

Pensionsproffs för DEN OFFENTLIGA SEKTORN



VERKSAMHETSBERÄTTELSE
2022

INNEHÅLL

Verkställande direktörens översikt	3	Pensionsansvarsfonden	24
STYRELSENS VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2022	5	Kapitalvärde av förmåner inom pensionssystemet för Kevas medlemssamfund	24
Omvärlden och medlemssamfundens pensionssystem	5	Verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter	25
Inrättandet av välfärdsområdena bereddes framgångsrikt	5	Verksamhetskostnader och avskrivningar	25
Avgiftsstrukturen hos Kevas medlemssamfund ändrades	6	Lagstadgade avgifter	25
Den exceptionella indexhöjningen ökade antalet pensionsansökningar	6	Förvaltning	26
Betydelsen av placeringsavkastning och riskerna med den ökade i pensionssystemet	6	Fullmäktige	26
Kevas strategi uppdaterades	7	Styrelsen	26
		Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet	27
		Utnämnings- och belöningsutskott	27
Kundrelationer	8	Ledningsgruppen sammanträdde 41 gånger	27
Privatkunderna sköter sina ärenden alltmer i nättjänsten	8	Personal	28
Arbetsgivarkundrelationer	9	Chefernas kompetens utvecklades	28
Kundsamarbete i flera kanaler	10	Hållbar utveckling av arbetet	28
Digitala tjänster utvecklades utifrån kundernas behov	10	Verksamhetssättet för stöd för arbetsförmågan infördes	28
Nätverkssamarbetet fortsatte starkt	11	Debatten kring mångfald tog fart	29
Utvecklingspengar och forskning	12	Personaltjänsterna reformeras	29
Avgiftsinkomst	13	ICT-tjänster	30
Pensioner och förmåner	15	Intern kontroll	31
Ansökningar och beslut	15	Riskhantering	31
Pensionshandläggningen gick snabbare	16	Riskhantering som en del av verkställigheten av strategin	31
Invalidpensioner och yrkesinriktad rehabilitering	17	Mest betydande risker	31
Rättelseförfarande vid pensionsbeslut	18	Marknads- och likviditetsrisker	32
Pensionsavgång	18	Compliance	32
Utbetalda pensioner	19	Den interna revisionen utvärderar huruvida den interna kontrollen fungerar	33
Placeringsverksamhet	20	Framtidsvisioner	34
Ränteplaceringar	21		
Aktieplaceringar	21	BILAGA	35
Fastighetsplaceringar	22	Tabeller enligt pensionssystem	35
Kapital- och hedgefondplaceringar	22	Förvaltningsorgan	40
Styrning av placeringsverksamheten	22		
Ansvarsfulla investeringar	22		
Dotter- och intressebolag	24		

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS ÖVERSIKT: DEN PRIMÄRA UPPGIFTEN I FOKUS UNDER KRISÅRET

År 2022 var ett år av stora förändringar. Året inleddes hoppfullt efter pandemin med sikte mot det nya normala och en snabb återhämtning i ekonomin, men allt förändrades över en natt. Rysslands invasion av Ukraina i februari startade ett krig i Europa och ledde samtidigt till en ny global kris som destabiliserade ekonomin.

Risken för energibrist, den snabbt accelererande inflationen och osäkerheten på grund av kriget över-skuggade de ekonomiska utsikterna under hela året. Den accelererande inflationen fick centralbankerna att snabbt strama åt penningpolitiken. I och med de högre räntorna och de osäkra utsikterna sjönk värderingsnivåerna avsevärt på aktie- och räntemarknaden. Detta påverkade också Kevas placeringsavkastning som var 7 procent på minus. Tack vare den exceptionellt goda placeringsavkastningen 2021 var marknadsvärdet av Kevas placeringstillgångar i slutet av 2022 ändå mycket högt, dvs. sammanlagt cirka 62,2 miljarder euro. De långsiktiga finansieringsutsikterna för de pensioner som Keva ansvarar för var fortsatt stabila. Tack vare det starka finansiella läget kunde pensionsavgifterna för kommunsektorn och välfärdsområdena sänkas. Kevas fullmäktige beslutade att arbetspensionsavgifterna 2023 är i snitt omkring 27,4 procent av lönesumman i dessa sektorer.

I och med den goda ekonomiska utvecklingen i början av året ökade sysselsättningsgraden till en rekordhög nivå på drygt 74 procent i Finland, och den



Verkställande direktör Jaakko Kiander

offentliga ekonomin stärktes märkbart. På grund av den stora efterfrågan på arbetskraft led flera branscher av brist på arbetskraft. I Kevas medlemssamfund syntes detta i synnerhet inom social- och hälsovården och småbarnspedagogiken.

En av Kevas lagstadgade uppgifter är att minska risken för arbetsförmåga i vår kundkrets. Kevas experter stöder kunderna på många olika sätt. Vi utvecklar också nya digitala tjänster som bidrar till att identifiera olika riskfaktorer. År 2022 startade projektet Hållbart arbetsliv inom ramen för vilket nya verktyg utvecklas och information tas fram som stöd för arbetsmiljöledning i samarbete med arbetsgivarkunderna. Projektet hjälper organisationer i den offentliga sektorn att återhämta sig från coronapandemin och ökningen av riskerna för arbetsförmåga. Projektet har beviljats statsbidrag från Finlands program för hållbar tillväxt som finansieras ur EU:s facilitet för återhämtning och resiliens.

Antalet fulla invalidpensioner sjunker på lång sikt. Antalet delinvalidpensioner har däremot ökat men utvecklingen kan anses vara positiv: under tiden med delinvalidpension kan man arbeta deltid och personen får stöd för arbetsförmågan. Erfarenheter och undersökningar under den senaste tiden ger vid handen att

Marknadsvärdet av Kevas placeringstillgångar i slutet av 2022 var ca

62,2 mde

arbete kan fungera som en rehabiliterande åtgärd. Psykisk ohälsa som orsak till arbetsförmåga ökar fortfarande.

Den rekordstora indexhöjningen av pensionerna i början av 2023 ledde till att många tidigare hade sin pensionering och även på Keva ökade antalet ansökningar om ålderspension och partiell förtida ålderspension avsevärt i slutet av året.

Trots ansökningsruschen i slutet av året var handläggningstiden för pensionsansökningar i alla pensionsslag antingen kortare eller densamma jämfört med året innan. Ansökningarna om partiell förtida ålderspension behandlades snabbast, beslutet meddelades i genomsnitt inom en dag, medan beslutet om ålderspension meddelades i genomsnitt inom 6 dagar. Ansökningarna om alla pensionsslag behandlades i snitt 1–8 dagar snabbare än i privata anstalter.

E-tjänsterna blir allt populärare. Under året främjade vi pappersfri tjänst på många sätt, och antalet personer som beställt pappersfri tjänst ökade med drygt 80 procent.

I fjol gjordes redan närmare två tredjedelar av pensionsansökningarna i Kevas tjänst Min pension. Av ålderspensioner söktes 84 procent och av partiell förtida ålderspension hela 95 procent elektroniskt, medan talet i invalidpensioner var 37 procent.

Kevas styrelse godkände den uppdaterade strategin i juni. Den nya strategin, "Hållbara Keva", definierar de centrala principerna, riktlinjerna och målen för verksamheten fram till 2027. Tonvikten i strategin ligger på våra primära uppgifter: vi satsar på god betjäning av våra privat- och arbetsgivarkunder, minskning av risken för arbetsförmåga, kostnadseffektiv verksamhet samt en så lukrativ placeringsverksamhet som möjligt. Vårt mål

Vårt mål är att vara
Finlands bästa pensions-
försäkrare i slutet av
strategiperioden 2027.

är att vara Finlands bästa pensionsförsäkrare i slutet av strategiperioden 2027.

Utöver strategin uppdaterades Kevas intressentprogram och verksamhetsprinciper. De sammanfattar i första hand för alla Kevaanställda och de förtroendevalda inom förvaltningen de principer som ska följas i vardagen och som har Kevas viktiga samhällsliga uppgift som utgångspunkt: vi tryggar för vår del välfärden genom att säkerställa utkomsten för personalen i den offentliga sektorn under pensionstiden.

Vi fortsatte att utveckla verksamhetskulturen genom att definiera Kevas hörnstenar för ett gott sakkunnigarbete som ett komplement till hörnstenarna för ledarskap. Alla Kevaanställda medverkade i att definiera hörnstenarna. Tillsammans slog vi fast att uppmuntrande arbetskamratskap, aktiv utveckling, byggande av samarbete och mod är saker som betonas i ett gott sakkunnigarbete.

Jaakko Kiander
verkställande direktör

Styrelsens verksamhetsberättelse 2022



OMVÄRLDEN OCH MEDLEMSSAMFUNDENS PENSIONSSYSTEM

År 2022 var ett år av stora förändringar. Instabiliteten och osäkerheten återvände till ekonomin och aktiemarknaden.

Den globala ekonomin var på väg att återhämta sig från pandemin och också den finländska ekonomin växte snabbt ännu i början av 2022. BNP-tillväxten på årsnivå var enligt preliminära uppgifter ännu närmare två procent.

Rysslands invasion av Ukraina i februari ändrade utsikterna över en natt. Bristen på energi, den snabba inflationen och det osäkra geopolitiska läget började överskugga de ekonomiska utsikterna och tillväxten minskade mot slutet av året. På grund av den snabbt accelererande inflationen stramade centralbankerna snabbt åt penningpolitiken. De ökande räntorna och de osäkra ekonomiska utsikterna ledde till ett kraftigt bakslag på aktie- och räntemarknaden. Detta påverkade också Kevas placeringsavkastning som var 7 procent på minus.

Sysselsättningsgraden i Finland var rekordhög 2022, klart över 74 procent. Antalet sysselsatta och personer på arbetsmarknaden ökade fram till slutet av året och var på en historiskt hög nivå. Samtidigt ökade bristen på kvalificerad arbetskraft i flera sektorer. Bland Kevas medlemssamfund blev bristen på arbetskraft uppenbar i synnerhet i social- och hälsovårdstjänster och inom småbarnspedagogiken. I dessa sektorer var problemen med tillgång till personal på tapeten i synnerhet i början av året.

Den starka ekonomiska utvecklingen och ökningen i sysselsättningen i början av året backade också upp den offentliga ekonomin. Underskottet i den offentliga ekonomin krympte enligt preliminära uppgifter till 0,8 procent i förhållande till bruttonationalprodukten (år 2021 var underskottet 2,7 procent). I synnerhet skatteinkomsterna ökade kraftigt. Till följd av det mindre underskottet, BNP-tillväxten och den snabba inflationen minskade den offentliga skulden i förhållande till BNP för andra året i rad.

I kommunekonomin var 2022 redan det tredje starka året. Kommunernas sammanlagda resultat var enligt

preliminära uppgifter 1,3 miljarder på plus. Det starka resultatet beror på ökningen i skatteintäkterna och förmögenhetsinkomster av engångsnatur. Kommunsektorns lönesumma (Kevas medlemssamfund) ökade med 4,5 procent.

Dödligheten var exceptionellt hög 2022 och nataliviteten var igen historiskt låg. Finlands befolkning fortsatte ändå att öka när nettoinvandringen uppgick till den högsta nivån någonsin, nästan 35 000 personer.

Kevas verksamhet och utförandet av de primära uppgifterna var fortsättningsvis stabila. Trots den svaga placeringsavkastningen 2022 var också de långsiktiga utsikterna för finansieringen av pensionerna, som Keva ansvarar för, stabila. Det starka läget gjorde det möjligt att sänka pensionsavgifterna för kommunsektorn och välfärdsområdena, och fullmäktige fastställde 27,4 procent som avgiftsnivån för 2023 i december 2022.

Inrättandet av välfärdsområdena bereddes framgångsrikt

Kevas medlemssamfund förberedde sig på en historisk förändring när ansvaret för anordnande av social- och hälsovården och räddningsväsendet överfördes från kommunerna till välfärdsområdena i början av 2023. Välfärdsområdena blev medlemssamfund i Keva. Samtidigt överfördes ansvaret för finansieringen av social- och hälsovården och räddningsväsendet från kommunerna till staten, varvid kommunernas ekonomi halverades jämfört med tidigare.

Det första välfärdsområdesvalet förrättades i januari 2022. Välfärdsområdenas verksamhet inleddes under en hård tidspress men trots det gick början mestadels bra.

Reformen inverkar inte på pensionskyddet hos välfärdsområdenas personal eller den personal som fortsätter i kommunerna, men i och med den fick Keva över tjugo nya stora arbetsgivarkunder. Keva stödde välfärdsområdena i förändringen genom att erbjuda information och verktyg för ledningen, arbetspensionsförsäkringen och som stöd för arbetshälsan. Samarbetet kom i gång smidigt.

Avgiftsstrukturen hos Kevas medlemssamfund ändrades

Avgiftsstrukturen hos Kevas medlemssamfund ändrades i och med att välfärdsområdena inledde sin verksamhet. Från och med 2023 består avgiften av en lönebaserad avgift på samma nivå som ArPL samt av en utjämningsavgift som ersätter den tidigare pensionsavgiftsbaserade avgiften. Utjämningsavgift betalas av kommunerna och välfärdsområdena och den är inte beroende av utbetalda löner.

Den exceptionella indexhöjningen ökade antalet pensionsansökningar

Social- och hälsovårdsministeriet fastställde arbetspensionsindexet för 2023 i oktober 2022. På grund av den snabba inflationen var indexhöjningen av arbetspensionerna exceptionellt stor, 6,8 procent. Höjningen var den största någonsin under tiden med det nuvarande arbetspensionsindexet sedan 1996. Den stora indexhöjningen fick mycket publicitet, vilket

ledde till att exceptionellt många personer som uppnått pensionsåldern sökte pension i slutet av året. Antalet ansökningar om partiell ålderspension var störst. Antalet ansökningar om partiell ålderspension hos Keva ökade med 154 procent 2022.

Betydelsen av placeringsavkastning och riskerna med den ökade i pensionssystemet

Pensionsskyddscentralen publicerade nya långsiktiga kalkyler i oktober 2022. Enligt dem är utsikterna för finansieringen av pensionerna bättre än tidigare inom både den offentliga och privata sektorn. De bättre utsikterna grundar sig framför allt på den goda placeringsavkastningen 2020 och 2021 som bidrar till att fonderna och den framtida avkastningen på dem är större än tidigare. Samtidigt är riskerna med fondernas utveckling och därigenom variationerna i avgiftsnivån större än tidigare och utsikterna kan förändras snabbt.

