

KEVAN
VASTUULLISUUDEN
TUNNUSLUVUT
2019



VASTUU
ASIAKKAISTA

VASTUU
SIJOITUS-
TOIMINNASTA

VASTUU
HENKILÖSTÖSTÄ

TAPAMME
TOIMIA

Sisällysluettelo

Vastuullisuus toteutuu arjen työssä	3
Vastuullinen perustehtävämme	5
Vastuu asiakkaista	7
Vastuu sijoitustoiminnasta	12
Vastuu henkilöstöstä	18
Tapamme toimia	21
GRI-sisältö	28



Vastuullisuus toteutuu arjen työssä

Toimitusjohtajan katsaus

Kevan hallitus vahvisti uuden strategian maaliskuussa 2019. Strategian mukaisesti Keva uudistuu, ja tähtäimessä on vuosi 2025. Keva tunnistaa vastuunsa Suomen suurimpana työeläkevakuuttajana. Strategian missio on ”Vastuullista eläketurvaa ja tukea työelämään”.

Työeläkevakuuttajana Kevalla on aina ollut yhteiskunnan antama erityistehtävä. Monet lait, asetukset ja omat säädökset ohjaavat meitä ja muita alan toimijoita. Viime vuosina ympäristöä, sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja hallinnon ja koko yhteiskuntamme toiminnan hyväksyttävyyttä koskevat haasteet ovat kasvaneet niin suuriksi, että pelkkä lain kirjaimen täyttäminen ei riitä. Haasteiden ratkomiinseen tarvitaan yritysten, työeläkevakuuttajien ja kaikkien organisaatioiden omaa tavoitteenasetantaa ja toimintaa. Halua toimia vastuullisemmin.

Kevassa haasteisiin ja suomalaisten odotuksiin on vastattu vastuullisuustyöllä, jota on tehty systemaattisesti vuodesta 2016 alkaen. Siihen ovat osallistuneet monet kevalaiset mm. eri teemoja pohtivissa projektiryhmissä, jotka tutustuivat muutamien muiden organisaatioiden vas-

tuullisuusajatteluun ja tavoitteenasetantaan benchmark-vertailuanalyysin avulla.

Vastuullisuusohjelma toteuttaa strategiaa

Saavutimme vastuullisuustyössä yhden merkkipaalun, kun Kevan johtoryhmä hyväksyi 16.12.2019 vastuullisuusohjelman. Sen mukaan Kevan vastuullisuus toteutuu tekoina ja kehityksenä neljällä alueella: kannamme vastuuta asiakkaista, henkilöstöstä, sijoituksista ja tavastamme toimia.

Ohjelmassa on jokaiselle neljälle alueelle määritelty tavoitteet vuosille 2020–2022. Sen lisäksi ohjelmassa on hahmoteltu ns. tiekarttaa, eli mitä kullakin vastuullisuuden alueella tapahtuu alkaneen vuoden 2020 lisäksi parin seuraavan vuoden aikana.

Koko Kevan strategian ja vastuullisuuden tuloksia mitataan samoilla mittareilla, joita hallituksemme ja johtoryhmä seuraavat strategian toteutumista.

Yksiköt ja toiminnot vastaavat

Haluamme sisällyttää vastuullisuuden osaksi Kevan toimintaa ja välttää erillistä vastuullisuuden ”päälle liimaamista tai viherpesua”. Tämän takia vastuullisen



toiminnan tarkemmat suunnitelmat ja toiminta tavoitteiden saavuttamiseksi tehdään ja arvioidaan yksiköissä ja toiminoissa. Yksiköt myös suunnittelevat ja budjetoivat keinot, joilla ne pääsevät vastuullisuusohjelmassa ja omissa suunnitelmissaan oleviin tavoitteisiinsa.

Yksiköiden työtä koordinoi vastuullisuusryhmä, johon johtoryhmä kokosi edustajat Kevan keskeisistä yksiköistä ja toiminoista. Vastuullisuusryhmä tekee aloitteita yksiköiden ja toimintojen suunnitteluun. Ryhmän tehtävä on myös seurata Kevan vastuullisuuden kokonaisuuden kehitystä strategisten mittareiden avulla. Näin ryhmä varmistaa osaltaan, että Kevan toiminta kehittyy tavoitteiden mukaisesti.

Vastuullisuusryhmä voi tukea yksiköiden ja toimintojen toiminnan kehitystä esimerkiksi kommentoimalla toimintasuunnitelmia, tekemällä aloitteita ja korostamalla käytännön vastuullisuusnäkökulmia. Vastuullisuusryhmä pyrkii toimimaan ennakoivasti, ja ryhmä seuraa trendejä, lakimuutoksia ja yhteiskunnan asettamia vaatimuksia sekä käy dialogia sidosryhmien kanssa Kevan vastuullisuudesta.

Odotukset kasvavat ja maali liikkuu

Toteutamme Kevan viime vuonna vahvistettua strategiaa mm. siirtymällä perinteisestä yksikkörakenteesta prosessiorganisaatioksi. Samalla uudistamme Ke-

van johtamisjärjestelmää ja organisaatorakennetta. Vastuullisuus on osa viestintäjohtajan vastuualuetta.

Yhteiskunnallinen keskustelu, ihmisten tietoisuus sekä EU- ja kotimainen lain-säädäntö muuttuvat koko ajan. Kevan ja muiden organisaatioiden toiminnan sääntely lisääntyy, ja odotukset niitä kohtaan kovenevat. Tämän vuoksi vastuullisuuden tavoitteenasettelu, sisältö ja mittarit kehittyvät koko ajan. Kehityksen seuraaminen ja uusien ideoiden tuominen Kevaan kuuluu vastuullisuusryhmän tehtäviin.

Korona-kevät koetteli toimintaamme

Tätä kirjoittaessa elämme maailmanlaajuisen koronapandemian keskellä. Emme vielä tiedä miten kauan poikkeustilanne kestää tai millaisia toimenpiteitä pandemia lopulta edellyttää Kevalta ja muilta yhteiskuntamme toimijoilta.

Olen erittäin tyytyväinen, sillä olemme maksaneet julkisen alan eläkkeet aikataulun mukaisesti ja uusien eläkehakemusten käsittely on edennyt normaalissa aikataulussa. Etäkoulutus ja asiakaspalvelut toimivat hyvin. Olemme myös kehittäneet uusia palveluja, joilla autamme asiakkaitamme poikkeusoloissa.

Tulimme asiakkaitamme vastaan, ja päätimme lykätä Kevan jäsenyhteisönä olevien osakeyhtiöiden, yhdistysten, säätiöiden ja osuuskuntien palkkaperusteisia työnantajamaksuja neljällä kuukaudella.

Neuvottelemme tarpeen mukaan yritysten vuokranmaksuajouista ja muista sopimusehdoista. Kevan ja muiden sijoittajien sijoitukset ovat menettäneet merkittävästi arvoaan. Olemme kuitenkin onnistuneet huolehtimaan Kevan likviditeetistä hyvin, ja varmistamme eläkkeiden maksun kaikissa olosuhteissa.

Lähes koko Kevan henkilöstö siirtyi etätöihin jo 17.3.2020. Otimme paljon puhutun digiloikan, sillä toimintomme saatiin toimimaan normaalisti etäyhteyksien välityksellä.

Maailma ja Suomi eivät palaa koronapandemian jälkeen entiselleen. Organisaatioiden vastuullisuuden merkitys korostuu entisestään, mutta samalla korostuu myös yksilöiden vastuu toisistamme.

Vastuullisuuden tunnusluvut -julkaisu täydentää toimintakertomusta

Tämä julkaisu, Kevan vastuullisuuden tunnusluvut, on Kevan vastuullisuusraportti vuodelta 2019. Kevan vastuullisuuden tunnusluvut täydentää 5.3.2020 hallituksemme hyväksymää tilinpäätöstä ja toimintakertomusta. Päällekkäisyyksien välttämiseksi tässä julkaisussa viitataan jo toimintakertomuksessa julkaistuihin tilastoihin ja muihin tietoihin.

Kevan vastuullisuuden tunnusluvut-julkaisussa esitettävät tiedot on GRI-referoitu eli noudattavat osittain kansainvälisen Global Initiative Reporting eli GRI-ohjeiston

mukaisia mittareita. Julkaisu on koottu Kevassa vuonna 2017 tehdyssä sisäisessä olennaisuusanalyysissä ja vuonna 2019 päättyneessä vastuullisuusohjelmatyössä keskeisiksi määritellyistä vastuullisuuden aihepiireistä.

15.4.2020

Timo Kietäväinen

Toimitusjohtaja

Vastuullinen perustehtävämme

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

Keva hoitaa kuntien ja kunta-alan eläkehakemusten käsittelyn ja eläkkeiden maksatuksen sekä vastaa yhdessä jäsenyhteisöjensä kanssa eläkkeiden rahoituksesta. Rahoitus perustuu eläkemaksuihin ja sijoitustuottoihin. Lisäksi Keva hoitaa valtion, evankelis-luterilaisen kirkon ja Kelan palveluksessa olevien eläkehakemukset ja eläkkeiden maksatuksen sekä tukee julkisella sektorilla työtään tekevien työuria työelämäpalveluilla.

Vastuu satojen tuhansien suomalaisten toimentulosta

Suomen suurin työeläkevakuuttaja Keva palvelee yli tuhatta kunta-alan työnantajaa, 614 valtion työnantaja-asiakasta, noin 280 kirkon organisaatiota ja Kelaa.

Henkilöasiakkaita on 1,2 miljoonaa, joista yli 410 000 on jäänyt eläkkeelle kunta-alalta, valtiolta yli 245 000, evankelis-luterilaisesta kirkosta lähes 20 000 ja Kelasta noin 6 000. Lisäksi kunta-alan

palveluksessa tekee työtään 556 000 Kevassa työeläkevakuutettua.

Työeläkerahan kiertokulku

Valtaosa eläkkeistä maksetaan työnantajilta ja työntekijöiltä kerättävillä maksuilla. Niitä kerättiin Kevan jäsenyhteisöiltä eli kunta-alan toimijoilta vuonna 2019 noin 5,1 miljardia euroa. Työllisyysrahastolta eläkkeiden maksuun tuli noin 0,1 miljardia euroa.

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

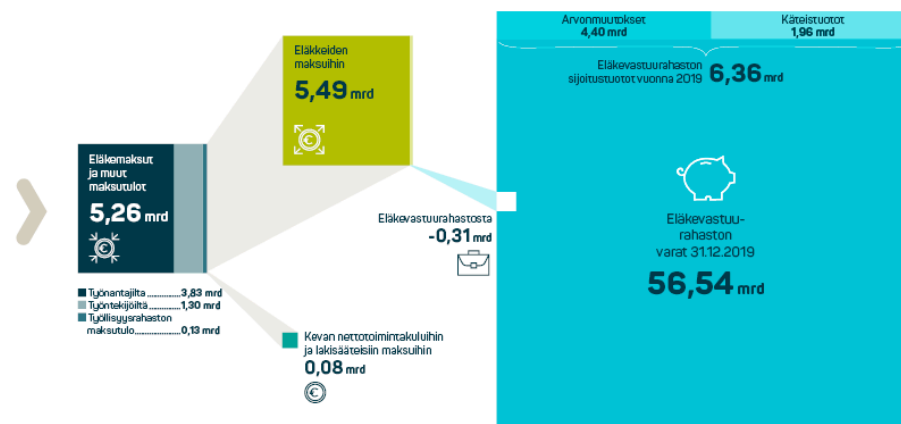
Tulevina vuosina kertyvien eläkemaksujen ja maksettavien eläkkeiden välinen ero kasvaa, ja yhä suurempi osa eläkkeistä maksetaan eläkevastuurahaston sijoituksista ja niiden tuotoista.

Valtion ja kirkon eläkkeiden rahoitus ja siihen liittyvä sijoitustoiminta ei ole Kevan vastuulla, vaan sitä hoitavat Valtion Eläke-rahasto VER ja Kirkon eläke-rahasto.

Tarkemmin Kevan asiakkaista Toimintakertomuksen sivuilla 8–9 ja maksujen kertymisestä sivulla 10.

Kevaa kuvaavia keskeisiä lukuja

	2019	2018	2017
Kevan jäsenyhteisöjen palkkasumma, milj. euroa	18 126	17 410	16 844
Kevan jäsenyhteisöjen maksuosuudet, milj. euroa	5 127	4 920	4 793
Kevan jäsenyhteisöjen vakuutettujen lukumäärä 31.12.	556 000	535 000	528 000
Maksussa olevat Kevan jäsenyhteisöjen eläkkeet, kpl 31.12.	413 084	406 286	398 000
Maksetut Kevan jäsenyhteisöjen eläkkeet, milj. euroa	5 488	5 230	5 005
Sijoitukset käyvin arvoin, milj. euroa	56 166	50 129	51 871
Sijoitusten tuotto käyvin arvoin	12,8 %	-3,0 %	7,7 %
Sijoitusten vuotuinen reaaliuotto rahastoinnin alusta vuodesta 1988	4,2 %	3,8 %	4,3 %
Toimintakulut, milj. euroa	82,2	74,9	76,1
Henkilökunta, vakinaiset 31.12.	513	515	519
Maksussa olevat Valtion eläkkeet, kpl 31.12.	246 874	251 505	256 000
Maksetut Valtion eläkkeet, milj. euroa	4 761	4 675	4 597
Maksussa olevat Evankelis-luterilaisen kirkon eläkkeet, kpl 31.12.	19 469	19 250	19 000
Maksetut Evankelis-luterilaisen kirkon eläkkeet, milj. euroa	212	204	196
Maksussa olevat Kansaneläkelaitoksen henkilöstön eläkkeet, kpl 31.12.	5 942	5 945	6 000
Maksetut Kansaneläkelaitoksen henkilöstön eläkkeet, milj. euroa	105	102	99



Vastuullisuusohjelma ohjaa yksiköiden toimintaa

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

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

Osa strategian toteuttamista

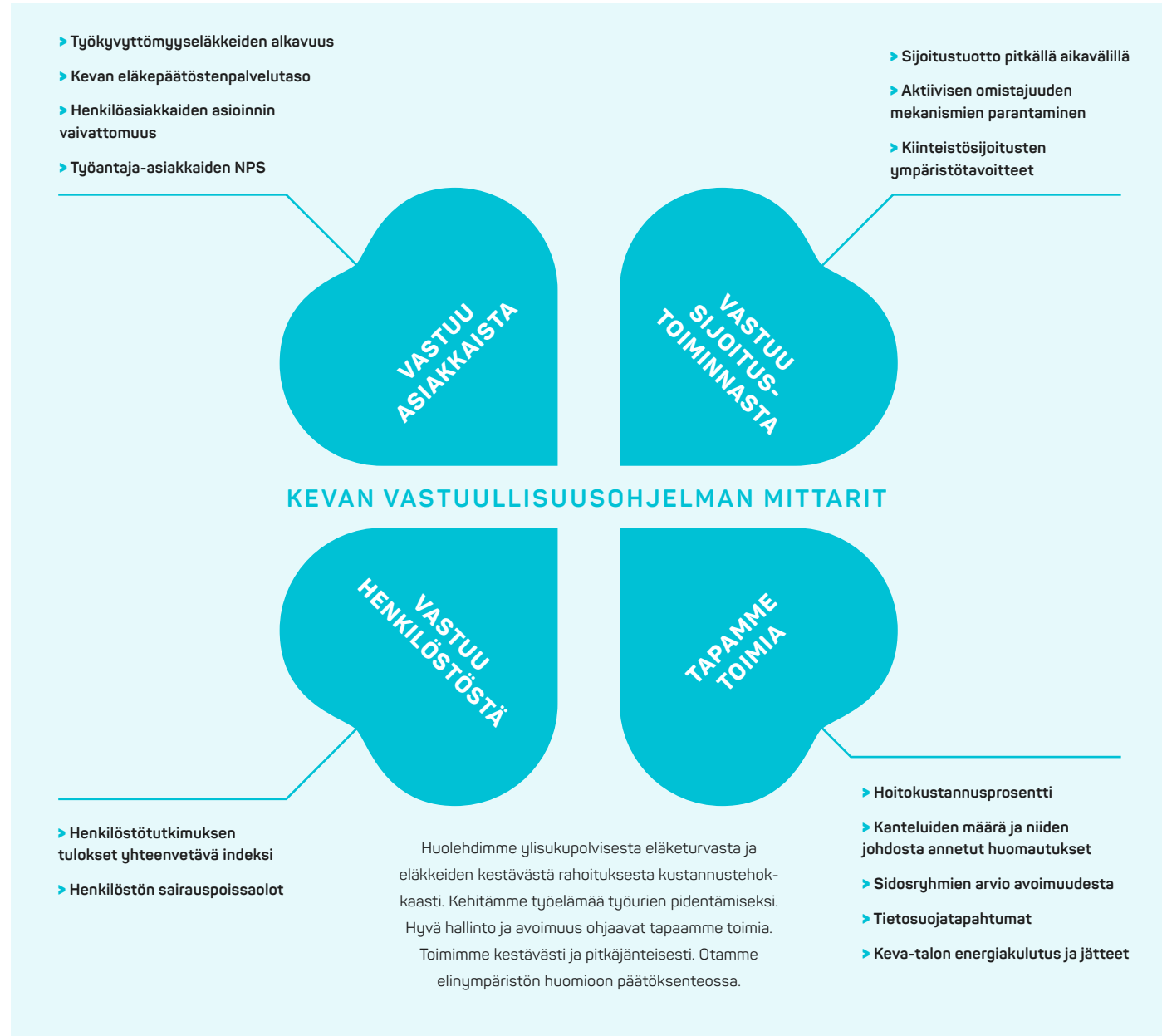
Kevan maaliskuussa 2019 hyväksytyyn strategian missio on "Vastuullista eläketurvaa ja tukea työelämään", ja vastuullisuusohjelman auttaa vastamaan kysymykseen "mitä Kevan vastuullisuus tarkoittaa".

