

JULKISEN ALAN työeläkeosaaja



TOIMINTAKERTOMUS
2019

Sisällysluettelo

Toimitusjohtajan katsaus	3	Kiinteistösijoitukset	19
Hallituksen toimintakertomus 2019	5	Pääoma- ja hedgerahastosijoitukset	19
Toimintaympäristö	5	Sijoitustoiminnan ohjaus	19
Sosiaali- ja terveyssektorin uudistuminen jatkuu	5	Vastuullinen sijoittaminen	19
Kevalle uusi strategia	5	Tytär- ja osakkuusyhtiöt	21
Kansainvälinen kaupanokittelu toi maailmantalouteen epävakautta	5	Eläkevastuurahasto	21
Työllisyys parani hieman, väestöennuste herätti hämmennystä	6	Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän karttuneiden etuuksien pääoma-arvo	21
Kuntatalous huolestuttaa	6	Toimintakulut, poistot ja lakisääteiset maksut	22
Säädösmuutokset	6	Toimintakulut ja poistot	22
Asiakkuudet ja asiakkaat	8	Toimeenpanon kustannukset kasvoivat	22
Asiakkaiden palvelutarpeet muuttuvat	8	It-investoinnit ja toimitalon kehittäminen	22
Neuvontarobotti täydensi henkilöasiakkaiden palvelua	8	Suunnitelman mukaiset poistot	22
Asiakkaat luottavat Kevaan	9	Lakisääteiset maksut	22
Maksutulo	10	Hallinto	23
Jäsenyhteisöjen palkkasumma kasvoi 4,1 %	10	Hallitus jatkoi	23
Keva kerää valtion ja kirkon eläkemaksut	10	Neuvottelukuntien toimikausi jatkuu	23
Eläkkeet ja etuudet	12	Johtoryhmä kokoontui 39 kertaa	23
Työkyvyttömyyseläkkeiden hakemusmäärät jatkoivat kasvuaan	12	Henkilöstö	24
Tulorekisterin käynnistymisestä ongelmia	12	Henkilöstö ja strategiset suunnat	24
Saapuneet hakemukset ja päätökset	12	Uusia toimintatapoja	24
Kaikkien eläkelajien käsittely nopeutui	12	Kevalaisten työkyvyn ja osaamisen tuki	24
Työkyvyttömyyseläkkeitä yhä enemmän	14	Esimieskoulutuksen teemat strategiasta	25
Sähköinen hakeminen yleistyy	14	IT	26
Toimintaympäristön muutos voi vaikuttaa hakemusmääriin	14	Modernit tietovarastot ja tekoäly tehostavat tietojen käyttämistä	26
Eläkepäästösten oikaisumenettely	14	Verkkopalvelut työnantaja- ja henkilöasiakkaille	26
Eläkkeelle siirtyneet	15	Sisäinen valvonta	28
Maksetut eläkkeet	15	Riskienhallinta	28
Työelämäpalvelut ja työurien tukeminen	16	Compliance-toiminta	29
Digitaaliset palvelut laajenivat	16	Sisäinen tarkastus arvioi sisäisen valvonnan toimivuutta	29
Monipuolisia palveluja työnantaja-asiakkaille	16	Tulevaisuuden näkymät	30
Kehittämisrahoitusta ja vaikuttavaa tutkimustoimintaa	17	Talouskasvu hidastuu	30
Kuntoutuspalvelut asiakkaiden tarpeisiin	17	Sote-palvelut pääosin julkisina palveluina	30
Sijoitustoiminta	18	Eläköityminen uhkaa kuntien palveluntuotantoa	30
Kevan sijoitukset 56 miljardia euroa	18	Eläkejärjestelmien yhdistämisessä paljon ratkaistavaa	30
Kokonaistuotto yli 12 prosenttia	18	Infrasisijoitukset kiinnostavat	31
Korkosijoitukset	18	Kevan uudistuminen jatkuu	31
Osakesijoitukset	18	Liite: eläkejärjestelmäkohtaiset taulukot	32
		Hallintoelimet 2019	36

Toimitusjohtajan katsaus



Vuosi 2019 oli Kevan kannalta onnistunut ja täynnä muutoksia. Vuonna 2016 aloitetuista Keva 2019 uudistushankkeista viimeisetkin päätettiin onnistuneesti.

Kevan hallitus hyväksyi uuden strategian maaliskuussa ja sen toimeenpano käynnistyi tehokkaasti. Meillä on nyt kolme strategista pää-tavoitetta: Keva haluaa olla työeläkealan tehokkain toimija. Haluamme tarjota asiakkaillemme alan parhaan asiakaskokemuksen. Sijoitustoiminnassa tähtäämme työeläkealan kärkeen.

Jos saavutamme kunnianhimoiset tavoitteemme, Keva menestyy työeläkevakuuttajien kovenevassa keskinäisessä kilpailussa.

Uudistamme johtamisjärjestelmän ja organisaation

Strategian toteuttamiseksi käynnistimme syksyn alussa Kevan organisaation ja johtamisjärjestelmän uudistamisen. Sen tavoitteena on rakentaa toimintamme entistä selkeämmin toimiviksi prosesseiksi ja vähentää sisäisiä organisaatorajoja ja -siiloja. Organisaatiouudistus toteutetaan käytännössä vuoden 2020 ensimmäisellä puoliskolla.

Kevan hallitus hyväksyi talouden ja toiminnan suunnittelua ohjaavan talouskehityksen vuosille 2020-2022. Kevan kulujen kasvua leikattiin jo vuonna 2019 talousarviota tiukem-

maksi. Näillä toimenpiteillä pyrimme kohti toimialan tehokkain -tavoitetta.

Historian paras sijoitusvuosi

Kevan sijoitustuotot kehittivät erinomaisesti 12,8 %, eli 6,4 miljardia euroa. Vuosi oli Kevan historian paras sijoitusvuosi euroilla mitattuna. Sijoitustulos on myös isojen työeläke-toimijoiden kärkeä. Vuoden 2019 tulos oli mm. toimintakulujen sekä maksettujen eläkkeiden ja saatujen eläkemaksutulojen erotuksen jälkeen erinomainen, 6,1 miljardia euroa.

Korostamme Kevassa, että yhden kvartaalin tai edes yhden vuoden tulos ei ole ratkaiseva. Tulevaisuuden työeläkkeiden kannalta on olennaista, että pitkän aikavälin sijoitustuotot kehittyvät hyvin ja osaltaan turvaavat työeläkkeiden rahoittamista.

Vastuullisen sijoittamisen tavoitteita edistettiin monipuolisesti vuoden 2019 aikana. Aloitimme jo kiinteistö-sijoitusten ympäristötavoitteiden uudistamisen, ja esimerkiksi Kevan tavoitteena on, että vuoden 2020 alusta kaikki uutena rakennettavat kiinteistömme ovat hiilineutraaleja. Lisäksi edistimme aktiivisen omistajuuden mekanismeja. Päämäärätietoinen työmme sijoittamisen vastuullisuuden edistämiseksi jatkuu myös tulevina vuosina.

Työeläkejärjestelmien yhdistäminen etenee

Työeläkejärjestelmien yhdistämistä valmistellut erillisyystyöryhmä julkisti mietintönsä helmikuussa 2019. Ryhmä

arvioi, että kunta-alan ja yksityisen työeläkejärjestelmän yhdistäminen on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

Erillisyystyöryhmän mietintö oli keväällä lausuntokierroksella ja sai lähes yksimielisen myönteisen vastaanoton. Myös Keva totesi, että yhdistäminen on mahdollista, mutta yhdistämisen tarkoituksenmukaisuus ratkeaa vasta jatkovalmistelun aikana. On ensisijaisen tärkeää, että uudistuksen valmisteluun ja toimeenpanoon varataan riittävästi aikaa, vähintään vuoteen 2027 saakka. Lisäksi pitää varmistaa valtion, kirkon ja Kelan palveluksessa olevien eläketurvan toimivuus.

Työeläkejärjestelmien jatkovalmistelusta tehtiin kirjaus hallitusohjelmaan. Sen pohjalta nimettiin jatkotyöryhmä, jonka määräaika päättyy vuoden 2021 lopussa. Kevan edustaja nimettiin työryhmän pysyväksi asiantuntijaksi ja myös alatyöryhmissä hyödynnetään kevalaisten osaamista ja asiantuntemusta.

Työkyvyttömyysriskin vähentäminen lakisääteiseksi tehtäväksi

Eduskunta hyväksyi keväällä Keva-lakiin lisäyksen, jolla työkyvyttömyysriskin vähentämisestä tuli Kevan lakisääteinen tehtävä. Lainmuutos selkeytti ja vahvisti toimintaamme. Keva on nyt ainoa työeläkevakuuttaja, jonka tehtäviin ko. palvelujen tarjoaminen lain perusteella kuuluu. Vuonna 2019 ryhdyimme tarjoamaan työkyvyttömyysriskin vähentämiseen tähtäviä palveluja myös valtiotyönantajan käyttöön.

Työterveyshuolto keskittyy Suomessa yhä enemmän kahden yksityisen yhtiön liiketoiminnaksi. Selvitimme vuoden aikana mahdollisuuksia perus-

taa julkiselle alalle työterveyshuolto- palveluja tarjoava in-house toimija. Nk. Taimi-konsernin perustaminen raukesi, koska emme saaneet mukaan riittävästi toimijoita.

Taimi-konsernin perustamiseksi tehty selvitystyö kannatti, sillä työn aikana työterveyshuollosta käytiin hyvää, uudenlaista keskustelua. Työkyvyttömyys on lisääntynyt huolestuttavasti. Sen hillitsemiseksi jatkamme entistä tiiviimpää yhteistyötä kaikkien työterveysalan toimijoiden kanssa.

Tavoitteena paras asiakaskokemus

Vuoden alkupuolella erityisesti työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä kasvoi, ja se aiheutti painetta ratkaisutoimintaan. Hakemusten määrän kasvusta huolimatta Keva pystyi käsittelemään hakemukset edelleen nopeammin kuin muut työeläkevakuuttajat.

Kansallisen tulorekisterin käyttöönotto kangerteli pahasti ja aiheutti ongelmia työnantajilta kerättävien maksujen kertymiseen. Onneksi tilanne korjaantui merkittävästi vuoden loppuun mennessä.

Strategiaamme on kirjattu verkostoituminen asiakkaiden ja muiden sidosryhmiemme kanssa. Kehitimme vuoden aikana työnantaja- ja henkilöasiakkaiden palveluja tiivistyvässä yhteistyössä asiakkaidemme kanssa.

Kevalaiset tekevät muutokset

Henkilöstön motivaatio ja sitoutuminen ovat keskeisiä, kun toteutamme uutta strategiaa, teemme muutoksia ja pyrimme kunnianhimoisiin tavoitteisiin. Syksyllä tehdyn henkilöstökyseleyn mukaan kevalaisten mielestä Ke-

van vahvuus on mm. oikeaan suuntaan kehittyminen. Kyselyn mukaan kevalaiset myös tuntevat strategian ja tulevaisuuden näkymät entistä paremmin.

Kevan toimitalon kunnostus ja muutos monitilaksi alkoi vuonna 2017. Työt valmistuivat kesällä 2019, jonka jälkeen kaikki kevalaiset ovat tehneet työtään Keva-talossa. Keskittyminen yhteisen toimitaloon vahvistaa sisäistä yhteistyötä. Uudistetut tilat edistävät toimintakulttuurin muutosta ja mahdollistavat nykyaikaisten sähköisten ja entistä sosiaalisempien työtapojen käyttämisen.

Keva-talon uudistus täyttää myös tiukat sijoituskriteerimme. Kun muutostyöt valmistuivat, luovuimme vuokratiloista. Näin säästämme vuosittain noin miljoona euroa vuokratilakustannuksia.

Vastuullisuustyö vahvistaa mainetta

T-Median Luottamus & maine -tutkimuksessa Kevan maine nk. suuren yleisön keskuudessa nousi muiden isojen työeläke-toimijoiden kanssa samalle tasolle. Muutaman vuoden ajan tehty vastuullisuustyö näkyi yhtenä tekijänä suuren yleisön myönteisissä arvioissa. Jatkamme vastuullisuustyötä vuoden lopussa valmistuneen vastuullisuusohjelman mukaisesti.

Vuoden 2019 vastuullisuusraportti ilmestyy tämän toimintakertomuksen liitteenä myöhemmin keväällä 2020.

Timo Kietäväinen toimitusjohtaja



Hallituksen toimintakertomus 2019

Toimintaympäristö

Vuosi 2019 oli muutoksen vuosi.

Kevan jäsenyhteisöjen kannalta merkittävin toimintaympäristömuutos oli kevään eduskuntavaalien jälkeen muodostetun pääministeri Antti Rinteen hallituksen päätös käynnistää kunnallisen ja yksityisen eläkejärjestelmän yhdistämisen valmistelu. Säädösvalmistelu tehdään yhdistymisen mahdollisuuksia selvittäneen ja alkuvuodesta 2019 raporttinsa jättäneen työryhmän raportin pohjalta. Työryhmä oli raportissaan yksimielinen. Keva on osallistunut aktiivisesti eläkejärjestelmien yhdistämisen valmisteluun, ja lopulliset päätökset yhdistämisestä on tarkoitus tehdä eduskunnassa vuonna 2022. Tällöin tulee arvioitavaksi myös se, onko yhdistäminen tarkoituksenmukaista.

Eduskunta hyväksyi keväällä Kevalakiin muutoksen, jolla Keva sai uudeksi lakisääteiseksi tehtäväkseen työkyvyttömyysriskin vähentämisen. Tehtävä on merkittävä, ja se tarjoaa aivan uudet mahdollisuudet julkisen sektorin työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työnantajien työkykyjohtamisen tukemiseen. Julkisuudessa käytiin vuonna 2019 paljon keskustelua työeläkeyhtiöiden työhyvinvointitoiminnasta. Finanssivalvonta on selvittänyt ja ohjeistanut tarkkaan, millaista työhyvinvointitoiminta voi olla ja mitä se ei voi olla. Keva on ainoa eläketoimija, jolla työkyvyttömyysriskin vähentäminen on kirjattu lakiin.

Sosiaali- ja terveyssektorin uudistuminen jatkuu

Alkuvuodesta 2019 rauennut Sipilän hallituksen sote- ja maakuntauudistus sai tuoreet askelmerkit, kun uudistuksen valmistelu käynnistettiin kesällä uudelleen. Hallitusohjelmassa linjattiin, että uudistus perustuu maakuntapohjaiseen julkiseen järjestämistä vastuuseen. Tällä kertaa uudistuksessa ei ole varattu isoa roolia palveluiden yksityistämiseksi, joten vuoden 2018 huolet mittavasta markkinaosuusien muutoksista sotesektorilla ovat osin hälvenneet.

Suomalaiset sairaanhoitopiirit ovat päivystysasetuksen tiukentamisen takia pohtineet yhä laajempia yhteistyörakenteita. Sekä Pirkanmaalla että Pohjois-Suomessa on laadittu kattava selvitys ylimaakunnallisesta toiminnasta ja sen oikeustoimimuodosta. Pohjois-Suomessa on selvitysten johdosta perustettu osuuskunta, jonka on tarkoitus ryhtyä tarjoamaan palveluja alueelle. Kevan toimintaympäristössä suunnitelmat ovat luoneet epävarmuutta, sillä osuuskunnat eivät voi olla Kevan jäsenyhteisöjä. Maan hallitus antoi juuri ennen joulutaukoa lakiesityksen Kevalain muutoksesta, jossa osuuskunnille tehdään mahdolliseksi hakea Kevan jäsenyhteisöiksi. Samassa lakiesityksessä myös Kevan hallintoon tehdään muutoksia.

Keva selvitti yhdessä kuntien ja sairaanhoitopiirien kanssa mahdollisuuksia perustaa julkinen, valtakunnallinen työterveyshuolto-yhtiö Taimi Oy, joka olisi palvellut kuntien ja sairaanhoitopiirien omaa henkilöstöä. Selvitystyö aloi-

tettiin vuoden 2018 alussa. Selvityksen kuluessa ei löytynyt Taimi-konsernin edellyttämää varmuutta riittävästä, kannattavasta liiketoiminnan asiakaspohjasta. Tämän seurauksena hankkeen ohjausryhmä päätti selvitystyön marraskuussa 2019.

Eduskunta hyväksyi tulorekisteriä koskevat lait tammikuussa 2018, ja rekisteri otettiin käyttöön 1.1.2019. Tulorekisteri on kansallinen sähköinen tietokanta, joka sisältää yksilötason palkkatiedot ja vuoden 2021 alusta myös eläke- ja etuustiedot. Tulorekisterin käyttöönotossa ilmeni erilaisia puutteita koko kevään ajan, jotka aiheuttivat ongelmia Kevalle maksettavien eläkemaksujen kertymiselle ja eläkehakemusten käsittelylle. Loppuvuodesta rekisteri toimi jo paremmin.

Kevalle uusi strategia

Kevan hallitus hyväksyi keväällä 2019 uuden strategian. Sen myötä Keva on käynnistänyt toimet asiakaskokemuksen parantamiseksi ja tehokkuuden lisäämiseksi. Strategiatyö sekä siitä johtuvat eri toimenpiteet varittivat kevalaisten arkea koko kuluneen vuoden.

Kansainvälinen kauppakokittelu toi maailmantalouteen epävakautta

Jos vuotta 2018 leimasi globaalien kauppakonfliktien luoma epävarmuus, vuonna 2019 tilanne oli jopa aikaisempaa heikompi. Suhdannäkymät sekä Yhdysvaltojen tavoitehakuinen ulkopolitiittinen edunvalvonta ja tuontitul-

lien käyttö maan aggressiivisen kaupapolitiikan osana jatkuivat edellisvuoden tapaan. Tilanne johti vastatulleihin monissa maissa.

Tuoreimpien tilasto- ja kyselytietojen perusteella euroalueen talouskehitys jäi vuonna 2019 odotettua heikomaksi, mutta talous elpyi hieman loppuvuoden aikana. Alueen talouskasvu saa edelleen tukea alueen sisäisestä kysynnästä, joskin mm. Saksan auto-teollisuuden vaikeudet ovat pitäneet euroalueen kasvunäkymät vaisuina. Pitkittyneet neuvottelut uuden EU-komission kokoonpanosta sekä se, että Britanniassa ei kyetty tekemään Brexitistä päätöksiä loivat osaltaan epävakautta Eurooppaan.