Hållbara Keva

VISION

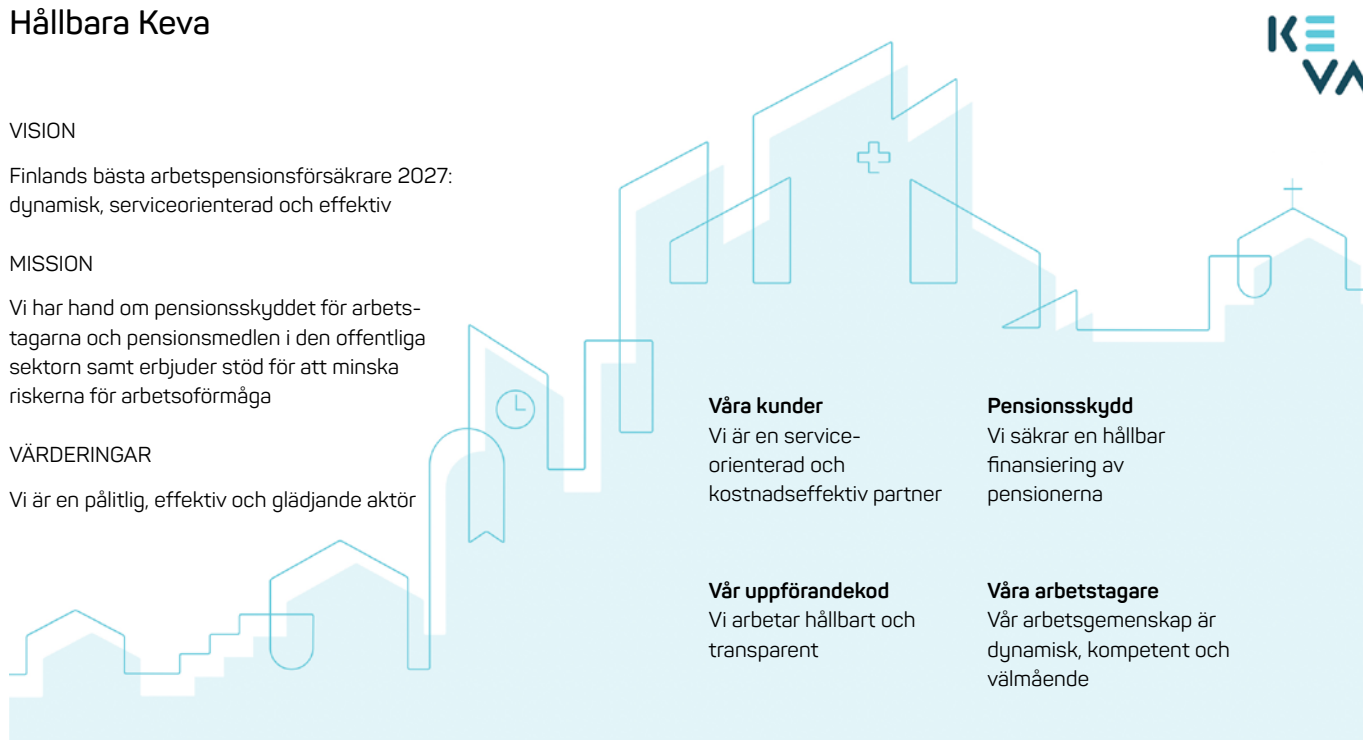
Finlands bästa arbetspensionsförsäkrare 2027: dynamisk, serviceorienterad och effektiv

MISSION

Vi har hand om pensionsskyddet för arbetstagarna och pensionsmedlen i den offentliga sektorn samt erbjuder stöd för att minska riskerna för arbetsförmåga

VÄRDERINGAR

Vi är en pålitlig, effektiv och glädjande aktör



Kevas strategi uppdaterades

Kevas styrelse fattade beslut om den uppdaterade strategin efter noggrann beredning i juni 2022.

Den nya strategin, "Hållbara Keva", definierar de centrala principerna, riktlinjerna och målen för verksamheten fram till 2027. Kärnan i strategin är att på ett högklassigt sätt utföra den primära uppgiften, att sköta pensionsskyddet och minska riskerna för arbetsförmåga. Målet är att vara Finlands bästa pensionsförsäkrare i slutet av strategiperioden 2027.

Kevas styrelse fattade i juni 2022 också beslut om nya principer för finansiering och avgifter för pensionssystemet för Kevas medlemssamfund som är

avsedda att säkerställa hållbarheten hos finansieringen av pensionerna samt främja stabiliteten i pensionsavgifternas nivå och förutsebarhet på lång sikt.

Också Kevas verksamhetsprinciper uppdaterades 2022: styrelsen godkände de nya principerna i augusti. Uppdateringen resulterade i 10 koncisa principer vars utgångspunkt är Kevas viktiga uppgift i samhället: vi tryggar för vår del välfärden genom att säkerställa utkomsten för personalen i den offentliga sektorn under pensionstiden. Budskapet i verksamhetsprinciperna är i första hand avsett för alla arbetstagare på Keva och förtroendevalda i förvaltningen.



KUNDRELATIONER

Privatkunderna sköter sina ärenden alltmer i nättjänsten

Keva har hand om arbetspensionstjänsterna för ca 1,3 miljoner anställda och pensionstagare i den offentliga sektorn. Av dessa är cirka 720 000 försäkrade och 614 000 pensionstagare.

År 2022 började privatkunderna alltmer utträtta sina ärenden i tjänsten Min pension. På grund av den exceptionellt stora indexhöjningen var efterfrågan på tjänster i synnerhet under årets sista kvartal rekordstor i alla servicekanaler. Självbetjäningsgraden som beskriver kundernas självbetjäning i förhållande till personlig betjäning var 88,7 procent för hela året.

Nya funktioner i privatkundernas tjänster etablerades och utvecklades under 2022. Utvecklingen av tjänster och serviceprocesser grundade sig kraftigt på data och under året utnyttjades allt exaktare kunddata med hjälp av analys utifrån Power BI-rapporter och artificiell intelligens. Kunddata utnyttjades för att stärka kundförståelsen samt vid proaktiv kommunikation till exempel genom att automatiskt skicka ett informationspaket till e-tjänsten till personer med rätt till partiell förtida pension.

Utvecklingsprocesserna förnyades och verksamhetsmodeller skapades bland annat för effektiv analys av kundrespons och utnyttjande av den vid serviceutvecklingen. Kunderna engagerades i utvecklingsarbetet och under året inleddes en reform av kundrådsverksamheten.

Användargränssnittet för tjänsten Min pension kompletterades 2022 med nya funktioner bland annat i tjänsterna för ändringssökande och rehabilitering och med noggrannare anvisningar för pensionsutdraget. Också en chattbott på svenska infördes i tjänsten. Under året inleddes en reform av meddelandetjänsten i användargränssnittet, och reformen av ansöknings-tjänsten fortsatte.

Fokusområden för kundstyrningen 2022 var att utöka användningen av e-tjänsten Min pension samt att främja pappersfri tjänst. Kunderna styrdes till att använda e-tjänster genom kommunikation och kampanjer. Antalet personer som beställt pappersfri tjänst ökade med drygt 80 procent under året.

Under året införde Keva också Suomi.fi-kanalen i dokumentprocesser. Dokumentprocessen pilottestades också med tjänsten MinSkatt i syfte att bättra nå kunder med utdragsbrev.

I privatkundernas telefontjänst etablerades den kortare öppetiden som tidigare hade testats och som hade fått ett gott mottagande. Styrningen av samtalen effektiviserades ytterligare enligt principen att kunden ska få sitt ärende utträttat på en gång.

År 2022 uppgick antalet samtal till privatkundernas rådgivningsnummer till totalt cirka 133 000. Omkring 80 procent av samtalen gällde allmän pensionsrådgivning och resten frågor om utbetalning och arbetsförmåga. Samtalen kring allmän pensionsrådgivning och utbetalning minskade med totalt cirka 8 procent. I början av året minskade antalet samtal jämnt, men i synnerhet i oktober–november var rådgivningen överbelastad på grund av förhandsrådgivning om indexfrågor och partiell förtida ålderspension.

Keva ordnade 9 evenemang med pensionsinformation för privatkunderna som webinarier. Webinarierna nådde omkring 7 600 kunder. Kundnöjdheten med webinarierna var 4,3/5 i genomsnitt.

Användningen av nättjänsterna ökade jämnt under 2022 och i synnerhet under sista kvartalet. Under 2022 besöktes Kevas webbplats nästan tre miljoner gånger (2 964 860 besök). Antalet användare på webbplatsen ökade rejält, med nästan 29 procent. Den populäraste sidan på hela webbplatsen Keva.fi var fortfarande innehållssidan i tjänsten Min pension som besöktes av lite över hälften av alla som besökte webbplatsen.

Antalet inloggade till tjänsten Min pension fortsatte att öka avsevärt i synnerhet under sista kvartalet: antalet inloggade var redan omkring 1,64 miljoner. Ökningen var cirka 44 procent jämfört med 2021.

Via nättjänsten besvarades omkring 62 360 frågor som privatkunder skickat. På webbplatsen besvarades kundernas frågor av chattbotten Ilona. Antalet chatsamtal med Ilona uppgick till nästan 48 000, och kunderna fick svar i cirka 88 procent av fallen.

Keva samlade in respons från kunderna i stor utsträckning i olika servicekanaler. Antalet responser från privatkunder var drygt 50 000 år 2022. I början av

året infördes en ny responsförfrågan som skickas till de kunder som har fått ett beslut om pension eller förmån från Keva. Den nya förfrågan ökade betydligt antalet responser. Responsen behandlades kontinuerligt och tjänsterna ändrades utifrån den.

Som ett mått på lyckad service använde vi kundernas upplevelse om huruvida det var enkelt att sköta ärenden (CES). År 2022 upplevde i genomsnitt 88 procent av de kunder som gett respons att det var enkelt att sköta ärenden med oss. Betyget var synnerligen högt, över 92 procent, i telefonrådgivningen som i synnerhet fick beröm för sin sakkunskap och vänlighet.

Arbetsgivarkundrelationer

Vid utgången av 2022 hade Keva totalt cirka 2 000 arbetsgivarkunder. Drygt hälften av dessa var organisationer i kommunsektorn medan lite under 600 var statliga arbetsgivare. Resten är församlingar och kyrkliga samfundigheter. Därtill är FPA och Finlands Bank arbetsgivarkunder hos Keva.

För Kevas arbetsgivarkunder var 2022 ett hektiskt år på grund av de centrala reformer som förberetts. Den största reformen i den offentliga sektorns historia, vårdreformen, har beretts i kommunerna och i de nya välfärdsområdena samtidigt som coronapandemin

fortfarande pågår och vårdskulden har kunnat åtgärdas inom social- och hälsovården. Reformen av arbets- och näringstjänsterna 2024 har också påverkat beredningen hos våra kunder. Den största enskilda frågan som nästan utan undantag betonas vid kundmöten är den akuta bristen på arbetskraft som belastar hela landet och olika sektorer. Detta syns konkret också i de förväntningar och önskemål som kunderna har gentemot Keva när ledningen i olika kundorganisationer alltmer har börjat fokusera på arbetsmiljöledning.

Organisationsförändringen i arbetsgivartjänsterna sommaren 2020 har systematiskt utvecklats och fördjupats. De multiprofessionella team som bildades för att utveckla arbetsgivarkundernas service som helhet och kundupplevelsen förnyades och utvidgades. Syftet med detta var att komplettera de multiprofessionella teamen med kundchefer med ansvar för kundarbete, specialister på yrkesinriktad rehabilitering och handläggare av invalidpensioner med Kevas statistikkompetens samt utvecklare av digitala tjänster. Samtidigt ändrades sammansättningen och ansvarsfördelningen i de multiprofessionella teamen med beaktande av inledningen av välfärdsområdena från början av 2023. Sedan maj i fjol har alla välfärdsområden och Helsingfors stad samlats till ett multiprofessionellt team.

Vårdreformen har varit mycket synlig i arbetet med arbetsgivarkunderna 2022. Mellan hösten 2021 och våren 2022 hade ledningen för Kevas arbetsgivarkundrelationer möten med beredningsledningen för välfärdsområdena. Keva har också haft ett eget projekt för att säkerställa att Keva har färdighet att ta emot ansökningar om att bli medlemssamfund i Keva av alla de samfund som hör till välfärdsområdenas koncerner och som har möjlighet att bli medlemssamfund i Keva samt att de tjänster som avsetts för dem fungerar. Kevaanställda runt om i organisationen har deltagit i arbetet.

En annan central fråga inom arbetsgivarkundrelationerna har varit att säkerställa att projektet Hållbart arbetsliv kommer i gång. Det är Kevas och Finansministeriets gemensamma projekt som har beviljats statsbidrag som hänför sig till Finlands program för hållbar tillväxt som finansieras ur EU:s facilitet för återhämtning och resiliens. Målet för projektet är att

Arbetsgivarkunder 31.12.2022	Antaö st.
Arbetsgivare i kommunsektorn och välfärdsområdena	1 107
Kommuner och städer	309
Samkommuner	128
Välfärdsområden och välfärdssammanslutningar	24
Aktiebolag	623
Föreningar och stiftelser	18
Övriga kommunala organisationer	5
Arbetsgivare inom staten*	571
Kyrkans organisationer	264
Arbetsgivare inom FPA	1
Finlands Banks organisationer	2
Totalt	1 945

* Från antalet statliga organisationer har avdragits de arbetsgivare som också omfattas av andra arbetspensionssystem (huvudsakligen i kommunsektorn). I det totala antalet arbetsgivarkunder ingår alltså samma arbetsgivare endast en gång.

göra det möjligt för arbetsgivare i den offentliga sektorn att återhämta sig från coronapandemin och hantera ökningen av riskerna för arbetsförmåga samt att främja utveckling av strategisk arbetsmiljöledning som optimalt beaktar personalresurser och personrisker samt att stärka grunden för ledning genom information i den offentliga sektorn. Under hösten 2022 sökte Keva bland medlemssamfunden intresserade kunder till projektet och intresset var stort. Projektet fokuserar på de sektorer där riskerna för arbetsförmåga och förändringarna uppskattas vara störst: social- och hälsovården, undervisningen (småbarnspedagogiken, den grundläggande utbildningen och utbildningen på andra stadiet) och statens säkerhetssektor. Kevas största medlemssamfund deltog i olika delprojekt inom projektet och 2023 kommer dessa delprojekt att främjas intensivt. Över tio nya välfärdsområden samt de sex största städerna deltar i delprojekten.

Enligt en undersökning som riktades till arbetsgivar-kunder i slutet av hösten 2022 upplever 84 procent av dem att Keva har lyckats bra eller utmärkt med kundbetjäningen. Nöjdheten har fortfarande blivit lite bättre jämfört med föregående år. Kevas styrkor ur kundernas synvinkel är det smidiga samarbetet och sakkunskapen. Pensionsförsäkringen motsvarar kundernas förväntningar och den får mycket beröm. Den öppna responsen vittnar om att kommunikationen samt verktygen för arbetsmiljöledning och bland annat webinarier har fungerat väl. Att lyckas med arbetsmiljöledningen är hela tiden viktigare för kunderna och även förväntningarna gentemot Keva höjs ständigt på detta område. En granskning per kundsegment tyder på att bland annat det allmänna betyget är mycket jämnt. En av de centrala slutsatserna i undersökningen var att Kevas tjänster tycks vara förenliga med kundernas behov och förväntningar.

Kundsamarbete i flera kanaler

Kundsamarbetet via nätet har blivit etablerat. Över 80 procent av kundarbetet sker över nätet. I kundsarbetet betonades under det gångna året de betydande utmaningarna i kundernas omvärld, såsom beredningen av välfärdsområden och ändringar i kommunerna, till-

gång till och behållande av arbetskraft, organisering av distribuerat arbete samt, i anslutning till dessa, frågor kring risker för arbetsförmågan och pensionsförsäkring.

Kundorienterat samarbete bedrevs i flera kanaler med hjälp av aktiva kontakter, kommunikation, tjänster som stöder minskningen av riskerna för arbetsförmåga samt rådgivning och handledning i anslutning till pensionsförsäkring. Antalet kundmöten var ungefär detsamma som 2021 och de flesta av dem gällde planering av samarbetet samt lösningar för att minska riskerna för arbetsförmåga.

Kundsamarbetets kvalitet utvecklades genom att systematisera processen för samarbetet och utvidga experternas kompetens i fråga om hybridarbete som kombinerar skötseln av kundrelationen och serviceproduktionen för arbetsmiljöledning. Den cirka ett år långa personalträningen som hänförde sig till utveckling av kundsamarbetet avslutades sommaren 2022. Servicemodeller för kundsamarbetet lanserades, och experternas kompetens utvecklades med hjälp av kompetensdelning.

Digitala tjänster utvecklades utifrån kundernas behov

I webbtjänsten för arbetsgivare kan kunderna sköta ärenden kring pensionsförsäkring, inhämta statistik och ta i bruk verktyg bland annat för hanteringen av risker för arbetsförmågan. Webbtjänstens betydelse som servicekanal ökar och den används redan av majoriteten av arbetsgivarna. Antalet användare och besök i webbtjänsten för arbetsgivare ökade under året. I synnerhet användningen av meddelandetjänsten ökade, när hundratals kunder under 2022 valde den som leveranssätt för Kevas brev. Serviceutvecklingen fokuserade speciellt på smidig användning, och till exempel uppdateringen av kontaktuppgifter i anslutning till handläggning av och kommunikation om pensionsansökningar gjordes lättare.

Nättjänsten Nyckeluppgifter som samlar information om kostnader om arbetsförmåga i den offentliga sektorn fick allt fler användare. Vid utgången av 2022 hade 892 organisationer börjat använda tjänsten. Av dessa var 208 organisationer inom staten och den

evangelisk-lutherska kyrkan. Användbarheten av tjänsten förbättrades genom att anvisningarna för tjänsten utvecklades och figurerna och funktionen hos dem förenklades.