Ohjelmassa on jokaiselle neljälle alueelle määritelty tavoitteet vuosille 2020–2022. Tavoitteena on integroida vastuullisuuden tulosten mittaaminen osaksi Kevan strategiamittaristoa.

Yksiköt ja toiminnot vastaavat

Vastuullisen toiminnan tavoitteenasetanta, tarkemmat suunnitelmat ja toiminta tavoitteiden saavuttamiseksi tehdään ja arvioidaan yksiköissä, toiminnoissa ja prosesseissa.

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



Vastuu asiakkaista

Vuonna 2019 Keva kehitti kokonaisasiakkuutta, jossa työnantaja- ja henkilöasiakkaiden palvelukehitystä ja -prosesseja mietitään yhtenä kokonaisuutena. Kokonaisasiakkuuden merkitys korostui, kun eduskunta sääti Kevan lakisääteiseksi tehtäväksi työkyvyttömyysriskin vähentämisen. Keva on ainoa työeläke-toimija, jonka tehtäviin työkyvyttömyysriskin vähentäminen lain mukaan kuuluu.

Toiminta perustuu lakiin ja hyvään hallintotapaan

Työeläkevakuuttajien päätökset perustuvat lakiin ja hyvän hallinnon periaatteisiin. Kevan vastuuseen asiakkaistaan kuuluu asiakkaiden oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu. Lisäksi Keva tekee parhaansa asiakkaiden tietosuojaan toteutumiseksi sekä eläkeasioiden tietoturvalliseksi käsittelemiseksi.

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

Kevan eläkepäätöksiä koskevista oikaisuvaatimuksista sekä muutoksen-

hakuelinten ratkaisuksista on Toimintakertomuksen sivuilta 14 ja 32.

Digitaalisuus parantaa palvelua

Keva otti asiakaspalvelussa käyttöön digitaalisia ratkaisuja: Ilona-neuvontabotti auttaa henkilöasiakkaita saamaan nopeasti vastauksia kysymyksiinsä ja löytämään etsimänsä tiedon. Ilona palvelee suomeksi, keväällä 2020 myös ruotsiksi.

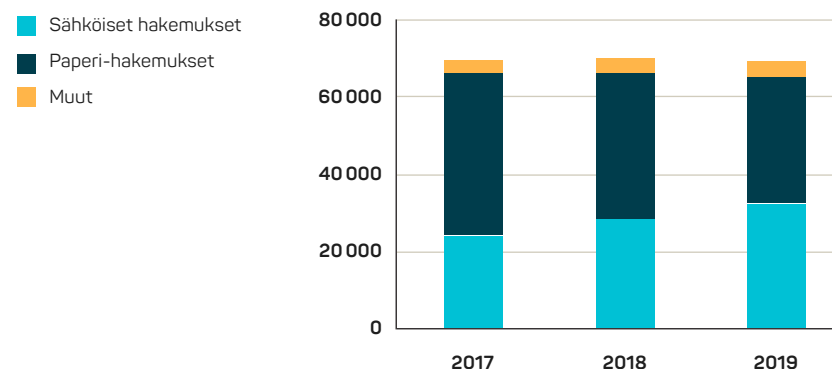
Työnantajille avattiin oppimisympäristö, jonka sisältää aineistoa strategisen työkykyjohtamisen ja organisaation työhyvinvoinnin kehittämiseen. Uusi digitaalinen palvelu oli myös työhyvinvointikysely, joka auttaa kehittämään työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta.

Pyrimme turvaamaan katkeamattoman toimeentulon

Vanhuuseläkkeen alin eläkeikä nousee joka vuosi kolmella kuukaudella. Vuonna 2019 alhaisimman vanhuuseläkeiän saavuttivat vuonna 1956 syntyneet, joiden alin vanhuuseläkeikä oli 63 vuotta 6 kuukautta.

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

SAAPUNEET HAKEMUKSET LÄHTEN MUKAAN 2017-2019



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

Toimeentulon katkeamattomuutta seurataan Kevan palvelutasomittarilla, katso sivu 9.

Sähköisen palvelun käyttö lisääntyy

Keva haluaa taata asiakkailleen helpon ja sujuvan asioinnin kaikissa eläketurvaan liittyvissä asioissa. Siksi Keva panostaa henkilöasiakkaiden Omat eläketietosivon verkkopalvelun kehittämiseen ja suosittelee henkilöasiakkailleen verkkopalvelun

käyttöä. Sen eläkelaskurissa voi tarkistaa muun muassa miten paljon tähän mennessä tehdystä työstä on kertynyt eläkettä. Verkkopalvelun kautta voi myös hakea eläkettä ja tehdä eläkkeiden maksamiseen liittyviä muutoksia, esimerkiksi pankkiyhteyden muutokset.

Sähköisten hakemusten määrä jatkoi kasvuaan vuoden 2019 aikana, ja niiden osuus kaikista hakemuksista oli 47 prosenttia (vuonna 2018 41 %). Yli 72 prosenttia vanhuuseläkehakemuksista (67 % vuonna 2018) ja yli 88 prosenttia osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen eli oven hakemuksista (82 % vuonna 2018) tuli sähköisesti. Kaikista työkyvyttömyyseläkehakemuksista sähköisesti tuli 26

prosenttia (19 % vuonna 2018).

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

Tulorekisterin käynnistymisessä ongelmia

Vuoden 2019 alussa otettiin käyttöön valtakunnallinen tulorekisteri, jota ylläpitää ja kehittää Verohallinto. Rekisteri sisältää palkka-, eläke- ja etuustiedot, ja työnantajat ilmoittavat palvelussuhde- ja ansio- tiedot tulorekisteriin.

Keva ja muut työeläkevakuuttajat saavat tulorekisteristä tiedot, joita ne tarvitsevat eläkehakemusten käsittelyyn. Rekisterin käynnistymisessä oli ongelmia, eikä työnantajat pystyneet välittämään rekisteriin oikeita tietoja. Ongelmat helpottivat vuoden 2019 kuluessa. Aiheesta tarkemmin Toimintakertomuksen sivulla 12.

Ammatillisen kuntoutuksen avulla työssä voi jatkaa pidempään

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

Vaihtoehdot ennaaikaiselle eläköitymiselle

Keva tukee sekä työnantajia että henkilöasiakkaita työurien pidentämisessä. Keva

tukee työnantajia työkyvyn strategisessa johtamisessa. Yksittäisen henkilöasiakkaan kohdalla ratkaisuja työkyvyn heikentymiseen haetaan työkykyjohtamisen keinoin.

Kun työntekijän työkyky on heikentynyt, ensin selvitetään, voidaanko työssä jatkamista tukea työpaikalla työjärjestelyiden avulla. Jos se ei onnistu, selvitetään ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia. Ammatillista kuntoutusta voi saada henkilö, jolla on työkyvyttömyyseläkkeen uhka. Tavoitteena on, että ammatillisen kuntoutuksen kautta henkilö siirtyy terveyden kannalta sopivaan työhön. Osatyökyvyttömyyseläke voi olla oikea vaihtoehto, jos työssä jatkaminen on mahdollista henkilön työmäärää vähentämällä.

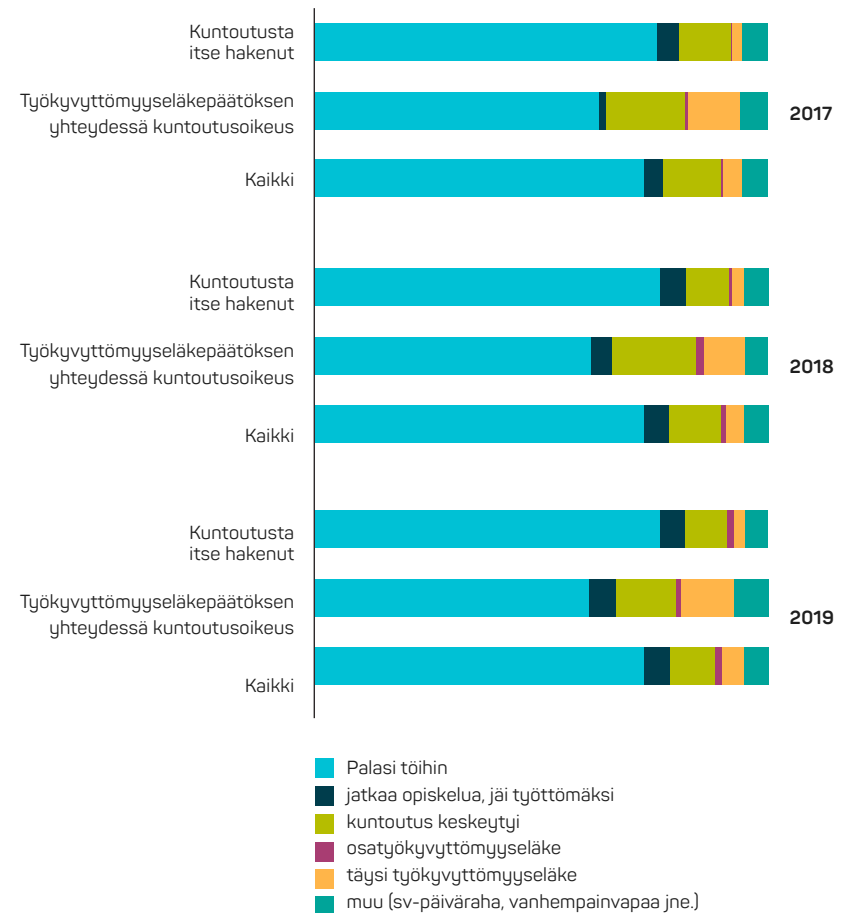
Jos nämä keinot eivät riitä, työntekijän toimeentulon turvana on lakisääteinen eläketurva ja sen työkyvyttömyyseläkevaihtoehdot osatyökyvyttömyyseläke ja täysi työkyvyttömyyseläke.

Mielenterveyden häiriöt suurin ryhmä

Kevaan tuli vuoden 2019 aikana 7995 kuntoutushakemusta, joista 54 % oli sähköisiä hakemuksia. Kuntoutushakemusten käsittelyaika nopeutui edelliseen vuoteen verrattuna vuorokaudella ja oli työeläkealan alhaisin, 16 vuorokautta.

Kevan tilaston mukaan ammatillisen kuntoutuksen asiakkaista noin 78 prosentilla kuntoutus onnistui, ja asiakas oli kuntoutuksen päätyttyä työmarkkinoiden käytettävissä. Ammatillisen kuntoutuksen

KEVAN TYÖMARKKINOILLE KUNTOUTETUT 2017-2019



Mittari on muuttunut vuoden 2018 vastuullisuusraporttiin verrattuna, koska Eläketurvakeskuksen koko työeläkealaa koskeva tilasto valmistuu myöhemmin keväällä 2020.

uusien asiakkaiden keski-ikä oli 46,2 vuotta ja 83 % asiakkaista oli naisia. Yleisimmät ammattiryhmät olivat aikaisempien vuosien tapaan lähihoitajat, sairaanhoitajat, lastenhoitajat sekä sairaala- ja laitos-apulaiset.

Terveydellisenä rajoitteena oli 37 prosentissa mielenterveyden häiriöt, 35 prosentissa tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, 6 prosentissa hermoston sairaudet ja 22 prosentissa jokin muu syy.

Tuntematon vaihtoehto

Ammatillinen kuntoutus on sekä terveydenhuollon ammattilaisille että suurelle yleisölle tuntemattomampi vaihtoehto kuin työkyvyttömyyseläke. Keva oli mukana noin 90 työnantajille, työterveyshuolloille tai muille yhteistyötahoille suunnatussa tapaamisessa tai koulutuksessa ja kertoi ammatillisesta kuntoutuksesta. Lisäksi Kevan ammattilaiset kouluttivat Kuntoutussäätiön tilaisuuksissa, lääkäripäivillä ja ay-luottamusmiesten tilaisuuksissa.

Keva julkaisi vuoden 2019 aikana videoita, joiden avulla asiakkaat voivat tutustua ammatillisen kuntoutuksen prosessiin ja vaihtoehtoihin.

Hyviä tuloksia

Keva on onnistunut ammatillisessa kuntoutuksessa muihin työeläkevakuuttajiin verrattuna hyvin. Julkisella sektorilla on perinteisesti tehty työpaikka- ja työaika-järjestelyjä, jotka tekevät mahdolliseksi työntekijöiden työssä jatkamisen. Työn-

tekijöiden työnkuvia on muokattu, ja uudelleensijoitusmahdollisuudet ovat olleet hyvät.

Käsittelyajat ratkaisevat palvelutason

Vanhuuseläkehakemuksia tuli Kevaan vuonna 2019 22 302 kappaletta, joka on lähes 10 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuotena. Vanhuuseläkepäättöksiä tehtiin 22 674 kappaletta. Hakemukset käsiteltiin keskimäärin 20 päivässä.

Hakemuskäsittelyssä asetettiin vuonna 2019 etusijalle hakemuksia, joissa asiakkaan toimeentulo uhkasi katketa tai se oli jo katkennut.

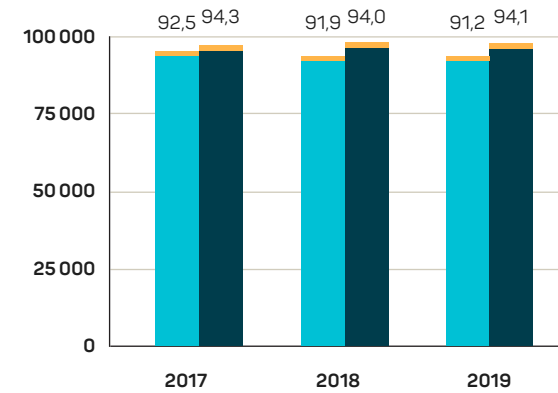
Työkyvyttömyyseläkehakemusten käsittely vaatii aikaa

Työkyvyttömyyseläkehakemuksia on tullut Kevaan muutaman viime vuoden aikana aina edellisvuotta enemmän. Vuonna 2019 työkyvyttömyyseläkehakemusten kasvu hidastui, ja määrä kasvoi neljä prosenttia vuoteen 2018 verrattuna. Hakemuksia saapui 28 734 kappaletta, ja Keva teki yhteensä 28 595 työkyvyttömyyseläkepäättöä. Hakemusten käsittelyaika oli keskimäärin 46 päivää.

Kaikki työeläkevakuuttajat ovat vastaanottaneet entistä enemmän työkyvyttömyyseläkehakemuksia. Kevan arvion mukaan työkyvyttömyyseläkehakemusten määrää kasvatti mm. epätietoisuus julkisen sektorin tulevaisuudesta ja erityisesti sosiaali- ja terveysalan järjestelyistä. Myös

PALVELUTASO

■ Kuntien eläkkeet
■ Valtion eläkkeet
■ Tavoite-ero



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

hylkäävien työkyvyttömyyseläkepäättösten osuus on kasvanut koko työeläkealalla.

Työkyvyttömyyseläkkeiden ja muiden harkinnanvaraisten etuuksien käsittelyyn osallistuu asiantuntijalääkäri tai lääkäreitä. Kevassa tekee työtään kokopäiväisesti johtajajälilääkäri ja yksi asiantuntijalääkäri. Osa-aikaisia asiantuntijalääkäreitä on kuu-sitoista keskeisiltä lääketieteen erikoisaloilta, ja heistä valtaosa tekee Kevassa työskentelyn lisäksi myös kliinistä työtä.

Asiantuntija-arvioita tekevien lääkäreiden nimet ovat julkisia, ja työkyvyttömyyseläkepäättöksen saanut henkilöasiakas saa halutessaan arvioinnin tehneen asiantuntijalääkäri nimen ja erikoisalan. Keva on julkaissut asiantuntijalääkärien nimet verkkosivuillaan.

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kevan-asiantuntijalaakarit2/>

Työuraeläkettä muutamalle hakijalle

Elokuusta 2017 alkaen 63 vuotta täyttäneet henkilöt, jotka ovat olleet vähintään 38 vuoden ajan rasittuneisuutta ja kulu-neisuutta aiheuttaneessa työssä ja joiden työkyky on pysyvästi heikentynyt, ovat voineet hakea työuraeläkettä.

Vuonna 2019 Keva antoi 18 myönteistä työuraeläkepäättöä.

Entistä useampi ove-eläkkeelle

Työntekijä voi jäädä osittaiselle varhennetulle vanhuusuuseläkkeelle, kun hän on täyttänyt 61 vuotta.

Vuonna eli 2019 ovelle jäi 4 512 Kevan asiakasta. Hakemusten määrä kasvoi vuodesta 2018 lähes 30 %. Asiakas voi nostaa osittaista varhennettua vanhuuseläkettä joko 50 % tai 25 % kertyneen eläkkeen määrästä. 70 % asiakkaista valitsi 50 prosentin eläkkeen.

Keva painotti asiakkailleen, että Omat eläketietosi -palvelun laskureista näkee, miten paljon ove pienentää myöhemmin maksettavaa vanhuuseläkettä. Ennen hakemuksen jättämistä asiakkaan kannattaa selvittää miten verotus muuttuu varsinkin silloin, jos saa eläkettä ja palkkaa samaan aikaan.