Kun ulkomaankauppa hiipui, kotimainen kysyntä ylläpiti kasvua Suomessa. Bruttokansantuote kasvoi Suomessa 1,6 prosenttia vuonna 2019. Kotimaisten investointien kasvua hidastaa rakennusteollisuuden investointien väheneminen.

Julkisen talouden alijäämä on pienentynyt kolmen vuoden ajan, ja julkinen velka suhteessa BKT:hen on laskenut 60 prosentin tuntumaan. Julkisen talouden rahoitusaseman paraneminen hidastui talouden suhdanteiden takia.

Suomen julkisessa taloudessa on vaikeita rakenteellisia ongelmia. Väestön ikääntyminen on jo kasvattanut eläkemenoja ja kasvattaa tulevaisuudessa myös hoito- ja hoivamenoja. Vuonna 2019 valtion velka kasvoi 1,4 miljardia euroa. Velkaa on vuoden lopussa 106,4 mrd. euroa.

Työllisyys parani hieman, väestöennuste herätti hämmennystä

Työllisiä oli vuonna 2019 2 570 000, mikä oli 17 000 enemmän kuin vuotta

aiemmin. Työllisyysaste nousi vuoden lopussa 73 prosenttiin. Tilastokeskuksen vuoden lopussa julkaiseman työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli 164 000, mikä oli 18 000 enemmän kuin vuonna 2018. Pitkäaikaistyöttömien määrä on edelleen suuri.

Loppuvuonna käynnistyivät neuvottelut työmarkkinaratkaisuihin. Neuvotteluissa yhtenä keskeisenä kohteena on työmarkkinoilla viime vuosina paljon kiistaa aiheuttanut kiky- eli kilpailukyky sopimus. Neuvotteluista odotetaan pitkiä ja vaikeita. Inflaatio oli vuonna 2019 1 %.

Tilastokeskuksen syksyllä julkistama väestöennuste on huolestuttava. Tuoreimman väestöennusteen mukaan Suomessa ei 15 vuoden kuluttua ole enää yhtään maakuntaa, jossa syntyy enemmän ihmisiä kuin kuolee, jos syntyvyys pysyy nykyisellä tasolla. Maamme väkiluku lähtee nykyisellä kehityksellä laskuun vuonna 2031, ja ennusteen mukaan vuonna 2050 väkiluku on noin 100 000 nykyistä pienempi. Kukaan Suomessa ei ole pystynyt pitävästi kertomaan, mistä syntyvyyden romahdus johtuu.

Syntyvyyden väheneminen aiheuttaa eläkejärjestelmälle suuren kestävyyspaineen. Tämän johdosta Keva on tuonut useaan otteeseen esille erilaisia keinoja, joilla työssäkäyvän väestön määrää voitaisiin Suomessa lisätä.

Työeläkejärjestelmän sijoitusvarat ovat vuonna 2019 kaikkien aikojen huippulukemissa. Varat olivat syyskuun lopussa yhteensä 209 miljardia euroa. Sijoitusvarallisuuden kasvusta ja hyvän taloussuhdanteen myötä kasvaneista eläkemaksutuloista huolimatta työeläkelaitosten rahoitusasema ei kohene. Työeläkemenojen ripeä kasvu jatkuu, sillä eläkeläisten määrä ja keskimääräinen eläkkeiden taso kasvavat.

Kuntatalous huolestuttaa

Kuntatalous ja kunnallisverokertymät heikkenivät jo kolmatta vuotta peräkkäin.

Samaan aikaan ikääntymisen kustannukset kasvattavat menoja, ja keväälle 2019 painottuneet kunta-alan palkankorotukset ja kilpailukyky sopimuksen lomarahaleikkauksen päättyminen näkyivät suurimmaksi osaksi jo vuoden 2019 talouslukuissa. Kuntaliiton tilinpäätösarvion mukaan kuntatalous jää vuonna 2019 alijäämäiseksi noin 200 miljoonaa euroa. Alijäämästä osa johtuu tulorekisterin käyttöönotosta, verotuksen joustavasta valmistumisesta ja verokortti uudistuksesta, joka jaksottaa verotuloja aiemmasta poiketen seuraavalle vuodelle.

Kolme neljästä kunnasta, eli yhteensä 225 kuntaa teki vuonna 2019 negatiivisen tuloksen.

Säädösmuutokset

Työkyvyttömyysriskin vähentäminen Kevan lakisääteiseksi tehtäväksi

Kevasta annettua lakia muutettiin keväällä 2019, ja työkyvyttömyysriskin vähentämiseen liittyvät tehtävät lisättiin Kevan lakisääteiksi tehtäviksi. Tehtävät liittyvät Kevan vakuutettujen työn ja työpaikkojen kehittämiseen sekä julkisen sektorin henkilöstön työkykyä tukeviin toimiin. Keva tarjoaa työkyvyttömyysriskin vähentämiseen liittyviä palveluja kunta-alalle, evankelisluterilaiselle kirkolle ja uutena myös valtiotyönantajille.

Valtiovarainministeriö valvoo Kevan toimintaa. Keva antaa jatkossa valtiovarainministeriölle tietoja työkyvyttömyysriskin vähentämiseen liittyvien palvelujen sisällöstä ja kustannuksista.

Riskienhallintaan uutta sääntelyä

Eduskunta lisäsi Kevasta annettuun lakiin keväällä 2019 säännöksen, jonka mukaan Kevan on tehtävä strategisen päätöksenteon ja riskienhallinnan osana riskiarvio. Siinä pitää arvioida oleellisten riskien vaikutusta Kevan toimintaan sekä toimenpiteitä, joilla hallitaan esiin nousseita riskejä. Arvio tehdään säännöllisesti ja päivitetään viipymättä, jos riskit merkittävästi muuttuvat.

Riskiarvio laaditaan ensimmäisen kerran joko loppuvuonna 2020 tai keväällä 2021.

Omistajaohjauksen periaatteet tarkentuivat

Uuden sääntelyn mukaan omistajaohjauksen periaatteissa on kerrottava sijoitusstrategian ja omistajaohjauksen periaatteiden välisestä yhteydestä. Periaatteissa kerrotaan tavoista, joiden avulla Keva pyrkii saamaan tietoja ja seuraamaan kohdeyhteisöjen ja niiden johdon toimintaa. Kevan pitää kertoa myös menettelyt, joiden avulla se mahdollisesti pyrkii vaikuttamaan kohdeyhteisöjen toimintaan. Lisäksi on kerrottava periaatteet, miten Keva käy vuoropuhelua kohdeyhteisöjen sekä niiden muiden osakkeenomistajien ja sidosryhmien kanssa.

Kevan hallitus hyväksyi omistajaohjauksen periaatteet 11.12.2019, ja ne on julkaistu Kevan internet-sivuilla. Periaatteissa esitetään menettelytavat, joilla Keva toteuttaa omistajaohjauksaan kohdeyhteisöissä, joiden osakkeilla käydään kauppaa säännellyllä markkinalla Euroopan talousalueella.

Muutoksia julkisten alojen eläkelainsäädäntöön

Julkisten alojen eläkelakiin ja muihin työeläkelakeihin tehtiin sairausvakuutuslain työtulouudistuksesta johtuvia muutoksia. Muutokset vaikuttavat siihen, miten oikeus eläkkeeseen lasetaan sairausvakuutuslain mukaisten päivärahaetuuksien ja Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista sekä kuntoutusrahaetuksista annetun lain mukaisen kuntoutusrahan ajalta. Säännöksiä muutettiin myös eläkehakemuksen ratkaisevan eläkelaitoksen määräytymisestä sekä työkyvyttömyyseläkkeitä koskevasta yksityisen alan ratkaisevan eläkelaitoksen ja Kevan välisestä neuvottelumenettelystä.

Työeläke-etuuksien suhdetta raide-liikennevahingon perustella myönnettyyn korvaukseen täsmennettiin ja lisättiin säännökset tietojen luovuttamisesta eläkelaitoksen ja raideliikennevastuulain mukaisen korvausvelollisen välillä. Kevan oikeutta saada terveydentilaa koskevia tietoja täsmennettiin. Myös säännöksiä eläkkeeseen oikeuttavista ansioista muutettiin, ja muutos astuu voimaan vuoden 2021 alusta alkaen.

Eläkkeen saamisen edellytyksiä koskevaa säännöstä täsmennettiin. Jos henkilön ainoa jatkuva julkisen alan palvelussuhde on omaishoitajan tai perhehoitajan toimeksiantosuhde, muu toimeksiantosuhde taikka luottamustoimi, se ei estä vanhuuseläkkeen myöntämistä. Lisäksi julkisten alojen eläkelakiin tehtiin vuoden 2017 eläkeuudistukseen ja eräisiin muihin viimeaikaisiin uudistuksiin liittyviä täsmennyksiä ja teknisiä muutoksia.

Julkisten alojen eläkelain muutokset tulivat pääosin voimaan 1.1.2020.

Kansanedustajien sopeutumiseläkejärjestelmä lakkautettiin

Eduskunta hyväksyi keväällä 2019 lakialoitteen, jolla kansanedustajien sopeutumiseläkejärjestelmä lakkautettiin. Muutoksen johdosta kaikki entiset ja nykyiset kansanedustajat siirtyivät saman sopeutumisrahajärjestelmän piiriin, joka oli aiemmin käytössä vuoden 2011 vaaleissa ja sen jälkeen eduskuntaan valituilla kansanedustajilla.

Muutoksen yhteydessä sopeutumisrahajärjestelmää muutettiin siten, että ensimmäisen ja toisen kauden edustajien sopeutumisrahan määrä tuli lähemmäksi ansiosidonnaisen työttömyysturvan tasoa. Oikeus sopeutumisrahaan syntyy, kun on ollut vuoden kansanedustajana. Aiemmin oikeus edellytti kolmen vuoden kansanedustajana toimimista.

Kansanedustajan eläkkeen laskutapaan tehtiin muutoksia, joiden tavoitteena on poistaa työuran pidentämiseen liittyviä esteitä ja saada eläkkeen perusteena oleva palkkio vastaamaan edustajauran aikaista keskimääräistä palkkiotasoa. Lisäksi lakia muutettiin siten, että sopeutumisrahakausi kerryttää jatkossa eläkettä vastaavalla tavalla kuin työttömyysetuudet.



Asiakkuudet ja asiakkaat

Kevalla oli 31.12.2019 1 980 työnantaja-asiakasta. Asiakkaista 1 086 oli kunta-alan organisaatioita, 614 valtiotyönantajia ja 279 seurakuntia tai seurakuntayhtymiä. Lisäksi Kela on Kevan työnantaja-asiakas.

Keva hoitaa noin 1,2 miljoonan julkisen sektorin työntekijän ja eläkkeensaajan työeläkepalveluita. Näistä vakuutettuja on noin 703 000 ja eläkkeensaajia 598 000.

Asiakkaiden palvelutarpeet muuttuvat

Vuoden 2019 asiakastyössä keskityttiin entistä kattavampaan monikanavaiseseen yhteydenpitoon sekä asiakkaiden tilanteiden ja tarpeiden mukaiseen palveluun. Asiakkaita tuettiin muun muassa oman organisaation työkykyjohtamisessa, organisaation muutostilanteissa, eläkemaksuihin liittyvissä kysymyksissä sekä tulorekisterin käyttöönnotossa.

Asiakassuhteen hoitoon liittyviä asiakastapaamisia oli vuoden 2019 aikana lähes 50 prosenttia enemmän kuin vuonna 2018. Tapaamisten sisältöä, yhteydenpidon määrää ja niiden tuottamaa arvoa asiakkaille parannettiin eri keinoin. Kun laaja palvelukokonaisuuksia tarjottiin myös valtion työnantaja-asiakkaille, lisättiin asiakkuuden hoitoon voimavaroja.

Kevan järjesti asiakkaiden tilaamia ja muita koulutuksia, työpajoja ja valmennuksia 338 kappaletta. Keval osallistui lisäksi näytteilleasettajana ja asiantuntijapuheenvuoroin useisiin kymmeneen messuihin ja seminaareihin yhdessä kumppaneidensa kanssa. Eri tilaisuudet tavoittivat vuoden aikana

Työnantaja-asiakkaat 31.12.2019	Määrä, kpl
Kunta-alan työnantaja-asiakkaat	1 086
Kunnat ja kaupungit	311
Kuntayhtymät	137
Osakeyhtiöt	616
Yhdistykset ja säätiöt	19
Muut kuntaorganisaatiot	3
Valtion työnantaja-asiakkaat*	614
Kirkon organisaatiot	279
Kelan työnantaja-asiakkaat	1
Yhteensä	1 980

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

yli 20 000 Kevan työnantaja-, henkilö- ja sidosryhmäasiakasta.

Vuoden 2019 aikana otettiin käyttöön uusi asiakashallintajärjestelmä ja raportointiohjelma, jotka tukevat asiakkuudenhallintaa, palvelutuotantoa ja tiedolla johtamista. Järjestelmät mahdollistavat entistä kokonaisvaltaisemman moniammatillisen asiakkaiden palvelun, kasvattaa asiakasymmärrystä sekä tehostaa tapahtumien hallintaa.

Vuoden tärkeänä painopisteenä oli myös digitaalisten palveluiden käyttöönotto ja käytön tuki sekä uusien digitaalisten palveluiden markkinointi. 2019 julkaistiin muun muassa oppimisympäristö, joka tarjoaa työnantaja-asiakkaille verkon kautta mahdollisuuden joustavaan oppimiseen. Avaintiedot palveluun lisättiin kaikenkokoisille työnantajille tarkoitettu työhyvinvoinnin

kyselypalvelu. Verkkopalvelun avulla työnantaja voi myös arvioida ja analysoida esimerkiksi oman organisaationsa työkykyjohtamiseen liittyviä asioita.

Työnantajien verkkopalveluun kirjaututtiin 33 423 kertaa. Kirjautumismäärät lisääntyivät noin 14 prosenttia vuoteen 2018 verrattuna. Palvelun käytettävyyttä, informatiivisuutta ja ulkoasua kehitettiin vuoden aikana. Vuoden lopussa verkkopalvelussa otettiin käyttöön Suomi.fi-tunnistautuminen.

Neuvontarobotti täydensi henkilöasiakkaiden palvelua

Kevan henkilöasiakkaiden neuvontanumeroihin soitettiin vuoden 2019 aikana 164 990 kertaa ja työnantaja-asiakkaiden neuvontanumeroon saa-

pui 3 564 puhelua. Henkilöasiakaspuheluista 134 423 koski yleistä eläke-neuvontaa ja loput eläkkeen maksamista. Puheluita tuli jonkin verran enemmän kuin vuona 2018. Henkilöasiakkaiden palvelu tehostui ja tuli entistä sujuvammaksi, kun neuvontapuheluita ryhdyttiin ohjaamaan suoraan asiakkaan omaa asiaa käsittelevälle asiantuntijalle. Ruuhka-aikoina lisättiin neuvontapuheluihin vastaajien määrää.

Kevan eläkeneuvonnan asiakaspalvelupiste palveli 224 asiakasta, jotka olivat varanneet ajan. Määrä miltei puollittui edelliseen vuoteen verrattuna.

Asiointi verkon kautta kasvatti edelleen suosiotaan. Vuonna 2019 Kevan verkkosivuilla käytiin lähes 2 miljoonaa kertaa. Sivuston käyttäjämäärä kasvoi liki 25 prosenttia vuoteen 2018 verrattuna.

Kevan avoimilla verkkosivuilla otettiin loppuvuodesta 2019 käyttöön neuvontarobotti Ilona, joka vastaa asiakkaiden kysymyksiin chatin kautta. Ilonan käyttöönottoa valmisteltiin huolellisesti, joten käynnistys onnistui erinomaisesti. Ilona on osannut vastata yli 65 prosenttiin asiakkaiden kysymyksistä, ja osaamisprosentti on selvästi korkeampi kuin keskimäärin vastaavilla chat-roboteilla.

Vuoden aikana valmisteltiin neuvontarobotin käyttöönottamista myös Omat eläketietosi -palvelussa ja työnantajan verkkosivuilla, jotka edellyttävät asiakkaiden kirjautumista. Samalla tehtiin pohjatyötä asiakasneuvoja-chatin käyttöönottoon vuoden 2020 aikana.

Henkilöasiakkaiden verkkopalveluun eli Omat eläketietosi -palvelun kirjautuneiden määrä kasvoi merkittävästi. Palveluun kirjaututtiin 898 230 kertaa eli lähes 26 prosenttia enemmän kuin vuonna 2018. Verkkopalve-

lun kautta vastattiin 33 246 tiedusteluun, joista 20 405 kpl koski yleistä eläkeneuvontaa. Myös robotiikkaa hyödynnettiin viesteihin vastaamisessa. Omat eläketietosi -sivusto oli edellisvuosien tapaan suosituin Kevan verkkosivu.

Käyttäjien tyytyväisyys Omat eläketietosi -palveluun oli lähes edellisen vuoden tasoa. Asiakkaista 82 prosenttia antoi palvelulle erinomaisen tai hyvän arvosanan. Omat eläketietosi -palvelua kehitettiin edelleen vuoden 2019 aikana. Tavoitteena on palvelun kehittäminen ja uudistaminen entisestä informatiivisemmaksi ja asiakkaan tilanteen huomioivaksi.

Asiakkaat luottavat Kevaan

Keva keräsi asiakaspalautetta vuoden 2019 aikana kolmella tavalla. Palautetta kerättiin jatkuvasti eri kanavissa tapahtuneiden asiointien yhteydessä. Syksyllä 2019 tehtiin sekä henkilöettä työnantaja-asiakkaille tyytyväisyyskysely. Lisäksi asiakkaille tarjottiin mahdollisuus palautteen jättämiseen spontaanisti mistä tahansa aiheesta Kevan kotisivujen kautta.

