

Verksamhetsberättelse 2023



Innehåll

Verkställande direktörens översikt:			
Resultatrikt verksamhetsår	3	Kapital- och hedgefondplaceringar	29
		Styrning av placeringsverksamheten	30
		Ansvarsfulla investeringar	30
STYRELSENS VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2023	5		
Omvärlden och pensionssystemet för		Dotter- och intressebolag	31
Kevas medlemssamfund	5	Pensionsansvarsfonden	31
Välfärdsområdena inledde sin verksamhet	5	Kapitalvärde av förmåner inom pensions-	
Lönesumman och pensionsutgiften ökade snabbt	6	systemet för Kevas medlemssamfund	31
Kevas styrelse beslutade att höja risknivån i placeringsportföljen	6	Verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter	32
Avgiftsstrukturen hos Kevas medlemssamfund ändrades	7	Förvaltning	34
Mot en arbetspensionsreform	7	Fullmäktige	34
Författningsändringar	7	Styrelsen	35
Kundrelationer	9	Revisions- och riskhanteringsutskottet	36
Privatkunder	9	Utnämnings- och belöningsutskott	36
Arbetsgivarkunder	10	Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet	36
Stöd av arbetsförmåga och multi-professionella team	11	Ledningsgruppen	37
Projektet Hållbart arbetsliv	13	Personal	38
Digitala tjänster	14	Utveckling av personalprocesserna	38
Nätverkssamarbete och partnerskap	14	Stöd för arbetsgemenskapen och arbetsförmågan	38
Utvecklingspengar och forskningsverksamhet	16	ICT-tjänster	40
Pensioner och förmåner	18	Intern kontroll	41
Ansökningar och beslut	18	Riskhantering	41
Handläggningstider för pensionerna	20	Compliance	43
Invalidpensioner och yrkesinriktad rehabilitering	21	Intern revision	45
Rättelseförfarande vid pensionsbeslut	22	Principerna för hållbarhet	46
Pensionsavgång	22	Framtidsvisioner	47
Utbetalda pensioner	23	BILAGA	49
Avgiftsinkomst	25	Tabeller enligt pensionssystem	49
Placeringsverksamhet	27	Förvaltningsorgan	55
Ränteplaceringar	28		
Aktieplaceringar	28		
Fastighetsplaceringar	29		

Verkställande direktörens översikt: Resultatrikt verksamhetsår

Den ekonomiska utvecklingen 2023 var blandad. Stämningen präglades av den snabba inflationen och den stramare penningpolitiken till följd av den, Rysslands fortsatta anfallskrig, konflikten i Mellanöstern och andra geopolitiska spänningar. De värsta farhågorna om en lågkonjunktur besannades dock inte på global nivå. Inflationen började sakta ner klart under året och mot slutet av året började marknaden hoppas på räntesänkningar.

Kevas placeringsår 2023 var bra. Under årets sista månader ökade värderingsnivåerna för aktier, medan förväntningarna om lägre räntor hade en positiv inverkan på räntemarknaden. I Kevas placeringsportfölj gjorde alla viktiga tillgångslag, med undantag för fastighetsplaceringar, ett starkt resultat. Avkastningen på placeringarna var 6,8 procent och marknadsvärdet av dem ökade till 65,7 miljarder euro.

År 2023 var historiskt för Kevas medlemssamfund när ansvaret för anordnande av social- och hälsovården och räddningsväsendet överfördes från kommunerna till välfärdsområdena. På Keva var man väl förberedd inför förändringen, och partnerskapet med nya arbetsgivare etablerades smidigt. I välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna arbetar omkring 274 000 försäkrade hos Keva. Reformen hade inga konsekvenser för deras pensionsskydd.

Avkastningen på placeringarna var 6,8 procent och marknadsvärdet av dem ökade till 65,7 miljarder euro.



Verkställande direktör Jaakko Kiander

Både pensionsutgiften och lönesumman ökade exceptionellt snabbt i pensionssystemet för Kevas medlemssamfund 2023. Pensionsutgiften ökade med 9 procent, särskilt på grund av den stora indexhöjningen på 6,8 procent i början av året. Inkomsterna ökade i kommunerna och välfärdsområdena snabbare än den allmänna inkomstnivån, vilket innebar att lönesumman ökade exceptionellt mycket, med 7,2 procent.

De långsiktiga finansieringsutsikterna för de pensioner som Keva ansvarar för var fortsatt stabila. Tack vare det starka finansiella läget kunde den måttliga sänkningen av pensionsavgifterna för kommunsektorn och välfärdsområdena fortsätta. Kevas fullmäktige beslutade att arbetspensionsavgifterna 2024 är i snitt omkring 27,15 procent av lönesumman i dessa sektorer.

Underskottet i den offentliga ekonomin blev klart större 2023 till följd av realekonomins svaga utveckling och den minskade inkomstökningen. Utsikterna är fortfarande svåra. Anpassningen av den offentliga ekonomin, servicebehoven hos den åldrande befolkningen

och de regionala skillnaderna i de demografiska trenderna har en stor inverkan på verksamheten hos Kevas medlemsamfund under kommande år. Samtidigt lider flera branscher i den offentliga sektorn av brist på arbetskraft.

Kevas mål är att vara en serviceorienterad och kostnadseffektiv partner för sina kunder. Vi lyckades uppnå dessa mål. Kostnadseffektiviteten fortsatte att förbättras och förhållandet mellan de totala rörelsekostnaderna och lönesumman sjönk till 0,37 procent 2023. Måttet omfattar rörelsekostnader netto (inklusive placeringsverksamhet), lagstadgade avgifter och avskrivningar. De totala rörelsekostnaderna per privatkund uppgick till cirka 80 euro.

Samtidigt förbättrades de mått som beskriver kundnöjdheten från redan höga nivåer både när det gäller privatkundernas kundupplevelse och arbetsgivarnas nöjdhet.

Den genomsnittliga handläggningstiden för pensionsansökningar förkortades ytterligare jämfört med föregående år: 4 dagar för ålderspensioner och 27 dagar för invalidpensioner. Förra året var våra handläggningstider kortare än genomsnittet i den privata pensionssektorn.

Under de senaste åren har antalet pensionsbeslut som fattats hos Keva varit ganska stabilt.

Den genomsnittliga handläggningstiden för ansökan om ålderspension var 4 dagar.

Det mycket höga antalet ansökningar om ålderspension och partiell ålderspension 2022 till följd av den exceptionellt stora höjningen av pensionsindex jämnades ut. År 2023 fattades något under 67 000 pensionsbeslut, en minskning med cirka 11 procent jämfört med året innan.

I utvecklingen av tjänster för både privat- och arbetsgivarkunder fokuserade vi fortfarande på att förbättra kvaliteten och tillgängligheten av e-tjänster. Antalet användare av alla digitala tjänster ökade kraftigt jämfört med 2022, med 10–44 procent beroende på tjänst.

År 2023 var det första hela verksamhetsåret för Kevas projekt Hållbart arbetsliv. Projektet hjälper organisationer i den offentliga sektorn att återhämta sig från coronapandemin och ökningen av riskerna för arbetsoförmåga, och inom ramen för det utvecklas allt bättre verktyg som stöd för arbetsmiljöledning.

Vi startade en träning för att främja framgång i det ändrade arbetslivet för personalen. Träningen grundar sig på hörnstenarna för ett gott sakkunnigarbete som fastställdes tillsammans 2022.

I slutet av året godkände styrelsen Kevas hållbarhetsprinciper som beskriver de med tanke på Kevas uppgifter viktigaste principerna för hållbarhet.

Vi förberedde oss också för jubileumsåret 2024 då Keva fyller 60 år.

Jaakko Kiander
verkställande direktör

Styrelsens verksamhetsberättelse 2023



Omvärlden och pensionssystemet för Kevas medlemssamfund

Utvecklingen i världsekonomin var varierande år 2023. Stämningen präglades av den snabba inflationen och den stramare penningpolitiken till följd av den, Rysslands fortsatta anfallskrig, konflikten i Mellanöstern och andra geopolitiska spänningar. Tillväxten i världshandeln var blygsam.

Under året överraskade dock tillväxten i världsekonomin positivt. Tillväxten backades speciellt upp av den starka arbetsmarknaden och efterfrågan på tjänster. Utvecklingen var starkast i USA. I Europa och Kina var utvecklingen svagare.

Inflationen började avta snabbt genast i början av året till följd av energipriserna, och under året minskade också kärninflationen på olika håll. Det resulterade i att åtstramningarna av penningpolitiken upphörde under sommaren och början av hösten. Centralbankerna förväntas sänka räntorna 2024, vilket ledde till att marknadsräntorna sjönk i slutet av 2023.

Sett till förväntningarna visade sig 2023 vara ett rätt bra år på finansmarknaden. I och med att den värsta oron för en recession skingrades och till följd av förväntningarna på en lättare penningpolitik avkastade aktier och företagsobligationer relativt bra i synnerhet i USA, och avkastningen var bra också i Europa. Helsingforsbörsens avkastning landade på minus till följd av den ogynnsamma sektorstrukturen. Avkastningen på Kevas placeringsportfölj var 6,8 procent.

Den finländska ekonomin hamnade in i en recession 2023. Byggandet minskade avsevärt, investeringarna krympte och även den privata konsumtionen minskade. Sysselsättningsgraden sjönk och arbetslösheten började öka

på sommaren, men historiskt sett är sysselsättningen fortfarande på en mycket hög nivå. Bristen på kvalificerad arbetskraft är fortfarande ett problem i flera sektorer. I Kevas medlemssamfund är bristen på arbetskraft störst i social- och hälsovårdstjänsterna och i småbarnspedagogiken, och under de närmaste åren förväntas läget bli värre.

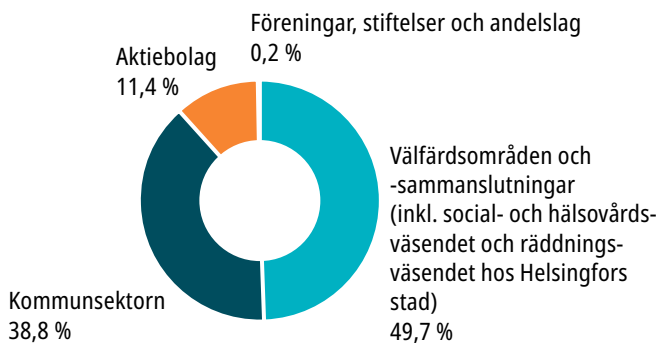
I och med realekonomins svaga utveckling blev underskottet i den offentliga ekonomin betydligt större 2023. Utsikterna för den offentliga ekonomin är fortfarande dåliga. Efter välfärdsområdesreformen finns problemen först och främst inom området för de offentliga finanserna. I kommunekonomin var 2023 ännu ett exceptionellt starkt år tack vare de skatteinkomster som hänför sig till vårdreformen. Anpassningen av den offentliga ekonomin, servicebehoven hos den åldrande befolkningen och den regionala differentieringen av demografiska trender har en stor inverkan på verksamheten hos Kevas medlemssamfund under kommande år.

Kevas verksamhet och utförandet av de primära uppgifterna var fortsättningsvis stabila. De långsiktiga finansieringsutsikterna för pensionerna för Kevas medlemssamfund var också stabila. Det stabila läget gjorde det möjligt att fortsätta med måttliga sänkningar av pensionsavgifterna för kommunsektorn och välfärdsområdena, och fullmäktige fastställde 27,15 procent som avgiftsnivå för 2024 i december 2023.

Välfärdsområdena inledde sin verksamhet

År 2023 var historiskt för Kevas medlemssamfund när ansvaret för anordnande av social- och hälsovården och räddningsväsendet

Lönesumma som försäkrats hos Keva per medlemssamfund 2023



överfördes från kommunerna till välfärdsområdena. Samtidigt överfördes ansvaret för finansieringen av tjänsterna från kommunerna till staten, varvid kommunernas ekonomi halverades jämfört med tidigare. Arbetstagarnas pensionsförsäkring kvarstod hos Keva.

I välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna arbetar omkring 274 000 försäkrade hos Keva. Andelen av lönesumman i välfärdsområdena av lönesumman som försäkras hos Keva är cirka 50 procent. (Social- och hälsovårdsväsendet och räddningsväsendet hos Helsingfors stad ingår i talen.)

På Keva var man väl förberedd inför förändringen och partnerskapet med nya arbetsgivare etablerades smidigt 2023. Keva stödde välfärdsområdena i förändringen genom att erbjuda information och verktyg som stöd för ledningen, arbetspensionsförsäkringen och arbetshälsan.

