

Pensionsproffs för den offentliga sektorn



VERKSAMHETSBERÄTTELSE
2016

Verksamhetsberättelse 2016

INNEHÅLL

Verkställande direktörens översikt	2
Styrelsens verksamhetsberättelse	5
Operativ miljö	5
Kundrelationer och kunder	6
Avgiftsinkomst.....	7
Pensioner och förmåner.....	8
Arvetslivstjänster och stöd för fortsatta yrkeskarriärer	11
Placeringsverksamhet	13
Dotter- och intressebolag	15
Pensionsansvarsfonden	15
Kapitalvärdet av intjänade förmåner inom pensionssystemet för Kevas medlemssamfund	16
Verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter.....	16
Förvaltning	17
Personal.....	18
IT.....	18
Intern övervakning.....	18
Framtidsvisioner.....	20
Bilaga: Tabellerna per pensionslag	21
Förvaltningsorganen	25

Verkställande direktörens översikt

År 2016 var betydande med tanke på ändringarna i Kevas operativa miljö. Under året fattade premiärminister Juha Sipiläs regering flera beslut om stora strukturförändringar varav det största gäller social- och hälsovårdsreformen 2019. Om reformerna genomförs enligt framställan blir Keva klart en pensionsförsäkrare för kommun- och landskapskoncerner. I regeringens utkast till proposition om vård- och landskapslagstiftning är utgångspunkten att de nya aktörerna i social- och hälsovårdssektorn ska vara medlemsamfund i Keva och att de bolag som hör till landskapskoncernerna kan ansöka om att bli Kevas medlemsamfund på samma sätt som de bolag i vilka kommunerna har bestämmande inflytande. Denna lösning är naturlig och tryggar för sin del tilläggs-pensionsskyddet för den personal som överförs men därtill också finansieringen av pensionsskyddet. Samtidigt beslutades det också att Kevas pensionsavgiftsstruktur ska förnyas så att den motsvarar den nya strukturen och finansieringen av kommunerna och landskapen.

Regeringen beslutade 5.4.2016 om klientens valfrihet i fråga om social- och hälsovårdstjänster. Utkastet till lagförslaget offentliggjordes precis före jul. Enligt en preliminär uppskattning kommer 2019–2020 omkring en fjärdedel av kostnaderna för verksamheten att omfattas av valfrihet och från och med 2023 minst cirka 40 procent. Uppskattningen preciseras senare. Enligt Kevas uppskattning är personalens lönesummaandelar nära nog desamma.

Antalet försäkrade i pensionssystemet för Kevas medlemsamfund kan dock minska avsevärt om medborgarnas valfrihet efter lösningen leder till betydliga ändringar i marknadsandelarna i den offentliga och privata serviceproduktionen.

I december 2016 tillsattes en särskild tjänstemannarbetsgrupp för att begränsa vård- och landskapsreformens inverkan på pensionssystemen. Arbetsgruppen avses lämna sitt förslag på våren 2017. I enlighet med uppdraget



ska arbetsgruppen bereda ett förslag enligt vilket arbetspensionssystemet för personer i social- och hälsovårdssektorn är samma som i slutet av 2018 oavsett om arbetsgivaren ändras. Ur Kevas synvinkel är lösningen för övergångsperioden viktig. Utan en fungerande lösning finns det risk för höjd utjämningsavgift som inverkar på kommunekonomin och finansieringen av landskapen. I Kevas pensionssystem är finansieringen av pensionerna endast hållbar om den tidpunkt, då de uppskattade pensionsutgifterna inte kan finansieras, enligt nuvarande bestämmelser inte är i sikte.

Vård- och landskapsreformens reformministergrupp meddelade i december 2016 att man på våren 2017 tillsätter en arbetsgrupp som ska reda ut möjligheten att sammanslå pensionssystemet för kommunsektorn och den privata sektorn och övriga andra ändringar i pensionssystemet som vård- och landskapsreformen eventuellt leder till. Kevas förordar grundandet av arbetsgruppen. Arbetsgruppens utredningsarbete ska avgränsas men inte alltför strikt. Utredningen ska leda till konkreta lösningar som går att genomföra och i vilka de försäkrades, arbetsgivarnas, hela arbetspensionssystemets och den offentliga ekonomins synpunkter beaktas. Behandlingen av ärendehelheten torde fortsätta utgående från arbetsgruppens arbete efter följande riksdagsval.

Kommunekonomin och personalen i kommunsektorn

Kommunerna har anpassat sin ekonomi och strävar efter besparingar på lång sikt. Kommunernas och samkommunernas uppskattade bokslut 2016 pekar på betydligt starkare kommuneekonomi än året innan. Effektiviseringen av funktionerna fortsätter trots det. Kommunernas verksamhetskostnader ökade måttligt med en dryg procent medan intäkterna från verksamheten var på samma nivå som året innan. Årsbidraget ökade med sammanlagt en halv miljard euro 2016. Lånestocken fortsatte att stiga men långsammare än tidigare.

Enligt finansministeriets beräkning kommer konkurrenskraftsavtalet att minska kommunsektorns verksamhetskostnader med 683 miljoner euro 2017 jämfört med 2016. Nettoinverkan på kommunekonomin 2017 är totalt -168 miljoner euro närmast på grund av bortfall av skatteinkomster till följd av nedskärningar i semesterpenningen och ändrade statsandelar.

Enligt KT Kommunarbetsgivarnas förfrågan sparade kommunsektorn 2016 i snitt 1,7 procent av personalkostnaderna. Detta utgör cirka 350 miljoner euro av hela kommunsektorns arbetskraftskostnader på 21 miljarder euro. Behovet av sparåtgärder uppskattas 2017 vara detsamma som i fjol. Inom den närmaste framtiden kommer kommunpersonalen att minska främst till följd av pensionsavgången. Ersättande personal torde inte rekryteras i samma mån. Enligt KT:s förfrågan kommer personalen i kommunsektorn inom de närmaste åren att minska på så sätt att antalet löntagare i kommunsektorn 2018 är 414 000.

I slutet av 2016 var antalet försäkrade enligt det

kommunala pensionssystemet cirka 520 000, dvs. omkring 2 000 färre än året innan. KomPL-lönesumman i Kevas medlemssamfund uppgick till 16 888 miljoner euro, vilket var 68 miljoner euro (0,4 procent) mer än 2015. Den reala tillväxten av lönesumman 2016 var nära noll. Utvecklingen av lönesumman i Kevas pensionssystem är också framöver mycket osäker i synnerhet på grund av valfriheten i social- och hälsovårdssystemet.

Arbetspensionsavgifter

Konkurrenskraftsavtalet som arbetsmarknadscentralorganisationerna förhandlade fram 2016 var betydande med tanke på finländskt arbete och företagets konkurrensförmåga på lång sikt. Det är visserligen ännu oklart om det nya förhandlingssystemet, den s.k. Finlandsmodellen, kommer att tillämpas i praktiken.

Enligt avtalet kommer arbetstagarens arbetspensionsavgift att stiga gradvis med totalt 1,2 procentenheter 2017–2020. Arbetsgivarens arbetspensionsavgift sjunker i motsvarande mån. I Kevas pensionssystem motsvarar löntagarens pensionsavgift avgiften i den privata sektorn men arbetsgivarens avgift fastställs av Kevas delegation. Delegationen beslutade att sänka arbetsgivarens pensionsavgift för 2017 med cirka 1,26 procentenheter. Vid sänkningen har man beaktat pensionsreformens hela sänkande effekt på avgiftsnivån, dvs. 0,86 procentenheter. Den sänkta avgiften minskar kommunernas verksamhetskostnader med cirka 260 miljoner euro.

Placeringsåret

Placeringsåret var varierande. Årets första kvartal var sämre än väntat såväl i den globala ekonomin som på kapitalmarknaderna. I början av året väntades den globala ekonomin och i synnerhet den amerikanska ekonomiska utvecklingen redan vara på väg uppåt. Räntorna hade redan sjunkit till nivån 2015 som tidigare hade betraktats som omöjligt. Centralbankerna har injicerat så mycket likviditet på marknaden att de gamla spelreglerna verkligen börjar vara föråldrade.

Under årets andra kvartal började positiva ekonomiska nyheter strömma in, främst från USA. Visserligen var de ganska motstridiga. I Europa lät ett tydligt ekonomiskt uppsving fortfarande vänta på sig. Kina klarade sig måttligt och gav slutligen inte upphov till större nyheter. Periodens nyhetsbomb var att Britannien röstade för att lämna EU, dvs. brexit. Såsom många andra parter väntade sig också kapitalmarknaderna att folkomröstningen resulterar i att Britannien stannar kvar i EU. Så gick det inte och

marknaderna togs på sängen. Efter den första brexit-chocken började de mer riskfyllda placeringarna med aktierna i spetsen överraskande snabbt återhämta sig igen.

Under tredje kvartalet fortsatte samma utveckling. Världsekonomin utveckling låg fortfarande på en instabil grund. Trots massiv stimulans och likviditet ville den ekonomiska tillväxten och den förväntade inflationsutvecklingen inte komma i gång på önskat sätt. Trots det återhämtade sig också aktiemarknaden redan klart i slutet av perioden, och detta gällde även noterade aktier. Till exempel avkastningen på Kevas ränteportfölj var i slutet av september redan närmare sex procent. Avkastningen var redan då enorm i förhållande till realvärlden och realekonomin, men talen beskrev allt mer den undantagssituation i världsekonomin och på kapitalmarknaderna som avvek från det som tidigare ansågs vara normalt.

Valresultatet i USA var som en kopia av Britanniens EU-omröstning: resultatet överraskade både prognosmakarna och kapitalmarknaderna. Enligt förhandsuppfattningarna borde det realiserade valresultatet ha lett till panik på marknaden. Så blev det inte: till exempel på aktiemarknaden upplevdes en kort svacka men sedan gick den upp igen.

Stämningen i världsekonomin är just nu lite positivare än tidigare. I USA är den ekonomiska tillväxten stark och till exempel sysselsättningsstatistiken är god. Kina fortsätter i samma spår som tidigare då den ekonomiska tillväxten avtar. Den kinesiska befolkningens ändrade åldersstruktur leder till tilltagande utmaningar i landet. I Europa och även i Finland kan man skönja en klart positiv om än blygsam ekonomisk tillväxt.

Nytt på Keva

Förberedelserna inför pensionsreformen fortsatte på Keva 2016 bland annat i form av utbildning och ändringar i datasystemen. Också Kevas organisation förnyades: bland annat kundrelationsfunktionen och kommunikationen stärktes och ledningsgruppens sammansättning sågs över. Ändringarna trädde i kraft från ingången av 2017.

Lagen om Keva ändrades under året i fråga om medlemsamfundens medlemskap och betalningsgrunderna i anslutning till landskapsreformen. Beredningen av de bestämmelser i lagen om Keva som gäller Kevas förvaltning och behörighetsförhållandena mellan olika organ inleddes.

År 2016 började Keva förbereda sig för den eventuellt största ändringen i dess historia någonsin. Keva kommer att förnyas genom strategiska projekt före 2019. Målet är att Keva 2019 ska vara bäst i arbetspensionsbranschen mätt med kundupplevelser och konkurrenskraft. Detta

ambitiösa mål kan uppnås då vi ser på kundinriktning på ett enhetligt sätt på hela Keva och betjänar kunderna i enlighet med Kevas strategi, serviceprinciper och servicemodeller. Genom att erbjuda högklassiga och konkurrenskraftiga tjänster och genom avgiftspolitikerna säkerställer vi att aktiebolagen kvarstår som kunder hos Keva. Kvaliteten av Kevas tjänster och kostnadseffektiviteten som redan nu är rätt bra förbättras genom att utnyttja de möjligheter som digitaliseringen för med sig. Därtill utvecklas programmet för ansvarsfullhet och Kevas arbetskultur och ledning.

Keva verkställer också pensionsskyddet för de anställda inom staten, den evangelisk-lutherska kyrkan och FPA. Erfarenheterna har visat att kostnader har kunnat sparas enligt förväntningarna och att de försäkrade är nöjda med servicen.

Keva betalade ut statens pensioner till ett belopp av 4 502 miljoner euro 2016, vilket innebar en ökning med ca 62 miljoner euro, alltså en dryg procent från året innan. I slutet av året var antalet löpande pensioner hos staten ca 259 000, alltså knappt 2 procent mindre än året innan. Keva betalade ut cirka 188 miljoner euro i evangelisk-lutherska kyrkans pensioner, dvs. cirka 4 procent mer än 2015. Samarbetet med staten, kyrkan och FPA har varit aktivt.