Asiointitilanteista (verkkosivulasiointi, puhelinasiointi, Kevan tilaisuudet ja asiakastapaamiset) kerättyä palautetta käytiin läpi ja hyödynnettiin palvelujen kehittämisessä. Palaute on ollut pääsääntöisesti erittäin myönteistä, ja vuoden 2018 tapaan 80–90 prosenttia kohtaamisista sai asiakkailta hyvän tai erinomaisen keskiarvon. Asiakkaat antoivat lisäksi arvokkaita kehitysehdotuksia spontaanin palautteen avulla, ja ehdotuksia käsiteltiin ja toteutettiin eri puolilla Kevaa. Yhteensä eri kanavia pitkin palautteita kertyi vuoden 2019 aikana yli 30 000 kappaletta.

Työnantaja-asiakkaiden asiakas-

tyytyväisyyskysely tehtiin kertomusvuonna kaikille Kevan sidosryhmille tehdyn mainetutkimuksen yhteydessä. Kyselyn mukaan 75 % työnantajaasiakkaista arvioi Kevan onnistuneen hyvin tai erinomaisesti toiminnassaan. Tulos oli vuoden 2018 tasolla. Asiakkaat pitävät Kevaa luotettavana toimijana, palveluja hyödyllisinä ja arvioivat toiminnan kehittyneen viimeisen vuoden aikana myönteiseen suuntaan. Erityisesti asiakkaat arvostavat tiedolla johtamisen palveluita ja asiantuntijoiden antamaa neuvontaa ja konsultointia. Toiveina työnantaja-asiakkailta olivat tutkimuksen mukaan erityisesti työkykyjohtamista tukevien palveluiden edelleen kehittäminen ja aktiivinen yhteydenpito.

Edellisten vuosien tapaan henkilöasiakkaiden tyytyväisyys oli erinomaisella tasolla. Vuoden 2018 tapaan yhdeksän kymmenestä eläkepääatöksen saaneista asiakkaista antoi Kevan toiminnasta hyvän tai erinomaisen arvosanan. Asiakkaat kiittivät asiointin helppoutta, nopeutta ja ystävällisyyttä.



Maksutulo

Kansallinen tulorekisteri otettiin käyttöön vuoden 2019 alussa, ja tämä vaikutti Kevan maksutulon laskentaan ja perintään. Työnantajat ilmoittivat työntekijöidensä palkat tulorekisteriin, jonka tietojen perusteella Keva laski jäsenyhteisöjensä eläkemaksut.

Osalla työnantajista oli varsinkin vuoden alkupuoliskolla haasteita palkka-ilmoitusten tekemisessä, mikä heijastui Kevan maksuosuuksien laskentaan. Vuoden jälkipuoliskolla tilanne parani selvästi, mutta jonkin verran haasteita palkkailmoituksissa oli edelleen.

Jäsenyhteisöjen palkkasumma kasvoi 4,1 %

Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän mukaan vakuutettuja työntekijöitä oli vuoden 2019 lopussa noin 550 000 eli vajaat 3 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin. Jäsenyhteisöjen palkkasumma oli 18 126 miljoonaa euroa, mikä oli 717 miljoonaa euroa (4,1 %) enemmän kuin 2018.

Kevan jäsenyhteisöt maksoivat maksutuloa vuonna 2019 yhteensä 5 127 miljoonaa euroa (4 920 miljoonaa euroa vuonna 2018), mikä oli 28,29 % palkkasummasta (28,26 % vuonna 2018). Maksutulo kasvoi edellisvuoteen verrattuna 207 miljoonaa euroa (4,2 %). Maksun rakenne muuttui vuonna 2019 siten, että erillinen varhaiseläkemenoperusteinen maksu lakkautettiin ja uusi työkyvyttömyyseläkemaksu sisällytettiin työnantajan palkkaperusteiseen maksuun. Uusi

maksurakenne koostuu kahdesta osasta, työnantajilta ja työntekijöiltä perittävästä palkkaperusteisesta maksusta sekä työnantajilta perittävästä eläkemenoperusteisesta maksusta.

Keva keräsi palkkaperusteista maksua 4 422 miljoonaa euroa, ja vertailukelpoista kasvua oli edelliseen vuoteen verrattuna 155 miljoonaa euroa ja 3,6 prosenttia. Työntekijöiden osuus maksusta oli noin 1 300 miljoonaa euroa ja työnantajien noin 3 120 miljoonaa euroa. Vuonna 2019 palkkaperusteinen maksu oli keskimäärin 24,40 % palkoista. Varhaiseläkemenoperusteisen maksun poistumisen huomioon ottava vertailukelpoinen maksu pieneni 0,11 prosenttiyksiköllä vuoteen 2018 verrattuna.

Työntekijöiden palkkaperusteinen maksu oli vuonna 2019 alle 53-vuotiailla ja yli 62 -vuotiailla 6,75 % ja 53-62 vuotiailla työntekijöillä 8,25 %. Maksu kasvoi molemmissa ryhmissä 0,4 prosenttiyksikköä vuoteen 2018 verrattuna.

Kevan valtuuskunnan päätöksen mukaisesti eläkemenoperusteista maksua perittiin jäsenyhteisöiltä 706 miljoonaa euroa, mikä oli 3,89 prosenttia palkkasummasta. Kasvua oli edelliseen vuoteen 53 miljoonaa euroa ja 8,1 prosenttia.

Taloudellinen tuki on ryhmähenkivakuutusta vastaava etuus, joka maksetaan jäsenyhteisön viranhaltijan tai työntekijän kuoltua hänen edunsaajilleen. Vuoden 2019 lopussa 737 jäsenyhteisöä oli järjestänyt taloudellisen

tuen Kevan kautta. Taloudellisen tuen maksuosuuksia peritään vuodelta 2019 noin 4,7 miljoonaa euroa, joka on lähes saman verran kuin edellisenä vuonna.

Työllisyysrahastolta saatava vakuutusmaksutulo oli noin 128 miljoonaa euroa, eli samaa tasoa kuin vuonna 2018.

Keva kerää valtion ja kirkon eläkemaksut

Kevalla on lain mukaan vastuu valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon eläkemaksujen laskemisesta ja keräämisestä. Keva kerää eläkemaksut suoraan Valtion Eläkerahaston ja Kirkon keskusrahaston pankkitileille, mutta Kevan vastuulla on kaikki maksuihin liittyvät käytännön toimet.

Keva keräsi vuonna 2019 valtiolle eläkemaksuja noin 1,5 miljardia euroa ja kirkolle vajaat 150 miljoonaa euroa. Valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon eläkemaksuilla ei ole Kevan tilinpäätökseen tulosvaikutusta.

Kevan jäsenyhteisöjen maksuprosentti 2010–2019

Vuosi	Palkkaperusteinen maksu			Eläkemenoperusteinen maksu	Varhaiseläkemenoperusteinen maksu	Yhteensä
	Työnantajan maksu	Palkansaajan maksu				
2019*)	17,25	7,15	1)	3,89		28,29
2018	16,75	6,78	2)	3,75	0,98	28,26
2017	17,05	6,59	3)	3,94	0,88	28,46
2016	17,10	6,19	4)	5,21	0,90	29,40
2015	17,20	6,19	5)	5,62	0,80	29,81
2014	16,85	6,03	6)	6,03	0,91	29,82
2013	16,45	5,58	7)	6,64	0,91	29,58
2012	16,35	5,57	8)	6,21	0,99	29,12
2011	16,10	5,10	9)	6,45	1,00	28,65
2010	15,60	4,87	10)	6,66	1,29	28,42

1) alle 53 vuotiailla ja 63 vuotta täyttäneillä 6,75 % ja 53-62 vuotiailla 8,25 %

2) alle 53 vuotiailla ja 63 vuotta täyttäneillä 6,35 % ja 53-62 vuotiailla 7,85 %

3) alle 53 vuotiailla ja 63 vuotta täyttäneillä 6,15 % ja 53-62 vuotiailla 7,65 %

4) alle 53 vuotiailla 5,70 % ja 53 vuotta täyttäneillä 7,20 %

5) alle 53 vuotiailla 5,55 % ja 53 vuotta täyttäneillä 7,20 %

6) alle 53 vuotiailla 5,55 % ja 53 vuotta täyttäneillä 7,05 %

7) alle 53 vuotiailla 5,15 % ja 53 vuotta täyttäneillä 6,50 %

8) alle 53 vuotiailla 5,15 % ja 53 vuotta täyttäneillä 6,50 %

9) alle 53 vuotiailla 4,70 % ja 53 vuotta täyttäneillä 6,00 %

10) alle 53 vuotiailla 4,50 % ja 53 vuotta täyttäneillä 5,70 %

*) Palkkaperusteinen kokonaismaksu vuodesta 2019 alkaen (maksurakenteen muutos), palkkaperusteinen maksu sisältää tk-maksun



Eläkkeet ja etuudet

Työkyvyttömyyseläkkeiden hakemusmäärät jatkoivat kasvuun

Keva saavutti käsittelyaikataavoitteen- sa kaikissa muissa eläkelajeissa paitsi työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutushakemusten käsittelyssä. Työkyvyttömyyseläkkeiden hakemusmäärät kasvoivat edellisen vuoden tapaan, mikä aiheutti ruuhkaa hakemusten käsittelyssä. Vuoteen 2018 verrattuna kuitenkin kaikkien eläkelajien käsittelyajat lyhenivät.

Käsittelyprosessien automatisointia jatkettiin. Harkinnanvaraisten eläkkeiden ja etuuksien hakemuskäsittely sisältää vakuutuslääketieteellisen työkyvyn arvioinnin, minkä vuoksi niiden prosesseja voidaan automatisoida vain osittain.

Eläkehakemusten käsittelyssä asetettiin etusijalle sellaisten henkilöiden hakemuksia, joiden toimeentulo oli katkennut tai uhkasi katketa. Eläkelajikohtaisia palvelutasotavoitteita ei aivan saavutettu. Tämä aiheutui lähinnä siitä, että työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä kasvoi reilusti ja vanhuuseläkkeiden hakemuskäsittelyssä oli haasteita tulorekisterin käyttöönoton takia.

Vakuutettujen asiakastyytyväisyys pysyi vuonna 2019 erinomaisella tasolla.

Tulorekisterin käynnistymisestä ongelmia

Tulorekisteri otettiin käyttöön vuoden 2019 alussa, ja siitä aiheutui muutoksia erityisesti vanhuuseläkkeiden käsittelyyn. Työnantajilla oli ongelmia an-

sioitietojen ja palvelussuhteiden päätymistietojen ilmoittamisessa tulorekisteriin. Tämän vuoksi Kevassa jouduttiin turvautumaan 2018 laaditun varautumissuunnitelman mukaisiin poikkeusmenettelyihin. Eläkepäätöksistä osa annettiin väliaikaisina, jotta hakijoiden toimeentulo ei katkennut. Niiden jälkeen annettiin valituskelpoiset eläkepäätökset, kun kaikki tiedot oli saatu varmistettua.

Suurimmat ongelmat olivat ohi alkusyksystä, mutta tulorekisteristä johtuvia virheitä jouduttiin korjaamaan vielä vuoden lopullakin.

Sähköisten hakemusten osuus kasvoi kaikissa eläkelajeissa edelleen tuntuvasti, ja sähköisille hakemuksille asetettu tavoite saavutettiin. Postin kulussa loppuvuonna olleet viiveet lisäsivät sähköistä hakemista. Suosituinta sähköinen hakeminen on juridisissa eläkelajeissa, joita haettaessa ei välttämättä tarvita liitteitä. Paperin käyttöä onnistuttiin vähentämään muutenkin hiomalla prosesseja ja yhteistyötä kumppaneiden, työnantajien ja henkilöasiakkaiden kanssa.

Vuoden 2019 lopussa sähköiseksi muuttui myös ensimmäisen valitusasteen eli työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ja eläkelaitosten välinen asiakirjaliikenne. Valitusasiakirjojen sähköinen käsittely koskee kaikkia marraskuun jälkeen toimitettuja eläkevalituksia.

Saapuneet hakemukset ja päätökset

Keva teki vuonna 2019 69 840 päätöstä, joista 61 594 oli varsinaisia eläkeasioita, 7 900 kuntoutuspäätöstä ja

lopun 346 taloudellista tukea yms. koskevia etuuspäätöksiä. Hakemuksia Kevaan saapui 69 492, joista 61 101 koski varsinaisia eläkeasioita.

Luvuissa ovat mukana kaikki kunta-alan, valtion ja kirkon sekä Kelan toimihenkilöiden eläkkeitä (sisältää muut etuudet) koskevat hakemukset ja niihin annetut päätökset. Yksityiskohtaiset eläkejärjestelmäkohtaiset taulukot ovat toimintakertomuksen lopun liitteessä.

Kunta-alan eläkkeitä koskevia päätöksiä tehtiin ylivoimaisesti eniten: 55 184 kappaletta eli 79 prosenttia kaikista Kevan tekemistä päätöksistä. Valtion eläkkeitä koskevia päätöksiä Keva teki 12 097, kirkon eläkkeitä koskevia päätöksiä 1 984 ja Kelan toimihenkilöiden eläkkeitä koskevia päätöksiä 575 kappaletta.

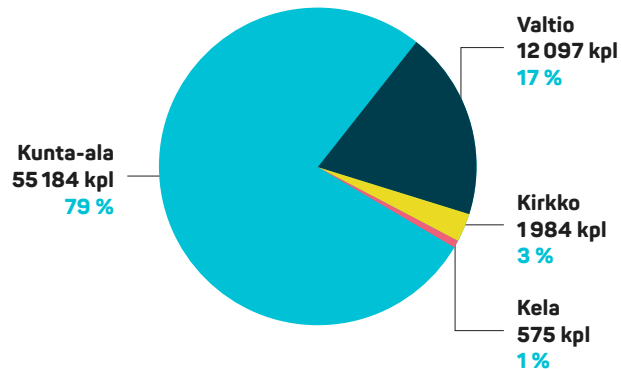
Kaikkien eläkelajien käsittely nopeutui

Päätöksistä 91,7 prosenttia annettiin palvelutasomittarin mukaan ajoissa (92,3 prosenttia vuonna 2018). Edelliseen vuoteen verrattuna kaikkien eläkelajien käsittelyaika lyheni.

Keva käsitteli vanhuuseläkkeet keskimäärin 20:ssä ja työkyvyttömyyseläkkeet 46:ssä päivässä. Nopeimmin käsiteltiin osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen hakemukset, joissa päätös annettiin keskimäärin 7 päivässä. Kuntoutushakemusten käsittely kesti keskimäärin 16 päivää ja perhe-eläkkeiden 12 päivää.

Kevassa hakemukset käsiteltiin kaikissa eläkelajeissa 1–8 päivää nopeammin kuin yksityisissä eläkelaitoksissa keskimäärin.

Kevan tekemät päätökset eläkejärjestelmittäin



Eläkehakemusten kokonaiskäsittelyaika päivinä

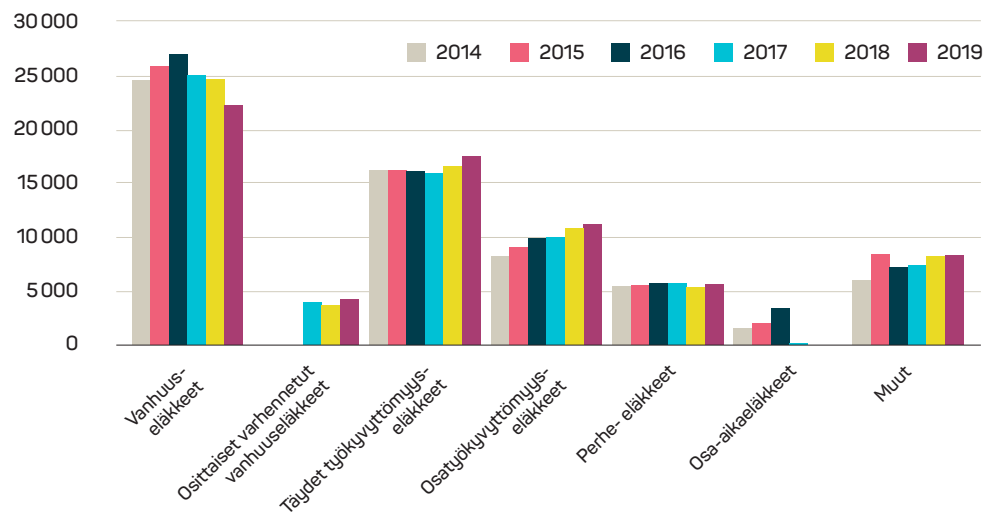
Eläkelaji	2019	2018	Muutos, pv	Yksityiset laitokset 2019
Vanhuseläke	20	23	-3	21
Osittainen varhennettu vanhuuseläke	7	8	-1	8
Työkyvyttömyyseläke	46	48	-2	49
Perhe-eläke	12	13	-1	20
Kuntoutus	16	17	-1	20

Lähde: Eläketurvakeskus

Kaikkien päätösten määrä eläkelajeittain 2019 ja 2018 päivinä

Laji	2019	2018	Muutos, %
Vanhuseläkkeet	22 674	24 480	-7,4
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	4 512	3 534	27,7
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	17 518	17 090	2,5
joista uusia päätöksiä	6 301	6 267	0,5
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	11 059	11 005	0,5
joista uusia tai ennakkopäätöksiä	4 256	4 405	-3,4
Työuraeläkkeet	18	9	100,0
Perhe-eläkkeet	5 707	5 553	2,8
Osa-aikaeläkkeet	106	222	-52,3
Muut eläkeasiat	346	328	5,5
Kuntoutuspäätökset	7 900	8 038	-1,7
Kaikki	69 840	70 259	-0,6

Kevaan saapuneiden hakemusten määrä eläkelajeittain



Päätöksiä tehtiin 0,6 prosenttia (413 kappaletta) vähemmän kuin vuonna 2018. Eläkelajien välillä oli suurta vaihtelua. Esimerkiksi vanhuuseläkkeitä käsiteltiin 7,4 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuonna, kun taas osittain varhennettujen vanhuuseläkepäättösten määrä nousi peräti 27,7 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkepäättösten määrä nousi hieman: täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä käsiteltiin 2,5 prosenttia ja osatyökyvyttömyyseläkkeitä 0,5 prosenttia enemmän kuin vuonna 2018.

Vanhuuseläkepäättösten määrän lasku johtuu vuoden 2017 eläkeuudistuksesta. Eläkeiän nosto alkaa hiljalleen purra ja vanhuuseläkettä haetaan aiempaa myöhemmin, kun vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee. Vanhuuseläkehakemusten (22 302) määrä laski 9,5 prosenttia. Vanhuuseläkepäättöksiä tehtiin 22 674 kappaletta.