Lönesumman och pensionsutgiften ökade snabbt

År 2023 ökade inkomsterna i kommunerna och välfärdsområdena snabbare än den allmänna

inkomstnivån i och med löneprogrammet och i välfärdsområdena också i och med harmonisering av lönerna. Lönesumman i Kevas medlemssamfund ökade exceptionellt mycket, med 7,2 procent. Antalet försäkrade ökade med 2,6 procent och den genomsnittliga inkomsten med 5,7 procent. Hos staten ökade lönesumman med 4,6 procent och inom kyrkan med 3,6 procent.

Indexhöjningarna av arbetspensionerna var exceptionellt höga 2023 och ännu 2024 på grund av den tidigare inflationen. Arbetspensionsindex steg med 6,8 procent år 2023 och med 5,7 procent år 2024. Trots den stora indexhöjningen ökade antalet pensionsansökningar i årsskiftet 2023–2024 inte lika mycket som året innan eftersom skillnaden mellan arbetspensionsindex och lönekoeficienten var betydligt mindre än föregående år. Indexhöjningarna under kommande år kommer troligen att vara klart mindre när inflationen saktar in.

Eftersom pensionsavgiften för Kevas medlemsamfund sjönk 2023 ökade avgiftsinkomsten långsammare än lönesumman. Den totala avgiftsinkomsten var 6,10 md euro (+4,8 %). Pensionsutgiften var 6,75 md euro (+9 %). Finansnettot var således 647 miljoner euro på minus och det täcks med placeringsavkastning.

Kevas styrelse beslutade att höja risknivån i placeringsportföljen

Kevas styrelse beslutade i juni 2023 att höja risknivån i placeringsportföljen. Syftet med det är högre långsiktig avkastning. En del av pensionsutgiften har sedan 2017 finansierats med placeringsavkastning och dess betydelse vid finansieringen av pensionerna kommer att öka framöver. Av den nuvarande fondens

66 miljarder euro är omkring 48 miljarder placeringsavkastning.

Riskenivån höjs i praktiken genom en gradvis ökning av aktievikten i den referensportfölj som Kevas styrelse fastställt och som definierar den totala riskenivån. Risknivån för de egentliga placeringstillgångarna följer denna utveckling dock med eventuella undantag inom ramen för fullmakten att göra undantag. Höjningen av riskenivån ökar den förväntade långsiktiga avkastningen men på kort sikt kommer avkastningen på placeringstillgångarna att fluktuera mer än tidigare.

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. År 2024 är den lönebaserade avgiften 24,4 procent och det totala beloppet av utjämningsavgiften är 632 miljoner euro (2,75 % av medlemssamfundens lönesumma).

Mot en arbetspensionsreform

Finansministeriet och Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte i oktober 2023 en arbetsgrupp att kartlägga en arbetspensionsreform i syfte att stärka den offentliga ekonomin med omkring en miljard euro på lång sikt. Dessutom ska man söka lösningar för att stabilisera pensionsförsäkringsavgiftens nivå på lång sikt med hjälp av ett regelbaserat stabiliseringsystem. Arbetet ska vara slutfört 31.1.2025.

Läget för finansieringen i det pensionssystem som Keva ansvarar för är enligt aktuella uppgifter i regel stabil på lång sikt. Eftersom pensionsförmånerna i dag är huvudsakligen likadana i den privata och offentliga sektorn kommer ändringar i förmåner efter den kommande pensionsreformen också att inverka på de pensioner som Keva ansvarar för och bidra till att stärka utsikterna för finansieringen av dem.

Författningsändringar

De ändringar i lagen om Keva som gäller pensionsavgifter trädde i kraft 1.1.2023. Pensionsavgifterna utgörs sedan 2023 av en pensionsavgift som grundar sig på arbetsinkomster, en invalidpensionsavgift och en utjämningsavgift. Enligt lagen ska medlemssamfundens arbetsinkomstbaserade pensionsavgift och invalidpensionsavgift tillsammans i genomsnitt vara på samma nivå som arbetspensionsförsäkringsavgiften enligt lagen om pension för arbetstagare. Kommunerna och välfärdsområdena betalar utjämningsavgift vars fördelningsförhållande föreskrivs i lag.

En ändring av lagen om Keva trädde i kraft 1.4.2023 som gällde företrädare för välfärdsområdena i Kevas förvaltning. I fortsättningen beaktas i sammansättningen av Kevas fullmäktige och styrelse också välfärdsområdenas företrädare. Samtidigt ändrades 3 § i lagen om Keva så yrkeshögskoleaktiebolag har rätt att kvarstå som Kevas medlemssamfund till slutet av 2035 oberoende av ändringar som sker i ägarförhållandena.

I pensionslagen för den offentliga sektorn gjordes ändringar i fråga om rehabilitering fr.o.m. 1.1.2023. Syftet med de ändringar som gjordes i kriterierna för arbetspensionsrehabilitering var

att förenkla verkställigheten av arbetspensionsrehabilitering. Ytterligare mål var att förbättra förutsebarheten av beslut, enhetligheten av beslutspraxis och jämlikheten mellan sökande. De ändrade bestämmelserna utgör en entydigare grund för den lagstadgade ansvarsfördelningen mellan arbetspensionsanstalterna och Folkpensionsanstalten i fråga om yrkesinriktad rehabilitering.

Samtidigt föreskrevs det om avbrytande av rehabiliteringsförmån för att förfarandet ska vara enklare i sådana situationer där själva rehabiliteringen har avbrutits men kriterierna för indragning av rehabiliteringsförmånen inte uppfylls. Därtill föreskrevs det om ett regress-

förfarande mellan arbetspensionsanstalterna och FPA som har som mål att göra handläggningen av retroaktivt beviljade rehabiliteringsförmåner smidigare genom att möjliggöra indrivning mellan anstalterna i stället för återkrav av förmånstagaren.

I december 2023 godkändes ändringar av arbetspensionslagarna som trädde i kraft i början av 2024. Ändringarna i pensionslagen för den offentliga sektorn gäller främjande av e-tjänsten och att den årliga förordning om åldersklassspecifika pensionsåldersgränser från och med hösten 2026 får utfärdas högst en månad senare jämfört med den tidigare bestämmelsen.



Kundrelationer

Privatkunder

Keva har hand om arbetspensionstjänsterna för ca 1,3 miljoner anställda och pensions-tagare i den offentliga sektorn. Av dessa är cirka 736 000 försäkrade och 614 000 pensions-tagare.

Privatkundernas besök i tjänsten Min pension har ökat varje år sedan 2011. Antalet inloggningar i tjänsten 2023 var redan cirka 1,74 miljoner, vilket innebär en ökning 6,4 procent jämfört med föregående år.

Självbetjäningsgraden som beskriver kundernas självbetjäning i förhållande till personlig betjäning var 92 procent för hela året, en ökning med cirka 3 procent från året innan. Nästan 92 procent av de kunder som gett respons upplevde att det var lätt att använda tjänsten Min pension.

Användargränssnittet för tjänsten Min pension kompletterades 2023 med nya funktioner och bland annat i meddelandetjänsten förnyades. Ansökningstjänsten utvecklades ytterligare.

Fokusområden för kundstyrningen var att utöka användningen av e-tjänsten Min pension samt att främja pappersfri tjänst. Under året genomfördes flera marknadsföringskampanjer som ledde till att allt fler kunder beställde tjänsten. I dokumentprocesser utnyttjades Suomi.fi-kanalen och en allt större andel av Kevas kundbrev skickades endast elektroniskt.

År 2023 uppgick antalet samtal till privatkundernas rådgivningsnummer till totalt cirka 121 300. Omkring 80 procent av samtalen gällde pensionsrådgivning och resten frågor om utbetalning och arbetsförmåga. Antalet telefonsamtal var åter på normal nivå efter föregående

årets överbelastning till följd av frågor om index och partiell förtida ålderspension. Kunderna värdesätter telefontjänstens sakkunskap och vänlighet. Över 93 procent av de kunder som gett respons upplevde att det var enkelt att sköta ärenden i telefontjänsten.

Keva ordnade 10 evenemang med pensionswebbinarier med olika teman för privatkunderna. Webbinarierna nådde omkring 7 100 kunder och kundnöjdheten med dem var 89,5 procent (CES).

Användningen av nättjänster ökade ytterligare år 2023. Kevas webbplats besöktes nästan 3,7 miljoner gånger (3 684 023 besök), en ökning med nästan 24 procent från året innan. Privatkundernas avsnitt besöktes cirka 2,4 miljoner gånger. Den mest populära sidan på webbplatsen keva.fi var fortfarande sidan för tjänsten Min pension som besöktes omkring 1,6 miljoner gånger.

Antalet inloggningar i själva tjänsten Min pension ökade måttligt efter rekordantalet året innan. Antalet inloggningar i tjänsten var redan cirka 1,74 miljoner, vilket innebär en ökning med 6,4 procent jämfört med föregående år.

Via meddelandetjänsten besvarades omkring 56 200 frågor som privatkunder skickat. På webbplatsen besvarades kundernas frågor också av chattbotten Ilona, antalet chattar var cirka 58 700. Kunderna fick svar i cirka 87 procent av fallen.

Keva samlade in respons från kunderna i stor utsträckning i olika servicekanaler. Antalet responser från privatkunder var drygt 50 000 år 2023. Antalet responser var samma som 2022. 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 2023 upplevde i genomsnitt 92 procent av de kunder som gett respons att det var enkelt att sköta ärenden med oss. Upplevelsen om att det är enkelt att sköta ärenden hade utvecklats positivt jämfört med året innan. Upplevelsen utvecklades mest i e-tjänsten Min pension där resultatet steg med 3 procentenheter jämfört med året innan.

Under 2023 utvecklades privatkundernas tjänster och serviceprocesser ytterligare för att motsvara kundens behov.

Utvecklingsarbetet grundade sig på en analys och utnyttjande av insamlade kund- och affärsinformation. Under året utvecklades bland annat en omfattande Power Bi-rapporteringshelhet som stöd för djupare kundförståelse. Kundrespons analyserades med hjälp av AI.

Kundinformation utnyttjades vid organisationens samutveckling och stärkning av en kundorienterad verksamhetsmodell. Också ledning genom information som ett kompetensområde stärktes i privatkundsprocesserna.

Kundrådets process och roller förnyades under året. Rådet integrerades i den process för utveckling av tjänster som grundar sig på information. Syftet med kundrådet är att effektivisera utvecklingsprocesserna och utveckla tjänsterna så att de motsvarar kundernas behov bättre.

Arbetsgivarkunder

Vid utgången av 2023 hade Keva totalt cirka 2 000 arbetsgivarkunder. Drygt hälften av dessa var organisationer i kommunsektorn

Arbetsgivarkunder 31.12.2023

Typ	Antal st.
Kommunsektorn och välfärdsområdena	1 084
Kommuner och städer	309
Samkommuner	90
Välfärdsområden och välfärdssammanslutningar	24
Aktiebolag	638
Föreningar och stiftelser	18
Övriga kommunorganisationer	5
Övriga system	820
Arbetsgivarkunder inom staten	563
Kyrkans organisationer	254
Arbetsgivarkunder inom FPA	1
Finlands Banks organisationer	2
TOTALT	1 904

och välfärdsområdena medan lite under 600 var statliga arbetsgivare. Resten är kyrkans organisationer. Därtill är FPA och Finlands Bank arbetsgivarkunder hos Keva.

För största delen av Kevas arbetsgivarkunder var 2023 ett historiskt år. Social- och hälsovårdstjänsterna som i årtionden varit på kommunernas ansvar övergick till välfärdsområdena 1.1.2023. Det ledde till att kommunerna, välfärdsområdena och statens organisationer fick lära sig nytt och vänja sig vid en ny kontext. Samtidigt som social- och hälsovårdstjänsterna och räddningsväsendet överfördes till 21 områden och Helsingfors stad beredde också reformen av arbets- och näringsstjänsterna 2024 redan för fullt. Också den reformen gäller kommunfältet och därtill även statsförvaltningen, i synnerhet de organisationer som har en koppling till arbetskraft och näringar.

Den största enskilda frågan som nästan utan undantag betonas vid kundmöten är emellertid

fortfarande den brist på arbetskraft som belastar hela landet och olika sektorer. Detta syns konkret också i de förväntningar och önskemål som kunderna har gentemot Keva. Ledningen i olika kundorganisationer har alltmer börjat fokusera på arbetsmiljöledning och dess betydelse har ökat i synnerhet i ledningsgruppernas arbete i välfärdsområdena. I samband med träningen kring arbetsmiljöledning på våren och sommaren träffade vi ungefär 100 representanter för välfärdsområdenas ledningsgrupper och hr från olika håll i Finland. I resultaten av vår enkät uppskattade 80 procent av svarspersonerna att arbetsmiljöledning har blivit en bestående del av ledningens agenda.

Vårdreformen har varit mycket synlig i arbetet med arbetsgivarkunderna 2023. Det strategiskt viktiga målet om ett lyckat övertagande av välfärdsområdena och skapande av partnerskap uppfylldes. Också partnerskapet med städer och kommuner i den nya situationen fortsatte på en god nivå 2023. Även kundrelationerna med statens och kyrkans organisationer utvecklades positivt.

