

KEVAS  
NYCKELTAL  
FÖR HÅLLBARHET  
2019



ANSVAR FÖR  
KUNDERNA

ANSVAR FÖR  
PLACERINGS-  
VERKSAMHETEN

ANSVAR FÖR  
PERSONALEN

VÅR  
UPPFÖRANDEKOD

# Innehåll

Hållbarheten genomförs i det vardagliga arbetet .	3
Vår ansvarsfulla grundläggande uppgift . . . . .	5
Ansvar för kunderna . . . . .	7
Ansvar för placeringsverksamheten . . . . .	12
Ansvar för personalen . . . . .	18
Vår uppförandekod . . . . .	21
GRI-innehåll. . . . .	28



# Hållbarheten genomförs i det vardagliga arbetet

## Verkställande direktörens översikt

Kevas styrelse fastställde den nya strategin i mars 2019. Enligt strategin förnyas sig Keva med sikte på år 2025. Keva ser sitt ansvar som Finlands största arbetspensionsförsäkrare. Missionen enligt strategin är "Ansvarsfullt pensionsskydd och stöd för arbetslivet".

Som arbetspensionsförsäkrare har Keva alltid haft en samhällelig specialuppgift. Keva och de övriga aktörerna i branschen styrs av flera lagar, förordningar och bestämmelser. Under de senaste åren har de utmaningar som gäller miljön, social rättvisa och godtagbarheten av förvaltningen och hela samhällets verksamhet ökat så mycket att det inte räcker med att enbart följa lagens bokstav. För att lösa utmaningarna krävs att företagen, arbetspensionsförsäkrarna och alla organisationer sätter upp sina egna mål och agerar. Vilja att agera på ett mer hållbart sätt.

Keva har svarat på utmaningarna och finländarnas förväntningar genom att bedriva systematiskt hållbarhetsarbete sedan 2016. Flera Kevaanställda har deltagit i arbetet bland annat i projektgrupper med olika teman som har bekantat sig

med andra organisationers hållbarhetstänk och målsättningar genom en benchmark-analys.

### Hållbarhetsprogrammet genomför strategin

Vi uppnådde ett delmål i hållbarhetsarbetet när Kevas ledningsgrupp godkände hållbarhetsprogrammet 16.12.2019. Enligt det består Kevas hållbarhetsarbete av åtgärder och utveckling på fyra områden: vi tar ansvar för våra kunder, personalen, placeringarna och vår uppförandekod.

I programmet fastställs målen för de fyra områdena för åren 2020–2022. I programmet ingår också riktlinjer för utvecklingen inom områdena under år 2020 och de därpå följande åren.

Resultaten för hela Kevas strategi och hållbarhetsarbete mäts med samma mått som vår styrelse och ledningsgrupp mäter strategin med.

### Enheterna och funktionerna bär ansvar

Vi vill integrera hållbarhet som en del av Kevas verksamhet och undvika "grönmåling" och att konstgjort klistra på hållbar-



hetsaspekter. Därför upprättas och bedöms planerna och åtgärderna för att uppnå målen mer detaljerat i enheterna och funktionerna. Enheterna står också för planeringen och budgeteringen av de åtgärder som behövs för att de ska uppnå sina mål enligt hållbarhetsprogrammet och de egna planerna.

Enheternas arbete koordineras av en hållbarhetsgrupp med representanter för Kevas centrala enheter och funktioner som ledningsgruppen utsett. Hållbarhetsgruppen kommer med initiativ till enheternas och funktionernas verksamhetsplanering. Gruppen har också till uppgift att med strategiska mått följa upp hur Kevas hållbarhetsarbete utvecklas som helhet. På så sätt säkerställer gruppen för sin del att Kevas verksamhet utvecklas enligt målen.

Hållbarhetsgruppen kan stödja utvecklingen av verksamheten på enhets- och funktionsnivå till exempel genom att kommentera verksamhetsplanerna, genom initiativ och genom att betona praktiska hållbarhetsaspekter. Hållbarhetsgruppen strävar efter att arbeta proaktivt och följer trender, lagändringar och samhälleliga krav samt för en dialog om Kevas hållbarhetsarbete med intressegrupper.

### Förväntningarna ökar och målet ändras

Vi genomför Kevas strategi som godkändes i fjol bland annat genom att övergå

från en traditionell enhetsstruktur till en processorganisation. Samtidigt förnyar vi Kevas ledningssystem och organisationsstruktur. Hållbarhet är en del av kommunikationsdirektörens ansvarsområde.

Den samhälleliga diskussionen, människornas medvetenhet och lagstiftningen inom EU och i Finland ändras kontinuerligt. Regleringen av verksamheten i Keva och övriga organisationer ökar och förväntningarna på dem blir större. Till följd av detta utvecklas målsättningen, innehållet och måtten för hållbarhetsarbetet fortlöpande. Hållbarhetsgruppen har till uppgift att följa upp utvecklingen och föra nya idéer till Keva.

### Coronavåren prövade vår verksamhet

I skrivande stund lever vi mitt i en global coronapandemi. Vi vet ännu inte hur länge undantagssituationen kommer att fortsätta eller hurdana åtgärder pandemin slutligen kommer att kräva av Keva och övriga aktörer i samhället.

Jag är mycket nöjd eftersom vi har betalat ut pensionerna i den offentliga sektorn enligt tidsplanen och handläggningen av nya pensionsansökningar har skett i normal ordning. Utbildningen och kundtjänsten fungerar väl på distans. Vi har också utvecklat nya tjänster som stöder våra kunder i undantagssituationen.

Vi kom kunderna till mötes och beslöt att senarelägga de lönebaserade arbetsgi-

varavgifterna med fyra månader för de aktiebolag, föreningar, stiftelser och andelslag som är Kevas medlemssamfund. Vid behov förhandlar vi om tidtabellen för företagens hyresbetalning och övriga avtalsvillkor. Kevas och andra investerares placeringar har tappat betydligt i värde. Vi har ändå lyckats sörja för Kevas likviditet och säkerställer utbetalningen av pensionerna i alla lägen.

Så gott som hela Kevas personal började arbeta på distans redan 17.3.2020. Vi tog ett digitalt språng och våra funktioner fungerar normalt på distans.

Världen och Finland kommer inte att vara sig lika efter coronapandemin. Hållbarhetsarbetet betonas i organisationerna ytterligare men samtidigt betonas också individernas ansvar för varandra.

### Hållbarhetsrapporten kompletterar verksamhetsberättelsen

Denna publikation, Kevas nyckeltal för hållbarhet, utgör Kevas hållbarhetsrapport för 2019. Rapporten kompletterar bokslutet och verksamhetsberättelsen som styrelsen godkände 5.3.2020. För att undvika överlappningar hänvisas i denna rapport till den statistik och de övriga uppgifter som redan har publicerats i verksamhetsberättelsen.

De uppgifter som ingår i rapporten Kevas nyckeltal för hållbarhet följer delvis måtten enligt det internationella regelverket Global Initiative Reporting (GRI).

Rapporten omfattar de centrala ämnesområden inom hållbarhet som ansågs vara viktigast i Kevas interna väsentlighetsanalys 2017 och det arbete med hållbarhetsprogrammet som avslutades 2019.

15.4.2020

**Timo Kietäväinen**

Verkställande direktör

## Vår ansvarsfulla grundläggande uppgift

Syftet med Kevas verksamhet och Kevas grundläggande uppgift är att trygga arbetspensionerna efter lönearbetet för dem som arbetat i den offentliga sektorn. Till arbetspensionsförsäkrarens grundläggande uppgifter hör därtill att investera pensionsmedlen på så sätt att de kan användas för att finansiera en del av de pensioner som betalas ut efter år och årtionden.

Keva sköter handläggningen av pensionsansökningarna i kommunerna och kommunsektorn och utbetalningen av pensionerna samt ansvarar med sina medlemsamfund för finansieringen av pensionerna. Finansieringen grundar sig på pensionsavgifter och placeringsintäkter. Keva sköter därtill pensionsansökningarna för anställda hos staten, den evangelisk-lutherska kyrkan och FPA och utbetalningen av pensionerna samt stöder yrkeskarriärerna för de anställda i den offentliga sektorn genom arbetslivstjänster.

### Ansvar för utkomsten för hundrausentals finländare

Keva är Finlands största arbetspensionsförsäkrare som betjänar över 1 000 arbetsgivare i kommunsektorn, 614 statliga arbetsgivarkunder, omkring 280 kyrkliga organisationer och FPA.

Antalet privatkunder är 1,2 miljoner, varav över 410 000 har gått i pension från kommunsektorn, över 245 000 från

staten, nästan 20 000 från den evangelisk-lutherska kyrkan och cirka 6 000 från FPA. I kommunsektorn arbetar dessutom 556 000 anställda som är arbetspensionsförsäkrade hos Keva.

### Cirkulering av arbetspensionspengar

Merparten av pensionerna betalas med avgifter som tas ut av arbetsgivarna och arbetstagarna. Avgifter togs ut till ett värde av ca 5,1 miljarder euro av Kevas medlemsamfund, alltså aktörer i kommunsektorn år 2019. Sysselsättningsfondens bidrag till utbetalningen av pensionerna var cirka 0,1 miljarder euro.

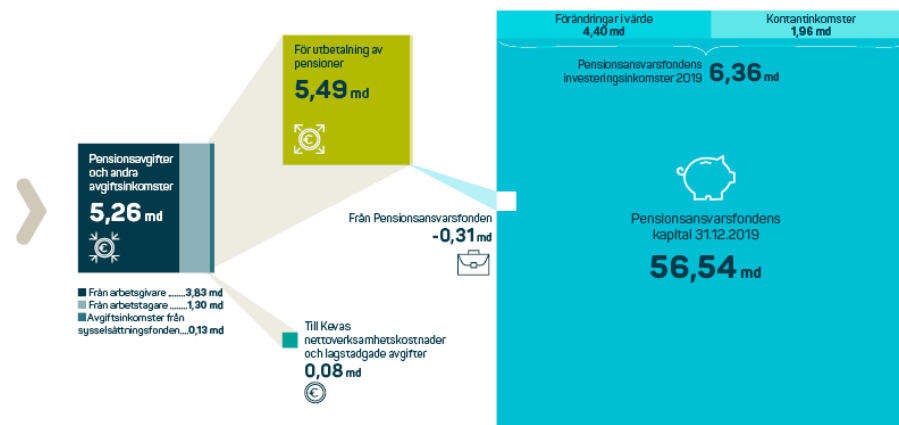
I kommunsektorn betalades nästan 5,5 miljarder euro i pension. Skillnaden mellan pensionsavgifterna och övriga avgiftsinkomsterna samt betalda pensioner, cirka 0,3 miljarder euro täcktes med Kevas placeringar och pensionsansvarsfonden som samlats på basis av avkastningen på dem.

Under de kommande åren kommer skillnaden mellan pensionsavgifterna och pensioner som betalas ut att öka och en allt större del av pensionerna betalas ut med pensionsansvarsfondens placeringar och avkastningen på dem.

Finansieringen av pensionerna för staten och kyrkan och därtill hörande placeringsverksamhet är inte på Kevas ansvar utan sköts av Statens pensions-

## Kevas nyckeltal

	2019	2018	2017
Lönesumma för Kevas medlemssamfund, mn euro	18 126	17 410	16 844
Betalningsandelar för Kevas medlemssamfund, mn euro	5 127	4 920	4 793
Antal försäkrade hos Kevas medlemssamfund 31.12 *)	556 000	535 000	528 000
Antal löpande pensioner för Kevas medlemssamfund 31.12	413 084	406 286	398 000
Utbetalda pensioner för Kevas medlemssamfund, mn euro	5 488	5 230	5 005
Placeringar enligt verkligt värde, mn euro	56 166	50 129	51 871
Placeringarnas avkastning enligt verkligt värde	12,8 %	-3,0 %	7,7 %
Årlig realavkastning på placeringarna från fonderingens början 1988	4,2 %	3,8 %	4,3 %
Verksamhetskostnader, mn euro	82,2	74,9	76,1
Antal anställda, ordinarie 31.12	513	515	519
Statens löpande pensioner, antal 31.12	246 874	251 505	256 000
Statens utbetalda pensioner, mn euro **)	4 761	4 675	4 597
Den evangelisk-lutherska kyrkans löpande pensioner, antal 31.12	19 469	19 250	19 000
Den evangelisk-lutherska kyrkans utbetalda pensioner, mn euro **)	212	204	196
Folkpensionsanstaltens löpande personalpensioner, antal 31.12	5 942	5 945	6 000
Folkpensionsanstaltens utbetalda personalpensioner, mn euro **)	105	102	99



fond och Kyrkans pensionsfond.

Närmare information om Kevas kunder finns på sidorna 8–9 och om avgifterna på sidan 10 i verksamhetsberättelsen.

### Hållbarhetsprogrammet styr enheternas verksamhet

Kevas hållbarhetsarbete omfattar åtgärder och utveckling på fyra områden: ansvar för kunderna, personalen, placeringarna och Kevas uppförandekod.

Ledningsgruppen godkände hållbarhetsprogrammet i december 2019. Enligt det utvecklas hållbarhetsarbetet i Kevas enheter, funktioner och processer.

### En del av genomförandet av strategin

Missionen enligt Kevas strategi som godkändes i mars 2019 är "Ansvarsfullt pensionskydd och stöd för arbetslivet" medan hållbarhetsprogrammet hjälper att svara på frågan "vad betyder hållbarhet inom Keva".

I programmet fastställs målen för de fyra områdena för åren 2020–2022. I programmet ingår också riktlinjer för utvecklingen inom de respektive delområdena under innevarande år och de följande åren. Målet är att integrera mätningen av resultaten av hållbarhetsarbetet som en del av Kevas strategimått.

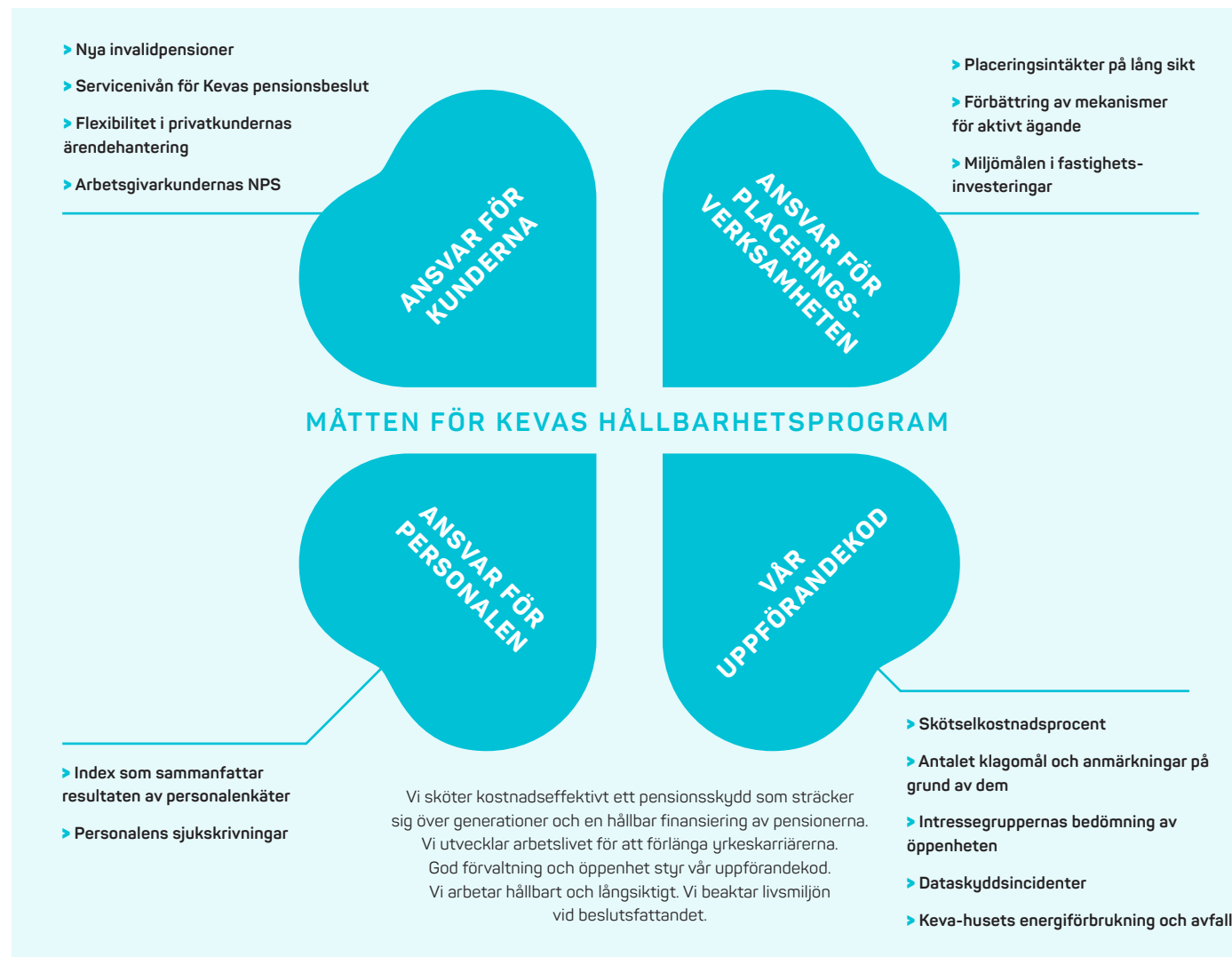
### Enheterna och funktionerna bär ansvar

Målen för hållbarhetsarbetet sätts upp i enheterna, funktionerna och processerna som också upprättar och bedömer närmare

planer och vidtar behövliga åtgärder för att uppnå målen. Enheterna står också för planeringen och budgeteringen av de åtgärder som behövs för att de ska uppnå sina mål.