Eläkehakemuksista ja -päätöksistä tarkemmin Toimintakertomuksen sivuilla 12–15.

Käsittelyaikatavoitteilla pyritään toimentulon katkeamattomuuteen

Vanhuus-, ove-, perhe-eläke- ja työkyvyttömyyseläkehakemusten käsittelyajoille on asetettu tavoitteet. Vanhuus-, ove- ja perhe-eläkkeiden hakemukset käsiteltiin 2019 tavoitteen mukaisesti tai muutama päivä tavoitetta nopeammin. Työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyshakemusten tavoitteesta jäätiin hakemusmäärän kasvun vuoksi hieman jälkeä.

Kevan tavoitteena on lisätä henkilöasiakkaalle tarjottavaa tietoa siitä, miten ja missä vaiheessa hänen hakemuksensa käsittely etenee.

Tutustu hakemusten käsittelyaikoihin Kevassa ja yksityisen sektorin työeläke-

laitoksissa Toimintakertomuksen sivulla 13.

Palveluja ja yhteistyötä strategisen työkykyjohtamisen tueksi

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

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

Yhdessä ja verkostoissa

Keva kehitti vuonna 2019 palveluja yhä useammin asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa yhdessä. Kevan tavoitteena on myös vauhdittaa työnantaja-asiakkaiden keskinäistä oppimista ja kehittämisverkostoja.

Kunnat ja kirkon työnantaja-asiakkaat ovat jo vuodesta 2018 voineet hyödyntää kaikki Kevan työelämäpalvelut. Vuoden 2019 alussa täydet palvelut laajenivat myös valtion työnantajille.

Keva myönsi elokuussa yhteensä 500 000 euroa työelämän kehittämisrahaa 18 kunta-alan ja kirkon hankkeelle. Rahoi-

tusta saaneissa hankkeissa korostuivat työkykyjohtaminen ja mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolojen ehkäiseminen. Hankkeiden valinnassa painotettiin niiden innovatiivisuutta sekä tulosten laajaa hyödynnettävyyttä.

Tutkittua tietoa ja osaamista

Keva julkaisi vuonna 2018 Avaintietodot-verkkopalvelun. Sen avulla työnantaja-asiakkaat saavat tietoa siitä, millaisia kustannuksia työkyvyttömyys organisaatiolle aiheuttaa, mitä ilmiöitä kustannusten taustalla on ja miten kustannuksiin voidaan vaikuttaa. Vuoden 2019 lopussa 392 kunta-alan organisaatiota oli ottanut palvelun käyttöönsä. Avaintiedot-palvelut avaamista valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon työnantajille valmisteltiin vuonna 2019.

Kesäkuussa otettiin käyttöön digitaalinen henkilöstö- ja työhyvinvointikysely, ja 27 työnantaja-asiakasta toteutti palvelun avulla työhyvinvointikyselyn.

Vuonna 2019 Keva teki tutkimuksen ammatillisen kuntoutuksen onnistumisesta, ja tutkimus julkaistiin tammikuussa 2020.

Tutustu tarkemmin työelämäpalveluihin ja työurien tukemiseen Toimintakertomuksen sivulta 16 ja verkosta.

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

Henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden asiakaskokemus

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

Työnantaja-asiakkaiden ja henkilöasiakkaiden asiakastytytyväisyystutkimukset toteutettiin syksyllä 2019. Sekä henkilö- että työnantaja-asiakkaiden arviot asiakaskokemuksesta heikkenivät hieman vuoteen 2018 verrattuna, mutta heikentyneen selittää molemmissa todennäköisesti tilastollinen vaihtelu ja edellisestä vuodesta muuttunut vastaajajoukko. Molempien ryhmien asiakastytytyväisyys on edelleen kokonaisuutena hyvällä tai erinomaisella tasolla.

Työnantaja-asiakkaat pitävät uusista palveluista

Avoimessa palautteessa moni työnantaja arvioi yhteistyön Kevan kanssa kehittyneen positiiviseen suuntaan. Myönteistä kehitystä on tapahtunut niin kunnan, valtion kuin kirkon työnantaja-asiakkaiden joukossa.

Asiakkaat kokevat saavansa erityistä lisäarvoa ja hyötyä Kevan digitaalisista palveluista, työkykypalveluista sekä koulutuksista. Myös eläketurvaan liittyvä asiointi arvoitiin sujuvaksi. Asiakastytytyväisyystutkimuksen mukaan työnantajat pitävät verkostoja tärkeinä parhaiden käytäntöjen

TYÖNANTAJA-ASIAKKAIEN TYYTYVÄISYYS JA VALMIUS SUOSITELLA KEVÄÄ

Vuosi	2017	2018	2019
Tyytyväisyys (hyvän tai erinomaisen arvosanan eli numeron 4 tai 5 antaneita, asteikko 1–5, % vastaajista)	71	76	74
NPS	2	37	29

HENKILÖASIAKKAIDEN TYYTYVÄISYYS JA VALMIUS SUOSITELLA KEVÄÄ

Vuosi	2017	2018	2019
Tyytyväisyys (hyvän tai erinomaisen arvosanan eli numeron 4 tai 5 antaneita, asteikko 1–5, % vastaajista)	89	90	88
NPS	64	62	56

NPS eli Net Promoter Score lasketaan kysymällä asiakkailta asteikolla 0–10 "Kuinka todennäköisesti kysyttäessä suosittelet Kevää työeläkevakuuttajana (työnantaja-asiakkaat) tai Kevän palvelua (henkilöasiakkaat)?" Tulos lasketaan vähentämällä suosittelevien (9–10) prosenttiosuudesta arvostelijoiden (0–6) osuus. Tulos voi olla mitä tahansa –100 ja +100 välillä

ja toisilta oppimisen mahdollistajina.

Tyytyväisyystutkimuksen tulosten perustella aktiiviseen asiakasyhteydenpitoon on edelleen tärkeää kiinnittää huomiota. Työnantajapalveluja kehitetään entistä enemmän yhteistyössä asiakkaiden kanssa.

Henkilöasiakkaat edelleen erittäin tyytyväisiä

Kevän henkilöasiakkaiden asiakaspalvelua

ja -prosessia on kehitetty pitkäjänteisesti, ja asiakastytyväisyys on ollut korkealla tasolla jo monta vuotta peräkkäin. Myös vuoden 2019 tutkimuksessa yhdeksän asiakasta kymmenestä antoi Kevalle myönteisen arvosanan.

Eniten kehitettävää henkilöasiakkaat näkivät eläkepäätöksiä ja kuntoutuksia koskevissa prosesseissa, joihin toivottiin selkeyttä ja enemmän tietoa käsitellyn etenemisestä.

Työelämän kehittämisrahaa vuonna 2019 saaneet hankkeet

Espoon kaupunki, kotihoito (35 000 euroa): Muutosagentti – uusi tapa johtaa muutoksia esimiesten ja henkilöstön edustajan vahvalla tuella

Hausjärven kunta (25 000 euroa): Työkykyjohtamisen valmennuspolku Hausjärven ja Kärkölan kunnissa

Järvenpään kaupunki (35 000 euroa): Monimuotoinen itseohjautuvuus – Järvenpää kokeilukulttuurin kotikaupunkina

Kokkolan kaupunki (20 000 euroa): Perinteisestä perehdyttämismallista jatkuvan oppimisen toimintakonseptiin

Kotkan kaupunki, henkilöstöasioiden yksikkö (10 000 euroa): Rohkeutta ruuhkaelämään: mielenterveyden vahvistamista Kotkan kaupungilla

Kuntien Tiera Oy (30 000 euroa): Ulkoistuksien HR-työkalupakki

Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymä (45 000 euroa): Yhteisöllinen työhyvinvointi

Lappica Oy (30 000 euroa): Etättyötä ja yhteispeliä pohjoisessa

Limingan kunta (30 000 euroa): Johtamis- ja esimiestyön palvelullistaminen työkykyjohtamisen välineenä

Mikkelin hiippakunnan tuomiokapituli (15 000 euroa): Johtajana maaliin: Seurakunnissa tapahtuvan johtamisen kehittäminen muutosten ja niukkenevien resurssien äärellä

Nokian kaupunki (40 000 euroa): Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti. Mielen hyvinvoinnin tukeminen ja mielenterveyden häiriöihin perustuvien sairauslomien vähentäminen.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria (30 000 euroa): Riveria2025 – henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä (50 000 euroa): Kokonaisvaltainen työväkivallan ennaltaehkäisyntoimintamalli

Sataedu Satakunnan koulutuskuntayhtymä (15 000 euroa): Voimavara – työkykyä uuteen ammatilliseen koulutukseen

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä (30 000 euroa): Satasafety

Seinäjoen kaupunki (25 000 euroa): Työhyvinvoinnin lisääminen ja pitkien sairauspoissaolojen ehkäiseminen ennaltaehkäisevän valmennuksen voimin

Siilinjärven kunta (20 000 euroa): Edunvalvonnasta yhteiseen kehittämiseen

Uudenmaan liitto (15 000 euroa): Informaatioergonomiasta työhyvinvointia

Vastuu sijoitustoiminnasta

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

Vastuullisen sijoittamisen käytännön kehitystä Kevassa ohjaa vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä. Ohjausryhmään kuuluu edustaja jokaisesta Kevan sijoitustoiminnon yksiköstä. Vastuullisen sijoittamisen apulaisjohtaja toimii ohjausryhmän puheenjohtajana. Ohjausryhmä kokoontui vuonna 2019 neljä kertaa.

Tavoitteiden edistäminen vuonna 2019

Vuonna 2019 edistettiin Kevan hallituksen vuonna 2017 määrittämiä tavoitteita monipuolisesti ja varauduttiin tietyiltä osin jo päivittämään tavoitteita vuoden 2020 aikana. Erityisesti toimintaa kehitettiin vaikuttamisen osalta.

Kestävän kehityksen ratkaisujen lisääminen osakesalkussa

Keva toteutti laajan projektin kestävän kehityksen ratkaisuja painottavan teemaattisen salkun rakentamiseksi. Projekti eteni vuoden 2019 aikana sijoituspäätökseen, ja se rahoitettiin suunnitelman mukaisesti vuoden 2020 ensimmäisen kvartaalin aikana.

ESG-indeksimuutos passiivisalkussa

Osakesijoitusten passiivisalkussa siirryttiin vuoden 2019 aikana osittain seuraamaan ESG-indeksejä (sijoitushetkellä noin 20 % passiivisesta altistumasta). Tarjolla olevat indeksit eivät kaikilta osin vastaa Kevan tavoitteita, joten indeksien kehitystä jätetään seuraamaan ennen uusia sijoituksia.

Kiinteistösijoitusten ympäristötavoitteet

Kiinteistösijoitusten ympäristötavoitteita alettiin uudistamaan, koska edelliset tavoitteet saavutettiin tavoiteaikataulua nopeammin.

Keva sitoutui vuonna 2019 The Net Zero Carbon Buildings Commitment -ohjelmaan. Tämän sitoumuksen tavoitteena on, että kaikki Kevan omassa hallinnassa olevat kiinteistöt ovat energiankäytön osalta hiilineutraaleja vuoteen 2030 mennessä.

Osakesalkun hiili-intensiteetin aleneminen

Hiili-intensiteetin alentaminen ei ole Kevan varsinainen tavoite, mutta osakesijoitusten hiili-intensiteetin uskotaan alenevan vastuullisen sijoittamisen tavoitteiden seurauksena.

Salkun hiili-intensiteetti on herkkä salkun sisäisille sektoripainotuksille sekä markkinahintojen muutoksille. Sen vuoksi

kehitystä pitää seurata yhtä vuotta pidemmällä aikavälillä.

Vuoden 2019 lopussa Kevan listattujen osakesijoitusten salkkupainoilla painotettu hiili-intensiteetti oli laskenut vuoden 2018 alusta noin 10 % ja oli noin 5 % Kevan vertailuindeksiä alemmalla tasolla. Hiili-intensiteetti on laskenut eniten Euroopassa mm. suorien osakesijoitusten strategia-muutoksen johdosta.

Sijoittajan näkökulmasta hiili-intensiteetti mittaa epäsuorasti salkun staattista regulaatoriskiä. Pelkkä hiili-intensiteetin tarkastelu on liian suppea näkökulma ilmastonmuutoksen riskien ja mahdollisuuksien ymmärtämisessä. Hiiliriskin ymmärtämiseksi tehtävä työ jatkuu Kevassa vuonna 2020 osana ilmastonmuutoksen arviointia.

Entistä aktiivisempi vaikuttaminen ja omistajaohjaus

Kevan omistajaohjauksen periaatteet päivitettiin vuoden 2019 lopussa vastaamaan Keva-lain muutoksia. Päivitetyt periaatteet mahdollistavat Kevan aktiivisemmän roolin osakkeenomistajana.

Omistajaohjauksen periaatteiden keskeisimmät muutokset:

- > Päätökset Kevan jäsenyyksistä listayhtiöiden hallituksissa tehdään Kevan hallituksessa ja muut hallintoelinjäsenyydet sijoitustoiminnan johtoryhmässä
- > Periaatteiden fokus laajeni Suomesta Euroopan talousalueen osakkeomistuksiin



> Keva aloittaa yhtiökokousäänestämisen suorissa listatuissa osakesijoituksissa vuonna 2020. Keva lisää äänestysaktiivisuuttaan vaiheittain, ja omistajaohjauksen toteuttamisesta raportoidaan vuosittain julkisesti.

Ulkoiset omaisuudenhoitajat vaikuttavat aktiivisesti

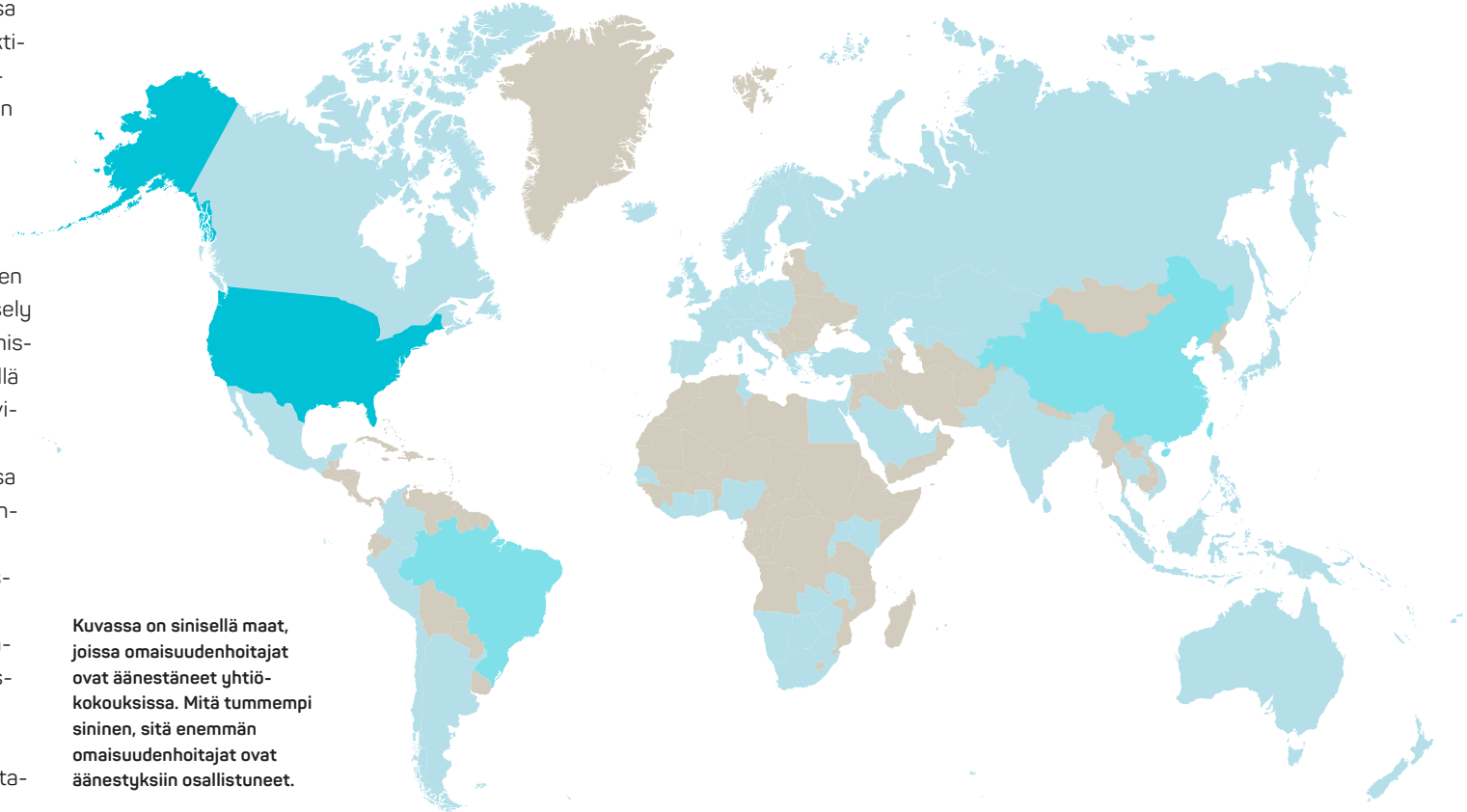
Kevan ulkoisille osake- ja korkosijoitusten omaisuudenhoitajille lähetetty ESG-kysely käsitteli edellisvuoden tapaan äänestämistä ja vaikuttamista. Kyselystä saatiin tällä kerralla aiempaa tarkempaa tietoa aktiivisen omistajuuden toteuttamisesta.