År 2023 var det första hela året få Kevas projekt Hållbart arbetsliv pågick. Projektet Hållbart arbetsliv hjälper organisationer i den offentliga sektorn att klara av och återhämta sig från coronapandemin och ökningen av riskerna för arbetsförmåga, och inom ramen för det utvecklas allt bättre verktyg som stöd för arbetsmiljöledning. Projektet får statsbidrag från Finlands program för hållbar tillväxt som finansieras ur EU:s facilitet för återhämtning och resiliens.

Enligt den undersökning som genomfördes bland Kevas arbetsgivarkunder i slutet av hösten 2023 är arbetsgivarkundernas kundupp-

levelse på en hög nivå. De viktade helhetsbetygen sjönk en aning (år 2023 84,4 – år 2022 84,8) men rekommendationsindex (NPS) steg ytterligare och är nu 57 (2022: 54). Kevas styrkor ur kundernas synvinkel är fortfarande det smidiga samarbetet och sakkunskapen. Pensionsförsäkringen motsvarar kundernas förväntningar och den får mycket beröm. 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.

Över 80 procent av samarbetet med kunderna skedde via nätet.

Stöd av arbetsförmåga och multiprofessionella team

Kärnan för Kevas arbetsmiljöledning utgörs av multiprofessionella team som har bildats för att utveckla betjäningen av arbetsgivarkunder och kundupplevelsen. De multiprofessionella teamen kombinerar arbetsgivartjänster och dialog och samarbete mellan specialister på lösningar för arbetsförmågan och försäkring. Under året standardiserades verksamheten i de multiprofessionella teamen, och i slutet av året gjorde internrevisionen en bedömning av styrkorna och utvecklingsobjekten i verksamheten. Utvecklingsobjekten kommer att implementeras i vardagen under 2024.

Välfärdsområdesreformen hade betydande konsekvenser också för privatkunderna och stödet av deras arbetsförmåga. I början av 2023 tog Keva upp utmaningarna med kontinuiteten

eller införandet av processerna för arbetsförmågan för partiellt arbetsföra samt de metoder med vilka de kan påverkas.

Funktionen hos processerna för arbetsförmågan för partiellt arbetsföra inverkade förmodligen också på pensions- och förmånsansökningar i början av året. Antalet ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering har sjunkit redan flera år och i synnerhet i början av året var antalet ansökningar betydligt mindre än vid samma tidpunkt året innan. Antalet ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering sjönk totalt med omkring 9 procent år 2023.

Samtidigt avslogs allt flera ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering. År 2023 fick endast 52 procent av sökandena positivt beslut om ansökan. Denna utveckling beror antagligen delvis på att man i större utsträckning använder stödformer såsom partiell sjukdagpenning, ersättande arbete eller arbetsprovning enligt lagen om företagshälsovård i stället för yrkesinriktad rehabilitering. Det ökade antalet avslag på ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering är en utmaning som gäller hela arbetspensionssektorn. En förklaring för fenomenet är också att arbetspensionsaktörerna ser striktare på risken för sannolikheten för arbetsoförmåga. I lagen ändrades förutsättningarna för arbetspensionsrehabilitering inte 2023 men tidigare kunde ett positivt beslut om arbetspensionsrehabilitering också grunda sig på eventuell risk för arbetsoförmåga.

Kevas nya serviceproducenterna inom rehabilitering inledde verksamheten i början av 2023. Samtidigt förnyade Keva de processer som gäller serviceproducenterna inom rehabilitering. Utöver systemförändringar och utökad automatik ändrades också innehållet i proces-

sen för serviceproducenterna. Bland annat rehabiliteringsklienten fick fler möjligheter att välja rehabiliteringshandledare, och dessutom förnyades tjänsterna för arbetstagare som fick rehabiliteringspenning för studier och omskolning.

Samtidigt förnyades stödet till de personer som fått avslagsbeslut (tidigare lägesbedömning). Sedan början av 2023 kan handledningstjänsten för personer som fått avslagsbeslut beviljas personer som fått avslagsbeslut på yrkesinriktad rehabilitering eller invalidpension.

Också antalet ansökningar om delinvalidpension sjönk avsevärt 2023, med omkring 8 procent. Utnyttjande av delinvalidpension som stöd för fortsättning i arbete trots nedsatt arbetsförmåga har varit en styrka i den offentliga sektorn redan länge, och utvecklingen 2023 är därför oroväckande.

Kevas multiprofessionella team sammanslår arbetsgivar- och privatkundernas processer till en helhetskundrelation i fråga om hanteringen av kundrelationerna. Att identifiera fenomen bakom processen privatkundernas arbetsförmåga och utnyttjande av dem vid stödet av arbetsgivarkundernas arbetsmiljöledning är en del av de multiprofessionella teamens kundarbete. Samtidigt strävar man efter att identifiera behovet av nya digitala tjänster. År 2023 vidareutvecklades de skyddade blanketterna med vilka både privat- och arbetsgivarkunder kan meddela uppgifter på ett säkert sätt för handläggningen av pensioner eller förmåner eller för andra ändamål. Den interna processen för arbetsgivarkundernas meddelandetjänst utvecklades på Keva under 2023 och utvecklingen fortsätter 2024.

Keva ingick ett strategiskt partnerskapsavtal med Jväsksylä yrkeshögskola för 2023–2025. Inom ramen för det utvecklades samarbetet och kompetensen om yrkesinriktad rehabilitering och genomförs en utbildning som samordnare för arbetsförmågan.

Projektet Hållbart arbetsliv

Projektet Hållbart arbetsliv fick en bra start i början av 2023. I början av året undertecknade vi samarbetsavtal om projektpartnerskap med 29 arbetsgivare i den offentliga sektorn. Projektet inleddes med 14 välfärdsområden, 10 kommunorganisationer och med statens säkerhetssektor. På våren inleddes också med kyrkans arbetsgivare nätverksverksamhet som en del av projektet för utvecklingen av kompetens i arbetsmiljöledning.

Projektets sju serviceutvecklings- och kundpiloter har framskridit planerligt. Kundupplevelsen har varit mycket bra och responsen positiv. I följd var NPS för kundmötena inom ramen för projektet sammanlagt 84.

I projektet utvecklades under året tre digitala tjänster. Kevas Pulsenkät byggdes upp och pilottestades i projektorganisationerna. Ett koncept utvecklades för verktyg för förebyggande av risken för arbetsoförmåga. En första version av tjänsten kunde börja pilottestas i slutet av året. Den tekniska plattformen för Kevas tillämpning för hållbara karriärer blev klar för pilottestning och det första innehållet blev färdiga i slutet av året.

Projektet för företagshälsovårdssamarbete framskred från kundspecifika lägesbilder till utvecklingen av organisationsspecifika mallar. Alla pilotorganisationer i projektet för utvecklingen av kompetens i arbetsmiljöledning

kunde inläsa utvecklingsarbetet och de första produkterna till Kevas tjänst Inlärningsmiljö färdigställdes. I projektet Metoder för karriärplanering startade pilottestningen av en karriärcoach i nästan alla organisationer och också resten av organisationerna startade den i början av 2024. Därtill utvecklade organisationerna sina egna projekt för karriärplanering vidare. Under året slutfördes arbetsprövningen som stöd för kontakt till arbetslivet för personer som får rehabiliteringsstöd på grund av depression, och en slutrapport började sammanställas. Utifrån pilotförsöket inleddes inom ramen för projektet i slutet av året ännu ett nytt delprojekt vars syfte är att utveckla ett verktyg som stöd för chefsarbetet för att förebygga frånvaro på grund av depression.

Forskningsprojektet framskrev, planen precisades och på våren 2023 samlades material in för en undersökning om företagshälsovårdssamarbete och arbetsmiljöledning i den offentliga sektorn. Cheferna i projektorganisationerna deltog nu som en ny grupp av svarspersoner i undersökningen. Resultaten av undersökningen publicerades i december och presenterades för en bred publik på ett webinarium. Nästa gång görd undersökningen i början av 2024, och den kan således också utnyttjas för att utvärdera projektets effekter.

Projektets kvantitativa mål är att minst 600 arbetsplatser i den offentliga sektorn ska delta före slutet av 2024. I det här arbetet har Kevas nätverk och evenemang en central roll. En plan på spridning av delprojekten inom projektet byggdes upp under våren 2023: På hösten var ledning av företagshälsovårdssamarbetet temat för det nationella nätverket och 12 regionala nätverk. I dem delades resultat av delprojektet om företagshälsovårdssamarbete och samut-

vecklades ledningen av företagshälsovårdssamarbete. I det riksomfattande nätverket samutvecklades Kevas pulsenkät och digitala verktyg för förebyggande av risken för arbetsförmåga. Via våra nätverk och evenemang hade i slutet av året redan drygt 400 arbetsplatser i den offentliga sektorn på något sätt deltagit i åtgärderna inom projektet.

Digitala tjänster

Antalet användare av alla digitala tjänster ökade kraftigt jämfört med 2022, med 10–44 procent beroende på tjänst.

I webbtjänsten för arbetsgivare kan arbetsgivarkunderna sköta ärenden kring pensionsförsäkring, inhämta statistik och ta i bruk verktyg bland annat för hanteringen av risker för arbetsförmågan. Nättjänstens betydelse som servicekanal har ökat ytterligare och merparten av arbetsgivarna använder den. Antalet användare och besök i webbtjänsten för arbetsgivare fortsatte att öka. I synnerhet ändringarna i meddelandetjänsten och den förbättrade rapporteringen i avsnittet om pensionsavgifter bidrog till den ökade användningen. I slutet av året fick kunderna via webbtjänsten tillgång till en förnyad helhet över situationsinformation som är avsedd för hantera risken för arbetsförmåga. Serviceutvecklingen fokuserade speciellt på smidig och lätt användning. Rekommendationsindex för webbtjänsten steg jämfört med föregående år.

Tjänsten Nyckeluppgifter som gäller kostnader för arbetsförmåga i den offentliga sektorn har blivit etablerad i synnerhet bland stora organisationer. Vårdreformen ledde till en del utmaningar i fråga om hur uppgifter syntes i tjänsten Nyckeluppgifter. Kunderna kommer att kunna utnyttja den fulla potentialen av tjänsten

Nyckeluppgifter 2024. En ny funktion i tjänsten Nyckeluppgifter var en kalkylator för arbetsförmåga som stöder förebyggande arbetsmiljöledning.

I enkättjänsten som stöder utvecklingen av arbetshälsan och arbetsmiljöledningen ökade antalet enkäter som Kevas arbetsgivarkunder genomförde jämfört med 2022. Användbarheten och funktionerna i enkättjänsten förbättrades. Kunderna har upplevt att tjänsten är utmärkt.

Den digitala tjänsten för arbetsmiljöledning Inlärningsmiljö fick fler användare 2022. Antalet licenser var avsevärt större än året innan. Förstasidan i tjänsten Inlärningsmiljö förnyades och samtidigt infördes sex nya lärandehelheter i tjänsten. Tjänsten möjliggör kompetensutveckling för kunderna oavsett plats och tidpunkt, och den stöder användningen av andra digitala arbetslivstjänster.

Användningen av spelet Vägar till arbetsförmåga ökade och antalet organisationer som utnyttjade det 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 2023 lanserades en ny spelkaraktär i spelet Vägar till arbetsförmåga.

Nätverkssamarbete och partnerskap

Utvecklingen av nätverkstjänster och etablering av dem som en del av kundernas stöd för arbetsmiljöledning fortsatte enligt strategin (och enligt utvecklingsplanen för nätverken inom projektet Hållbart arbetsliv). Nätverkstjänsten omformades och koncepterades under året. Som resultat av utvecklingsarbetet bilar

Kevas evenemang och nätverk en ny helhet och verksamhetsmodell för serviceproduktion. För produktion av tjänsten bildades en ny servicegrupp i samarbetsförfarande.

I Kevas riksomfattande och regionala nätverk och nätverket för välfärdsområden för välfärdsområdenas HR-beredare fick kunderna aktuell information om arbetsmiljöledning och delade idéer, verksamhetsmodeller och lärdomar för utvecklingen av verksamheten som stöd för arbetsförmågan i den egna organisationen. Inom ramen för projektet Hållbart arbetsliv har kunderna dessutom deltagit i samutveckling av ledning av företagshälsovårdssamarbete och de berörda delprojekten har fått resultaten av detta arbete till sitt förfogande. Samma gäller Kevas pulsenkät och delprojektet för risken för arbetsoförmåga.

Också de kundorganisationer som beviljades arbetslivsutvecklingspengar nätverkade aktivt i Kevas regi.