Enheternas arbete koordineras av en hållbarhetsgrupp som kommer med initiativ till enheternas, funktionernas och processernas verksamhetsplanering. Hållbarhets-

gruppen följer bland annat upp intressegruppernas förväntningar och främjar utvecklingen av de Kevaanställdas hållbarhetstänk.



# Ansvar för kunderna

År 2019 utvecklade Keva kundrelationerna genom att behandla arbetsgivar- och privatkundernas serviceutveckling och serviceprocesser som en helhet. Betydelsen av kundrelationerna som en helhet betonades när riksdagen föreskrev minskande av risken för arbetsoförmåga som Kevas lagstadgade uppgift. Keva är den enda arbetspensionsaktören som enligt lag ansvarar för minskande av risken för arbetsoförmåga.

## Verksamheten grundar sig på lag och god förvaltningssed

Arbetspensionsförsäkrarnas beslut grundar sig på lag och principerna för god förvaltningssed. Kevas ansvar för kunderna inbegriper rättvis, likvärdig och jämlik behandling av kunderna. Keva gör också sitt bästa för att kundernas dataskydd ska säkerställas och för att trygga datasäkerheten vid handläggningen av pensionsärenden.

God förvaltningssed innebär till exempel att privatkunderna beviljas alla förmåner som hör till dem på en gång. Om uppgifter saknas i ansökan begär Keva på eget initiativ kompletterande uppgifter av arbetsgivaren eller privatkunden. Om uppgifterna i registret ändras beräknar systemet automatiskt pensionerna och de övriga förmånerna på nytt.

Information om rättelseyrkanden som gäller Kevas beslut och om besvärinstansernas avgöranden finns på sidorna 14 och 32 i verksamhetsberättelsen.

## Bättre service genom digitala tjänster

Keva har infört digitala lösningar i kundtjänsten: Chattbotten Ilona hjälper privatkunder med att snabbt få svar på frågor och hitta den information de söker. Ilona ger service på finska, från våren 2020 också på svenska.

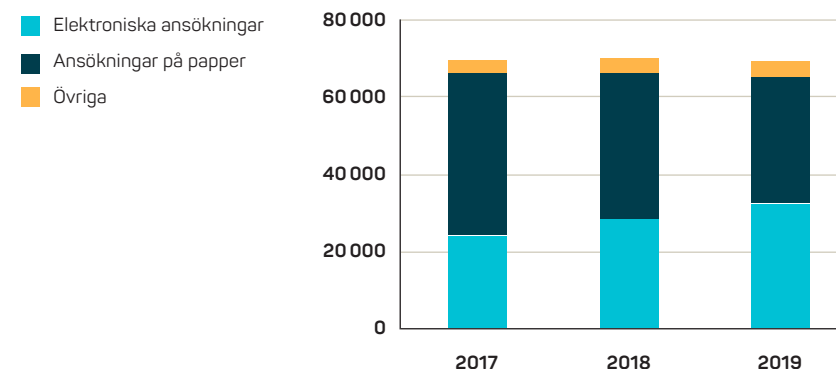
För arbetsgivarna öppnades en inlärningsmiljö som innehåller material för utveckling av den strategiska arbetsmiljöledningen och arbetshälsan i organisationen. Arbetshälsoenkäten är en annan ny digital tjänst som fungerar som stöd vid utvecklingen av ledningen av arbetshälsan och arbetsförmågan, personalens arbetshälsa och resultatriktningen i arbetet.

## Vårt mål är att trygga en oavbruten utkomst

Den lägsta åldern för ålderspension stiger varje år med tre månader. År 2019 uppnåddes den lägsta pensionsåldern på 63 år 6 månader av personer födda 1956.

För att utkomsten inte ska avbrytas förutsätts att registeruppgifterna för den kund som söker pension är korrekta och

## ANTAL INKOMNA ANSÖKNINGAR ENLIGT KÄLLA 2017–2019



uppdaterade och att kunden söker pension i tid innan pensionen ska börja. Keva påminner kunderna om att kontrollera registeruppgifterna för att pensionshandläggningen ska gå så smidigt som möjligt och för att utkomsten inte ska avbrytas. I bästa fall kan kunden få beslut till sin ansökan inom ett dygn.

Kontinuiteten i utkomsten följs upp med Kevas servicenivåmål, se sida 9.

## Ökad användning av e-tjänster

Keva vill erbjuda sina kunder lätt och smidig ärendehantering i alla frågor kring pensionsskyddet. Keva satsar därför på utvecklingen av privatkundernas nättjänst Dina pensionsuppgifter och rekommende-

rar användning av nättjänsten för sina privatkunder. I pensionskalkylatorn i tjänsten kan man bland annat kolla hur mycket pension som tjänats in av arbete fram till beräkningstidpunkten. Via nättjänsten kan man också söka pension och göra ändringar i utbetalningen av pensionen, till exempel ändringar i bankförbindelsen.

Antalet elektroniska ansökningar ökade ytterligare 2019 och deras andel utgjorde 47 procent av alla ansökningar (41 % år 2018). Över 72 procent av ålderspensionsansökningarna (67 % år 2018) och över 88 procent av ansökningarna om partiell förtida ålderspension (82 % år 2018) kom in elektroniskt. Av alla invalidpensionsan-

sökningar skickades 26 procent elektroniskt (19 % år 2018).

Trots den kraftiga ökningen av elektronisk ärendehantering garanterar Keva möjlighet till ärendehantering och personlig rådgivning också för de kunder vars möjligheter att använda e-tjänster är begränsad.

### Problem med införandet av inkomstregistret

I början av 2019 infördes ett riksomfattande inkomstregister som upprätthålls och utvecklas av Skatteförvaltningen. Registret innehåller uppgifter om löner, pensioner och förmåner, och arbetsgivarna anmäler anställnings- och inkomstuppgifterna till inkomstregistret.

Keva och andra arbetspensionsförsäkrare får från inkomstregistret de uppgifter som de behöver vid handläggningen av pensionsansökningarna. Det förekom problem vid införandet av inkomstregistret och arbetsgivarna kunde inte förmedla rätta uppgifter till registret. Problemen lättade under loppet av år 2019: läs mer på sida 12 i verksamhetsberättelsen.

### Med hjälp av yrkesinriktad rehabilitering kan man arbeta längre

Att fortsätta yrkeskarriären är både ur privat- och arbetsgivarkundernas och arbetspensionssystemets synvinkel ett bättre alternativ än förtida pensionering.

### Alternativ till förtida pensionering

Keva stöder både arbetsgivar- och privatkunder vid förlängning av yrkeskarriärerna. Keva stöder arbetsgivarna vid strategisk ledning av arbetsförmågan. I fråga om enskilda privatkunder söks lösningar för nedsatt arbetsförmåga genom åtgärder inom arbetsmiljöledning.

När arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt utreds först om fortsättning i arbetet kan stödjas på arbetsplatsen genom arbetsarrangemang. Om det inte lyckas utreds möjligheterna till yrkesinriktad rehabilitering. En person som löper risk för att bli invalidpensionerad kan få yrkesinriktad rehabilitering. Målet är att personen via yrkesinriktad rehabilitering ska övergå till ett yrke som är lämpligt med tanke på hälsotillståndet. Delinvalidpension kan vara rätt alternativ om fortsättning i arbetet är möjligt genom att man minskar personens arbetsmängd.

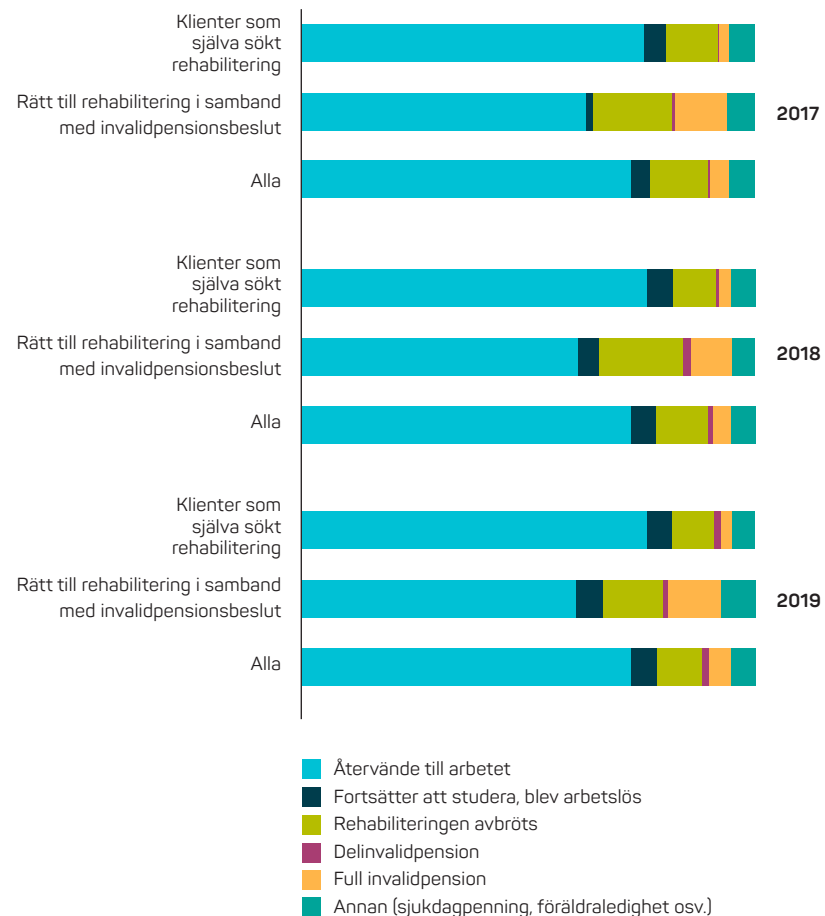
Om dessa åtgärder inte är tillräckliga tryggas arbetstagarens utkomst genom lagstadgat pensionsskydd och av alternativen inom invalidpension, alltså delinvalidpension och full invalidpension.

### Mentala störningar den största gruppen

År 2019 fick Keva 7 995 rehabiliteringsansökningar, varav 54 % i elektronisk form. Handläggningstiden för rehabiliteringsansökningarna blev ett dygn kortare jämfört med året innan och var kortast i arbetspensionsbranschen, 16 dygn.

Enligt Kevas statistik lyckades rehabili-

### KEVAS REHABILITERINGSKLIENTER SOM ÅTERGÅTT TILL ARBETSMARKNADEN 2017-2019



Måttet har ändrats jämfört med hållbarhetsrapporten 2018 eftersom Pensionsskyddscentralens statistik för hela arbetspensionsbranschen färdigställs senare på våren 2020.



teringen av klienterna i yrkesinriktad rehabilitering i cirka 78 procent av fallen, och klienten stod efter slutförd rehabilitering till arbetsmarknadens förfogande. Medelåldern för nya klienter i yrkesinriktad rehabilitering var 46,2 år, och 83 % av klienterna var kvinnor. De vanligaste yrkesgrupperna var i likhet med tidigare år närvårdare, sjukskötare, barnskötare samt sjukhus- och anstaltsbiträden.

De hälsomässiga begränsningarna bestod i 37 procent av fallen av mentala störningar, i 35 procent av sjukdomar i rörelseorganen, i 6 procent av neurologiska sjukdomar och i 22 procent av någon annan orsak.

### Okänt alternativ

Yrkesinriktad rehabilitering är såväl för professionella inom hälsovården som för den stora allmänheten ett mer okänt alternativ än invalidpension. Keva deltog i cirka 90 evenemang eller utbildningar för arbetsgivarna, företagshälsovårdsenheter och andra samarbetspartner och berättade om yrkesinriktad rehabilitering. Därtill höll Kevas proffs utbildningar på evenemang som ordnades av Stiftelsen för Rehabilitering, på läkardagarna och på evenemang för fackföreningarnas förtroendevalda.

År 2019 publicerade Keva videor med hjälp av vilka klienterna kan ta del av processen för yrkesinriktad rehabilitering och alternativen inom rehabiliteringen.

### Goda resultat

Keva har lyckats väl med yrkesinriktad rehabilitering jämfört med andra arbetspensionsförsäkrare. I den offentliga sektorn har man traditionellt gjort arbetsplats- och arbetstidsarrangemang för att arbetstagarna ska kunna fortsätta att arbeta. Arbetstagarnas arbetsuppgifter har ändrats och möjligheterna till omplacering har varit goda.

### Handläggningstiderna avgör servicenivån

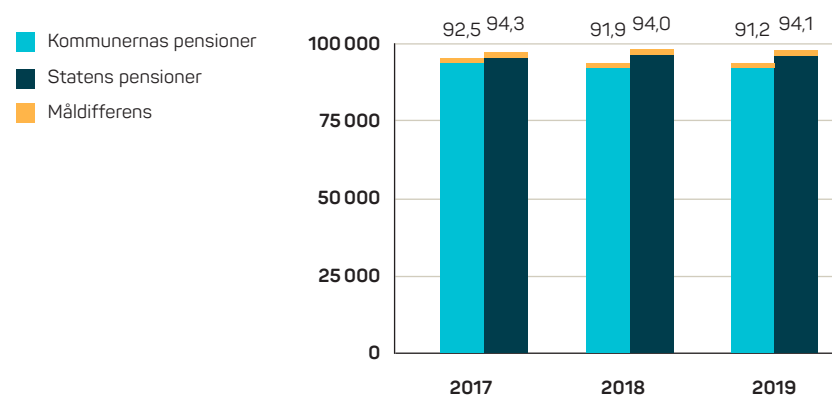
År 2019 inkom 22 302 ansökningar om ålderspension till Keva, vilket är nästan 10 procent mindre än året innan. Antalet beslut om ålderspension uppgick till 22 674. Handläggningstiden var 20 dagar i genomsnitt.

Vid handläggningen av ansökningarna prioriterades 2019 ansökningarna för sådana kunder vars utkomst hotade att avbrytas eller redan hade avbrutits.

### Handläggningen av invalidpensionsansökningar tar tid

Antalet invalidpensionsansökningar som inkom till Keva ökade i fjol jämfört med föregående år. Ökningen i antalet invalidpensionsansökningar mattades av 2019 och antalet ökade med fyra procent jämfört med 2018. Antalet inkomna ansökningar var 28 734 och Keva fattade totalt 28 595 beslut om invalidpension. Handläggningstiden för ansökningarna var 46 dagar i genomsnitt.

### KEVAS SERVICENIVÅ 2017-2019



Servicenivån är andelen beslut (%) av alla beslut där handläggningstiden är kortare än 1 månad eller där beslut meddelats innan pensionen börjar eller beslut meddelats på kortare tid än 3 månader och senast inom 30 dagar från det pensionen skulle ha börjat.

Antalet invalidpensionsansökningar har ökat hos alla arbetspensionsförsäkrare. Enligt Kevas bedömning har antalet invalidpensionsansökningar ökat bland annat på grund av osäkerheten om den offentliga sektorns framtid och särskilt arrangemangen i social- och hälsovårdssektorn. Också andelen avslag på invalidpensionsansökningar har ökat i hela arbetspensionsbranschen.

Sakkunnigläkare eller läkare deltar i handläggningen av invalidpensioner och andra förmåner som beviljas enligt prövning. På Keva arbetar en chefsöverläkare och en sakkunnigläkare på heltid. Antalet sakkunnigläkare på deltid är sexton och de företräder olika medicinska specialitetsområden. Majoriteten av dem

håller också på med kliniskt arbete utöver arbetet på Keva.

Namnen på de läkare som ger sakkunnigbedömningar är offentliga och privatkunder som fått beslut om invalidpension får vid behov veta namnet och specialistområdet för den läkare som gjort bedömningen. Namnen på Kevas sakkunnigläkare har publicerats på Kevas webbplats.

<https://www.keva.fi/sv/detta-ar-keva/forvaltning-och-ledning/kevas-sakkunniglakare/#64cee030>

### Arbetslivspension har beviljats till få sökanden

Sedan augusti 2017 har arbetslivspension

kunnat sökas av personer som fyllt 63 år och som har arbetat minst 38 år i ansträngande och slitsamt arbete och vars arbetsförmåga är permanent nedsatt.

Keva fattade 18 positiva beslut om arbetslivspension 2019.

### Allt fler väljer partiell förtida ålderspension

Arbetstagarna kan gå i partiell förtida ålderspension efter fyllda 61 år.

År 2019 gick 4 512 kunder hos Keva i partiell förtida ålderspension. Antalet ansökningar ökade med nästan 30 % jämfört med 2018. Kunden kan på partiell förtida ålderspension välja antingen 50 % eller 25 % av den intjänade pensionen. Av kunderna valde 70 % pensionen på 50 procent.