I enkätjänsten som stöder utvecklingen av arbetshälsan och arbetsmiljöledningen ökade antalet enkäter som Kevas arbetsgivarkunder genomförde med cirka 40 procent jämfört med 2021. I tjänsten offentliggjordes en ny enkät om vårdreformen och stöd för förändring. Uppföljningen och jämförelsen i enkäterna kompletterades med flera nya funktioner och användbarheten av tjänsten utvecklades.

Den digitala tjänsten för arbetsmiljöledning Inlärningsmiljö utvidgades 2022. Tjänsten möjliggör kompetensutveckling för kunderna oavsett plats och tidpunkt, och den stöder användningen av andra digitala arbetslivstjänster. Tre nya inlärningshelheter publicerades 2022, och åtta tidigare inlärningshelheter uppdaterades med nytt innehåll. Antalet beställningar av användarrätt ökade i fjol med 22 procent. Kunderna är mycket intresserade av tjänsten: till exempel i de delprojekt som ingår i projektet Hållbart arbetsliv som startade 2022 har kundorganisationerna mest velat delta i projektet kring utnyttjandet av Inlärningsmiljön.

Användningen av spelet Vägar till arbetsförmåga ökade. Det digitala inlärningsspelet åskådliggör processerna för stöd av arbetsförmågan och samarbetet mellan aktörerna samt konkretiserar vilka möjligheter som finns att påverka kostnaderna för arbetsförmåga. Under 2022 utvecklades i spelet Vägar till arbetsförmåga en ny spelkaraktär som lider av en psykisk sjukdom. Den nya spelkaraktären svarar på de ökande utmaningarna med psykisk ohälsa på arbetsplatserna. Den nya spelkaraktären kommer att offentliggöras 2023.

Nätverkssamarbetet fortsatte starkt

Utvecklingen av nätverkstjänster och etablering av dem som en del av kundernas stöd för arbetsmiljöledning fortsatte enligt strategin. I Kevas riksomfattande och regionala nätverk och nätverket för social- och hälsovårdsreformen för välfärdsområdenas HR-beredare fick och delade kunderna idéer, verksamhetsmodeller och

lärdomar för utvecklingen av verksamheten som stöd för arbetsförmågan i den egna organisationen. Också de kundorganisationer som beviljades arbetslivsutvecklingspengar nätverkade aktivt i Kevas regi.

Antalet kundorganisationer som anslutit sig till nätverken och deltagit i evenemang hade ökat enormt 2020–2021 och under 2022 planade ökningen ut. Totalt organisationer anslöt sig fortfarande till nätverken, totalt 684 medlemsorganisationer. Deltagandet i evenemangen sjönk emellertid lite, sannolikt på grund av beredningen av välfärdsområdena.

Organisationsspecifik konsultering om arbetsmiljöledning genomfördes i ökande mån utifrån kundernas situation och behov med varierande intensitet som en del av organisationsspecifika kundplaner. Målet var också att som en del av den expertproducerade tjänsten motivera och introducera kunderna att använda Inlärningsmiljön, inlärningsspelet, tjänsten Nyckeluppgifter och personalenkäter som självbetjäning.

Kevas utbud av evenemang för arbetsgivarkunder och intressenter bestod främst av webinarier i syfte att minska riskerna för arbetsförmåga och främja smidig arbetspensionsförsäkring och partnerskap med Keva. Webinarierna hade bland annat personal- och ekonomiledningen, cheferna och HR-aktörerna, kontaktpersonerna i pensionsärenden, företagshälsovårdsenheterna och fackförbundsaktörer som målgrupp. Antalet evenemang till arbetsgivarkunder minskades och en uppgång i antalet deltagare eftersträvades. Organisationernas och enskilda deltagares deltagande ökade med 5 respektive 11 procent. Webinariernas kundupplevelse var på en bra nivå i likhet med förra året.

Temat för Keva-dagen var "Välfärd genom arbete". Totalt 1 010 personer deltog i evenemanget online, och det är drygt 30 procent mer än föregående år.

I fråga om partnerskapsarbetet fortsatte Keva EKJ-coachningen för chefer och middle management i kommunsektorn tillsammans med Finlands Kommunförbund, KT Kommunarbetsgivarna och FCG. Under det gångna året fortsatte Keva nätverkssamarbetet Arbete 2.0 Lab, som är en ny arbetsmiljö för statsförvaltningen som fungerar som en fysisk och psykisk plattform för multiprofessionell gemensam utveckling. I

fjol infördes kompletterades nätverkssamarbetet med en ekosystemskola i vilken också sakkunniga från Keva deltog.

Utvecklingspengar och forskning

Arbetslivsutvecklingspengar beviljas efter konkurrens och finansieringen möjliggör innovativ och genomslagskraftig utvecklingsverksamhet för att minska riskerna för arbetsförmågan i kommunsektorn och inom den evangelisk-lutherska kyrkan. Antalet ansökningar om utvecklingspengar var 38, vilket var mindre än tidigare. På framställan av det råd som bedömde ansökningarna om utvecklingspengar beviljades 22 arbetsgivarkunder finansiering på totalt 600 000 euro. De projekt som tilldelades utvecklingspengar 2022 har som mål bland annat att trygga gemenskapsandan, stärka kompetensen och förutse kompetensbehov i organisationsförändringar, att utveckla personalens yrkeskompetens och kompetens för välbefinnande samt att förstärka arbetstagarupplevelsen som stöd för arbetsförmågan. I utvecklingen av ledarskap betonas arbetsmiljöledning allt starkare. Ansökningsprocessen för utvecklingspengar utvecklades under 2022. Reformerna träder i kraft vid ansökan 2023.

Forskningsinformation om arbetsmiljöledning och företagshälsovårdssamarbete samt om kostnaderna för arbetsoförmåga publicerades på webbplatsen Kevatutkii.

Keva publicerade en undersökning om arbetsmiljöledning och företagshälsovårdssamarbete. Undersökningen gav information om hur organisationer i den offentliga sektorn med hjälp av ledarskap och

tillsammans med företagshälsovården stöder personalens arbetshälsa och främjar deras yrkeskarriärer. Keva genomförde tillsammans med Kommunförbundet en undersökning om kommundirektörernas arbetshälsa. Därtill kartlade Keva för andra gången utvecklingen av sjukskrivningarna i olika yrkes- och åldersgrupper i kommunsektorn i tjänsten Nyckeluppgifter under 2019–2021. Resultaten rapporterades på ett webinarium i samarbete med Arbetshälsoinstitutet och FPA. Utöver dessa publicerade Keva en statistikundersökning som grundade sig på registermaterial och som handlade om arbete vid sidan av pension hos pensionstagare under 68 år.

Keva intensifierade forskningssamarbetet i synnerhet med Arbetshälsoinstitutet och Tammerfors universitet. År 2022 pågick fyra undersökningar där Keva deltar i styrningsgruppen. Därtill finansierade Keva Statistikcentralens Arbetsmiljöundersökning och fungerar i dess expertgrupp.

Keva genomförde därtill två beställda undersökningar varav den ena gällde de kommunala beslutsfattarnas uppfattningar om tillgång till arbetskraft, behandling av arbetshälsofrågor i kommunernas strategier och beslutsfattandet, medan den andra gällde pensionärers arbete och medborgarnas kännedom om pensioner. Utöver dessa publicerades i början av 2021 en beställd utredning av behovet av arbetskraft i landskapen och på riksomfattande plan som grundade sig på Kevas pensioneringsprognos och som kombinerade regionala data om utbildningsplatser och arbetskraftsstatistik med Kevas pensionsstatistik.



AVGIFTSINKOMST

I slutet av 2022 var antalet försäkrade enligt pensions-systemet för Kevas medlemssamfund cirka 574 000, dvs. 1,8 procent fler än året innan. Medlemssamfundens lönesumma uppgick till 20 345 miljoner euro 2022, vilket var 883 miljoner euro (4,5 %) mer än 2021.

Den avgiftsinkomst som Kevas medlemssamfund betalade uppgick 2022 till totalt 5 677 miljoner euro (5 489 miljoner euro 2021), vilket var 27,9 procent av lönesumman (28,18 % 2021). Avgiftsinkomsten ökade med 187 miljoner euro (3,4 %) jämfört med föregående år. Avgiftsinkomsten består av två komponenter: arbetsgivarens och arbetstagarens lönebaserade avgift samt en pensionsutgiftsbaserad avgift som tas ut av arbetsgivarna.

Keva samlade in 4 964 miljoner euro i lönebaserad avgift, och ökningen från året innan var 215 miljoner

euro och 4,5 procent. Arbetstagarnas andel av avgiften var omkring 1 540 miljoner euro och arbetsgivarnas omkring 3 424 miljoner euro.

Den lönebaserade avgiften var i genomsnitt 24,40 procent av lönerna 2022, samma som året innan. Också fördelningen i arbetsgivarens och arbetstagarens andelar var samma som året innan. Av avgiften betalade arbetsgivaren 16,83 procentenheter och arbetstagarna i snitt 7,57 procentenheter. Arbetstagarens avgift varierade så att av arbetstagare som var yngre än 53 år och äldre än 62 år togs ut en avgift på 7,15 procent och av arbetstagare på 53–62 år 8,65 procent.

Enligt beslut av Kevas fullmäktige togs 713 miljoner euro ut i pensionsutgiftsbaserad avgift av medlems-samfunden, vilket i förhållande till lönesumman utgjorde 3,5 procent (3,78 % år 2021). Avgiften minskade med

Avgiftsprocent för Kevas medlemssamfund 2013–2022

År	Lönebaserad avgift		Pensionsutgifts- baserad avgift %	Förtidspensions- utgiftsbaserad avgift %	Totalt %
	Arbetsgivarens avgift %	Löntagarens avgift %			
2022	16,83	7,57 ¹	3,50		27,90
2021	16,82	7,58 ²	3,78		28,18
2020	16,83	7,57 ³	3,99		28,39
2019*)	17,25	7,15 ⁴	3,89		28,29
2018	16,75	6,78 ⁵	3,75	0,98	28,26
2017	17,05	6,59 ⁶	3,94	0,88	28,46
2016	17,10	6,19 ⁷	5,21	0,90	29,40
2015	17,20	6,19 ⁸	5,62	0,80	29,81
2014	16,85	6,03 ⁹	6,03	0,91	29,82
2013	16,45	5,58 ¹⁰	6,64	0,91	29,58

* Lönebaserad totalavgift sedan 2019 (ändrad avgiftsstruktur), den lönebaserade avgiften innehåller en invalidpensionsavgift.

¹ 1) för personer under 53 år och 63 år fyllda 7,15 % och 53–62-åringar 8,65 %

² för personer under 53 år och 63 år fyllda 7,15 % och 53–62-åringar 8,65 %

³ för personer under 53 år och 63 år fyllda 7,15 % och 53–62-åringar 8,65 %

⁴ för personer under 53 år och 63 år fyllda 6,75 % och 53–62-åringar 8,25 %

⁵ för personer under 53 år och 63 år fyllda 6,35 % och 53–62-åringar 7,85 %

⁶ för personer under 53 år och 63 år fyllda 6,15 % och 53–62-åringar 7,65 %

⁷ för personer under 53 år 5,70 % och för 53 år fyllda 7,20 %

⁸ för personer under 53 år 5,55 % och för 53 år fyllda 7,20 %

⁹ för personer under 53 år 5,55 % och för 53 år fyllda 7,05 %

¹⁰ för personer under 53 år 5,15 % och för 53 år fyllda 6,50 %

22 miljoner euro (-3 %) jämfört med föregående år.

Ekonomiskt stöd är en förmån som motsvarar grupplivförsäkring och som betalas till förmånstagarna efter att ett medlemssamfunds tjänsteinnehavare eller arbetstagare har dött. I slutet av 2022 hade 757 medlemssamfund ordnat det ekonomiska stödet via Keva. I betalningsandelar för ekonomiskt stöd tas ca 5,9 miljoner euro ut 2022, dvs. 1,7 miljoner euro mer än året innan.

Försäkringsavgiftsinkomsten från Sysselsättningsfonden var ca 137 miljoner euro, vilket var 73 miljoner euro mindre än 2021.

Därtill ansvarar Keva med stöd av lag för beräkningen och insamlandet av statens och den evangelisk-lutherska kyrkans pensionsavgifter. Keva samlar in pensionsavgifterna direkt på statens pensionsfonds och kyrkans pensionsfonds bankkonton men Keva ansvarar för alla praktiska åtgärder kring uppgiften. År 2022 samlade Keva drygt 1 610 miljoner euro i pensionsavgifter för staten och omkring 148 miljoner euro för kyrkan. Statens och den evangelisk-lutherska kyrkans pensionsavgifter redovisas inte i Kevas bokföring eller bokslut.



PENSIONER OCH FÖRMÅNER

Handläggningen av pensionsansökningar effektiviserades ytterligare under 2022. Keva uppnådde sina målsatta handläggningstider i alla pensionsslag. Också servicenivån som mäter kontinuiteten i utkomsten blev bättre och översteg målet med klar marginal. De försäkrades kundnöjdhet var på en utmärkt nivå.

Andelen elektroniska ansökningar ökade fortfarande märkbart. Omkring 63 procent av pensionsansökningarna gjordes elektroniskt i Kevas tjänst Min pension år 2022 (57 procent 2021). Därtill inkom 6 procent av pensionsansökningarna elektroniskt bland annat via FPA. Vi satsade kraftigt på att främja pappersfri tjänst.

Antalet beslut om partiell förtida ålderspension ökade år 2022 med upp till cirka 6 600 beslut, dvs. 154 procent, medan antalet beslut om ålderspension ökade med cirka 3 300, dvs. 14 procent. Förklaringen till detta var den exceptionellt stora höjningen av arbetspensionsindexet på 6,8 procent i början av 2023.

I den familjepensionsreform som trädde i kraft i början av 2022 förlängdes barnens rätt till familjepension med två år och efterlevande sambor fick under vissa förutsättningar rätt till efterlevandepension. Antalet beslut om familjepension ökade med cirka 1 100, dvs. 21 procent.

I det totala antalet ansökningar om invalidpension skedde inga stora förändringar men antalet nya ansökningar om full invalidpension steg med 9 procent.

Antalet beslut om yrkesinriktad rehabilitering minskade med cirka 1 400, dvs. 18 procent. Nedgången i antalet ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering och ökningen i antalet avslagsbeslut gäller hela arbetspensionssektorn. Nedgången i antalet ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering i den offentliga sektorn i slutet av 2022 har för sin del kunnat påverkas av välfärdsområdesreformen som trädde i kraft 1.1.2023. Denna stora organisationsförändring har kunnat skjuta upp inledandet av processer för arbetsförmåga.

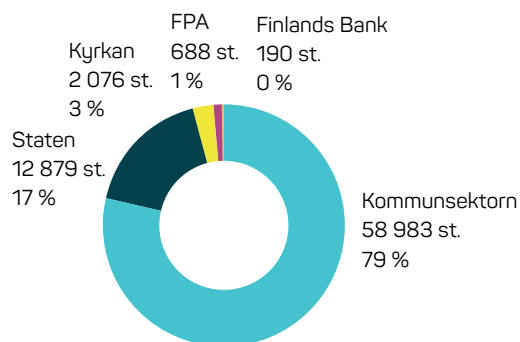
Ansökningar och beslut

År 2022 fattade Keva totalt 74 816 beslut, varav 68 296 gällde egentliga pensionsärenden, 6 182 var beslut om rehabilitering och resten, 338, var beslut om förmåner,

såsom ekonomiskt stöd. Antalet ansökningar som inkom till Keva var 75 098, varav 68 304 gällde egentliga pensionsärenden. Antalet ansökningar steg med 15,7 procent.

Därtill fattade Keva 3 585 automatiska beslut om pension som intjänats vid sidan av ålderspension. I dessa fall hade denna pension redan sökts i samband med ålderspensionering.