Antalet kundorganisationer som anslutit sig till nätverken och deltagit i evenemang har fortsatt att öka. I slutet av 2023 ingick 711 arbetsgivarorganisationer och 1 447 personer i nätverken. I synnerhet de regionala träffarna hösten 2023 har fått beröm: genomsnittligt NPS för de regionala nätverksträffarna (12 st.) är 87,5, medan NPS för de riksomfattande nätverksträffarna har varit 73 som högst. I och med projektet Hållbart arbetsliv har 430 nya arbetsgivare anslutit sig till nätverkstjänsterna (målet var 600 nya arbetsgivare).

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, inlärningspelet, tjänsten Nyckeluppgifter och personalenkäter som självbetjäning.

Kevas utbud av evenemang för arbetsgivar-kunder och intressenter bestod främst av webinarier i syfte att minska riskerna för arbetsoförmåga och främja smidig arbetspensionsförsäkring och partnerskap med Keva. Webinarier hade bland annat personal- och ekonomiledningen, cheferna och HR-aktörerna, kontaktpersonerna i pensionsärenden, företagshälsovårdsenheterna och fackförbundsaktörer som målgrupp. Antalet evenemang till arbetsgivar-kunder minskades och en uppgång i antalet deltagare eftersträvades. Organisationernas och enskilda deltagares deltagande ökade med 5 respektive 11 procent. Webinarieras 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 partnerskapssamarbetet 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 föl infördes kompletterades nätverkssamarbetet med en ekosystemskola i vilken också sakkunniga från Keva deltog.

Utvecklingspengar och forskningsverksamhet

Arbetslivsutvecklingspengar beviljas efter konkurrens och finansieringen möjliggör innovativ och genomslagskraftig utvecklingsverksamhet för att minska riskerna för arbetsförmågan i kommunsektorn, välfärdsområdena och inom den evangelisk-lutherska kyrkan. År 2023 utvecklades ansökningsprocessen för utvecklingspengar så att kunderna hade möjlighet att söka finansiering både på våren och hösten. På våren inkom 8 ansökningar om utvecklingspengar och på hösten 28, alltså totalt 36 ansökningar. På framställan av expertrådet beviljades 15 arbetsgivarkunder Kevas arbetslivsutvecklingspengar på totalt 596 000 euro.

I de projekt som beviljades utvecklingspengar 2023 betonades bland annat utveckling av chefsarbetet samt stärkning av karriärledning och åldersmedvetet ledarskap. Ikraftträdandet av ändringen av arbetarskyddslagen inverkade på målen för utvecklingsarbetet. I projekten lyftes fram behovet av att stödja karriärerna för äldre arbetstagare, men å andra sidan också utvecklingen av kompetensen kring karriärledning i alla skeden av karriären. Stöd för partiellt arbetsföras karriärer och förutseende av riskerna för arbetsförmåga syns självfallet i projektplanerna.

Enligt planerna för utvecklingsprojekten ses arbetsmiljöledningen numera alltmer som en del av den övergripande ledningen av arbetet och arbetsgemenskapen. Utvecklingen av arbetsmiljöledning innebär också utveckling av arbetssätten, arbetsgemenskaperna, kompetensen och arbetets innehåll.

Forskningsinformation om arbetshälsan i den offentliga sektorn, arbetsmiljöledning och företagshälsovårdssamarbete samt om kostnaderna för arbetsförmåga publicerades på webbplatsen Kevatutkii.

Keva publicerade undersökningresultaten om arbetshälsan i den offentliga sektorn samt om arbetsmiljöledningen och företagshälsovårdssamarbetet, och ett webinarium ordnades om båda undersökningarna. Med hjälp av den senare undersökningen kan man bedöma effekterna av Kevas projekt Hållbart arbetsliv. I de organisationer som deltog i projektet kartlades också chefernas syn på arbetsmiljöledning. I likhet med tidigare år analyserade Keva utvecklingen av sjukskrivningar i olika yrkes- och åldersgrupper i kommunsektorn i tjänsten Nyckeluppgifter från och med 2019. Därtill genomförde Keva på begäran av Arbets- och näringsministeriet en utredningen om oavlönad första sjukdag och fördelningen av så kallad självriskdagar i kommunsektorn. Utöver dessa publicerade Keva en statistikundersökning om utnyttjandet av partiell förtida ålderspension (pfå) i den offentliga sektorn. Undersökningen gav bland annat information om sociodemografiska bakgrundsfaktorer hos de personer som valt pfå och om nivån på pensionsskyddet.

Keva fortsatte forskningssamarbetet i synnerhet med Arbetshälsoinstitutet och utvidgade samarbetet med Etna i ekonomiska frågor som en del av projektet Hållbart arbetsliv. År 2023 pågick fem undersökningar där Keva deltar i styrningsgruppen. Som en del av samarbetsprojekten ordnade Keva tillsammans med Arbetshälsoinstitutet ett forskningswebbinarium om lösningar för fortsättning i arbete för partiellt arbetsföra. Keva deltog också i ett gemensamt webinarium om hälsobeteende

i distansarbete. Därtill finansierade Keva Statistikcentralens Arbetsmiljöundersökning och fungerar i dess expertgrupp.

Keva producerade pensionsprognoser utifrån forskningsdata och registermaterial. Kevas pensioneringsprognos omfattade för första gången också uppgifter om de personer som går i pension från välfärdsområdena. I prognosrapporten finns såsom tidigare också information om den förväntade pensionsavgången inom kommunsektorn, staten och kyrkan. Keva utvecklade därtill verktyg för att prognostisera arbetsoförmåga hos arbetstagarna i den offentliga sektorn. Med hjälp av den nya prognosmodellen kan man mer detaljerat än tidigare granska risken för arbetsoförmåga i olika grupper av arbetstagare samt jämföra grupperna på grundval av de faktorer som påverkar risken.

Keva genomförde därtill två beställda undersökningar om risken för arbetsoförmåga.

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. I början av 2023 publicerades 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.

Med hjälp av T-Medias undersökning som genomförs vartannat år följer Keva upp hur Kevas anseende utvecklas. Anseendet har hållits på samma nivå som tidigare år och är på en måttlig nivå som i arbetspensionsbolag i allmänhet.



Pensioner och förmåner

Handläggningen av pensionsansökningar effektiviserades ytterligare under 2023. Keva uppnådde sina målsatta handläggningstider i alla pensionsslag. Servicenivån som mäter kontinuiteten i utkomsten var stabil och översteg målet. De försäkrades kundnöjdhet var på en utmärkt nivå.

Målet för andelen elektroniska ansökningar uppnåddes. Omkring 62,2 procent av alla pensionsansökningar gjordes elektroniskt i Kevas tjänst Min pension år 2023 (63,1 procent 2022). Därtill inkom 7,7 procent av pensionsansökningarna elektroniskt bland annat via FPA. Pappersfri tjänst kunde främjas också i fråga om andra ansökningar.

Antalet pensionsansökningar som inkom till Keva var totalt 11 procent mindre än 2022. Antalet ansökningar sjönk i alla pensionsslag utom familjepensioner och fulla invalidpensioner.

Antalet ansökningar om ålderspension sjönk med 16 procent från rekordåret 2022 och var på samma nivå som år 2021. Antalet ansökningar om partiell förtida ålderspension var omkring 7 300. Det var en tredjedel mindre än under rekordåret 2022, men cirka 3 000 större än under de föregående åren. Antalet ansökningar stabiliserades och var inte lika stort som i slutet av 2022. Även om höjningen av arbetspensionerna enligt arbetspensionsindex var rätt stor i början av 2024 var skillnaden jämfört med lönekoeficienten så liten att det inte var någon brådskande att söka pension.

Antalet ansökningar om familjepension ökade med 8 procent och var rekordhög. Ökningen beror på den ökade dödligheten och den familjepensionsreform som trädde i kraft i början av 2022: i samband med den förlängdes

barnens rätt till familjepension med två år och efterlevande sambor fick under vissa förutsättningar rätt till efterlevandepension. Keva intensifierade kommunikationen kring familjepension för att ingen som har rätt till pensionen ska missa det.

Det totala antalet ansökningar om invalidpension uppvisade en något fallande trend (-2,5 procent). Antalet ansökningar om delinvalidpension sjönk med 8 procent. Senast var antalet lika litet år 2017. Antalet ansökningar om fulla invalidpensioner var 1,2 procent större än året innan.

Antalet ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering sjönk med nästan 9 procent från 2022. Antalet rehabiliteringsansökningar har sjunkit redan i flera år. År 2023 inkom 5 800 rehabiliteringsansökningar, när antalet ännu år 2018 var över 8 100.

Ansökningar och beslut

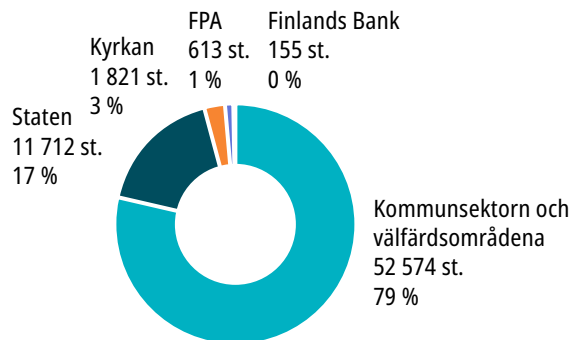
Antalet ansökningar som inkom till Keva var 67 168, varav 60 904 gällde egentliga pensionsärenden. Antalet ansökningar sjönk med 10,6 procent.

År 2023 fattade Keva totalt 66 875 beslut, varav 60 776 gällde egentliga pensionsärenden, 5 710 var beslut om rehabilitering och resten, 389, var beslut om förmåner, såsom ekonomiskt stöd och anpassningsbidrag.

Därtill fattade Keva 5 704 automatiska beslut om pension som intjänats vid sidan av ålderspension. I dessa fall hade denna pension redan sökts i samband med ålderspensionering.

I siffrorna ingår alla ansökningar och beslut om pension (inkl. övriga förmåner) som gällde

Kevas beslut per pensionssystem



kommunsektorn och välfärdsområdena, staten, kyrkan och FPA:s personal och Finlands Banks pensioner.

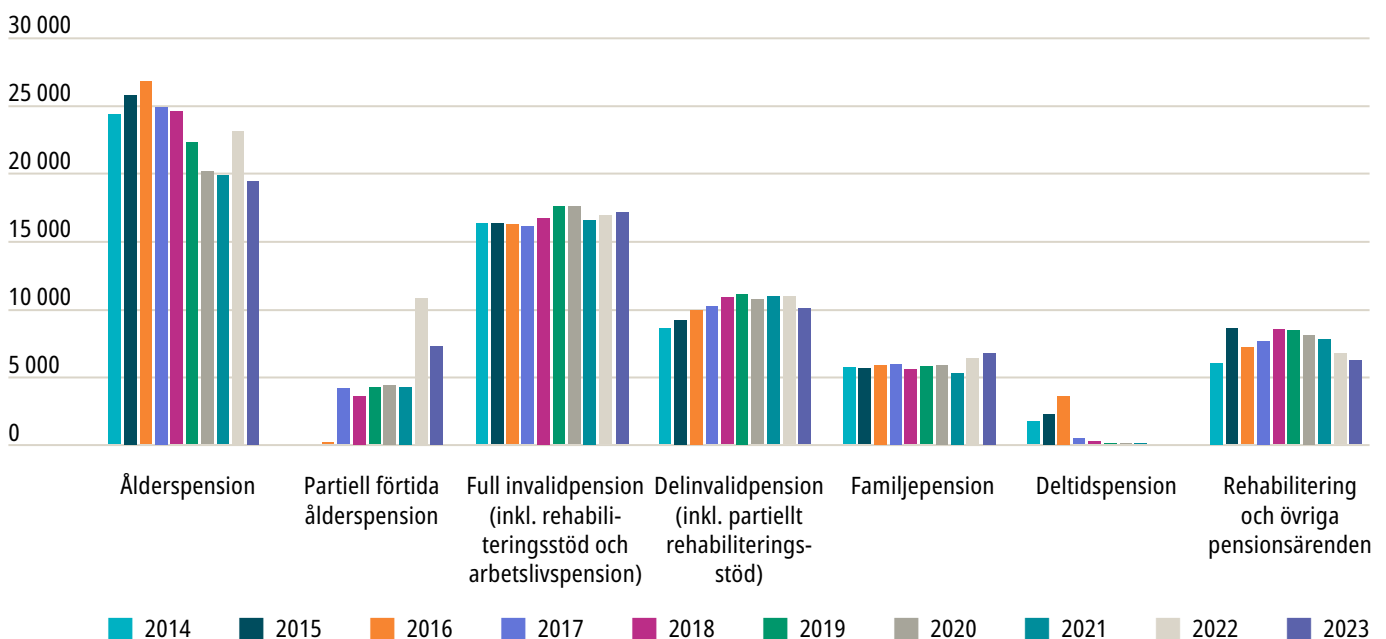
De överlägset flesta besluten gällde kommunsektorns pensioner: 52 574 beslut, dvs. 78,6 procent av alla Kevas beslut. Keva fattade 11 712 beslut om statens pensioner, 1 821

beslut om kyrkans pensioner, 613 beslut om FPA:s personalpensioner och 155 beslut om Finlands Banks pensioner.