Keva har betonat för sina kunder att man i kalkylatorn i tjänsten Dina pensionsuppgifter ser hur mycket den partiella förtida ålderspensionen minskar den ålderspension som betalas ut senare. Innan kunden skickar in ansökan gör hen klokt i att kolla hur beskattningen ändras, i synnerhet om man får pension och lön samtidigt.

Närmare information om pensionsansökningar och pensionsbeslut finns på sidorna 12–15 i verksamhetsberättelsen.

### Handläggningstiderna avgör servicenivån

Keva har satt upp mål för handläggningstiderna av ansökningarna om ålderspension, partiell förtida ålderspension, familjepensi-

on och invalidpension. Handläggningstiden för ansökningarna om ålderspension, partiell förtida ålderspension och familjepension motsvarade målet eller var några dagar kortare år 2019. På grund av det ökade antalet ansökningar släpade handläggningstiderna för ansökningar om invalid- och delinvalidpension en aning efter målet.

Kevas mål är att erbjuda privatkunderna mer information om hur och i vilket skede handläggningen av kundens ansökan är.

Ta del av handläggningstiderna av ansökningar på Keva och i arbetspensionsanstalter i den privata sektorn på sida 13 i verksamhetsberättelsen.

### Tjänster och samarbete som stöd för strategisk arbetsmiljöledning

Keva erbjuder tjänster för arbetsgivarkunder för långsiktig och proaktiv förstärkning av arbetsmiljöledning. Tjänsterna bidrar för sin del till resultatrik strategisk personalledning. Som ett resultat av en lyckad arbetsmiljöledning förbättras arbetsplatsernas välmående och produktivitet och kostnaderna för arbetsförmåga sjunker.

Arbetslivets kvalitet i den offentliga sektorn inverkar också på att konkurrenskraften på kommunernas, statens, kyrkans och FPA:s arbetsplatser består även framöver. Dessutom förbättrar utvecklingen av arbetslivskvaliteten också kvaliteten och effektiviteten i den offentliga sektorns serviceproduktion.

### Tillsammans och i nätverk

År 2019 utvecklade Keva tjänster allt oftare i samråd med kunder och partner. Kevas mål är också att främja arbetsgivarkundernas ömsesidiga lärande och utvecklingsnätverk.

Kommunerna och kyrkans arbetsgivarkunder har redan sedan 2018 kunnat utnyttja alla Kevas arbetslivstjänster. Från början av 2019 fick också statens arbetsgivare tillgång till alla tjänster.

Keva beviljade i augusti totalt 500 000 euro i arbetslivsutvecklingspengar till 18 projekt inom kommunsektorn och kyrkan. Arbetsmiljöledning och förebyggande av sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa betonades i de projekt som beviljades finansiering. Vid valet av projekt betonades de innovativa aspekterna samt i hur stor grad resultaten kan utnyttjas.

### Forskningsrön och kompetens

Keva publicerade nättjänsten Nyckeluppgifter 2018. Tjänsten ger kunderna information om hurdana kostnader arbetsförmåga förorsakar organisationen, vilka företeelser som ligger bakom kostnaderna och hur man kan påverka kostnaderna. Vid utgången av 2019 hade 392 organisationer i kommunsektorn tagit i bruk tjänsten. År 2019 förbereddes också införandet av tjänsten Nyckeluppgifter för arbetsgivarna inom staten och den evangelisk-lutherska kyrkan.

I juni infördes en digital personal- och arbetshälsoenkät som 27 arbetsgivarkun-

der genomförde.

Keva undersökte resultaten av yrkesinriktad rehabilitering 2019 och undersökningen offentliggjordes i januari 2020.

Ta närmare del av arbetslivstjänster och stöd av yrkeskarriärer på sida 16 i verksamhetsberättelsen och på vår webbplats.

---

<https://www.keva.fi/sv/arbetsgivare/arbetslivstjanster/>

---

### Privat- och arbetsgivarkundernas kundupplevelse

Keva följer upp och mäter kundnöjdheten hos arbetsgivar- och privatkunder och beredskapen hos kunderna att rekommendera Keva och dess tjänster. Kundnöjdheten är Kevas strategiska mått som också rapporteras till Kevas styrelse.

Keva genomförde kundnöjdhetsenkäter för arbetsgivarkunder och privatkunder på hösten 2019. Både privat- och arbetsgivarkundernas betyg på kundupplevelsen sjönk en aning jämfört med 2018 men det förklaras i båda fallen sannolikt av statistisk variation och av att svarspersonerna ändrades från året innan. Kundnöjdheten är fortfarande totalt sett bra eller utmärkt i båda grupperna.

### Arbetsgivarkunderna nöjda med de nya tjänsterna

Enligt den öppna responsen anser många arbetsgivare att samarbetet med Keva har

## ARBETSGIVARKUNDERNAS NÖJDHET OCH BEREDSKAP ATT REKOMMENDERA KEVA

År	2017	2018	2019
Nöjdhet (gott eller utmärkt betyg dvs. kunder som gett 4 eller 5 på en skala från 1 till 5, % av svarspersonerna)	71	76	74
NPS	2	37	29

## PERSONKUNDERNAS NÖJDHET OCH BEREDSKAP ATT REKOMMENDERA KEVA

År	2017	2018	2019
Nöjdhet (gott eller utmärkt betyg dvs. kunder som gett 4 eller 5 på en skala från 1 till 5, % av svarspersonerna)	89	90	88
NPS	64	62	56

NPS eller Net Promoter Score räknas ut genom att fråga av kunderna på skalan 0–10, "hur sannolikt skulle du om du blev tillfrågad rekommendera Keva som arbetspensionsförsäkrare (arbetsgivarkunder) eller Kevas tjänster (privatkunder)?" Resultatet räknas ut genom att dra av kritikernas (0–6) andel från deras andel (9–10) som rekommenderar Keva. Resultatet kan ligga var som helst mellan -100 och +100.

utvecklats positivt. Den positiva utvecklingen har skett såväl bland kommunsektorns, statens som kyrkans arbetsgivarkunder.

Kunderna upplever att de får särskilt mervärde och fördelar av de digitala tjänster, arbetsmiljötjänster och utbildningar som Keva erbjuder. Också servicen i anslutning till pensionskyddet upplevs som smidig. Enligt kundnöjdhetsundersökningen anser arbetsgivarna att nätverken är viktiga då de möjliggör bästa praxis och lärande av andra.

Resultaten av kundnöjdhetsundersökningen tyder på att det fortfarande är viktigt att hålla täta kontakter med kunderna. Arbetsgivartjänsterna utvecklas allt

mer i samarbete med kunderna.

### Privatkunderna fortfarande synnerligen nöjda

Utvecklingen av kundbetjäningen och kundbetjäningprocessen för Kevas privatkunder har skett långsiktigt, och kundnöjdheten har varit på en hög nivå redan i många år i rad. Nio kunder av tio gav Keva positivt betyg också i enkäten 2019.

Privatkunderna ansåg att processerna kring pensionsbeslut och rehabilitering krävde mest utveckling: de efterlyste tydlighet och mer information om hur handlägningsprocessen framskrider.

## Projekt som fått arbetslivsutvecklingspengar 2019

### Esbo stad, hemvård (35 000 euro):

Muutosagentti – uusi tapa johtaa muutoksia esimiesten ja henkilöstön edustajan vahvalla tuella

### Hausjärvi kommun (25 000 euro):

Työkykyjohtamisen valmennuspolku Hausjärven ja Kärkölän kunnissa

### Träskända stad (35 000 euro):

Monimuotoinen itseohjautuvuus – Järvenpää kokeilukulttuurin kotikaupunkina

### Karleby stad (20 000 euro):

Perinteisestä perehdyttämismallista jatkuvan oppimisen toimintakonseptiin

### Kotka stad, enheten för personalärenden

(10 000 euro):

Rohkeutta ruuhkaelämään: mielenterveyden vahvistamista Kotkan kaupungilla

### Kuntien Tiera Oy (30 000 euro):

Ulkoistuksien HR-työkalupakki

### Kymenlaakson sosiaali- ja terveystyöpalvelujen kuntayhtymä (45 000 euro):

Yhteisöllinen työhyvinvointi

### Lappica Oy (30 000 euro):

Etätyötä ja yhteispelejä pohjoisessa

### Limingo kommun (30 000 euro):

Johtamis- ja esimiestyön palvelullistaminen työkykyjohtamisen välineenä

### Domkapitlet i S:t Michel stift (15 000 euro):

Johtajana maaliin: Seurakunnissa tapahtuvan johtamisen kehittäminen muutosten ja niukkenevien resurssien äärellä

### Nokia stad (40 000 euro):

Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti. Mielen hyvinvoinnin tukeminen ja mielenterveyden häiriöihin perustuvien sairauslomien vähentäminen.

### Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä

Riveria (30 000 euro):

Riveria2025 – henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma

### Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä (50 000 euro):

Kokonaisvaltainen työväkivallan ennaltaehkäisyn toimintamalli

### Sataedu Satakunnan koulutuskuntayhtymä

(15 000 euro):

Voimavara – työkykyä uuteen ammatilliseen koulutukseen

### Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä

(30 000 euro):

Satasafety

### Seinäjoki stad (25 000 euro):

Työhyvinvoinnin lisääminen ja pitkien sairauspoissaolojen ehkäiseminen ennaltaehkäisevän valmennuksen voimin

### Siilinjärvi kommun (20 000 euro):

Edunvalvonnasta yhteiseen kehittämiseen

### Nylands förbund (15 000 euro):

Informaatioergonomiasta työhyvinvointia

# Ansvar för placeringsverksamheten

Beslut om Kevas långsiktiga investeringspolicy fattas av styrelsen. Policyn fastställs utifrån centrala dokument: Kevas investeringsprinciper och Principer för ansvarsfulla investeringar.

Styrgruppen för ansvarsfulla investeringar driver den praktiska utvecklingen av ansvarsfulla investeringar i Keva. Styrgruppen har medlemmar från alla enheter inom Kevas placeringsfunktion. Biträdande direktören för ansvarsfulla investeringar är styrgruppens ordförande. Styrgruppen sammanträdde fyra gånger 2019.

## Främjande av målen 2019

År 2019 främjades de mål som Kevas styrelse definierat 2017 på mångsidigt sätt och till en del förberedde man sig för att uppdatera målen redan under 2020. Verksamheten utvecklades i synnerhet i fråga om påverkan.

## Fler lösningar inom hållbar utveckling i aktieportföljen

Keva genomförde ett omfattande projekt för att bygga upp en tematisk portfölj som fokuserar på lösningar inom hållbar utveckling. Under 2019 ledde projektet till placeringsbeslut som finansierades enligt plan under första kvartalet 2020.

## ESG-indexförändring i passiv portfölj

Den passiva aktieportföljen började år 2019 delvis följa ESG-index (vid placeringstidpunkten omkring 20 % av den passiva exponeringen). Tillgängliga index motsvarar inte till alla delar Kevas mål och utvecklingen av index följs därför upp innan nya placeringar görs.

## Miljömålen i fastighetsinvesteringar

Miljömålen i fastighetsinvesteringar började förnyas eftersom de tidigare målen uppnåddes snabbare än planerat.

Keva engagerade sig i programmet The Net Zero Carbon Buildings Commitment 2019. Syftet med programmet är att alla fastigheter som Keva har i sin besittning ska vara kolneutrala i förhållande till energiförbrukningen senast 2030.

## Lägre koldioxidintensitet i aktieportföljen

Lägre koldioxidintensitet är inget egentligt mål för Keva men koldioxidintensiteten förväntas sjunka i aktieplaceringarna till följd av målen för ansvarsfulla investeringar.

Portföljens koldioxidintensitet är känslig för portföljens interna sektorviktningar samt för ändringar i marknadspriserna. Därför måste utvecklingen följas upp på längre sikt än ett år.

I slutet av 2019 hade koldioxidintensi-

ten i Kevas noterade aktieplaceringar viktad med portföljvikterna sjunkit från början av 2018 med cirka 10 % och var omkring 5 % lägre än Kevas jämförelseindex. Koldioxidintensiteten har sjunkit mest i Europa bland annat till följd av strategiändringar i direkta aktieplaceringar.

Ur investerarens synvinkel mäter koldioxidintensiteten indirekt portföljens statiska regleringsrisk. Att enbart granska koldioxidintensiteten är ett för snävt perspektiv när det gäller att förstå riskerna och möjligheterna med klimatförändringen. Arbetet för att förstå risken med koldioxid fortsätter på Keva 2020 som en del av utvärderingen av klimatförändringen.

## Aktivare påverkan och ägarstyrning

Kevas principer för ägarstyrning uppdaterades i slutet av 2019 i enlighet med ändringarna i lagen om Keva. De uppdaterade principerna möjliggör för Keva en aktivare roll som aktieägare.

De viktigaste ändringarna i principerna för ägarstyrning:

- > Beslut om Kevas medlemskap i börsbolagens styrelser fattas av Kevas styrelse och medlemskap i övriga förvaltningsorgan i placeringsverksamhetens ledningsgrupp
- > Fokus i principerna utvidgades från Finland till att omfatta aktieinnehav i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
- > Keva inleder röstning på bolagsstämmor



i direkta noterade aktieinnehav 2020. Keva ökar sin rösträttsaktivitet stegvis och rapporter om ägarstyrning offentliggörs årligen.

### Externa kapitalförvaltare påverkar aktivt

Den ESG-enkät som skickades till Kevas externa förvaltare av aktie- och ränteplaceringar handlade i likhet med föregående år om röstning och påverkan. Enkäten gav den här gången noggrannare information än tidigare om hur aktivt ägarskap genomförs.

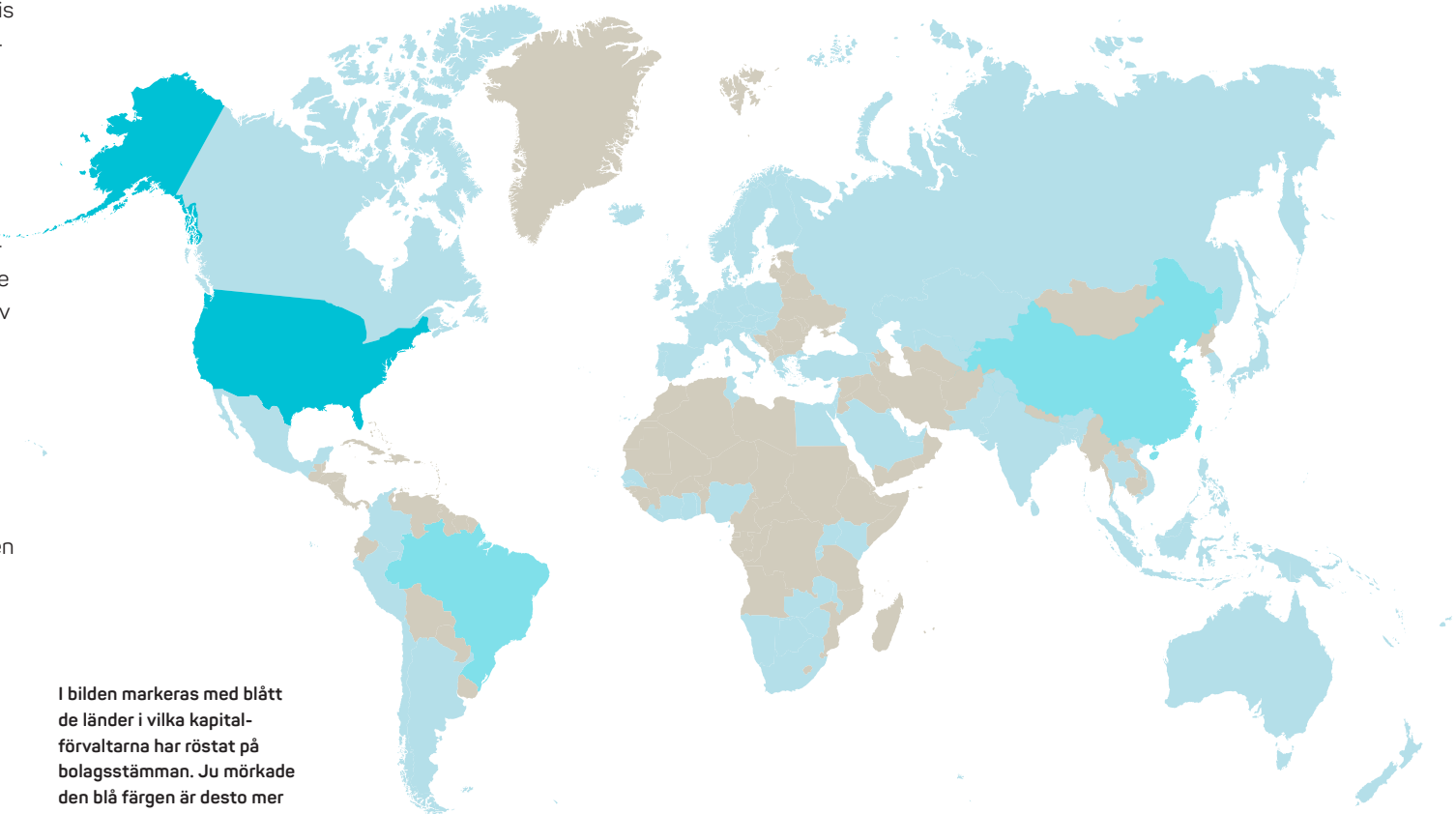
Enkäten gav bland annat information om bolagsstämmornas geografiska fördelning, röstningsbeslut och orsaker bakom röstningsbesluten. Klassificeringen av påverkansexemplen förbättrades med hjälp av det ramverk som tagits fram av SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

Kevas externa kapitalförvaltare påverkade aktivt 2019: Alla managers utnyttjade sin rösträtt och deltog i totalt 95 % av bolagsstämmorna.