Kyselystä saatiin tietoa muun muassa yhtiökokousten maantieteellisestä sijainnista, äänestyspäätöksistä sekä syistä äänestyspäätösten takana. Vaikuttamisesimerkkien luokittelua parannettiin SASB:n (Sustainability Accounting Standards Board) kehittämän materiaalisuuskehikon avulla.

Kevan ulkoistettuja aktiivisia osakestrategioita hallinnoivat omaisuudenhoitajat vaikuttivat vuonna 2019 aktiivisesti: managereista 100 % käytti äänioikeuttaan ja osallistuivat yhteensä 95 %:iin yhtiökokouksista.

Saatuisten vastausten perusteella yhtiökokouksia oli yhteensä yli 2 000 73 eri maassa ja ääniä niissä annettiin yhteensä yli 24 000 kpl. (Tulokset perustuvat Kevan toteuttamaan kyselytutkimukseen ulkoisille omaisuudenhoitajille, jotka olivat Kevan salkussa vuoden 2019 lopussa. Luvut kos-

YHTIÖKOKOUKSET MAANTIETEELLISEN SIJAINNIN MUKAAN



Kuvassa on sinisellä maat, joissa omaisuudenhoitajat ovat äänestäneet yhtiökokouksissa. Mitä tummempi sininen, sitä enemmän omaisuudenhoitajat ovat äänestyksiin osallistuneet.

kevat niitä äänestyksiä, joista tieto on raportoitu.) Eniten äänioikeutta käytettiin Yhdysvalloissa, Japanissa ja Kiinassa.

Annetuista äänistä n. 10 % vastusti yhtiökokoukselle annettua ehdotusta. Valtaosa näistä äänestyspäätöksistä liittyi hallitukseen, pääomarakenteeseen tai palkitsemiseen.

Ulkoistetut omaisuudenhoitajat vaikuttavat aktiivisesti sijoituskohteisiin myös

yhtiökokousten ulkopuolella. Vuonna 2019 heillä oli meneillään yli 1 000 tavoitteellista vaikuttamisprosessia ja selvästi yleisin vaikuttamismuoto oli suora yhteydenpito yritykseen. (Tulokset perustuvat Kevan toteuttamaan kyselytutkimukseen ulkoisille omaisuudenhoitajille, jotka olivat Kevan salkussa vuoden 2019 lopussa. Luvut koskevat niitä vaikuttamistapauksia, joista kyseinen tieto on raportoitu.) Pieni osa

vaikuttamisprojekteista toteutettiin hyödyntämällä ulkoisia palveluntarjoajia tai yhteistyötä muiden sijoittajien kanssa.

Vaikuttamisprosessit kestivät tyypillisesti korkeintaan vuoden, mutta kesto oli pisimmillään yli viisi vuotta.

Yleisin syy vaikuttamiselle koski edellisvuoden tapaan hyvää hallintotapaa, mutta ympäristö- ja sosiaaliset teemat olivat yleistyneet. Molemmat teemat olivat

mukana viidesosassa omaisuudenhoitajien vaikuttamistapauksista. Raportoitujen tulosten perusteella vaikuttamiselle asetetut tavoitteet saavutettiin viidesosassa vaikuttamistapauksista. Vaikuttamistapauksista noin puolet oli vielä meneillään vuoden 2019 lopussa.

Yhteistyövaikuttamisen kohteena ilmasto

Keva on osallistunut vastuullisuutta edistäviin yhteistyöaloitteisiin ja verkostoihin jo vuodesta 2004 lähtien.

Yhteistyövaikuttaminen muiden sijoittajien kanssa kohdistui vuonna 2019 erityisesti ilmastonmuutokseen.

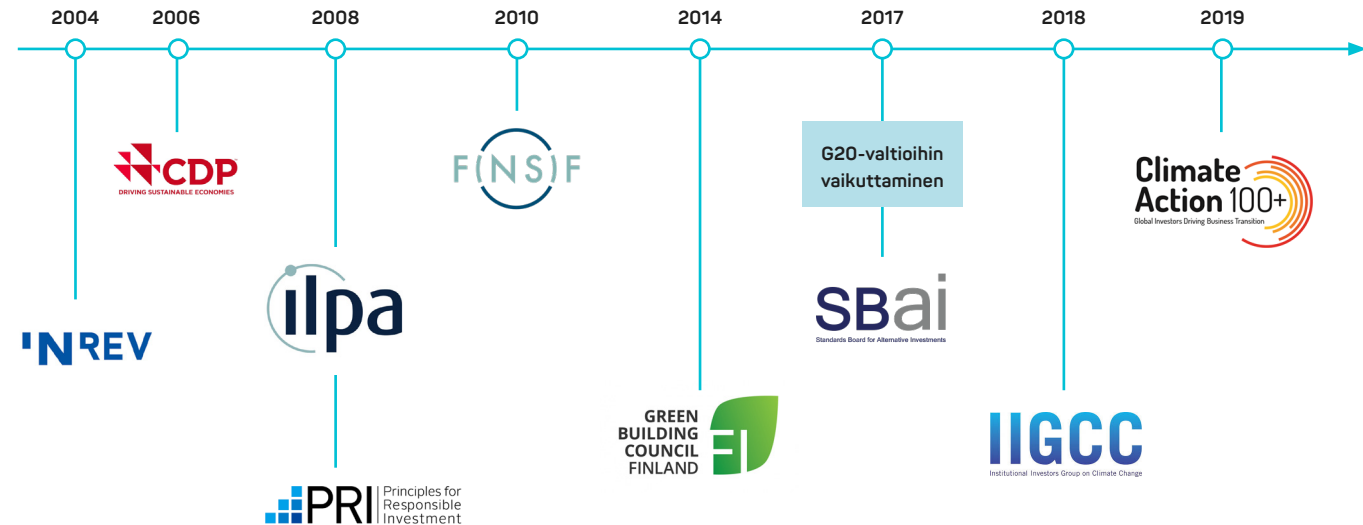
CDP

Vuonna 2019 Keva osallistui CDP:n Non-Disclosure -projektiin. Sen kautta Keva oli mukana vaikuttamassa 34 yhtiöön, jotka eivät olleet vastanneet CDP:n raportointipyyntöihin, jotka koskivat ilmastonmuutosta tai metsien ja veden käyttöä.

Projektin raportointipyyntöjen kohteena olleista 644 yhtiöstä 97 julkisti ainakin yhden pyydytyistä raporteista, yhteensä 111 raporttia. Nämä 97 yhtiötä edustavat yhteensä 2 100 miljardin Yhdysvaltain dollarin markkina-arvoa ja yli 1 miljardia MtCO₂e hiilidioksidipäästöjä (scope 1 ja 2).

[Lisätietoa kampanjasta CDP:n sivuilta.](#)

KEVAN JÄSENYTYKSET SIOJITTAMISEN VASTUULLISUUTTA EDISTÄVISSÄ VERKOSTOISSA JA YHTEISTYÖALOITTEISSA



Climate Action 100+

Vuoden 2019 aikana Keva liittyi mukaan Climate Action 100+ -projektiin. Projektin tavoitteena on vaikuttaa 100 yhtiöön, jotka vastaavat 2/3 maailmanlaajuisista teollisuuden päästöistä. Näiden lisäksi vaikuttamisen kohteena on 61 sijoittajien erikseen valitsemaa yhtiötä, joilla on merkittävä asema muutoksessa kohti vähähiilistä yhteiskuntaa.

Projekti on saanut aikaan myönteisiä vaikutuksia ilmastonäkölämmästä vaikeilla toimialoilla, kuten sementti-, metalli-, kaivos-

ja autoteollisuudessa. Useat yhtiöt ovat julkistaneet tavoittelevansa hiilineutraalia liiketoimintaa.

Yhteenveto Climate Action 100+ projektin saavutuksista vuoden 2019 loppuun mennessä:

- > 70 % yhtiöistä on asettanut pitkän aikavälin päästövähennystavoitteet
- > 9 % päästövähennystavoitteista on vähintään linjassa Pariisin ilmastopöytäkirjan kanssa
- > 8 % yhtiöistä on vaikuttamisperiaatteet,

joita pyrkivät varmistamaan, että yhtiöiden omat vaikuttamistoimet ovat linjassa tarvittavien ilmastotoimien kanssa

- > 40 % yhtiöistä laatii ja julkistaa ilmastokenaarioanalyyskejä, ja 30 % yhtiöistä tukee julkisesti TCFD:n ilmastoraportointisuositusta (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
- > 77 % yhtiöissä ilmastonmuutokseen liittyvät asiat ovat yhtiön hallituksen vastuulla

Vaikuttaminen G20-valtioihin

Vuonna 2019 Keva osallistui yhteiskirjeseen, jolla pyrittiin vaikuttamaan G20-valtioihin ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.

Sijoittajat odottavat G20-valtioilta:

- > Pariisiin ilmastopimuksen tavoitteiden saavuttamista
- > Kiihdyttää yksityisen sektorin sijoituksia vähähiilisiin kohteisiin
- > Sitoutua edistämään ilmastoraportointia

Vaikuttaminen on osa Investor Agendaa -toimia, joita sijoittajilta odotetaan ilmastomuutoksen torjumiseksi.

Lisätietoja aloitteesta sekä kaikki allekirjoittajat ovat Investor Agendan sivuilla.

Toiminta yksiköissä Suorat osakesijoitukset

Suorien osakesijoitusten strategia uusittiin vuoden 2019 aikana. Vuonna 2017 uudistetut vastuullisen sijoittamisen periaatteet ja vuonna 2019 uudistetut omistajaohjauksen periaatteet ovat osaltaan linjanneet suorien osakesijoitusten strategiakehitystä.

Yhtiöiden vastuullisuutta arvioidaan muiden käytettävien, toimialasta riippuvien arviointikriteerien osana ja tavoin. Näin vastuullinen sijoittaminen on integroitu sijoitusprosessiin.

Tapaamisissa ja johdon kanssa keskusteluissa oli lähes poikkeuksetta esillä myös ESG-asiat.

Kevalla oli tammikuun 2019 loppuun asti edustus Finnairin osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa.

Ulkoistetut osakesijoitukset

Vuonna 2019 tärkeä projekti oli kestävän kehityksen salkun rakentaminen ja siihen liittyvä omaisuudenhoitajahaku. Haussa omaisuudenhoitajille asetettiin samat tiukat laatukriteerit kuin yleensäkin, mutta lisävaatimuksena edellytettiin edelläkävijyyttä ESG-integroinnissa. Salkun sijoituskohteiden odotetaan tuottavan ratkaisuja kestävän kehityksen haasteisiin, joiden ohjenuorana ovat YK:n kestävän kehityksen tavoitteet, unohtamatta salkun normaalia tuottovaadetta.

Haun lopputuloksena päätettiin sijoittaa kolmeen uuteen sijoitusstrategiaan. Näistä kaksi on ns. vaikuttavuussijoituksia, eli strategian mukaisesti sijoitetaan yrityksiin, joiden tuotteet tai palvelut edistävät YK:n tavoitteiden toteutumista. Tavoitteista on valittu teemoja (esimerkiksi terveydenhuolto, ympäristönsuojelu, koulutus tai ravitsemus) ja niihin etsitään sopivia sijoituskohteita. Kolmas sijoitusstrategia keskittyy kestävien liiketoimintamallien löytämiseen, ja aktiivinen, päämäärätietoinen vaikuttaminen salkkuyrityksiin on keskeinen osa sijoitusprosessia.

Suorat korkosijoitukset

Kevassa kaikki suorat yrityslainasijoitukset analysoidaan ESG-näkökulmasta. Tämän lisäksi Kevan sijoituskohteina on niin

sanottuja green bondeja, vihreitä valtionlainoja ja vakuudellisia covered-lainoja. Näillä hankitut varat käytetään ennalta hyväksytyjen ympäristöperiaatteiden mukaisesti.

Yrityslainasijoittamisessa yhtiöiden toimintaan ei voida vaikuttaa omistajan roolissa. Velkasijoittaja vaikuttaa rahoituksen hinnan ja saatavuuden kautta – yritykseltä voi jäädä rahoitus saamatta, ja sitä yritykset haluavat välttää. Keva jätti vuonna 2019 sijoittamatta useaan uuteen lainaemissioon yhtiöissä havaittujen ESG-riskien vuoksi.

Ulkoistetut korkosijoitukset

Kevan ulkoiset varainhoitajat ottavat yleensä aktiivisen roolin lainaehdojen ja -käyttökohteiden neuvotteluissa. Jos yritys jättää vastuullisuusriskit ja -mahdollisuudet huomioimatta, sillä on suora yhteys rahoituksen saatavuuteen ja hintaan. Keva on pitkän aikavälin sijoittaja, ja vaikuttaminen ohjaa yritysten fokusta Kevan kannalta keskeisiin asioihin.

Vuonna 2019 Kevan ulkoisilla korko-omaisuudenhoitajilla oli käynnissä yli 200 vaikuttamistapausta. Näiden tapauksien sisältöä, kestoja, vaikuttamistapaa ja lopputulosta seurataan systemaattisesti. Vuonna 2019 oli havaittavissa ympäristöasioihin liittyvien teemojen kasvu, joka koski muun muassa hiilidioksidipäästöjä, metsien hävittämistä ja uusien teknologioiden roolia tulevaisuuden energiarjestelmissä.

Vuoden 2019 aikana Kevassa kehitettiin

ulkoisille varainhoitajille uudistettu, yhdenmukainen raportointimalli, joka otetaan käyttöön vuoden 2020 aikana. Uudistuksen tavoitteena on ohjata raportointia yhä voimakkaammin pitkän aikavälin arvonluontiin liittyviin asioihin sisältäen yhä systemaattisemman vastuullisuus-kysymysten esiintuonin.

Pääomasijoitukset ja infrasijoitukset

Pääomasijoituksissa omistajaohjaus on muita omaisuusluokkia suoraviivaisempaa, koska pääomasijoittajat omistavat normaalisti selvän enemmistön salkkuyhtiöistä.

Kevan tärkein vaikuttamisen muoto pääomasijoituksissa on rahastojen sijoitusneuvostot. Kevalla oli vuonna 2019 sijoitusneuvostopaikka noin 70 rahastossa, ja se osallistui noin 100 sijoitusneuvoston kokoukseen. Keva on pyrkinyt painottamaan vastuullisuuden tärkeyttä sijoitusneuvostojen kokouksissa.

Tämän lisäksi Kevan edustajat tapasivat hallinnointiyhtiöiden edustajia noin 60 kertaa vuoden 2019 aikana, ja keskusteluissa sivuttiin käytännössä aina ESG-asioita.

Kevan salkussa olevat pääomasijoittajat tekevät vuosittain laajan ESG-raportin, ja vastuullisuusasiat ovat myös osa rahastojen muuta säännöllistä raportointia sijoittajille. Tämän lisäksi Keva lähettää vuosittain kaikille suurimmille salkussaan oleville pääomasijoitusrahastoille ESG-kyselyn, jolla kartoitetaan rahastojen vastuullisen

sijoittamisen politiikkaa, resursointia ja sitoutumista YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin.

Keva on Institutional Limited Partners Associationin (ILPA) jäsen. ILPA on pääomarahastosijoittajien (LP) kattojärjestö ja sillä on vaikutusvaltaa managereihin. ILPA pyrkii kehittämään ja edistämään prosesseja, hyvää hallintotapaa ja läpinäkyvyyttä.

Kiinteistösijoitusrahastot

Kevan kiinteistörahastosijoituksissa rahastot omistavat kiinteistökohteet yleensä kokonaan, jolloin omaisuudenhoitajien vaikuttamismahdollisuudet kiinteistökohteissa ovat suoraviivaisia ja aktiivisia.

Kevan tärkein tapa vaikuttaa kiinteistörahastoihin on toimia niiden sijoitusneuvostoissa. Keva on jäsenenä noin 35 rahaston sijoitusneuvostossa ja osallistui viime vuonna arviolta noin 60:een sijoitusneuvoston kokoukseen. Kevan kiinteistörahastojen omaisuudenhoitajat keskittyvät vastuullisuudessa etenkin kiinteistöjen energian- ja vedenkulutukseen sekä turvallisuuteen, rakennusten ja rakennushankkeiden ympäristöluokituksiin (kuten BREEAM ja LEED), rahastotason raportointiin ja hiilijalanjälkeen.

Yhä useampi Kevan sijoittamista kiinteistörahastoista pyrkii menestymään GRESB-vertailussa (Global Real Estate Sustainability Benchmark, The ESG Benchmark for Real Assets). GRESB-raportoinnin avulla vertaillaan kiinteistöjen ESG-näkökulmia kansainvälisesti ja löyde-

tään kehitettäviä energianhallinnan sekä ympäristö- ja vastuullisuusjohtamisen kohteita.

Hedgerahastot

Keva arvioi hedgerahastoja valitessaan vastuullisuusasioita samalla tavoin kuin pääomasijoituksissa, mutta hedgerahastoissa käytännön vaikuttamismahdollisuudet ovat yleensä pääomasijoituksia pienemmät.

Kevalle on kaikissa suljetuissa hedgerahastoissa sijoitusneuvostopaikka, mikä tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa myös vastuullisuusasioihin. Kevalle on tärkeää, että dialogi hallinnointiyhtiön kanssa on aktiivista ja hallinnointiyhtiötä tavataan säännöllisesti.