Detaljerade tabeller per pensionssystem finns i bilagan.

Antalet ansökningar som inkom elektroniskt via tjänsten Min pension var på samma nivå som året innan. Av ansökningarna om ålderspension inkom 84,3 (året innan 83,7) procent och av ansökningarna om invalidpension 37,8 (37,4) procent elektroniskt via tjänsten Min pension. Av ansökningarna om partiell förtida ålderspension inkom hela 94,4 (94,5) procent elektroniskt. Av alla ansökningar inkom 62,2 (63,1) procent elektronisk via tjänsten Min pension. Därtill inkom 7,7 procent av alla pensionsansökningar elektroniskt bland annat via FPA:s elektroniska system.

Antal ansökningar som inkommit till Keva enligt pensionslag



Handläggningstider för pensionerna

Handläggningstiden för ålders-, invalid- och familjepensioner blev kortare. Av besluten meddelades 95,6 (95,8) procent i tid enligt servicenivåmålen.

Keva behandlade ansökningarna om ålderspension och invalidpension i snitt på 4 respektive 27 dagar. Ansökningarna om partiell förtida ålderspension behandlades snabbast, beslutet meddelades i genomsnitt inom 2 dagar. Handläggningstiden för familjepensioner var 6 dagar i genomsnitt. Den genomsnittliga handläggningstiden för ansökan om rehabilitering var 16 dagar. Handläggningstiden för ålders-, invalid- och familjepensioner var 3–7 dagar kortare än i privata anstalter i genomsnitt.

Antalet beslut om nya ansökningar var 40 808, och antalet positiva beslut var 36 799. Nedgången var 15 procent jämfört med föregående år.

Allt som allt fattades 66 875 beslut, dvs. 7 920 färre än 2022 (en nedgång med 10,6 procent). Nedgången var inriktad på ålderspensioner, partiella förtida ålderspensioner, delinvalidpensioner och rehabilitering. År 2022 ökade antalet ansökningar 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 (19 518) var 15,9 procent mindre än året innan. Däremot ökade antalet automatiska beslut om pension som intjänats under tiden med ålderspension med 2 119 beslut, alltså 59,1 procent. Den betydande uppgången beror på att man har kunnat begära dessa automatiska beslut som meddelas vid fyllda 68 år enkelt i samband med ansökan om ålderspension redan sedan 2019.

Antalet beslut om partiell förtida ålderspension var näst störst någonsin (7 314), men sjönk med 32,5 procent jämfört med rekordåret 2022. Antalet beslut om pfå var 3 526 mindre än året innan. Av besluten gällde 67,2 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 6 822, vilket var 7,4 procent fler än året innan. Ökningen beror på den ökade dödligheten och familjepensionsreformen.

Total handläggningstid för pensionsansökningar räknat i dagar

Pensionsslag	2023	2022	Ändring, dagar	Privata anstalter 2023
Ålderspension	4	6	-2	7
Partiell förtida ålderspension	2	1	1	2
Invalidpension	27	28	-1	33
Familjepension	6	8	-2	13
Rehabilitering	16	14	2	16

Källa: Pensionsskyddscentralen

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 (27 122) sjönk med 2,7 procent. Skillnaden mellan fulla invalidpensioner och delinvalidpensioner var stor. Antalet beslut om delinvalidpension sjönk med hela 8,5 procent medan antalet beslut om fulla invalidpensioner ökade med 1,2 procent.

Antalet beslut om rehabilitering fortsatte att sjunka (7,6 procent): det totala antalet beslut var 5 710. Antalet övriga beslut (främst ekonomiskt stöd) var 389 (en ökning med 15,1 procent som berodde på beslut om anpassningsbidrag, 43 beslut).

Invalidpensioner och yrkesinriktad rehabilitering

Antalet ansökningar om full invalidpension (17 164) ökade något (1,3 %) jämfört med föregående år. Uppgången gällde fulla invalidpensioner som gäller tills vidare (2,6 %). Antalet rehabiliteringsstöd (+0,6 %) ändrades inte nämnvärt.

Antalet ansökningar om arbetslivspension ökade procentuellt sett mest (+39,1 %). Antalet ansökningar om arbetslivspension har ökat jämnt i och med att pensionsåldern har ökat men kvantitativt sett är antalet mycket litet, 89 ansökningar 2023.

En granskning per typ av ansökan tyder på att i synnerhet antalet nya ansökningar om invalidpension ökade (3,1 %). Antalet ansökningar om invalidpensioner som gäller tills vidare och om nya rehabiliteringsstöd var 3,7 resp. 2,2 procent

större. Antalet ansökningar om förlängning var något större (0,7 %) än året innan.

Antalet ansökningar om delinvalidpension (10 087) sjönk med 8 procent (partiella rehabiliteringsstöd -8,7 % och delinvalidpensioner som gäller tills vidare -7,2 %). Alla typer av ansökningar uppvisade en nedgång. Nedgången var störst i antalet ansökningar om beslut om utbetalning (12,6 %) och nya ansökningar (9,7 %). Också antalet ansökningar om förlängning av delinvalidpensioner var mindre än tidigare, det sjönk med 3,3 procent.

Antalet ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering har sjunkit redan flera år i rad och nedgången fortsatte också 2023: då var nedgången 8,9 procent. I fjol inkom 5 853 rehabiliteringsansökningar, vilket var 572 mindre än året innan. Av rehabiliteringsansökningarna var omkring hälften ansökningar om rätt till rehabilitering medan resten var ansökningar om rehabiliteringsplan. Antalet beslut om rätt till rehabilitering som meddelats inom ramen för invalidpensionsprocessen minskade procentuellt mer (-18,8 %) än de rehabiliteringsbeslut som anhängiggjorts utifrån kundens ansökan (-3,2 %).

Av de positiva besluten om rätt till yrkesinriktad rehabilitering meddelades 30,7 procent i samband med handläggning av ett invalidpensionsärende medan 69,3 procent meddelades på ansökan av kunden.

År 2023 gällde 59,2 procent av rehabiliteringsåtgärderna arbetsprövning på arbetsplatsen, alltså arbetsprövning eller arbetsträning, medan 20,1 procent gällde utbildning och 19,9 procent utredningar av rehabiliteringsserviceproducenter. Av arbetsprövningarna genom-

Totalt antal beslut enligt pensionslag

Pensionslag	2023	2022	Ändring %
Ålderspension	19 518	23 221	-15,9
Partiell förtida ålderspension	7 314	10 840	-32,5
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	17 018	16 823	1,2
<i>varav nya beslut</i>	<i>6 194</i>	<i>5 792</i>	<i>6,9</i>
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	10 104	11 040	-8,5
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	<i>3 644</i>	<i>4 095</i>	<i>-11,0</i>
Familjepension	6 822	6 351	7,4
Övriga pensionsärenden	389	338	15,1
Rehabiliteringsbeslut	5 710	6 182	-7,6
Alla	66 875	74 795	-10,6

fördes 36,3 procent i det egna arbetet medan 63,7 procent hade ändrade arbetsuppgifter som mål. Av arbetsprövningarna i nya uppgifter genomfördes lite oftare hos den egna arbetsgivaren (503 st.) än hos en ny arbetsgivare (478 st.). Bland de rehabiliteringsåtgärder som slutförts lyckades 71,6 procent så bra att klienterna efter avslutad rehabilitering stod till arbetsmarknadens förfogande.

Av de nya ansökningarna om invalidpension avslogs 30,6 (29,8) procent på Keva. I privata anstalter avslogs i genomsnitt 40,4 procent av nya ansökningar om invalidpension. I besluten om rehabilitering var andelen avslag 48,4 (42,7) procent. I privata anstalter var motsvarande siffra 53,2.

Rättelseförfarande vid pensionsbeslut

År 2023 behandlade Keva i det s.k. självrättelse-

förfarandet totalt 1 470 besvär om Kevas beslut som anförts hos besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av dessa gällde 1 208 bedömning av arbetsförmågan. Keva rättade helt 11,6 (13,7) procent av alla besvär och 11,1 (13,9) procent av de besvär som gällde bedömning av arbetsförmågan. De övriga besvären lämnades till nämnden för behandling.

Keva behandlade 2023 också 108 besvär hos försäkringsdomstolen som gällde beslut som meddelats av besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av besvären gällde 91 bedömning av arbetsförmågan och av dem rättade Keva 2,2 (7,5) procent.

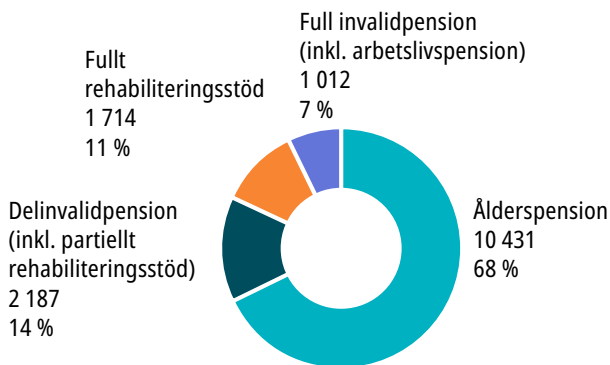
Besvärsnämnden för arbetspensionsärenden ändrade 9,5 (8,1) procent av alla Kevas avslagsbeslut som den behandlade. Andelen invalidpensionsärenden som ändrats var i fråga om Keva 10,3 procent och i fråga om alla pensionsanstalter 10,3 procent. Vid försäkringsdomstolen ändrades 10,8 (20,8) procent av Kevas överklagade beslut.

Pensionsavgång

Från anställning i kommunsektorn och välfärdsområdena, staten, kyrkan, FPA och Finlands Bank avgick 15 344 arbetstagare i pension, dvs. 4 047 personer mindre än 2022. Nedgången var hela 20,9 procent jämfört med föregående år. Antalet personer som gick i ålderspension minskade med 26 procent. Också antalet personer som övergick till delinvalidpension minskade drastiskt, 20,2 procent. Antalet personer som övergick till full invalidpension var däremot 6,6 procent större än året innan.

Medelåldern för de personer som gick i pension var 61,5 år, dvs. 0,5 år lägre än året innan. Andelen ålderspensioner av alla som gick o pension

Andelen personer som gått i pension från anställning per pensionslag



sjönk till 67,9 procent (72,7 % året innan). 10 431 personer gick i ålderspension. Medelåldern för dem som gått i ålderspension var 64,6 år 2023, alltså 0,1 år högre än året innan.

Övergången till full invalidpension skedde i snitt vid 60,3 års ålder (en ökning på 0,2 år), till fullt rehabiliteringsstöd vid 49,9 års ålder (en nedgång med 0,1 år) och till delinvalidpension (inkl. partiella rehabiliteringsstöd) vid 56,8 års ålder (en nedgång med 0,8 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. 16 personer gick i arbetslivspension.

Totalt 4 913 arbetstagare gick i invalidpension, vilket var 7,2 procent mindre än året innan. Sjukdomar i rörelseorganen var den vanligaste orsaken till arbetsoförmåga (hos 1 725 personer) och utgjorde 35,1 (38,3) procent av de primära sjukdomarna hos de personer som gått i invalidpension. Här skedde en ändring till det bättre, eftersom antalet personer som

gått i pension på grund av sjukdomar i rörelseorganen minskade med hela 15 procent jämfört med året innan.

Också antalet pensioner på grund av psykisk ohälsa och frekvensen sjönk. På grund av psykisk ohälsa gick 1 519 arbetstagare i den offentliga sektorn i pension, vilket var 3,4 procent mindre än året innan. Psykisk ohälsa var den primära orsaken till invalidpensionering i 30,9 (29,7) procent av fallen.

Den förväntade pensioneringsåldern anger i vilken ålder 25-åriga arbetstagare i snitt går i pension, om man i framtiden går i pension på exakt samma sätt som under granskningsåret. Den förväntade pensioneringsåldern för en 25-årig arbetstagare i kommunsektorn eller välfärdsområdena var 62,8 år (62,2), medan den för statligt anställda (exkl. militärer) var 64,0 år (62,9 år).

Tabeller enligt pensionssystem finns i bilagan.

Utbetalda pensioner

Den totala pensionsutgiften (inkl. ekonomiskt stöd och rehabilitering) för Kevas medlemsamfund uppgick till 6 748 miljoner euro 2023, vilket var 556 miljoner euro och 9,0 procent mer än 2022. I slutet av året var antalet löpande pensioner i kommunsektorn totalt ca 438 000, ungefär 0,5 procent mer än året innan.