Kevas beslut per pensionssystem



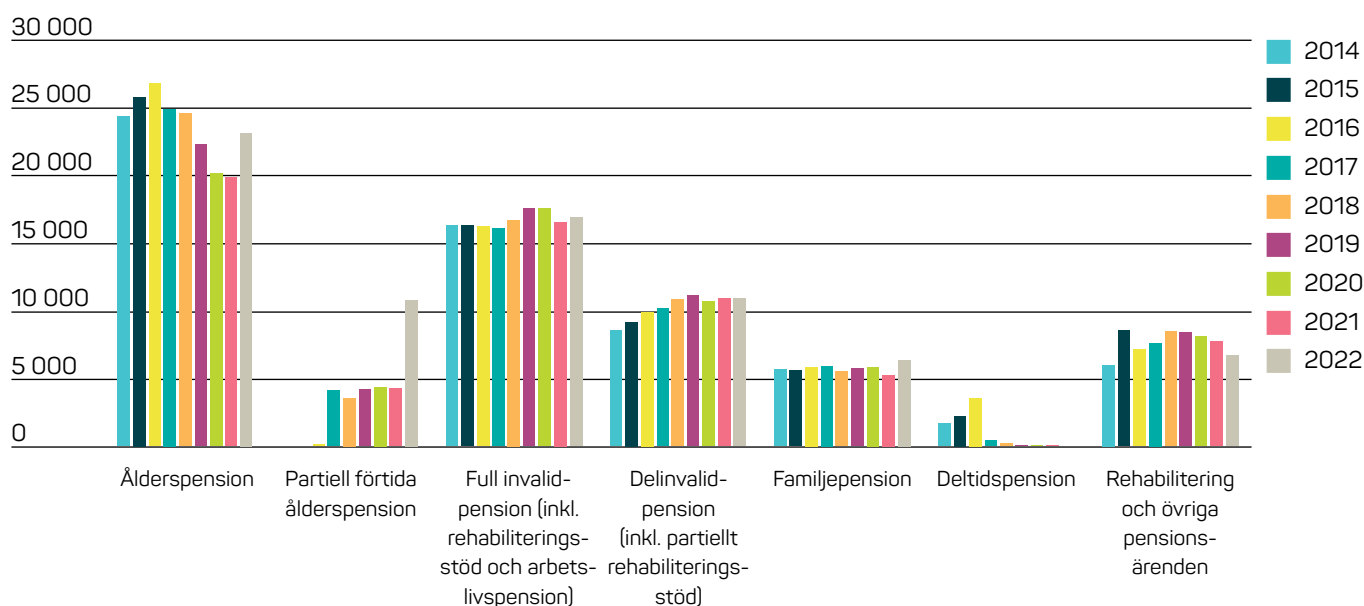
I siffrorna ingår alla ansökningar och beslut om pension (inkl. övriga förmåner) som gällde kommunsektorn, staten, kyrkan och FPA:s personal och från och med 2021 också Finlands Bank.

De överlägset flesta besluten gällde kommunsektorns pensioner: 58 983 beslut, dvs. 78,9 procent av alla Kevas beslut. Keva fattade 12 879 beslut om statens pensioner, 2 076 beslut om kyrkans pensioner, 688 beslut om FPA:s personalpensioner och 190 beslut om Finlands Banks pensioner.

Detaljerade tabeller per pensionssystem finns i bilagan.

Antalet ansökningar som inkom elektroniskt via tjänsten Min pension fortsatte att öka. Av ansökningarna om ålderspension inkom 83,7 (året innan 81,5) procent och av ansökningarna om invalidpension 37,4 (36,1) procent elektroniskt via tjänsten Min pension. Av ansökningarna om partiell förtida ålderspension inkom hela 94,5 (92,3) procent elektroniskt. Av alla ansökningar inkom 63,2 (57,2) procent elektronisk via

Antal ansökningar som inkommit till Keva enligt pensionslag



tjänsten Min pension. Därtill inkom 6,2 procent av alla pensionsansökningar elektroniskt bland annat via FPA:s elektroniska system.

Pensionshandläggningen gick snabbare

Handläggningstiden blev antingen kortare eller var densamma jämfört med året innan i fråga om alla pensionslag. Av besluten meddelades 95,8 (94,3) procent i tid enligt servicenivåmålen.

Keva behandlade ansökningarna om ålderspension och invalidpension i snitt på 6 respektive 28 dagar. Ansökningarna om partiell förtida ålderspension

behandlades snabbast, beslutet meddelades i genomsnitt inom en dag. Handläggningstiden för familjepensioner var 8 dagar i genomsnitt. Den genomsnittliga handläggningstiden för ansökan om rehabilitering var 14 dagar. Ansökningarna om alla pensionslag behandlades 1–8 dagar snabbare än i privata anstalter i genomsnitt.

Antalet beslut om nya ansökningar var 47 311, och antalet positiva beslut var 43 304. Ökningen var 24,7 procent jämfört med föregående år.

Allt som allt fattades 74 816 beslut, dvs. 8 504 fler än 2021 (en ökning på 12,8 %). Uppgången var inriktad på ålderspensioner, partiella förtida ålderspensioner och

Total handläggningstid för pensionsansökningar räknat i dagar

Pensionslag	2022	2021	Ändring dagar	Privata anstalter 2022
Ålderspension	6	8	-2	7
Partiell förtida ålderspension	1	2	-1	2
Invalidpension	28	30	-2	31
Familjepension	8	8	0	16
Rehabilitering	14	14	0	15

Källa: Pensionsskyddscentralen

familjepensioner. Antalet ansökningar ökade till följd av det exceptionellt höga arbetspensionsindexet: personer som hade nått sin ålder för ålderspensionen och partiell förtida ålderspension ansökte ovanligt mycket om pension i slutet av året.

Antalet beslut om ålderspension (23 211) var 14,3 procent högre än året innan. Vid sidan av ålderspension ökade därtill antalet automatiska beslut (3 585) med 50,8 procent. I dessa fall hade pension redan sökts i samband med ålderspensionering.

Antalet beslut om partiell förtida ålderspension (10 861) ökade med hela 154 procent. Antalet beslut var 6 585 fler än året innan. Av besluten om partiell förtida ålderspension meddelades 60 procent i oktober–november. Av besluten gällde 66,4 procent en pension på 50 procent. Resten av besluten gällde pension på 25 procent eller en ändring av en pension på 25 procent till en partiell förtida ålderspension på 50 procent.

Antalet familjepensioner som behandlades var 6 351, vilket var 20,7 procent fler än året innan. I familjepensionsreformen 2022 förlängdes barnens rätt till familjepension med två år och efterlevande sambor fick under vissa förutsättningar rätt till efterlevandepension.

Det totala antalet beslut om invalidpension (27 863) sjönk med 2,6 procent. Både antalet fulla invalidpensioner och delinvalidpensioner sjönk något. Antalet beslut om rehabilitering, totalt 6 182, sjönk däremot mycket mer (18,0 %). Antalet övriga beslut (främst ekonomiskt stöd) var 338 (en ökning på 16,6 %).

Invalidpensioner och yrkesinriktad rehabilitering

Trots den lilla nedgången i antalet beslut om invalidpension inkom lite fler (27 906) ansökningar om invalidpension än året innan (1,3 %). Uppgången var inriktad på fulla invalidpensioner (3,5 %), rehabiliteringsstöd (1,4 %) och arbetslivspension (68,4 %).

I följd inkom 64 ansökningar om arbetslivspension till Keva. Antalet ansökningar om delinvalidpension och partiellt rehabiliteringsstöd var däremot på samma nivå som året innan (en nedgång på 0,1 %).

En granskning enligt typ av ansökan tyder på att uppgången i antalet ansökningar om invalidpension var

störst i nya fulla invalidpensioner (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspensioner, 6 010 ansökningar, en uppgång på 7,4 %) samt beslut om förlängning av partiella rehabiliteringsstöd (2 191 ansökningar, en uppgång på 8,2 %). Antalet förhandsbeslut om delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd) (-7,8 %) och beslut om utbetalning (-5,3 %) sjönk. Också antalet beslut om förlängning av fulla invalidpensioner sjönk (-1,9 %).

Antalet beslut om rehabilitering (6 182) minskade med 18 procent, och även antalet ansökningar var 15,1 procent mindre än året innan.

Av de positiva besluten om rätt till yrkesinriktad rehabilitering meddelades 47,8 procent i samband med handläggning av ett invalidpensionsärende medan 52,2 procent meddelades på ansökan av kunden.

År 2022 gällde 63,4 procent av rehabiliteringsåtgärderna arbetsprövning på arbetsplatsen, alltså arbetsprövning eller arbetsträning, medan 19,4 procent gällde utbildning och 16,8 procent utredningar av rehabiliteringsserviceproducenter. Av arbetsprövningarna genomfördes omkring 37 procent i det egna arbetet medan 63 procent hade ändrade arbetsuppgifter som mål. Bland de rehabiliteringsåtgärder som slutförts lyckades 71,7 procent så bra att klienterna efter avslutad rehabilitering stod till arbetsmarknadens förfogande.

Av de nya ansökningarna om invalidpension avsågs 29,8 (26,8) procent på Keva. I privata anstalter avsågs i

Totalt antal beslut enligt pensionslag

Pensionslag	2022	2021	Ändring %
Ålderspension	23 221	20 324	14,3
Partiell förtida ålderspension	10 861	4 276	154,0
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	16 823	17 250	-2,5
<i>varav nya beslut</i>	5 792	5 742	0,9
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	11 040	11 359	-2,8
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	4 095	4 441	-7,8
Familjepension	6 351	5 261	20,7
Övriga pensionsärenden	338	301	12,3
Rehabiliteringsbeslut	6 182	7 541	-18,0
Alla	74 816	66 312	12,8

genomsnitt 38,3 procent av nya ansökningar om invalidpension. I besluten om rehabilitering var andelen avslag 42,7 (32,7) procent. I privata anstalter var motsvarande siffra 48,0.

Serviceproducenterna inom rehabilitering konkurrerades ut och 14 nya avtalspartner inledde verksamheten i början av 2023. Samtidigt utvidgades innehållet i rehabiliteringshandledarens tjänst och processen förnyades på många sätt. I fortsättningen kan klienten själv välja en lämplig serviceproducent. Handledningstjänsten för klienter som fått avslagsbeslut utvidgades till att också omfatta klienter som fått avslagsbeslut på yrkesinriktad rehabilitering när den tidigare endast gällde klienter som fått avslagsbeslut på invalidpension.

Rättelseförfarande vid pensionsbeslut

År 2022 behandlade Keva i det s.k. självrättelseförfarandet totalt 1 543 besvär om Kevas beslut som anförts hos besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av dessa gällde 1 293 bedömning av arbetsförmågan. Keva rättade helt 13,7 (14,8) procent av alla besvär och 13,9 (16,3) procent av de besvär som gällde bedömning av arbetsförmågan. De övriga besvären lämnades till nämnden för behandling.

Keva behandlade 2022 också 89 besvär hos försäkringsdomstolen som gällde beslut som meddelats av besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av besvären gällde 80 bedömning av arbetsförmågan och av dem rättade Keva 7,5 (4,2) procent.

Besvärsnämnden för arbetspensionsärenden ändrade 8,1 (13,5) procent av alla Kevas avslagsbeslut som den behandlade. Andelen invalidpensionsärenden som ändrats var i fråga om Keva 11,7 procent och i fråga om alla pensionsanstalter 10,0 procent. Vid försäkringsdomstolen ändrades 20,8 (13,7) procent av Kevas överklagade beslut.

Pensionsavgång

Totalt 19 389 arbetstagare i kommunsektorn, hos staten, kyrkan, FPA och Finlands Bank gick i pension. Medelåldern för de personer som gick i pension var 62,0 år, dvs. 0,6 år högre än året innan. Medelåldern för de pensionerade sjönk inte i något av pensionslagen.

Andelen personer som gick i ålderspension var 72,7 procent av alla som gått i pension. Medelåldern för dem som gått i ålderspension var 64,5 år 2022, alltså 0,3 år högre än året innan.

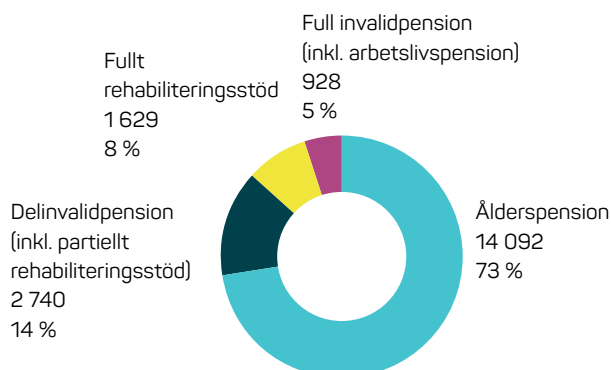
Övergången till full invalidpension skedde i snitt vid 60,1 års ålder (en ökning på 0,2 år), till fullt rehabiliteringsstöd vid 50,0 års ålder (en ökning på 0,2 år) och till delinvalidpension (inkl. partiella rehabiliteringsstöd) vid 57,0 års ålder (en ökning på 0,2 år). Också de personer som inlett ny delinvalidpension räknas som personer som gått i pension även om de fortsätter arbeta samtidigt med pensionen. Arbetslivspension inleddes i snitt vid 63,1 års ålder.

5 297 arbetstagare gick invalidpension, vilket var 1,4 procent mindre än året innan. Sjukdomar i rörelseorganen var den vanligaste orsaken till arbetsoförmåga och utgjorde totalt 38,3 (35,3) procent av de primära sjukdomarna hos de personer som gått i invalidpension.

Antalet sjukdomar i rörelseorganen ökade (7 %) jämfört med föregående år men fallen av psykisk ohälsa och frekvensen ändrades positivt. På grund av psykisk ohälsa gick 1 574 arbetstagare i den offentliga sektorn i pension, vilket är hela 10,6 procent mindre än året innan. Psykisk ohälsa var den primära orsaken till invalidpensionering i 29,7 (32,7) procent av fallen.

Den förväntade pensioneringsåldern anger i vilken ålder 25-åriga arbetstagare i snitt går i pension, om

Andelen personer som gått i pension från anställning per pensionsslag



man i framtiden går i pension på exakt samma sätt som under granskningsåret. Den förväntade pensioneringsåldern för en 25-årig kommunalt anställd var 62,2 år (61,8), medan den för statligt anställda (exkl. militärer) var 62,9 år (63,0 år).

Tabeller enligt pensionssystem finns i bilagan.

Utbetalda pensioner

Den totala pensionsutgiften (inkl. ekonomiskt stöd och rehabilitering) för Kevas medlemssamfund uppgick till 6 192 miljoner euro 2022, vilket var 277 miljoner euro och 4,7 procent mer än 2021. I slutet av året var antalet löpande pensioner i kommunsektorn totalt ca 436 000, knappt tre procent mer än året innan.

Keva betalade ut statens pensioner till ett belopp av 4 982 miljoner euro 2022, vilket innebar en ökning med 103 miljoner euro och 2,1 procent från året innan. I slutet av året var antalet löpande pensioner hos staten cirka 233 000, dvs. cirka två procent mindre än året innan. Keva betalade ut cirka 234 miljoner euro

i den evangelisk-lutherska kyrkans pensioner, vilket var knappt fem procent mer än 2021. Motsvarande pensionsutgift för Folkpensionsanstaltens personalpensioner var omkring 114 miljoner, vilket innebar en ökning med cirka fem procent från året innan. Keva började sköta verkställigheten av pensionsskyddet för Finlands Banks personal från ingången av 2021. Keva betalade omkring 29 miljoner euro i dessa pensioner 2022, en ökning med två procent från året innan.

Staten, den evangelisk-lutherska kyrkan, Folkpensionsanstalten och Finlands Bank finansierade sina egna pensioner så att de betalade till Keva ett månatligt förskott som Finansministeriet bestämt, och som vid årets slut avstämde mot den faktiska pensionsutgiften. För år 2022 återbetalar Keva till staten cirka 49 miljoner euro och till Finlands Bank 0,4 miljoner euro. Den evangelisk-lutherska kyrkan betalar ytterligare 3,4 miljoner euro och Folkpensionsanstalten ytterligare 0,5 miljoner euro. Dessa korrigeringsposter bokfördes i bokslutet för att korrigera de betalda förskotten.



PLACERINGSVERKSAMHET

Vid ingången av 2022 låg det coronapräglade året 2020 ännu precis bakom oss: det året inleddes med ett snabbt aktieras. Till följd av centralbankernas stöd och annat offentligt stöd inledde risktillgångarna på marknaden emellertid en oerhört snabb rekyl. Slutligen nådde marknaden i slutet av 2020 igen nya rekordnivåer.

Den positiva marknadsutvecklingen fortsatte 2021. Under året uppvisade marknaden några perioder av svag nedgång för riskfyllda investeringar, men dessa perioder blev korta. Allt som allt belönades risktagning nästan furstligt 2021.