Enligt svaren var antalet bolagsstämmor totalt över 2 000 i 73 länder och antalet röster på dem var totalt över 24 000. (Resultaten baserar sig på Kevas enkät till externa kapitalförvaltare som ingick i Kevas portfölj i slutet av 2019. Talen gäller de röstningar för vilka uppgiften har rapporterats.) Rösträtten utnyttjades mest i USA, Japan och Kina.

Av de givna rösterna motsatte sig ca

### BOLAGSSTÄMMORNAS GEOGRAFISKA FÖRDELNING



I bilden markeras med blått de länder i vilka kapitalförvaltarna har röstat på bolagsstämman. Ju mörkare den blå färgen är desto mer har kapitalförvaltarna deltagit i röstningarna.

10 % de förslag som gavs på bolagsstämman. Största delen av dessa beslut gällde styrelsen, kapitalstrukturen eller belöning.

De externa kapitalförvaltarna påverkar investeringsobjekten aktivt också utanför bolagsstämmorna. År 2019 pågick över 1 000 målinriktade påverkansprocesser och den klart vanligaste påverkansmeto-

den var direkt kontakt med företaget.

(Resultaten baserar sig på Kevas enkät till externa kapitalförvaltare som ingick i Kevas portfölj i slutet av 2019. Talen gäller de fall av påverkan för vilka uppgiften har rapporterats.) En liten del av påverkansprojekten genomfördes genom att anlita externa tjänsteleverantörer eller genom

samarbete med andra investerare.

Påverkansprocesserna pågick typiskt i högst ett år men som längst fem år.

Den vanligaste orsaken för påverkan gällde i likhet med föregående år god förvaltningssed men teman kring miljö och social hållbarhet hade blivit vanligare. Båda teman ingick i en femtedel av kapitalförval-

tarnas fall av påverkan. Enligt de rapporterade resultaten uppnåddes målen för påverkan i en femtedel av fallen. Omkring hälften av fallen av påverkan pågick ännu i slutet av 2019.

### Miljön som föremål för gemensam påverkan

Keva har deltagit i hållbarhetsfrämjande samarbetsinitiativ och nätverk sedan 2004.

Gemensam påverkan med andra investerare gällde 2019 i första hand klimatförändringen.

### CDP

År 2019 deltog Keva i CDP:s projekt Non-Disclosure. Via det påverkade Keva 34 bolag som inte hade svarat på CDP:s begäran om rapportering om klimatförändringen eller användning av skog och vatten.

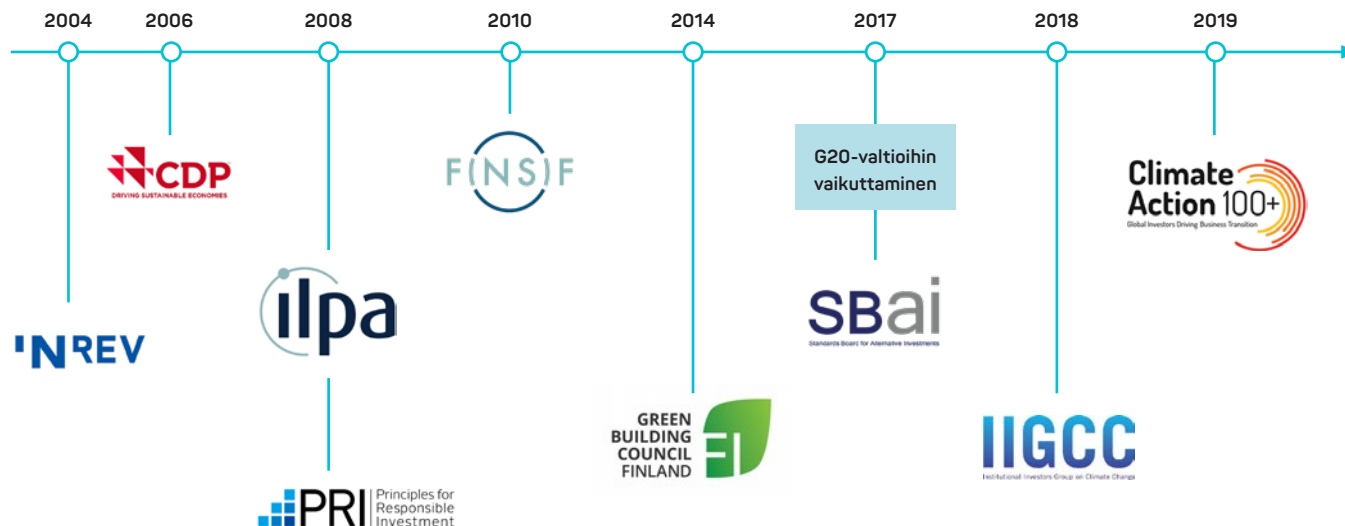
Av de 644 bolag som fick begäran om rapportering offentliggjorde 97 åtminstone en av de begärda rapporterna, sammanlagt 111 rapporter. Dessa 97 bolag representerar ett marknadsvärde på totalt 2 100 miljarder US-dollar och över 1 miljard MtCO<sub>2</sub>e koldioxidutsläpp (scope 1 och 2).

Ytterligare information om kampanjen finns på CDP:s webbplats.

### Climate Action 100+

År 2019 anslöt sig Keva till projektet Climate Action 100+. Projektet har som

## KEVAS MEDLEMSKAP I NÄTVERK OCH SAMARBETSINITIATIV SOM FRÄMJAR ANSVARSFULLA INVESTERINGAR



mål att påverka 100 bolag som står för 2/3 av de globala industriutsläppen. Utöver dessa påverkar projektet 61 andra bolag som investerarna valt separat och som har en betydande roll i omställningen till ett koldioxidsnålt samhälle.

Projektet har också uppnått positiva miljöeffekter i svåra branscher, såsom i cement-, metall-, gruv- och bilindustrin. Flera bolag har offentliggjort att de eftersträvar kolneutral affärsverksamhet.

En sammanfattning av Climate Action

100+-projektets resultat fram till slutet av 2019:

- > 70 % av bolagen har ställt mål för utsläppsminskning på lång sikt
- > 9 % av utsläppsmålen är minst i linje med Parisavtalet
- > 8 % av bolagen har påverkansprinciper vars syfte är att säkerställa att bolagens egna påverkansåtgärder är i linje med relevanta klimatåtgärder
- > 40 % av bolagen gör upp och offentliggör analyser om klimatscenarier och 30

- % av bolagen stöder offentligt TCFD:s (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) rekommendationer för klimatrapportering
- > I 77 % av bolagen ansvarar bolagets styrelse för frågorna kring klimatförändringen

### Påverkan på G20-länder

År 2019 deltog Keva i ett gemensamt brev för att påverka G20-länderna för att stävja klimatförändringen.

Investerarnas förväntningar på G20-länderna:

- > Att målen enligt Parisavtalet uppnås
- > Öka den privata sektorns investeringar i koldioxidsnåla objekt
- > Förbinda sig att främja klimatrapportering

---

Påverkan är en del av Investor Agenda-åtgärder som förväntas av investerarna för att motarbeta klimatförändringen. Ytterligare information om initiativet och alla som undertecknat det finns på Investor Agendas webbplats.

---

## Verksamhet i enheterna

### Direkta aktieplaceringar

Strategin för direkta aktieplaceringar förnyades 2019. Principerna för ansvarsfulla investeringar och principerna för ägarstyrning som förnyades 2017 respektive 2019 har för sin del bidragit till utvecklingen av strategin för direkta aktieplaceringar.

Bolagens hållbarhet bedöms som en del av och i likhet med andra branschspecifika värderingskriterier. På så sätt är ansvarsfulla investeringar integrerade i investeringsprocessen.

På mötena och i diskussionerna med ledningen behandlades nästan utan undantag också ESG-ärenden.

Keva hade fram till slutet av januari 2019 en representant i nomineringsrådet för Finnairs aktieägare.

### Externa aktieplaceringar

Ett viktigt projekt 2019 var att bygga upp en portfölj för hållbar utveckling och välja kapitalförvaltare till den. Vid valet tillämpades samma strikta kvalitetskriterier som normalt men i tillägg förutsattes föregångarskap i ESG-integrering. Placeringsobjekten i portföljen förväntas ge lösningar på utmaningar inom hållbar utveckling med FN:s mål för hållbar utveckling som utgångspunkt, utan att glömma portföljens normala avkastningskrav.

Slutligen beslutade Keva att placera enligt tre nya placeringsstrategier. Två av dem är så kallade påverkansinvesteringar, vilket betyder att man enligt strategin investerar i företag vars produkter eller tjänster främjar FN:s mål. Bland målen väljs olika teman (till exempel hälsovård, miljöskydd, utbildning eller näring) och sedan söks investeringsobjekt som motsvarar dem. Den tredje investeringsstrategin fokuserar på att hitta hållbara affärsverksamhetsmodeller, och aktiv, målinriktad påverkan på företagen i portföljen är en central del av processen.

### Direkta ränteplaceringar

På Keva analyseras alla direkta investeringar i företagsobligationer ur ESG-synvinkel. Därtill placerar Keva i så kallade green bonds, gröna statsobligationer och covered-lån med säkerhet. De medel som skaffats med dem används i enlighet med på förhand godkända miljöprinciper.

Vid investering i företagsobligationer

kan bolagens verksamhet inte påverkas i rollen av ägare. Skuldinvesterare kan påverka genom priset på och tillgång till finansiering – det kan hända att företagen blir utan finansiering, och det vill de undvika. År 2019 avstod Keva från att investera i flera nya låneemissioner på grund av observerade ESG-risker i bolagen.

### Externa ränteplaceringar

Kevas externa kapitalförvaltare är i allmänhet aktiva vid förhandlingar om lånevillkor och användningsändamål. Om företaget inte beaktar hållbarhetsriskerna och -möjligheterna har det direkt inverkan på tillgången till och priset på finansiering. Keva är en långsiktig investerare och påverkan styr företagets fokus mot ärenden som ur Kevas synvinkel är centrala.

År 2019 hade Kevas externa räntekapitalförvaltare över 200 fall av påverkan på gång. Innehållet, längden, påverkanssättet och resultatet för dessa fall följs upp systematiskt. År 2019 ökade teman kring miljön, såsom koldioxidutsläpp, avverkning av skog och nya teknologiers roll i framtidens energisystem.

Under 2019 utvecklade Keva en enhetlig rapporteringsmodell för de externa kapitalförvaltarna som ska införas 2020. Syftet med förnyelsen är att styra rapporteringen allt mer mot långsiktig värdeskapande inklusive mer systematiskt fokus på hållbarhetsaspekter.

### Kapitalplaceringar och infrastrukturinvesteringar

I fråga om kapitalplaceringar är ägarstyrningen enklare än i andra tillgångsslag eftersom kapitalplacerarna normalt äger en klar majoritet i bolagen i portföljen.

Kevas främsta påverkanssätt i kapitalplaceringar är att agera i fondernas investeringsstyrelser. År 2019 hade Keva platser i investeringsstyrelsen i cirka 70 fonder och deltog i omkring 100 möten i investeringsstyrelserna. Keva har strävat efter att betona vikten av hållbarhet på investeringsstyrelsernas möten.

Utöver detta träffade Kevas representanter förvaltningsbolagens representanter omkring 60 gånger 2019 och diskussionerna tangerade i praktiken varje gång ESG-ärenden.

Kapitalplacerarna i Kevas portföljer upprättar årligen en omfattande ESG-rapport och fonderna rapporterar även i övrigt regelbundet om hållbarhet till placerarna. Därtill skickar Keva årligen en ESG-enkät till de största kapitalplaceringfonderna i sin portfölj. Syftet med enkäten är att kartlägga fondernas policyer för ansvarsfulla investeringar, resurser och engagemang i FN:s principer för ansvarsfulla investeringar.

Keva är medlem i Institutional Limited Partners Association (ILPA). ILPA är en takorganisation för kapitalfondplacering (LP) med inflytande över managers. ILPA strävar efter att utveckla och främja processer, god förvaltningssed och transparens.

## Fastighetsplaceringsfonder

I Kevas fastighetsfundsplaceringar äger fonderna fastighetsobjekten i allmänhet helt, och då är kapitalförvaltarnas påverkansmöjligheter i fastighetsobjekten direkta och aktiva.

Kevas främsta sätt att påverka fastighetsfonder är att fungera i deras investeringsstyrelser. Keva är medlem i investeringsstyrelsen i cirka 35 fonder och deltog i fjol i uppskattningsvis cirka 60 möten i investeringsstyrelserna. Kapitalförvaltarna för Kevas fastighetsfonder fokuserar med tanke på hållbarhet i synnerhet på fastigheternas energi- och vattenförbrukning samt säkerhet, byggnadernas och byggnadsprojektens miljöklassificering (såsom BREEAM och LEED), rapportering på fondnivå och koldioxidavtrycket.

Allt fler av Kevas fastighetsfonder eftersträvar framgång i GRESB-jämförelsen (Global Real Estate Sustainability Benchmark, The ESG Benchmark for Real Assets). Med hjälp av GRESB-rapporteringen kan man jämföra fastigheternas ESG-aspekter globalt och hittar man utvecklingsobjekt inom energihantering och miljö- och hållbarhetsledning.

## Hedgefonder

Vid val av hedgefonder bedömer Keva hållbarhetsfrågor på samma sätt som i kapitalplaceringar, men i hedgefonder är de praktiska påverkansmöjligheterna i allmänhet mindre än i kapitalplaceringar.

Keva har en plats i investeringsstyrelsen i alla slutna hedgefonder vilket ger en möjlighet att också påverka hållbarhetsärenden. För Keva är det viktigt att dialogen med förvaltningsbolaget är aktiv och att möten med förvaltningsbolaget ordnas regelbundet.

Keva har deltagit i evenemang av Standards Board for Alternative Investments (SBAI, tidigare HFSB) som behandlar hedgefonder och fortsätter samarbetet med SBAI. SBAI främjar bland annat god förvaltningssed, transparens och processer. Keva diskuterar också regelbundet med det finländska hedgefondssamfundet.

## Direkta fastighetsinvesteringar

Keva uppnådde målen för miljöstrategin för 2016–2020 i förtid redan 2018. År 2019 bereddes en ny miljöstrategi för direkta fastighetsplaceringar för 2020–2030. Keva undertecknade förbindelsen Green Building Council (GBC) i november 2019.

Det mest centrala målet i den nya miljöstrategin är att uppnå kolneutralitet i energiförbrukningen i direkta fastighetsinnehav senast 2030. Målet med koldioxidneutralitet offentliggjordes i enlighet med innehållet i GBC:s förbindelse Net Zero Carbon Buildings Commitment tillsammans med den nya miljöstrategin på våren 2020.

Läs mer:

[> WorldGBC-förbindelse](#)



År 2019 vidtog Keva omkring 20 energisparåtgärder som en del av objektens fortlöpande energiförvaltning.

Elförbrukningen i jämförbara objekt i Kevas direkta fastighetsplaceringar sjönk med 359 MWh (-0,4 %) och den normerade värmen med 1 749 MWh (-1,6 %) jämfört med föregående år. Koldioxidutsläppen i jämförbara objekt minskade med totalt cirka 312 tCO<sub>2</sub> (-0,9 %). Den totala vattenförbrukningen sjönk med 0,4 % från året innan och uppgick till totalt 461 300 m<sup>3</sup> år 2019.

I fastighetsbranschens **energieffektivitetsavtal** är delmålet för energibesparingen i Kevas fastigheter 4 procent 2020. Målet uppnåddes redan 2018.

Keva äger helt kontorsbyggnaden Espoon Andante som färdigställdes 2019, och nu har miljöcertifikatet LEED Gold sökts för den. Därtill deltog Keva i byggandet av ett helt kolneutralt kvarter i samband med Marriott-hotellet i centrum av Tammerfors.

## ESG-data

Kevas grundläggande uppgift är att sörja för pensionsskyddet. Uppgiften fullgörs genom eftertänksam och övergripande analys av placeringsobjekten.

Kevas portföljförvaltare har tillgång till en ESG-databas mot vilken ESG-aspekterna i portföljerna och portföljelheterna kan jämföras.

ESG-analyserna täcker 95 % av portföljernas placeringstillgångar i Kevas noterade aktieplaceringar. Täckningen är sämre på tillväxtmarknaderna och i Japan. Till exempel i USA täcker ESG-analysen 99 % av aktieplaceringarna, i Europa 98 %, medan talet på tillväxtmarknader är 89 % och i Japan 87 %.

ESG-data är ett av verktygen vid bedömning av den totala risken i portföljerna och bolagen. Även om informationsmängden ökar är det bra att tänka på att ESG-analysen i första hand är kvalitativ och ibland ändras över tid. Också placeringsobjekten utvecklas med tiden.