Osittaisten varhennettujen vanhuuseläkkeiden määrä oli ennätyskellisen korkea: päätöksiä annettiin 4 512, joista 69,8 prosenttia koski 50 prosentin suuruisia eläkettä. Loput päätökset annettiin 25 prosentin suuruisesta eläkkeestä tai 25 prosentin eläkkeen vaihtamisesta 50 prosentin ove-eläkkeeksi.

Viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017. Tästä huolimatta Keva antoi vuonna 2019 osa-aikaeläkkeistä 106 päätöstä, jotka koskivat osa-aikaeläkkeiden keskeytyksiä ja lakkautuksia.

Työkyvyttömyyseläkkeitä yhä enemmän

Keva teki yhteensä 28 595 työkyvyttömyyseläkepäättöstä.

Työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä (28 734) kasvoi 4,0 prosenttia, mutta kasvu hieman hidastui. Täysiä

työkyvyttömyyseläkehakemuksia tuli Kevaan 5,2 ja osatyökyvyttömyyseläkkeitä koskevia hakemuksia 2,2 prosenttia enemmän kuin vuonna 2018. Työkyvyttömyyseläkehakemusten kasvu painottui jatkohakemuksiin: täysien työkyvyttömyyseläkkeiden jatkohakemuksissa oli kasvua 5,5 ja osatyökyvyttömyyseläkejatkoissa 9,2 prosenttia. Uusien osatyökyvyttömyyseläkehakemusten määrässä oli pientä laskua (vähennys 0,8 %), mutta uusien täysien työkyvyttömyyseläkkeiden hakemusten määrä nousi 4,4 prosenttia.

Kuntoutuspäättösten määrä (7 900 kappaletta) väheni 1,7 prosenttia ja kuntoutushakemusten määrä (8 007 kappaletta) väheni suurin piirtein saman verran (1,1 %).

Työuraeläke ei ole ainakaan vielä saavuttanut suosiota. Vuonna 2019 annettiin 18 työuraeläkettä koskevaa päätöstä. Työuraeläke on tarkoitettu niille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi ja joilla on takanaan vähintään 38 vuoden työura raskaassa ja kuluttavassa työssä.

Muita eläkeasioita koskevia päätöksiä tehtiin Kevassa 346 kappaletta, ja niiden määrä kasvoi 5,5 prosenttia. Perhe-eläkepäättösten määrä (5 707 kappaletta) kasvoi 2,8 prosenttia.

Kevaan saapui yhteensä 69 492 eläkehakemusta eli 0,9 prosenttia vähemmän kuin vuotta aiemmin. Keva teki päätöksiä suurin piirtein saman verran eli 69 840 kappaletta. Uusien hakemusten perusteella tehtiin 40 924 eläkepäättöstä, näistä myönteisiä päätöksiä oli 36 793.

Työkyvyttömyyseläkkeitä koskevista uusista hakemuksista Keva hylkäsi 25,5 prosenttia (23,8 % vuonna 2018). Yksityisissä laitoksissa uusista työkyvyttömyyseläkehakemuksista hylättiin keskimäärin 33,6 prosenttia.

Kuntoutuspäätöksistä hylkääviä oli 22,3 prosenttia (edellisenä vuonna 16,5 %). Yksityisissä laitoksissa vastaava luku oli 30,0.

Sähköinen hakeminen yleisty

Sähköisesti saapuneiden hakemusten osuus nousi vuonna 2019 46,6 prosenttiin (40,9 % vuonna 2018). Vanhuuseläkkeistä sähköisten hakemusten osuus oli 72,4 prosenttia (66,6 vuonna 2018). Kaikista työkyvyttömyyseläkehakemuksista sähköisesti tuli 26,3 prosenttia (18,9 vuonna 2018).

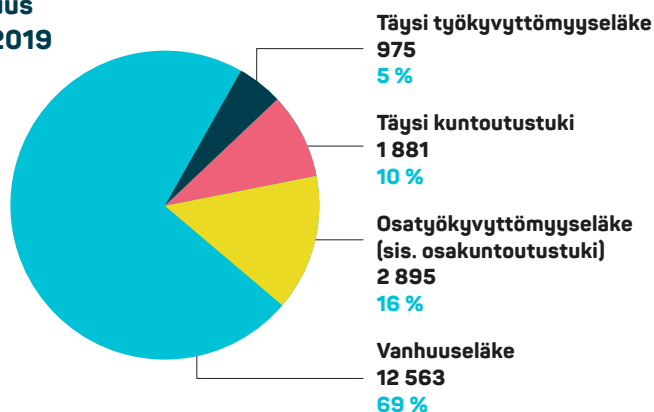
Toimintaympäristön muutos voi vaikuttaa hakemusmääriin

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

Eläkepäättösten oikaisumenettely

Vuonna 2019 Keva käsitteli niin sanotussa itseoikaisumenettelyssä yhteensä 1 542 Kevan päätöksiä koskevaa valitusta, jotka oli tehty Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnalle. Niistä 1 200 liittyi työkyvyn arvioin-

Palveluksesta eläkkeelle siirtyneiden osuus eläkelajeittain 2019



tiin. Kaikista valituksista Keva oikaisi kokonaan 13,7 prosenttia (vuonna 2018 9,2 %) ja työkyvyn arviointia koskevista valituksista 12,7 prosenttia (edellisenä vuonna 8,9 %). Muut valitukset toimitettiin lautakunnan käsiteltäviksi.

Keva käsitteli vuonna 2019 myös 244 vakuutusosoikeudelle tehtyä valitusta, jotka koskivat Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan antamia päätöksiä. Valituksista 225 koski työkyvyn arviointia, ja niistä Keva oikaisi 3,7 prosenttia (ed. vuonna 2,3 %).

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta muutti 10,9 prosenttia (ed. vuonna 13,9 %) kaikista käsittelemistään Kevan hylkäävistä päätöksistä ja 13,3 prosenttia (ed. vuonna 15,3 %) työkyvyttömyyseläkkeitä koskevista päätöksistä. Vakuutusosoikeudessa muuttui 12,8 prosenttia (ed. vuonna 5,9 %) Kevan päätöksistä, joista oli valitettu.

Eläkkeelle siirtyneet

Kunnan, valtion, kirkon ja Kelan palveluksesta siirtyi eläkkeelle 18 314 työntekijää. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,9 vuotta eli sama kuin vuotta aiemmin. Eläkelajeittain tarkasteltuna eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä pysyi samana tai nousi kaikissa muissa eläkelajeissa paitsi täysissä työkyvyttömyyseläkkeissä.

Vanhuuseläkkeiden osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä laski 1,1 pro-

senttiyksikköä ja oli 68,6 prosenttia kaikista eläkkeelle siirtyneistä. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin vuonna 2019 keskimäärin 64,0 vuoden iässä (nousua vuoteen 2018 verrattuna 0,1 vuotta).

Täysille työkyvyttömyyseläkkeille (sisältää kuntoutuset) siirryttiin keskimäärin 52,4 vuoden iässä (laskua 0,1 vuotta) ja osatyökyvyttömyyseläkkeille 56,1 vuotiaana (nousua 0,2 vuotta). Myös uuden osatyökyvyttömyyseläkkeen aloittaneet lasketaan eläkkeelle siirtyneiksi, vaikka henkilö jatkaisikin työssä eläkkeen ohella.

Mielenterveysyhtä kasvussa

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 5 751 työntekijää, mikä oli 2,9 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuonna. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat yleisin työkyvyttömyyden syy, ja ne kattoivat 35,3 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden ensisijaisista sairauksista. Mielenterveyden häiriöt olivat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy 31,5 prosentissa tapauksista. Tuki- ja liikuntaelinsairaiden diagnoosien alkavuus eli määrä suhteessa vakuutettuihin väheni hieman. Mielenterveysdiagnoosien määrä kasvoi 1,9 prosenttia, mutta koska myös vakuutettujen määrä samanaikaisesti nousi, alkavuus ei muuttunut vuoteen 2018 verrattuna.

Eläkellessiirtymisiän odote kuvaa, minkä ikäisenä 25-vuotiaat työntekijät siirtyvät keskimäärin eläkkeelle, jos

eläkkeelle siirrytään tulevaisuudessa juuri samalla tavalla kuin tarkasteluvuonna. Eläkellessiirtymisiän odote oli 25-vuotiaalle kuntatyöntekijälle 61,4 vuotta (61,1 vuotta vuonna 2018) ja valtiotyöntekijän (ilman sotilaita) 63,0 vuotta (62,7 vuotta vuonna 2018).

Liite: Eläkejärjestelmäkohtaiset taulukot

Maksetut eläkkeet

Kevan jäsenyhteisöjen kokonaiseläkemeno vuodelta 2019 oli 5 488 miljoonaa euroa, ja summa sisältää taloudellisen tuen ja kuntoutuksen menot. Kokonaiseläkemeno kasvoi vuodesta 2018 258 miljoonaa euroa ja 4,9 prosenttia. Maksussa olevia eläkkeitä oli vuoden lopussa yhteensä noin 413 000 kappaletta, vajaat kaksi prosenttia edellistä vuotta enemmän.

Vuonna 2019 Keva maksoi valtion eläkkeitä 4 761 miljoonaa euroa, ja summa kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna noin 86 miljoonaa euroa ja vajaat kaksi prosenttia. Valtion eläkkeitä oli vuoden lopussa maksussa noin 247 000 kappaletta, eli noin kaksi prosenttia vähemmän kuin vuotta aiemmin.

Keva maksoi evankelis-luterilaisen kirkon eläkkeitä noin 212 miljoonaa ja noin 4 prosenttia enemmän kuin 2018. Kansaneläkelaitoksen toimihenkilöiden eläkemeno oli noin 105 miljoonaa, summa kasvoi noin 2 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.

Valtio, evankelis-luterilainen kirkko ja Kansaneläkelaitos rahoittivat eläkkeensä siten, että ne maksoivat Kevalle valtiovarainministeriön päättämää kuukausittaista ennakkoa. Se täsmäytettiin vuoden lopussa toteutuneen eläkemenon kanssa. Keva palauttaa valtiolle vuodelta 2019 noin 35 miljoonaa euroa ja Kansaneläkelaitokselle 0,9 miljoonaa. Evankelis-luterilaiselta kirkolta veloitetaan vielä noin 2,1 miljoonaa euroa. Nämä korjauserät on kirjattu tilinpäätökseen oikaisemaan maksettuja ennakoita.



Työelämäpalvelut ja työurien tukeminen

Keva saavutti kunta- ja valtiosektoreiden työurien tukemiselle asetetut strategiset tavoitteet.

Aikaisintaan 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneiden osuus oli kaikista eläkkeelle siirtyneistä kunta-alalla 62 prosenttia ja valtiolla 67 prosenttia, ja tavoitteet ylittyivät molemmilla sektoreilla kolmella prosenttiyksiköllä. Osa-työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus kaikista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä oli kunta-alalla 50 prosenttia ja valtiolla 48 prosenttia, ja tulos ylitti viidellä ja kahdeksalla prosenttiyksiköllä tavoitteen.

Digitaaliset palvelut laajenivat

Kevan työelämäpalvelut tarjoaa työnantaja-asiakkaille strategisen työkykyjohtamisen palveluita. Ne vahvistavat pitkäjänteisesti työntekijöiden työkykyä ja ehkäisevät työkykyriskien toteutumista.

Työelämäpalvelujen kehittämisen painopisteitä olivat vuonna 2019 digitaalisten palvelujen lisääminen, moniammatillisen palvelun vahvistaminen, kumppanuusyhteistyön kehittäminen sekä työelämäpalvelujen tarjonnan laajentaminen valtion työnantaja-asiakkaille.

Avaintiedot-verkkopalvelun kattavuus parani toimintavuoden aikana merkittävästi. Vuoden loppuun mennessä palvelun oli ottanut käyttöön 392 organisaatiota, jotka edustavat 15,4 miljardin palkkasummaa ja 85 % kunta-alan vakuutetuista. Avaintiedot-palvelut avataan keväällä 2020 valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon työnantajille, ja avaamista valmisteltiin vuonna 2019.

Avaintiedot-palvelun käyttöönottaaneet kunta-asiukkaat vuonna 2019

käyttöönottaaneiden osuus jäsenyhteisöistä	36 %
käyttöönottaaneiden osuus palkkasummasta	85 %
käyttöönottaaneiden määrä vakuutetuista	85 %

Kesäkuussa otettiin käyttöön digitaalinen henkilöstö- ja työhyvinvointikysely, jonka työnantaja-asiakas voi toteuttaa itsepalveluna. 27 organisaatiota teki työhyvinvointikyselyn vuoden aikana, ja niissä oli töissä 21 000 henkilöasiakasta. Vuoden 2020 aikana otetaan käyttöön aktiivisen tuen itsearviointipalvelu, jota kehitettiin vuoden 2019 aikana.

Keva avasi marraskuussa työkykyjohtamisen digitaalisen oppimisympäristön. Se mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman osaamisen kehittämisen, tukee digitaalisten työelämäpalvelujen käyttöä ja toimii kehittämisverkostojen oppimisalustana. Vuoden 2019 loppuun mennessä 34 organisaatiota otti palvelun käyttöönsä.

Työkykypolkuja-oppimispeli kehitettiin vuoden 2019 aikana. Digitaalinen oppimispeli tekee näkyväksi työkyvyn tuen prosessit ja toimijoiden yhteistyön. Lisäksi peli havainnollistaa millaisia mahdollisuuksia on vaikuttaa työkyvyttömyyden kustannuksiin. Oppimispeli on suunniteltu henkilöstöhallinnon, lähiesimiesten, työkykykoordinaattoreiden ja työterveyden työpaja-valmennukseen. Oppimispeli otetaan käyttöön alkuvuonna 2020.

Monipuolisia palveluja työnantaja-asiakkaille

Keva konsultoi 86 työnantaja-asiakasta työkykyjohtamisessa ja työterveys-

yhteistyöhön liittyvissä asioissa. Työkykyjohtamisen 360-analyysi sai työnantaja-asiakkailta erinomaista palautetta, ja sitä kehitettiin entistä enemmän asiakasta osallistavaksi. 360-analyysijä toteutettiin 21 kpl.

Kevan fasilitoi vuoden aikana monia kehittämisverkostoja, joissa asiakkaat kehittivät yhdessä työkykyä vahvistavaa toimintaa. Samalla valmisteltiin maakunnallisen verkoston pohjalta valtakunnallista työkykyjohtamisen verkostoa ja alueellisia HR-verkostoja. Verkostoissa asiakkaat kehittävät vertaisoppimisen ja asiantuntijatuken avulla pitkäjänteisesti työkykyjohtamista omissa organisaatioissaan. Verkostoihin osallistui 97 organisaatiota.

Kaikille työnantajille avoimissa työkykyjohtamisen webinaareissa ja työpajoissa tavoitettiin 205 eri organisaatiota. Keva jatkoi Suomen Kuntaliiton, KT Kuntatyönantajien ja FCG:n kanssa kunta-alan esimiesten ja keskijohdon EKJ-johtamisvalmennusta.

Työnantaja-asiukkaat ja Keva käynnistivät pilotteja työurapalveluihin, joilla pystytään vaikuttamaan vakuutettujen työkykyyn ennakoivasti. Ensimmäisessä vaiheessa kehitettiin konsepti, jolla työura-ajattelusta tulee organisaation esimiestyön osa ja valmistetaan työntekijöitä uramuotoilussa.

Kehittämisrahoitusta ja vaikuttavaa tutkimustoimintaa

Työelämän kehittämisraha on tarkoitettu kunta-alan ja kirkon työpaikkojen innovatiiviseen ja vaikuttavaan kehittämistoimintaan, jolla vahvistetaan strategista työkykyjohtamista, ennaltaehkäistään työkyvyttömyysriskiä, lisätään työhyvinvointia sekä edistetään tuloksellisuutta työpaikoilla. Keva järjestää kehittämisrahasta vuosittain kilpailun, ja työelämän kehittämisrahaa jaettiin vuonna 2019 18 Kevan työnantaja-asiakkaalle yhteensä 500 000 euroa. Työelämän kehittämisrahan sääntöjä jalostettiin, ja nyt jaettavalla summalla tuetaan entistä paremmin rahoitettavien projektien vertaisoppimista.

Kevan keräämän tutkimustiedon julkaisupalvelu ”Tutkimukset työurien tueksi” julkaistiin Kevan verkkosivuilla keva.fi.

Keva tutki ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuutta, ja tutkimus julkaistiin tammikuussa 2020. Tutkimuksessa selvitettiin, miten ammatillista kuntoutusta julkisella alalla käytetään, miten hyvin kuntoutus onnistuu ja miten asiakkaat sen kokevat. Tuloksia hyödynnetään mm. Kevan, työnantaja- ja henkilöasiakkaiden ja työterveyshuoltojen välisen yhteistyön kehittämisessä.

Keva-päivän 2019 teemana oli uudistumiskyky. Tapahtumassa käsiteltiin uudistumista yksilön, organisaation ja koko yhteiskunnan näkökulmista. Tapahtumaan osallistui paikan päällä ja verkossa yhteensä 670 henkilöä, joka on 10 % enemmän kuin edellisenä vuonna. Osallistujat antoivat tapahtumasta erinomaisen palautteen: 4,4/5. Tapahtuman aikana #kevapäivä19 nousi seuratuimpien aiheiden joukkoon Twitterissä Suomessa, ja se keräsi satoja tuhansia näyttöjä ja satoja keskustelijoita.

Kuntoutuspalvelut asiakkaiden tarpeisiin

Keva kehitti ammatillisen kuntoutuksen toimeenpanon tueksi digitaalisia työkaluja, jotka mahdollistavat entistä tehokkaammat ja vaikuttavammat kuntoutuspalvelut. Ammatillisen kuntoutuksen myönteisistä oikeuspäätöksistä 40 prosenttia annettiin työkyvyttömyyseläkeasian käsittelyn yhteydessä ja 60 prosenttia asiakkaan hakemuksesta.