Vid ingången av granskningsåret 2022 var räntenivån fortfarande låg historiskt sett. Aktiemarknaden hade också flera goda år bakom sig efter finanskrisen. Inflationen hade emellertid börjat accelerera redan 2021 på relativt bred front. På kapitalmarknaderna vållade världsekonomin tillväxt och dess hållbarhet viss oro. Också den politiska och delvis till och med den militära stabiliteten ledde till bekymmer runt om i världen. Ett ökande ämne för oro var den accelererande inflationen och därigenom den eventuella uppgången i räntenivån.

I februari 2022 skedde det som redan ett tag hade fruktats men som man inte ville tro att skulle ske. I Europa utbröt ett omfattande krig när Ryssland invaderade Ukraina. Rysslands aktioner ledde till en rekordhög global uppgång i energi- och matpriser. Matpriset hade redan stigit i ett par års tid men i och med konflikten rusade priset. Detta hade bland annat negativ inverkan på den globala fattigdomsbekämpningen som under gångna årtionden hade nått framgång.

I och med den snabba inflationen började de flesta centralbankerna snabbt höja sin styrränta. Detta ledde sedan till oro för utvecklingen i såväl den globala ekonomin som de nationella ekonomierna. Under 2022 fick marknaden ständigt avvakta centralbankernas eventuella åtgärder och de ekonomiska framtidsutsikterna. Det blev ett exceptionellt år eftersom både aktie- och räntemarknaden samtidigt drabbades av kraftiga bakslag.

För Keva var placeringsåret 2022 svårt såsom säkert för alla pensionsplacerare. Kevas totala risknivå minskades systematiskt under året vilket hjälpte en aning under det svåra året. Trots det landade total-

Placeringar, verkligt värde

	mm euro	%
Ränteplaceringar	18 003	28,9
Aktieplaceringar	23 456	37,7
Fastighetsplaceringar	4 761	7,6
Kapitalplaceringar	11 561	18,6
Hedgefonder	4 455	7,2
Totalt	62 235	100

Placeringarnas valutafördelning, verkligt värde

	mm euro	%
EUR	26 392	42,4
USD	32 146	51,7
JPY	2 229	3,6
GBP	280	0,4
SEK	880	1,4
CHF	97	0,2
Övriga	212	0,3
Totalt	62 235	100

Placeringarnas geografiska fördelning, verkligt värde

	mm euro	%
Europa (exkl. Finland)	19 723	31,7
Nordamerika	19 951	32,1
Finland	8 110	13,0
Tillväxtmarknader	8 864	14,2
Japan	2 222	3,6
Övriga	3 366	5,4
Totalt	62 235	100

resultatet i marknadens kölvatten rejält på minus. För att trygga pensionssystemet under marknadens allmänna krisår fästes särskild uppmärksamhet vid att säkerställa likviditeten på såväl kort som på lång sikt.

I början av 2022 uppgick marknadsvärdet av Kevas placeringar till 64 474 miljoner euro. I slutet av året var marknadsvärdet av placeringarna 59 916 miljoner euro. Marknadsvärdet av de placeringar som använts vid beräkningen av avkastningen innehåller förutom ovannämnda medel dessutom de transitoriska räntor som ingår i resultatregleringarna samt övriga poster, totalt 2 319 miljoner euro. Det bundna kapitalet enligt marknadsvärdet är med beaktande av dessa poster sammanlagt 62 235 miljoner euro. Fördelningarna per tillgångsslag har beräknats utifrån denna fördelning som används vid beräkningen av avkastningen.

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

Av placeringstillgångarna stod hedgefondplaceringar (6,1 %) och kapitalplaceringar (3,1 %) för det bästa resultatet, medan noterade aktier (-11,4 %) och ränteplaceringar (-11,3 %) var på minus. Avkastningen på fastighetsplaceringar uppgick till 2,7 procent.

Av det riskviktade marknadsvärdet av Kevas placeringstillgångar i slutet av året utgjorde ränteplaceringarna (inklusive inverkan av derivat) 21,8 procent, medan andelen noterade aktier var 31,3 procent, andelen kapitalplaceringar (inklusive onoterade aktier) 18,6 procent, andelen hedgefondplaceringar 7,2 procent och andelen fastighetsplaceringar 7,6 procent.

Den totala avkastningen enligt marknadsvärdet efter kostnader var -7,0 procent. Placeringarnas kumulativa kapitalvägda realavkastning från fonderingens början 1988 fram till utgången av 2022 var 3,7 procent per år. Den genomsnittliga realavkastningen utan kapitalvägning under motsvarande period var 4,9 procent. Den

nominella avkastningen för fem år utan kapitalvägning har varit 4,3 procent och realavkastningen 1,3 procent, medan siffrorna för tio år har varit 5,7 respektive 3,9 procent.

Ränteplaceringar

På räntemarknaden var räntenivån ännu mycket låg i början av året. I och med den snabba inflationen började centralbankerna dock snabbt höja sin styrränta. Ökningen av räntenivån sänkte värdet på ränteplaceringarna i portföljen avsevärt.

Marknadsvärdet av Kevas placeringar i obligationslån och räntefonder uppgick i slutet av 2022 till 14 272 miljoner euro. Avkastningen på placeringar i obligationer enligt marknadsvärdet var -13,5 procent.

Lånefordringarna med undantag av lån som beviljats Kevas egna bolag uppgick till 59 miljoner euro vid utgången av 2022. Lånestocken minskade med -18 miljoner euro under året och avkastningen på lånefordringarna enligt marknadsvärdet var 1,4 procent.

Värdet av andra penningmarknadsinstrument och insättningar uppgick till 3 672 miljoner euro i slutet av 2022.

I ränteavkastning av ränteplaceringarna bokfördes totalt 104 miljoner euro. Marknadsvärdet av avkastningen på alla ränteplaceringar var -11,3 procent.

Aktieplaceringar

Aktieåret 2022 började i mycket lugna tecken men Rysslands invasion av Ukraina ändrade situationen totalt. Efter detta ledde den ökande inflationen till att centralbankerna snabbt höjde räntorna, vilket å sin sida oroadde aktiemarknaden.

Indexet MSCI ACWI IMI som följer den genomsnittliga utvecklingen av globala aktier var -13,4 procent 2022 medan det året innan hade varit 28,1 procent. De europeiska aktierna avkastade -11,2 procent (24,9 % år 2021) mätt med avkastningsindexet MSCI Europe IMI. Avkastningen på asiatiska aktier (MSCI AC Asia IMI) var -15,4 procent (5,4 %).

I slutet av 2022 uppgick marknadsvärdet av Kevas noterade aktieplaceringar till totalt 23 456 miljoner euro. Utdelningen av aktieplaceringarna var 49 miljoner

euro. Avkastningen på noterade aktieplaceringar enligt marknadsvärdet var -11,4 procent.

Fastighetsplaceringar

Kevas fastighetsportfölj består av direkta placeringar i inhemska och nordiska fastigheter och fastighetsaktier samt placeringar i inhemska och utländska fastighetsfonder. Andelen fastighetsfonder av fastighetsplaceringarna är 28,9 procent.

I den direkta fastighetsportföljen är målet att utveckla portföljen mångsidigt genom att placera i bland annat bostads-, kontors-, köpcentrums- och hotellfastigheter. Keva inledde den geografiska diversifieringen av den direkta fastighetsportföljen i Norden genom att investera i Sverige 2015 och i Danmark 2017.

Marknadsvärdet av fastigheterna och fastighetsaktierna var i slutet av året 4 761 miljoner euro, varav fastighetsfondernas andel var 1 378 miljoner euro och andelen av fastighetsbolagens traditionella skuldebrevslån var 0 miljon euro. Därtill hade Keva fastighetsplaceringar på 44 miljoner euro i eget bruk men de räknas inte som en del av placeringsverksamheten.

De 130 fastighetsplaceringarobjekt som Keva äger direkt hade en hyrd yta på omkring 1 100 000 m² vid utgången av 2022 medan antalet hyreskontrakt var 4 800. Den totala avkastningen på de direkta fastighetsplaceringarna var enligt marknadsvärdet -0,2 procent.

Placeringsförbindelserna i inhemska och utländska fastighetsfonder uppgick till totalt 3 303 miljoner euro, medan beloppet av icke uttagna förbindelser var 1 352 miljoner euro. Fastighetsfondernas avkastning enligt marknadsvärdet var 10,5 procent.

Avkastningen på alla fastighetsplaceringar enligt marknadsvärdet var 2,7 procent.

Kapital- och hedgefondplaceringar

Resultatet för kapitalplaceringar var exceptionellt högt 2021. I förhållande till det var kapitalplaceringsmarknaden under granskningsåret 2022 överraskande lugn. Också hedgefonderna gjorde ett mycket gott resultat.

I slutet av året uppgick marknadsvärdet av Kevas kapitalplaceringar till 11 561 miljoner euro, varav andelen placeringar i onoterade bolag var 785 miljoner euro. Det totala beloppet av placeringsförbindelser i kapitalplaceringar och i kapitalplaceringar som gjorts som tyst bolagsman var i slutet av året 16 306 miljoner euro, varav beloppet av icke uttagna förbindelser utgjorde 5 613 miljoner euro. Avkastningen på kapitalplaceringar (exkl. onoterade aktier) enligt marknadsvärdet var 3,5 procent och avkastningen på onoterade aktier var -1,7 procent.

I slutet av året uppgick marknadsvärdet av placeringarna i hedgefonder till totalt 4 455 miljoner euro. Avkastningen på hedgefonder enligt marknadsvärdet var 6,1 procent.

Styrning av placeringsverksamheten

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

Styrelsen reviderade styrningen av Kevas placeringsverksamhet betydligt 2017. Kevas styrelse fastställde för första gången Kevas investeringsprinciper. De beskriver de allmänna utgångspunkter, oberoende av läge och tidpunkt, som investeringsstrategin och organisationen av investeringsverksamheten grundar sig på.

På kortare sikt styrs placeringsverksamheten av styrelsen som godkänner årligen en placeringsplan som också innehåller placeringsfullmakter.

Kevas styrelse godkände de gällande investeringsprinciperna 24.5.2017 och investeringsstrategin 15.6.2017. Implementeringen av den nya investeringsstrategin fortsatte till 2022 då den började genomföras i den löpande verksamheten.

Ansvarsfulla investeringar

Den avkastning som täcker pensionsåtagandet uppstår till följd av ekonomisk tillväxt och på lång sikt. En hållbar ekonomisk utveckling är en väsentlig faktor som bidrar till avkastning på lång sikt. Keva anser att ansvarsfulla investeringar är en integrerad del av långsiktig investeringsverksamhet.

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

Styrelsen får regelbundet rapporter om hur ansvarsfullheten i investeringsverksamheten har utvecklats. Kevas egna verksamhetsätt kompletteras av den information som Keva får av utomstående tjänsteleverantörer som fokuserar på ansvarsfulla investeringar.



DOTTER- OCH INTRESSEBOLAG

Vid utgången av 2022 ägde Keva helt eller delvis 130 finländska fastighetsbolag, vilket är tre bolag mer än året innan. Keva ägde 112 inhemska fastighetsbolag helt och majoritetsandelen i sju bolag. Antalet intressebolag (ägarandel 20–50 %) var sex. I fem fastighetsbolag var andelen mindre än så. Utöver finländska fastighetsbolag ägde Keva 49,4 procent av ett bolag som bildats

i Sverige och 100 procent av ett bolag som bildats i Danmark och som förvaltar fastighetsinvesteringarna i dessa länder.

Förutom fastighetsbolag ägde Keva helt Kunta-sijoitus KE Oy och en andel på 30,66 procent av Kommunfinans Abp.



PENSIONSANSVARSFONDEN

Skillnaden mellan Kevas årliga inkomster och utgifter, dvs. resultatet som fonderas, läggs till eller dras av från pensionsansvarsfonden. Vid utgången av 2022 uppgick

fondens medel till 62 647 miljoner euro, vilket var 5 070 miljoner euro och 7,5 procent mindre än året innan.



KAPITALVÄRDE AV FÖRMÅNER INOM PENSIONSSYSTEMET FÖR KEVAS MEDLEMSSAMFUND

Beloppet av förmåner som intjänats på grundval av pensionsförfattningar i pensionssystemet för Kevas medlemssamfund och som ännu inte har betalats ut är betydligt högre än vad pensionsansvarsfondens medel uppgår till. Kapitalvärdet av dessa intjänade förmåner uppskattades i slutet av 2022 uppgå till 141,2 miljarder euro, vilket är 8,4 miljarder euro mer än i slutet av 2021.

Eftersom pensionsansvarsfonden minskade i värde,

ökade den icke täckta andelen av förmånernas kapitalvärde med 13,5 miljarder euro under året.

Fonderingsgraden beskriver pensionsansvarsfondens förhållande till kapitalvärdet av intjänade förmåner och den uppgick vid utgången av 2022 till 44 procent, vilket var cirka 7 procentenheter mindre jämfört med utgången av 2021.



VERKSAMHETSKOSTNADER, AVSKRIVNINGAR OCH LAGSTADGADE AVGIFTER

Verksamhetskostnader och avskrivningar

Verksamhetskostnaderna och avskrivningarna totalt före mottagna ersättningar (bruttoverksamhetskostnader) uppgick 2022 till 87,1 miljoner euro, alltså 1,3 miljoner euro och 1,5 procent mindre än 2021. Verksamhetskostnaderna ökade med 1,3 miljoner euro och 1,6 procent, medan avskrivningarna minskade med 2,6 miljoner euro.

Personalkostnaderna på 42,7 miljoner euro var den största kostnadsposten i verksamhetskostnaderna. De var 0,7 miljoner euro, dvs. 1,7 procent lägre än året innan. It-kostnaderna utgjorde 24,7 miljoner euro, vilket var 1,0 miljoner euro och 4,2 procent mer än 2021. Övriga verksamhetskostnader utgjorde 13,7 miljoner euro, vilket var 1,0 miljon euro och 7,9 procent mer än föregående år.

För att minska risken för arbetsförmåga i den offentliga sektorn beviljades Keva sommaren 2022 statens finansiering för projektet Hållbart arbetsliv. Keva och staten satsar lika mycket pengar på projektet. Den totala budgeten för det treåriga projektet är 7 miljoner euro. De realiserade projektkostnaderna för 2022 uppgick till cirka 0,28 miljoner euro varav Kevas andel var cirka 0,14 miljoner euro.

Keva fick totalt ca 16,3 miljoner euro (16,9 miljoner år 2021) i ersättning för verksamhetskostnader och avskrivningar för skötseln av annat än pensionsskyddet för Kevas medlemssamfund. Statens andel av summan utgjorde ca 13,1 miljoner, den evangelisk-lutherska kyrkans andel omkring 1,8 miljoner, Folkpensionsanstaltens andel ca 0,6 miljoner och Finlands Banks andel ca 0,2 miljoner euro. Därtill mottogs ersättningar på 0,6 miljoner euro från andra parter.

Kevas nettoverksamhetskostnader, inklusive mottagna ersättningar, beskriver kostnaderna för verkställigheten av pensionsskyddet för Kevas medlemsamfund. De uppgick till 70,8 miljoner euro, vilket var 0,8 miljoner euro och 1,1 procent mindre än året innan.

Funktionsvis granskade uppgick bruttoverksamhetskostnaderna och avskrivningarna för pensionsfunktionen till 40,5 miljoner euro, alltså 3,1 procent

mindre än året innan. Särskilt avskrivningarna i fråga om pensionsfunktionen minskade betydligt, 2,5 miljoner euro. När man beaktar de mottagna ersättningarna minskade kostnaderna för pensionsfunktionen med 3,3 procent. Placeringsfunktionens kostnader uppgick till 22,5 miljoner euro, vilket var 4,6 procent mer än 2021. Inga mottagna ersättningar hänförde sig till placeringsfunktionen. Bruttoverksamhetskostnaderna och avskrivningarna för övriga funktioner uppgick till 24,2 miljoner euro, dvs. 4 procent mindre än året innan. Med beaktande av de mottagna ersättningarna minskade kostnaderna för de övriga funktionerna med 3,8 procent.

Investeringarna i it-program och it-utrustning uppgick till 7,5 miljoner euro, vilket var 2 miljoner euro mer än året innan. Ökningen i den totala summan berodde framför allt på de ytterligare satsningarna på utvecklingen av pensionsbetalningssystemet (Emma-projektet). Detta mångåriga projekt fortsätter ännu och fram till slutet av 2022 uppgår de totala kostnaderna för projektet till 18,7 miljoner euro.