Keva betalade ut statens pensioner till ett belopp av 5 311 miljoner euro 2023, vilket innebar en ökning med 329 miljoner euro och 6,6 procent från året innan. I slutet av året var antalet löpande pensioner hos staten ca 226 000, alltså knappt 3 procent mindre än året innan. Keva betalade ut cirka 254 miljoner euro i den evangelisk-lutherska kyrkans pensio-

ner, vilket var knappt 9 procent mer än 2022. Motsvarande pensionsutgift för FPA:s personalpensioner var omkring 123 miljoner, vilket innebär en tillväxt med cirka 8 procent från året innan. Keva betalade omkring 31,5 miljoner euro i Finlands Banks personalpensioner 2023, en ökning med 8 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 avstämades mot den faktiska pensionsutgiften. För år 2023 återbetalar Keva till staten cirka 36 miljoner euro och till Finlands Bank 4 000 euro. Den evangelisk-lutherska kyrkan betalar ytterligare 3 miljoner euro och Folkpensionsanstalten ytterligare 0,3 miljoner euro. Dessa korrigeringsposter bokfördes i bokslutet för att korrigera de betalda förskotten.



Avgiftsinkomst

I slutet av 2023 var antalet försäkrade enligt pensionssystemet för Kevas medlemssamfund cirka 589 000, dvs. 2,6 procent fler arbetstagare än året innan. I antalet försäkrade ingår alla personer i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, men antalet försäkrade utan arbetsavtals- eller tjänsteförhållande (familjevårdare, närstående-vårdare, förtroendevalda osv.) omfattar endast de personer som har inkomster under året i fråga. Medlemssamfundens lönesumma uppgick till 21 809 miljoner euro 2023, vilket var 1 464 miljoner euro (7,2 %) mer än 2022.

Den avgiftsinkomst som Kevas medlemssamfund betalade uppgick 2023 till totalt 5 965 miljoner euro (5 677 miljoner euro 2022), vilket var 27,4 procent av lönesumman (27,9 % 2022). Avgiftsinkomsten ökade med 289 miljoner euro (5,1 %) jämfört med föregående år. Avgiftsinkomsten består av två komponenter: arbetsgivarens och arbetstagarens lönebaserade avgift samt en utjämningsavgift som tas ut av arbetsgivarna i kommunsektorn och välfärdsområdena.

Avgiftsprocent för Kevas medlemssamfund 2014–2023

År	Lönebaserad avgift		Utjämningsavgift** %	Förtidspensions- utgiftsbaserad avgift %	Totalt %
	Arbetsgivarens avgift %	Löntagarens avgift %			
2023	16,84	7,55 ¹	2,96		27,35
2022	16,83	7,57 ²	3,50		27,90
2021	16,82	7,58 ³	3,78		28,18
2020	16,83	7,57 ⁴	3,99		28,39
2019*	17,25	7,15 ⁵	3,89		28,29
2018	16,75	6,78 ⁶	3,75	0,98	28,26
2017	17,05	6,59 ⁷	3,94	0,88	28,46
2016	17,10	6,19 ⁸	5,21	0,90	29,40
2015	17,20	6,19 ⁹	5,62	0,80	29,81
2014	16,85	6,03 ¹⁰	6,03	0,91	29,82

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

** Kommunernas och välfärdsområdenas utjämningsavgift sedan 2023, under tidigare år Kevas medlemssamfunds pensionsutgiftsbaserade avgift.

¹ 17–52-åringar 7,15 %, 53–62-åringar 8,65 % och 63–67-åringar 7,15 %

² 17–52-åringar 7,15 %, 53–62-åringar 8,65 % och 63–67-åringar 7,15 %

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

⁴ personer under 53 år och 63 år fyllda 7,15 % och 53–62-åringar 8,65 %

⁵ personer under 53 år och 63 år fyllda 6,75 % och 53–62-åringar 8,25 %

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

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

⁸ personer under 53 år 5,70 % och 53 år fyllda 7,20 %

⁹ personer under 53 år 5,55 % och 53 år fyllda 7,20 %

¹⁰ personer under 53 år 5,55 % och 53 år fyllda 7,05 %

Keva samlade in 5 320 miljoner euro i lönebaserad avgift, och ökningen från året innan var 357 miljoner euro och 7,2 procent. Arbetstagarnas andel av avgiften var omkring 1 648 miljoner euro och arbetsgivarnas omkring 3 672 miljoner euro.

Den lönebaserade avgiften var i genomsnitt 24,4 procent av lönerna 2023, samma som året innan. Också fördelningen i arbetsgivarens och arbetstagarens andelar var samma som året innan. Av avgiften betalade arbetsgivaren 16,84 procentenheter och arbetstagarna i snitt 7,55 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 645 miljoner euro ut i utjämningsavgift av kommunerna och välfärdsområdena, vilket i förhållande till lönesumman utgjorde 3,0 procent (3,5 % år 2022). Avgiften minskade med 68 miljoner euro (-9,5 %) 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 2023 hade 719 medlemssamfund ordnat det ekonomiska stödet via Keva. I betalningsandelar för ekonomiskt stöd tas ca 5,1 miljoner euro ut 2023, dvs. 0,8 miljoner euro mindre än året innan.

Försäkringsavgiftsinkomsten från Sysselsättningsfonden var ca 130 miljoner euro, vilket var 7 miljoner euro mindre än 2022.

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 2023 samlade Keva drygt 1,7 miljarder euro i pensionsavgifter för staten och omkring 0,15 miljarder euro för kyrkan. Statens och den evangelisk-lutherska kyrkans pensionsavgifter redovisas inte i Kevas bokföring eller bokslut.



Placeringsverksamhet

Ur ett ekonomiskt perspektiv var 2023 ett varierande år. Rysslands anfallskrig fortsatte och den allmänna geopolitiska spänningen tilltog. Centralbankerna fortsatte med räntehöjningar för att bekämpa inflationen. Mot slutet av året började centralbankernas åtgärder och kommentarer lätta, och hoppet om sänkt räntenivå spirade på marknaden. Under årets sista månader gick aktiemarknaden upp på många håll och på räntemarknaden kunde man skönja effekter av den förväntade lägre räntenivån.

Kevas placeringsår 2023 var bra. I Kevas placeringsportfölj gjorde alla centrala tillgångsslag dels till och med ett starkt positivt resultat, med undantag för fastighetsplaceringar. På grund av det sämre marknadsläget gjordes nedskrivningar i fastighetsplaceringarna, och därmed blev avkastningen på fastighetsplaceringarna entydigt negativ.

I början av 2023 uppgick marknadsvärdet av Kevas placeringar till 59 916 miljoner euro. I slutet av året var marknadsvärdet av placeringarna 63 075 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 2 610 miljoner euro. Det bundna kapitalet enligt marknadsvärdet är med beaktande av dessa poster sammanlagt 61 745 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

Placeringar, verkligt värde

	mn euro	%
Ränteplaceringar	17 952	27,3
Aktieplaceringar	26 204	39,9
Fastighetsplaceringar	4 502	6,9
Kapitalplaceringar	12 487	19,0
Hedgefonder	4 540	6,9
Totalt	65 685	100

Placeringarnas valutafördelning, verkligt värde

	mn euro	%
EUR	28 169	42,9
USD	33 363	50,8
JPY	2 488	3,8
GBP	298	0,5
SEK	969	1,5
CHF	129	0,2
Övriga	269	0,4
Totalt	65 685	100

Placeringarnas geografiska fördelning, verkligt värde

	mn euro	%
Europa (exkl. Finland)	21 184	32,3
Nordamerika	21 045	32,0
Finland	8 768	13,3
Tillväxtmarknader	8 021	12,2
Japan	2 479	3,8
Övriga	4 188	6,4
Totalt	65 685	100

själv och en del förvaltas av kapitalförvaltare. För att trygga att avkastningsmålet uppnås används också derivatinstrument, vars effekter på allokeringen av tillgångsslagen beaktas i de siffror som anger placeringstillgångarnas risk-korrigerade fördelning.

Av placeringstillgångarna stod noterade aktier (10,1 %), ränteplaceringar (9,0 %), hedgefondplaceringar (6,6 %) och kapitalplaceringar (2,8 %) för det bästa resultatet, medan fastighetsplaceringar (-6,1 %) var på minus.

Av det riskviktade marknadsvärdet av Kevas placeringstillgångar i slutet av året utgjorde andelen noterade aktier 33,7 procent, andelen ränteplaceringar 27,4 procent, andelen kapitalplaceringar (inklusive onoterade aktier) 19,0 procent, andelen hedgefondplaceringar 6,9 procent och andelen fastighetsplaceringar 6,9 procent. Inverkan av derivat på den riskviktade fördelningen var 6,1 procent.

Den totala avkastningen enligt marknadsvärdet efter kostnader var 6,8 procent. Placeringarnas kumulativa kapitalvägda realavkastning från fonderingens början 1988 fram till utgången av 2023 var 3,7 procent per år. Den genomsnittliga realavkastningen utan kapitalvägning under motsvarande period var 4,8 procent. Den nominella avkastningen för fem år utan kapitalvägning har varit 6,3 procent och realavkastningen 2,8 procent, medan siffrorna för tio år har varit 5,7 respektive 3,6 procent.

Ränteplaceringar

Räntemarknaden dominerades i stort sett av centralbankernas åtgärder 2023. Styrräntorna höjdes för att bekämpa inflationen. Mot slutet av året tilltog emellertid hoppet om att räntorna redan började sjunka.

Marknadsvärdet av Kevas placeringar i obligationslån och räntefonder uppgick i slutet av 2023 till 13 714 miljoner euro. Avkastningen på placeringar i obligationer enligt marknadsvärdet var 10,5 procent.

Lånefordringarna uppgick till 1,5 miljoner euro i slutet av 2023. Lånestocken minskade med -57 miljoner euro under året och avkastningen på lånefordringarna enligt marknadsvärdet var -2,0 procent.

Värdet av andra penningmarknadsinstrument och insättningar uppgick till 4 237 miljoner euro i slutet av 2023.

I ränteavkastning av ränteplaceringarna bokfördes totalt 250 miljoner euro. Marknadsvärdet av avkastningen på alla ränteplaceringar var 9,0 procent.

Aktieplaceringar

Aktieåret 2023 började i mycket lugna tecken men i slutet av året började marknaden hoppas på en lägre räntenivå. Samtidigt hoppades man att räntehöjningarna inte skulle påverka ekonomin så mycket som man befarat. Det ledde till att många marknader i slutet av året uppvisade kraftig uppgång, visserligen var utvecklingen mycket varierande geografiskt sett.

Indexet MSCI ACWI IMI som följer den genomsnittliga utvecklingen av globala aktier var 17,4 procent 2023 medan det året innan hade varit -13,4 procent. De europeiska aktierna avkastade 15,5 procent (-11,2 % år 2022) mätt med avkastningsindexet MSCI Europe IMI. Avkastningen på asiatiska aktier (MSCI AC Asia IMI) var 5,8 procent (-15,4 %).

I slutet av 2023 uppgick marknadsvärdet av Kevas noterade aktieplaceringar till totalt 26 204 miljoner euro. Utdelningen av aktieplaceringarna var 57 miljoner euro. Avkastningen på noterade aktieplaceringar enligt marknadsvärdet var 10,1 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 29,7 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 4 502 miljoner euro, varav fastighetsfondernas andel var 1 336 miljoner euro och andelen av fastighetsbolagens traditionella skuldebrevslån var 0 miljon euro. Därtill hade Keva fastighetsplaceringar på 43 miljoner euro i eget bruk men de räknas inte som en del av placeringsverksamheten.

De 134 fastighetsplaceringsobjekt som Keva äger direkt hade en hyrd yta på omkring 917 000 m² vid utgången av 2023 medan antalet hyreskontrakt var 4 300. Den totala avkastningen på de direkta fastighetsplaceringarna var enligt marknadsvärdet -4,5 procent. I bokslutet gjordes nedskrivningar i direkta fastighetsplaceringar på totalt 254 miljoner euro.

Placeringsförbindelserna i inhemska och utländska fastighetsfonder uppgick till totalt 3 173 miljoner euro, medan beloppet av icke uttagna förbindelser var 1 333 miljoner euro. Fastighetsfondernas avkastning enligt marknadsvärdet var -9,9 procent.

Avkastningen på alla fastighetsplaceringar enligt marknadsvärdet var -6,1 procent.

Kapital- och hedgefondplaceringar

I fråga om kapitalplaceringar hade resultatet för 2021 varit exceptionellt starkt. Jämfört med det var kapitalplaceringsmarknaden redan under 2022 överraskande lugn: i synnerhet i relation till den noterade aktiemarknaden. Sett till värderingarna var 2023 fortfarande ett måttligt år men också marknadsaktiviteten var blygsam. Hedgefonderna uppvisade ett mycket bra resultat 2023 i likhet med föregående år.