Keva on osallistunut hedgerahastoja käsittelevän Standards Board for Alternative Investmentsin (SBAI, entiseltä nimeltään HFSB) tilaisuuksiin ja jatkaa yhteistyötä SBAI:n kanssa. SBAI keskittyy mm. hyvän hallintotavan, läpinäkyvyyden ja prosessien edistämiseen. Lisäksi Keva keskustelee säännöllisesti suomalaisen hedgerahastosijoittajayhteisön kanssa.

Suorat kiinteistösijoitukset

Keva saavutti vuosille 2016–2020 laaditun ympäristöstrategian tavoitteet etuajassa jo vuonna 2018. Vuonna 2019 valmisteltiin uutta suorien kiinteistösijoitusten ympäristöstrategiaa vuosille 2020–2030. Keva allekirjoitti Green Building Councilin, GBC:n sitoumuksen marraskuussa 2019.



Uuden ympäristöstrategian keskeisin tavoite on suorien kiinteistöomistusten energiankäytön hiilineutraalius vuoteen 2030 mennessä. Hiilineutraaliustavoite julkaistiin Green Building Councilin (GBC) Net Zero Carbon Buildings Commitment -sitoumuksen sisältöjen mukaisesti ja yhdessä uuden ympäristöstrategian kanssa keväällä 2020.

Tutustu tarkemmin:

> [Strategian yhteenveto](#)

> [WorldGBC-sitoumus](#)

Vuoden 2019 aikana Keva toteutti noin 20 energiansäästötoimenpidettä kohteiden jatkuvan energiamanageroinnin osana.

Kevan suorien kiinteistösijoitusten vertailukelpoisten kohteiden sähkönkulutus laski 359 MWh (–0,4 %) ja normitettu lämpö 1749 MWh (–1,6 %) edeltävään vuoteen verrattuna. Hiilidioksidipäästöt pienenevät vertailukelpoisten kohteiden osalta yhteensä noin 312 tCO₂ (–0,9 %). Veden kokonaiskulutus laski edellisvuodesta 0,4 % ja

oli vuonna 2019 yhteensä 461 300 m³.

Kiinteistöalan **energiatohokkuussopimuksissa** on Kevan omistamille kiinteistöille asetettu 4 prosentin energiansäästön välitavoite vuodelle 2020. Tavoite saavutettiin jo vuoden 2018 aikana.

Kevan kokonaan omistamalle ja vuonna 2019 valmistuneelle Espoon Andante -toimistorakennukselle haettiin LEED Gold -tason ympäristösertifiointi. Lisäksi Keva oli mukana toteuttamassa kokonaan hiilineutraalia korttelia Tampereen keskustaan uuden Marriott-hotellin yhteyteen.

ESG-data

Kevan perustehtävä on eläketurvasta huolehtiminen. Siihen tähdätään harkitsevan ja kokonaisvaltaisen sijoituskohteiden analysoinnin avulla.

Kevan salkunhoitajilla on käytössään ESG-tietokanta, jonka avulla salkkujen ja salkkukokonaisuuksien ESG-näkökulmia voidaan tarkastella.

ESG-arvioiden kattavuus on Kevan listatuissa osakesijoituksissa 95 % salkun sijoitusomaisuudesta. Kattavuus on heikompaa kehittyvillä markkinoilla ja Japanissa, esi-

merkiksi osakesijoituksissa kattavuus on USA:ssa 99 %, Euroopassa 98 %, kehittyvillä markkinoilla 89 % ja Japanissa 87 %.

ESG-data on yksi työkalu salkkujen ja yhtiöiden kokonaisriskin arviointia varten. Vaikka informaatio lisääntyy, on hyvä huomata, että ESG-analyysi on pääosin kvalitatiivista ja joskus ajan kuluessa muuttuvaa. Myös sijoituskohteet kehittyvät yli ajan. ESG-data ja menetelmät kehittyvät voimakkaasti. Saman ilmiön mittaaminen voi antaa erilaisia tuloksia eri menetelmillä. Lopputulokset samalla menetelmällä mitattuina voivat myös muuttua ajan kuluessa.

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

Normitarkastelu

Normipohjaista seulontaa sovelletaan Kevassa suorissa osake- ja yritysainasijoituksissa sekä salkussa oleviin yhtiöihin että salkkuun tuleviin yhtiöihin. Keva seuraa erityisesti YK Global Compactin toteutumista. Normitarkastelu kattaa 96 % Kevan listatuista osakesijoituksista.

Jos sijoituskohteissa havaitaan rikkeitä, keskustelu ja vaikuttaminen on ensisijainen toimintatapa tilanteen korjaamiseksi. Keva voi lisätä omistustaan, kun yhtiö on muuttanut tai viestinyt muuttavansa toimintatapojaan. Suurissa yhtiöissä muutos-

prosessit ovat usein pitkiä. 24 kuukauden kuluttua rikkomuksesta omistus myydään, jollei yritys ole muuttanut tai viestinyt muuttavansa toimintatapojaan.

Vuoden 2019 lopussa Kevan suorissa osakesijoituksissa ei ollut Global Compact -normeja rikkoneita yhtiöitä (tieto perustuu Kevan käyttämän ulkopuolisen palveluntarjoajan arvioon). Vuoden aikana yksi yhtiö myytiin prosessin mukaisesti normirikkomuksen seurauksena.

Kevan suorissa yritysainasijoituksissa ei vuoden 2019 aikana tullut esiin sellaisia uusia normirikkomustapauksia, jotka olisivat aiheuttaneet prosessin mukaisia toimenpiteitä.

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

Kevan ulkoistetuissa osake- ja korkosijoituksissa kansainvälisten normien toteutumista seurataan säännöllisesti.

Keva on poissulkenut sijoituskohteiden ulkopuolelle yhtiöt, jotka tuottavat kansainvälisissä sopimuksissa kiellettyjä, ns. kiistanalaisia aseita (perustuu Kevan käyttämän ulkopuolisen palveluntarjoajan arvioihin). Poissuljetut aselajit sisältävät ydinaseet, rypälepommit, maamiinat sekä biologiset ja kemialliset aseet. Kiistanalaiset aseet on laajasti poissuljettu Kevan kaikista listatuista osake- ja yritysainasijoituksista, myös ulkoistetuista sijoituksista.

Kevan tavoite: hiilineutraaliksi kiinteistöjensä energiankäytön osalta vuoteen 2030 mennessä

Keva on allekirjoittanut Net Zero Carbon Buildings -sitoumuksen, joka tähtää rakennusten hiilineutraaliin energiankäyttöön vuoteen 2030 mennessä. Sitoumus on keskeinen työkalu Kevan suorien kiinteistöomistusten ympäristöstrategian tavoitteiden saavuttamisessa.

Keva on päivittänyt omistamiensa kiinteistöjen ympäristöstrategiaa tämän vuoden alusta.

Tavoitteena on puolittaa kiinteistöjen energiankäytön hiilidioksidipäästöt vuoden 2025 loppuun mennessä ja olla hiilineutraali energiankäytön osalta vuoteen 2030 mennessä. Keva on allekirjoittanut kansainvälisen Net Zero Carbon Buildings -sitoumuksen, jolla varmistetaan tavoitteeseen pääsemistä.

- Sitoumus keskittyy tuoreen ympäristöstrategiamme keskeiseen osa-alueeseen eli suorien kiinteistöomistusten energiankäytön ilmastovaikutusten nollaamiseen, Kevan kiinteistöjohtaja Carl-Henrik Roselius sanoo.

- Näin varmistamme keskittymisen olennaiseen ja saamme toteutettua kunnianhimoisen tavoitteemme myös taloudellisilla mittareilla kannattavasti, hän lisää. Pitkäaikaiselle eläkesijoittajalle tällainen menettely sopii oikein hyvin, hän muistuttaa.

Kevan kiinteistöjen ympäristöpäällikkö Tuomas Helinin mukaan tavoitteena on myös tehostaa kiinteistöjen energiankäyttöä viidenneksellä vuoden 2030 loppuun mennessä.

- Kiinteistöillä paikallisesti tuotetun uusiutuvan energian osuutta pyritään nostamaan 10 %:iin vuoden 2030 loppuun mennessä mm. aurinkopaneeli- ja lämpöpumppuinvestoinneilla. Ostosähkö on kiinteistöissämme ollut kokonaan uusiutuvaa jo vuodesta 2019 lähtien, hän kertoo.

Kaikissa 2020-luvulla käynnistyvissä rakennushankkeissa valmistuu energiankäytön osalta hiilineutraaleja rakennuksia ja ne ovat ympäristösertifioituja (LEED, BREEAM, RTS tai vastaa-

va). Lisäksi 2020–2025 valmistuvista asunnoista vähintään 10 % on puurakenteisia.

Net Zero Carbon Buildings -sitoumus on vaikuttava tapa toimia

Nyt allekirjoitettu sitoumus on osa maailmanlaajuisen World Green Building Council (GBC) -verkoston toimintaa, jonka tavoitteena on vahvistaa rakennetun ympäristön kestävää kehitystä.

- Verkostolla on kiinteistösektorin vakuuttavien ymmärrys ja osaaminen kiinteistöjen hiilineutraaliuden edistämiseksi ja kyky tunnistaa mikä on oleellista ja tehokasta ja mikä ei, Tuomas Helin sanoo.

Yksin Suomen GBC-verkoston kuuluu noin 150 kiinteistö- ja energiasektorin keskeistä organisaatiota.

Net Zero Carbon Buildings -sitoumuksen allekirjoittaneet yritykset, kaupungit ja alueet tavoittelevat hiilineutraaliutta vuoteen 2030 mennessä kaikissa kiinteistöissään. Sitoumuksen allekirjoittajat toimivat kirittäjinä koko alalle tuoden sitä, että kaikki rakennukset globaalisti toimivat päästöttömästi vuoteen 2050 mennessä.

Sitoumuksen ovat Suomessa aiemmin allekirjoittaneet mm. Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan omistama Ylva ja Helsingin kaupunki.

- Hiilineutraaliin energiankäyttöön siirtymisen tulee olemaan yksi tämän vuosikymmenen merkittävimmistä ilmastotoista, joita kiinteistöalalle voimme tehdä. On erittäin hienoa ja tärkeää, että Keva alan keskeisenä toimijana näyttää esimerkillään suuntaa. Toivomme mahdollisimman monen kiinteistöalalla tarttuvan tähän mahdollisuuteen, kertoo kehityspäällikkö Lauri Tähtinen Green Building Council Finlandista.

Kevan suoraan omistamien 133 kiinteistökohteen vuokrattava pinta-ala oli vuoden 2019 päättyessä noin 870 000 m². Niissä oli noin 4 200 vuokrasopimusta, joista noin 3 400 asuntoja ja loput toimitiloja.

Vastuu henkilöstöstä

Uusi strategia muuttaa työtä

Maaliskuussa 2019 Kevan hallitus hyväksyi vuoteen 2025 tähtäävän strategian. Siinä keskeisiksi tavoitteiksi asetettiin alan paras asiakaskokemus ja paras kustannustehokkuus. Jotta työeläkealan parhaaseen asiakaskokemukseen päästään, edellyttää se Kevalta alan parasta työntekijäkoke-
musta. Tavoitteiden saavuttaminen ja strategian toteuttaminen edellyttävät myös mm. kevalaisten osaamisen kehittymistä, digitalisaation hyödyntämistä ja sijoitus-
toiminnan onnistumista.

Kevassa käytettiin strategian tunnetuksi tekemiseen ja käytäntöön viemiseen pelillistämistä. Peli tarjosi erinomaisen mahdollisuuden keskustella organisaation eri osissa työtään tekevien kanssa.

Strateginen kehitystyö jaettiin painopistealueisiin ja projekteihin. Keskeisimpinä käynnistyivät asiakkuusohjelma, digi-ohjelma ja henkilöstöohjelma. Kevalaiset osallistuivat strategian pohjalta käynnistettyihin projekteihin.

Strategian toteuttamiseksi valmisteltiin johtamisjärjestelmä- ja organisaatiouudistusta, joka toteutetaan vuonna 2020. Organisaatorakenteessa otetaan strategian lisäksi huomioon työeläkejärjestelmien mahdollinen yhdistyminen ja valmistaudutaan Kevan toiminnan eriytymiseen työeläkevakuutusyhtiöön ja muita julkisen

sektorin eläkkeitä kuin kuntien henkilöstön eläketurvaa hoitavaan eläkelaitokseen.

Kevan uudesta strategiasta on tarkemmin Toimintakertomuksen sivuilla 3 ja 31.

Henkilöstömäärä vähenee lähivuosina

Kevan hallitus asetti henkilötövuosille nk. kehykset seuraaviksi kolmeksi vuodeksi. Tavoitteen mukaan pyritään siihen, että henkilöstön määrä vähenee luonnollisen poistuman verran. Vähennemällä ennakoidaan sitä, että automaatio vähentää rutiiniluonteisen työn määrää ja tehtäviä. Samaan aikaan tuetaan kevalaisten uudelleensijoittumista organisaation sisällä uusiin ja erilaista osaamista edellyttäviin tehtäviin.

Työeläkevakuuttajien tavoitteena on suomalaisten työurien pidentäminen. Kevassa alkoi vuonna 2018 projekti, jonka tavoitteena oli edistää Kevan strategista työkykyjohtamista. Työkykyjohtamisella edistetään mm. organisaatio- ja johtamisjärjestelmän muutoksiin sopeutumista.

Sähköisten palvelujen käyttö tehostui

Vuonna 2018 alkanut Keva-talon muutos kerros kerrokselta monitilaympäristöksi päättyi kesällä 2019. Tämän jälkeen kaikki kevalaiset ovat tehneet työtään uudiste-

PERUSTIETOA KEVALAISISTA

- > Henkilöstön määrä 31.12.2019: 528, joista vakituisia oli 513 ja määräaikaista 15
- > Henkilötövuosia vuonna 2019: 501,24
- > Henkilöstön keski-ikä 49,8 vuotta, naisia 68 % ja miehiä 32 %
- > Uusia työntekijöitä palkattiin 40 ja 51 henkilön työsuhde päättyi
- > Henkilöstön koulutukseen käytettiin 1 579 henkilötöpäivää, joka oli 3,2 htp/henkilö
- > Vuoden aikana sairauspoissaoloja keskimäärin kalenteripäivinä 9,5 pvää/hlö ja työpäivinä 7,3

tussa Keva-talossa, jossa on mahdollista tehdä entistä vuorovaikutteisempaa ja organisaatorajat ylittävää työtä ja hyödynnetään uutta teknologiaa. Monitilaratkaisun vaikutuksia työntekoon ja henkilöstön hyvinvointia seurattiin mm. yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa.

Monitila on osa laajempaa, vuonna 2016 alkanutta Kevan toimintakulttuurin muutosta. Sitä tuettiin vuonna 2019 myös uusilla työajanseurannan ja hr-järjestelmillä. Järjestelmät tehostivat samalla henkilöstöhallinnon prosesseja.

Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kevalaisilla on sopimuspalkat. Kevassa aloitettiin vuonna 2017 tehtäväkuvien päivittäminen, vaatavuusluokittelu ja -taso-

jen keskinäinen suhteuttaminen. Työssä käytetään HAY Groupin (nykyisin Korn Ferry) kehittämää pisteytysmenetelmää, ja arvioinneista vastasi pisteytystyöryhmä, jossa olivat edustettuina työntekijäjärjestöt ja työnantajan edustajat. Työryhmä kävi läpi kaikki tehtävät lävitse vuosien 2018–2019 aikana.

Tehtävien vaatavuusarviointi perustuu esimiehen laatimaan tehtäväkuvaukseen. Tavoitteena on tehdä palkitsemisesta entistä näkyvämpää ja vertailtavampaa. Tehtävien vaatavuudenarviointi -projektin päätyminen ei johtanut suoraan palkkausjärjestelmän uudistamiseen. Palkkausjärjestelmän kehittäminen on vuorossa tulevina vuosina.

Kevassa on käytössä kertapalkitsemismahdollisuus erityisen hyvistä suorituksis-

ta, ja kertapalkkioita maksettiin vuoden 2019 aikana 49:lle (vuonna 2018 38) henkilölle.

Yksi toimintakulttuurin kehitysprojekti oli vuonna 2018 toteutettu tulospalkkio-uudistus, jonka tavoitteena oli entistä yhtenäisempi ja läpinäkyvämpi suorituksen arviointi ja siihen perustuva palkitseminen. Uutta menetelmää käytettiin keväällä 2019 vuoden 2018 tulospalkkioiden jakamiseen. Tulospalkkiota maksettiin 465 kevalaiselle.

Tasa-arvon edistäminen

Kevan työntekijöistä lähes 70 % on naisia, ja esimiestehtävissä oli naisia 32 ja miehiä 29 (vuonna 2018 sekä naisia että miehiä 32). Vuoden 2019 lopussa johtoryhmässä oli henkilöstön edustaja mukaan lukien kaksi naista ja seitsemän miestä.

Kevan nykyinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kaudelle 2018–2020. Vuoden kuluessa rekrytointiprosesseissa kiinnitettiin huomiota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia parannettiin kehittämällä joustavampia työajan ja etätöiden järjestelyjä.

Koko organisaation tasolla naisten keski- ja mediaanipalkat jäivät selvästi alle miesten palkkojen. Palkkaeroja on analysoitu, ja toimenpiteet perusteettomien sukupuolten välisten palkkaerojen korjaamiseksi on käynnistetty.

Hyvän työntekijäkokemuksen rakentaminen

Kaikille kevalaisille tarkoitetuissa Kevalakatemian tilaisuuksissa teemoina olivat työssä jaksaminen, työn muutos ja jatkuva oppiminen, työntekijäkokemus ja työn merkityksellisyys sekä Nordic Business Forum -live stream. Henkilöstöinfoja pidettiin kerran kuukaudessa kesäkuukausia lukuun ottamatta.