Vuonna 2019 kuntoutuksen toimenpidepäätöksistä 67 prosenttia toteutettiin työkokeiluna työpaikalla, tutkimuksellisenä työkokeiluna tai työhönvalmennuksena. 16 prosenttia toimenpidepäätöksistä koski koulutusta ja samoin 16 prosenttia kuntoutuksen palveluntuottajan selvittelyjä.

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on koulutusten ja työhönvalmennusten määrän kasvattaminen, ja tavoite toteutui vuonna 2019.

Päättäneistä kuntoutustoimenpiteistä 78 % onnistui niin, että kuntoutetut olivat työmarkkinoiden käytettävissä ohjelman päättymisen jälkeen.

Keva tarjosi noin 450:lle hylkäävän eläkepäätöksen saaneelle mahdollisuutta tilanteen selvittelyyn ulkopuolisen asiantuntijan kanssa. Selvittelyn aikana tarjotaan tietoa ja ohjausta oman tilanteen ja työhön paluun mahdollisuuksien selvittämiseen sekä toimeentulon kartoittamiseen. Vuosittain noin 20 prosenttia tilanneselvittelyyn osallistuneista palaa työhön.

Tilanneselvittelypalvelua uudistettiin vuoden 2019 aikana. Sopimuskautena 2020-2021 tilanneselvittelyä tarjotaan 29:ssä palveluntuottajien toimipisteessä eri puolilla Suomea. Tilanneselvittelyssä keskitytään entistä selvemmin siihen, että ammatillisen kuntoutuksen prosessi käynnistyy ja hylkäävän työkyvyttömyyseläkepäätöksen saaneelle syntyy kuntoutussuunnitelma.



Sijoitustoiminta

Sijoitusmarkkinoilla oli vuoden 2019 alussa epävarmuutta. Edeltävän vuoden viimeisellä neljänneksellä riskipitoiset sijoitukset olivat menettäneet huomattavasti arvoaan pääomamarkkinoilla, ja useimpien sijoittajien vuoden 2018 vuosituotto päättyi miinukselle.

Korkotaso oli vuoden 2019 alkaessa edelleen erittäin alhaalla. Osakemarkkinoilla oli takanaan monia hyviä vuosia finanssikriisin jälkeen, tosin vuoden 2018 viimeinen neljännes poikkesi hyvästä kehityksestä. Pääomamarkkinoilla oltiin huolissaan maailmantalouden kasvusta ja kasvun kestävydestä. Epävarmuutta oli myös poliittisesta ja osin jopa sotilaallisestakin vakaudesta eri puolilla maailmaa. Lisäksi pitkin vuotta velloivat kauppasotaan liittyvät huolet. Vuodesta 2019 tuli lopulta kuitenkin sijoittajille erinomainen.

Kevan sijoitusvuosi oli 2019 menestys. Kaikki omaisuuslajit tekivät positiivisen tuloksen. Isojen omaisuuslajien, eli korko- ja osakesijoitusten tuotot nousivat lopulta suorastaan ylätöksellisen korkeiksi.

Kevan sijoitukset 56 miljardia euroa

Kevalla oli vuoden 2019 alkaessa sijoituksia markkina-arvoltaan 47 498 miljoonaa euroa. Vuoden lopussa sijoitusten markkina-arvo oli 53 272 miljoonaa euroa. Tuotonlaskennassa käytettyjen sijoitusten markkina-arvo sisältää sijoitusten lisäksi siirtosaamiisiin sisältyvät siirtyvät korot sekä muut erät yhteensä 2 894 miljoonaa euroa. Sitoutuneen pääoman markkina-arvo on erät huomioon ottaen yhteensä 56 166 miljoonaa euroa. Omaisuuslaji-

kohtaiset jakaumat on laskettu käyttäen tätä tuotonlaskennallista jakaumaa.

Sijoitukset jaetaan korko-, osake-, kiinteistö-, pääoma- sekä hedgerahasto-sijoituksiin. Korkosijoituksia ovat velkakirjalainat, joukkovelkakirjalainat sekä rahamarkkinasijoitukset. Osaa sijoituksista Keva hallinnoi itse, ja osaa hallinnoidaan omaisuudenhoitajien välityksellä. Tuottotavoitteen toteutumista suojataan myös johdannaisinstrumentein, joiden vaikutukset omaisuuslajiallokaatioon otetaan huomioon sijoitusomaisuuden riskikorjattua jakaumaa kuvaavissa luvuissa.

Kokonaistuotto yli 12 prosenttia

Sijoitusomaisuudesta parhaan tuloksen tekivät noteeratut osakkeet (23,4 %), pääomasijoitukset (11,1 %) ja kiinteistösijoitukset (7,3 %). Korkosijoitusten tuotto oli (6,6 %) ja hedgerahastojen (4,7 %).

Kevan sijoitusomaisuuden vuoden lopun riskinmukaisesta markkina-arvosta korkosijoitusten osuus (sisältää johdannaisten vaikutuksen) oli 38,6 %, noteerattujen osakkeiden osuus 37,7 %, pääomasijoitusten (sisältää noteeraamattomat osakkeet) 10,4 %, hedgerahastosijoitusten 7,0 % ja kiinteistöjen osuus 6,3 %.

Markkina-arvoinen kokonaistuotto oli kulujen jälkeen 12,8 prosenttia. Sijoitusten kumulatiivinen pääomapainotettu reaalityttö rahastoinnin alusta vuodesta 1988 vuoden 2019 loppuun oli vuotta kohti 4,2 %. Vastaavan ajanjakson reaalityttö pääomapainottamattomana oli 5,3 %. Viiden vuoden nimellistuotto ilman pääomapainotusta oli 5,8 % ja reaalityttö

5,1 % sekä kymmenen vuoden nimellistuotto ilman pääomapainotusta 6,8 % ja reaalityttö 5,4 %.

Korkosijoitukset

Vuoden 2019 alussa markkinakorot olivat edelleen hyvin alhaisia. Euroopan ja Yhdysvaltojen keskuspankkien toimenpiteet olivat jälleen erityisen merkittäviä pääomamarkkinoiden kehitykselle. Euroopan keskuspankki joutui hyväksymään euroalueen hajanaisen taloustilanteen, eikä keskuspankki pystynyt keräämään toimintamahdollisuuksia todennäköisesti huononevan talouskehityksen varalle. Myös Yhdysvalloissa keskuspankki siirtyi kiristystoimista elvyttävämpään toimintaan.

Kevan sijoitukset joukkovelkakirjalainoihin ja korkorahastoihin olivat vuoden 2019 lopussa markkina-arvoltaan 17 395 miljoonaa euroa. Joukkovelkakirjasijoitusten markkina-arvoinen tuotto oli 7,8 %.

Lainasaamisia oli vuoden 2019 lopussa lukuun ottamatta Kevan omille yhtiöille myönnettyjä lainoja 124 miljoonaa euroa. Lainakanta pieneni vuoden aikana 31 miljoonaa euroa, ja lainasaamisten markkina-arvoinen tuotto oli 0,9 %.

Muiden rahoitusmarkkinavälineiden ja talletusten määrä oli vuoden 2019 lopussa 3 694 miljoonaa euroa.

Korkosijoituksista kirjattiin korkotuottoja yhteensä 141 miljoonaa euroa. Kaikkien korkosijoitusten markkina-arvoinen tuotto oli 6,6 %.

Osakesijoitukset

Osakevuosi 2019 ylitti odotukset. Eri

markkinoiden välillä oli toki suhteellisen isojakini eroja, mutta kokonaisuutena osakevuosi oli erinomainen.

Maailman osakkeiden keskimääräistä kehitystä kuvaava MSCI-tuottoindeksi (EUR) päättyi vuonna 2019 30,1 prosentin tasolle, kun se vuotta aiemmin oli ollut -4,4 %. Euroopan osakkeet tuottivat Stoxx 600 -tuottoindeksillä mitattuna 26,8 % (-10,8 % vuonna 2018). Aasiaalaisten osakkeiden tuotto (MSCI Asia-Pacific) oli 21,7 % (-9,4 %).

Kevan noteerattujen osakesijoitusten markkina-arvoinen yhteismäärä oli vuoden 2019 lopussa 21 617 miljoonaa euroa. Osakesijoituksista saadut osinkotuotot olivat 103 miljoonaa euroa. Noteerattujen osakesijoitusten markkina-arvoinen tuotto oli 23,4 %.

Kiinteistösijoitukset

Kevan kiinteistösalkku koostuu suorista sijoituksista kotimaisiin ja pohjoismaisiin kiinteistöihin ja kiinteistöosakkeisiin sekä koti- ja ulkomaisista kiinteistörahastosijoituksista. Kiinteistörahastojen osuus kiinteistösijoituksista on 25,0 %.

Keva kehittää kiinteistösalkkuaan sijoittamalla monipuolisesti mm. asuin-, toimisto-, kauppakeskus- ja hotelli-kiinteistöihin. Suoran kiinteistösalkun maantieteellinen hajauttaminen muihin Pohjoismaihin alkoi vuonna 2015 sijoittamalla Ruotsiin ja vuonna 2017 Tanskaan.

Kiinteistöjen ja kiinteistöosakkeiden markkina-arvo oli vuoden lopussa 3 565 miljoonaa euroa, josta kiinteistörahastojen osuus oli 893 miljoonaa euroa ja kiinteistöyhtiöiden perinteisten velkakirjalainojen osuus 193 miljoonaa euroa. Lisäksi Kevan omassa käytössä olevia kiinteistösijoituksia oli 46 miljoonaa euroa, mutta niitä ei lasketa sijoitustoiminnan osaksi.

Kevan suoraan omistamien 133 kiinteistösijoituskohteen vuokrattava pinta-ala oli vuoden 2019 päättyessä noin 870 000 m² ja niissä oli noin 4200 vuokrasopimusta. Kiinteistöjen nettovuokratuotot olivat 103 miljoonaa euroa. Suorien kiinteistösijoitusten markkina-arvoinen kokonaistuotto oli 7,5 %.

Koti- ja ulkomaisiin kiinteistörahastoihin tehtyjen sijoitussitoumusten kokonaismäärä oli 2 368 miljoonaa euroa, josta nostamattomien sitoumusten määrä oli 938 miljoonaa euroa. Kiinteistörahastojen markkina-arvoinen tuotto oli 6,7 %.

Kaikkien kiinteistösijoitusten markkina-arvoinen tuotto oli 7,3 prosenttia.

Pääoma- ja hedgerahastosijoitukset

Pääomasijoitusten toimintaympäristö oli edelleen varsin hyvä vuonna 2019. Hedgerahastojen toimintaympäristö koheni myös edeltävään vuoteen verrattuna.

Kevalla oli pääomasijoituksia vuoden lopulla markkina-arvoltaan 5 817 miljoonaa euroa, joista noteeraamattomiin yhtiöihin tehtyjen sijoitusten osuus oli 610 miljoonaa euroa. Pääomarahastojen ja äänettömänä yhtiömiehenä tehtyjen pääomasijoitusten sijoitussitoumusten kokonaismäärä oli vuoden lopussa 11 029 miljoonaa euroa, josta nostamattomien sitoumusten määrä oli 4 762 miljoonaa euroa. Pääomasijoitusten (pl. noteeraamattomat osakkeet) markkina-arvoinen tuotto oli 11,2 % ja noteeraamattomien osakkeiden tuotto 10,3 %.

Hedgerahastoissa oli vuoden lopussa sijoituksia markkina-arvoltaan yhteensä 3 953 miljoonaa euroa. Hedgerahastojen markkina-arvoinen tuotto oli 4,7 %.

Sijoitustoiminnan ohjaus

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

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

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

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

Vastuullinen sijoittaminen

Eläkevastuun kattamiseksi tarvittavat tuotot syntyvät talouskasvusta ja pitkällä aikavälillä. Kestävä taloudellinen kehitys on oleellinen tekijä pitkän tähtäimen tuottoja tavoiteltaessa. Kevassa vastuullinen sijoittaminen on integroitu pitkän aikavälin sijoitustoiminnan osaksi.

Kevan hallitus on päättänyt keskeisimmistä sijoitustoiminnassa noudatettavista vastuullisuusperiaatteista ja tavoitteista. Hallitus on myös linnannut toimintatavat ja menettelyt, joilla pyritään varmistamaan vastuullisuus sijoitusprosessin osana.

Hallitukselle raportoidaan säännöllisesti sijoitustoiminnan vastuullisuuden kehittymisestä. Kevan omia toimintatapoja täydennetään informaatiolla, jota Keva saa ulkopuolisilta sijoittamisen vastuullisuuteen keskittyviltä palveluntarjoajilta.

**Sijoitukset käyvin arvoin
31.12.2019**

	milj. euroa	%
Korkosijoitukset	21,213	37,8%
Osakesijoitukset	21,617	38,5%
Kiinteistösijoitukset	3,565	6,3%
Pääomasijoitukset	5,817	10,4%
Hedgerahastot	3,953	7,0%
Yhteensä	56,166	100%

**Sijoitusten valuuttajakauma
käyvin arvoin 31.12.2019**

	milj. euroa	%
EUR	26,891	47,9%
USD	24,828	44,2%
JPY	2,032	3,6%
GBP	774	1,4%
SEK	347	0,6%
CHF	289	0,5%
Muut	1,006	1,8%
Yhteensä	56,166	100%

**Sijoitusten maantieteellinen
jakauma käyvin arvoin 31.12.2019**

	milj. euroa	%
Eurooppa (pl. Suomi)	18,326	32,6%
Pohjois-Amerikka	16,550	29,5%
Suomi	10,250	18,2%
Kehittyvät markkinat	8,404	15,0%
Japani	2,031	3,6%
Muut	605	1,1%
Yhteensä	56,166	100%



Tytär- ja osakkuusyhtiöt

Keva omisti vuoden 2019 lopussa kokonaan tai osittain 129 kotimaista kiinteistöyhtiötä, ja omistuksia oli kaksi enemmän kuin vuotta aiemmin. Keva omisti 109 kotimaista kiinteistöyhtiötä kokonaan ja 8 yhtiöstä enemmistöosuuden. Osakkuusyhtiöitä (omistus-

osuus 20–50 %) oli seitsemän. Viides- sä kiinteistöyhtiössä Kevan omistus- osuus oli tätäkin pienempi.

Kotimaisten kiinteistöyhtiöiden lisäksi Keva omisti 49 prosenttia Ruotsiin perustetusta yhtiöstä ja 100 prosenttia Tanskaan perustetusta yhtiös-

tä. Nämä yhtiöt hallinnoivat kiinteistö- sijoituksia näissä maissa.

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



Eläkevastuurahasto

Kevan vuosittaisten tulojen ja menojen erotus lisätään tai vähennetään eläkevastuurahastoon tai rahastosta. Vuoden 2019 lopussa rahaston koko oli

56 544 miljoonaa euroa, mikä oli 6 051 miljoonaa euroa ja 12 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin.



Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän karttuneiden etuuksien pääoma-arvo

Eläkesäädösten perusteella Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmään on karttunut huomattavasti eläkevastuurahaston määrää etuuksia, joita ei ole vielä maksettu. Näiden karttuneiden etuuksien pääoma-arvon arvioidaan vuoden 2018 lopussa olleen 123 miljardia euroa.

Vuoden 2019 aikana karttuneiden etuuksien pääoma-arvo kasvoi 3 mil-

jardilla eurolla 126 miljardiin euroon. Koska samalla eläkevastuurahasto kasvoi, pieneni etuuksien kattamattoman osan pääoma-arvo vuoden aikana 3 miljardilla eurolla.

Karttuneiden etuuksien pääoma-arvon arvio perustuu parhaalle käytettävissä olevalle tiedolle, joka kuvaa kuolevuuden ja muiden tekijöiden kehitystä. Kyseessä on silti vain suuntaa-

antava arvio eläkejärjestelmän tilanteesta. Muutokset laskennassa käytetyissä oletuksissa voivat muuttaa sitä merkittävästi.



Toimintakulut, poistot ja lakisääteiset maksut

Toimintakulut ja poistot

Kevan toimintakulut ja poistot ennen saatuja korvauksia eli bruttotoimintakulut olivat vuonna 2019 89,4 miljoonaa euroa. Summa kasvoi 8,2 miljoonaa euroa ja 10 prosenttia vuoteen 2018 verrattuna.

Suurin kuluerä henkilöstökulut olivat 41,6 miljoonaa euroa. Ne olivat 2,8 miljoonaa euroa ja 7,3 prosenttia suuremmat kuin edellisenä vuonna. It-kulut kasvoivat 3,1 miljoonaa ja 13,9 prosenttia ja kohosivat 25,1 miljoonaan euroon. Muut toimintakulut olivat 15,5 miljoonaa, 1,4 miljoonaa ja 10,2 prosenttia enemmän kuin 2018.

Keva sai korvauksia toimintakuluihin ja poistoihin muun kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläketurvan hoidosta yhteensä noin 18,5 miljoonaa euroa (18,1 miljoonaa vuonna 2018). Korvauksesta valtion osuus oli noin 15,3 miljoonaa, evankelis-luterilaisen kirkon noin 2 miljoonaa ja Kansaneläkelaitoksen noin 0,6 miljoonaa.

Toimeenpanon kustannukset kasvoivat

Kevan nettotoimintakulut, joissa huomioidaan saadut korvaukset, kuvastavat Kevan jäsenyhteisöjen eläketurvan toimeenpanon kustannuksia. Ne olivat

70,8 miljoonaa euroa, mikä oli 7,7 miljoonaa euroa ja 12,2 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna.

Toiminnoittain tarkasteltuna eläke-toiminnon bruttotoimintakulut olivat 47,4 miljoonaa euroa, 4,4 prosenttia edellistä vuotta enemmän. Kun otetaan huomioon Kevan saamat korvaukset, eläke-toiminnon kulut kasvoivat 4,9 prosenttia.

Sijoitustoiminnon kulut olivat 20,1 miljoonaa euroa, 18,1 prosenttia enemmän kuin vuonna 2018. Sijoitustoimintoon ei kohdistunut saatuja korvauksia. Hallinnon bruttotoimintakulut olivat 21,8 miljoonaa euroa, 16,3 prosenttia edellistä vuotta enemmän. Saadut korvaukset huomioon ottaen hallinnon toimintakulut kasvoivat 21,6 prosenttia.