ESG-data och metoderna utvecklas kraftigt. Mätning av ett fenomen kan ge olika resultat beroende på metod. Också de resultat som mäts med samma metod kan ändras över tid.

Keva tror att ansvarsfullhet inte kan läggas ut och förståelsen om olika fenomen måste utvecklas själv. Det är inte centralt att informationen är lättillgänglig utan att den kan styra placeringsverksamheten i rätt riktning på lång sikt.

## Normbaserad granskning

Normbaserad screening tillämpas i Kevas direkta aktie- och företagsobligationsplaceringar både på befintliga och nya bolag i portföljen. Keva följer särskilt upp implementeringen av FN:s Global Compact. Den normbaserade granskningen täcker 96 % av Kevas noterade aktieplaceringar.

Om överträdelser observeras i placeringsobjekten är dialog och påverkan det främsta tillvägagångssättet för att åtgärda dem. Efter att bolaget har ändrat eller meddelat att det ska ändra sitt tillvägagångssätt kan Keva igen öka sitt innehav. I stora bolag är ändringsprocesserna ofta långa. Innehavet säljs om bolaget inte har ändrat eller meddelat att det ska ändra sitt tillvägagångssätt inom 24 månader från överträdelserna.

I slutet av 2019 ingick i Kevas direkta aktieplaceringar inga bolag som hade brutit mot normerna enligt Global Compact (uppgiften grundar sig på en bedömning av en extern tjänsteleverantör som Keva

anlitar). Under året såldes ett bolag i enlighet med processen till följd av ett normbrott.

Bland Kevas direkta investeringar i företagsobligationer framkom 2019 inga sådana nya normbrott som skulle ha lett till åtgärder enligt processen.

I portföljen med direkta företagsobligationer finns ett bolag som har brutit mot Global Compacts principer men det har ändrat sitt verksamhets sätt. Keva fortsätter att följa upp bolagets verksamhet med anledning av brottet.

I Kevas externa aktie- och ränteinvesteringar följs efterlevnaden av internationella normer upp regelbundet.

Keva har uteslutit ur portföljen de bolag som tillverkar s.k. kontroversiella vapen som är förbjudna enligt internationella avtal (grundar sig på bedömningen av en extern tjänsteleverantör som Keva anlitar). De uteslutna vapnen omfattar kärnvapen, klusterbomber, personminor samt biologiska och kemiska vapen. Kontroversiella vapen har exkluderats i Kevas placeringar i både noterade aktier och företagsobligationer och externa placeringar.

## Kevas mål: kolneutralitet i fastigheternas energianvändning före 2030

Keva, arbetspensionsförsäkraren för den offentliga sektorn, har undertecknat förbindelsen Net Zero Carbon Buildings med sikte på att nå kolneutralitet i fastigheternas energianvändning före 2030. Förbindelsen är ett centralt redskap på vägen mot målen i Kevas miljöstrategi för direkta fastighetsinnehav.

Keva har uppdaterat miljöstrategin för fastigheterna i sin ägo från början av år 2020.

Målet är att halvera koldioxidutsläppen från fastigheternas energianvändning före utgången av 2025 och att nå kolneutralitet i energianvändningen före 2030. Keva har undertecknat den internationella förbindelsen Net Zero Carbon Buildings för att säkerställa att målet kan nås.

– Förbindelsen fokuserar på ett centralt delområde i vår miljöstrategi, att neutralisera miljöpåverkan av energianvändningen i direkta fastighetsinnehav, säger Carl-Henrik Roselius, direktör för fastighetsinvesteringar på Keva.

– På så sätt säkerställer vi att vi koncentrerar oss på det väsentliga och att vi kan nå vårt ambitiösa mål, också med ekonomiska mått mätt, tillägger Roselius. Sådana här förfaranden lämpar sig mycket bra för en långsiktig placerare, påpekar han.

Enligt Tuomas Helin, miljöchef för Kevas fastigheter, är målet att också effektivisera fastigheternas energianvändning med en femtedel före utgången av 2030.

– Målet är att öka andelen av den energi som produceras lokalt i fastigheterna till 10 procent före utgången av 2030 med bland annat investeringar i solpaneler och värmepumpar. Den köpta elen i våra fastigheter har varit helt förnybar sedan 2019, framhåller han.

I alla byggnader som börjar byggas under 2020-talet kommer energianvändningen att vara kolneutral. Byggnaderna kommer också att vara

miljöcertifierade (LEED, BREEAM, RTS eller motsvarande). Av de bostäder som byggs 2020–2025 kommer minst 10 procent att vara av trä.

### Förbindelsen Net Zero Carbon Buildings är ett verkingsfullt sätt att agera

Den förbindelse som undertecknats är en del av verksamheten i det världsomfattande nätverket World Green Building Council (GBC) vars mål är att stärka hållbar utveckling i den byggda miljön.

– Nätverket har fastighetssektorns mest övertygande insikt och kompetens i fråga om att främja kolneutralitet i fastigheterna och förmågan att identifiera vad som är väsentligt och effektivt och vad som inte är det, säger Tuomas Helin.

Enbart till GBC-nätverket i Finland hör cirka 150 betydande organisationer i fastighets- och energisektorn.

De företag, städer och regioner som undertecknat förbindelsen Net Zero Carbon Buildings strävar efter kolneutralitet i alla sina fastigheter före 2030. De som undertecknar förbindelsen har en sporrande effekt för hela branschen och stöder målet att alla fastigheter över hela världen ska vara utsläppsfria före år 2050.

I Finland har förbindelsen tidigare undertecknats av bland annat Ylva, som ägs av Studentkåren vid Helsingfors universitet, och Helsingfors stad.

– Övergången till kolneutral energianvändning kommer att vara en av de mest betydande klimatgärningar som vi kan göra i fastighetsbranschen detta årtionde. Det är mycket fint och av stor vikt att Keva som en central aktör i branschen visar vägen genom sitt exempel. Vi hoppas att så många som möjligt i fastighetsbranschen utnyttjar denna möjlighet, säger Lauri Tähtinen, utvecklingschef på Green Building Council Finland.

# Ansvar för personalen

## Ny strategi leder till ändringar i arbetet

I mars 2019 godkände Kevas styrelse en strategi som tar sikte mot 2025. De centrala målen enligt den är branschens bästa kundupplevelse och kostnadseffektivitet. För att kundupplevelsen ska bli bäst i arbetspensionsbranschen kräver det branschens bästa arbetstagarupplevelse av Keva. För att målen ska uppnås och strategin genomföras måste också de Kevaanställdas kompetens utvecklas, digitalisering utnyttjas, och placeringsverksamheten måste vara framgångsrik.

På Keva användes ett spel för att göra strategin känd och föra ut den i praktiken. Spelet erbjöd de Kevaanställda ett utmärkt tillfälle att diskutera med personer som arbetar i olika delar av organisationen.

Det strategiska utvecklingsarbetet delades in i fokusområden och projekt. De mest centrala projekten, alltså kundrelationsprogrammet, digitaliseringsprogrammet och personalprogrammet startades. De Kevaanställda deltog i projekt som startades utifrån strategin.

En förändring av ledningssystemet och organisationen bereddes för att genomföra strategin. Förändringen ska genomföras 2020. Organisationsstrukturen beaktar utöver strategin den eventuella sammanläggningen av arbetspensionssystemen och stöder förberedelsen för uppdelningen av Keva å ena sidan i ett arbetspensions-

försäkringsbolag och å andra sidan en pensionsanstalt som har hand om andra pensioner i den offentliga sektorn utom pensionskyddet för kommunalt anställda.

Närmare information om Kevas nya strategi finns på sidorna 3 och 31 i verksamhetsberättelsen.

## Antalet anställda sjunker under de kommande åren

Kevas styrelse har satt upp mål för antalet årsverken under de tre följande åren. Enligt målet ska antalet anställda minska enligt den naturliga avgången. Minskningen är en proaktiv åtgärd med tanke på att automationen minskar arbete och uppgifter av rutinmässig karaktär. Samtidigt stöds de Kevaanställdas omplacering inom organisationen i nya uppgifter som kräver ny slags kompetens.

Arbetspensionsförsäkrarnas mål är att förlänga finländarnas yrkeskarriärer. Keva startade 2018 ett projekt för att främja Kevas strategiska arbetsmiljöledning. Arbetsmiljöledningen stöder bland annat anpassningen till förändringar i organisations- och ledningssystemet.

## Effektivare användning av e-tjänster

Renoveringen av Kevas kontorshus började 2018 och huset byggdes om

### GRUNDUPPGIFTER OM KEVAS PERSONAL

- > Antal anställda 31.12.2019: 528, varav 513 ordinarie och 15 visstidsanställda
- > Antal årsverken 2019: 501,24
- > Personalens medelålder 49,8 år, kvinnor 68 % och män 32 %
- > 40 nya arbetstagare anställdes och anställningen för 51 personer upphörde
- > För personalens utbildning användes 1 579 dagsverken, dvs. 3,2 dagsverken/person
- > Genomsnittliga sjukskrivningar under året: 9,5 kalenderdagar/person och 7,3 arbetsdagar/person

våning för våning till ett flexkontor. Renoveringen blev klar på sommaren 2019. Nu kan alla Kevaanställda arbeta i det renoverade kontorshuset: arbetet är allt mer interaktivt och det utförs över organisationsgränserna genom att utnyttja ny teknologi. Flexkontorets inverkan på arbetet och personalens välbefinnande följdes bland annat upp i samarbete med Arbetshälsoinstitutet.

Flexkontoret är ett led i den mer omfattande ändringen av Kevas verksamhetskultur som började 2016. Utvecklingen backades upp av nya system för arbets-tidsuppföljning och HR-system 2019. Systemet effektiviserade samtidigt också personalförvaltningens processer.

## Personalens jämställdhet och jämlikhet

De Kevaanställda har avtalslöner. På Keva inleddes 2017 ett arbete med att uppdatera

befattningsbeskrivningarna samt med att klassificera och kategorisera uppgifternas kravnivå och att sätta kravnivåerna i relation till varandra. I arbetet utnyttjas HAY Groups (numera Korn Ferry) poängsättningsystem och en poängsättningsarbetsgrupp med representanter för arbetstagarorganisationer och arbetsgivaren ansvarade för bedömningen. Arbetsgruppen gick igenom alla uppgifter 2018–2019.

Uppgifternas kravnivå bedöms utifrån den beskrivning av uppgiften som chefen gjort upp. Målet är att belöningen ska bli mer transparent och jämförbar än tidigare. Slutförandet av projektet för bedömning av uppgifternas kravnivå ledde inte direkt till att lönesystemet förnyades. Det kommer att göras under kommande år.

På Keva belönas särskilt goda prestationer, och engångsbelöning betalades till 49 personer 2019 (38 personer 2018).

Ett projekt för utveckling av verksamhetskulturen var resultatpremiereformen 2018. Syftet med reformen var att prestationsbedömningen och därtill hörande belöning ska vara mer enhetlig och transparent än förut. Det nya systemet tillämpades på våren 2019 då resultatpremierna för 2018 delades ut. Resultatpremie betalades till 465 Kevaanställda.

### Främjande av jämställdhet

Av de Kevaanställda är nästan 70 % kvinnor och år 2018 var antalet kvinnor och män i chefsposition 32 respektive 29 (år 2018 var både antalet kvinnor och män 32). I slutet av 2019 ingick två kvinnor och sju män i ledningsgruppen, inklusive personalens representant.

Kevas nuvarande plan för jämställdhet och jämlikhet har upprättats för 2018–2020. Under året fäste man vid rekrytering uppmärksamhet vid jämställdhet och jämlikhet. Möjligheterna att förena arbetet och privatlivet förbättrades genom att utveckla mer flexibla arbetstids- och distansarbetsarrangemang.

På hela organisationens nivå är kvinnornas medel- och medianlöner betydligt lägre än männens. Löneskillnaderna har analyserats och ogrundade löneskillnader mellan könen har börjat åtgärdas.

### Bra arbetstagarupplevelser byggs upp

De för alla Kevaanställda öppna föreläs-

ningarna i serien "Keva-akademien" hade ork i arbetet, omställningarna i arbetet och livslångt lärande, arbetstagarupplevelse och arbetets meningsfullhet som teman. Därtill kunde de delta i direktuppspelningen av evenemanget Nordic Business Forum. Informationstillfällen till personalen hölls en gång i månaden med undantag för sommarmånaderna.

HR-enheten organiserade evenemang och temamöten för cheferna för att förbättra ledarskapsfärdigheterna, de strategiska insikterna och chefsarbetet.

### De Kevaanställda allt mer förtrogna med strategin

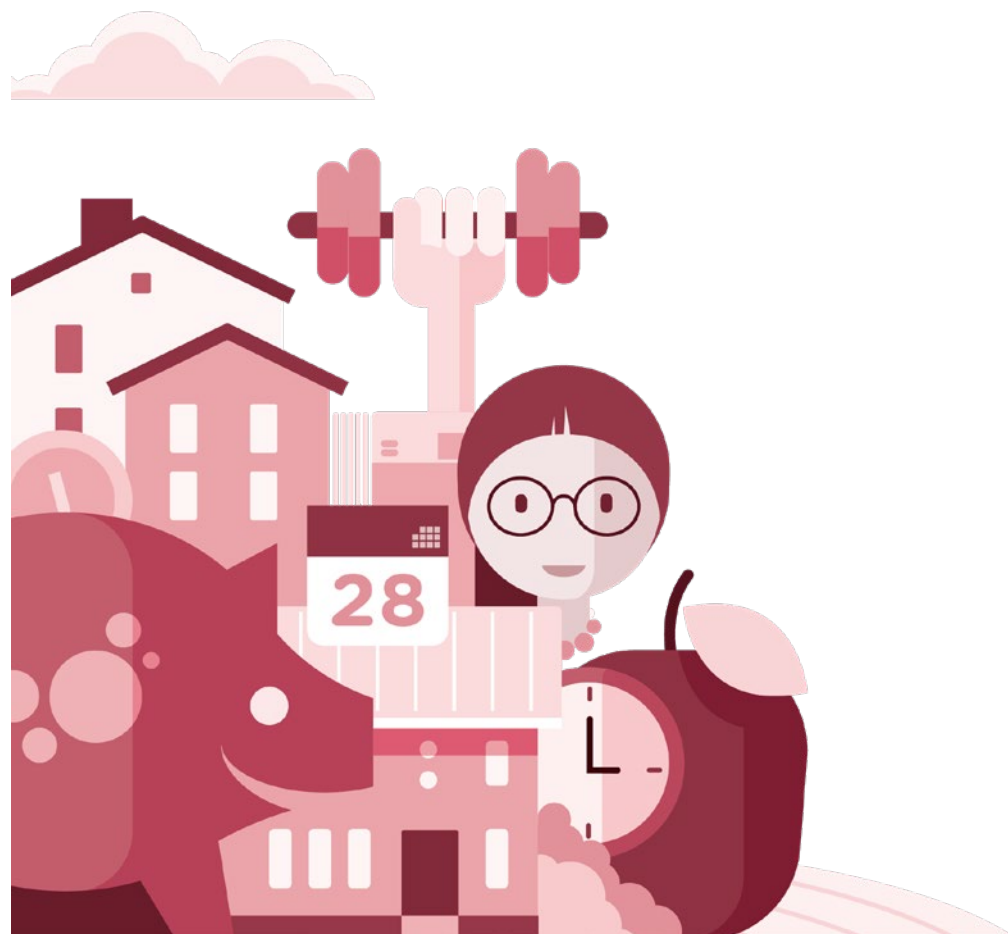
Corporate Spirit genomförde Kevas personalenkät för tredje gången. Det index som beskriver totalresultatet var så gott som detsamma jämfört med resultaten för 2018. Kevas indextal är mycket nära genomsnittet i expertorganisationerna i Finland (Kevas People Power-index är 70,5 och genomsnittet i expertorganisationerna 70,6).

De största positiva förändringarna jämfört med 2018 var kännedomen om Kevas strategi och framtid, relevansen hos teamets verktyg, erhållandet av respons och aktivt samarbete för att förbättra kundupplevelsen över team- och enhetsgränser. De centrala utvecklingsobjekten gällde tillgången till nödvändig information för arbetet, vi-känsla i teamet och Kevas framtidsutsikter.

Personalenkätens resultat utnyttjades i

### RELATIONEN MELLAN KVINNORNAS OCH MÄNNENS AVTALSLÖNER

År	2017	2018	2019
kvinnornas genomsnittliga lön av männens medellön	71,8 %	71,5 %	74,4 %
kvinnornas genomsnittliga medianlön av männens medianlön	77,6 %	76,9 %	75,7 %



teamen för utveckling av arbetet och teamverksamheten.

### De Kevaanställda värdesätter anställningsförmånerna

De heltidsanställda på Keva fick år 2019 ett stöd på 250 euro för idrotts- och kulturhobbyer av arbetsgivaren. Personalbiljettförmånen var 22 euro per månad.

Utöver den lagstadgade företagshälsovården har de Kevaanställda tillgång till mer omfattande företagshälsovårdstjänster som tillhandahålls av Suomen Terveystalo Oy. Kevas kontorshus inrymmer ett gym som får användas fritt. Där ordnas också gruppträningspass som arbetsgivaren bekostar.