Mars 2017

Timo Kietäväinen
verkställande direktör

Styrelsens verksamhetsberättelse 2016

OPERATIV MILJÖ

De hetaste samhälleliga diskussionsämnena 2016 var konkurrenskraftsavtalet, vård- och landskapsreformen och medborgarnas valfrihet. De åtgärder som regeringen föreslog har som mål att få fart på den finländska ekonomin på både kort och lång sikt. Särskilt den valfrihet som vård- och landskapsreformen för med sig har stor inverkan på pensionssystemet för Kevas medlemssamfund.

Osäkerheten i den globala ekonomin blev ovanligt stor under året. Folkomröstningen om Storbritanniens medlemskap i EU slutade med seger för brexit-lägret och nu inleds långa förhandlingar om villkoren för brexit som bromsar upp den ekonomiska tillväxten i eurozonen. Också utfallet i presidentvalet i USA bidrog till de osäkra utsikterna i världsekonomin.

Läget i den globala ekonomin försämrar för sin del utsikterna för den finländska ekonomin. Slutet av året förde dock med sig positiva nyheter: förtroendet för ekonomin har stärkts och den långa recessionen är över. Det ökade förtroendet är delvis en konsekvens av den gynnsamma utvecklingen av sysselsättnings- och arbetslöshetsgraden trots att långtidsarbetslösheten har fortsatt att stiga. Också industrins nedgång ser ut att plana ut eftersom konkurrenskraftsavtalet på lång sikt förbättrar priskonkurrenskraften och penningpolitiken backar upp tillväxten. Ekonomin har igen börjat växa med draghjälp från privat konsumtion och investeringar. Exporten till eurozonen ledde till ökad totalexport. Statsskulden fortsatte att öka och den väntas stiga till cirka 66 procent av BNP.

Kommunekonomin är i detta nu rätt stabil men utsikterna är utmanande på grund av den svaga ekonomiska tillväxten, den lägre försörjningskvoten och anpassningarna i den offentliga sektorn. Till följd av kommunernas sparåtgärder som också har berört personalen var tillväxten i lönesumman i pensionssystemet för Kevas medlemssamfund blygsam. Kommunerna

fortsatte att lägga ut social- och hälsovårdstjänster till privata företag och utläggning övervägs i flera kommuner.

Till följd av social- och hälsovårdsreformen och landskapsreformen kommer över hälften av de anställda i kommuner och samkommuner antagligen att övergå till anställning hos landskapskoncerner i början av 2019. Också vissa uppgifter inom statens regionförvaltning och därtill hörande personal överförs till landskapen. Landskapen avses enligt regeringens riktlinjer bli medlemssamfund i Keva och deras bolag kan ansöka om att bli medlemssamfund i Keva på samma villkor som kommunägda bolag.

Vårdreformen tog en oväntad riktning i april när regeringen preciserade sin linje i fråga om medborgarnas valfrihet. Propositionsutkastet om reformen, utan frågan om valfrihet, skickades på remiss på hösten. De närmare riktlinjerna om valfrihet offentliggjordes i december och skickades på remiss i början av februari. Enligt dem avses valfriheten bli omfattande – hela 2/3 av kostnaderna i social- och hälsovårdsverksamheten ska enligt förslaget omfattas av valfrihet.

Valfriheten har en betydande inverkan på antalet försäkrade och finansieringen i pensionssystemen. Reformens ministerarbetsgrupp fastslog i december att denna inverkan under övergångsperioden 2019–2025 ska dämpas genom en lösning som går ut på att pensionsskyddet för de anställda i social- och hälsovårdssektorn under övergångsperioden i regel ordnas i samma pensionssystem i vilket det är ordnat i slutet av 2018.

År 2016 förde med sig flera överraskningar, inte minst i placeringsverksamheten. Förväntningarna på placeringsintäkterna var svaga inför året. Räntenivån var redan i början av året historiskt låg. Aktieplaceringarna hade många goda år bakom sig efter finanskrisen. Trots förväntningarna fortsatte räntorna att sjunka och avkastningen på ränteplaceringar överträffade alla förväntningar. Också

aktieplaceringarna avkastade väl, i synnerhet i det starka uppsvinget i slutet av året. Trots alla utmaningar i den operativa miljön blev placeringsåret 2016 lyckat.

När den operativa miljön förändras måste också Keva förnyas. Detta arbete har organiserats genom Keva 2019-projekt. Projekten har som mål att utveckla kundrelationerna, avgiftsstrukturen, ansvarsfullheten, varumärket och verksamhetskulturen, och digitalisering utnyttjas i detta arbete. Ledningsgruppen fungerar som styrgrupp för projekten. Projekten fortsätter 2017–2019.

Författningsändringar

Ändringar i pensionsbestämmelser som fastställdes 2016

I pensionslagen för den offentliga sektorn gjordes år 2016 ändringar med anledning av pensionsreformen. Största delen av dem träder i kraft från ingången av 2017. I pensionslagarna och lagen om Keva gjordes därtill korrigeringar av teknisk natur som förenklar verkställigheten.

I pensionslagen för den offentliga sektorn gjordes bland annat ändringar på grund av den nya lagen om smittsamma sjukdomar. Bestämmelserna om skyddade tilläggs pensionsarrangemang i den privata sektorn kompletterades i fråga om de personer som gått i pension eller som uppnått pensionsåldern. De som omfattas av bestämmelsen har rätt att få pension från den offentliga sektorn utan förtidsminskning vid 63 års ålder.

Bestämmelserna om preskriptionstiderna för pensionsavgifterna harmoniserades. Framöver är preskriptionstiderna för fastställande av pensionsavgifterna och återbetalning av pensionsavgifter som betalats utan grund desamma.

Ändringar i pensionsavgifterna med anledning av konkurrenskraftsavtalet

På grund av konkurrenskraftsavtalet fastställdes ändringar i bestämmelserna om pensionsavgifterna på basis av vilka arbetstagarens andel av pensionsavgifterna ökar och arbetsgivarens andel på motsvarande sätt minskar. Arbetstagarens pensionsavgift höjs och på motsvarande sätt sänks arbetstagarens pensionsavgift med tillsammans 1,2 procentenheter 2017–2020. Arbetstagarens pensionsavgift höjs med 0,2 procentenheter 2017 och 2018 och med 0,4 procentenheter 2019 och 2020.

KUNDRELATIONER OCH KUNDER

Keva hade 2 293 arbetsgivarkunder 31.12.2016. Av dessa var 1 033 organisationer i kommunsektorn, 968 statliga organisationer och 291 församlingar eller kyrkliga samfundigheter. Därtill är FPA arbetsgivarkund hos Keva.

Keva har hand om arbetspensionstjänsterna för ca 1,2 miljoner anställda och pensionstagare i den offentliga sektorn. Av dessa är cirka 670 000 försäkrade och 577 000 pensionstagare.

Kundcheferna hade omkring 300 kundmöten under året. Dessutom ordnades möten med arbetsgivarkundernas ledning i samband med partnerskapsrundor under vilka Kevas nya sätt att sköta kundrelationerna presenterades. Antalet möten var 26.

Under året kontaktades Keva per telefon av 152 000 privatkunder och av närmare 4 000 representanter för arbetsgivarkunder. Av privatkundernas samtal gällde 121 800 allmän pensionsrådgivning och resten pensionsutbetalning. Antalet samtal ökade med 12 300 från året innan. Keva skickade 16 550 svar på privatkundernas skriftliga förfrågningar 2016, vilket var cirka 2 200 fler än 2015. Kundtjänsten inom Kevas pensionsrådgivning betjänade 885 kunder. Sedan början av 2016 har kundtjänsten endast betjänat med bokad tid, och kundens ärende kunde i allmänhet redan lösas per telefon då kunden ringde för att boka tid.

Keva började dua sina kunder i stället för att nia dem under loppet av 2016. Också språket i de texter som skickas till kunderna förenklades. Termerna gjordes klarare och strukturen i breven blev mer användarvänlig.

Privatkunderna skötte sina ärenden allt oftare i webbtjänsterna. Antalet inloggningar till tjänsten Dina pensionsuppgifter var 606 000 år 2016. Antalet inloggningar ökade med cirka 50 procent jämfört med året innan.

Tjänsten Dina pensionsuppgifter kompletterades med kalkylatorer som är förenliga med pensionsreformen. Också ansökningstjänsten förnyades. I den nya tjänsten är sökandens grunduppgifter färdigt ifyllda vilket underlättar ansökan om pension. Användarnas nöjdhet med tjänsten Dina pensionsuppgifter förbättrades efter att den förnyades.

E-tjänsternas popularitet återspeglades också på antalet besökare på Kevas webbplats. År 2016 besöktes webbplatsen 1,5 miljoner gånger. Ökningen jämfört med

2015 var 9 procent. Antalet inloggnings till webbtjänsten för arbetsgivare var 40 471.

Kevas webbplats och webbtjänsten för arbetsgivare förnyades 2016. Den nya webbplatsen offentliggjordes i början av 2017 samtidigt med Kevas nya profil.

En ny process för systematisk och kontinuerlig insamling av kundrespons utarbetades 2016 och den infördes i början av 2017 när den nya webbplatsen offentliggjordes.

Enligt Kevas kundnöjdhetsenkät bedömde 80 procent av arbetsgivarkunderna att Keva har lyckats bra eller utmärkt i sin verksamhet. Bland privatkunderna var motsvarande siffra 86.

Arbetsgivarkunderna anser att samarbetet med Keva i regel har utvecklats utmärkt eller bra. Kevas viktigaste serviceprinciper är yrkeskunskap, infriande av löften, tydlighet och behändighet. 84 procent av svarandena anser att Keva lyckats utmärkt eller minst bra med dessa principer.

Mestadels ansågs Kevas tjänster vara bra och de ansågs ha blivit bättre under det gångna året. I synnerhet kundrådgivningen har gjort ett positivt intryck på kunderna och de är nöjda med den. Enligt kunderna är Keva en snabb, saklig, yrkeskunnig, vänlig och pålitlig leverantör av pensionstjänster. Processen för pensionsansökan är smidig, tydlig och begriplig. Enligt responsen från kunderna är det närmast enskilda fall i kundbetjäningen som behöver utvecklas.

AVGIFTSINKOMST

I slutet av 2016 var antalet försäkrade enligt det kommunala pensionssystemet cirka 520 000, dvs. omkring 2 000 färre än året innan. KomPL-lönesumman uppgick till 16 888 miljoner euro, vilket var 68 miljoner euro (0,4 procent) mer än 2015.

KomPL-avgiftsinkomsten utgjorde 2016 totalt 4 966 miljoner euro (5 013 miljoner euro 2015), vilket var 29,40 procent av lönesumman (29,81 procent 2015). Avgiftsinkomsten minskade med 47 miljoner euro (-0,9 procent) jämfört med föregående år. KomPL-avgiftsinkomsten bestod av fyra olika komponenter, dvs. arbetsgivarens och arbetstagarens lönebaserade avgift samt den pensionsutgiftsbaserade och den förtidspensionsutgiftsbaserade avgiften som tas ut av arbetsgivaren.

De lönebaserade avgifterna uppgick till 3 933 miljoner euro, vilket i praktiken var samma summa som 2015.

Arbetstagarnas andel av avgiften var 1 045 miljoner euro och arbetsgivarnas 2 888 miljoner euro. År 2016 var den lönebaserade avgiften i snitt 23,29 procent av lönerna, dvs. 0,1 procentenheter mindre än 2015. Avgiften fördelade sig 2016 så att av anställda som inte fyllt 53 år togs 5,7 procent ut i avgift, av dem som fyllt 53 år togs 7,20 procent ut och av arbetsgivarna 17,10 procent.

Enligt beslut av Kevas delegation togs 880 miljoner euro ut i pensionsutgiftsbaserad avgift av medlemsamfundet, vilket i relation till lönesumman utgjorde 5,21 procent. Den pensionsutgiftsbaserade avgiften minskade med 66 miljoner euro, dvs. 7 procent jämfört med föregående år.

Enligt delegationens beslut togs 152 miljoner euro ut i förtidspensionsutgiftsbaserad avgift, vilket var 0,9 procent av lönesumman. Ökningen jämfört med föregående år var 18 miljoner euro.

Ekonomiskt stöd är en förmån som motsvarar grupplivförsäkring och som betalas till förmånstagarna efter att en kommunal tjänsteinnehavare eller arbetstagare har dött. I slutet av 2016 hade 710 medlemssamfund ordnat det ekonomiska stödet via Keva. I betalningsandelar för ekonomiskt stöd tas ca 5,5 miljoner euro ut 2016, dvs. omkring 0,6 miljoner euro mindre än året innan.