De planerliga avskrivningarna för 2022 uppgick till 6 miljoner euro, dvs. 2,6 miljoner euro och 30 procent mindre än 2021. Minskningen i avskrivningarna berodde på att avskrivningstiden för beslutssystemet för pensioner gick ut.

Lagstadgade avgifter

Med lagstadgade avgifter avses Kevas andel av kostnaderna för Pensionsskyddscentralen, besvärnämnden för arbetspensionsärenden och Finansinspektionen. Kostnaderna uppgick till cirka 9,2 miljoner euro, vilket var 0,9 miljoner euro mer än 2021. Av de lagstadgade avgifterna betalade staten, den evangelisk-lutherska kyrkan, Folkpensionsanstalten och Finlands Bank ca 2,2 miljoner.

Totalt uppgick Kevas ersättningar för verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter av staten, den evangelisk-lutherska kyrkan, Folkpensionsanstalten och Finlands Bank till 17,9 miljoner euro, vilket var 0,5 miljoner euro mindre än 2021.



FÖRVALTNING

Kevas förvaltning ändrades genom den ändring (513/2020) av lagen om Keva (66/2016) som trädde i kraft 1.7.2020. Kevas förvaltningsorgan är fullmäktige, fullmäktiges valutskott samt styrelsen som inom sig har tillsatt ett revisions- och riskhanteringsutskott för att sköta lagstadgade uppgifter. Verkställande direktören bistås av Kevas ledningsgrupp vars uppgifter föreskrivs i den av styrelsen godkända förvaltningsstadgan. Inom Keva fungerar också en arbetsgrupp för utveckling av arbetslivet som styrelsen har tillsatt.

Fullmäktige

Keva har 30 fullmäktigeledamöter som var och en har en personlig suppleant. Finansministeriet förordnar fullmäktigeledamöterna för fyra år i sänder. Sex fullmäktigeledamöter och lika många suppleanter förordnas bland personer som föreslagits av de huvudavtalsorganisationer som anges i kommunernas huvudavtal. Fyra fullmäktigeledamöter och lika många suppleanter förordnas bland personer som föreslagits av kommunala arbetsmarknadsverket. Av de övriga fullmäktigeledamöterna och suppleanterna förordnas tjugo bland personer som föreslagits av kommunernas centralorganisation så att kommunerna, samkommunerna och de olika landsdelarna är jämnt företrädde i fullmäktige.

Fullmäktige har till uppgift att övervaka Kevas förvaltning och verksamhet, välja ledamöter och suppleanter i styrelsen samt en revisor, besluta om grunderna för arvoden och andra ersättningar till de förtroendevalda, behandla bokslutet och revisionsberättelsen samt besluta om fastställande av bokslutet, beviljande av ansvarsfrihet för styrelsen och andra redovisningskyldiga samt om andra motiverade åtgärder, besluta om medlemsamfundens betalningsandelar samt godkänna budgeten för det följande året som en allmän ekonomisk anvisning samt en verksamhets- och ekonomiplan för minst tre år.

De 30 fullmäktigeledamöter som Finansministeriet förordnade 19.8.2021 inledde sin mandatperiod 1.9.2021. Mandatperioden är fyra år. De fullmäktigeledamöter som inledde sin mandatperiod i augusti 2021 sammanträdde två gånger 2022. Fullmäktiges ordförande är företagare, styrelseordförande Eero Reijonen

från Libelits och vice ordförande riksdagsledamot, jurist Heikki Vestman från Sibbo.

Keva har ett valutskott vars ledamöter väljs av fullmäktige och som har till uppgift att bereda förslag till arvoden för de förtroendevalda samt tillsättningen av styrelseledamöter. Valutskottets ledamöter ska ingå i Kevas fullmäktige. Valutskottets ordförande var Eero Suutari och vice ordförande Toni Eklund och det hade nio fullmäktigeledamöter som ledamöter. Utskottet sammanträdde en gång 2022.

De ordinarie fullmäktigeledamöter som inledde mandatperioden 1.9.2021 var närvarande på 98 procent av sammanträdena 2022. Med beaktande av suppleanternas deltagande var talet 99. Mötesarvodet för fullmäktigeledamöter var 450 euro, och därtill betalades ett årligt arvode på 10 000 resp. 9 000 euro till ordföranden och vice ordföranden. Fullmäktigeledamöternas mötesarvoden uppgick till totalt 41 856 euro 2022.

Styrelsen

Kevas förvaltning sköts av styrelsen som fullmäktige väljer för två år i sänder. Styrelsen består av elva ledamöter, var och en med en personlig suppleant. Tre av ledamöterna och deras suppleanter väljs bland personer som föreslagits av de huvudavtalsorganisationer som anges i kommunernas huvudavtal. Två av ledamöterna och deras suppleanter väljs bland personer som föreslagits av kommunala arbetsmarknadsverket. Sex av ledamöterna och deras suppleanter väljs bland personer som föreslagits av kommunernas centralorganisation. Fullmäktige utser en av de ordinarie ledamöterna till ordförande och en till vice ordförande.

Fullmäktige valde på sitt sammanträde 9.9.2021 riksdagsledamot, partiordförande Petteri Orpo från Åbo till styrelseordförande och ekonomie magister, kommunikations- och personaldirektör Diana Bergroth-Lampinen från Björneborg till vice ordförande samt följande personer till andra styrelseledamöter: riksdagsledamot Outi Alanko-Kahiluoto, verkställande direktör Markku Jalonen, ekonomichef Anne Holmlund, riksdagsledamot Markus Lohi, personal- och koncerndirektör Kirsi-Marja Lievonen, ordförande Olli Luukkainen, ordförande Päivi Niemi-Laine, arbetare Matti Putkonen och intressebevak-

ningsdirektör Anne Sainila-Vaarno. Fullmäktige valde på sitt sammanträde 2.12.2022 ordförande Katarina Murto till ordinarie styrelseledamot efter att Olli Luukkainen gått i pension. Styrelsens mandatperiod är 2021–2023.

Styrelsen sammanträdde 14 gånger under översiktsåret. De ordinarie styrelseledamöterna var närvarande på 98 procent av sammanträdena. Med beaktande av suppleanternas deltagande var talet 99. Fullmäktiges ordförande och vice ordförande har rätt att närvara och yttra sig på styrelsens sammanträden.

Enligt fullmäktiges beslut av 18.8.2020 är arvodet för sammanträdena 450 euro för styrelseledamöter. Därtill betalas ett årligt arvode på 20 000, 12 000 resp. 9 000 euro till styrelseordföranden, vice ordföranden och ledamöterna.

Styrelseledamöternas mötesarvoden uppgick till totalt 93 070 euro år 2022.

Keva har ett nytt lagstadgat organ, styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott, vars uppgift är att bedöma den ekonomiska rapporteringen samt den interna kontrollens, interna revisionens och riskhanterings tillräcklighet och lämplighet. Utskottet ska behandla planer och rapporter som gäller riskhanteringen, den interna revisionen och funktionen för regelefterlevnad. Dessutom ska utskottet för Kevas fullmäktige bereda förslag till revisorsval och revisorsarvoden samt övervaka upprättandet av bokslut och lagstadgad revision. Enligt det beslut om arvoden som fullmäktige godkänt är arvodet 450 euro per sammanträde för ledamöterna.

Styrelsen godkände arbetsordningen för revisions- och riskhanteringsutskottet och tillsatte inom sig fem ledamöter till utskottet för mandatperioden 2021–2023 på sitt sammanträde 22.9.2021. Utskottets ordförande är styrelseordförande Petteri Orpo, vice ordförande Diana Bergroth-Lampinen och ledamöter Markku Jalonen, Markus Lohi och Päivi Niemi-Laine. Utskottet sammanträdde sju gånger 2022.

Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet

Styrelsen valde 19.10.2021 arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet för sin mandatperiod. Av arbetsgruppens 18 ledamöter valdes sex på förslag av de kommunala huvudavtalsorganisationerna. Arbetsgruppens ordfö-

rande var personaldirektör Sari Lempiäinen, Joensuu stad, och fr.o.m. 19.10.2022 personaldirektör Arja Aroheinä, Jyväskylä stad. Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet sammanträdde tre gånger 2022.

Utnämnings- och belöningsutskott

Styrelsen tillsatte på sitt sammanträde 2.3.2022 inom sig ett utnämnings- och belöningsutskott som har till uppgift att bereda valet av verkställande direktör och de direktörer som fungerar som ledamöter i ledningsgruppen samt anställningsvillkoren. Utskottet bereder också ändringar i resultatpremiesystemet och andra frågor kring belöning. Beslut om dem fattas enligt förvaltningsstadgan av styrelsen. Till ordförande för utskottet valdes styrelseordförande Petteri Orpo och till vice ordförande styrelsens vice ordförande Diana Bergroth-Lampinen samt till ledamöter Kirsi-Marja Lievonen, Olli Luukkainen och Markus Lohi. Efter att styrelseledamot Olli Luukkainen avgått valde styrelsen Katarina Murto till ledamot i utskottet på sitt sammanträde 14.12.2022. Utskottet sammanträdde en gång 2022.

Ledningsgruppen sammanträdde 41 gånger

Verkställande direktör var Jaakko Kiander. Vice verkställande direktörer var Tapani Hellstén och Kimmo Mikander. År 2022 var Hellsténs huvudsakliga ansvarsområde arbetsgivarfunktionen och funktionen för arbetsförmåga medan Mikander ansvarade för pensions- och ICT-funktionen.

Ledningsgruppen sammanträder regelbundet och fungerar som stöd för den verkställande direktören vid ledningen av Keva. Ledningsgruppen bereder de ärenden som går till styrelsen och övriga ärenden som är viktiga med tanke på ledningen och planeringen av verksamheten. Ledningsgruppen sammanträdde 41 gånger 2022.

Ledningsgruppens ordförande var verkställande direktör Jaakko Kiander. Ledningsgruppens medlemmar var vice verkställande direktör Tapani Hellstén, vice verkställande direktör Kimmo Mikander, placeringsdirektör Ari Huotari, ekonomidirektör Tom Kåla och kommunikationsdirektör Reija Hyvärinen samt personalens representant, förtroendeman Tiina Ijäs till 13.5 och huvudförtroendeman Pasi Lehto från 14.5. Ledningsgruppens sekreterare var förvaltningsdirektör Markus Mankin.



PERSONAL

Antalet anställda vid utgången av året var 492 (497 år 2021). Av dessa var 11 visstidsanställda. Personalens arbetsinsats var totalt 468,1 årsverken (472,3 årsverken 2021). Av de Kevaanställda var 66,9 procent kvinnor. Medelåldern var 49,5 år. 28 personer lämnade sin ordinarie anställning.

Chefernas kompetens utvecklades

År 2021 definierades i en gemensam process hörnstenarna för ledarskap som grund för utvecklingen av ledningen och chefsarbetet, alltså vad som avses med gott ledarskap på Keva. I ledningen accentueras målstyrning, förtroende, träning, samhörighet och växelverkan samt mod att leda. Under 2022 ordnades på Keva ett omfattande träningsprogram för chefer med hörnstenarna som utgångspunkt. Inom ramen för träningsprogrammet utvecklade cheferna i kamratgrupper verktyg för ledningen för hela Kevas bruk.

Utöver träningsprogrammet ordnades för cheferna precisionsträning om ledning av prestationer.

Hållbar utveckling av arbetet

I början av året begränsade coronarestriktionerna ännu arbetet på kontoret och personalen jobbade mestadels på distans. Under våren avskaffades coronarestriktionerna och ledningsgruppen slutade behandla ärendet regelbundet på sina sammanträden. I oktober bestämde ledningsgruppen att personalen bör arbeta på kontoret minst en dag i veckan för att upprätthålla en fungerande arbetsgemenskap också i framtiden.

Personalens stämning på jobbet blev sämre på hösten. Andelen arbetstagare vars feeling var bra var omkring 60 procent när tidigare ungefär 70 procent hade varit nöjda. Olika orsaker identifierades bakom den försämrade stämningen, bland annat ändringen gällande arbete på kontoret, arbetsbelastningen och den allmänna globala situationen. Åtgärder för att förbättra stämningen på jobbet och utvecklingsåtgärder planeras vidare bland annat utifrån resultaten av personalenkäten.

Keva deltog som huvudsamarbetspartner i Oikoties kampanj Vastuullinen työnantaja (ansvarfull arbetsgivare). Kampanjinhålllet 2022 förde fram

de Kevaanställdas vardag under Instagram-veckorna, arbetsmiljöledning som en faktor som bidrar till arbetets betydelse, kultur för utveckling av lärande och kompetens, främjande av mångfald och Kevas ledningskultur.

Utvecklingen av verksamhetskulturen fortsatte 2022 i och med att Kevas hörnstenar för ett gott sakkunnigarbete definierades som ett komplement till hörnstenarna för ledarskap. Alla Kevaanställda medverkade i att definiera hörnstenarna. I ett gott sakkunnigarbete betonas uppmuntrande arbetskamratskap, aktiv utveckling, byggande av samarbete och mod.

Verksamhetssättet för stöd för arbetsförmågan infördes

Partnerskapet inom företagshälsovården med Terveystalo har blivit etablerat och är på en god nivå. Under det tredje coronaåret var samarbetet tätare än vanligt. I samarbete med Terveystalo uppdaterades riskbedömningen för de personer som arbetar på kontoret, coronatestningen fortsatte, coronavaccinationer erbjöds på företagshälsovården och tjänster för mentalt välbefinnande erbjöds med lägre tröskel.

Under 2017–2021 gjordes grundläggande arbetsplatsutredningar. De grundläggande arbetsplatsutredningarna har pausats och nästa gång kommer företagshälsovården att genomföra en arbetsplatsutredning på hela Keva 2024.

Utvecklingen av strategisk arbetsmiljöledning fortsatte. Kevas ledningsgrupp tog i bruk en översikt över arbetsmiljöledning som går igenom två gånger per år.

Personalens sjukskrivningar var i början av året på grund av coronapandemin på en lägre nivå än normalt. I slutet av hösten ökade frånvaro på grund av infektioner betydligt. Orsaken till detta var coronasmittor som i Finland spred sig bland befolkningen parallellt med RS-virus samt influensaperioden som började tidigare än normalt. Andelen anställda som var friska var fortsatt stor: cirka 33 procent av personalen var inte alls sjukskrivna 2022.

Kevas mål är att öka de åtgärder som stöder arbetsförmågan. På grund av coronapandemin ökade företagshälsovårdens totala kostnader en aning jämfört med föregående år. Den vårdskuld som hade uppstått under

coronaåren minskades och därför blev kostnaderna för sjukvården högre än väntat. Andelen kostnader för förebyggande verksamhet som proaktivt stöder arbetsförmågan kunde därför inte höjas enligt målen.

Frånvaro på grund av psykiska orsaker fortsatte inte längre att öka och vände till och med lite neråt. Tjänsterna inom kort psykoterapi bedömdes ha en positiv inverkan på förebyggandet av frånvaro på grund av psykiska orsaker.

Motions- och hobbyklubbarna stödde arbetshälsan enligt samma mönster som tidigare år, även om verksamheten på grund av coronapandemin år 2022 fortfarande huvudsakligen skedde på distans. Personalen hade tillgång till idrotts- och kulturtjänster samt personalbiljett som personalförmån.

Debatten kring mångfald tog fart

I planen för jämställdhet och jämlikhet 2021–2022 poängterades betydelsen av mångfald. Keva deltog igen i Pride-veckan under vilken ställningen för sexuella minoriteter och könsminoriteter på arbetsplatsen togs upp på intranätet. Arbetet med självutvärdering av mångfald genomfördes med FIBS ry:s verktyg.

I Kevas strategi 2022–2027 inkluderades en notering om nolltolerans mot osakligt beteende, och under året genomfördes ett utvecklingsprojekt för identifiering

av osakligt beteende och hantering av anmälningar.

Vid rekryteringen har sysselsättningsmöjligheter i mån av möjlighet också erbjudits personer som har svårare att få arbete. För att öka antalet sökande med olika bakgrund fogades en mångfaldsklausul till Kevas arbetsplatsannonser.