Terveystalo genomförde en arbetsplatsutredning i placeringsfunktionen och den allmänna ledningen. I båda funktionerna uppskattades entydigheten i arbetsuppgifterna och ansvarsfördelningen, möjligheterna att påverka det egna arbetet och responsen på arbetet. Utvecklingsobjekt var bland annat avbrotten i arbetet och förändringsledningen.

### De Kevaanställda utnyttjar den flexibla arbetstiden och möjligheten att arbeta på distans

Kevas mål är allt mer flexibla arbetssätt som främjar personalens välbefinnande och ork i arbetet. Ökad flexibilitet innebär också ett större ansvar för det egna arbetet för var och en.

Under 2019 arbetade 395 personer på distans i snitt 4,7 dagar per månad. Utöver

fulla distansdagar utnyttjade de Kevaanställda möjligheten att arbeta en del av dagen på distans.

### Kevafiilis-gallupen

I september 2017 tog Keva i bruk en gallup som kallas Kevafiilis. År 2019 svarade i snitt 162 personer på gallupen (164 personer 2018). Mätningen av barometer-typ gjordes varje vecka med undantag för sommaren. Syftet med Kevafiilis-gallupen är att följa upp stämningen på jobbet samt varierande teman i anslutning till arbetet, arbetshälsan och orken i arbetet.

Stämningen varierade i någon mån under året och nöjdheten var i snitt 69 % (71 % år 2018). Ledningsgruppen gick igenom resultaten av gallupen med tre månaders mellanrum. Resultaten varierade något mellan olika funktioner.

Läs mer om personalutvecklingen och nya verksamhetsstätt på sidorna 24–25 i verksamhetsberättelsen.

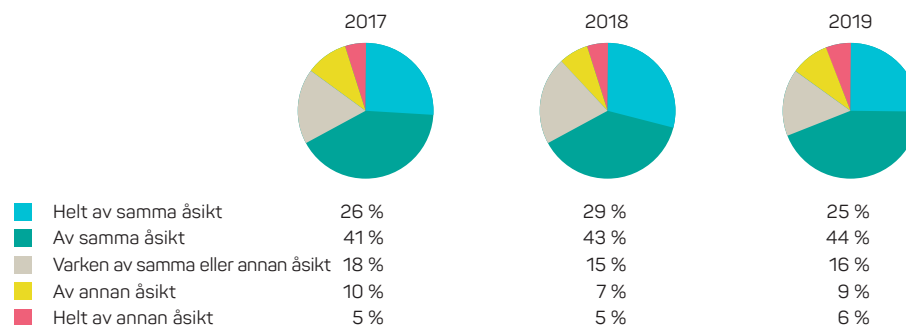
### Sjukskrivningarna på samma nivå

De Kevaanställdas sjukskrivningar var i genomsnitt 7,3 arbetsdagar långa 2019 (7,2 arbetsdagar 2018).

Sjukdagarna till följd av olycksfall på arbetsplatsen och arbetsresan kan variera betydligt årligen. År 2019 var antalet sjukdagar till följd av olycksfall mycket litet. På hösten genomfördes en mångsidig säkerhetskampanj för att minska antalet olycksfall på arbetsplatsen och arbetsresan.

### RESULTAT I KEVAFIILIS-GALLUPEN

”Jag har bra feeling att jobba idag”



Mättet har ändrats. Frågan ”Samarbetet med andra Kevaanställda fungerar bra” rapporteras inte eftersom den år 2019 i motsats till tidigare år inte hörde till standardfrågorna i Kevafiilis-gallupen.

### SJUKFRÅNVARO

År	2017	2018	2019
Antal personer	538	537	528
Sjukdagar räknat i arbetsdagar per person	7,9	7,2	7,3

### OLYCKSFALL OCH INVALIDPENSIONER

År	2017	2018	2019
Olycksfall på arbetsplatsen	6	10	7
Olycksfall på arbetsresan	14	7	15
Sjukdagar till följd av olycksfall på arbetsplatsen och arbetsresan (% av alla)	659 1,2 %	248 6,4 %	28 0,6 %

År 2019 gick inte en enda arbetstagare i invalidpension (2 år 2018). Inte en enda arbetstagare gick heller i delinvalidpension (3 år 2018).

# Vår uppförandekod

## Ansvarsfull kultur med höga etiska krav på förfaranden

I september 2017 godkände Kevas styrelse organisationens verksamhetsprinciper, dvs. dokumentet Code of Conduct.

Idén med Kevas verksamhetsprinciper är att intressegrupperna förväntar sig minst samma av Keva som av andra arbetspensionsförsäkrare och aktörer i den offentliga sektorn. Code of Conduct har som mål att genomföra god förvaltnings- sed och därtill ansvarsfull kultur och förfaranden med höga etiska krav.



**KEVA**  
KEVAN TOIMINTAPERIAATTEET  
CODE OF CONDUCT

### Kostnadseffektivitet som mål

Keva ansvarar för verkställigheten och finansieringen av pensionerna i kommunsektorn tillsammans med kommunerna och samkommunerna. Sedan 2011 har Keva också skött tjänsterna för de privatkunder som omfattas av statens pensionsskydd. Sedan 2012 har Keva ansvarat för verkställigheten av pensionsskyddet för personalen inom den evangelisk-lutherska

kyrkan och FPA. Från början av 2013 överfördes också arbetsgivartjänsterna i anslutning till statens pensionsskydd på Kevas ansvar och sedan 2017 har Keva samlat in pensionsavgifterna från den evangelisk-lutherska kyrkan.

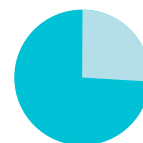
Genom att koncentrera verkställigheten av pensionsskyddet för den offentliga sektorn till Keva eftersträvades både högre kvalitet av tjänsten och lägre kostnader jämfört med en modell enligt vilken kommunerna, staten, kyrkan och FPA sköter verkställigheten av pensionsskyddet var för sig. År 2019 kompletterades Kevas lagstadgade uppgifter med åtgärder för att minska risken för arbetsförmåga.

### En sammanslagning av systemen kunde bidra till stabiliteten i finansieringen

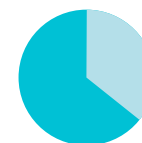
Keva strävar efter en jämn avgiftsutveckling och att betalningen av pensionerna inte blir en orimlig belastning för kommande generationer. En eventuell sammanslagning av den privata sektorns ArPL-system och kommunsektorns arbetspensionssystem ska öka hållbarheten hos finansieringen i hela arbetspensionssystemet.

Läs mer om den eventuella sammanslagningen av pensionssystemen på sida 30 i verksamhetsberättelsen.

## KEVA ÄR KOSTNADEFFEKTIV



Försäkrade 26 %



Pensionstagare 36 %



Summa rörelsekostnader 14 %

Keva ansvarar för 26 % av alla arbetspensionsförsäkrade och 36 % av alla arbetspensionstagare, men dess andel av arbetspensionsanstaltarnas kostnader var endast 14 % år 2018. En del av kostnadseffektiviteten beror på skillnaderna i verksamheten och omvärlden, bland annat på det lägre antalet arbetsgivarkunder.

Källa: Arbetspensionsanstaltarnas bokslutsuppgifter 2018, tidskriften Työeläke 3/2019

### Kevas kunder i snitt stora

Verksamhetens kostnadseffektivitet i kan granskas separat för dels pensionssystemet för Kevas medlemssamfund och dels Kevas organisation. Kostnadseffektiviteten hos den offentliga sektorns arbetspensionsförsäkrare Keva kan inte direkt jämföras med arbetspensionsbolagen i den privata sektorn men PSC samlar i samarbete med Arbetspensionsförsäkrarna Tela årligen en sammanfattning av nyckeltalen i boksluten. I sammanfattningen ingår bland annat varje försäkrades totala rörelsekostnader utan kostnaderna för placeringsverksamheten.

Kevas rörelsekostnader minskar av att kommunerna, samkommunerna, staten, den evangelisk-lutherska kyrkan och FPA enligt lag är kunder hos Keva. Utöver dessa har Keva som kunder bolag i kommunsektorn som får välja pensionsanstalt själva.

I motsats till ArPL-bolag har Keva inga marknadsföringskostnader som hänförs sig

till förvärv av nya kunder eller överföring av försäkringar, inte heller några kostnader för distributionskanaler. Kevas kunder är i genomsnitt större än ArPL-bolagens kunder och pensionsförsäkring är mer kostnadseffektiv i organisationer med ett stort antal anställda än i små organisationer. Avgiften för Kevas kunder omfattar ingen omkostnadsdel, vilket innebär att Keva inte betalar någon s.k. kundgottgörelse för verksamhetens effektivitet och placeringsintäkterna till sina kunder.

### Avståndstagande från bestickning och korruption

I Kevas Code of Conduct konstateras bland annat att förtroendet för Kevas verksamhet och bevarandet av anseendet förutsätter att gåvor och gästfrihet är i linje med Kevas verksamhetsprinciper och värderingar.

Kevas styrelse har godkänt principer för mottagande av gåvor och andra förmåner och en representationsanvisning 2014.

År 2019 framkom inga problem vid efterlevnaden av Code of Conduct, anvisningarna eller principerna på Keva och därför behövdes inga åtgärder för att motarbeta bestickning och korruption.

## Politiskt inflytande

Bestämmelser om finansieringen och förvaltningen av och tillsynen över Keva finns i lagen om Keva och bestämmelser på lägre nivå. Enligt dem ska Keva stå i kontakt med de beslutsfattare och bakgrundsgrupper som inverkar på Kevas verksamhet och till dem lämna uppgifter för beslutsfattandet och synpunkter på Kevas och arbetspensionsbranschens verksamhet och framtida utmaningar.

Kevas förvaltning och ledning presenteras på Kevas webbplats. Där publiceras också protokollen från styrelsens och delegationens möten.

Keva gav inget ekonomiskt stöd till politiska partier eller deras tidningar 2019.

## Hållbar upphandling

Kevas enheter gör sina upphandlingar självständigt och ansvarar alltså för både upphandlingarna och deras hållbarhet. Kevas enhet för juridiska ärenden bistår vid behov i juridiska frågor som gäller konkurrensutsättning av produkter och tjänster. På Keva arbetar därtill en upphandlings-samordnare som vid behov bistår vid upprättandet av upphandlingsdokumenten och övriga praktiska frågor.

Kevas upphandlingsanvisning ändrades

i juni 2019. I den beaktades fusionen av KL-Kuntahankinnat och Hansel eftersom Keva har möjlighet att anlita Hansels tjänster. Till övriga delar uppdaterades upphandlingsanvisningen.

Keva offentliggör på sin webbplats årligen alla Kevas **inköp** och upphandlingar med undantag för löner och motsvarande personalposter samt uppgifter om organiseringen av företagshälsövården och sekretessbelagda uppgifter.

## Riskhantering och beredskapsplanering

Riskhantering är del av Kevas av dagliga ledarskap och chefsarbete. Målet med riskhanteringen är att utveckla verksamheten och processerna och att stöda uppnåendet av Kevas mål för att trygga de försäkrades och pensionstagarnas rättigheter under alla omständigheter.

Riskhanteringen kopplades 2019 till de olika skedena i verkställigheten av Kevas nya strategi. Därtill integrerades riskhanteringen och Kevas rykteshantering till en mer kompakt helhet.

I oktober–november deltog Keva i övningen FATO 2019 som var avsedd för aktörer i försäkringsbranschen och myndigheter. Övningen organiserades av Poolen för försäkringsbranschen och Försörjningsberedskapscentralen. Inom Keva gjordes också förberedelser för undantagsförhållanden, till exempel IT och kommunikationen ordnade en gemensam cyberövning.

Kevas styrelse bedömer att den största strategiska risken är ledningen av förändringen, alltså de risker som är behäftade med verkställigheten av strategin och framgången med förändringsmålen. Stora risker är också behäftade med att uppnå den långsiktiga avkastningen inom placeringsverksamheten i den nuvarande ekonomiska situationen samt med en eventuell sammanslagning av pensions-systemen så att bästa möjliga lösning med tanke på helheten kan uppnås.

## De centrala funktionerna har gjort upp beredskapsplaner

Kevas övergripande riskhantering omfattar beredskapsplanering med hjälp av vilken kontinuiteten i verksamheten säkerställs i olika störningar och undantagsförhållanden. Syftet med beredskapsplaneringen är att trygga oavbruten funktion i de tjänster som är viktigast för Kevas kunder, framför allt utbetalningen av pensioner, i alla lägen.

## Etisk grupp öppnar visselblåsarkanal

Keva har utsett en etisk grupp i vilken personalchefen, chefen för internrevisionen, förvaltningsdirektören och compliance officer ingår. Gruppen behandlar ärenden om misstanke om brott mot extern eller intern reglering som gäller Keva eller mot Kevas verksamhetsprinciper (Code of Conduct).

På våren 2020 kommer den etiska gruppen att införa en visselblåsarkanal via vilken Kevaanställda kan berätta öppet

eller anonymt om observerade oegentligheter till gruppen.

## Tätare samarbete med tillsynsmyndigheterna

Inom Keva fungerar en compliancefunktion med en oberoende Compliance Officer som ansvarsperson.

Compliance undersökte på Finansinspektionens initiativ den kollegiala kännedomen om placeringsverksamheten hos Kevas styrelse samt styrelseledamöternas utbildning och arbetshistoria.

Vid ingången av 2020 trädde en ändring av lagen om Keva i kraft, enligt vilken en omfattande riskbedömning förutsätts. På våren 2019 tillsattes en arbetsgrupp som ska upprätta den första riskbedömningen på våren 2021.

Keva fördjupade samarbetet mellan compliancefunktionen och tillsynsmyndigheterna Finansministeriet och Finansinspektionen. Placeringsverksamhetens compliance etablerade sin verksamhet i placeringsverksamheten under 2019.

Läs mer på sidorna 28–29 i verksamhetsberättelsen.

## Integritetsskydd och dataskydd

Utveckling av dataskyddet innebär främst ökad förståelse och kompetens. De centrala riktlinjerna för dataskydd är en del av Kevas uppförandekod, Code of Conduct. Enligt den säkerställer Keva sekretessen, enhetligheten och tillgängligheten i informationen.

Anvisningar och processer i anslutning till dataskydd utvecklades och etablerade på Keva 2019. Till exempel de avtal som ingås med leverantörer av datasystem och -tjänster omfattar alltid avtal om behandlingen av personuppgifter enligt dataskyddsförordningen när det är fråga om behandling av personuppgifter. Nya system dataskyddstestas vid införandet.

Personalens dataskyddsanvisning kompletterades 2019. På hösten inleddes en lång träning vars syfte är att förbättra arbetstagarnas förmåga att observera dataskyddsrisiker och identifiera skadlig e-post. Träningen fortsätter 2020.

Kevas dataskyddspolicy uppdaterades 2019. Efter uppdateringen motsvarar policyn ännu bättre kraven enligt informationshanteringslagen och behoven av extern revision.

I webbtjänsten för privatkunder, dvs. tjänsten Dina pensionsuppgifter, används stark autentisering och underskrift med bankkoder. Registrerade kunder har rätt att granska sina uppgifter i Kevas register. År 2019 var antalet begäranden inte stort men antalet har ökat något.

Logghanteringen utvecklades och man kan reda ut i alla centrala system vem som har hanterat uppgifter och vad som har gjorts. Kevas dataskyddsansvariga övervakar behandlingen av personuppgifter och plockar automatiskt fram sådana fall som till exempel gäller kända personer och Kevas arbetstagare vars uppgifter löper större risk för att bli föremål för otillåten

behandling. Det främsta syftet med övervakningen är att förebygga missbruk.

Keva använder tjänsten Turvaluotsi. Enligt den görs vid behov en bedömning av dataskyddskonsekvenser för alla nya och befintliga system. År 2019 bedömdes bland annat arbetsgivarkundernas tjänst Nyckeluppgifter: grunderna, funktionen och dataskyddet i tjänsten gicks igenom i detalj.

[Kevas uppgifter om behandling av personuppgifter enligt dataskyddsförordningen finns på Kevas webbplats på adressen https://www.keva.fi/sv/integritetsskydd](https://www.keva.fi/sv/integritetsskydd)

### Miljöpåverkan av Kevas kontorshus

Miljökonsekvenserna av den egna verksamheten är i den dataintensiva arbetspensjonsförsäkringsverksamheten mycket små och de kan mätas i Kevas kontorshus på adressen Unionsgatan 43, Helsingfors. En del av de Kevaanställda arbetade i början av 2019 i hyrda lokaler på adresserna Norra Järnvägsgatan 25 och Paasivuorigatan 3. Inga uppgifter om förbrukning och andra uppgifter finns tillgängliga för dessa lokaler.