Försäkringsavgiftsinkomsten från arbetslöshetsförsäkringsfonden var ca 185 miljoner euro, cirka 39 miljoner euro mindre än 2015.

Därtill ansvarar Keva med stöd av lag för beräkningen och insamlandet av statens pensionsavgifter som sätts direkt in på Statens Pensionsfonds konto. Keva ansvarar för alla praktiska åtgärder kring uppgiften. Statens pensionsavgifter uppgick till knappa 1,7 miljarder euro 2016. Statens pensionsavgifter har ingen resultat inverkan på Kevas bokslut.

KomPL-avgiftsprocent 2007–2016

År	Arbetsgivarens andel			Totalt	Löntagarens pensionsavgiftsprocent	Totalt i genomsnitt
	Lönebaserad avgift	Pensionsutgiftsbaserad avgift	Förtidspensionsutgiftsbaserad avgift			
2016	17,10	5,21	0,90	23,21	6,19 ¹⁾	29,40
2015	17,20	5,62	0,80	23,62	6,19 ²⁾	29,81
2014	16,85	6,03	0,91	23,79	6,03 ³⁾	29,82
2013	16,45	6,64	0,91	24,00	5,58 ⁴⁾	29,58
2012	16,35	6,21	0,99	23,55	5,57 ⁵⁾	29,12
2011	16,10	6,45	1,00	23,55	5,10 ⁶⁾	28,65
2010	15,60	6,66	1,29	23,55	4,87 ⁷⁾	28,42
2009	15,90	6,60	1,10	23,60	4,62 ⁸⁾	28,22
2008	16,00	6,62	1,08	23,70	4,42 ⁹⁾	28,12
2007	16,50	6,54	0,79	23,83	4,61 ¹⁰⁾	28,44

¹⁾ för dem som är under 53 år 5,70 % och för 53 år fyllda 7,20 %

²⁾ för dem som är under 53 år 5,70 % och för 53 år fyllda 7,20 %

³⁾ för dem som är under 53 år 5,55 % och för 53 år fyllda 7,05 %

⁴⁾ för dem som är under 53 år 5,15 % och för 53 år fyllda 6,50 %

⁵⁾ för dem som är under 53 år 5,15 % och för 53 år fyllda 6,50 %

⁶⁾ för dem som är under 53 år 4,70 % och för 53 år fyllda 6,00 %

⁷⁾ för dem som är under 53 år 4,50 % och för 53 år fyllda 5,70 %

⁸⁾ för dem som är under 53 år 4,30 % och för 53 år fyllda 5,40 %

⁹⁾ för dem som är under 53 år 4,10 % och för 53 år fyllda 5,20 %

¹⁰⁾ för dem som är under 53 år 4,30 % och för 53 år fyllda 5,40 %

PENSIONER OCH FÖRMÅNER

Keva uppnådde de mål som hade ställts för handläggningstiderna för ansökningarna om ålders- och invalidpension och de strategiska mål för servicenivån som mäter kontinuiteten i utkomsten. Samtidigt förbättrades pensionsbeslutens kvalitet ytterligare, och de blev enklare att förstå. De försäkrades kundnöjdhet överträffade målnivån.

Under 2016 genomförde Keva omfattande ändringar i it-systemen som grundar sig på pensionsreformen 2017. Samtidigt lades grunden för verkställigheten av reformen. Också alla fraser i pensionsbesluten skrevs om och samtidigt ändrades de till du-form.

Ansökningar och beslut

År 2016 fattade Keva 67 204 beslut, varav 60 056 gällde egentliga pensionsärenden, 6 787 var beslut om rehabilitering och resten var beslut om förmåner, såsom ekonomiskt stöd. Antalet ansökningar som inkom till Keva var 69 891, varav 62 701 gällde egentliga pensionsärenden.

Talen inkluderar alla beslut om ansökningar enligt lagen om kommunala pensioner (KomPL), lagen om statens pensioner (StaPL), pensionslagen för evangelisk-lutherska kyrkan (KyPL) och lagen om Folkpensionsanstalten (FPAL) och besluten till dem. Tabellerna per pensionslag i detalj finns i bilagan i slutet av verksamhetsberättelsen.

Antalet KomPL-beslut var överlägset störst, 51 652 stycken. Detta är 76,9 procent av alla Kevas beslut. Keva fattade 13 177 StaPL-beslut, 1 829 KyPL-beslut och 546 FPAL-beslut.

Handläggningen av ansökningar om ålderspension och rehabilitering gick snabbare. Däremot blev handläggningstiderna längre i fråga om deltidspension, familjepension och invalidpension.

Slopandet av deltidspension ledde till att hela 39 procent av sökandena ville få pensionen från den sista möjliga tidpunkten dvs. från och med 1.1.2017. Respektive sökandes inkomstuppgifter 2016 behövdes för att kunna fatta beslut om dessa och handläggningstiderna blev därför längre.

I registerkontrollerna i fråga om familje- och invalidpensioner hittades ett tiotal ansökningar som redan för länge sedan hade blivit oskickade från en annan pensionsanstalt till Keva. Vid inlämningen av ansökningarna till Keva förekom också andra dröjsmål som förlängde de totala handläggningstiderna.

Av besluten meddelades 93,1 procent enligt servicenivåmålen i tid (93,5 procent 2015).

Ansökningarna om rehabilitering behandlades snabbast, beslutet meddelades i genomsnitt inom 12 dagar. Familjepensionerna behandlades i genomsnitt på 18 dagar, medan handläggningen av ålderspension och deltidspension tog 20 resp. 27 dagar i anspråk. Handläggningstiden för invalidpensioner var längst, 42 dagar. På Keva behandlades ansökningarna om alla pensionsslag 8–24 dagar snabbare än i privata pensionsanstalter i genomsnitt.

Antalet beslut var 0,7 procent (497 stycken) mindre än 2015. Trots att det totala antalet beslut var så gott som oförändrat, blev det ändringar inom pensionsslagen.

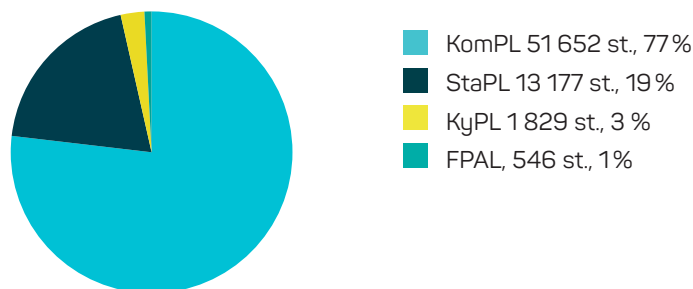
Besluten om deltidspension ökade proportionellt sett mest (37,6 procent), vilket berodde på att deltidspensionen slopades i och med pensionsreformen i början av 2017. Därför fattades särskilt många beslut om deltidspension i december.

Också antalet beslut om delinvalidpension var betydligt högre (10,1 procent) än året innan. Andelen delinvalidpensioner har ökat under de senaste åren och 2016 gällde hela 38,3 procent av alla beslut om invalidpensioner delinvalidpension.

Antalet beslut om familjepension ökade med 5,1 procent.

Antalet beslut om rehabilitering minskade mest (-15,3 procent). Vid ingången av 2015 trädde en

Kevas beslut per pensionslag



Total handläggningstid för pensionsansökningar, dagar

Pensionslag	2016	2015	Ändring, dagar	Privata anstalter 2016
Ålderspension	20	22	-2	43
Deltidspension	27	19	8	51
Invalidpension	42	39	3	66
Familjepension	18	10	8	26
Rehabilitering	12	13	-1	29

Källa: Pensionskyddscentralen

Totalt antal beslut enligt pensionslag 2016 och 2015

Slag	2016	2015	Ändring, %
Ålderspension	24 983	25 987	-3,9
Full invalidpension	16 090	16 338	-1,5
varav nya beslut	5 636	5 844	-3,6
Delinvalidpension	10 003	9 082	10,1
varav nya beslut eller förhandsbeslut	4 076	3 675	10,9
Familjepension	5 896	5 611	5,1
Deltidspension	3 084	2 241	37,6
Övriga pensionsärenden	361	426	-15,3
Rehabiliteringsbeslut	6 787	8 016	-15,3
Alla	67 204	67 701	-0,7

lagändring i kraft enligt vilken pensionsanstalterna ska meddela sökanden av invalidpension ett förhandsbeslut om rätt till yrkesinriktad rehabilitering om förutsättningarna uppfylls. Ändringen ökade antalet rehabiliteringsbeslut 2015 men utvecklingen jämnades ut 2016.

Också antalet beslut om ålderspension (-3,9 procent), full invalidpension (-1,5 procent) och övriga pensionsärenden (-15,3 procent) minskade.

Antalet beslut om nya ansökningar om pension var 40 460, och antalet positiva beslut var 37 304. Av nya ansökningar om invalidpension fick 22,9 procent (21,4 år 2015) avslag. I privata anstalter avslogs i genomsnitt 31,0 procent av nya ansökningar om invalidpension. I besluten om rehabilitering var andelen avslag 15,3 procent (13,4 år 2015). I privata anstalter var motsvarande siffra 19,2.

Antalet ansökningar steg med 4,1 procent jämfört med 2015. Antalet ansökningar om deltidspension steg relativt sett mest (59,0 procent). Också delinvalidpension (8,2 procent), familjepension (5,3 procent) och ålderspension (3,9 procent) söktes i större utsträckning än året innan.

Av ansökningarna skickades 26 procent elektroniskt (22 år 2015). Kommunernas pensionsombudsmän förmedlade 16 procent (15 år 2015) av alla pensionsansökningar till Keva. Genom tjänsten Dina pensionsuppgifter skickades 9 procent (3 år 2015) av ansökningarna. Andelen elektroniska ansökningar av alla ålderspensionsansökningar var redan 58 procent (året innan 50).

Antalet pensionsansökningar har uppskattats vara högt också under de närmaste åren om antalet och strukturen av arbetspensionsförsäkrade i den offentliga sektorn inte ändras från det nuvarande. Med tanke på ålders- och yrkesstrukturen hos de nuvarande försäkrade är inga överraskningar att vänta i fråga om antalet pensionsansökningar. Ändringarna i den operativa miljön, i synnerhet vård- och landskapsreformen, kan ha stor inverkan på antalet och strukturen av de försäkrade och därigenom på antalet ansökningar.

Rättelseförfarandet vid pensionsbeslut

År 2016 behandlade Keva i det s.k. självrättelseförfarandet totalt 1 450 besvär som gjorts hos besvärsnämnden för arbetspensionsärenden om Kevas beslut. Av dessa gällde 996 bedömning av arbetsförmågan. Keva rättade helt 13,4 procent av alla besvär och 11,1 procent av de besvär som gällde bedömning av arbetsförmågan. De övriga besvären lämnades till nämnden för behandling.

Keva behandlade 2016 också totalt 204 besvär hos försäkringsdomstolen som gällde beslut som meddelats av besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av besvären gällde 175 bedömning av arbetsförmågan och av dem rättade Keva 1,1 procent.

Besvärsnämnden för arbetspensionsärenden ändrade 10,0 procent av Kevas överklagade avslagsbeslut. Vid försäkringsdomstolen ändrades 9,7 procent av Kevas överklagade beslut.

Pensionsavgången

Antalet personer som gått i pension från anställning hos kommunerna, staten, kyrkan eller FPA steg som väntat bara en aning (3,1 procent). Totalt 21 242 arbetstagare gick i pension.

Medelåldern för de personer som gick i pension var 61,2 år (0,2 år äldre än 2015) medan man i genomsnitt gick i ålderspension vid 63,7 års ålder 2016. Andelen personer som gick i ålderspension var 73,4 procent av alla som gick i pension. Också de personer som inlett ny delinvalidpension räknas som personer som gått i pension även om de fortsätter arbeta samtidigt med pensionen.

De mest betydande orsakerna till arbetsoförmåga var sjukdomar i rörelseapparaten och mentala störningar som utgjorde totalt 65 procent av sjukdomarna hos de personer som gått i invalidpension.