I slutet av året uppgick marknadsvärdet av Kevas kapitalplaceringar till 12 487 miljoner euro, varav andelen placeringar i onoterade bolag var 825 miljoner euro. Det totala beloppet av placeringsförbindelser i kapitalplaceringsfonder och i kapitalplaceringar som gjorts som tyst bolagsman var i slutet av året 17 293 miljoner euro, varav beloppet av icke uttagna förbindelser utgjorde 5 436 miljoner euro. Avkastningen på kapitalplaceringar (exkl. onoterade aktier) enligt marknadsvärdet var 2,4 procent och avkastningen på onoterade aktier var 8,3 procent.

I slutet av året uppgick marknadsvärdet av placeringarna i hedgefonder till totalt 4 540 miljoner euro. Avkastningen på hedgefonder enligt marknadsvärdet var 6,6 procent.

Styrning av placeringsverksamheten

I Kevas strategi definieras de centrala principerna för finansieringen av Kevas 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 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 verksamhetssätt kompletteras av den information som Keva får av utomstående tjänsteleverantörer som fokuserar på ansvarsfulla investeringar.



Dotter- och intressebolag

Vid utgången av 2023 ägde Keva helt eller delvis 130 finländska fastighetsbolag, vilket betyder att antalet innehav var detsamma som året innan. Keva ägde 112 inhemska fastighetsbolag helt och majoritetsandelen i åtta bolag. Intressebolagen (ägarandel 20–50 procent) uppgick till sju. I fem fastighetsbolag var andelen mindre än så. Utöver finländska fastighets-

bolag 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 Kuntasijoitus 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 2023 uppgick fondens medel till 66 164 miljoner euro, vilket var 3 517 miljoner euro och 5,6 procent mer 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 2023 uppgå till 152,4 miljarder euro, vilket är 7,9 miljarder euro mer än kapitalvärdet beräknat enligt en dödlighet som grundar sig på de försäkrade inom pensionssystemet för Kevas medlemssamfund i slutet av 2022. Inverkan av införandet av den nya dödligheten på kapitalvärdet 2022 var 3,3 miljarder euro.

Eftersom också pensionsansvarsfonden ökade i värde under 2023, ökade den icke täckta andelen av förmånernas kapitalvärde med 4,3 miljarder euro 2023.

Fonderingsgraden beskriver pensionsansvarsfondens förhållande till kapitalvärdet av intjänade förmåner och den uppgick vid utgången av 2023 till 43 procent, vilket var detsamma som fonderingsgraden beräknad med den nya dödligheten vid utgången av 2022.



Verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter

Verksamhetskostnaderna och avskrivningarna totalt före mottagna ersättningar (bruttoverksamhetskostnader) uppgick 2023 till 91,7 miljoner euro, alltså 4,6 miljoner euro och 5,3 procent mer än 2022. Verksamhetskostnaderna ökade med 3,5 miljoner euro och 4,3 procent, medan avskrivningarna ökade med 1,1 miljoner euro.

Personalkostnaderna på 45,9 miljoner euro var den största kostnadsposten i verksamhetskostnaderna. De var 3,2 miljoner euro, dvs. 7,4 procent större än året innan. It-kostnaderna utgjorde 25,3 miljoner euro, vilket var 0,6 miljoner euro och 2,6 procent mer än 2022. Övriga verksamhetskostnader utgjorde 13,4 miljoner euro, vilket var 0,3 miljoner euro och 2,3 procent mindre 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 2023 uppgick till cirka 1,9 miljoner euro varav Kevas andel var cirka 0,9 miljoner euro.

Keva fick totalt ca 17,7 miljoner euro (16,3 miljoner år 2022) i ersättning för verksamhetskostnader och avskrivningar för skötseln av annat än pensionsskyddet för Kevas medlemsamfund. Statens andel av summan utgjorde ca 14,2 miljoner, den evangelisk-lutherska kyrkans andel omkring 2,0 miljoner, Folkpensionsanstaltens andel ca 0,6 miljoner och Finlands Banks andel ca 0,2 miljoner euro. Därtill mottogs ersättningar på 0,7 miljoner euro från andra parter.

Kevas nettoverksamhetskostnader, inklusive mottagna ersättningar, beskriver kostnaderna för verkställigheten av pensionsskyddet för Kevas medlemssamfund. De uppgick till 74,0 miljoner euro, vilket var 3,2 miljoner euro och 4,6 procent mer än året innan.

Funktionsvis granskade uppgick bruttoverksamhetskostnaderna och avskrivningarna för pensionsfunktionen till 43,7 miljoner euro, alltså 7,9 procent mer än året innan. Avskrivningarna i fråga om pensionsfunktionen ökade betydligt, 1,2 miljoner euro. När man beaktar de mottagna ersättningarna ökade kostnaderna för pensionsfunktionen med 7,5 procent. Placeringsfunktionens kostnader uppgick till 22,4 miljoner euro, vilket är 0,1 procent mindre än 2022. Inga mottagna ersättningar hänförde sig till placeringsfunktionen. Bruttoverksamhetskostnaderna och avskrivningarna för övriga funktioner uppgick till 25,6 miljoner euro, dvs. 5,9 procent mer än året innan. Med beaktande av de mottagna ersättningarna ökade kostnaderna för de övriga funktionerna med 5,6 procent.

Investeringarna i it-program och it-utrustning uppgick till 9 miljoner euro, vilket var 1,5 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 2023 uppgår de totala kostnaderna för projektet till 26,5 miljoner euro.

De planerliga avskrivningarna för år 2023 uppgick till 7,1 miljoner euro, dvs. 1,1 miljoner euro mer än 2022.

Med lagstadgade avgifter avses Kevas andel av kostnaderna för Pensionsskyddscentralen,

besvärnämnden för arbetspensionsärenden och Finansinspektionen. Kostnaderna uppgick till cirka 8,6 miljoner euro, vilket var 0,6 miljoner euro mindre än 2022. Av de lagstadgade avgifterna betalade staten, den evangelisk-lutherska kyrkan, Folkpensionsanstalten och Finlands Bank ca 2,1 miljoner euro.

Totalt uppgick Kevas ersättningar för verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter av staten, den evangelisk-lutherska kyrkan, Folkpensionsanstalten och Finlands Bank till 19,1 miljoner euro, vilket var 1,1 miljoner euro mer än 2022.



Förvaltning

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. Enligt ett separat beslut tillsätts en ledningsgrupp för riskhantering och en ledningsgrupp för placeringsverksamhet. Verkställande direktören fungerar som ordförande för dem. 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. 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 företrädade i fullmäktige.

På de fullmäktigeledamöter som förordnas 2025 tillämpas den bestämmelse i 8 a § i lagen om Keva som trädde i kraft 1.4.2023. Sex fullmäktigeledamöter och lika många suppleanter förordnas bland personer som föreslagits av de mest representativa nationella förhandlingsorganisationer som företräder kommunernas och välfärdsområdenas personal. Fyra full-

mäktigeledamöter och lika många suppleanter förordnas bland personer som föreslagits av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT. Av de övriga fullmäktigeledamöterna och suppleanterna förordnas tjugo bland personer som föreslagits av kommunernas centralorganisation och välfärdsområdena gemensamt så att kommunerna, samkommunerna, välfärdsområdena och de olika landsdelarna är jämnt företrädade i fullmäktige. Vid förordnandet av kommunernas, samkommunernas, välfärdsområdenas och välfärdssammanslutningarnas fullmäktigeledamöter och suppleanter ska hänsyn tas till de olika gruppernas sammanlagda andel röster vid kommunalvalet och välfärdsområdesvalet i enlighet med den proportionalitetsprincip som följer av vallagen (714/1998).

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 redovisningsskyldiga samt om andra motiverade åtgärder, besluta om medlemssamfundens 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 tre gånger 2023. 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 två gånger 2023.

De ordinarie fullmäktigeledamöter som inledde mandatperioden 1.9.2021 var närvarande på 98 procent av sammanträdena 2023. Med beaktande av suppleanternas deltagande var talet 99. Mötesarvodet för fullmäktigeledamöter var 500 euro, och därtill betalades ett årligt arvode på 15 000 resp. 10 000 euro till ordföranden och vice ordföranden. Fullmäktigeledamöternas mötesarvoden uppgick till totalt 70 118 euro 2023.

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. 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 mest representativa nationella förhandlingsorganisationer som företräder kommunernas och välfärdsområdenas personal. Två av ledamöterna och deras suppleanter väljs bland personer som föreslagits av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT. Sex av ledamöterna och deras suppleanter väljs bland personer som föreslagits av kommunernas centralorganisation och välfärdsområdena

gemensamt. Fullmäktige utser en av de ordinarie ledamöterna till ordförande och en till vice ordförande

Fullmäktige valde på sitt sammanträde 5.10.2023 på förslag av valutskottet riksdagsledamot Heikki Autto från Rovaniemi till styrelseordförande och ekonomie magister, kommunikations- och personaldirektör Diana Bergroth-Lampinen från Björneborg till vice ordförande samt följande personer till andra styrelseledamöter: verkställande direktör Toni Eklund, verkställande direktör Markku Jalonen, ekonomichef Anne Holmlund, intressebevakningsdirektör Else-Mai Kirvesniemi, riksdagsledamot Markus Lohi, personal- och koncern- direktör Kirsi-Marja Lievonen, ordförande Katarina Murto, ordförande Päivi Niemi-Laine och arbetare Matti Putkonen. Styrelsens mandatperiod är 2023–2025.

Under den avslutade (5.10.2023) mandatperioden var styrelseordförande partiodrförande Petteri Orpo och vice ordförande ekonomie magister, kommunikations- och personaldirektör Diana Bergroth-Lampinen. De övriga styrelsemedlemmarna var Outi Alankokahiluoto, Anne Holmlund, Markku Jalonen, Kirsi-Marja Lievonen, Markus Lohi, Anne Murto, Päivi Niemi-Laine, Matti Putkonen och Anne Sainila-Vaarno.

Styrelsen sammanträdde 13 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 vid styrelsens sammanträde.

Enligt fullmäktiges beslut av 5.10.2023 är arvodet för sammanträdena 500 euro för styrelse-

ledamöter. Därtill betalas ett årligt arvode på 22 000, 14 000 resp. 10 000 euro till styrelseordföranden, vice ordföranden och ledamöterna.

Styrelseledamöternas mötesarvoden uppgick till totalt 83 620 euro år 2023.

Revisions- och riskhanteringsutskottet

Keva har ett 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 regel- efterlevnad. Dessutom ska utskottet för Kevas fullmäktige bereda förslag till revisorsval och revisorsarvoden samt övervaka upprättandet av bokslut och lagstadgad revision. Enligt det beslut om arvodet som fullmäktige godkänt är arvodet 500 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 var till 5.10.2023 styrelseordförande Petteri Orpo, vice ordförande Diana Bergroth-Lampinen och ledamöter Markku Jalonen, Markus Lohi och Päivi Niemi-Laine. Utskottet sammanträdde fem gånger.

Styrelsen valde till utskottet för mandatperioden 2023–2025 fem ledamöter inom sig på sitt sammanträde 5.10.2023. Utskottets ordförande är styrelseordförande Heikki Autto, vice ordförande Diana Bergroth-Lampinen och

ledamöter Markku Jalonen, Markus Lohi och Päivi Niemi-Laine. Utskottet sammanträdde två gånger.

Utnämnings- och belöningsutskott

Styrelsen tillsatte på sitt sammanträde 5.10.2023 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 resultatpremie-systemet och andra frågor kring belöning. Beslut om dem fattas enligt förvaltningsstadgan av styrelsen. Till ordförande för utskottet valdes styrelseordförande Heikki Autto och till vice ordförande styrelsens vice ordförande Diana Bergroth-Lampinen samt till ledamöter Kirsi-Marja Lievonen, Katarina Murto och Matti Putkonen. Utskottet sammanträdde en gång.

Under den mandatperiod som avslutades 5.10.2023 var ordförande för utskottet styrelseordförande Petteri Orpo och vice ordförande styrelsens vice ordförande Diana Bergroth-Lampinen samt ledamöter Kirsi-Marja Lievonen, Katarina Murto och Markus Lohi. Utskottet sammanträdde två gånger.

Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet

Styrelsen valde 8.12.2023 arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet för sin mandatperiod. Av arbetsgruppens 18 ledamöter valdes sex på förslag av de kommunala huvudavtalsorganisationerna. Arbetsgruppens ordförande var personaldirektör Arja Aroheinä, Jyväskylä stad. Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet sammanträdde tre gånger 2023.

Ledningsgruppen

Verkställande direktör var Jaakko Kiander. Vice verkställande direktörer var Tapani Hellstén och Kimmo Mikander. År 2023 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 38 gånger 2023.