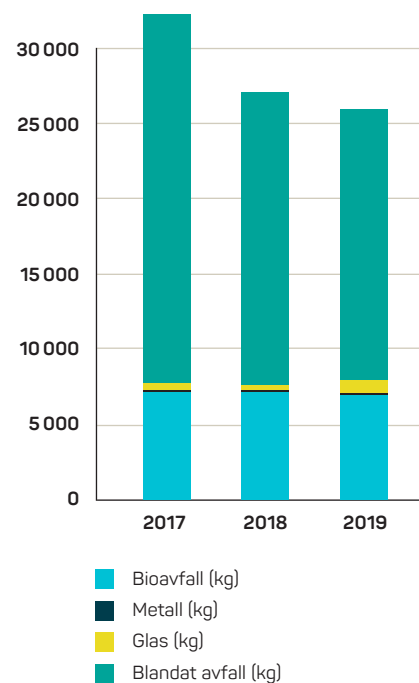
I Kevas kontorshus började vid ingången av 2018 en renovering i samband med vilken huset byggdes om våning för våning till ett s.k. flexkontor. Alla Kevaanställda flyttade in i det förnyade kontorshuset på sommaren 2019. I och med renoveringen minskade behovet av intern posttransport

### DATASKYDDSDINCIDENTER 2018-2019

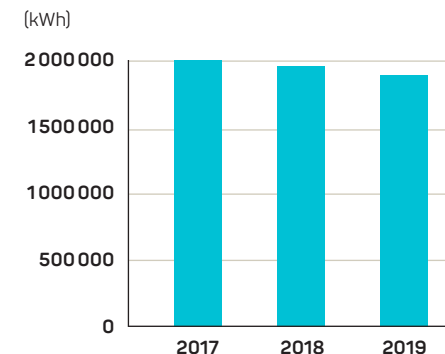
18 2018  
10 2019

Måttet har ändrats. Dataskyddsincidenterna beskriver läget bättre i Kevas hållbarhetsrapporter än antalet informationssäkerhetsincidenter och säkerhetsaviseringar som användes 2017 och 2018.

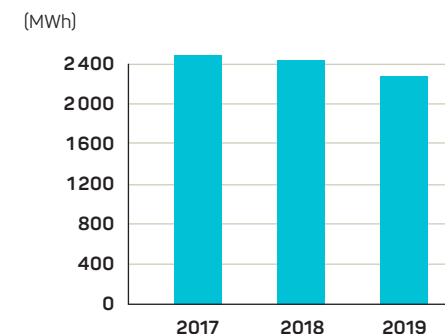
### AVFALL I KEVAS KONTORSHUS 2017-2019



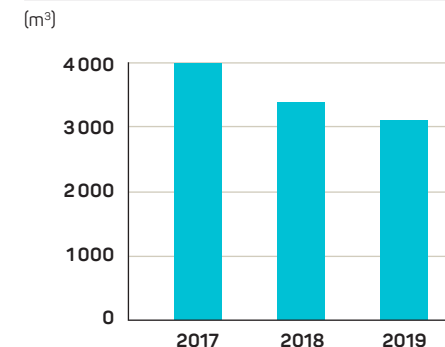
### ELFÖRBRUKNING I KEVAS KONTORSHUS 2017-2019



### FJÄRRVÄRMEFÖRBRUKNING I KEVAS KONTORSHUS 2017-2019



### VATTENFÖRBRUKNING I KEVAS KONTORSHUS 2017-2019



och av att förflytta sig under dagens lopp.

I samband med ombyggnaden och renoveringen 2019 revs väggar och möbler förnyades, vilket ledde till avfall som transporterades till hantering på separata flak. Detta avfall ingår inte i statistiken över kontorshusets avfall. Också i samband med flyttningen av personalen uppstod avfall som återvanns med Kevas övriga avfall.

### Energibesparingen fortsätter

Keva är med i Motivias åtgärdsprogram för kontorsfastigheter som avslutas 2025. Etappmålet för avtalsperioden är att minska fastigheternas energiförbrukning med 4 % före år 2020 och med 7,5 % före utgången av år 2025.

Största delen, dvs. ca 80 % av bioavfallet och övrigt avfall från Kevas kontorshus kommer från personalrestaurangen som drivs av Compass Group. Dess lokaler förnyades i samband med Kevas renovering. Restaurangen har varje dag ett vegetariskt alternativ och gjorde kunderna uppmärksamma på att minska matrester.

### De Kevaanställda rör sig smart

Keva har åtta tjänstebilar och den övre gränsen för koldioxidutsläpp från nya bilar är 130 gram per kilometer. Keva avstod i fjol från alla tre bilar som var i eget bruk.

Helsingforsregionens trafik (HRT) genomförde en enkät om pendling på Keva 2017 och i mars 2019. På två år hade de Kevaanställda börjat använda kollektivtra-

fiken och cykla mer. Samtidigt minskade växthusutsläppen till följd av arbetsresor. 90 procent av svarspersonerna upplever att Keva uppmuntrar till smart rörlighet.

I samband med renoveringen av Kevas kontorshus blev parkeringsplatserna i huset i mars 2019 avgiftsbelagda i enlighet med HRT:s rekommendationer.

HRT presenterade Keva som ett exempel på smart pendling i sin [video](#) som bland annat visades på sociala medier.

### Green Office – ekogärningar i vardagen

Keva beaktar miljöaspekterna i sina lokaler, i sitt beslutsfattande och i sin verksamhet. WWF:s Green Office-program har främjat miljödiskussionen inom Keva och sporrat till konkreta ekogärningar i vardagen.

Keva hade satt upp fyra Green Office-mål för 2019 och så gott som alla nåddes eller överträffades:

#### 1. Papperskonsumtionen minskar med 10 % från 2018

Resultat: Papperskonsumtionen minskade med 23,5 %, alltså mycket mer år 2019 än målsatt. På Keva användes 917 107 ark papper 2019 medan målet var 1,08 mn ark (2018: 1,2 mn ark).

#### 2. Blandat avfall minskar med 10 % från 2018 i fastigheten på Unionsgatan

Resultat: Blandat avfall minskade med 7,5 %, så målet uppnåddes inte. Mängden var 18 109 kg, medan målet var 17 619 kg (2018: 19 577 kg). Till fastigheten på Unionsgatan flyttade på

sommaren 2019 omkring 150 arbetstagar från Kevas andra verksamhetsställen vilket innebär att antalet anställda i Keva-huset ökade betydligt. Det ledde också till ökade avfallsvolymer.

### 3. Miljövänlighet beaktas vid upphandling

Mål 1: Mängden och urvalet av kontorsmaterial rationaliseras

Urvalet av kontorsmaterial minskades och lagerhanteringen effektiviserades. Beställningarna av material minskade och beställningarna kunde förutses och följas upp bättre.

Mål 2: Utredning av miljövänlighet vid val av papper för trycksaker

På Keva används miljövänligt utskriftspapper av märket Responsible Fiber by UPM.

### 4. Mångsidig information om Green Office-teman

Resultat: På Kevas intranät publicerades en serie med artiklar om Green Office. Teman var hållbar pendling, minskning av pappersförbrukningen, avfallssortering i kontorshuset och hållbar upphandling.

### Korrekt, aktuell och tillräcklig information till intressenterna

Kevas mål är att de centrala intressenterna ska förstå Kevas verksamhet, betydelse och uppgift i samhället samt Kevas mål och grunderna för dem. Därtill säkerställer Keva genom en dialog med sina intressenter att Keva har riktig, tillräcklig och aktuell information om sin omvärld.

### Anseendeundersökningar

Keva genomför årligen enkäter om intressentsamarbete med olika forskningsinstitut. Syftet med dem är att hjälpa Keva att bedöma de viktiga intressegruppernas förväntningar och svara mot dem. I enkäterna begärs också respons på intressentsamarbetet och undersöks om åtgärderna har gett resultat.

Årligen mäts också arbetsgivarnas och privatkundernas kundnöjdhet och följs upp hur Kevas anseende utvecklas och vilka faktorer som påverkar det. Keva låter genomföra en omfattande analys av offentlighet i media och deltar i pensionsbranschens gemensamma kundnöjdhetsundersökning.

På våren 2019 lät Keva genomföra en anseendeundersökning som genomfördes av T-media och där svarspersonerna bestod av den s.k. stora allmänheten. Enligt undersökningen är Keva lite sämre känd än de största arbetspensionsbolagen Ilmarinen och Varma. Jämfört med den undersökning som gjordes enligt samma metod 2014 har Kevas anseende enligt T-media som helhet utvecklats "väldigt positivt".

På Keva fungerar ett team som samordnar och effektiviserar intressentpåverkan. Medlemmar år 2019 var verkställande direktör Timo Kietäväinen (ordförande), vice verkställande direktörerna Tapani Hellstén och Kimmo Mikander, kommunikationsdirektör Reija Hyvärinen, direktör för juridiska ärenden Karoliina Kiuru, förvaltningsdirektör Markus Mankin och



förvaltningsdirektör Allan Paldanius. Sekreterare var ledande expert Ismo Kainulainen. Teamet sammanträder en gång per månad för att behandla påverkan av intressenter och samhällsrelationer.

### Eventuell sammanslagning av arbetspensionssystemen diskuteras

Kevas högsta ledning träffade representanter för media 14 gånger 2019. Keva förde en dialog utöver med journalister också med bl.a. beslutsfattare i samhället, arbetsmarknadsorganisationer och övriga aktörer i pensionsbranschen.

I diskussionerna behandlades den eventuella sammanslagningen av det kommunala och det privata pensionssystemet, finansieringen av stora nationella infrastrukturprojekt samt möjligheterna att förebygga arbetstagarnas risk för arbetsoförmåga och förtida pensionering särskilt bland de arbetstagare som är partiellt arbetsföra. På mötena berättade Keva också om arbetshälsoenkäter och pensioneringsprognoser i den offentliga sektorn.

Utöver möten med intressenter har massmedier kontaktat Keva för att få olika slags information. Under 2019 skickade massmedierna 11 begäranden av information varav merparten gällde riksdagsledamöternas anpassningspensioner och -bidrag. Myndigheterna lämnade tre begäranden om information.

Också bland annat ministerier och riksdagsutskott anlitar Kevas syn och

sakkunskap. Keva lämnade 13 utlåtanden till ministerier och riksdagsutskott 2019.

### Öppenhet är mer än kraven enligt offentlighetslagen

Keva är en del av den offentliga förvaltningen och iakttar offentlighetslagen och offentlighetsprincipen.

Öppenheten ökar intressegruppernas förtroende för Keva och dess verksamhet. Keva kommunicerar sina ärenden på eget initiativ och aktivt och publicerar bland annat alla årets inköpsfakturor samt styrelsens och delegationens protokoll på nätet.

Inom Keva tilltar informationsutbytet och effektiviserar arbetet till följd av öppenheten. Reformerna på Keva och förändringen av verksamhetskulturen förutsätter ett öppnare verksamhets sätt som överskrider organisationsgränserna.

Läs mer om ändringen av verksamhetskulturen på sida 24 i verksamhetsberättelsen.

### Keva främjar nätverkande

I januari ordnades det etablerade seminariet för kommunikationsledningen i de 21 största städerna tillsammans med Kommunförbundet och KT Kommunarbetsgivarna. I juni bjöd samma arrangörer de kommunikationsansvariga i de 30 största städerna till ett seminarium.

Keva-dagen som ordnades i mars 2019 samlade nästan 700 kunder och medlemmar i intressegrupper som deltog på plats

### VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS, VICE VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRERNAS OCH KOMMUNIKATIONS DIREKTÖRENS MEST BETYDANDE INTRESSENTMÖTEN 2019

Riksdagsgrupper -  
Journalister inom media 14  
Ministrar och statssekreterare 11

### KEVAS UTLÅTANDEN 2019

Till riksdagsutskott 5 st.  
Till Finansministeriet 7 st.  
Till Social- och hälsovårdsministeriet 1 st.  
Övriga 2 st.  
Totalt 15 st.

### BEGÄRANDE AV INFORMATION AV KEVA 2019

Privatpersoner 3 st.  
Myndigheter och övriga organisationer 3 st.  
Information om upphandling 7 st.  
Media 11 st.  
Totalt 24 st.

### KEVAS MEDLEMSKAP 2019

Automobilförbundet rf  
EAPSPI - European Association of Public Sector Pension Institutions

EGN Suomi Oy  
Finnish Business @ Society ry  
FINSIF-Finlands Sustainable Investment  
GBC Suomi ry  
Helsingforsregionens handelskammare  
Henkilöstöjohdon ryhmä - Henry ry  
IIGCC - The Institutional Investors Group on Climate Change  
INREV European Association for Investors  
Institutional Limited Partners Association  
International Coach Federation  
International Social Security Association  
International Swaps and Derivatives Association  
Offentliga informatörer  
Kunnallistieteen yhdistys ry  
Skogsvårdsföreningen Södra Skogsreviret  
Nooan Arkki OY AB  
PRI Association  
Rakli ry  
Standards Board for Alternativ  
Finlands Aktuarieförening rf  
TIEKE Utvecklingscentralen för Informations-  
samhälle rf  
Arbetspensionsförsäkrarna Tela rf  
Skattebetalarnas Centralförbund rf

### Ekonomi är Kevas styrka

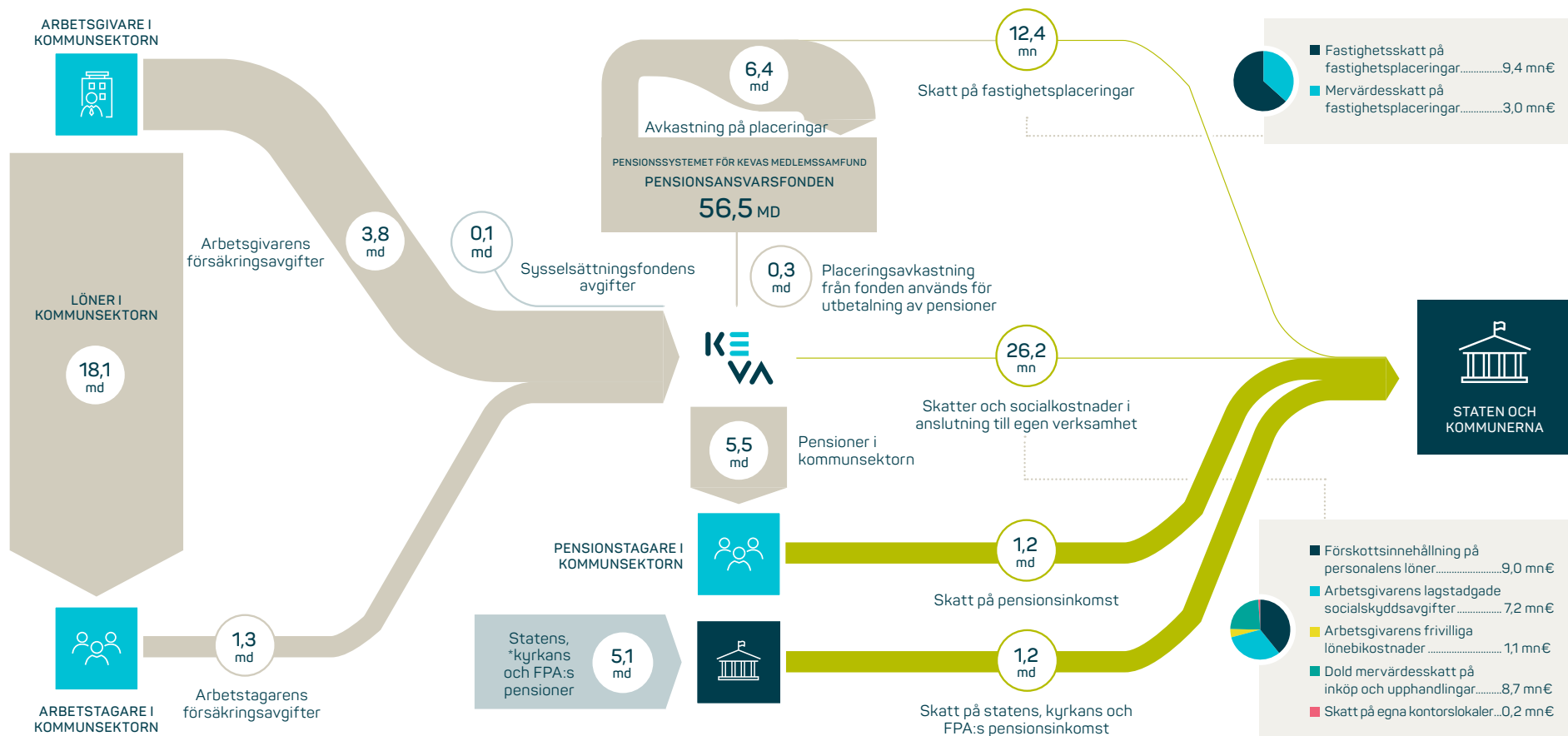
Allmänheten anser att Keva är lönsam och ekonomiskt stabil. "Ekonomi" fick på våren 2019 de bästa betygen i T-medias undersökning i vilken organisationernas anseende granskas ur åtta perspektiv.

Näst bästa betyg fick Keva för hållbarhet. Enligt undersökningen uppskattar allmänheten att Keva handlar rätt och beaktar samhället och miljön. Det svagaste betyget fick Keva för innovationer, vilket betyder att svarspersonerna ansåg att påståendet "är dynamisk och förnyar

sig" - bedriver verksamhet på ett påhittigt sätt" passade sämre ihop med Keva än de andra sju aspekterna.

I sammanfattningen av undersökningen konstateras att "alla stora arbetspensionsförsäkrars sammantagna anseende och stöd från intressenter är på samma måttliga nivå".