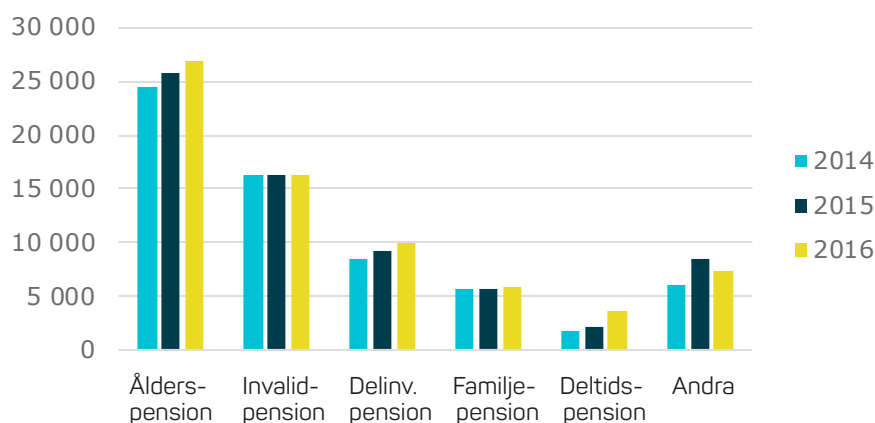
Den förväntade pensioneringsåldern för en 25-årig kommunalt anställd var 61,2 år (61,4 år 2015), medan den för statligt anställda (exkl. militärer) var 61,9 år (62,3 år 2015). Den förväntade pensioneringsåldern anger i vilken ålder 25-åriga arbetstagare i snitt skulle gå i pension, om man i framtiden gick i pension på exakt samma sätt som under granskningsåret. I hela arbetspensionssektorn var den förväntade pensioneringsåldern för 25-åringar 61,1 år 2016.

Utbetalda pensioner

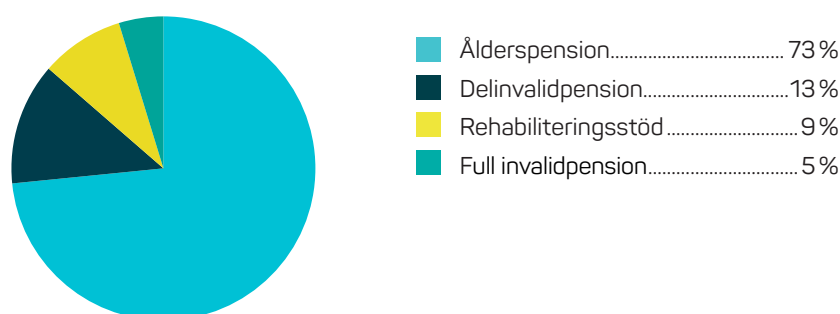
KomPL-pensionsutgifterna uppgick till 4 738 miljoner euro, vilket var 193 miljoner euro, dvs. 4,2 procent mer än 2015. I slutet av året var antalet löpande pensioner totalt ca 387 000, cirka två procent fler än 2015.

Keva betalade ut statens pensioner till ett belopp av 4 502 miljoner euro 2016, vilket innebar en ökning med ca 62 miljoner euro, alltså en dryg procent från året innan. I slutet av året var antalet löpande pensioner hos staten ca 259 000, alltså knappt 2 procent mindre än året innan.

Antal ansökningar som inkommit till Keva enligt pensionsslag



Andelen pensionerade per pensionslag



Keva betalade ut cirka 188 miljoner euro i evangelisk-lutherska kyrkans pensioner, dvs. cirka 4 procent mer än 2015. Motsvarande pensionsutgift för FPA:s personalpensioner var omkring 96 miljoner, vilket innebär en tillväxt med cirka 3 procent från året innan.

Staten, den evangelisk-lutherska kyrkan och Folkpensionsanstalten finansierade sina egna pensioner så att de betalade till Keva ett månatligt förskott som finansministeriet bestämt, och som vid årets slut avstämde mot den faktiska pensionsutgiften. För år 2016 fakturerar Keva 7,3 miljoner euro av staten och en miljon euro av den evangelisk-lutherska kyrkan. Till Folkpensionsanstalten återbetalas däremot cirka 0,06 miljoner euro. Dessa korrigeringsposter bokfördes i bokslutet för att korrigera de betalda förskotten.

ARBETSLIVSTJÄNSTER OCH STÖD FÖR FORTSATT YRKESKARRIÄRER

De mål som ställts för stödet av yrkeskarriärer inom kommunsektorn och staten uppnåddes. Andelen personer som gått i pension tidigast vid 63 års ålder av alla pensionerade var i kommunsektorn 62 procent och inom staten 65 procent, dvs. 7 resp. 6 procentenheter över målet. Andelen personer som gått i delinvalidpension av alla invalidpensionerade var både i kommunsektorn och inom staten 50 procent, vilket var 9 resp. 12 procentenheter över målet.

Keva tillhandahöll för sina arbetsgivarkunder arbetslivstjänster som omfattade konsulttjänster för ledning av arbetshälsa och arbetsförmåga, aktivt stöd, stöd

vid förändring, hantering av kostnaderna för arbetsoförmåga, effektivt utnyttjande av arbetshälsoenkäten samt utveckling av företagshälsovårdssamarbetet. Keva ordnade också kurser, träning, seminarier och workshoppar i anslutning till stöd för ledning av arbetshälsan och arbetsförmågan.

Keva-dagen ordnades på ett nytt sätt och den kombinerade Kevas tidigare evenemang för intressegrupper. Evenemanget om ändringarna i den operativa miljön besöktes av 550 kunder.

Ett nytt initiativ var arbetslivsutvecklingspengar som beviljas för att stöda kundernas projekt för utveckling av arbetslivet. Temat för de projekt som finansierades var ledning av arbetshälsa och arbetsförmåga. Antalet ansökningar var 47, varav 15 beviljades finansiering. Totalt 300 000 euro hade reserverats för finansiering 2016 och varje projekt beviljades 10 000–50 000 euro. Projekten följs upp och deras ömsesidiga växelverkan stöds.

Under året genomförde Keva en undersökning om arbetshälsan i den offentliga sektorn i samarbete med Kommungruppen vid Arbetarskyddscentralen. Föremålet för den var arbetshälsan hos arbetstagarna i kommunsektorn och inom den evangelisk-lutherska kyrkan.

Arbetshälsoenkätjänsten fungerade som stöd för arbetshälsoledningen i sex organisationer i kommunsektorn. De förtroendevalda engagerades mer än tidigare i ledningen av arbetshälsan. I en av organisationerna testades därtill ett verksamhetssätt där konsulteringen byggdes kring en arbetshälsoenkät som organisationen själv genomfört.

I Kaari-kalkylatortjänsten uppskattades kommunarbetsgivarnas kostnader till följd av arbetsoförmåga hos 35 arbetsgivarkunder. Sett till antalet försäkrade täckte tjänsten 290 000 försäkrade. Därtill fick 17 arbetsgivare en analys av sin egen arbetsmiljöledning.

I tjänsten för analys av arbetsmiljöledning pilottestades ett verksamhetssätt som går ut på att analysen i större utsträckning än tidigare gjordes i samråd med kunderna. För stora organisationer prövades workshoppar där analysen av och rapporten över beräkningen togs fram för respektive organisation. Tjänsten kommer att förnyas utifrån erfarenheterna under 2017.

I träningen Arbetshälsa strategiskt utvecklas den strategiska ledningen av personalen och arbetshälsan. 63 personer i 20 organisationer deltog i två olika kurser som träningen omfattade.

Framöver kommer kunderna att betjäna i allt större utsträckning på webben också i frågor kring arbetslivet.

Beräkningen av kostnaderna för arbetsoförmåga kan framöver utökas tack vare den nya webbtjänsten. Webbtjänsten för arbetshälsoenkäten utvecklades och i fortsättningen kan arbetshälsoenkäten med hjälp av den erbjudas allt fler kundorganisationer. Ett verktyg för bedömning av ledningen av arbetsförmåga och arbetshälsa utvecklades och testades. Verktuget infördes i början av 2017 som stöd för konsultering.

Ett centralt projekt i samarbete med intressegrupperna Finlands Kommunförbund, KT Kommunarbetsgivarna och FCG var ledarskapsprogrammet EKJ, dvs. ledarskapsträning för chefer och mellanledningen. Tillsammans med Helsingfors stad slutfördes ett pilotprojekt som hade som syfte att utveckla de tjänster för arbetshälsa och arbetsmiljöledning som tillhandahålls i stora städer. Därtill testades ett webbaserat verktyg för arbetsplatsförlikning i samarbete med Sovunrakentajat Oy. Som en del av projektet Kunteko utvecklade Keva inlärningsnätverket Esimiestyö muutoksessa och ett inlärningsnätverk som hänför sig till aktivt stöd i samband med projektet Kirteko.

Bättre effektivitet i yrkesinriktad rehabilitering eftersträvades genom att inleda rehabiliteringsprocessen i ett så tidigt skede som möjligt. År 2015 infördes en rehabiliteringsutredning på prov. Målet med den är att efter 90 sjukdagar identifiera de personer som kunde gynnas av yrkesinriktad rehabilitering. På hösten 2016 utsträcktes verksamheten till alla arbetsgivare. Omkring 50 evenemang kring yrkesinriktad rehabilitering ordnades för arbetsgivarna och företagshälsovårdsenheterna.

I och med lagändringen 2015 måste man vid handläggningen av ett invalidpensionsärende säkerställa sökandens rätt till yrkesinriktad rehabilitering som primär förmån. Från och med våren 2016 har Kevas interna processer förnyats på så sätt att den som handlägger ett invalidpensionsärende också meddelar beslut om rätt till yrkesinriktad rehabilitering när det ska meddelas i samband med handläggningen av pensionsärendet utan separat ansökan. Ändringen har förbättrat kundbetjäningen och bedömningen av kundens situation som helhet. Samtidigt har man kunnat satsa mer resurser på att besluten om rätt till yrkesinriktad rehabilitering har lett till att en plan uppstår och därigenom på att yrkeskarriären fortsätter.

Sakkunnigläkarna deltog under året i drygt 50 konsultationer, kurser och förhandlingar som ordnades med företagshälsovårdsenheter och arbetsgivare.

Omkring 200 personer deltog i lägesbedömning som Keva ordnade för personer som fått avslagsbeslut på invalidpension.

PLACERINGSVERKSAMHET

Placeringsintäkterna 2016 var inte föremål för särskilda förväntningar på förhand. Räntenivån var redan i början av året historiskt låg. Aktiemarknaden hade flera goda år bakom sig efter finanskrisen. Kapitalmarknaderna oroade sig för världsekonomin tillväxt samt för flera betydande politiska händelser, såsom brexit-omröstningen, presidentvalet i USA och grundlagsomröstningen i Italien.

Alla ovan nämnda omröstningar och val ledde till det resultat som marknaden på förhand hade befarat. Reaktionerna på marknaden blev dock mindre och kortvarigare för varje gång. Alldeles i slutet av året verkade kapitalmarknaden tolka så gott som allt som positivt, och placeringarna belönades med en oväntat bra slutspurt för avkastningen.

Kevas placeringsår 2016 blev lyckat. I synnerhet kapitalplaceringarna och aktie- och ränteplaceringarna avkastade bra. Också fastighets- och hedgefondplaceringarna gjorde bra ifrån sig. Resultatet för alla tillgångsslag var hyggligt.

I början av 2016 uppgick marknadsvärdet av Kevas placeringar till 40 990 miljoner euro. I slutet av året var marknadsvärdet på placeringarna 44 422 miljoner euro. Marknadsvärdet av de placeringar som använts vid beräkningen av avkastningen innehåller förutom ovan nämnda medel dessutom de transitoriska räntor som ingår i resultatregleringarna samt övriga poster, totalt 4 102 miljoner euro. Det bundna kapitalet enligt marknadsvärdet är med beaktande av dessa poster sammanlagt 48 524 miljoner euro. Fördelningarna per tillgångsslag har räknats utifrån denna fördelning som används vid beräkningen av avkastningen.

Placeringarna indelas i ränte-, aktie-, fastighets-, kapital- samt hedgefondplaceringar. Ränteplaceringarna består av skuldebrevslån, obligationslån och penningmarknadsplaceringar. En del av placeringarna förvaltar Keva själv och en del förvaltas av kapitalförvaltare. För att trygga att avkastningsmålet uppnås används också derivatinstrument, vars effekter på allokeringen av tillgångsslagen beaktas i de siffror som anger placeringstillgångarnas riskkorrigerade fördelning.

Bland tillgångsslagen uppvisade kapitalplaceringarna (14,5 procent) bäst resultat. Aktieplaceringarna (noterade aktier 8,8 procent) och ränteplaceringarna (6,5 procent)

avkastade utmärkt. Också fastighetsplaceringarna (5,0 procent) och hedgefonderna (3,6 procent) avkastade bra.

Av det riskviktade marknadsvärdet av Kevas placeringstillgångar i slutet av året utgjorde räntepappren (inklusive inverkan av derivat) 45,1 procent, medan andelen noterade aktier var 36,1 procent, andelen fastigheter 6,2 procent, andelen kapitalplaceringar 6,4 procent och andelen hedgefondplaceringar 6,2 procent.