It-investoinnit ja toimitalon kehittäminen

Keva investoi it-ohjelmiin ja -laitteisiin 9,1 miljoonaa euroa, mikä oli 0,4 miljoonaa euroa edellistä vuotta vähemmän. Merkittävin it-investointi on eläkkeiden maksujärjestelmän uudistaminen (4,1 miljoonaa euroa), ja työ jatkuu vuoteen 2021. Eläkemaksujen laskentajärjestelmään investoitiin 1,1 miljoonaa euroa.

Kevan Unioninkadun toimitalon kehittämiseen investoitiin 6,2 miljoonaa euroa. Talon korjausinvestointi valmistui loppuvuodesta 2019.

Suunnitelman mukaiset poistot

Suunnitelman mukaiset poistot vuodelta 2019 olivat 7,1 miljoonaa euroa, joka oli 0,8 miljoonaa euroa enemmän kuin vuonna 2018.

Lakisääteiset maksut

Lakisääteisiä maksuja ovat Kevan osuus Eläketurvakeskuksen, Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ja Finanssivalvonnan kuluista. Niitä kertyi 9 miljoonaa euroa, eli 1,3 miljoonaa euroa enemmän kuin vuonna 2018. Lakisääteisistä maksuista valtio, evankelis-luterilainen kirkko ja Kansaneläkelaitos maksoivat noin 2,3 miljoonaa.

Keva sai korvauksia toimintakuluihin, poistoihin ja lakisääteisiin maksuihin valtiolta, evankelis-luterilaiselta kirkolta ja Kansaneläkelaitokselta 20,2 miljoonaa euroa, joka oli 0,7 miljoonaa euroa enemmän kuin 2018.



Hallinto

Kevan ylintä päätösvaltaa käyttää valtuuskunta, jonka jäsenet valtiovarainministeriö määrää kunnallisvaalikaudeksi kerrallaan. Valtuuskuntaan kuuluu 30 jäsentä, joista 26 määrätään Suomen Kuntaliiton esityksestä kunnallisvaalituloksen perusteella ja neljä kunta-alan pääsopijajärjestöjen esityksestä. Valtuuskunta aloitti toimikautensa 1.9.2017, ja toimikausi jatkuu elokuun 2021 loppuun.

Valtuuskunnan puheenjohtajana oli projektinjohtaja Harri Jokiranta Seinäjoelta ja varapuheenjohtajana HTM Maarit Ojavuo Kajaanista.

Valtuuskunta kokoontui vuoden 2019 aikana kaksi kertaa. Valtuuskunnan varsinaisten jäsenten osallistumisprosentti kokouksiin oli 90. Kun mukaan luetaan varajäsenten osallistuminen, osallistumisprosentti oli 93. Valtuuskunnan kokouspalkkio on 400 euroa, minkä lisäksi puheenjohtajalle maksetaan 9 000 ja varapuheenjohtajalle 8 000 euron vuosipalkkio. Valtuuskunnan jäsenille maksettiin kokouspalkkioita yhteensä 32 575 euroa.

Hallitus jatko

Kevan hallintoa hoitaa hallitus, jonka valtuuskunta valitsee kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Koska pääsopijajärjestöt eivät päässeet yksimielisyyteen edustuksestaan, Kevan toimikaudelle 2017–2021 määrätty uusi valtuuskunta ei valinnut kokouksessaan 8.9.2017 uutta hallitusta. Kevasta annetun lain mukaan hallituksen toimikausi jatkuu, kunnes uusi hallitus on valittu.

Hallituksen puheenjohtajana toimi kauppatieteiden maisteri, Turun kau-

punginjohtaja Minna Arve. Varapuheenjohtajana toimi Kari Nenonen. Muut hallituksen jäsenet olivat Business Director Heini Jalkanen, kansanedustaja Heli Järvinen, toimitusjohtaja Harri Virta, varatuomari Raimo Vistbacka, kansanedustaja Markus Lohi sekä neuvottelujohtaja Risto Kangas Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:stä ja puheenjohtaja Päivi Niemi-Laine Kunta-alan Unioni ry:stä.

Hallitus kokoontui kertomusvuoden aikana 13 kertaa. Hallituksen varsinaisten jäsenten osallistumisprosentti kokouksiin oli 92. Kun lisäksi lasketaan varajäsenten osallistumiset, osallistumisprosentti oli 97. Valtuuskunnan puheenjohtajalla ja varapuheenjohtajalla on hallituksen kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus. Hallituksen jäsenen kokouspalkkio on 400 euroa. Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkioita 18 000 euroa, varapuheenjohtajalle 10 000 euroa ja jäsenelle 8 000 euroa. Hallituksen jäsenille maksettiin kokouspalkkioita yhteensä 54 400 euroa.

Neuvottelukuntien toimikausi jatkuu

Sijoitusneuvottelukunta on valtuuskunnan ja hallituksen lisäksi Kevan lakisääteinen toimielin. Hallitus kutsuu neuvottelukuntaan toimikaudekseen kymmenen jäsentä, ja neuvottelukunnan toimikausi jatkuu hallituksen toimikauden mukaisesti. Sijoitusneuvottelukuntaan kuuluvat kunta-alan pääsopijajärjestöjen, valtiovarainministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön edustajat. Sijoitusneuvottelukunnan puheenjohtajana toimi talousjohtaja Seppo Juntti ja varapuheenjohtajana ylijohdaja Terttu Savolainen. Sijoitusneuvottelukunta ei kokoontunut vuonna 2019.

Johtosäännön mukaan hallitus valitsee toimikaudekseen työelämän kehittämistyöryhmän. Sen tehtävä on kehittää toimenpiteitä kuntatyöntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi. Työryhmän 12 jäsenestä kuusi valitaan kunnallisten pääsopijajärjestöjen esityksestä. Työryhmän puheenjohtajana toimi HUS-kuntayhtymän toimitusjohtaja Aki Lindén. Työelämän kehittämistyöryhmä kokoontui kertomusvuoden aikana kerran. Myös työelämän kehittämistyöryhmän toimikausi jatkuu hallituskauden mukaisesti.

Johtoryhmä kokoontui 39 kertaa

Toimitusjohtajana toimi valtiotieteiden maisteri Timo Kietäväinen. Varatoimitusjohtajina toimivat Tapani Hellstén sekä Kimmo Mikander. Hellsténin pääasiallisena vastuualueena oli vuonna 2019 eläke- ja työelämäpalvelut ja Mikanderin vastuualueena asiakkuudet ja palvelut.

Toimitusjohtajan tukena Kevan johtamisessa on säännöllisesti kokoontuva johtoryhmä. Johtoryhmä käsittelee valmistelevasti hallitukselle meneviä asioita sekä muita toiminnan johtamisen ja suunnittelun kannalta keskeisiä asioita. Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana 39 kertaa.

Johtoryhmän puheenjohtajana toimi toimitusjohtaja Timo Kietäväinen ja jäsenenä varatoimitusjohtaja Tapani Hellstén, varatoimitusjohtaja Kimmo Mikander, sijoitusjohtaja Ari Huotari, talousjohtaja Tom Kåla, IT-johtaja Tommi Heinonen, HR-johtaja Mika Gylén ja viestintäjohtaja Reija Hyvärinen sekä henkilöstön edustaja, luottamusmies Leila Ahlström. Johtoryhmän sihteerinä toimi hallintojohtaja (määräaikainen) Markus Mankin.



Henkilöstö

Kevassa oli henkilöstöä vuoden 2019 lopussa 528 (537 vuonna 2018). Määräaikaisia oli vuoden lopussa 15 henkilöä. Kevan henkilöstöstä naisia oli 68 % ja keski-ikä 49,8 vuotta (49,9 vuotta vuonna 2018). Vakinaisesta työsuhteesta lähti 41 henkilöä (26 henkilöä vuonna 2018).

Henkilöstö ja strategiset suunnat

Vuoden 2019 maaliskuussa Kevan hallitus vahvisti uuden strategian. Aiempien vuosien toimintakulttuurin kehittämishanke saatiin päätökseen, ja strategian pohjalta rakennettiin uusi henkilöstöohjelma tuleville vuosille. Hallitus asetti Kevalle aiempia vuosia haastavammat taloudelliset – ja henkilöstökehyydet, jotka pakottavat tehostamaan toimintaa ja kehittämään toimintatapoja.

Henkilöstö pohti uuden strategian edellyttämää muutosta mm. pelaamalla strategiapeliä. Näin syntyi hyvää keskustelua siitä, miten strategia vaikuttaa jokapäiväiseen työhön. Kevalaiset ovat osallistuneet monella muulla tavalla strategiaan kehityshankkeisiin ja -projekteihin.

Henkilöstöohjelma vie henkilöstön rakenteen ja osaamisen kehittämistä strategian määrittämään suuntaan. Työpajoissa kerättiin henkilöstöohjelmaan näkemyksiä liiketoiminnan muutoksista ja niiden vaikutuksista henkilöstöön. Olennaista on tehokkuuden ja asiakaskokemuksen kehittäminen. Tämä näkyy toiminnan automatisoimisessa ja prosessien virtaviivaistumisessa.

Toiminnan muuttuessa myös henkilöstön osaamisvaatimukset muuttuvat. Ohjeistetusta työkuultuurista siirrytään kohti kulttuuria, jossa yhä enemmän painottuu kehittäminen, te-

hokkuus, yhdessä tekeminen ja asiakasymmärrys. Tämä edellyttää myös johtamisen muutosta tavoitteelliseen ja valmentavampaan suuntaan.

Henkilöstöohjelmassa määriteltiin konkreettiset projektit, joilla muutosta toteutetaan. Projektit käynnistyvät pääosin vasta vuoden 2020 puolella, kun strategiaan pohjautuva organisaatiomuutos ja johtamisjärjestelmän uudistaminen ovat edenneet riittävästi.

Muutoksessa on tärkeää huolehtia henkilöstön osallistumisesta ja työkyvystä. Kevassa muutoksesta ja sen taustoista viestitään jatkuvasti intranetissä ja vuorovaikutteisesti säännöllisissä yksikkö-, tiimi- ja henkilöstöinfo-tilaisuuksissa. Henkilöstöinfoja pidettiin vuonna 2019 12 kertaa.

Kevalaisten työfiilistä mitataan viikoittain Kevafiilis-pulssimittauksella. Jos hyvinvointi heikkenee, johto pystyy tarvittaessa tekemään korjaavia toimenpiteitä. Henkilöstön työfiilis pysyi koko vuoden lähes tasaisesti hyvällä tasolla, mikä kertoo onnistuneesta muutoksen hallinnasta.

Uusia toimintatapoja

Vuoden 2019 alussa otettiin käyttöön mobiili työajanseurantaohjelmisto ja luovuttiin erillisistä päätelaitteista. Nyt jokainen pystyy suunnittelemaan ajankäyttöään tehokkaammin, ja samalla saatiin työaikakirjanpitoon liittyvää hallinnollista työtä vähennettyä.

Keväällä tulospalkkio jaettiin uudistetun suorituksen arvioinnin perusteella. Uudistettu arviointi tuotti yhtenäisemmän lopputuloksen kuin aiemmin.

Etätyöskentely on lisääntynyt tasaisesti sen jälkeen, kun etätyöskentelyn käytänteet uusittiin vuonna 2018.

Henkilöstöprosesseja sähköistettiin: henkilöstöpäätökset tehdään ja

henkilöstötiedot hallitaan ja arkistoidaan sähköisesti. Tämä sujuvoittaa esimiesten työtä. Esimiestyötä on pyritty tukemaan myös lisäämällä sähköisiin järjestelmiin muistutuksia.

Kevassa on luovuttu perinteisestä yksiköiden tarvekartoitukseen perustuvasta koulutussuunnittelusta, ja koulutuskokonaisuuksia järjestetään strategiasta johdettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Koko henkilöstö siirtyi vuoden 2019 aikana työskentelemään yhteiseen taloon Helsingin Unioninkadulle, kun uusi työympäristö valmistui kesällä ja muista toimitiloista luovuttiin.

Tehtävien vaativuusarviointityö saatiin loppuvuoden aikana päätökseen, ja jokainen sai oman tehtävänsä vaativuustiedot itselleen. Vaativuusarviointeja on käytetty jo aiemmin palkan korotusten kohdentamisessa. Nyt ne antavat hyvän pohjan yhtenäisemmälle palkkapolitiikalle, joka mahdollistaa myös aiempaa paremman tasa-arvo-tarkastelun.

Yhteistoimintaelin kokoontui entistä tiheämmin eli kuukausittain. Näin yhteistoimintaelin pystyy ottamaan oikeaan aikaan kantaa Kevan jatkuvaan muutokseen.

Kevalaisten työkyvyn ja osaamisen tuki

Työterveyshuollon kumppanuus Terveystalon kanssa on vakiintunut ja on hyvällä tasolla.

Terveystalo toteutti vuoden 2019 aikana työpaikkaselvityksen Sijoitus-toiminnossa ja yleisjohtossa. Lisäksi tehtiin työpaikkaselvitys Sisäiset palvelut -yksikössä, koska digitalisaatio on viime vuosina muuttanut paljon yksikön työtehtäviä. Työpaikkaselvitykset jatkuvat toiminto kerrallaan seuraavien vuosien aikana.

Henkilöstön sairauspoissaolot kasvoivat vajaat 2 % verrattuna vuoteen 2018. Toisaalta samaan aikaan henkilöstön terveysprosentti kasvoi, ja 38 % henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairaana vuoden 2019 aikana.

Kevan tavoitteena on lisätä poissaoloja ja sairauksia ennaltaehkäisevää ja työkykyä tukevaa toimintaa. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat noin 7 % edellisvuoteen verrattuna, ja kasvua oli erityisesti juuri ennaltaehkäisevän ja työkykyä ennaltaehkäisevän toiminnan kustannuksissa.

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

Liikunta- ja harrastekerhot tukivat työhyvinvointia aiempien vuosien tapaan. Henkilöstöllä oli käytössään liikunta- ja kulttuurietu sekä työsuhdematkaetu.

Kevalaisille asetettiin aikaisempien vuosien tapaan kehityskeskusteluissa henkilökohtaiset tavoitteet. Kehityskeskusteluissa uudistettiin suorituksen arviointia.

Esimieskoulutuksen teemat strategiasta

Henkilöstön osaamisen kehittämistä suunnattiin vuonna 2019 työn muutoksen teemoihin, joita ovat mm. oppiminen ja uudistuminen, työn merkityksellisyys ja arvot, asiakaslähtöisyys, vuorovaikutus ja dialogi sekä data-analytiikka.

Vuonna 2018 alkanut valmentavan

johtamisen kokonaisuus esimiehille päättyi keväällä 2019 onnistuneesti. Tämän lisäksi keskityttiin uuden strategian keskeisiin teemoihin, kuten asiakaslähtöisyyteen ja Kevan uudistamiseen. Esimieskoulutuksissa käsiteltiin oppimista ja osaamista, suorituksen johtamista sekä työntekijäkokemusta. Esimiehet saivat myös tukea käytännön esimiestyöhön ja oman työkykynsä ylläpitoon.

Sekä henkilöstön että esimiesten yhteisissä tilaisuuksissa painottuivat yhteisen ymmärryksen rakentaminen, vuorovaikutus ja opitun vieminen arkeen.

Vuonna 2018 tehdyn henkilöstötutkimuksen tulokset käsiteltiin alkuvuodesta 2019, ja yksiköt ja tiimit laativat tulosten pohjalta kehittämissuunnitelmat. Uusi henkilöstötutkimus toteutettiin vuoden lopulla.



IT

Keva keskittyi vuoden 2019 aikana digitaalisten palvelujen, automaation ja tiedolla johtamisen kehittämiseen, ja Kevan strategian mukaisesti palvelukehitystä on tarkoitus kiihdyttää edelleen.

Asiakkailla tarjottuja palveluja tehostettiin laaja-alaisilla automaatio- ja ohjelmistorobotiikalla, kuten ohjelmistorobotiikalla, käyttöliittymiin tehtävillä parannuksilla ja asiakaspalvelun automatisoinnilla. Ohjelmistorobottien toimintakenttä laajeni merkittävästi, kun neuvontabotti Ilona aloitti toimintansa asiakaspalvelun tukena keva.fi:ssä ja järjestelmäintegraatioita kehitettiin uuden automatisointialustan avulla. Sisäisen toiminnan tehostajana ohjelmistorobotteja on käytetty Kevassa jo vuodesta 2018 alkaen.

Vuoden aikana jatkettiin systemaattista järjestelmäautomaatioiden ja sisäisten toimintaprosessien kehittämistä. Eläkejärjestelmien suorituskyvyn ja toimintavarmuuden kehittämiseksi keskitettiin voimavaroja tuotantosovellusten ja infraratkaisujen parantamiseen sekä muutettiin toimintatapoja.

Palvelujen kehittämiseen käytettiin ketteriä kehitysmenetelmiä, ja IT-yksikkö pilotoi vuoden aikana toiminnassaan kyvykkyyssalueperusteisia verkostoja.

Modernit tietovarastot ja tekoäly tehostavat tietojen käyttämistä

Kevan tiedolla johtamisen perustaa ja asiakkuuksien sekä sisäisen toiminnan operatiivista johtamista kehitettiin

edelleen suunnitelmien mukaisesti. Kevassa jatkettiin tietovarastojen ja raportoinnin kehityshanketta, jossa pyritään automatisoimaan raporttien laatimista, tietojen siirtoa eri järjestelmien välillä ja käsin tehtäviä työvaiheita. Alueella saavutettiin merkittävä virstanpylväs, kun MasterData-hanke ja asiakastiedon CRM valmistuivat. Kevan asiakkuuksien ydintiedot koottiin yhteen MasterData-tietokantaan, josta ne ovat keskitetyksi eri järjestelmien ja tiedontarvitsijoiden saatavilla.

Keva kehittää valmiuksia tiedolla johtamiseen ja rakentaa automaatiota ja analytiikkaa pilvipohjaisille alustoille, tietovarastoille ja ratkaisuarkkitehtuurille. Tulevaisuudessa Keva tavoittelee niiden avulla tietojen laajempaa ja helpompaa analysointia ja hyödyntämistä sekä liiketoimintaprosessien tehostamista.