Målgruppen för undersökningen var finländare mellan 15 och 65 år (exklusive personer bosatta på Åland). Kevas synlighet bedömdes av drygt 2 200 finländare och enligt forskningsföretaget gav 207 svars personer ett giltigt svar.



och via nätet. Temat för dagen var "Dimensionerna i förnyelse".

### Skatteavtrycket bildas av olika källor

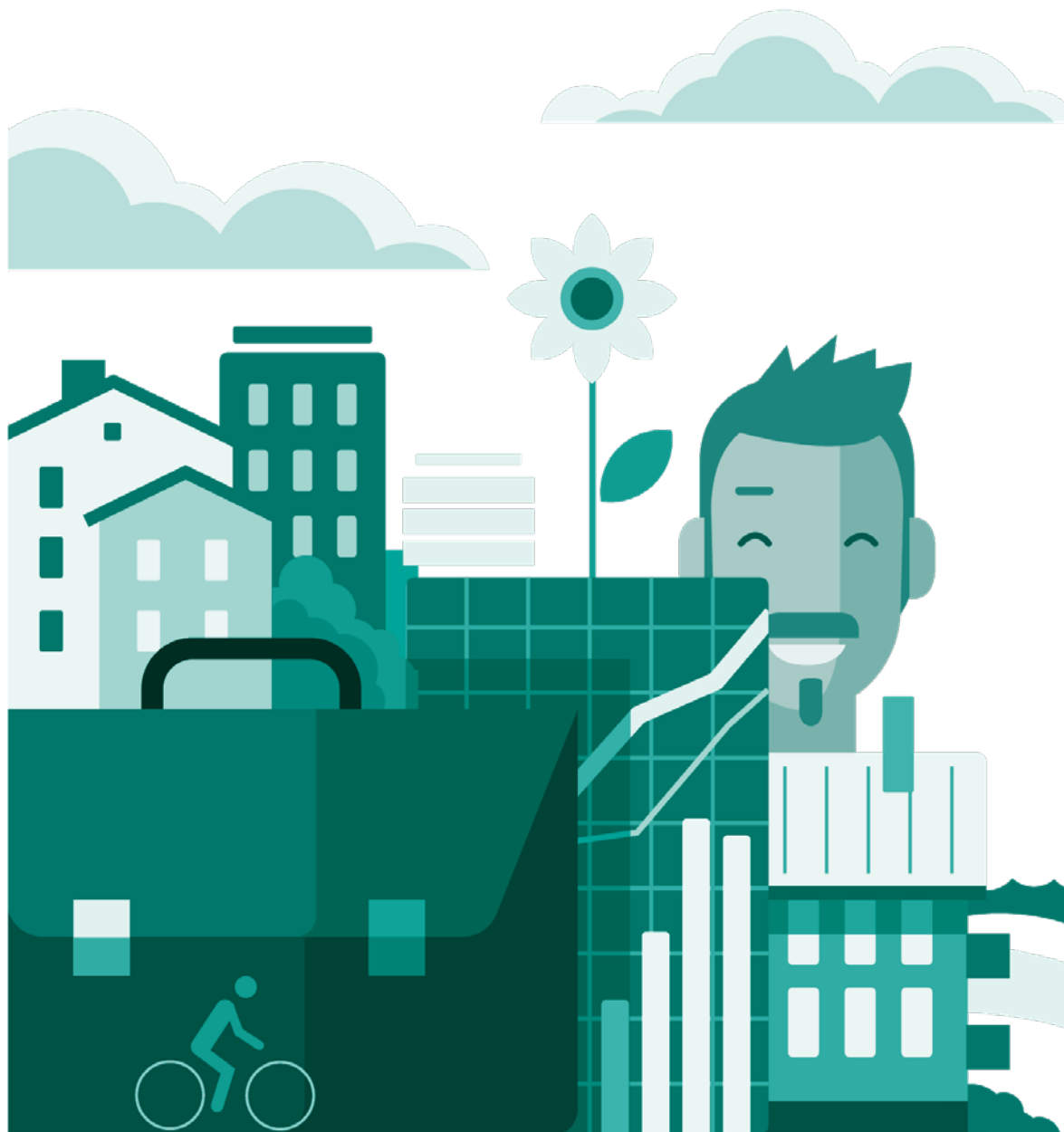
Kevas skatteavtryck i Finland utgörs av förskottsinnehållning på utbetalda pensioner samt av skatter och socialkost-

nader i anslutning till den egna verksamheten. Därtill betalas skatt på fastighetsplaceringar. Pensionsförsäkringsavgifterna är avdragsgilla i arbetsgivarnas, löntagarnas och företagarnas inkomstbeskattning. När pensioner och förmåner i sinom tid betalas ut är de skattepliktig inkomst för mottagaren.

År 2019 betalade Keva ut pensioner och rehabiliteringsstöd till ett belopp av 10,5 miljarder euro, varav förskottsinnehållningen var 2,5 miljarder euro. Skatterna och socialkostnaderna för Kevas egen verksamhet uppgick till totalt cirka 44 miljoner euro.

### Skatt på placeringsavkastning enligt lagar och avtal

Arbetspensionerna finansieras genom pensionsavgifter och placeringsavkastning. Kevas och andra arbetspensionsförsäkrades placeringsverksamhet syftar till att trygga finansieringen av pensionerna på lång sikt. Enligt lagstiftningen ska arbetspensions-



medlen placeras på ett inkomstbringande och betryggande sätt. Arbetspensionsförsäkrarna betalar ingen skatt på placeringsavkastningen i Finland. Om vi betalade skatt på placeringsavkastningen i Finland redan i fonderingskedet skulle vi vara tvungna att kompensera för underskottet bland annat genom att höja pensionsavgifterna.

Arbetspensionsförsäkrarnas placeringsverksamhet ordnas så att den är samtidigt betryggande och genererar avkastning. Det förutsätter en global spridning av placeringarna mellan olika objekt och hantering av effektiviteten av avkastningen på placeringarna. Det inkluderar förmåga att beakta beskattningens inverkan på avkastningen på placeringarna.

Arbetspensionsförsäkrarna placerar en betydande del av placeringstillgångarna utomlands, i Kevas fall ca 80 procent. De utländska placeringarna planeras enligt internationella lagar och skattemässigt så rationellt som möjligt för att förmånstagarna inom det kommunala pensionssystemet ska få så bra avkastning som möjligt. Utgångspunkten för placeringsverksamheten är att inga onödiga, dubbla eller för stora skatter ska betalas på placeringarna i utlandet.

Keva säkerställer att beskattningen av placeringarna är förenlig med internationella skattelagar och skatteavtal mellan Finland och ursprungsländerna och att Kevas ställning som en finländsk arbetspensionsanstalt och betalare av pensionerna i kommunsektorn i Finland beaktas i beskattningen.

# GRI-innehåll

GRI-standard	Rapporteringsinnehåll	Sida i rapporten	Ytterligare information
<b>GRI 102</b>			
<b>BAKGRUNDSBESKRIVNING AV ORGANISATIONEN</b>			
102-1	Organisationens namn		Keva
102-2	Verksamhet, varumärken, produkter och tjänster	Vår ansvarsfulla grundläggande uppgift s. 5 Verksamhetsberättelsen s. 12-17	
102-3	Huvudkontorets lokalisering	Miljöpåverkan av Kevas verksamhet s. 23	Unionsgatan 43 Helsingfors
102-4	Länder där organisationen är verksam	Miljöpåverkan av Kevas verksamhet s. 23	Unionsgatan 43 Helsingfors
102-5	Ägarstruktur och bolagsform		Keva är en offentligrettslig pensionsanstalt som förvaltas av sina medlemssamfund
102-6	Marknader där organisationen är verksam		Keva verkar som pensionsförsäkrare i Finland
102-7	Organisationens storlek	Vår ansvarsfulla grundläggande uppgift s. 5 Ansvar för personalen s. 18 Bokslut s. 40	
102-8	Uppgifter om personalen och arbetstagarna	Ansvar för personalen s. 18-20	
102-9	Leverantörskedja	Hållbar upphandling s. 22	
102-10	Betydande ändringar i organisationen och leverantörskedjan	Hållbarheten genomförs i det vardagliga arbetet s. 3 Verksamhetsberättelsen s. 3-4 och 30-31	
102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	Ansvar för placeringarna s. 12-17	

GRI-standard	Rapporteringsinnehåll	Sida i rapporten	Ytterligare information
102-12	Externa initiativ	Ansvar för placeringarna s. 12-17 Miljöpåverkan av Kevas kontorshus s. 23-24	The Net Zero Carbon Buildings Commitment s. 12 Sustainability Accounting Standards Board s. 13 CDP s. 14 Climate Action 100+ s. 14 Påverkan på G20-stater s. 15 Global Compact s. 17 WWF:s Green Office s. 24
102-13	Medlemskap i organisationer och intresseorganisationer	Korrekt, aktuell och tillräcklig information till intressenterna s. 25	
<b>STRATEGI</b>			
102-14	Verkställande direktörens översikt	Verkställande direktörens översikt s. 3-4 Verksamhetsberättelsen s. 3-4	
102-15	Centrala konsekvenser, risker och möjligheter	Vår ansvarsfulla grundläggande uppgift s. 5-6 Riskhantering och beredskapsplanering s. 22 Verksamhetsberättelsen s. 28-31	
<b>ETIK I AFFÄRSVERKSAMHETEN</b>			
102-16	Värderingar och affärsverksamhetsprinciper	Ansvarsfull kultur med höga etiska krav på förfaranden s. 21	Code of Conduct

GRI-standard	Rapporteringsinnehåll	Sida i rapporten	Ytterligare information
<b>FÖRVALTNING</b>			
102-18	Beskrivning av förvaltningsstrukturen och ledningen av företagsansvar	Verkställande direktörens översikt s. 3 Hållbarhetsprogrammet styr enheternas verksamhet s. 6 Verksamhetsberättelsen s. 23	
<b>INTRESSENTRELATIONER</b>			
103-40	Förteckning över intressenter	keva.fi > Hållbarhet > Uppförandekod > Intressenter och dialog	
103-41	Kollektivavtal		Kevas personal omfattas av Kevas kollektivavtal och AKTA
103-42	Identifiering och urval av intressenter	Korrekt, aktuell och tillräcklig information till intressenterna s. 24–25	
103-43	Intressegruppsverksamhet	Korrekt, aktuell och tillräcklig information till intressenterna s. 24–25	
103-44	Viktiga frågor och orosämnen som intressenterna tagit upp	Korrekt, aktuell och tillräcklig information till intressenterna s. 24–25	
<b>RAPPORTERINGSPRINCIPER</b>			
102-45	Enheter som ingår i koncernbokslutet		Hållbarhetsrapporten samt verksamhetsberättelsen och bokslutet omfattar Kevas hela verksamhet

GRI-standard	Rapporteringsinnehåll	Sida i rapporten	Ytterligare information
102-47	Förteckning över väsentliga teman		- Tryggande av kontinuerlig utkomst - Tryggande av finansieringen av pensionerna - Kostnadseffektivitet - Bra kundupplevelse - Rykteshantering - God förvaltningssed - Stärkande av bra personalupplevelse
102-48	Ändringar jämfört med tidigare rapporter	Kevas rehabiliteringsklienter som återgått till arbetsmarknaden s. 8  Kevafiiilis-gallupen s. 20 Dataskyddsincidenter s. 23	PSC:s statistik blev inte färdig före rapporteringen Ny fråga Det nya måttet beskriver bättre betydelsefulla incidenter
102-50	Rapporteringsperiod		1.1–31.12.2019
102-53	Kontaktuppgifter för ytterligare information		<a href="https://www.keva.fi/sv/detta-ar-keva/hallbarhet/">https://www.keva.fi/sv/detta-ar-keva/hallbarhet/</a>
102-54	Förenlighet med GRI-standarder		Hållbarhetsrapporten har upprättats enligt GRI-standard (reference-nivå)
102-55	GRI-innehållsindex	GRI-innehåll s. 28–31	
102-56	Extern granskning		Hållbarhetsrapporten har inte granskats

### GRI 103

#### LEDARSKAPSPRAXIS

103-1	Väsentliga teman och beräkningsgränser för dem		<a href="https://www.keva.fi/sv/detta-ar-keva/hallbarhet/">https://www.keva.fi/sv/detta-ar-keva/hallbarhet/</a>
103-2	Beskrivning av ledningen och dess delområden	Verksamhetsberättelsen s. 23 och 36–41	

GRI-standard	Rapporteringsinnehåll	Sida i rapporten	Ytterligare information
<b>KUNDASPEKT</b>			
<b>TRYGGANDE AV KONTINUERLIG UTKOMST</b>			
203-2	Betydande indirekta ekonomiska konsekvenser och omfattningen av dem	Ansvar för utkomsten för hundratusentals finländare s. 5	
	Total handläggningstid för ansökningar	Verksamhetsberättelsen s. 13	
	Andel avslag på invalidpensionsansökningar i den offentliga och privata sektorn	Verksamhetsberättelsen s. 32	
	Kevas servicenivå	Handläggningstiderna avgör servicenivån s. 9	
<b>HÖGKLASSIGA PRODUKTER I ALLA PRESTATIONER</b>			
	Besvär om Kevas beslut	Verksamhetsberättelsen s. 32	
<b>PARTNER VID LÄNGRE YRKESKARRIÄRER</b>			
	Rehabiliteringens effektivitet	Med hjälp av yrkesinriktad rehabilitering kan man arbeta längre s. 8	
	Stöd för arbetsmiljöledning	Tjänster och samarbete som stöd för strategisk arbetsmiljöledning s. 10 Verksamhetsberättelsen s. 16–17	
<b>UTVECKLING OCH DIGITALISERING AV TJÄNSTER</b>			
	Digitala tjänster ger bättre service	Antal inkomna ansökningar enligt källa s. 7	
	It	Verksamhetsberättelsen 26–27	
<b>BRA KUNDUPPLEVELSE</b>			
	Arbetsgivarkundernas nöjdhet och beredskap att rekommendera Keva	Privat- och arbetsgivar-kunders kundupplevelse s. 10–11	

GRI-standard	Rapporteringsinnehåll	Sida i rapporten	Ytterligare information
	Privatkundernas nöjdhet och beredskap att rekommendera Keva.	Privat- och arbetsgivar-kunders kundupplevelse s. 9–10	
<b>ANSVARSFULLA INVESTERINGAR</b>			
<b>STÖD FÖR PENSIONSSYSTEMET PÅ LÅNG SIKT</b>			
	Kevas placeringsavkastning	Verksamhetsberättelsen s. 18–20 Bokslutet	
	Fokusområden och processen för ansvarsfulla investeringar	Ansvar för placerings-verksamhet s. 12–17	
<b>SAMHÄLLET</b>			
	Kostnadseffektivitet	Kostnadseffektivitet som mål s. 21 Bokslutet Verksamhetsberättelsen s. 22	
201-1	Generering och fördelning av direkt ekonomiskt mervärde	Ansvar för utkomsten för hundratusentals finländare s. 5 Skatteavtrycket bildas av olika källor s. 26–27	
204 Upphandlingspraxis	Upphandlingsprocess och Kevas inköp	Hållbar upphandling s. 22 <a href="https://www.keva.fi/sv/detta-ar-keva/forvaltning-och-ledning/kevas-sakkunniglakare/">https://www.keva.fi/sv/detta-ar-keva/forvaltning-och-ledning/kevas-sakkunniglakare/</a>	
205-3	Fall av bestickning och korruption och vidtagna åtgärder	Avståndstagande från bestickning och korruption s. 21	
415-1	Politiskt stöd	Politiskt inflytande s. 22	
	Integritetsskydd	Integritetsskydd och dataskydd s. 22–23	
	Skatteavtrycket för Kevas verksamhet	Skatteavtrycket bildas av olika källor s. 26–27	

GRI-standard	Rapporteringsinnehåll	Sida i rapporten	Ytterligare information
<b>ARBETSGIVARSKAP</b>			
	Resultaten av personalundersökningar	Bra arbetstagarupplevelser byggs upp s. 19–20	
	Kevafällis-gallupen	Bra arbetstagarupplevelser byggs upp s. 20	
401-1	Totalt antal och andel nya anställda samt personalomsättning	Grunduppgifter om Kevas personal s. 18 Antalet anställda sjunker under de kommande åren s. 18	
403-2	Olycksfall, yrkessjukdomar, förlorade arbetsdagar och dödsfall på arbetsplatsen	Sjukskrivningarna på samma nivå s. 20	
404-1	Utbildningsdagar	Grunduppgifter om Kevas personal s. 18 Antalet anställda sjunker under de kommande åren s. 17	
405-1	Förvaltningsorganens och personalgruppernas mångfald	Främjande av jämställdhet s. 19 Verksamhetsberättelsen s. 36–41	
	Jämlik belöning för kvinnor och män	Främjande av jämställdhet s. 19 Verksamhetsberättelsen s. 24–25	
<b>MILJÖ</b>			
302-1	Energiförbrukning	Miljöpåverkan av Kevas kontorshus s. 23–24	
303-1	Vattenförbrukning	Miljöpåverkan av Kevas kontorshus s. 23–24	
306-2	Total avfallsmängd	Miljöpåverkan av Kevas kontorshus s. 23–24	