Den totala avkastningen enligt marknadsvärdet efter kostnader var 7,4 procent 2016. Placeringarnas kumulativa kapitalvägda realavkastning från fonderingens början (1988) fram till utgången av 2016 var 4,2 procent per år. Den reella genomsnittliga avkastningen utan kapitalvägning under motsvarande period var 5,4 procent. Den nominella avkastningen för fem år utan kapitalvägning har varit 8,2 procent och realavkastningen 7,1 procent, medan siffrorna för tio år har varit 5,1 respektive 3,4 procent.

Ränteplaceringar

Räntenivån var exceptionellt låg i början av året. Europeiska centralbanken och USA:s centralbank tillämpade fortsättningsvis olika åtgärder under 2016. Europeiska centralbanken måste fortfarande stimulera marknaden, medan den amerikanska centralbanken redan har börjat med åtstramning. Ränteåret 2016 blev väldigt bra trots förhandsförväntningarna.

Marknadsvärdet av Kevas placeringar i obligationslån och räntefonder uppgick i slutet av 2016 till 16 621 miljoner euro. Medel på totalt 6 251 miljoner euro, dvs. 37,6 procent av obligationsportföljen (inklusive fonder) hade allokats till utomstående kapitalförvaltare. Avkastningen på placeringarna i obligationer enligt marknadsvärdet var 8,8 procent.

Lånefordringarna (med undantag av lån som beviljats Kevas egna bolag) uppgick till 387 miljoner euro i slutet av 2016. Denna lånestock sjönk med 70 miljoner euro under årets lopp. Avkastningen på dessa lånefordringar enligt marknadsvärdet var 0,7 procent.

Värdet av andra penningmarknadsinstrument och insättningar uppgick till 5 058 miljoner euro i slutet av 2016.

I ränteavkastning av ränteplaceringarna bokfördes totalt 169 miljoner euro. Avkastningen på ränteplaceringarna enligt marknadsvärdet var 6,5 procent.

Placeringar, verkligt värde 31.12.2016

	mn euro	%
Ränteplaceringar	22 066	45,5
Aktieplaceringar	17 352	35,8
Fastighetsplaceringar	3 002	6,2
Kapitalplaceringar	3 109	6,4
Hedgefondplaceringar	2 995	6,2
Totalt	48 524	100

Placeringarnas valutafördelning, verkligt värde 31.12.2016

	mn euro	%
EUR	25 009	51,5
USD	20 088	41,4
JPY	1 850	3,8
GBP	751	1,5
SEK	276	0,6
CHF	235	0,5
Övriga	315	0,6
Totalt	48 524	100

Placeringarnas geografiska fördelning, verkligt värde 31.12.2016

	mn euro	%
Europa (exkl. Finland)	15 759	32,5
Nordamerika	13 312	27,4
Finland	10 524	21,7
Tillväxtmarknader	6 643	13,7
Japan	1 865	3,8
Övriga	422	0,9
Totalt	48 524	100

Aktieplaceringar

Aktieåret 2016 fick en dålig början då marknaden i början av året tidvis var rejält på minus. På våren började aktie-marknaden ändå återhämta sig och alldeles i slutet av året tog marknaden ännu en slutspurt. Marknaden var ibland turbulent till följd av olika val- och omröstningsresultat men i synnerhet mot slutet av året reagerade marknaden inte längre nämnvärt ens på negativa överraskningar. Slutligen blev resultatet för aktieåret 2016 bra.

MSCI-indexet (EUR) som följer den genomsnittliga utvecklingen av globala aktier var 11,0 procent 2016 medan det året innan var 10,5 procent. De europeiska aktierna steg med 1,7 procent (9,6 procent 2015) mätt med indexet Stoxx 600. Avkastningen på asiatiska aktier (MSCI Asia Pacific) var 8,3 procent (9,3 procent).

I slutet av 2016 uppgick marknadsvärdet av Kevas noterade aktieplaceringar till totalt 17 352 miljoner euro. Medel på totalt 14 342 miljoner euro, dvs. 82,7 procent av hela aktieportföljen (inklusive fonder) hade allokerats till utomstående kapitalförvaltare.

Utdelningen av aktieplaceringarna var 96 miljoner euro. Avkastningen på noterade aktieplaceringar enligt marknadsvärdet var 8,8 procent.

Fastighetsplaceringar

Kevas fastighetsportfölj består av direkta placeringar i inhemska och nordiska fastigheter och fastighetsaktier samt placeringar i inhemska och utländska fastighetsfonder. Andelen fastighetsfonder av fastighetsplaceringarna är omkring en tredjedel.

I den direkta fastighetsportföljen har målet varit att minska den relativa andelen kontorsfastigheter genom att förvärva affärs- och bostadsfastigheter. I den direkta fastighetsportföljen gjordes 2015 de första placeringarna i övriga nordiska länder, den första placeringen i Sverige.

Marknadsvärdet av fastigheterna och fastighetsaktierna var i slutet av året 3 002 miljoner euro, varav fastighetsfondernas andel var 720 miljoner euro. Förutom dessa hade 200 miljoner euro bundits i fastighetsbolag i form av traditionella skuldebrevslån. Det totala beloppet av placeringsförbindelser i inhemska och utländska fastighetsfonder uppgick till 1 659 miljoner euro, medan beloppet av icke uttagna förbindelser var 480 miljoner euro.

De 127 fastighetsbolag som Keva äger hade en hyrd yta på omkring 857 000 m² vid utgången av 2016 medan antalet hyreskontrakt var 4 082. Nettohyresintäkterna av

fastigheterna var 100 miljoner euro. De direkta fastighetsplaceringarnas avkastning enligt marknadsvärdet var 4,6 procent. Den totala avkastningen på de direkta fastighetsplaceringarna, uträknad enligt KTI-fastighetsindexet var 4,8 procent.

Avkastningen på alla fastighetsplaceringar enligt marknadsvärdet var 5,0 procent.

Kapital- och hedgefondplaceringar

Trots det allmänt utmanande läget på marknaden var den operativa miljön för kapitalplaceringar bra under 2016. Däremot var den operativa miljön för hedgefonder i likhet med tidigare år svårare än under tidigare år. Därför blev också avkastningen lägre än på lång sikt.

I slutet av året hade Keva kapitalplaceringar på 3 109 miljoner euro (marknadsvärde), vilket omfattar placeringar i onoterade företag. Placeringarna i hedgefonder uppgick till totalt 2 995 miljoner euro (marknadsvärde) i slutet av året. Det totala beloppet av placeringsförbindelser i kapitalplaceringar var i slutet av året 7 783 miljoner euro, varav beloppet av icke uttagna förbindelser utgjorde 3 446 miljoner euro.

Kapitalplaceringarnas avkastning enligt marknadsvärdet var 14,5 procent. Avkastningen på hedgefonderna uppgick till 3,6 procent.

Placeringsstrategin

I Kevas strategi definieras de centrala principerna för finansieringen av kommunernas pensionssystem, som också utgör grunden för de strategiska målen för placeringsverksamheten.

Genom placeringsstrategin leder styrelsen Kevas långsiktiga placeringsverksamhet. På kortare sikt styrs placeringsverksamheten med en placeringsplan som godkänns separat för varje år och som också innehåller placeringsfullmakter.

I placeringsstrategin beskrivs de principer och förfaringssätt genom vilka målen för placeringsverksamheten ska uppnås. Den viktigaste delen i placeringsstrategin är att fastställa de principer som ska följas vid styrningen av placeringsverksamheten.

Kevas styrelse godkände den gällande placeringsstrategin 8.5.2014. På våren 2016 bildades en ny enhet inom Kevas placeringsfunktion som inledde beredningen av den nya placeringsstrategin.

Ansvarsfulla investeringar

De intäkter som täcker pensionsansvaret uppstår till följd av ekonomisk tillväxt och på lång sikt. En hållbar ekonomisk utveckling är en väsentlig faktor som bidrar till avkastning på lång sikt.

Kevas styrelse har beslutat om de mest centrala principerna för ansvarsfullhet som ska iakttas i placeringsverksamheten. Styrelsen har också fastställt de tillvägagångssätt och rutiner som ska säkerställa ansvarsfullheten som en del av placeringsprocessen.

Styrelsen får regelbundet rapporter om hur ansvarsfullheten har uppfyllts i placeringsverksamheten. Kevas egna verksamhetsätt kompletteras av den information som Keva får av utomstående tjänsteleverantörer som fokuserar på ansvarsfullhet.

År 2016 bildades en placeringsstrategienhet inom placeringsfunktionen med uppgift att utveckla Kevas ansvarsfulla placeringsverksamhet som ett led i placeringsstrategiprocesen.

DOTTER- OCH INTRESSEBOLAG

Vid utgången av 2016 ägde Keva helt eller delvis 126 finländska fastighetsbolag, vilket är lika mycket som året innan. Keva ägde 105 fastighetsbolag helt och majoritetsandelen i 10 bolag. Intressebolagen (ägarandel 20–50 procent) uppgick till fem. I sex fastighetsbolag var andelen mindre än så. Därtill ägde Keva 98 procent av ett bolag som bildats i Sverige för att förvalta fastighetsplaceringarna i Sverige.

Förutom fastighetsbolag ägde Keva helt Kuntasijoitus KE Oy, en andel på 30,66 procent av Kommunfinans Abp samt en andel på 25,5 procent av Exilion Capital Oy som verkar som ansvarig bolagsman i Exilion Real Estate I Ky.

PENSIONSANSVARSFONDEN

Skillnaden mellan Kevas årliga inkomster och utgifter läggs till eller dras av från pensionsansvarsfonden. Vid utgången av 2016 uppgick fondens medel till 48 635 miljoner euro, vilket var 3 686 miljoner euro, dvs. 8,2 procent mer än året innan.

KAPITALVÄRDET AV INTJÄNADE FÖRMÅNER INOM PENSIONSSYSTEMET FÖR KEVAS MEDLEMSSAMFUND

På basis av pensionsförfattningarna har det tillvuxit betydligt mer förmåner inom pensionssystemet för Kevas medlemsamfund, som ännu inte har betalats ut, än vad pensionsansvarsfondens belopp uppgår till. Kapitalvärdet av dessa förmåner uppgick i slutet av 2015 till uppskattningsvis 111 miljarder euro. Uppskattningen är cirka 6 miljarder euro högre än den tidigare uppskattningen. Höjningen beror bl.a. på att dödligheten enligt Statistikcentralens nya befolkningsprognos beaktats samt att nytt registermaterial införts. År 2016 ökade beloppet med 2 miljarder euro till 113 miljarder euro.

Eftersom pensionsansvarsfonden år 2016 växte mer än förmånernas kapitalvärde, minskade det icke täckta kapitalvärdet med 2 miljarder euro under året.

Uppskattningen av kapitalvärdet av de förmåner som tillvuxit sker på basis av den bästa tillgängliga informationen som beskriver utvecklingen av dödligheten och övriga faktorer. Det är dock endast fråga om en riktgivande uppskattning av pensionssystemets läge. Förändringar i de antaganden som tillämpats kan ändra uppskattningen väsentligt.

VERKSAMHETSKOSTNADER, AVSKRIVNINGAR OCH LAGSTADGADE AVGIFTER

Kostnaderna för verksamheten och avskrivningar före mottagna ersättningar (bruttoverksamhetskostnader) uppgick 2016 till 79,6 miljoner euro, vilket var 8,1 miljoner euro, dvs. 9,2 procent mindre än 2015.

Personalkostnaderna på 39,9 miljoner euro var den största kostnadsposten. De var 0,7 miljoner euro, dvs. 1,7 procent lägre än året innan. Övriga verksamhetskostnader minskade med 7 miljoner euro, dvs. med 17,2 procent jämfört med 2015. Den viktigaste orsaken var att it-kostnaderna sjönk med 4,4 miljoner euro till 20,5 miljoner euro. Också kapitalförvaltnings- och förvaringsavgifterna minskade med cirka 3 miljoner euro till följd av placeringarnas ändrade förvaltningsätt.

Keva fick totalt ca 19,2 miljoner euro (22,4 miljoner år 2015) i ersättning för verksamhetskostnader och avskrivningar för skötseln av annat än kommunala pensioner. Statens andel av summan utgjorde ca 16,1

miljoner, evangelisk-lutherska kyrkans andel ca 2 miljoner och Folkpensionsanstaltens andel ca 0,6 miljoner euro. Ersättningarna minskade jämfört med året innan eftersom Kevas totala kostnader var mindre och statens, den evangelisk-lutherska kyrkans och FPA:s andel av alla pensionsfall som Keva sköter minskade.