Personaltjänsterna reformeras

Kevas nuvarande leverantör av lönetjänster kommer att bytas. Under året söktes en ny partner genom konkurrensutsättning. En lämplig ny serviceproducent hittades inte genom konkurrensutsättningen och därför undersöktes ett alternativ där tjänsten ordnas via en anknuten enhet (in-house-bolag). I slutet av året köptes aktier i Monetra Pohjois-Savo Oy för att skapa en ställning som anknuten enhet. Lönetjänsten kommer att överföras till Monetra under våren 2023.

Också andra tjänster reformerades genom konkurrensutsättning under året, såsom tjänster för headhunting och lämplighetsbedömning samt ny personalundersökning. Promenade Insights personalundersökning genomfördes i slutet av året och dess resultat analyseras i början av 2023.

HR-enheten reviderade också introduktionsmaterialet för nya Kevaanställda. Materialet blev mer koncist och tidlöst.



ICT-TJÄNSTER

Ändringarna i omvärlden och volymerna av användning av digitala tjänster påverkar direkt ICT:s verksamhet och förväntningarna på ICT-tjänster. Under 2022 stod fokus på att trygga Kevas primära uppgift genom att säkerställa att datasystemen och digitala tjänster fungerar utan störningar samt sörja för informationssäkerheten i olika områden.

Keva reformeras genom betydande ICT-utvecklingsprojekt i olika tillämpnings- och affärsområden. Föremål är bland annat automation, ledning genom information, Kevas e-tjänster samt övergången till molnmiljö för ICT-systemen. Nu pågår ICT-utvecklingsprojekt som gäller bland annat utbetalning av pensionerna, digital utveckling och infrastruktur-tjänster. Beredningen av

de konkurrensutsättningar som ska startas i början av 2023 fortsatte under 2022. De gäller bland annat utveckling av digitala tjänster, infrastruktur- och molnmiljöpartnerskap samt upprätthållande av utbetalningen av pensioner.

De tjänster som erbjuds kunderna utvecklas vidare systematiskt med hjälp av projekt och agila metoder genom att utnyttja analys. De digitala tjänsterna för både privat- och arbetsgivarkunder, förbättringar i användargränssnitt och automatisering av kundtjänsten är de mest centrala utvecklingsområdena. Den snabbare digitaliseringen leder också till förväntningar på utveckling och optimering av interna verksamhetsprocesser.



INTERN KONTROLL

Med intern kontroll avses alla de interna kontrollåtgärder inom ledningen och verksamheten som Kevas ledning vidtar för att säkerställa att Kevas verksamhet är effektiv, ekonomisk och tillförlitlig samt att målen uppnås. I de av Kevas styrelse godkända principerna för intern kontroll beskrivs de centrala principer för intern kontroll som ska följas fortlöpande vid anordnandet av Kevas interna kontroll. Riskhantering, compliance-verksamhet och intern revision är vid sidan av de dagliga kontrollåtgärderna och den tillsyn som cheferna utövar centrala delområden inom den interna kontrollen.

Riskhantering

Riskhantering är en del av Kevas ledning och interna kontroll. Den omfattar värderingar, verksamhetskulturen, organisering, processer och strukturer som främjar möjligheterna och hjälper att hantera negativa konsekvenser. Riskhanteringen ger styrelsen, verkställande direktören och ledningsgruppen aktuell och omfattande information om de risker som är behäftade med verksamheten. Detta förbättrar beslutsfattandet och förberedelsen för framtiden.

Kevas styrelse godkände i december 2021 skriftliga verksamhetsprinciper som omfattar hela verksamheten i riskhanteringssystemet. I verksamhetsprinciperna för riskhanteringssystemet definieras Kevas mest betydande risker, mått, gränser för risktagande, målen för riskhantering, riskhanteringsåtgärder, ansvar och kontrollprinciper. Därtill tar placeringsfunktionen fram ett separat dokument om riskhantering och en plan för placeringsverksamheten som styrelsen godkänner i början av varje år.

Riskhantering som en del av verkställigheten av strategin

Riskhanteringen kopplades 2019 till de olika skedena i verkställigheten av Kevas nya strategi, och detta fortsatte även 2022. Kevas andra riskbedömning godkändes av styrelsen i juni 2022. Kvartalsrapporteringen om realiserade risker till Kevas styrelse fortsatte under 2022 som en integrerad del av riskhanteringsprocessen enligt Kevas årsklocka. Därtill utvecklades Kevas beredskapsplanering kraftigt enligt den plan som

godkändes 2021.

Riskkartläggningarna rapporterades till verkställande direktören och ledningsgruppen för riskhantering halvårsvis. De mest betydande riskerna och verktygen för att hantera dem rapporterades till styrelsen som en del av den årliga riskhanteringsplanen.

Utvecklingen av de principer, processer och anvisningar som hänför sig till informationssäkerhet och dataskydd fortsatte. Riskerna i anslutning till dataskydd och informationssäkerhet behandlades i utbildningar till personalen och utöver utbildning ordnades övningar i dataskydd. Utvecklingsarbetet hade som fokus att bland annat etablera de verksamhetsätt och processer som EU:s dataskyddsförordning förutsätter samt att utveckla datasystem som uppfyller kriterierna för dataskydd och informationssäkerhet.

Inom riskhanteringen i placeringsverksamheten fortsatte utvecklingen av riskrapporteringen samt verksamhets- och rapporteringsprocesserna och strukturerna för placeringsverksamhetens styr- och uppföljningssystem.

Enheten för riskhantering, compliance och förvaltning ansvarade bland annat för riskhanteringsverksamhet som i enlighet med lagen om Keva är oberoende från de funktioner som tar risk. I enheten ingår experter på oberoende riskhantering samt compliance officer som lyder under förvaltningsdirektören.

Keva har gjort upp en beredskapsplan på hela Kevas nivå som omfattar både kontinuitetshantering och beredskapsplanering. Den kompletteras av funktionsvisa beredskapsplaner som godkänts av ledningsgruppen. Syftet med dem är att säkerställa att verksamheten löper utan störningar och avbrott på det sätt som förutsätts i lagen.

Mest betydande risker

Riskhanteringsens främsta uppgifter 2022 hänförde sig till utvecklingen av kontinuitetshantering och beredskapsplanering bland annat till följd av kriget i Ukraina. Keva har bland annat förberett sig för utmaningar till följd av energikrisen genom att informera personalen om teman kring elavbrott. Keva har dessutom fortsatt med pensionsbranschens samarbete i Försörjningsbe-

redskapsorganisationen och deltagit i seminarier kring krisen i Ukraina.

De största ändringarna i Kevas omvärld var utöver konsekvenserna av kriget i Ukraina för den globala ekonomin (inklusive den mycket snabba inflationen under 2022) också förberedelserna för inledandet av välfärdsområdenas verksamhet i början av 2023. Vid en analys av omvärlden är det också värt att beakta att finansieringen av pensionerna enligt Pensions-skyddscentralens åtgärdsplaner på lång sikt (10/2022) i allt högre grad grundar sig på placeringsavkastning. I branschen har frågor kring placeringsverksamhetens risknivå därför diskuterats alltmer för att uppnå den förväntade avkastningen på lång sikt.

Kevas största risker är behäftade med aktiv utveckling av verksamheten och säkerställande av finansieringen på lång sikt. År 2022 ansågs den mest betydande strategiska risken fortfarande vara tillräckligheten av Kevas finansiering på lång sikt även om finansieringsläget under de senaste åren har blivit bättre. Tillräckligheten hos finansieringen bedöms regelbundet. Placeringsverksamhetens långsiktiga kumulativa kapitalavvägda realavkastning 1988–2022 var 3,7 procent per år.

På medellång sikt bedöms betydande risker också vara behäftade med kompetensutveckling för personalen i en situation där arbetsmarknaden är delvis överhettad i kombination med pensionsavgång till följd av personalstrukturen. Risken är att Keva inte kan utveckla sin verksamhet enligt målen och således inte kan övertyga sina kunder och intressenter om sin verksamhet i arbetspensionssektorn.

De viktigaste operativa riskerna 2022 hänför sig till personalen och ledningen, datasystemen, informations-säkerheten, dataskyddet och projekthanteringen.

Marknads- och likviditetsrisker

Placeringarnas kortsiktiga risk utgörs av fluktuationer i marknadsvärdet. Denna risk anges med Value-at-Risk-talet (VaR). VaR-talet vid utgången av 2022 för Kevas placeringar som räknats ut på grundval av den månatliga avkastningen under två år var 1 980 miljoner euro, vilket innebär att detta med 97,5 procents sannolikhet

är hela placeringsportföljens största möjliga förlust på en månads sikt. I slutet av 2021 var VaR-talet 3 092 miljoner euro. Den årliga volatiliteten var 6,2 (9,6) procent.

Sedan slutet av 2017 har de pensionsavgifter Keva mottagit inte längre täckt hela pensionsutgiften. Eftersom pensionsutgifterna ökar och finansnettot är negativt blir betydelsen av placeringsportföljens kort- och långsiktiga likviditet allt större.

Coronapandemin hade positiv inverkan på pensionsavgiftsutfallet under året till följd av statens bidrag till kommunsektorn.

Compliance

Keva har en oberoende compliancefunktion som stöder ledningen och hela organisationen i efterlevnaden av principerna om god förvaltnings sed samt de externa och interna regelverk som styr verksamheten. Keva har en compliance officer och en compliance officer för placeringsfunktionen. Compliance officer rapporterar till förvaltningsdirektören, verkställande direktören, ledningsgruppen för riskhantering, revisions- och riskhanteringsutskottet och styrelsen. Placeringsverksamhetens compliance officer rapporterar till förvaltningsdirektören, verkställande direktören, placeringsverksamhetens ledningsgrupp, ledningsgruppen för riskhantering, revisions- och riskhanteringsutskottet och styrelsen.

Styrelsen har godkänt compliancefunktionens verksamhetsdirektiv och verksamhetsplan, enligt vilka lagstiftning, myndighetsföreskrifter och interna instruktioner iakttas på Keva. Syftet är att genom rådgivning och anvisningar stärka förtroendet för Kevas verksamhet samt att främja ansvarsfull verksamhetskultur. Därtill följer compliance med ändringar i lagstiftningen som hänför sig till verksamheten och omvärlden och stöder ledningen vid beredningen inför ändringarna.

Under 2022 kompletterades Kevas compliance med en compliance officer för placeringsfunktionen som började i början av maj och som ansvarar för compliance för placeringsverksamheten. Compliance officer ansvarar för Kevas compliance med undantag för placeringsverksamhetens compliance. Både compliance

officer och compliance officer för placeringsfunktionen är en del av enheten för compliance, riskhantering och förvaltning som leds av förvaltningsdirektören.

Compliance officer ledde den arbetsgrupp som hade till uppgift att revidera Kevas verksamhetsprinciper. Styrelsen godkände de reviderade verksamhetsprinciperna i augusti 2022. Samarbetet mellan övervakarna (Finansministeriet och Finansinspektionen) och Keva fortsatte genom regelbundna informella möten där alla parter samtidigt var närvarande. Kevas compliance-program genomfördes genom att olika fokusområden behandlades och genom compliance-bedömningar. Compliance officer arbetade inom Kevas hållbarhetsgrupp och arbetsgruppen för motverkande av osakligt bemötande. Kvalitetskontroller på beslutsverksamheten utfördes varje kvartal. Styrelsen godkände i december 2022 de reviderade principerna för den interna kontrollen.

Compliance officer för placeringsfunktionen som inledde sitt arbete på Keva 1.5.2022 gick under slutet av året igenom ett introduktionsprogram och bekantade sig med anvisningarna för Kevas placeringsverksamhet samt de finansiella instrument och verksamhets-sätt som används och intervjuade ansvarspersonerna inom placeringsverksamheten. Compliance officer för placeringsfunktionen gjorde en compliance-bedömning och andra mer begränsade bedömningar i slutet av året.

År 2022 kom inga anmälningar in via Kevas interna visselblåsarkanal.

År 2022 följde compliancefunktionen upp hur de centrala lagstiftningsprojekten med inverkan på Keva och dess omvärld fortskred och bedömde konsekvenserna av dem.

Den interna revisionen utvärderar huruvida den interna kontrollen fungerar

Den interna revisionen är en del av Kevas styrnings- och tillsynssystem som fungerar som hjälp för verkställande direktören och styrelsen i deras tillsynsuppgifter. Den interna revisionens uppgift är att på ett oberoende och objektivt sätt bedöma och säkerställa effektiviteten och tillräckligheten hos riskhanteringen, den interna kontrollen samt lednings- och förvaltningspraxisen i fråga om Kevas funktioner och processer och ge utvecklingsförslag för att förbättra dem. Den interna revisionen är administrativt underställd verkställande direktören.

Den interna revisionens verksamhet baserar sig på den interna revisionens verksamhetsdirektiv som styrelsen godkänner och på den verksamhetsplan för den interna revisionen som fastställs årligen. Funktionen rapporterar om sitt arbete och sina slutsatser till verkställande direktören, styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott samt styrelsen.



FRAMTIDSVISIONER

När kriget i Ukraina fortsätter är den ekonomiska omvärlden fortfarande mycket osäker. Även om det i början av 2023 ser ut som att energibristen och den snabbaste inflationen börjar plana ut och att de värsta farhågorna för den ekonomiska utvecklingen inte besannas, kan läget ändå förändras snabbt. Förutom kriget finns det också andra geopolitiska spänningar och den kommande utvecklingen av penningpolitiken är osäker. De osäkra utsikterna återspeglas kraftigt på utvecklingen på placeringsmarknaden.

Också i Finland betonas avmattningen i tillväxten, en eventuell recession och inflationsutvecklingen samt den osäkerhet som dessa medför. Sysselsättningstillväxten förväntas stanna av. Efter riksdagsvalet våren 2023 får landet en ny regering.

Utvecklingen av den offentliga ekonomin domineras av befolkningens åldrande och avmattningen i tillväxten av inkomsterna i den offentliga sektorn, vilket leder till att det strukturella underskottet blir större och den offentliga skulden i förhållande till BNP igen börjar öka.

Befolkningens åldrande ökar behovet av vård- och omvårdnadstjänster. Samtidigt fortsätter pensionsavgången bland personalen. Bristen på kvalificerad arbetskraft är redan nu allvarig inom social- och hälsovårdssektorn och problemen med tillgång till personal ser inte ut att lätta.

I kommunekonomin väntas 2023 ännu vara ett rätt starkt år tack vare de inkomster som hänför sig till vårdreformen men från och med 2024 förväntas kommunernas finansiella saldo igen uppvisa ett kroniskt underskott.

Under de närmaste åren kommer välfärdsområdena att etablera och utveckla och delvis omstrukturera sin verksamhet. Detta sker inom relativt strikta ekonomiska gränser. Omstruktureringen av funktioner kan leda till att köpta tjänster, utkontraktering och försäljning av egendom fortsätter att öka i både kommuner och välfärdsområden. Av lönesumman för Kevas medlemsamfund härrör cirka 10 procent från aktiebolagskunder. Utvecklingen av segmentets lönesumma är osäker. Ändringar i bestämmelser som gäller ställningen hos bolag som ägs av kommuner och välfärdsområden kan också inverka på den lönesumma som försäkras hos Keva och avgiftsinkomsten.

Trots ändringarna och osäkerheten i omvärlden förväntas Kevas ställning och finansieringsbas vara fortsatt stabila. De långsiktiga utsikterna för finansieringen granskas nästa gång närmare i en Asset/Liability-utredning våren 2023.

Bilaga

TABELLER ENLIGT PENSIONSSYSTEM

Total handläggningstid för pensionsansökningar räknat i dagar och servicenivån 2022

Eläkelaji	Kommunsektorn dagar	Staten dagar	Kyrkan dagar	FPA dagar	Finlands Bank* dagar	Privata anstalter dagar
Vanhuuseläkkeet	6	6	4	6	11	7
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	1	1	2	1	6	2
Työkyvyttömyyseläkkeet	28	28	30	18	71	31
Perhe-eläkkeet	8	8	8	7	14	16
Kuntoutuslupaukset	14	14	13	12	0	15
Palvelutaso	95,6	96,7	96,3	96,6	100,0	..

* I fråga om Finlands Banks pensioner iakttas inte principen om sista anstalten, vilket fördröjer handläggningen av ansökningarna.