Keva ryhtyi hyödyntämään myös älykkäämpiä analytiikka- ja raportointiratkaisuja ja otti käyttöön työkyvyttömyyseläkehakemusten lääketieteellistä ratkaisutoimintaa tekoälyllä tukevan mallin. Samalla käynnistettiin Kevan kokonaisautomaatiota koskeva pidemmän aikavälin suunnittelutyö.

Verkkopalvelut työnantaja- ja henkilöasiakkaille

Kevan strategia ja arvot ohjaavat tarjoamaan asiakaslähtöisiä ja laadukkaita palveluja sekä työnantaja- että henkilöasiakkaille. Kevalle on tärkeää uudistaa ja ymmärtää entistä paremmin asiakkaitaan ja vastata heidän tarpeisiinsa. IT-yksikössä tehtiinkin vuonna 2019 asiakaslähtöistä kehittämistä aktii-

visesti yhteistyössä asiakasraadin kanssa.

Uusi asiakkuudenhallintajärjestelmä (D365, CRM online) on helppokäyttöinen, ja se mm. tukee asiakaspalvelupäälliköitä asiakkuuden elinkaaren eri tarpeissa. Järjestelmän avulla hoidetaan asiakkailta tulleet palvelupyynnöt tehokkaasti, ja niistä saatua palautetta seurataan. Järjestelmä yhdistää samaan konserniin kuuluvien yritysten tiedot ja siten tukee konserniasiakkaiden hoitamista. Asiakkuudenhallintajärjestelmän avulla voidaan koordinoida myös asiakasviestintää ja tapaamisia. Järjestelmä otettiin tuotantokäyttöön vuonna 2019, ja käytön laajentaminen sekä järjestelmän jatkokehittäminen eri liiketoiminta-alueilla jatkuivat koko vuoden.

Työnantajien Avaintiedot-palvelu on työkyvyttömyyskustannusten hallintaan tarkoitettu digitaalinen verkkopalvelu. Avaintietoja kehitettiin vuoden 2019 aikana, ja valtio-, Kela- ja kirkkoasiakkuudet saadaan palvelun piiriin keväällä 2020. Vuoden 2019 lopussa 392 kuntaorganisaatiota oli ottanut Avaintiedot-palvelun käyttöönsä. Palveluun rakennettiin Kyselypalvelu, joka tukee työnantajien itsenäistä työhyvinvointityötä.

Kevalle avasi työnantajan verkkopalvelun osana Oppimisympäristö-palvelun, jonka avulla asiakkaat voivat itsenäisesti opiskella työkykyjohtamisen ja työkyvyn tuen prosesseja.

Kevalle paransi henkilöasiakkaiden Omat eläketietosi -palvelun käytettävyyttä ja saavutettavuutta sekä viesti-palvelun ominaisuuksia. Lisäksi palveluun tehtiin kansallisen tulorekisterin

edellyttämiä muutoksia. Kevan ensimmäisenä julkaisemaa mobiilityöeläkekorttia kehitettiin edelleen.

Vuonna 2019 jatkettiin eläkkeiden maksatusjärjestelmän uudistamista. Uudella maksatusjärjestelmällä eli Emmalla korvataan vanha elinkaarensa päähän tullut järjestelmä. Emma-järjestelmän odotetaan valmistuvan vuoden 2021 alkupuolella, ja sen avulla eläkkeiden maksatus voidaan hoitaa entistä automaattisemmin ja parantaa asiakkaiden saamaa palvelua.



Sisäinen valvonta

Sisäisellä valvonnalla tarkoitetaan kaikkia niitä toimintatapoja, järjestelmiä ja menetelmiä, joiden avulla johto pyrkii varmistamaan Kevan toiminnan tehokkuuden, taloudellisuuden ja luotettavuuden. Sisäisen valvonnan keskeisiä osa-alueita ovat päivittäisten valvontatoimenpiteiden sekä esimiesvalvonnan lisäksi riskienhallinta, compliance-toiminta sekä sisäinen tarkastus.

Riskienhallinta

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

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

Riskienhallinta osaksi strategian toimeenpanoa

Riskienhallinta kytkettiin vuonna 2019 tiiviisti Kevan uuden strategian toimeenpanon eri vaiheisiin. Lisäksi vahvistettiin riskienhallintaprosessin integrointia Kevan maineenhallintaan. Jatkuvan kehittämisen kohteita olivat yleisen riskienhallintatietoisuuden vahvistaminen ja riskienhallintapro-

sessin käytäntöön vienti organisaation eri tasoilla sekä riskienhallintaprosessiin liittyvän järjestelmätuen ylläpito ja kehittäminen.

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

Tietoturvallisuuteen ja tietosuojaan liittyvien periaatteiden, prosessien ja ohjeistusten kehittämistä jatkettiin. Tietoturva- ja tietosuojariskit olivat esillä henkilökunnan koulutuksessa, ja koulutuksen lisäksi järjestettiin tietoturvarajoituksia. Kehitystyössä keskityttiin mm. EU-tietosuojaasetuksen edellyttämien toimintatapojen ja prosessien vakiinnuttamiseen sekä tietosuoja- ja tietoturvavaatimukset täyttävien tietojärjestelmien kehittämiseen.

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

Johtoryhmä hyväksyy varautumissuunnitelmat

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

Keva osallistui toimintavuoden aikana Vakuutusalan poolin ja Huoltovarmuuskeskus järjestämään FATO-2019-harjoitukseen. Siinä harjoitettiin ja arvioitiin vakuutusalan toimijoiden ja

viranomaisten valmiuksia ylläpitää keskeisiä toimintojaan ja yhteistyötä vakavissa häiriötilanteissa.

Merkittävimmät riskit liittyvät uudistumistavoitteissa onnistumiseen

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

Keva arvioi suurimmaksi riskiksi muutoksen johtamiseen sisältyvät riskit. Ne toteutuvat, jos Keva ei onnistu uuden strategian ja siihen liittyvien toimeenpano-ohjelmien käytäntöön viennissä sekä johtamisjärjestelmän ja organisaation uudistamisessa. Uhkana on, että Keva ei kykene uudistumaan tavoitteiden mukaisesti eikä siten onnistu vakuuttamaan toimintaansa ja kilpailukykyään työeläkekentässä.

Keva arvioi suureksi strategiseksi riskiksi myös sijoitustoiminnan pitkän aikavälin tuoton jäämisen alle sijoitusstrategiassa asetetun tavoitetason. Talous- ja sijoitusympäristö on haasteellinen, ja tavoite määräytyy eläkejärjestelmän rahoitustilanteen mukaan. Sijoitustoiminnan pitkän aikavälin kumulatiivinen pääomapainotettu reaalityttö 1988–2018 oli vuotta kohti 4,2 %.

Suuria riskejä arvioitiin liittyvän

myös eläkejärjestelmien mahdolliseen yhdistämiseen. Valmistautumis- ja toteuttamisaikataululle pitää jäädä riittävästi aikaa, ja lainsäädännöllä on turvattava työeläkejärjestelmien keskeiset toimintaedellytykset.

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

Merkittävimmät operatiiviset riskit liittyivät vuonna 2019 henkilöstöön, toimintaprosesseihin, tietojärjestelmiin, tietoturvaan ja tietosuojaan sekä hanke- ja projektihallintaan.

Markkina- ja likviditeettiriskit entistä merkityksellisempiä

Sijoitusten lyhyen aikavälin riskinä on markkina-arvojen heilahtelu. Tätä riskiä kuvataan Value-at-Risk-luvulla (VaR). Kahden vuoden kuukausituottojen perusteella laskettu Kevan sijoitusten VaR-luku oli vuoden 2019 lopussa 1 424 miljoonaa euroa, mikä tarkoittaa koko sijoitussalkun suurinta mahdollista tappiota 97,5 prosentin todennäköisyydellä yhden kuukauden aikana. Vuoden 2018 lopussa VaR-luku oli 992 miljoonaa euroa. VaR-luku on hieman kasvanut, sillä vuotuinen volatiliiteetti on kasvanut (5,1 % 2019) verrattuna vuoteen 2018 (3,8 %).

Kevan saamat eläkemaksut eivät

enää loppuvuodesta 2018 alkaen ole kattaneet koko eläkemenoa. Koska eläkemenot kasvavat ja rahoituskate on negatiivinen, sijoitussalkun sekä pitkän että lyhyen likviditeetin merkitys kasvaa entisestään.

Compliance-toiminta

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

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

Vuonna 2019 compliance-toiminto valmisteli Kevan hallituksen jäsenten asiantuntemuksen itsearviointia, joka toteutettiin yhteistyössä Kevan valvojien kanssa. Valvojien, valtiovarainministeriön ja Finanssivalvonta, ja Kevan välistä yhteistyötä syvennettiin ja otettiin käyttöön säännölliset vapaa-uoitoiset tapaamiset. Compliance officer toimi Kevan riskiarviotyöryhmän

puheenjohtajana ja sihteerinä Kevan riskiarvioprosessia ja -dokumenttia valmisteltaessa.

Vuonna 2019 compliance-toiminto seurasi keskeisten Kevaan ja sen toimintaympäristöön vaikuttavien lainsäädäntöhankkeiden etenemistä ja arvioi niiden vaikutuksia. Kevassa toimi helmikuun alusta alkaen yksi compliance officer.

Sisäpiiriohje

Kevalla on hallituksen vahvistama sisäpiiriohje.

Sisäinen tarkastus arvioi sisäisen valvonnan toimivuutta

Sisäinen tarkastus on osa Kevan ohjaus- ja valvontajärjestelmää, ja toiminto auttaa ja tukee toimitusjohtajaa ja hallitusta valvontatehtävässä. Sisäinen tarkastus arvioi riippumattomasti ja objektiivisesti Kevan toimintojen ja prosessien sisäisen valvonnan, riskienhallinnan sekä johtamis- ja hallintomenettelyiden asianmukaisuutta, toimivuutta, tehokkuutta ja riittävyyttä. Sisäinen tarkastus antaa myös suosituksia toiminnan parantamiseksi.

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



Tulevaisuuden näkymät

Taloukasvu hidastuu

Kevan toimintaympäristössä tapahtuu sekä vuonna 2020 että lähivuosina merkittäviä muutoksia. Muutosten taustalla ovat keskeiset yhteiskunnan muutostrendit, ennen kaikkea väestörakenteen muutos, kaupungistumisen voimakas jatkuminen ja julkisen talouden haasteet.

Talouden kasvu jäänee vaimeaksi. Valtionvarainministeriön ennusteen mukaan kasvu hidastuu lähivuosina viime vuosien noin 2,5 prosentista vajaseen 1 prosenttiin.

Kasvavien verotulojen ja valtionosuuksien odotetaan helpottavan kuntataloutta kuluvana vuonna, ja verorahoituksen kasvu tasapainottaa käyttötaloutta. Vanhat alijäämät on kuitenkin katettava ja vaikeita sopeutustoimia jatkettava. Ikääntyvä väestö ja muuttoliike edellyttävät kunnilta suurta muutosta.

Kunta-alan neuvottelut uusista työ- ja virkaehtosopimuksista alkoivat tammikuussa 2020. Palkkaratkaisu vaikuttaa kunta-alan palkkasumman kehitykseen ja kuntien talouteen.

Sote-palvelut pääosin julkisina palveluina

Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistukset ovat koko Suomen ja Kevan kannalta keskeisiä. Pääministeri Sanna Marinin hallitus valmistelee uudistusta, ja hallituksen linjausten mukaan maakunnat tuottavat jatkossa sote-palvelut pääosin julkisina palveluina. Yksityiset toimijat ja kolmas sektori täydentävät julkisia palveluja.

Uudenaan järjestämis- ja tuottamisratkaisu tehdään erikseen.

Maakuntien verotusoikeudesta ja monikanavarahoituksen purkamisesta tehdään vuoden 2020 loppuun mennessä parlamentaarinen selvitys, ja työssä ovat mukana kaikki eduskunta-alueet. Lainsäädäntötyön valmistelu käynnistyi syksyllä 2019.

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen henkilöstö siirtyy maakuntien palvelukseen vanhoina työntekijöinä liikkeenluovutusperiaatteella. Näin siirtymähetkellä henkilöstön voimassa olevat oikeudet ja velvollisuudet sekä eläke-etuudet säilyisivät. Jos Uudellemaalle tehdään erillISRatkaisu, HUSin ja Helsingin kaupungin henkilöstön työnantaja pysyy entisenä, kun järjestämislaki astuu voimaan.

Eläköityminen uhkaa kuntien palvelutuotantoa

Kunta-alan eläköityminen näyttää lähivuosina entisestään jonkin verran kiihtyvän. Eläköityminen uhkaa heikentää kuntien palvelutuotantokykyä erityisesti väestöään menettävillä alueilla.

Erytisen huolestuttavaa on työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien suuri määrä hoiva- ja muilla ammattialoilla, joissa on jo pulaa työntekijöistä. Hoitoalalta arvioidaan jäävän seuraavan 10 vuoden aikana vanhuuseläkkeelle 29 000 ja työkyvyttömyyseläkkeille 14 000 ammattilaista.

Mielenterveysyyt näkyvät työkyvyttömyyseläkehakemuksissa aiempaa enemmän. Aikainen puuttuminen ongelmiin työpaikoilla ja helpompi

avunsaanti myös ilman diagnoosia ovat tarpeellisia.

Eläkejärjestelmien yhdistämisessä paljon ratkaistavaa

16.8.2019 asetettu sosiaali- ja terveysministeriön ja valtiovarainministeriön työryhmä sai tehtäväkseen valmistella kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien yhdistämistä. Työryhmän toimiaika jatkuu vuoden 2021 loppuun, ja ryhmällä on pohdittavana paljon asioita. Kun auki olevat asiat on ratkaistu ja uudistuksen taloudelliset vaikutukset selvitetty, on mahdollista arvioida, onko järjestelmien yhdistäminen ja Kevan jakautuminen tarkoituksenmukaista. Keva osallistuu aktiivisesti työryhmän työhön, sillä ilman Kevan kuntaeläkkeiden ja niiden rahoituksen asiantuntemusta valmistelu olisi miltei mahdotonta.

Työryhmä on arvioinut eläkejärjestelmien yhdistämisen mahdollista aikataulua, mutta raportin mukaan se tarkentuu myöhemmin jatkovalmistelussa. Työryhmän hahmotelman mukaan Keva voisi aloittaa TyEL-vakuuttamisen vuonna 2027. On tärkeää, että aikataulua kyetään täsmentämään ajoissa, jotta käytännön valmistautuminen voidaan aloittaa riittävän aikaisin.

Eläkejärjestelmien yhdistämisellä ei tavoitella muutoksia yksityisen sektorin TyEL-maksun tasoon. Koska kuntasektorin naisvaltaisen, pitkään elävän ja ikääntyneen vakuutuskannan siirtäminen yksityisen sektorin eläkejärjestelmään aiheuttaa TyEL-mak-

suun korotuspainetta, työryhmä on sopinut nousupaineen neutraloinnista. On äärimmäisen tärkeää, että neutralointimaksu ja sen ajoittamiseen liittyvät tekijät ovat selvillä viimeistään lausuntovaiheessa.

Lisäksi on etsittävä ratkaisuja, joilla yhdistämisen toteutuskustannukset jäävät kohtuullisiksi ja jakautuvat tasapuolisesti eläkejärjestelmien kesken. Kustannuksia aiheutuu muun muassa uuden TyEL-eläkelaitoksen perustamisesta, tietojärjestelmien rakentamisesta ja Kevan sijoitusten allokaatiomuutoksista sekä mahdollisesti myös neutralointijärjestelyn toteuttamisesta.

Infrasijoitukset kiinnostavat

Keva on valmis tekemään yhteistyötä kumppaneiden kanssa, jotta maallamme tärkeät investoinnit ja infrahankkeet saadaan toteutettua. Suomen suurimpana sijoittajana Keva on valmis sijoittamaan suoriin infrasijoituskohteisiin nopeasti, jos sijoitukset täyttävät asianmukaiset eläkesijoitusten kriteerit kuten tuottavat pitkäaikaisen kassavirran ja inflaatiosuojatun korkotuoton.

Onnistuessaan infrainvestoinnit vauhdittavat suomalaista työllisyyttä. Voi olla tarkoituksenmukaista asettaa selvittäjä, joka pohtii hankkeiden valmistelua ja "paketointia" sekä Kevan esittämien kansainvälisten rahasto-elementtien hyödyntämistä investointien vauhdittamiseksi.

Kevan uudistuminen jatkuu

Kevan uudistuu määrätietoisesti vuonna 2019 hyväksytyyn strategiaan mukaisesti.

2020 aikana toteutetaan johtamisjärjestelmä- ja organisaatiouudistus, jossa otetaan huomioon työeläkejärjestelmien mahdollinen yhdistyminen. Samalla valmistaudutaan Kevan toiminnan eriytymiseen työeläkevakuutusyhtiöön ja muita julkisen sektorin eläkkeitä kuin kuntien henkilöstön eläketurvaa hoitavaan eläkelaitokseen. Hyvin määriteltyihin pääprosesseihin perustuva organisaatio auttaa saavuttamaan strategiset tavoitteet eli asiakaskokemuksen ja tehokkuuden parantamisen sekä tiedolla johtamisen hyödyntämisen.

Liite: eläkejärjestelmäkohtaiset taulukot

Eläkehakemusten kokonaissä- sittelyaika päivinä ja palvelutaso 2019

Eläkelaji	Kunta-ala	Valtio	Kirkko	Kela	Yksityiset laitokset
Vanhuseläkkeet	21	17	18	17	21
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	6	6	11	7	8
Työkyvyttömyyseläkkeet	46	45	48	33	49
Perhe-eläkkeet	12	12	10	27	20
Kuntoutuslupaukset	16	19	14	18	20
Palvelutaso	91,2	94,1	91,3	95,6	..