Kevas nettoverksamhetskostnader, inklusive ersättningar, beskriver kostnaderna för verkställigheten av de kommunala pensionerna. De uppgick till 60,4 miljoner euro, vilket var 4,9 miljoner euro, dvs. 7,5 procent mindre än året innan.

Funktionsvis granskade uppgick bruttoverksamhetskostnaderna för pensionsfunktionen till 46,9 miljoner euro, dvs. omkring 9 procent mindre än året innan. När man beaktar de mottagna ersättningarna minskade kostnaderna för pensionsfunktionen med cirka 6 procent. Placeringsfunktionens kostnader uppgick till 15,8 miljoner euro, vilket är cirka 16 procent mindre än 2015. Inga mottagna ersättningar hänförde sig till placeringsfunktionen. Bruttoverksamhetskostnaderna för förvaltningen uppgick till 17 miljoner euro, dvs. cirka 3 procent mindre än året innan. När man beaktar de mottagna ersättningarna minskade verksamhetskostnaderna för förvaltningen med en knapp procent.

Investeringarna i anläggningstillgångar omfattade främst it-program och -utrustning och uppgick till 1,8 miljoner euro, vilket var 0,5 miljoner euro mindre än året innan. De mest betydande it-investeringarna hänförde sig till utvecklingen av e-tjänster och systemändringarna till följd av pensionsreformen 2017.

De planliga avskrivningarna för 2016 uppgick till 5,9 miljoner euro, dvs. 0,4 miljoner euro mindre än 2015.

Med lagstadgade avgifter avses Kevas andel av kostnaderna för Pensionsskyddscentralen, besvärsnämnden för arbetspensionsärenden och Finansinspektionen. Kostnaderna uppgick till 8,2 miljoner euro, vilket är 0,5 miljoner euro mindre än 2015. Av de lagstadgade avgifterna betalade staten, evangelisk-lutherska kyrkan och Folkpensionsanstalten ca 2,3 miljoner.

Totalt uppgick Kevas ersättningar för verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter av staten, evangelisk-lutherska kyrkan och Folkpensionsanstalten till 21 miljoner euro, vilket var 3,4 miljoner euro mindre än 2015.

FÖRVALTNING

Kevas högsta beslutanderätt utövas av delegationen, vars medlemmar tillsätts av finansministeriet för en kommunalvalsperiod i sänder. Delegationen har 30 medlemmar, av vilka 26 förordnas på förslag av Finlands Kommunförbund enligt resultatet i kommunalvalet och 4 på förslag av huvudavtalsorganisationerna i kommunsektorn. Den nuvarande delegationens mandatperiod började i början av 2013 och går enligt ikraftträdelsebestämmelsen för lagen om Keva ut i slutet av augusti 2017.

Ordförande för delegationen var projektchef Harri Jokiranta från Seinäjoki och vice ordförande var it-specialist Maarit Ojavuo från Kajana.

Delegationen sammanträdde fyra gånger under 2016. De ordinarie delegationsmedlemmarna var närvarande på 88 procent av mötena. Med beaktande av suppleanternas deltagande var talet 95. Delegationens mötesarvode är 400 euro, och därtill betalas ett årligt arvode på 9 000 resp. 8 000 euro till ordföranden och vice ordföranden. Delegationsmedlemmarnas mötesarvoden uppgick till totalt 70 575 euro.

Kevas förvaltning sköts av styrelsen som väljs av delegationen för två år i sänder. Ordförande för styrelsen för 2015–2016 var Tammerfors borgmästare Anna-Kaisa Ikonen. Vice ordförande var stadsdirektör Kari Nenonen från Vanda. De övriga styrelsemedlemmarna var Business Director Heini Jalkanen, kommunikationskonsult Sallamaari Muhonen, verkställande direktör Harri Virta, vicehäradshövding Raimo Vistbacka, riksdagsledamot Markus Lohi samt förhandlingsdirektör Risto Kangas från Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf och sektordirektör Päivi Niemi-Laine från Kommunfackets union rf. Den nuvarande styrelsen fortsätter enligt lagen om Keva fram till slutet av augusti 2017.

Styrelsen sammanträdde 13 gånger under översiktsåret. De ordinarie styrelsemedlemmarna var närvarande på 90 procent av mötena. Med beaktande av suppleanternas deltagande var talet 97. På styrelsemötena har också delegationens ordförande och vice ordförande närvaro- och yttranderätt. Styrelsemedlemmarnas mötesarvode är 400 euro. Därtill betalas ett årligt arvode på 18 000, 10 000 resp. 8 000 euro till ordföranden, vice ordföranden och medlemmarna. Styrelsemedlemmarnas mötesarvoden uppgick till totalt 64 800 euro.

Utöver delegationen och styrelsen har Keva som ett lagstadgat organ en placeringsdelegation, vars tio

medlemmar styrelsen kallar för sin mandatperiod. Kommunsektorns huvudavtalsorganisationer, finansministeriet samt arbets- och näringsministeriet är företrädare i placeringsdelegationen. Som ordförande för placeringsdelegationen verkade ekonomidirektör Seppo Juntti och som vice ordförande överdirektör Terttu Savolainen. Placeringsdelegationen sammanträdde inte under översiktsåret. Placeringsdelegationen fortsätter enligt mandatperioden fram till slutet av augusti 2017.

Ett organ som tillsätts enligt instruktionen är arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet som styrelsen kallar för sin mandatperiod. Arbetsgruppen har i uppgift att utveckla åtgärder för att upprätthålla de kommunalt anställdas hälsa och arbetsförmåga. Av arbetsgruppens 12 medlemmar väljs 6 på förslag av de kommunala huvudavtalsorganisationerna. Ordförande för arbetsgruppen var verkställande direktör Aki Lindén för Samkommunen Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt. Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet sammanträdde tre gånger under översiktsåret. Den fortsätter enligt mandatperioden fram till slutet av augusti 2017.

Verkställande direktörens uppgifter sköttes i början av året av tf verkställande direktör Tapani Hellstén. Kevas delegation utsåg politices magister Timo Kietäväinen till ny verkställande direktör på sitt möte 16.2.2016. Den nya verkställande direktören tillträdde tjänsten 1.5.2016.

Vice verkställande direktörer var Tapani Hellstén och Kimmo Mikander. Pensions- och arbetslivstjänster är Hellsténs huvudsakliga ansvarsområde medan Mikanders ansvarsområde är kundrelationer.

Ledningsgruppen sammanträder regelbundet och fungerar som stöd för den verkställande direktören vid ledningen av Keva. Ledningsgruppen bereder de ärenden som går till styrelsen och övriga ärenden som är viktiga med tanke på ledningen och planeringen av verksamheten. Ledningsgruppen sammanträdde 40 gånger under året. Ledningsgruppens ordförande 2016 var verkställande direktör Timo Kietäväinen (fram till 30.4.2016 tf verkställande direktör Tapani Hellstén) och medlemmar vice verkställande direktör Tapani Hellstén, vice verkställande direktör Kimmo Mikander, placeringsdirektör Ari Huotari, ekonomidirektör Tom Kåla och tf direktör för funktionen för gemensamma tjänster Paula Sivunen samt personalens representant, förtroendeman Pasi Lehto. Ledningsgruppens sekreterare var compliance officer Markus Mankin.

PERSONAL

Antalet anställda vid Keva var 540 i slutet av 2016 (546 år 2015), varav 20 (16 år 2015) var visstidsanställda. Omkring 70 procent av de Kevaanställda var kvinnor medan medelåldern var 49,2 år.

Utveckling av verksamhetskulturen är ett av projekten inom programmet Keva 2019. I samband med projektet förnyas bl.a. ledarskapet, personalpraxisen, lokalerna och de elektroniska verksamhetsrutinerna. Också Kevas interna förändringsagenter deltar i projektet.

På hösten 2016 fördes samarbetsförhandlingar om reformen av Kevas ledningssystem och organisation. Syftet med organisationsändringen var att svara mot de utmaningar som ändringarna i den operativa miljön ställer på Keva. Till följd av organisationsändringen slogs Kundrelationsfunktionen och Gemensamma tjänster samman till funktionen Kundrelationer och tjänster. HR-enheten, kommunikationsenheten och samarbete med intressenter samt riskhantering och intern revision blev direkt underställda verkställande direktören. I kommunikationsenheten grundades en ny uppgift som kommunikationsdirektör. Ändringen ledde inte till personalminskningar.

Keva erbjöd sin personal mångsidig utbildning och träning 2016. Kompetensutvecklingen gällde särskilt pensionsreformen. Genom utbildning förstärktes också teamarbetet, kunskaperna i digitalisering och kundorientering samt kännedomen om administrativ lagstiftning. Kommunikationsutbildningen fokuserade på sociala medier. Utbildning ordnades också kring Office 2016 och molntjänsten.

Chefsarbetet backades upp genom utbildning och övriga evenemang. Teman var bl.a. Keva 2019-projekten, lean-tänket samt anställnings- och arbetarskyddsärenden.

Det nya HR-systemet Sympa infördes i maj. I utvecklingssamtalen ställdes i likhet med året innan fyra personliga mål och utöver dem bedömdes hur väl målen för föregående år hade uppnåtts.

Ingen separat arbetsnöjdhetsundersökning gjordes för personalen 2016. På hösten genomfördes en arbetsmiljöenkät, en undersökning om Kevas anseende och en arbetsplatsutredning bland personalen, och en del av arbetstagarna fick svara på en hälsoförfrågan. Utvecklingsåtgärderna enligt personalenkäten 2015 fortsatte.

Terveystalo inledde sin verksamhet som leverantör av

företagshälsovårdstjänster 1.5.2016 och samtidigt upphörde det mångåriga samarbetet med Mehiläinen.

Arbetshälsan främjades i likhet med tidigare år genom mångsidig idrotts- och hobbyklubbverksamhet. Personalen har också tillgång till idrotts- och kulturtjänster samt personalbiljett som personalförmån. Modellen Aktivt stöd används på Keva för att främja och upprätthålla arbetsförmågan.

IT

Utvecklingen av pensionssystemen hade 2016 fokus på de systemändringar som enligt lagen krävs till följd av pensionsreformen 2017. Största delen av dessa systemändringar gjordes i datasystem som upprätthålls av Arek Oy. Projektet löpte väl och de nödvändiga systemändringarna blev klara enligt tidtabellen.

Keva satsade mest på utvecklingen av digitala tjänster. På hösten 2016 infördes en ny pensionsansökningstjänst som enligt kunderna är lätt att använda och tydlig. Det nya betalningsandelssystemet som sköter beräkningen och faktureringen av arbetsgivaravgifter och därtill hörande webbtjänst samt småarbetsgivarnas nya webbtjänster för anmälan av anställningar infördes i januari. Kevas webbplats och webbtjänsten för arbetsgivare byggdes på en ny publiceringsplattform.

Konkurrensutsättningen av pensionsbetalningssystemet enligt lagen om offentlig upphandling inleddes. Det nuvarande systemet är i slutet av sin livscykel och ska ersättas genom ett nytt system med ny teknologi. Detta möjliggör en mer automatiserad handläggning än tidigare.

Under 2016 infördes molntjänsten Office 365 för kontorsbruk. Med den nya lösningen kan man flexiblares än tidigare arbeta med olika terminaler och den stöder till exempel distansarbete.

INTERN ÖVERVAKNING

Med intern övervakning avses alla de verksamhetsätt, system och metoder som ledningen tillämpar för att säkerställa att Kevas verksamhet är effektiv, ekonomisk och tillförlitlig. Riskhantering, compliance-verksamhet och internrevision är vid sidan av den dagliga tillsyn som cheferna utövar centrala delområden inom den interna övervakningen.

Riskhantering

Allmän utveckling av riskhanteringen

Under 2016 inriktade den allmänna utvecklingen av riskhanteringen sig på att stärka integreringen av riskhanteringsprocessen i processerna för planering, styrning och ledning av verksamheten samt fortsatt implementering av riskhanteringsprocessen på olika nivåer i organisationen. Riskkartläggningarna rapporterades till verkställande direktören och ledningsgruppen halvårsvis. Uppföljnings- och rapporteringsrutinerna i riskhanteringsprocessen samt det tekniska stöd som hänför sig till dem utvecklades och dokumentationen kompletterades.

I syfte att utveckla informationssäkerheten och dataskyddet fortsatte utvecklingen av de till verksamheten anknyttande principerna, verksamhetsmodellerna och -processerna samt riskanalyserna. Datasystemens tekniska datasäkerhetsnivå testades med hjälp av datasäkerhetsauditioner. Ett fokusområde var också beredningen inför ikraftträdandet av EU:s dataskyddsförordning.