Källa för handläggningstiderna: Pensionsskyddscentralen

Avslag på ansökningar i procent 2022

Ansökan	Kommunsektorn %	Staten %	Kyrkan %	FPA %	Finlands Bank %	Privata anstalter %
Ny invalidpension	30,1	23,9	37,1	38,6	0,0	38,3
Rehabilitering	41,4	39,7	46,6	73,3	..	48,0

Källa: Pensionsskyddscentralen

Rättelseförfarande vid pensionsbeslut 2022

Kevas själv rättelse	Kommunsektorn	Staten	Kyrkan	FPA	Finlands Bank
<i>Besvär över Kevas beslut, antal</i>	1 252	205	53	18	2
Rättelseprocent av alla besvär	13,4	15,6	11,3	16,7	0,0
Besvär över bedömning av arbetsförmågan, antal	1 086	138	48	18	0
Rättelseprocent för besvär över bedömning av arbetsförmågan	13,4	18,1	12,5	16,7	..
<i>Besvär över beslut av besvärnämnden för arbetspensions- ärenden, antal</i>	75	10	1	1	0
Rättelseprocent av alla besvär	8,0	0,0	0,0	0,0	..
Besvär över bedömning av arbetsförmågan, antal	70	8	1	1	0
Rättelseprocent för besvär över bedömning av arbets- förmågan	8,6	0,0	0,0	0,0	..

Antal beslut

Antal beslut om kommunsektorns pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2022 och 2021

Pensionslag	2022 st.	2021 st.	Ändring %
Ålderspension	17 238	14 826	16,3
Partiell förtida ålderspension	8 638	3 438	151,3
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	14 569	14 920	-2,4
<i>varav nya beslut</i>	5 034	5 005	0,6
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	9 428	9 823	-4,0
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	3 486	3 844	-9,3
Familjepension	3 326	2 726	22,0
Övriga pensionsärenden	333	290	14,8
Rehabiliteringsbeslut	5 451	6 678	-18,4
Alla	58 983	52 701	11,9

Antal beslut om statens pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2022 och 2021

Pensionslag	2022 st.	2021 st.	Ändring %
Ålderspension	5 085	4 654	9,3
Partiell förtida ålderspension	1 784	686	160,1
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	1 525	1 608	-5,2
<i>varav nya beslut</i>	520	505	3,0
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	1 184	1 102	7,4
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	452	414	9,2
Familjepension	2 766	2 338	18,3
Övriga pensionsärenden	5	12	-58,3
Rehabiliteringsbeslut	530	612	-13,4
Alla	12 879	11 012	17,0

Antal beslut om kyrkans pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2022 och 2021

Pensionslag	2022 st.	2021 st.	Ändring %
Ålderspension	661	599	10,4
Partiell förtida ålderspension	287	99	189,9
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	590	596	-1,0
<i>varav nya beslut</i>	209	207	1,0
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	205	216	-5,1
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	82	99	-17,2
Familjepension	199	158	25,9
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabiliteringsbeslut	134	155	-13,5
Alla	2 076	1 823	13,9

Antal beslut om FPA:s personalpensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2022 och 2021

Pensionslag	2022 st.	2021 st.	Ändring %
Ålderspension	148	166	-10,8
Partiell förtida ålderspension	104	42	147,6
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	116	100	16,0
<i>varav nya beslut</i>	29	25	16,0
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	206	201	2,5
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	75	84	-10,7
Familjepension	47	24	95,8
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabiliteringsbeslut	67	92	-27,2
Alla	688	625	10,1

Antal beslut om Finlands Banks pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2022 och 2021

Pensionslag	2022 st.	2021 st.	Ändring %
Ålderspension	89	79	12,7
Övriga pensioner och förmåner	101	72	40,3
Alla	190	151	25,8

Antal inkomna ansökningar

Antal ansökningar om kommunsektorns pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2022 och 2021

Pensionsslag	2022 st.	2021 st.	Ändring %
Ålderspension	17 219	14 535	18,5
Partiell förtida ålderspension	8 636	3 434	151,5
Full invalidpension (inkl. rehabiliterings- stöd och arbetslivspension)	14 703	14 345	2,5
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	9 351	9 470	-1,3
Familjepension	3 323	2 725	21,9
Övriga pensionsärenden	388	320	21,3
Rehabilitering	5 635	6 676	-15,6
Alla	59 255	51 505	15,0

Antal ansökningar om statens pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2022 och 2021

Pensionsslag	2022 st.	2021 st.	Ändring %
Ålderspension	5 062	4 585	10,4
Partiell förtida ålderspension	1 784	687	159,7
Full invalidpension (inkl. rehabiliterings- stöd och arbetslivspension)	1 514	1 559	-2,9
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	1 169	1 072	9,0
Familjepension	2 770	2 331	18,8
Övriga pensionsärenden	6	11	-45,5
Rehabilitering	550	612	-10,1
Alla	12 855	10 857	18,4

Antal ansökningar om kyrkans pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2022 och 2021

Pensionsslag	2022 st.	2021 st.	Ändring %
Ålderspension	667	590	13,1
Partiell förtida ålderspension	287	99	189,9
Full invalidpension (inkl. rehabiliterings- stöd och arbetslivspension)	605	579	4,5
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	211	207	1,9
Familjepension	200	158	26,6
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabilitering	145	157	-7,6
Alla	2 115	1 790	18,2

Antal ansökningar om FPA:s personalpensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2022 och 2021

Pensionsslag	2022 st.	2021 st.	Ändring %
Ålderspension	148	164	-9,8
Partiell förtida ålderspension	104	41	153,7
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	109	97	12,4
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	205	191	7,3
Familjepension	47	24	95,8
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabilitering	70	90	-22,2
Alla	683	607	12,5

Antal ansökningar om Finlands Banks pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2022 och 2021

Pensionsslag	2022 st.	2021 st.	Ändring %
Ålderspension	91	67	35,8
Övriga pensioner och förmåner	99	69	43,5
Alla	190	136	39,7

Pensionsavgång

Antal personer som gått i pension från anställning per pensionsslag 2022

Pensionsslag	Kommunsektorn antal	Staten antal	Kyrkan antal	FPA antal	Finlands Bank antal
Ålderspension	9 799	3 733	424	118	18
Full invalidpension (inkl. arbetslivspension)	775	120	28	3	2
Fullt rehabiliteringsstöd	1 390	179	47	13	0
Delinvalidpension	2 327	315	55	43	0
Alla	14 291	4 347	554	177	20

Medelålder hos personer som gått i pension från anställning per pensionsslag 2022

Eläkelaji	Kommunsektorn år	Staten år	Kyrkan år	FPA år	Finlands Bank år
Ålderspension	64,8	63,8	64,8	65,1	64,6
Full invalidpension (inkl. arbetslivspension)	60,3	59,4	59,1
Fullt rehabiliteringsstöd	49,6	53,4	52,1	42,3	..
Delinvalidpension	57,1	57	57,7	54,8	..
Alla	61,8	62,8	62,8	60,7	64,4

FÖRVALTNINGSORGAN

Kevas fullmäktige 1.9.2021–31.8.2025

Fullmäktige

Ordförande
Styrelseordförande, företagare
Eero Reijonen, Libelits

Vice ordförande
Riksdagsledamot, jurist
Heikki Vestman, Helsingfors

Verkställande direktör
Jarmo J Husso, Uleåborg

Företagare, ingenjör
Eero Suutari, Kajana

Biträdande avdelningsskötare
Aulikki Sihvonen, Kontiolax

AVM, privatföretagare
Susanna Koski, Vasa

Finansekonom
Nea Karenius, Träskända

Verkställande direktör
Pekka Salmi, Tammerfors

Verkställande direktör
Toni Eklund, Åbo

PM, EM, placeringschef
Majja Kuusisto-Länsineva, Harjavalta

Arbetsledare, elmontör
Jouni Kemppi, Villmanstrand

Lärare, PeM
Minna Sarvijärvi, Ylöjärvi

Servicechef
Teemu Meronen, Helsingfors

Suppleanter

Arbetarskyddsfullmäktig
Paula Sihto, Seinäjoki

Mentalvårdare
Juhani Nummentalo, Salo

EM
Mervi Rings, Lemi

Säkerhetschef
Seppo Hujanen, Mäntyharju

Företagare
Erja Laaksonen, Jämsä

Verksamhetsledare, lantbruksföretagare
Riikka Varila, Kuortane

HR-projektarbetare
Ilkka Nokelainen, Imatra

Ekonom
Miina-Anniina Heiskanen, Uleåborg

Munhygienist
Liisa Terävä, Rautjärvi

Riksdagsledamot, verksamhetsledare
Seppo Eskelinen, Joensuu

Lantbruksföretagare, pensionerad
Tapio Havula, Mäntsälä

Sjukskötare YH, akutvårdare
Miina Harmaala, Asikkala

HuK, eMBA
Jussi Junni, Helsingfors

Disponent Minna Pöntinen, S:t Michel	Organisationspecialist Anne Lindgren, Riihimäki
Sjukskötare Tanja Hartonen, Mäntyharju	Maskintekniker, pensionerad Terho Korpikoski, Simo
Socialektorhandledare, pensionerad Marke Tuominen, Äänekoski	Pappersarbetare Mikko Nurmo, Valkeakoski
FD, specialforskare Lauri Heikkilä, Marttila	Barnmorska-hälsovårdare Päivi Karppi, Vasa
Hemvårdare Eija Rannanpää, Vindala	Företagsläkare Petri Pekkola, Kotka
Riksdagsledamot Matti Semi, Varkaus	Barnskötare inom småbarnspedagogik Mari Lind, Orivesi
Kommundirektör Malin Brännkärr, Kronoby	Henrik Wickström, Ingå
AVM, hälsovårds- och välfärdsdirektör Taina Niiranen Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT	Teologie magister, PeM Kirsi Ojansuu-Kaunisto Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Personaldirektör Sinikka Valtonen Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT	Pekka Heikkinen Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Direktör Jorma Haapanen Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT	Sektordirektör Eino Leisimo Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Kommundirektör Juha Majalahti Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT	Chef för småbarnspedagogik Marja-Leena Laine Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Förhandlingschef Tuomas Hyytinen FOSU rf	Ordförande Tiina Mäenpää FOSU rf

Fortsätter på följande sida

Förhandlingsdirektör
Petri Lindroos
FOSU rf

Ordförande
Jonna Voima
JAU ry

Ledningens rådgivare
Keijo Karhumaa
JAU ry

Ordförande
Silja Paavola
Sote rf

Ordförande
Millariikka Rytönen
Sote rf

Arbetsmarknadsjurist
Anna Zibellini
FOSU rf

Intressebevakningsdirektör
Marja Lounasmaa
JAU ry

Ansvarig avtalsexpert
Minna Pirttijärvi
JAU ry

Vice ordförande
Jaana Dalén
Sote rf

1 vice ordförande
Anna-Leena Brax
Sote rf

Kevas styrelse 9.9.2021–31.8.2023

Ordinarie ledamöter

Ordförande

Riksdagsledamot

Petteri Orpo, Åbo

Vice ordförande

Kommunikations- och personaldirektör, EM

Diana Bergroth-Lampinen, Björneborg

Riksdagsledamot, FD

Outi Alanko-Kahiluoto, Helsingfors

Ekonomichef

Anne Holmlund, Ulvsby

Verkställande direktör

Markku Jalonen, Helsingfors

Personal- och koncerndirektör

Kirsi-Marja Lievonen, Helsingfors

Riksdagsledamot

Markus Lohi, Rovaniemi

PeD/ordförande

Olli Luukkainen, Helsingfors

(till 1.12.2022)

Ordförande

Katarina Murto, Helsingfors

(från 2.12.2022)

Ordförande

Päivi Niemi-Laine, Helsingfors

Arbetare

Matti Putkonen, Perttula

Intressebevakningsdirektör

Anne Sainila-Vaarno, Helsingfors

Personliga suppleanter

Företagare

Samu Vahteristo, Raumo

Programdirektör

Harri Jokiranta, Seinäjoki

Ledande expert, PD

Timo Aro, Björneborg

TV-producent, direktör

Milla Bruneau, Lahtis

Forskningschef

Mika Juutinen, Helsingfors

Förvaltningsdirektör

Petra Määtänen, Åbo

Direktör för rusmedelsarbete

Kirsi Torikka, Nyslott

Direktör

Heikki Pärnänen, Helsingfors

Förhandlingsdirektör

Kristian Karrasch, Helsingfors

JM

Piritta Poikonen, Koisjärvi

Intressebevakningsdirektör

Else-Mai Kirvesniemi, Helsingfors

Organisation 31.12.2022

Möjliggörande funktioner

Verkställande direktör Jaakko Kiander

Enheten för compliance, riskhantering och förvaltning
Förvaltningsdirektör Markus Mankin

Intern revision

Chef för intern revision Päivi Alanko

Strategi och utveckling

Utvecklingschef Mikko Kenni till 31.7

Direktör, arbetsgivarkundrelationer och arbetsförmåga
Mikko Kenni vid sidan av sin egen tjänst från 1.8

Enheten för kommunikation, intressentsamarbete och
hållbarhet

Kommunikationsdirektör Reija Hyvärinen

Pensions- och ICT-funktionen

Vice verkställande direktör
Kimmo Mikander

Kundtjänstenheten

Kundtjänstdirektör Taina Uronen

Pensionstjänstenheten

Pensionsdirektör Eija Korhonen

Betalningstjänstenheten

Pensionsdirektör Saila Lassila

ICT-tjänstenheten

IT-direktör Tommi Heinonen

Enheten för juridiska tjänster

Direktör för juridiska ärenden Jussi-Pekka Rantanen

Arbetsgivarfunktionen och funktionen för arbetsförmåga

Vice verkställande direktör Tapani Hellstén

Teamet för digitalisering och serviceutveckling
Utvecklingsdirektör Jarno Mäkinen

Enheten för arbetsgivarkundrelationer och
arbetsmiljöledning

Direktör, arbetsgivarkundrelationer och arbetsförmåga
Kati Korhonen-Yrjänheikki till 9.5

Utvecklingschef Mikko Kenni vid sidan av sin egen tjänst
11.5 –31.7

Direktör, arbetsgivarkundrelationer och arbetsförmåga
Mikko Kenni från 1.8

Enheten för beslut om arbetsförmåga

Pensionsdirektör Merja Paananen

Enheten för försäkringsmedicin

Chefsöverläkare Tuula Metsä

Placeringsfunktionen

Placeringsdirektör

Ari Huotari

Enheten för aktieplaceringar

Direktör Jussi Karhunen

Teamet för direkta aktieplaceringar

Biträdande direktör Mikko Koskela

Teamet för externa aktieplaceringar

Biträdande direktör Silja Varmola

Enheten för direkta ränteplaceringar, valuta och derivat
Direktör Fredrik Forssell

Enheten för externa ränteplaceringar
Direktör Erika Tikka

Enheten för alternativa placeringar
Direktör Markus Pauli

Enheten för fastighetsplaceringar
Fastighetsplaceringsdirektör Carl-Henrik Roselius

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

Låneteamet
Lånechef/Jurist Osku Eskelinen

Operativa direktörens ansvarsområde
Placeringsdirektörens ersättare
Operativ direktör, placeringar Maaria Eriksson

Placeringsstrategienheten
Direktör Tommi Moilanen

Forsknings- och koordineringsteamet för ansvarsfulla investeringar
Biträdande direktör Kirsi Keskitalo

Enheten för investeringsrapportering och riskhantering
Biträdande direktör Majja Sarlomo (föräldraledig från 30.5.2022)
Ledande expert Tuomo Koskinen vid sidan av sin egen tjänst från 31.5
Utvecklingschef Juhani Ostrovski
Utvecklingschef Juha Soininen

Enheten för värdepappershantering
Värdepappershanteringschef Johanna Haukkovaara

Funktionen för planering av ekonomin och verksamheten

Ekonomidirektör
Tom Kåla

Enheten för finansieringsplanering
Aktuariechef Roman Goebel vid sidan av sin egen tjänst till 31.3.2022
Aktuariedirektör Piia Laaksonen från 1.4.2022

Ekonomienheten
Ekonomichef Olli Pasanen

HR-enheten
HR-direktör Mika Gylén

Enheten för register och pensionsavgifter
Register- och pensionsavgiftschef Katri Tolonen

Enheten för interna tjänster
Arbetsmiljöchef Kristina Vuorela

PENSIONSPROFFS FÖR
DEN OFFENTLIGA SEKTORN



www.keva.fi

00087 KEVA
Telefon 020 614 21