HR-yksikkö järjesti esimiehille tilaisuuksia sekä teematunteja, joilla vahvistettiin esimiestaitoja, parannettiin strategista ymmärrystä sekä kehitettiin esimiestyötä.

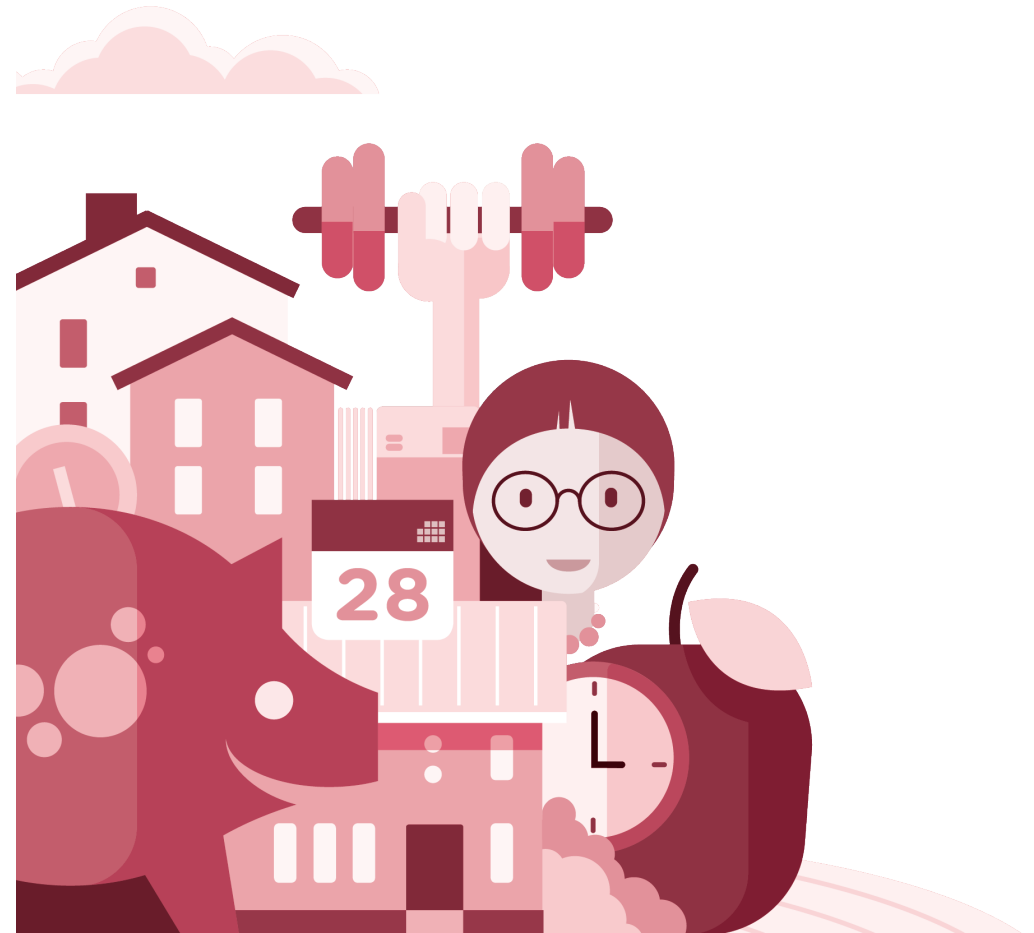
Kevalaiset tuntevat strategian entistä paremmin

Corporate Spirit toteutti Kevan henkilöstötutkimuksen kolmannen kerran, ja kokonaistulosta kuvaava indeksi pysyi lähes samana vuoden 2018 tuloksiin verrattuna. Kevan indeksiluku on hyvin lähellä Suomen asiantuntijanormin tasoa (Kevan People Power -indeksi on 70,5 ja asiantuntijanormi on 70,6).

Suurimmat myönteiset muutokset vuoteen 2018 verrattuna olivat Kevan strategian ja tulevaisuuden näkymien tuntemisessa, tiimin työvälineiden asianmukaisuudessa, palautteen saamisessa ja aktiivisessa yhteistyössä asiakaskokemuksen parantamiseksi yli tiimi- ja yksikkörajojen. Keskeiset kehittämis-kohteet koskivat työssä tarvittavan tiedon saatavuutta, tiimin me-henkeä ja Kevan tulevaisuusnäkymien valoisuutta.

NAISTEN JA MIESTEN SOPIMUSPALKKOJEN SUHDE

Vuosi	2017	2018	2019
naisten keskimääräinen palkka miesten keskipalkkoista	71,8 %	71,5 %	74,4 %
naisten keskimääräinen mediaanipalkka miesten mediaanipalkkoista	77,6 %	76,9 %	75,7 %



Henkilöstötutkimuksen tuloksia hyödynnettiin tiimeissä, jossa kehitettiin erityisesti työtä ja tiimitoimintaa.

Kevalaiset arvostavat työsuhte-etuja

Vuonna 2019 työnantaja tuki kokoaika-työssä olleen kevalaisen liikunta- ja kulttuuriharrastuksia 250 eurolla. Työsuhtematkalippu oli 22 euroa kuukaudessa.

Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi kevalaisilla on käytössään laajemmat työterveyshuollon palvelut, jotka järjestää Suomen Terveystalo Oy. Kevalaisilla on vapaasti käytössä oleva kuntosali, jossa pidetään myös työnantajan kustantamia ryhmäliikuntatunteja.

Terveystalo teki työpaikkaselvityksen sijoitustoiminnossa ja yleisjohtossa työtään tekeville. Molemmissa toiminnoissa arvostettiin työtehtävien ja vastuiden selkeyttä, mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön ja työstä saatavaa palautetta. Kehityskohteina nousivat esille mm. työn keskeytykset ja muutosten johtaminen.

Kevalaiset hyödyntävät joustavia työaika- ja etätyömahdollisuuksia

Kevalaisen tavoitteena ovat entistä joustavammat ja henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat työn tekemisen tavat. Joustavuuden lisääminen merkitsee myös jokaiselle vastuun lisääntymistä omasta työstä.

Etätöitä teki vuoden 2019 aikana 395 henkilöä keskimäärin 4,7 päivää kuukaudessa. Täysin etäpäivien lisäksi kevalaiset

hyödynsivät mahdollisuutta tehdä osa-työpäiviä.

Kevafiilis

Syyskuussa 2017 aloitettiin Kevafiilis-mittaukset. Vuonna 2019 mittauksiin osallistui keskimäärin 162 (vuonna 2018 164) vastaajaa. Ilmapuntarityyppiset mittaukset tehtiin kesää lukuun ottamatta joka viikko. Kevafiilis-mittauksella seurataan työfiilistä sekä vaihtuvia työhön, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä teemoja.

Työfiilis vaihteli jonkin verran vuoden aikana, ja tyytyväisyys oli keskimäärin 69 % (vuonna 2018 71 %). Johtoryhmä kävi Kevafiilis-mittauksen tulokset läpi kolmen kuukauden välein. Mittaustuloksissa oli jonkin verran toimintokohtaisia eroja.

Lisää henkilöstön kehittämistä ja uusien toimintatapojen käyttämisestä Toimintakertomuksen sivuilta 24–25.

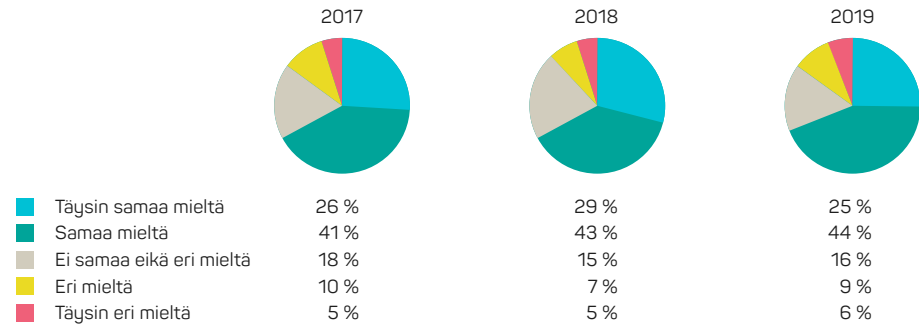
Sairauspoissaolot samalla tasolla

Kevalainen oli vuonna 2019 sairaana keskimäärin 7,3 (vuonna 2018 7,2) työpäivää.

Työ- ja työmatkatapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivissä voi olla vuosittain merkittävää vaihtelua. Vuonna 2019 tapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli erittäin vähän. Työ- ja työmatkatapaturmien vähentämiseksi toteutettiin syksyllä monipuolinen turvallisuuskampanja.

KEVAFIILISMITTAUKSEN MUKAAN

”Minulla on tänään hyvä fiilis tehdä töitäni”



Mittari on muuttunut. ”Yhteistyö muiden kevalaisten kanssa on sujuvaa” -kysymystä ei raportoida, koska se ei ollut vuonna 2019 edellisvuosien tapaan joka viikko Kevafiilis-mittauksessa toistettu vakiokysymys.

SAIRAUSPOISSAOLOT

Vuosi	2017	2018	2019
Henkilömäärä	538	537	528
Sairauspoissaolopäivät työpäivinä per henkilö	7,9	7,2	7,3

TAPATURMAT JA TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET

Vuosi	2017	2018	2019
Tapaturmat työpaikalla	6	10	7
Tapaturmat työmatkalla	14	7	15
Työ- ja työmatka-tapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät (% kaikista sairauspoissaolopäivistä)	1,2 %	6,4 %	0,6 %

Vuonna 2019 työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään työntekijää (2 työntekijää vuonna 2018), yhtään työntekijää ei jäänyt myöskään osatyökyvyttömyyseläkkeelle (3 työntekijää vuonna 2018).

Tapamme toimia

Vastuullinen kulttuuri ja eettisesti korkeatasoiset toimintatavat

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

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



KEVA
KEVAN TOIMINTAPERIAATTEET
CODE OF CONDUCT

Tavoitteena kustannustehokkuus

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

kaiden palvelut. Vuodesta 2012 Keva on vastannut evankelis-luterilaisen kirkon ja Kansaneläkelaitoksen toimihenkilöiden eläketurvan toimeenpanosta. Vuoden 2013 alusta myös valtion eläketurvaan liittyvät työnantajapalvelut siirrettiin Kevan vastuulle, ja vuodesta 2017 Keva on kerännyt evankelis-luterilaisen kirkon eläkemaksut.

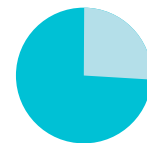
Julkisen sektorin eläketurvan toimeenpanon keskittämällä Kevaan tavoiteltiin sekä palvelun laadun parantamista että kustannusten alentamista verrattuna vaihtoehtoon, että kunnat, valtio, kirkko ja Kela hoitaisivat eläketurvan toimeenpanon hajautetusti. Kevan lakisääteisiin tehtäviin lisättiin vuonna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

Järjestelmien yhdistämisen lisäksi rahoituksen vakautta

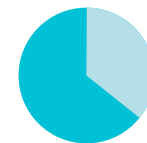
Keva pyrkii tasaiseen maksujen kehitykseen ja siihen, ettei eläkkeiden maksamisesta jää tuleville sukupolville kohtuutonta taakkaa. Yksityisen sektorin TyEL:n ja kunnallisen alan työeläkejärjestelmän mahdollinen yhdistäminen lisäisi koko työeläkejärjestelmän rahoituksen kestävyyttä.

Lue lisää eläkejärjestelmien mahdollisesta yhdistämisestä Toimintakertomuksen sivuilta 30.

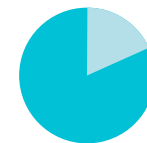
KEVA ON KUSTANNUSTEHOKAS



Vakuutetut 26 %



Eläkkeensaajat 36 %



Kokonaisliikekulut 14 %

Keva hoitaa 26 % kaikista työeläkevakuutetuista ja 36 % kaikista työeläkkeensaajista, mutta sen osuus työeläkelaitosten kuluista oli vuonna 2018 vain 14 %. Osa kustannustehokkuudesta johtuu toiminnan ja toimintaympäristön eroista, mm. työnantaja-asiakkaiden pienemmästä määrästä.

Lähde: Työeläkelaitosten tilinpäätöstiedot 2018, Työeläke-lehti 3/2019

Kevalla keskimäärin suuria asiakkaita

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

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

Kevalla ei ole TyEL-yhtiöiden tavoin uusiasiakashankinnasta tai vakuutusten siirroista aiheutuvia markkinointikuluja tai

jakelukanavista aiheutuvia kustannuksia. Eläkevakuuttaminen on kustannustehokkaampaa henkilöstömäärältään isoissa organisaatioissa kuin pienissä, ja Kevan asiakkaat ovat keskimäärin TyEL-yhtiöiden asiakkaita suurempia. Kevan asiakkailla ei ole maksussaan hoitokustannusosaa, joten Keva ei maksa toiminnan tehokkuudesta ja sijoitustuotosta nk. asiakas-hyvityksiä asiakkailleen.

Lahjonnan ja korruption vastaisuus

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

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

Vuonna 2019 Kevassa ei havaittu on-

gelmia CoC:n tai ohjeiden ja periaatteiden noudattamisessa, eikä lahjonnan ja korrup-tion vastaisiin toimenpiteisiin ollut tarvetta.

Poliittinen vaikuttaminen

Kevan hallinnosta, rahoituksesta ja valvon-nasta säädetään Kevasta annetussa laissa ja alemmissa säädöksissä. Ne sisältävät ajatuksen, että Kevan on pidettävä yhteyt-tä sen toimintaan vaikuttaviin päättäjiin ja taustaryhmiin sekä tarjottava niille päätök-sentekoon tarvittavia tietoja ja näkemyksiä Kevan ja työeläkealan toiminnasta ja tule-vaisuuden haasteista.

Kevan hallinto ja johto on esitelty Kevan verkkosivuilla. Siellä julkaistaan myös halli-tuksen ja valtuuskunnan kokouspöytä-kirjat.

Ke va ei antanut rahallista tukea poliitti-sille puolueille tai niiden pää-äänenkannat-tajille vuoden 2019 aikana.

Vastuullisia hankintoja

Kevan yksiköt tekevät hankintansa itse-näisesti, ja yksiköt vastaavat hankinnois-taan sekä niiden vastuullisuudesta. Kevan lakiyksikkö avustaa tarvittaessa tuotteiden ja palvelujen kilpailutukseen liittyvissä juridisissa kysymyksissä. Lisäksi Kevassa on hankintakoordinaattori, joka avustaa tarvittaessa kilpailutusasiakirjojen laatimi-sessa ja muissa käytännön kysymyksissä.

Kevan hankintaohjeeseen tehtiin muu-toksia kesäkuussa 2019. Ohjeessa otettiin huomioon KL-kuntahankintojen ja Hanselin fuusioituminen, sillä Kevalla on mahdolli-

suus käyttää Hanselin palveluita. Muilta osin hankintaohje päivitettiin ajan tasalle.

Ke va julkistaa vuosittain verkkosivullaan kaikki Kevan **ostot** ja hankinnat lukuun ottamatta palkkoja ja vastaavia henkilöstö-eriä, sekä työterveydenhuollon järjestämi-seen ja liikesalaisuuksien piiriin kuuluvia tietoja.

Riskienhallinta ja varautumissuunnittelu

Riskienhallinta on osa Kevan päivittäistä johtamista ja esimiestyötä. Riskienhallinta-työn tavoitteena on toiminnan ja proses-sien kehittäminen sekä Kevan tavoitteiden saavuttamisen tukeminen, jotta vakuutet-tujen ja eläkkeensaajien oikeudet voidaan turvata kaikissa tilanteissa.

Riskienhallinta kytkettiin vuonna 2019 Kevan uuden strategian toimeenpanon eri vaiheisiin. Sen lisäksi riskienhallintaa ja Kevan maineenhallintaa integrointiin entis-tä tiiviimmäksi kokonaisuudeksi.

Ke va osallistui loka-marraskuussa FATO 2019 -harjoitukseen, joka oli tarkoitettu vakuutusalan toimijoille ja viranomaisille. Harjoituksen järjesti Huoltovarmuuskeskus ja Vakuutusalan Pooli. Lisäksi Kevan sisällä varauduttiin poikkeustilanteisiin, esimer-kiksi IT ja viestintä pitivät yhteisen kyber-harjoituksen.

Suurimmaksi strategiseksi riskiksi Ke van hallitus arvioi muutoksen johtamiseen eli strategian toimeenpanoon ja uudistu-mistavoitteiden onnistumiseen sisältyvät riskit. Suuriksi riskeiksi arvioitiin myös

sijoitustoiminnan pitkä aikavälin tuoton saavuttaminen nykyisessä taloustilan-teessa sekä eläkejärjestelmien mahdolli-nen yhdistäminen niin, että kokonaisuuden kannalta saavutetaan paras mahdollinen ratkaisu.

Keskeisillä toiminnoilla varautumissuunnitelmat

Kevan kokonaisvaltainen riskienhallinta sisältää varautumissuunnittelun, jolla var-mistetaan toiminnan jatkuvuus erilaisissa häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. Varau-tumissuunnittelun tavoitteena on turvata Kevan asiakkaiden keskeisten palvelujen, ennen kaikkea eläkkeiden maksamisen jatkuvuus kaikissa tilanteissa.