Inom riskhanteringen i placeringsverksamheten utvecklades bl.a. riskrapporteringen, behörighets- och limituppföljningen, placeringsprocesserna samt dokumentationen i anslutning till dessa.

Beredskapsplaner

För att säkerställa den ostörda verksamheten har man vid Keva gjort upp en beredskapsplan på anstaltsnivå som godkänts av styrelsen samt mer detaljerade funktionsvisa beredskapsplaner som godkänts av ledningsgruppen.

De mest betydande riskerna

De slutliga konsekvenserna av de praktiska lösningarna av reformerna av strukturerna i den offentliga sektorn samt vård- och landskapsreformen är till många delar ännu okända men redan i detta skede uppskattas reformerna ha betydande inverkan på Kevas verksamhet samt på Kevas juridiska ställning och roll som pensionsförsäkrare för den offentliga sektorn. Detta återspeglar sig också på Kevas strategiska risker.

Enligt Kevas bedömning är nedgången i antalet personer som omfattas av lagen om kommunala pensioner och en betydande försämring av finansieringsgrunden till följd av detta på lång sikt den största strategiska risken. Finansieringsgrunden kan försämrats om antalet KomPL-försäkrade minskar till exempel för att kommunal service bolagiseras eller läggs ut. Detta kan i sin tur framkalla tryck på att höja pensionsavgiften. Den

osäkerhet som hänför sig till effekterna av vård- och landskapsreformen samt eventuella ändringar i det sätt på vilket kommunerna producerar sina tjänster leder till att risken blir ännu större i framtiden.

Keva anser också att det är en stor strategisk risk om den långsiktiga avkastningen inom placeringsverksamheten understiger den målsatta nivån enligt placeringsstrategin. Den målsatta nivån fastställs enligt det aktuella finansieringsläget i pensionssystemet. Marknadsmiljön var fortfarande utmanande för placeringsverksamheten. Placeringsverksamhetens långsiktiga kumulativa kapitalavvägda realavkastning 1988–2016 var 4,2 procent per år.

Keva bedömer att medelstora strategiska risker är behäftade med ledarskapet och förvaltningen inom Keva samt kundnöjdheten. År 2016 startades betydande projekt för att förnya ledningssystemet och -kulturen samt organisationen för att svara mot utmaningarna i den operativa miljön, varav vård- och landskapsreformen är den mest centrala.

De viktigaste operativa riskerna hänför sig till personalen, verksamhetsprocesserna, datasystemen samt datasäkerheten och projekthanteringen.

Marknads- och likviditetsrisker

Placeringarnas kortsiktiga risk utgörs av fluktuationer i marknadsvärdet. Denna risk kan anges med Value-at-Risk-talet (VaR). VaR-talet vid utgången av 2016 för Kevas placeringar som räknats ut på basis av den månatliga avkastningen under två år var 1 495 miljoner euro, vilket innebär att detta med 97,5 procents sannolikhet är hela placeringsportföljens största eventuella förlust på en månads sikt. I slutet av föregående år var VaR-talet 1 223 miljoner euro. VaR-talet har ökat något eftersom den årliga volatiliteten har stigit (6,4 procent) från 2015 (6,0 procent).

Eftersom Kevas avgiftsinkomst översteg pensionsutgiften, var likviditetsriskens betydelse liten.

Compliance-verksamhet

Keva har en oberoende Compliance-funktion vars uppgift är att stöda ledningen och hela organisationen i att säkerställa efterlevnaden av externa och interna regelverk som hänför sig till god förvaltningssed och verksamhet. Compliance övervakar enligt verksamhetsplanen, som styrelsen godkänt, att lagstiftning, myndighetsföreskrifter och interna instruktioner iakttas i Kevas verksamhet. Syftet är att genom rådgivning och anvisningar stärka förtroendet för Kevas verksamhet samt att främja ansvarsfull verksamhetskultur. Compliance följer också med ändringar i

lagstiftningen som hänför sig till verksamheten och den operativa miljön och stöder för sin del ledningen vid beredningen inför ändringarna i lagstiftningen. Compliance-funktionens verksamhetsdirektiv har godkänts i styrelsen.

Insideranvisning

Kevas har en av styrelsen fastställd insideranvisning.

Internrevision

Internrevisionen är en del av Kevas styrnings- och tillsynssystem som fungerar som hjälp för verkställande direktören och styrelsen i deras tillsynsuppgifter. Internrevisionens uppgift är att på ett oberoende och objektivt sätt bedöma ändamålsenligheten, funktionen, effektiviteten och tillräckligheten hos riskhanteringen, den interna kontrollen samt lednings- och förvaltningspraxisen i fråga om Kevas funktioner och processer och ge rekommendationer för att förbättra dem. Internrevisionen baserar sig på den verksamhetsplan för internrevisionen som styrelsen årligen fastställer. Funktionen rapporterar till verkställande direktören och styrelsen om sina kontroller och slutsatser enligt internrevisionens verksamhetsdirektiv som godkänts i styrelsen.

FRAMTIDSVISIONER

Pensionsreformen kommer att leda till att ökningen i pensionskostnaderna kommer att mattas av i den offentliga sektorns pensionssystem.

Bestämmelserna om medborgarnas valfrihet i anslutning till vård- och landskapsreformen bereds ännu. Det är än så länge svårt att exakt bedöma valfrihetens inverkan på serviceproduktionen och därigenom på utvecklingen av lönesumman i pensionssystemet för Kevas medlemssamfund. Som en del av vårdreformen bereds en övergångsperiod för pensionssystemen vilket ska dämpa reformens inverkan på finansieringen av pensionerna. Det är emellertid för tidigt att bedöma hurdan avgiftsnivån i pensionssystemet för Kevas medlemssamfund under de närmaste åren kommer att bli.

Reformen av social- och hälsovårdstjänsterna kommer att i betydande mån inverka på kommunfältet. Personal i kommuner, samkommuner och statens regionförvaltning övergår i anställning hos de landskap som bildas i början av 2019. Uppskattningsvis 6 000 anställda inom statens regionförvaltning och omkring hälften av de 520 000

försäkrade i pensionssystemet för Kevas medlemssamfund kommer att övergå i anställning hos landskapen.

Till följd av vårdreformen inleds på våren 2017 troligtvis den redan tidigare utstakade utredningen om huruvida Kevas medlemssamfunds och det privata pensionssystemets integritet kunde slopas. Arbetsgruppens arbete väntas bli klart på sommaren 2018.

Många nya lösningsmodeller kommer sannolikt också att tillämpas på produktionen av andra än social- och hälsovårdstjänster och den privata sektorns frammarsch på den stora marknaden för kommunala tjänster torde fortsätta allt kraftigare. Kommunekonomin anpassningstryck fortsätter och pensionsavgången som omfattar cirka 16 000 försäkrade per år erbjuder möjligheter utöver anpassning också för tjänster producerade av den privata sektorn.

Arbetspensionssystemet är med i ett projekt avseende inkomstregister som utvecklas under ledningen av skattemyndigheten. Syftet med projektet är främst att underlätta arbetsgivarens vardag i fråga om anmälningstrafiken. Med tanke på arbetspensionssystemet leder projektet till flera utmaningar och kompromisser men om det realiserats torde det ha betydande inverkan på arbetspensionsanstaltens verksamhet och också göra det möjligt att tillhandahålla nya typer av tjänster.

Pensionssystemet för Kevas medlemssamfund kommer enligt aktuell uppfattning att under innevarande år börja använda fondavkastning för utbetalning av pensioner. Då inleds ett nytt skede i placeringsverksamheten när likviditeten av placeringarna blir viktigare.

Ur pensionsplacerarens synvinkel ser de närmaste åren allt svårare ut. Världsekonomin har uppvisat tecken på uppsving, men till exempel linjedragningarna av den nya amerikanska förvaltningen kan störa den internationella ekonomins utveckling. Ökade räntenivåer minskar efterfrågan på räntepapper men det är svårt att avgöra när ökningen kommer att ske på de olika marknaderna. Osäkerheten kring aktier har ökat ytterligare till följd av de eventuella protektionistiska åtgärder som överskuggar utvecklingen av den globala ekonomin. Placeringsverksamheten står nu med stor sannolikhet inför en osäkrare och mindre lönsam fas än tidigare.

BILAGA: TABELLERN PER PENSIONS LAG

Total handläggningstid för pensionsansökningar i dagar och servicenivån 2016

Pensionslag	KomPL	StaPL	KyPL	FPAL	Privata anstalter
Invalidpensioner	41	41	59	40	66
Ålderspension	20	17	22	16	43
Deltidspension	27	30	26	38	51
Familjepension	19	16	24	54	26
Rehabiliteringslöften	13	13	11	9	29
Servicenivå	92,7	94,8	93	93,2	..

Källa för handläggningstiderna: Pensionsskyddscentralen

Avslag på ansökningar i procent 2016

Ansökan	KomPL	StaPL	KyPL	FPAL	Privata anstalter
Ny invalidpension	23,4	18,9	26,2	18,2	31,0
Rehabilitering	14,7	20,5	18,2	21,4	19,2

Källa: Pensionsskyddscentralen

Rättelseförfarandet vid pensionsbeslut 2016

	KomPL	StaPL	KyPL	FPAL
Kevas själv rättelse				
Besvär om Kevas beslut, antal	1 100	301	38	11
Rättelseprocent av alla besvär	14,1	11,0	13,2	9,1
Besvär om bedömning av arbetsförmågan, antal	818	139	30	9
Rättelseprocent för besvär om bedömning av arbetsförmågan	12,2	6,5	3,3	11,1
Besvär om beslut av besvärsnämnden för arbetspensionsärenden, antal	159	39	6	0
Rättelseprocent av alla besvär	2,5	0	0	0
Besvär om bedömning av arbetsförmågan, antal	140	29	6	0
Rättelseprocent för besvär om bedömning av arbetsförmågan	1,4	0	0	0
Besvärinstansernas avgöranden				
Besvär som besvärsnämnden för arbetspensionsärenden avgjort, antal	760	179	11	-
Ändring i procent	9,5	10,1	9,1	-
Besvär som försäkringsdomstolen avgjort, antal	179	52	7	-
Ändring i procent	8,9	9,6	28,6	-

Antal ansökningar om KomPL-pension enligt pensionsslag 2016 och 2015

Pensionsslag	2016	2015	Ändring, %
Ålderspension	19 126	18 038	6,0
Full invalidpension	13 956	13 795	1,2
Delinvalidpension	8 507	7 751	9,8
Familjepension	2 887	2 711	6,5
Deltidspension	2 641	1 674	57,8
Partiell förtida ålderspension	116	0	..
Alla	47 233	43 969	7,4

Antal ansökningar om StaPL-pension enligt pensionsslag 2016 och 2015

Pensionsslag	2016	2015	Ändring, %
Ålderspension	6 653	6 753	-1,5
Full invalidpension	1 788	1 952	-8,4
Delinvalidpension	1 102	1 104	-0,2
Familjepension	2 785	2 687	3,6
Deltidspension	812	508	59,8
Partiell förtida ålderspension	32	0	..
Alla	13 172	13 004	1,3

Antal ansökningar om KyPL-pension enligt pensionsslag 2016 och 2015

Pensionsslag	2016	2015	Ändring, %
Ålderspension	885	837	5,7
Full invalidpension	473	519	-8,9
Delinvalidpension	164	155	5,8
Familjepension	186	169	10,1
Deltidspension	74	44	68,2
Partiell förtida ålderspension	3	0	..
Alla	1 785	1 724	3,5

Antal ansökningar om FPAL-pension enligt pensionsslag 2016 och 2015

Pensionsslag	2016	2015	Ändring, %
Ålderspension	187	205	-8,8
Full invalidpension	93	82	13,4
Delinvalidpension	141	143	-1,4
Familjepension	47	43	9,3
Deltidspension	48	23	108,7
Partiell förtida ålderspension	3	0	..
Alla	519	496	4,6

Totalt antal beslut enligt pensionsslag 2016 och 2015, KomPL

Slag	2016	2015	Ändring, %
Ålderspension	17 737	18 117	-2,1
Full invalidpension	13 779	13 729	0,4
varav nya beslut	4 825	4 908	-1,7
Delinvalidpension	8 564	7 686	11,4
varav nya beslut eller förhandsbeslut	3 491	3 120	11,9
Familjepension	2 887	2 706	6,7
Deltidspension	2 303	1 663	38,5
Övriga pensionsärenden	335	363	-7,7
Rehabiliteringsbeslut	6 047	7 066	-14,4
Alla	51 652	51 330	0,6