Käsittelyaikojen lähde: Eläketurvakeskus

Hakemusten hylkäysprosentti 2019

Hakemus	Kunta-ala	Valtio	Kirkko	Kela	Yksityiset laitokset
Uusi työkyvyttömyyseläke	26,0 %	19,6 %	31,6 %	24,3 %	33,6 %
Kuntoutus	21,6 %	25,4 %	29,9 %	42,3 %	30,0 %

Eläkepäättösten oikaisumenettely 2019

Kevan itseoikaisu	Kunta-ala	Valtio	Kirkko	Kela
Kevan päätöstä koskevat valitukset, kpl	1 265	223	38	16
Kaikkien valitusten oikaisuprosentti	13,6 %	12,6 %	26,3 %	12,5 %
Työkyvyn arviointia koskevat valitukset, kpl	1 035	127	26	12
Työkyvyn arviointia koskevien valitusten oikaisuprosentti	12,8 %	11,0 %	15,4 %	16,7 %
Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan päätöstä koskevat valitukset, kpl	191	48	4	1
Kaikkien valitusten oikaisuprosentti	3,7 %	4,2 %	0,0 %	0,0 %
Työkyvyn arviointia koskevat valitukset, kpl	175	45	4	1
Työkyvyn arviointia koskevien valitusten oikaisuprosentti	4,0 %	4,4 %	0,0 %	0,0 %

Kunta-alan eläkeitä ja muita etuuksia koskevien päätösten määrä eläkelajeittain 2019 ja 2018

Laji	2019	2018	Muutos, %
Vanhuseläkkeet	16 597	17 824	-6,9
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	3 582	2 762	29,7
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	15 110	14 682	2,9
joista uusia päätöksiä	5 455	5 401	1,0
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	9 524	9 546	-0,2
joista uusia tai ennakkopäätöksiä	3 637	3 815	-4,7
Työuraeläkkeet	16	7	128,6
Perhe-eläkkeet	2 893	2 844	1,7
Osa-aikaeläkkeet	77	165	-53,3
Muut eläkeasiat	285	313	-8,9
Kuntoutuspäätökset	7 100	7 154	-0,8
Kaikki	55 184	55 297	-0,2

Valtion eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien päätösten määrä eläkelajeittain 2019 ja 2018

Laji	2019	2018	Muutos, %
Vanhuuseläkkeet	5 214	5 707	-8,6
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	774	661	17,1
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet joista uusia päätöksiä	1 690	1 794	-5,8
Osatyökyvyttömyyseläkkeet joista uusia tai ennakkopäätöksiä	572	635	-9,9
Osatyökyvyttömyyseläkkeet joista uusia tai ennakkopäätöksiä	1 157	1 069	8,2
joista uusia tai ennakkopäätöksiä	470	435	8,0
Työuraeläkkeet	2	2	..
Perhe-eläkkeet	2 599	2 520	3,1
Osa-aikaeläkkeet	28	54	-48,1
Muut eläkeasiat	61	15	306,7
Kuntoutuspäätökset	572	624	-8,3
Kaikki	12 097	12 446	-2,8

Kirkon eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien päätösten määrä eläkelajeittain 2019 ja 2018

Laji	2019	2018	Muutos, %
Vanhuuseläkkeet	703	804	-12,6
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	113	84	34,5
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet joista uusia päätöksiä	631	534	18,2
Osatyökyvyttömyyseläkkeet joista uusia päätöksiä	249	215	15,8
Osatyökyvyttömyyseläkkeet joista uusia tai ennakkopäätöksiä	198	213	-7,0
joista uusia tai ennakkopäätöksiä	82	82	0,0
Työuraeläkkeet	0	0	..
Perhe-eläkkeet	171	159	7,5
Osa-aikaeläkkeet	1	2	-50,0
Muut eläkeasiat	0	0	..
Kuntoutuspäätökset	167	188	-11,2
Kaikki	1 984	1 984	0,0

Kelan toimihenkilöiden eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien päätösten määrä eläkelajeittain 2019 ja 2018

Laji	2019	2018	Muutos, %
Vanhuuseläkkeet	160	141	13,5
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	43	25	72,0
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet joista uusia päätöksiä	87	80	8,8
Osatyökyvyttömyyseläkkeet joista uusia päätöksiä	25	16	56,3
Osatyökyvyttömyyseläkkeet joista uusia tai ennakkopäätöksiä	180	177	1,7
joista uusia tai ennakkopäätöksiä	67	73	-8,2
Työuraeläkkeet	0	0	..
Perhe-eläkkeet	44	30	46,7
Osa-aikaeläkkeet	0	1	-100,0
Muut eläkeasiat	0	0	..
Kuntoutuspäätökset	61	72	-15,3
Kaikki	575	526	9,3

Kunta-alan eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien hakemusten määrä eläkelajeittain 2019 ja 2018

Laji	2019	2018	Muutos, %
Vanhuuseläkkeet	16 277	17 995	-9,5
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	3 361	2 814	19,4
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	15 216	14 402	5,7
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	9 567	9 424	1,5
Työuraeläkkeet	19	7	171,4
Perhe-eläkkeet	2 909	2 837	2,5
Osa-aikaeläkkeet	74	160	-53,8
Muut eläkeasiat	319	350	-8,9
Kuntoutus	7 182	7 221	-0,5
Kaikki	54 924	55 210	-0,5

Valtion eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien hakemusten määrä eläkelajeittain 2019 ja 2018

Laji	2019	2018	Muutos, %
Vanhuuseläkkeet	5 172	5 709	-9,4
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	721	681	5,9
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	1 693	1 748	-3,1
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	1 157	1 056	9,6
Työuraeläkkeet	2	2	0,0
Perhe-eläkkeet	2 620	2 520	4,0
Osa-aikaeläkkeet	27	52	-48,1
Muut eläkeasiat	65	18	261,1
Kuntoutus	588	615	-4,4
Kaikki	12 045	12 401	-2,9

Kirkon eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien hakemusten määrä eläkelajeittain 2019 ja 2018

Laji	2019	2018	Muutos, %
Vanhuuseläkkeet	691	812	-14,9
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	99	86	15,1
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	627	531	18,1
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	186	215	-13,5
Työuraeläkkeet	0	0	..
Perhe-eläkkeet	171	157	8,9
Osa-aikaeläkkeet	1	2	-50,0
Muut eläkeasiat	0	0	..
Kuntoutus	177	191	-7,3
Kaikki	1 952	1 994	-2,1

Kelan toimihenkilöiden eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien hakemusten määrä eläkelajeittain 2019 ja 2018

Laji	2019	2018	Muutos, %
Vanhuuseläkkeet	162	138	17,4
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	38	30	26,7
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	84	71	18,3
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	183	168	8,9
Työuraeläkkeet	0	0	..
Perhe-eläkkeet	44	31	41,9
Osa-aikaeläkkeet	0	1	-100,0
Muut eläkeasiat	0	0	..
Kuntoutus	60	73	-17,8
Kaikki	571	512	11,5

Palveluksesta eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä eläkelajeittain 2019

Eläkelaji	Kunta-ala	Valtio	Kirkko	Kela
Vanhuuseläke	8 759	3 280	421	103
Täysi työkyvyttömyyseläke	811	126	31	7
Täysi kuntoutustuki	1 644	173	50	14
Osatyökyvyttömyyseläke	2 479	319	54	43
Kaikki	13 693	3 898	556	167

Palveluksesta eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain 2019

Eläkelaji	Kunta-ala	Valtio	Kirkko	Kela
Vanhuuseläke	64,3	63,0	64,5	64,8
Täysi työkyvyttömyyseläke (sis. työuraeläke)	59,4	58,3	57,1	58,2
Täysi kuntoutustuki	48,5	52,8	50,2	41,2
Osatyökyvyttömyyseläke	56,1	56,5	55,7	52,2
Kaikki	60,6	61,9	62,0	59,3

Hallintoelimet 2019

Kevan valtuuskunnan jäsenet

Varsinaiset jäsenet

Puheenjohtaja, projektinjohtaja
Harri Jokiranta, Seinäjoki

Varapuheenjohtaja HTM,
Maarit Ojavuo, Kajaani

Viestintäpäällikkö, KTM
Diana Bergroth-Lampinen, Pori

Kunnanjohtaja
Christina Båssar, Korsnäs

Toimitusjohtaja
Toni Eklund, Turku

Projektipäällikkö, TtM
Piia Flink-Liimatainen, Äänekoski

Sisäisen valvonnan asiantuntija
Paula Himanen, Oulu

Puheenjohtaja
Keijo Houhala, KTN ry

Verovirkailija
Pirita Hyötylä, Kemi

Myyjä, eläkeläinen
Paula Juka, Muhos

Yrittäjä
Tomi Kaismo, Oulu
(7.5.2019 asti)

Toimitusjohtaja
Jarmo J Husso, Oulu
(7.5.2019 alk.)

Henkilökohtaiset varajäsenet

VTT
Pilvi Torsti, Helsinki

Sairaanhoitaja AMK, ensihoitaja
Minna Harmaala, Asikkala

Veturinkuljettaja, eläkeläinen
Erkki Huupponen, Pieksämäki

Lisäarvopalvelujen johtaja
Christian Sjöstrand, Helsinki

Suuhygienisti, eläkeläinen
Liisa Terävä, Rautjärvi

Avainasiakaspäällikkö
Tommy Björkskog, Naantali

Vastaava koulukuraattori
Tuija Mäkinen, Jyväskylä

Puheenjohtaja
Tero Ristimäki, Talentia ry

Etuuskäsittelijä
Auli Mustikkamaa, Ylivieska

Koneteknikko, eläkeläinen
Terho Korpikoski, Simo

Senior Advisor
Ismo Pöllänen, Imatra

Työnjohtaja, sähköasentaja Jouni Kemppe, Lappeenranta	Toiminnanjohtaja Hanna Vuola, Laitila
Neuvottelujohtaja Petri Lindroos, JUKO ry	Puheenjohtaja Leila Lehtomäki, JUKO ry
Toimitusjohtaja Saku Linnamurto, Savonlinna	Hankevalmistelija Pekka Leskinen, Leppävirta
Järjestö- ja koulutuspäällikkö Pia Lohikoski, Kerava	Hallintosihteeri Kati Tervo, Kemi
Edunvalvontajohtaja Marja Lounasmaa, Kunta-alan unioni ry	Johdon neuvonantaja Keijo Karhumaa, Kunta-alan unioni ry
Lehtori, eläkeläinen Leo Lähde, Nokia	Järjestöasiantuntija Anne Lindgren, Riihimäki
Palvelupäällikkö Teemu Meronen, Helsinki	Aktuaarijohtaja Mikko Päivinen, Järvenpää
Mielenterveyshoitaja Juhani Nummentalo, Salo	Lakimies Tero Rantanen, Järvenpää
Rehtori, eläkeläinen Erkko Nykänen, Siilinjärvi	Eläkeläinen Antti Leinikka, Hämeenlinna
Puheenjohtaja Silja Paavola, KoHo ry	Edunvalvontajohtaja Else-Mai Kirvesniemi, KoHo ry
Johtaja Pia Pakarinen, Helsinki	Hammaslääkäri Tiina Noro, Vihti
Järjestösihteeri Ulla Perämäki, Helsinki	Yhteiskuntatieteiden maisteri Joonas Honkimaa, Kouvola
Haastemies Simo Riuttamäki, Huittinen	Farmaseutti Minna Reijonen, Kuopio
Toimitusjohtaja Pekka Salmi, Tampere	Lakimies Jaakko Ikonen, Varkaus
Toiminnanjohtaja Jussi Saramo, Vantaa	Sosiaali- ja terveyspolitiikan professori (emeritus) Juhani Lehto, Hämeenlinna

Vanhempi konstaapeli
Tiina Sarparanta, Kajaani

Opettaja, KM
Minna Sarvijärvi, Ylöjärvi

Apulaisosastonhoitaja
Aulikki Sihvonen, Kontiolahti

Päihdetyönjohtaja, TtM
Kirsi Torikka, Savonlinna

Yrittäjä
Erja Laaksonen, Jämsänkoski

Kansanedustaja, kuljetusyrittäjä
Markku Pakkanen, Kouvola

FL, tutkija
Emilia Syväsalmi, Eurajoki

Suunnittelija, terveydenhoitaja
Ritva Sonntag, Kemi

Kevan hallitus

Varsinaiset jäsenet

Puheenjohtaja, kaupunginjohtaja
Minna Arve, Turku

Varapuheenjohtaja
Kari Nenonen, Helsinki

Business Director
Heini Jalkanen, Naantali

Neuvottelujohtaja
Risto Kangas, JUKO ry

Kansanedustaja
Heli Järvinen, Savonlinna

Puheenjohtaja
Päivi Niemi-Laine, Kunta-alan Unioni ry

Kansanedustaja
Markus Lohi, Rovaniemi

Toimitusjohtaja
Harri Virta, Tammela

Varatuomari
Raimo Vistbacka, Alajärvi

Henkilökohtaiset varajäsenet

Johtaja
Saija Äikäs, Espoo

Kansanedustaja
Tarja Filatov, Hämeenlinna

Taloustieteen kandidaatti
Juha Kuisma, Lempäälä

Edunvalvontajohtaja
Anne Sainila-Vaarno, KoHo ry

Tutkija
Tuomas Viskari, Helsinki

Rauno Vesivalo, KoHo ry

Eläkeläinen
Tuula Partanen, Lappeenranta

Kiinteistöasiamies
Oili Heino, Pori

Sosiaalialan ohjaaja
Marke Tuominen, Äänekoski

Sijoitusneuvottelukunta 1.1.2015–**Jäsenet**

Puheenjohtaja
Talousjohtaja
Seppo Juntti

Varapuheenjohtaja
Yljohtaja
Terttu Savolainen

Lainsäädäntöneuvos
Marja Isomäki
(valtiovarainministeriö)

Budjettineuvos
Jouko Narikka
(valtiovarainministeriö)

Professori
Minna Martikainen

Finanssineuvos
Tuulia Hakola-Uusitalo
(valtiovarainministeriö)

Hallitusneuvos
Kari Parkkonen
(työ- ja elinkeinoministeriö)

Järjestöpäällikkö
Mika Periaho
(Kunta-alan unioni ry)

Kaupunginjohtaja
Olavi Ruotsalainen

Varajäsenet

Hallintojohtaja
Jonna Sillman-Sola

Henkilöstöjohtaja
Sinikka Malin

Hallitusneuvos
Auli Valli-Lintu
(valtiovarainministeriö)

Apulaisbudjettipäällikkö
Juha Majanen
(valtiovarainministeriö)

Professori
Matti Keloharju

Finanssineuvos
Tuomo Mäki
(valtiovarainministeriö)

Neuvotteleva virkamies
Tiina Ingman
(työ- ja elinkeinoministeriö)

Taluspäällikkö
Jan Saarinen
(Kunta-alan unioni ry)

Pääsihteeri
Sisko Seppä

Työelämän kehittämistyöryhmä 2019

Jäsenet

Puheenjohtaja
Toimitusjohtaja Aki Lindén
Helsingin ja Uudenmaan
sairaanhoidopiirin kuntayhtymä HUS

Henkilöstöjohtaja
Arja Aroheinä
Jyväskylän kaupunki

Muutosjohtaja
Kari Hakari
valtiovarainministeriö

Varatoimitusjohtaja
Tapani Hellstén
Keva

Risto Kangas
JUKO ry

Neuvottelujohtaja
Jukka Kauppala
JUKO ry

Edunvalvontajohtaja
Marja Lounasmaa
Kunta-alan Unioni ry

Neuvottelupäällikkö
Anne Mironen
Kunta-alan unioni ry

Eläkejohtaja
Merja Paananen
Keva

Johtajaylilääkäri
Tapio Ropponen
Keva

Edunvalvontajohtaja
Anne Sainila-Vaarno
KoHo ry

Työryhmän sihteeri
Työelämäpalvelujen johtaja
Kati Korhonen-Yrjänheikki
Keva

Organisaatio 31.12.2019

Yleisjohto

Toimitusjohtaja Timo Kietäväinen

Riskienhallinta ja sisäinen tarkastus
Sisäisen tarkastuksen päällikkö
Päivi Alanko

Compliance- ja hallintoyksikkö
Hallintojohtaja Markus Mankin

HR-yksikkö
HR-johtaja Mika Gylén

Viestinnän ja sidosryhmäyhteistyön
yksikkö

Viestintäjohtaja Reija Hyvärinen

Kehittämispäällikkö Mikko Kenni

Asiakkuudet ja palvelut toiminto

Varatoimitusjohtaja Kimmo Mikander

Asiakkuudet-yksikkö
Asiakaspalvelujohtaja Taina Uronen

IT-yksikkö
IT-johtaja Tommi Heinonen

Lakiyksikkö
Lakiasiaintohtaja Karoliina Kiuru

Sisäiset palvelut -yksikkö
Työympäristöpäällikkö Kristina Vuorela

Eläke ja työelämäpalvelujen toiminto

Varatoimitusjohtaja Tapani Hellstén

Eläkeyksikkö
Eläkejohtaja Eija Korhonen

Työkyvyttömyysratkaisuyksikkö
Eläkejohtaja Merja Paananen

Vakuutuslääketieteen ja
kuntoutuksen yksikkö
Johtajaylilääkäri Tapio Ropponen
Johtajaylilääkäri Janne Leinonen
1.7.2019 alk.

Johtajaylilääkäri Kirsi Karvala
1.12.2019 alk.

Työelämäpalvelut-yksikkö
Työelämäpalvelujen johtaja
Kati Korhonen-Yrjänheikki

Sijoitustoiminto

Sijoitusjohtaja Ari Huotari

Kiinteistöt
Kiinteistöjohtaja Petri Suutarinen

Osakesijoitukset
Johtaja Jussi Karhunen

Sijoitusstrategia
Johtaja Tommi Moilanen

Suorat korkosijoitukset, valuutta ja
johdannaiset
Johtaja Fredrik Forssell

Ulkoistetut korkosijoitukset
Johtaja Maaria Eriksson

Vaihtoehtoiset sijoitukset
Johtaja Markus Pauli

Rahoituksen ja talouden toiminto

Talusojohtaja Tom Kåla

Eläkkeiden maksuyksikkö
Eläkejohtaja
Anneli Kajas-Pätäri

Talouslyksikkö
Talouspäällikkö
Olli Pasanen

Arvopaperihallintoyksikkö
Arvopaperihallintopäällikkö
Johanna Haukkovaara

Sijoitusten raportointi ja riskienhallinta
(Middle Office 28.2.2019 asti)
Päällikkö
Maija Sarlomo

Rahoitusyksikkö
Rahoitusjohtaja
Allan Paldanius

JULKISEN ALAN
TYÖELÄKEOSAAJA



www.keva.fi

00087 KEVA
Puhelin 020 614 21