Eettinen ryhmä avaa kanavan

Kevassa koottiin eettinen ryhmä, johon kuuluvat henkilöstöpäällikkö, sisäisen tarkastuksen päällikkö, hallintojohtaja ja compliance officer. Ryhmä käsittelee asioita, joissa epäillään rikkomusta Kevaa koskevaa ulkoista tai sisäistä sääntelyä tai Kevan toimintaperiaatteita (Code of Conduct) kohtaan.

Eettinen ryhmä avaa ke vällä 2020 kanavan, jonka kautta ke valaiset voivat kertoa nimellään tai nimettömästi havait-semistaan rikkomuksista ryhmälle.

Yhteistyö valvojen kanssa tiivistyi

Kevassa on säännösten noudattamista valvova compliance-toiminto, josta vastaa muusta Kevan toiminnasta riippumaton compliance officer.

Compliance selvitti Finanssivalvonnan aloitteesta Kevan hallituksen kollegiaalista sijoitustoiminnan asiantuntemusta sekä hallituksen jäsenten koulutus- ja työ-historiaa.

Vuoden 2020 alussa astui voimaan Keva-lain muutos, joka edellyttää laajan riskiarvioinnin tekemistä. Sen laatimista varten perustettiin ke vällä 2019 työ-ryhmä, joka laatii ensimmäisen riskiarvion vuoden 2021 ke vällä.

Ke va syvensi compliance-toiminnon yhteistyötä valvojen viranomaisten eli valtiovarainministeriön ja Finanssivalvon-nan kanssa. Sijoitustoiminnan compliance vakiinnutti toimintaansa sijoitustoiminnas-sa vuoden 2019 aikana.

Lue lisää Toimintakertomuksen sivuilta 28–29.

Yksityisyyden suoja ja tietoturva

Tietoturvan kehittäminen on ensisijaisesti tietoisuuden ja osaamisen kasvattamista. Tietosuojan keskeiset linjaukset sisältyvät Kevan toimintatapaan, Code on Conductiin. Sen mukaan Ke va turvaa tiedon luotta-muksellisuuden, eheyden ja saatavuuden.

Tietosuojaan liittyviä ohjeita ja proses-seja ke hitettiin ja vakiinnutettiin Kevassa vuonna 2019. Esimerkiksi tietojärjestel-mien ja -palvelujen toimittajien kanssa tehtäviin sopimuksiin sisältyvät aina tietosuojasetuksen mukaiset käsittely-sopimukset, kun kyseessä on henkilö-tietojen käsittely. Uusien järjestelmien

käyttöönoton yhteydessä tehdään tietoturvatilastaus.

Henkilöstön tietosuojaohjetta täydennettiin vuonna 2019. Syksyllä aloitettiin pitkäkestoinen valmennus, jonka tavoitteena on lisätä työntekijöiden kykyä havaita tietoturvariskejä ja tunnistaa haitalliset sähköpostit. Valmennus jatkuu vuonna 2020.

Kevan tietoturvapoliittikka päivitettiin vuonna 2019. Uudistuksen jälkeen politiikka vastaa entistä paremmin tiedonhallintalain vaatimuksia ja ulkopuolisen auditoinnin tarpeita.

Henkilöasiakkaiden verkkopalveluissa eli Omat eläketietosi -palvelussa käytetään pankkitunnisteisiin perustuvaa vahvaa tunnistautumista ja allekirjoittamista. Rekisteröidyillä asiakkailla on oikeus tarkastaa Kevassa olevat tietonsa. Pyyntöjä ei tullut vuonna 2019 merkittäviä määriä, mutta pyynnöt ovat hieman kasvussa.

Lokienhallintaa kehitettiin, ja kaikista keskeisistä järjestelmistä pystytään selvittämään kuka ja mitä käsittelijä on tehnyt. Kevan tietosuojavastaava valvoo henkilötietojen käsittelyä ja poimii automaattisesti valvontaan tapauksia, jotka koskevat esimerkiksi julkisuuden henkilöitä ja Kevan työntekijöitä, joiden tiedoilla on korkeampi riski joutua luvattomaan käsittelyyn. Valvonnan ensisijainen tarkoitus on ehkäistä väärinkäytöksiä.

Kevassa on käytössä Turvaluotsi-palvelu. Sen mukaisesti uusille ja nykyisille järjestelmille tehdään tarvittaessa tietosuoja-

vaikutusten arviointi. Vuonna 2019 arvioitiin mm. työnantaja-asiakkaiden Avaintiedot-palvelu, jossa käytiin perusteellisesti läpi palvelun perusteet, toiminta ja tietoturva.

Kevan tietosuoja-asetuksen mukaiset tiedot henkilötietojen käsittelystä ovat Kevan verkkosivuilla osoitteessa www.keva.fi/tietosuoja.

Keva-talon vaikutukset ympäristöön

Oman toiminnan ympäristövaikutukset ovat tietointensiivisessä työeläkevakuumustoiminnassa varsin vähäiset, ja niitä pystytään mittaamaan Keva-talossa, jonka osoite on Unioninkatu 43 Helsinki. Lisäksi osa kevalaisista teki alkuvuoden 2019 työtään vuokratiloissa osoitteissa Pohjoinen rautatienkatu 25 ja Paasivuorenkatu 3, eikä näistä kiinteistöistä saada kulutus- tai muita tietoja.

Keva-talossa alkoi vuoden 2018 alussa remontti, ja toimitalo kunnostettiin kerroskerrokselta ns. monitoimitilaksi. Kaikki kevalaiset muuttivat uudistettuun Keva-taloon vuoden 2019 kesään mennessä. Uudistuksen myötä väheni päivittäisen liikkumisen ja sisäisen postikuljetusten tarve.

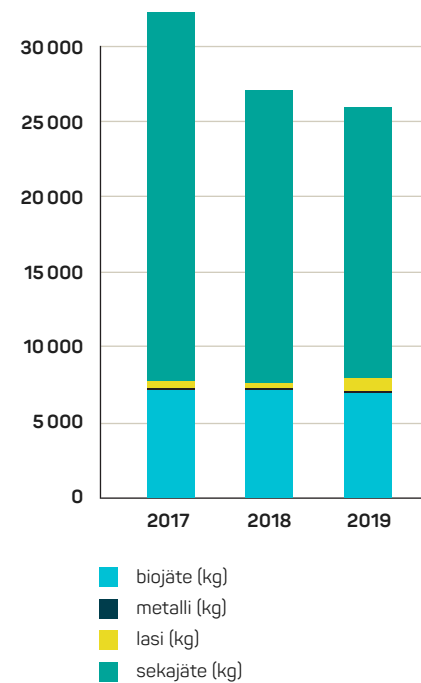
Peruskorjauksen ja remontin takia vuonna 2019 syntyi jätettä mm. seinien purkamisesta ja kalusteiden uusimisesta, jota kuljetettiin käsiteltäväksi erillisillä

TIETOSUOJATAPAHTUMAT VUOSINA 2018–2019

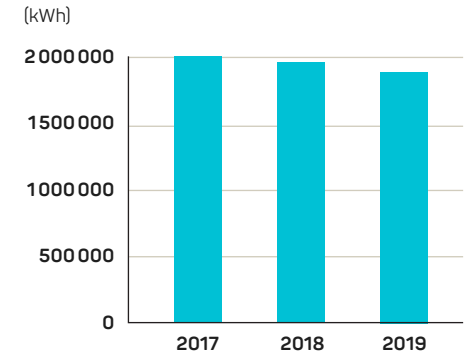
18 2018
10 2019

Mittari on muuttunut. Tietosuojatapahtumat kuvaavat paremmin tilannetta Kevan vastuullisuusraporteissa kuin 2017 ja 2018 käytetty "Tietoturvatapahtuminen ja herätteiden määrät".

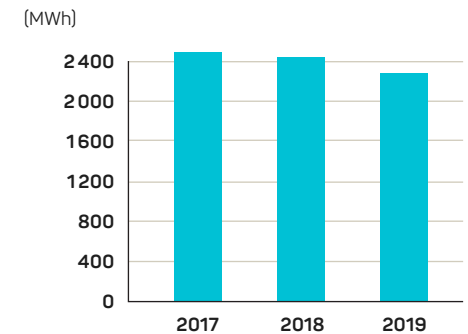
KEVA-TALON JÄTTEET 2017–2019



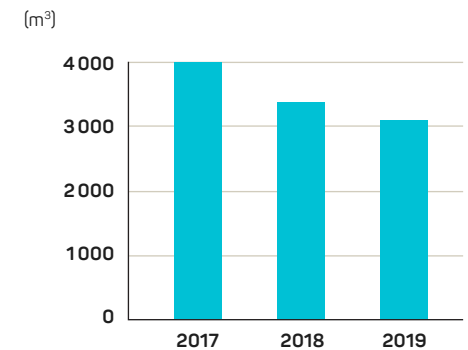
KEVA-TALON SÄHKÖNKULUTUS 2017–2019



KEVA-TALON KAUKOLÄMMÖN KULUTUS 2017–2019



KEVA-TALON VEDENKULUTUS 2017–2019



lavoilla. Tämä jäte ei sisälly Keva-talon jätteiden tilastoihin. Lisäksi henkilöstön muuttojen yhteydessä syntyi jätettä, jotka kierrätettiin Kevan muiden jätteiden mukana.

Energiansäästäminen jatkuu

Keva on mukana Motivan toimitilakiinteistöjen toimenpideohjelmassa, joka päättyy vuonna 2025. Sopimuskauden välitavoite on vähentää vuoteen 2020 mennessä kiinteistöjen energiankulutuksesta 4 % ja 2025 loppuun mennessä 7,5 %.

Merkittävin osa eli noin 80 % Keva-talon bio- ja muusta jätteestä kertyy Compass Groupin ylläpitämässä henkilöstöravintolassa. Sen tilat uusittiin Keva-talon remontin yhteydessä. Ravintola tarjoaa joka päivä kasvisvaihtoehdon, ja se kiinnitti asiakkaiden huomiota ruokajätteiden vähentämiseen.

Kevalaiset liikkuvat viisaasti

Kevassa on kahdeksan työsuhdeautoa, ja hankittavien autojen hiilidioksidipäästöjen enimmäismäärä on 130 grammaa kilometriltä. Keva luopui viime vuonna kaikista kolmesta omassa käytössä olleesta autosta.

Helsingin seudun liikenne HSL teki Kevassa työmatkaliikkumista koskevan kyselyn vuonna 2017, ja kysely toistettiin maaliskuussa 2019. Kahden vuoden aikana kevalaiset olivat lisänneet joukkoliikenteen käyttöä ja pyöräilyä. Samalla vähentyivät työmatkoista syntyvät kasvihuonekaasu-

päästöt. 90 prosenttia vastaajista arvioi, että Kevassa on viisaaseen liikkumiseen kannustava ilmapiiri.

Keva-talon remontin yhteydessä talon pysäköintitilat muutettiin HSL:n suositusten mukaisesti maksullisiksi maaliskuussa 2019.

HSL esitteli Kevan viisaan työmatkaliikkumisen esimerkkinä [videollaan](#), jota levitettiin mm. sosiaalisessa mediassa.

Green Office on arjen tekoja

Keva ottaa ympäristöasiat huomioon toimitiloissaan, päätöksenteossa ja toiminnassaan. WWF:n Green Office on edistänyt Kevan sisäistä keskustelua ja kannustanut konkreettisiin arjen ekotekoihin.

Vuodelle 2019 oli neljä Green Office -tavoitetta, joissa lähes kaikissa päästiin tavoitteeseen tai sen yli:

1. Paperinkulutus vähenee 10 % vuodesta 2018

Tulos: paperinkulutus väheni 23 %, eli kulutus väheni vuonna 2019 reilusti enemmän kuin tavoiteltiin. Keva kulutti vuoden 2019 aikana 917 107 paperiarkkia, kun tavoite oli 1,08 milj. arkkia (vuonna 2018: 1,2 milj. arkkia).

2. Sekajätteen määrä vähenee 10 % vuodesta 2018 Unioninkadun kiinteistössä

Tulos: sekajätteen määrä väheni 7 %, joten vähennystavoitteeseen ei päästy. Määrä oli 18 109 kg, kun tavoite oli 17 619 kg (vuonna 2018: 19 577 kg). Unioninkadun kiinteistöön muuttokesällä 2019 noin 150 työntekijää Kevan muista toimipisteistä, joten

henkilöstön määrä Keva-talossa lisääntyi merkittävästi. Tämä lisäsi myös jätteiden määrää.

3. Ympäristöystävällisyyden ottaminen huomioon hankinnoissa

Tavoite 1: Toimistotarvikkeiden määrän ja monipuolisuuden järjeittäminen Toimistotarvikkeiden valikoimaa supistettiin ja varaston hallinnointi tehostui. Se vähensi tarvikkeiden tilaamista sekä paransi tilausten ennakointia ja seuranta.

Tavoite 2: Painotuotteissa käytetyn paperin ympäristöystävällisyyden selvittäminen

Kevassa käytetään ympäristöystävällistä Responsible Fiber by UPM merkillä varustettua tulostuspapereita.

4. Monipuolinen tiedottaminen Green Officeen teemoista

Tulos: Kevan intranetissä julkaistiin GO-juttusarja, jonka aiheet olivat: kestävä työmatkaliikkuminen, paperinkulutuksen vähentäminen, jätteiden lajittelu toimitalossa ja vastuulliset hankinnat.

Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot

Keva pyrkii siihen, että keskeisimmät sidosryhmät ymmärtävät Kevan toimintaa, merkityksen ja tehtävän yhteiskunnassa sekä Kevan tavoitteet ja niiden perusteet. Lisäksi Keva varmistaa vuoropuhelulla sidosryhmiensä kanssa, että sillä on oikeat, riittävät ja ajanmukaiset tiedot toimintaympäristöstään.

Tutkimukset kertovat maineesta

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

Vuosittain mitataan sekä työnantajien että henkilöasiakkaiden asiakastytyväisyyttä ja seurataan Kevan maineen kehitystä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Keva teettää laajan julkisuutta mediassa tarkastelevan analyysin ja osallistuu eläkealan yhteiseen asiakastytyväisyystutkimukseen.

Keva teetti keväällä 2019 mainetutkimuksen, jonka toteutti T-media ja vastajana oli nk. suuri yleisö. Tutkimuksen mukaan Keva tunnetaan suurimpiin työeläkeyhtiöihin eli Ilmariseen ja Varmaan verrattuna hieman heikommin. Samalla menelmällä vuonna 2014 tehtyyn tutkimukseen verrattuna Kevan kokonaismaine oli kehittynyt T-median mukaan "valtavasti positiivisesti".

Kevassa on sidosryhmävaikuttamista koordinoiva ja tehostava tiimi, johon kuuluvat vuonna 2019 toimitusjohtaja Timo Kietäväinen (pj.), varatoimitusjohtajat Tapani Hellstén ja Kimmo Mikander, viestintäjohtaja Reija Hyvärinen, lakiasiaintoiminnan johtaja Karoliina Kiuru, hallintojohtaja Markus Mankin ja rahoitusjohtaja Allan Paldanius. Ryhmän sihteerinä toimii johtava asiantuntija

Ismo Kainulainen. Tiimi kokoontuu kuukausittain käsittelemään sidosryhmä- ja yhteiskuntasuhdevaikuttamista.

Keskusteluissa työeläkejärjestelmien mahdollinen yhdistäminen

Kevan ylin johto tapasi median edustajia 14 kertaa vuoden 2019 aikana. Toimittajien lisäksi Keva kävi vuoropuhelua mm. yhteiskunnallisten päättäjien, työmarkkinajärjestöjen ja eläkealan muiden toimijoiden kanssa.

Keskusteluissa nousi esille mahdollinen kunnallisen ja yksityisen eläkejärjestelmien yhdistäminen, suurten kansallisten infra-hankkeiden rahoittaminen sekä mahdollisuudet ennalta ehkäistä työntekijöiden työkykyriskiä ja ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä erityisesti osatyökykyisten työntekijöiden parissa. Tapaamisissa kerrottiin lisäksi Kevan tekemistä julkisen alan työhyvinvointitutkimuksista sekä eläköitymisennusteista.

Sidosryhmätapaamisten lisäksi joukko- viestimet ovat yhteydessä Kevaan erilaisen tietopyyntöjen vuoksi. Vuoden 2019 aikana joukkoviestimiltä tuli 11 tietopyyntöä, joista valtaosa koski kansanedustajien sopeutumiseläkkeitä ja -rahaa. Viranomaiset tekivät kolme tietopyyntöä.

Kevan näkemystä ja asiantuntemusta kuulevat lisäksi muiden muassa ministeriöt ja eduskunnan valiokunnat. Vuonna 2019 Keva antoi ministeriöille ja eduskunnan valiokunnille 13 lausuntoa.

Avoimuus on enemmän kuin julkisuuslaki edellyttää

Keva on osa julkishallintoa ja noudattaa julkisuuslakia ja -periaatetta.

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

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

Lue lisää toimintakulttuurin muutoksesta Toimintakertomuksen sivulta 24.

Keva edistää verkottumista

Tammikuussa järjestettiin yhdessä Kuntaliiton ja KT-Kuntatyönantajien kanssa vaikiintuneeseen tapaan seminaari 21 suurimman kaupungin viestintäjohtajalle. Kesäkuussa samat järjestäjät kutsuivat seminaariin 30 suurimman kaupungin viestintävastaavat.

Maaliskuussa 2019 järjestettyyn Keva-päivään osallistui paikan päällä ja verkon välityksellä lähes 700 asiakasta ja muiden sidosryhmien jäsentä. Päivän otsikkona oli "Uusiutumisen ulottuvuudet".