Totalt antal beslut enligt pensionsslag 2016 och 2015, StaPL

Slag	2016	2015	Ändring, %
Ålderspension	6 267	6 818	-8,1
Full invalidpension	1 760	2 004	-12,2
varav nya beslut	608	689	-11,8
Delinvalidpension	1 132	1 100	2,9
varav nya beslut eller förhandsbeslut	458	431	6,3
Familjepension	2 782	2 692	3,3
Deltidspension	672	515	30,5
Övriga pensionsärenden	26	63	-58,7
Rehabiliteringsbeslut	538	738	-27,1
Alla	13 177	13 930	-5,4

Totalt antal beslut enligt pensionsslag 2016 och 2015, KyPL

Slag	2016	2015	Ändring, %
Ålderspension	816	840	-2,9
Full invalidpension	460	525	-12,4
varav nya beslut	176	220	-20,0
Delinvalidpension	167	154	8,4
varav nya beslut eller förhandsbeslut	72	60	20,0
Familjepension	180	171	5,3
Deltidspension	63	42	50,0
Övriga pensionsärenden	0	0	
Rehabiliteringsbeslut	143	176	-18,8
Alla	1 829	1 908	-4,1

Totalt antal beslut enligt pensionsslag 2016 och 2015, FPAL

Slag	2016	2015	Ändring, %
Ålderspension	163	212	-23,1
Full invalidpension	91	80	13,8
varav nya beslut	27	27	0,0
Delinvalidpension	140	142	-1,4
varav nya beslut eller förhandsbeslut	55	64	-14,1
Familjepension	47	42	11,9
Deltidspension	46	21	119,0
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabiliteringsbeslut	59	36	63,9
Alla	546	533	2,4

Antal pensionerade per pensionsslag 2016

Slag	KomPL	StaPL	KyPL	FPAL
Ålderspension	10 547	4 442	493	113
Full invalidpension	840	128	32	6
Fullt rehabiliteringsstöd	1 619	201	55	11
Delinvalidpension	2 354	316	42	43
Alla	15 360	5 087	622	173

Medelålder hos pensionerade per pensionsslag 2016

Slag	KomPL	StaPL	KyPL	FPAL
Ålderspension	64,1	62,8	64,4	64,7
Full invalidpension	58,0	57,5	59,2	59,9
Fullt rehabiliteringsstöd	49,1	49,9	47,9	45,8
Delinvalidpension	56,2	56,2	56,1	54,0
Alla	60,9	61,8	62,1	60,7

Förvaltningsorganen 2016

DELEGATIONEN UNDER PERIODEN 1.1.2013–31.8.2017

Ordinarie medlemmar	Personliga suppleanter	Ordinarie medlemmar	Personliga suppleanter
Ordförande, Projektchef Harri Jokiranta Seinäjäki	Specialmedarbetare Pilvi Torsti Helsingfors	Chairman/Senior Partner Markku Koski Sievi	Ledare för missbrukarbete Kirsi Torikka Nyslott
Vice ordförande IT-specialist Maarit Ojavuo Kajana	Verksamhetsledare Risto Ervelä Sagu	Överläkare Outi Kuismän Uleåborg	Direktör Marja Lähde Uleåborg
Förmögenhetsförvaltare Mii Antin Hattula	Klasslärare Jonna Heikkilä Nakkila	Organisationsdirektör Petri Lindroos FOSU rf	Organisationschef Jarmo Niskanen FOSU rf
Informationschef Diana Bergroth-Lampinen Björneborg	Kommunalrådet Jukka Nyberg Kouvola	Förvaltningsdirektör Saku Linnamurto Nyslott	Pekka Leskinen Leppävirta
Kommundirektör Christina Båssar Korsnäs	Regiondirektör Christian Sjöstrand Helsingfors	Intressebevakningsdirektör Marja Lounasmaa Kommunfackets union rf	Jurist Päivi Ahonen Kommunfackets union rf
Politisk sekreterare Piia Flink-Liimatainen Äänekoski	Key Account Manager Tommy Björkskog Nådendal	Lektor Leo Lähde Nokia	Advokat Hannu Kokko Vanda (Till 16.2.2016)
Ordförande Keijo Houhala FKT rf	Ordförande Leila Lehtomäki FKT rf		Konsult Teemu Meronen Helsingfors (Från 1.3.2016)
Kommunalrådet Riitta Jakara Orivesi	Jur.stud. Toni Eklund Åbo	Mentalvårdare Juhani Nummentalo Salo	Senior Advisor Ismo Pöllänen Imatra
Försäljare, pensionerad Paula Juka Muhos	Trafikant Jaakko Uuksulainen Kides	Lektor Lauri Nykänen Torneå	Specialsjukskötare Virpi Takalo-Eskola Oulais
Snickare Harri Kerijoki Heinola	Agrolog Maarit Markkula Kjulo	Företagare Helena Ojennus Parkano	Stämningssman Simo Riuttamäki Vittis
Business Analyst Niko-Tapani Korte Kuopio	Företagare Sinikka Hälli Joensuu	Ordförande Silja Paavola KoHo ry	Direktör Jukka Maarianvaara KoHo ry

Ordinarie medlemmar

Transportföretagare
Markku Pakkanen
Kouvola

Barnmorska
Terhi Peltokorpi
Helsingfors

Inredningsplanerare
Ulla Perämäki
Muurame

Företagare
Antti Rantalainen
Hyvinge

Redaktör
Aki Räisänen
Kajana

Driftschef
Jorma Räsänen
Kaavi

AVK
Tiina Sarparanta
Kajana

Språklärare
Pia Sääski
Askola

Affärsverksamhetsdirektör
Elise Tarvainen
Saarijärvi

**Personliga
suppleanter**

Direktör för serviceboende
Pauliina Takala
Muurame

Jur.stud.
Topi Heinänen
Ruokolax

Psykolog
Markku Turkia
S:t Michel

PM
Arto Ojala
Kemijärvi

Tolk
Majja Jakka
Vichtis

Speciallärare
Minna Sarvijärvi
Ylöjärvi

Personalchef
Salla Rundgren
Vasa

Handledare vid familjestöd-
central
Jorma Liukkonen
Kouvola

Biträdande avdelningsskötare
Aulikki Sihvonen
Kontiolahti

**STYRELSEN UNDER PERIODEN
1.1.2015–31.8.2017****Ordinarie medlemmar**

Ordförande
Borgmästare
Anna-Kaisa Ikonen
Tammerfors

Vice ordförande
Stadsdirektör
Kari Nenonen
Vanda

Business Director
Heini Jalkanen
Nådendal

Förhandlingsdirektör
Risto Kangas
FOSU rf

Kommunikationskonsult
Sallamaari Muhonen
Helsingfors

Ordförande
Päivi Niemi-Laine
Kommunfackets union rf

Riksdagsledamot
Markus Lohi
Rovaniemi

Verkställande direktör
Harri Virta
Tammela

Vicehäradshövding
Raimo Vistbacka
Alajärvi

**Personliga
suppleanter**

Direktör
Saija Äikäs
Esbo

Riksdagsledamot
Tarja Filatov
Tavastehus

Ekonomie kandidat
Juha Kuisma
Lembois

Intressebevakningsdirektör
Anne Sainila-Vaarno
KoHo rf

Direktör
Jani Moliis
Helsingfors
Till 12.1.2016

Advokat
Hannu Kokko
Vanda
Från 16.2.2016

Ordförande
Rauno Vesivalo
KoHo rf

Koordinator för främjande av
hälsa och välfärd
Tuula Partanen
Villmanstrand

Fastighetsombudsman
Oili Heino
Björneborg

Socialsektorhandledare
Marke Tuominen
Äänekoski

PLACERINGSDELEGATIONEN UNDER PERIODEN 1.1.2015–31.8.2017

Medlemmar	Personliga suppleanter
Ordförande Ekonomidirektör Seppo Juntti	Förvaltningsdirektör Jonna Sillman-Sola
Vice ordförande Överdirektör Terttu Savolainen	Personaldirektör Sinikka Malin
Direktör Ritva Fransman KoHo rf	Ordförande Tero Ristimäki FOSU rf
Finansrådet Tuulia Hakola-Uusitalo finansministeriet	Finansrådet Tuomo Mäki finansministeriet
Lagstiftningsrådet Marja Isomäki finansministeriet	Regeringsrådet Auli Valli-Lintu finansministeriet
Professor Minna Martikainen	Professor Matti Keloharju
Budgetrådet Jouko Narikka finansministeriet	Biträdande budgetchef Juha Majanen finansministeriet
Regeringsrådet Kari Parkkonen arbets- och näringsministeriet	Konsultativ tjänsteman Tiina Ingman arbets- och näringsministeriet
Utvecklingsdirektör Mika Periaho Kommunfackets union rf	Ekonomichef Jan Saarinen Kommunfackets union rf
Stadsdirektör Olavi Ruotsalainen	Generalsekreterare Sisko Seppä

ARBETSGRUPPEN FÖR UTVECKLING AV ARBETSLIVET 1.1.2015–31.8.2017

Medlemmar
Ordförande Verkställande direktör Aki Lindén Samkommunen Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt HNS
Beställningsdirektör Kari Hakari Tammerfors stad
Vice verkställande direktör Tapani Hellstén Keva
Förhandlingsdirektör Risto Kangas FOSU rf
Förhandlingsdirektör Jukka Kauppala FOSU rf
Intressebevakningsdirektör Marja Lounasmaa Kommunfackets union rf
Direktör Jukka Maarianvaara KoHO rf
Personalchef Helena Metsälä Björneborgs stad
Förhandlingschef Anne Mironen Kommunfackets union rf
Pensionsdirektör Merja Paananen Keva
Chefsöverläkare Tapio Ropponen Keva
Intressebevakningsdirektör Anne Sainila-Vaarno KoHo rf
Arbetsgruppens sekreterare Direktör för arbetslivstjänster Pauli Forma Keva

Verkställande direktör
Timo Kietäväinen

Riskhantering och intern revision
Chef för internrevisionen
Päivi Alanko

Funktionen för kundrelationer

Vice verkställande direktör
Kimmo Mikander

Kundrelationsenheten
Kundrelationschef
Jaana Kekäläinen

Enheten för utveckling av kundrelationer
Chef för utveckling av kundrelationer
Tero Manninen

Enheten för rådgivningstjänster
Kundtjänstchef
Taina Uronen

Funktionen för pensions- och arbetslivstjänster

Vice verkställande direktör
Tapani Hellstén

Pensionsenheten
Pensionsdirektör
Eija Korhonen

Enheten för invalidpensionsbeslut
Pensionsdirektör
Merja Paananen

Enheten för försäkringsmedicin och rehabilitering
Chefsöverläkare
Tapio Ropponen

Enheten för arbetslivstjänster
Direktör för enheten Arbetslivstjänster
Pauli Forma

Placeringsfunktionen

Placeringsdirektör
Ari Huotari

Enheten för intern förvaltning
Direktör för enheten för intern förvaltning
Fredrik Forssell

Enheten för extern förvaltning
Direktör för enheten för extern förvaltning
Maaria Eriksson

Enheten för alternativa placeringar
Direktör för enheten för alternativa placeringar
Markus Pauli

Fastighetsenheten
Fastighetsdirektör
Petri Suutarinen

Placeringsstrategienheten
Direktör, placeringsstrategi
Jussi Karhunen

Enheten för lån och placeringsförvaltning
Placeringsdirektör
Ari Huotari (vid sidan av sin egen tjänst)

Funktionen för finansiering, ekonomi och riskhantering

Ekonomidirektör
Tom Kåla

Enheten för pensionsbetalning
Pensionsdirektör
Anneli Kajas-Pätäri

Ekonomienheten
Ekonomidirektör
Olli Pasanen

Enheten för värdepappershantering
Värdepappershanteringschef
Johanna Haukkovaara

Middle Office-enheten
Chef för Middle Office-enheten
Juha Soinen

Finansieringsenheten
Finansdirektör
Allan Paldanius

Funktionen för gemensamma tjänster

Tf direktör för gemensamma tjänster
IT-direktör
Paula Sivunen

HR-enheten
HR-direktör
Mika Gylén

Informationsenheten
Informationschef
Jouni Kempas

Enheten för interna tjänster
Arbetsmiljöchef
Kristina Vuorela

Enheten för juridiska ärenden
Direktör för juridiska ärenden
Karoliina Kiuru

IT-enheten
IT-direktör
Paula Sivunen

PENSIONSPROFFS
FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN



www.keva.fi

00087 KEVA
Telefon 020 614 21