TOIMITUSJOHTAJAN, VARATOIMITUSJOHTAJIEN JA VIESTINTÄJOHTAJAN MERKITTÄVIMMÄT SIDOSRYHMÄTAPAAMISET VUONNA 2019

Eduskuntaryhmät –
Medioiden toimittajat 14
Ministerit ja valtiosihteerit 11

KEVAN LAUSUNNOT VUONNA 2019

Eduskunnan valiokunnille 5 kpl
Valtiovarainministeriölle 7 kpl
Sosiaali- ja terveysministeriölle 1 kpl
Muille 2 kpl
Yhteensä 15 kpl

VUONNA 2019 KEVAAN SAAPUNEET TIETOPYYNNÖT

Yksityishenkilöt 3 kpl
Viranomaiset ja muut organisaatiot 3 kpl
Hankintoihin liittyvät 7 kpl
Media 11 kpl
Yhteensä 24 kpl

KEVAN JÄSENYYYDET VUONNA 2019

Autoliitto ry
EAPSPI – European Association of Public Sector Pension Institutions
EGN Suomi Oy
Finnis Business @ Society ry
FINSIF-Finlands Sustainable Investment
GBC Suomi ry
Helsingin seudun kauppakamari
Henkilöstöjohton 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
Julkisen alan tiedottajat
Kunnallistieteen yhdistys ry
Metsänhoitoyhdistys Eteläinen Metsäreviiri
Nooran Arkki OY AB
PRI Association
Rakli ry
Standards Board for Alternativ
Suomen aktuaariyhdistys ry
TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry
Työeläkevakuuttajat Tela ry
Veronmaksajain keskusliitto ry

Kevan vahvuus on talous

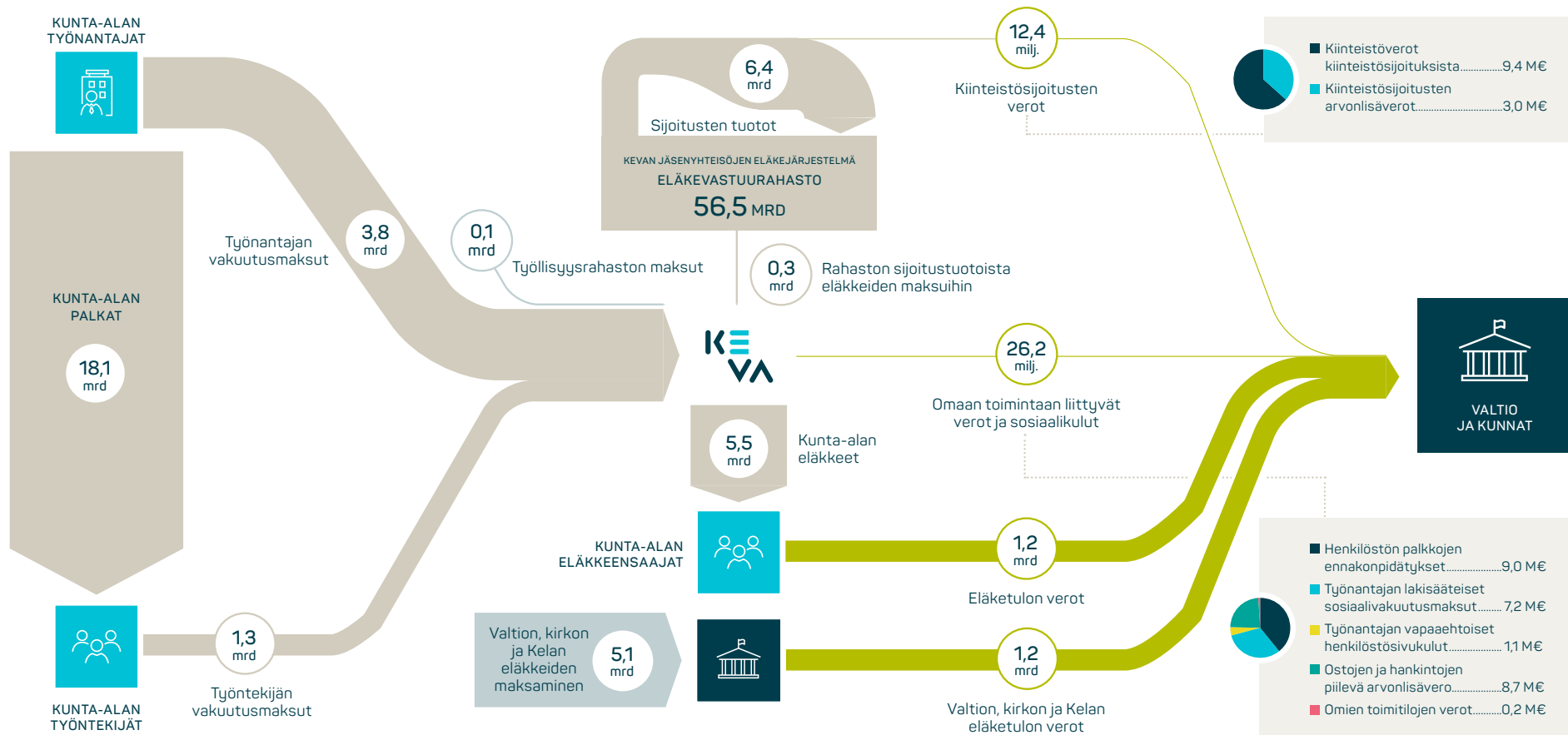
Suuren yleisön mielestä Keva on kannattava ja taloudellisesti vakaa. "Talous" sai keväällä 2019 parhaat arvot T-median tutkimuksessa, jossa organisaatioiden mainetta tarkastellaan kahdeksasta eri näkökulmasta.

Toiseksi parhaat arvot Keva sai vastuullisuudestaan. Tutkimuksen mukaan suuri yleisö arvioi, että Keva toimii oikein ja ottaa huomioon yhteiskunnan ja ympäristön. Heikoimmat arvot työeläkevakuuttaja sai innovaatioistaan, eli suuren yleisön mielestä "on kehittyvä ja uusiu-

tuva – toteuttaa toimintaansa kekseliällä tavalla" sopii Kevaan heikommin kuin muut seitsemän näkökulmaa.

"Kaikkien isojen työeläkevakuuttajien kokonaismaineet ja sidosryhmätuet ovat samalla, kohtalaisella tasolla", todetaan tutkimuksen yhteenvedossa.

Tutkimuksen kohderyhmän olivat 15–65-vuotiaat suomalaiset (eivät Ahvenanmaalla asuvat). Kevan tunnettuutta arvioi yli 2 200 suomalaista, ja tutkimuslaitoksen mukaan validin arvion antoi 207 vastaajaa.



Verojalanjälki muodostuu monista lähteistä

Kevan verojalanjälki kotimaassa muodostuu maksettujen eläkkeiden ennakonpidätyksistä sekä omaan toimintaan liittyvistä veroista ja sosiaalikulusta. Lisäksi kiinteistösisjoituksista maksetaan veroja. Eläkevakuutusmaksut ovat työnantajien, pal-

kansaajien ja yrittäjien tuloverotuksessa vähennyskelpoisia. Kun eläkkeitä ja etuusia aikanaan maksetaan, ne ovat saajalleen veronalaista tuloa.

Vuonna 2019 Keva maksoi eläkkeitä ja kuntoutustukea 10,5 miljardia euroa, joista ennakolta pidätettiin 2,5 miljardia euroa. Kevan oman toiminnan verot ja sosiaali-

kulut olivat yhteensä noin 44 miljoonaa euroa.

Sijoitustuotoista lakien ja sopimusten mukaiset verot

Työeläkkeet rahoitetaan eläkemaksuilla ja sijoitustuotoilla, ja Kevan ja muiden työeläkevakuuttajien sijoitustoiminnan tarkoitus on

turvata eläkkeiden rahoitus pitkällä aikavälillä. Lainsäädännön mukaan työeläkevarat pitää sijoittaa tuottavasti ja turvaavasti. Työeläkevakuuttajien saamista sijoitustuotoista ei makseta veroja Suomeen. Jos sijoitustuotoista maksettaisiin veroja jo rahastointivaiheessa kotimaahan, vaje pitäisi täyttää mm. korottamalla eläkemaksuja.



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

Työeläkevakuuttajat sijoittavat merkittävän osan, Keva noin 80 prosenttia, sijoitusvarallisuudestaan ulkomaille. Ulkomaiset sijoitukset suunnitellaan kansainvälisten lakien mukaan ja verotuksellisesti mahdollisimman järkeviksi, jotta kunnallisen eläkejärjestelmän edunsaajat saavat niistä mahdollisimman hyvän tuoton. Sijoitustoiminnassa lähdetään siitä, että veroja ei makseta ulkomaille tehtävistä sijoituksesta tarpeettomasti, kahdenkertaisesti tai liikaa.

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

GRI-sisältö

GRI-standardi	Reportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
GRI 102			
ORGANISAATION TAUSTAKUVAUS			
102-1	Organisaation nimi		Keva
102-2	Tärkeimmät toiminnot, tavaramerkit, tuotteet ja palvelut	Vastuullinen perustehtävämme s. 5 Toimintakertomus s. 12–17	
102-3	Yhtiön pääkonttorin sijainti	Kevan toiminnan vaikutukset ympäristöön s. 23	Unioninkatu 43 Helsinki
102-4	Toimintojen sijainti	Kevan toiminnan vaikutukset ympäristöön s. 23	Unioninkatu 43 Helsinki
102-5	Omistusrakenne ja yhtiömuoto		Keva on julkisoikeudellinen jäsenyhteisöjensä hallinnoima eläkelaitos
102-6	Markkina-alueet		Keva toimii eläkevakuuttajana Suomessa
102-7	Organisaation koko	Vastuullinen perustehtävämme s. 5 Vastuu henkilöstöstä s. 18 Tilinpäätös s. 40	
102-8	Tiedot henkilöstöstä ja työntekijöistä	Vastuu henkilöstöstä s. 18–20	
102-9	Toimitusketju	Vastuullisia hankintoja s. 22	
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Vastuullisuus toteutuu arjen työssä s. 3 Toimintakertomus s. 3–4 ja 30–31	
102-11	Varovaisuuden periaatteen noudattaminen	Vastuu sijoituksista s. 12–17	

GRI-standardi	Reportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
102-12	Ulkopuoliset aloitteet	Vastuu sijoituksista s. 12–17 Keva-talon vaikutukset ympäristöön 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 Vaikuttaminen G20-valtioihin s. 15 Global Compact s. 17 WWF:n Green Office s. 24
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot s. 25	
STRATEGIA			
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Toimitusjohtajan katsaus s. 3–4 Toimintakertomus s. 3–4	
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Vastuullinen perustehtävämme s. 5–6 Toimintakertomus s. 28–31	
LIIKETOIMINNAN EETTISYYS			
102-16	Arvot ja liiketoiminta-periaatteet	Vastuullinen kulttuuri ja eettisesti korkeatasoiset toimintatavat s. 21	Code of Conduct

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
HALLINNOINTI			
102-18	Kuvaus hallintorakenteesta sekä yritys vastuun johtamisesta	Toimitusjohtajan katsaus s. 3 Vastuullisuusohjelma ohjaa yksiköiden toimintaa s. 6 Toimintakertomus s. 23	
SIDOSRYHMÄVUOROVAIKUTUS			
103-40	Luettelo sidosryhmistä	keva.fi > Vastuullisuus > Tapamme toimia > Sidosryhmät ja dialogi	
103-41	Työehtosopimukset		Kevan henkilöstö kuuluu Kevan työehtosopimuksen ja KVTES:n piiriin
103-42	Sidosryhmien tunnistaminen ja valinta	Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot s. 24–25	
103-43	Sidosryhmätoiminta	Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot s. 24–25	
103-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot s. 24–24	
RAPORTOINTIPERIAATTEET			
102-45	Konsernitilinpäätökseen sisältyvät yksiköt		Vastuullisuusraportti sekä Toimintakertomus ja Tilinpäätös kattavat Kevan koko toiminnan

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
102-47	Luettelo olennaisista aiheista		<ul style="list-style-type: none"> Katkeamattoman toimeentulon turvaaminen Eläkkeiden rahoituksen turvaaminen Kustannustehokkuus Hyvä asiakaskokemus Maineenhallinta Hyvä hallintotapa Hyvän henkilöstökokemuksen vahvistaminen
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Kevan työmarkkinoille kunnoutetut s. 8 Kevafilismittaus s. 20 Tietosuojatapahtumat s. 23	ETK:n tilasto ei valmistunut raportointiin mennessä Kysymys muuttunut Uusi mittari kuvaa paremmin merkityksellisiä tapahtumia
102-50	Raportointikausi		1.1–31.12.2019
102-53	Yhteystiedot lisätiedoille		https://www.keva.fi/tama-on-keva/vastuullisuus
102-54	GRI-standardien mukaisuus		Vastuullisuusraportti on laadittu referoiden GRI-standardia (reference-taso)
102-55	GRI-sisältövertailu	GRI-sisältö s. 28–31	
102-56	Ulkoinen varmennus		Vastuullisuusraporttia ei ole varmennettu

GRI 103

JOHTAMISKÄYTÄNNÖT

103-1	Olellaiset aiheet ja niiden laskentarajat		https://www.keva.fi/tama-on-keva/vastuullisuus
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	Toimintakertomus s. 23 ja 36–41	

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
ASIAKASNÄKÖKULMA			
KATKEAMATTOMAN TOIMEENTULON TURVAAMINEN			
203-2	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Vastuu satojen tuhansien suomalaisten toimeentulosta s. 5	
	Hakemusten kokonais-käsittelyaika	Toimintakertomus s. 13	
	Hylättyjen työkyvyttömyys-hakemusten osuus julkisella ja yksityisellä sektorilla	Toimintakertomus s. 32	
	Kevan palvelutaso	Käsittelyajat ratkaisevat palvelutason s. 9	
LAADUKAS TUOTOS KAIKISSA SUORITTEISSA			
	Kevan päätöksiä koskevat valitukset	Toimintakertomus s. 32	
KUMPPANINA TYÖURIEN PIDENTÄMISESSÄ			
	Kuntoutuksen vaikuttavuus	Ammatillisen kuntoutuksen avulla työssä voi jatkaa pidempään s. 8	
	Työkykyjohtamisen tukeminen	Palveluja ja yhteistyötä strategisen työkykyjohtamisen tueksi s. 10 Toimintakertomus s. 16–17	
PALVELUIDEN KEHITTÄMINEN JA DIGITALISOINTI			
	Digitaalisuus parantaa palveluja	Saapuneet hakemukset lähteen mukaan s. 7	
	It	Toimintakertomus 26–27	
HYVÄ ASIAKASKOKEMUS			
	Työnantaja-asiakkaiden tyytyväisyys ja valmius suositella Kevaa	Henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden asiakas-kokemus s. 10–11	

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
	Henkilöasiakkaiden tyytyväisyys ja valmius suositella Kevaa	Henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden asiakas-kokemus s. 10–11	
VASTUULLINEN SIOJITTAMINEN			
ELÄKEJÄRJESTELMÄN TUKEMINEN PITKÄLLÄ AIKAVÄLILLÄ			
	Kevan sijoitustuotto	Toimintakertomus s. 18–20 Tilinpäätös	
	Vastuullisen sijoittamisen painopisteet ja prosessi	Vastuu sijoitustoiminnasta s. 12–17	
YHTEISKUNTA			
	Kustannustehokkuus	Tavoitteena kustannustehokkuus s. 21 Tilinpäätös Toimintakertomus s. 22	
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Vastuu satojen tuhansien suomalaisten toimeentulosta s. 5 Verojalanjälki muodostuu monista lähteistä s. 26–27	
204 Hankinta-käytännöt	Hankintaprosessi ja Kevan ostot	Vastuullisia hankintoja s. 22 https://www.keva.fi/global-assets/2-tiedostot/tama-on-keva--tiedostot/ostot	
205-3	Lahjonta- ja korruptiotapaukset ja tehdyt toimenpiteet	Lahjonnan ja korruption vastaisuus s. 21	
415-1	Poliittiset tuet	Poliittinen vaikuttaminen s. 22	
	Yksityisyyden suoja	Yksityisyyden suoja ja tietoturva s. 22–23	
	Kevan toiminnan verojalanjälki	Vertojalanjälki muodostuu monista lähteistä s. 26–27	

GRI-standardi	Reportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
TYÖNANTAJUUS			
	Henkilöstötutkimuksen tulokset	Hyvän työntekijäkokemuksen rakentaminen s. 19–20	
	Kevafiilis-mittaus	Hyvän työntekijäkokemuksen rakentaminen s. 20	
401-1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus	Henkilöstömäärä vähenee lähivuosina s. 18	
403-2	Tapaturmat, ammattitaudit, menetetyt työpäivät ja työpaikalla aiheutuneet kuolemantapaukset	Sairauspoissaolot samalla tasolla s. 20	
404-1	Koulutuspäivät	Henkilöstömäärä vähenee lähivuosina s. 18	
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstöryhmien monimuotoisuus	Tasa-arvon edistäminen s. 19 Toimintakertomus s. 36–41	
	Naisten ja miesten tasa-arvoinen palkitseminen	Tasa-arvon edistäminen s. 19 Toimintakertomus s. 24–25	
YMPÄRISTÖ			
302-1	Energian kulutus	Keva-talon vaikutukset ympäristöön s. 23–24	
303-1	Veden kulutus	Keva-talon vaikutukset ympäristöön s. 23–24	
306-2	Jätteiden kokonaismäärä	Keva-talon vaikutukset ympäristöön s. 23–24	