Ledningsgruppens ordförande var verkställande direktör Jaakko Kiander. Ledningsgruppens medlemmar är vice verkställande direktör Tapani Hellstén, vice verkställande direktör Kimmo Mikander, placeringsdirektör Ari Huotari, ekonomidirektör Tom Kåla (till 30.11.2023) och kommunikationsdirektör Reija Hyvärinen samt personalens representant, huvudförtroende- man Pasi Lehto. Ledningsgruppens sekreterare var förvaltningsdirektör Markus Mankin.



Personal

Antalet anställda vid utgången av året var 502 (492 år 2022). Av dessa var 22 visstidsanställda. Personalens arbetsinsats var totalt 475,7 årsverken (468,1 årsverken 2022). Av de Keva-anställda var 65,4 procent kvinnor. Medelåldern var 49,2 år. 18 personer lämnade sin ordinarie anställning och 19 nya ordinarie arbetstagare anställdes. Under året anställdes 30 personer för viss tid, varav en del var sommararbetare.

Utveckling av personalprocesserna

I arbetsgivarfunktionen och funktionen för arbetsförmåga samt pensionsfunktionen genomfördes 2023 processer för att förutse kompetensbehov. I samband med dem identifierades strategiska förändringar i verksamheten samt de nuvarande styrkorna i anslutning till dem samt nya kompetensbehov och kompetens som försvinner. Därtill planerades hur kompetensbehoven ska tacklas konkret genom kompetensutveckling inom en snar framtid.

I resultatpremiesystemet fastställdes ett eget mål för lyckat chefsarbete år 2024. Olika mått som grundar sig på data om personalen och chefen utvecklades för chefsarbetet.

I slutet av 2022 fattades beslut om att löneservicen överförs till Monetra Pohjois-Savo Oy. Införandet skedde i maj 2023.

I början av året infördes också nya verksamhetssätt och spelregler för problemsituationer med personalen. I processen om effektiviserad ledning av prestationer beskrevs hur man ingriper i problem med arbetet och vad som är chefernas ansvar. I processen om förebyggande av osakligt bemötande skapades ett transparent verksamhetssätt för hur man på ett säkert sätt kan anmäla upplevt och observerat

osakligt beteende genom att iaktta parternas rättigheter.

Stöd för arbetsgemenskapen och arbetsförmågan

Utifrån resultaten av Promenade Insights personalenkät gjordes utvecklingsplaner i enheterna och teamen i början av året. Pulsenkäten Kevafiliis genomfördes regelbundet.

Under 2023 startades en träning för att främja framgång i det ändrade arbetslivet för personalen. Träningen grundade sig på hörnstenarna för ett gott sakkunnigarbete som fastställdes tillsammans 2022. Omkring 50 sakkunniga från olika enheter deltog i träningen. Gruppträningen fortsätter 2024.

I planen för jämställdhet och jämlikhet 2023–2024 poängteras betydelsen av mångfald. Keva deltog i Pride-månaden. I juni ordnades det första Pride-seminariet i samarbete med FPA, kyrkan och församlingarna samt Helsinki Pride-gemenskapen.

Partnerskapet inom företagshälsovården med Terveystalo har blivit etablerat och är på en god nivå. Företagshälsovårdens totala kostnader ökade en aning jämfört med föregående år.

I början av 2023 infördes verksamhetssättet för stöd för arbetsförmågan som ersatte den tidigare modellen för aktivt stöd som grundade sig på uppföljning av sjukfrånvaro. Kevas ledningsgrupp behandlar en översikt över arbetsmiljöledning två gånger per år.

Personalens sjukskrivningar var fortfarande på en lägre nivå än i genomsnitt jämfört med tiden före 2020. Frånvaro på grund av infektions-

sjukdomar ökade när människorna började röra på sig normalt efter coronaåren. Också sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa ökade.

Hälsoprocenten sjönk från den exceptionellt höga nivån under coronaåren: 44 procent av personalen var inte alls sjukskrivna 2023.

Regionförvaltningsverket genomförde en arbetarskyddsinspektion i tre team på Keva. Det

framgick av inspektionen att man bör utveckla bedömningen av riskerna för psykosocial belastning.

Motions- och hobbyklubbarna stödde arbetshälsan enligt samma mönster som tidigare år. Klubbarna och motionen ordnades fortfarande delvis på distans. Personalen hade tillgång till motions- och kulturförmån samt personalbiljetter.



ICT-tjänster

Kevas ICT har 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. År 2023 gjordes betydande framsteg i ICT-miljön. Den tekniska utvecklingen till exempel i allmänt tillgängliga AI-applikationer.

Vår princip för nya tekniker är kontrollerade förändringar. På Keva pågår en betydande ICT-utvecklingsprojekt i olika tillämpnings- och affärsområden. Under 2023 började vi i stor utsträckning använda molntjänster. Övriga centrala utvecklingsobjekt var bland annat automation, ledning genom information och utveckling av Kevas e-tjänster. Också bland annat grundsystemet för utbetalningen av pensionerna förnyas inom projektet Emma som framskrider enligt planerna. Emma-systemet förnyas för att garantera prestationsförmåga och kvalitet samt ökad systemautomatik.

Under 2023 bereddes, konkurrensutsattes och gjordes betydande ICT-anskaffningar bland annat inom utveckling av digitala tjänster, infrastruktur- och molnifieringspartnerskap och underhåll av utbetalning av pensioner.

De tjänster som erbjuds kunderna utvecklas 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. Vi förbereder oss för cyberhot genom att utveckla Kevas informationssäkerhetsarkitektur och utrustning samt utbilda Kevas personal på olika sätt. 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.

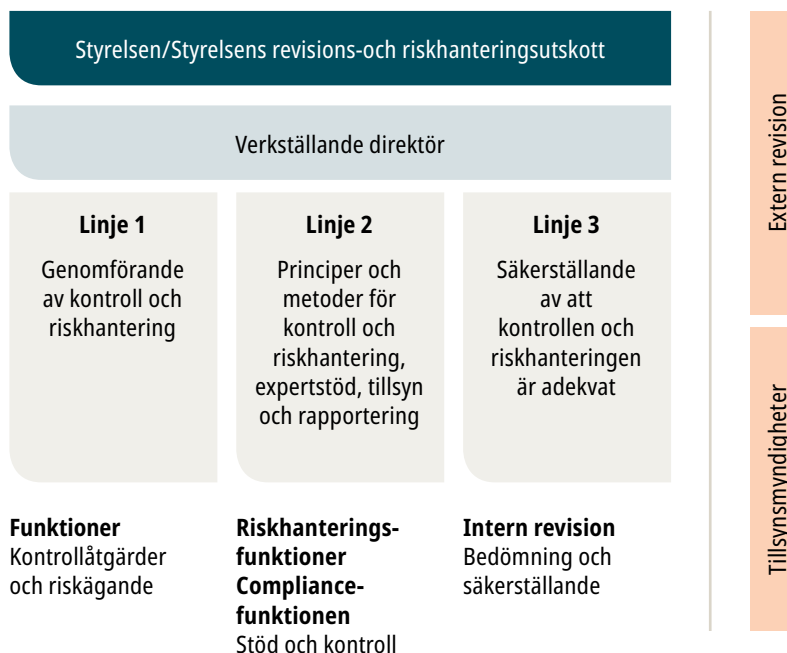
Riskhantering, compliance-verksamhet och intern revision är vid sidan av de dagliga kontrollåtgärderna i funktionerna och den tillsyn som cheferna utövar centrala delområden inom den interna kontrollen.

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 2023 skriftliga verksamhetsprinciper som omfattar

Tre linjer inom intern kontroll och riskhantering



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 är kopplad till de olika skedena i verkställigheten av Kevas strategi. Kevas tredje riskbedömning godkändes av styrelsen i juni 2023. Den kvartalsvisa rapporteringen av realiserade risker fortsatte 2023 som en del av riskhanteringsprocessen enligt Kevas årsklocka. Därtill utvecklades Kevas beredskapsplanering ytterligare.

En sammanfattning av riskkartläggningen på hela Kevas nivå rapporterades till verkställande direktören och ledningsgruppen för riskhantering halvårsvis. Till styrelsen rapporteras resultaten av riskkartläggningen i samband med Kevas riskbedömning en gång per år.

De principer, processer och anvisningar som hänför sig till informationssäkerhet och dataskydd utvecklades ytterligare. Riskerna i anslutning till dataskydd och informationssäkerhet behandlades i utbildningar till personalen och utöver utbildning ordnades övningar i dataskydd. Utbildning i behandlingen av personuppgifter riktades i synnerhet till enheten för beslut om arbetsförmåga. Utvecklingsarbetet hade som fokus att bland annat etablera de verksamhetssätt och processer som EU:s dataskyddsförordning förutsätter samt att utveckla

datasystem som uppfyller kriterierna för dataskydd och informationssäkerhet. Konsekvensbedömningar av dataslyddet gjorde alla åren som molnifieringsprojektet framskred.

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 officers 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 viktigaste uppgifter 2023 hänförde sig till Kevas riskhanteringsprocess och utveckling av verktyg. Allt fler myndighetskrav är förknippade med riskhanteringsprocessen och samtidigt måste den kunna anpassas till ändringar och behov i verksamheten i övrigt. För att uppfylla dessa krav och förutse framtida behov har Kevas riskhanteringsprocess och de verktyg som genomförandet av den kräver utvecklats betydligt under 2023.

De största ändringarna i Kevas omvärld var utöver konsekvenserna av kriget i Ukraina för den globala ekonomin (inklusive inverkan av centralbankernas räntepolitik för ekonomin) också inledandet av välfärdsområdenas verksamhet i början av 2023. Diskussionen om tillräckligheten av finansieringen av pensionerna har under de senaste åren kopplats till tillräckligheten av placeringsavkastningen och behovet att höja risknivån för att öka dem. Diskussionen i branschen pågår fortfarande och den har också uppmärksammats på Keva.

Tillräckligheten av Kevas finansiering på lång sikt är också år 2023 den mest betydande strategiska risken. Tillräckligheten hos finansieringen bedöms regelbundet och även om det finansiella läget under de senaste åren har blivit bättre, anses läget inte utvecklas lika gynnsamt på lång sikt. För att hantera fattade Kevas styrelse 2023 ett beslut om att betydligt höja risknivån för Kevas placeringsverksamhet. Detta beskrivs närmare i avsnittet om placeringsverksamhet. Placeringsverksamhetens långsiktiga kumulativa kapitalavvägda realavkastning 1988–2023 var 3,7 procent per år.

Kevas största risker är också behäftade med aktiv utveckling av verksamheten. Betydande risker bedömdes på medellång sikt vara behäftade med personalens kompetensutveckling i en situation i vilken fortlöpande utveckling av verksamheten kräver ny typ av yrkeskompetens och tekniskt kunnande samtidigt som det sker betydande ändringar till följd av personalstrukturen som grundar sig på den relativt stora pensionsavgången.

De viktigaste operativa riskerna 2023 hänför sig till personalen och ledningen, datasystemen, informationssäkerheten, 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 2023 för Kevas placeringar som räknats ut på grundval av den månatliga avkastningen under två år var 2 081 miljoner euro, vilket innebär att detta med 97,5 procents sannolikhet är hela placeringsportföljens största möjliga förlust på en månads sikt. I slutet av 2022 var VaR-talet 1 980 miljoner euro. Den årliga volatiliteten var 5,6 (6,2) procent.

Från 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.

Compliance

Keva har en oberoende compliancefunktion som stöder ledningen och hela organisationen i efterlevnaden av principerna om god förvaltningssed 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 i vilken uppgifterna och behörigheterna för compliance bestäms.

Hösten 2023 godkände styrelsen Kevas nya complianceprogram som pekar på de bestämmelser som är centrala med tanke på risken och som måste iakttas genom att fastställa ansvaret för uppföljningen och andra åtgärder som hänför sig till iakttagandet av regelverket. Compliance officers arbete styrs i praktiken av de närmare arbetsplaner som styrelsen godkänt. Compliance övervakar att normerna iakttas, och rapporterar regelbundet till ledningsgruppen för riskhantering och styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott. Syftet är därtill att genom rådgivning och anvisningar stärka förtroendet för Kevas verksamhet samt att främja ansvarsfull verksamhetskultur. I fråga om placeringsverksamheten ansvarar compliance för uppföljningen av det nya regelverket enligt ändringen i verksamhetsdirektivet som godkännt 2023.

Compliance officer ansvarar för Kevas compliance med undantag för placeringsverksamhetens compliance. Placeringsfunktionens compliance officer ansvarar för compliance för placeringsverksamheten. Både compliance officer och compliance officer för placeringsfunktionen är en del av enheten för compliance, riskhantering och förvaltning som leds av förvaltningsdirektören.

Compliance officer genomförde årliga enhets-specifika genomgångar av fokusområden 2023. Över dessa genomgångar gjordes rapporter som rapporterades till ledningsgruppen för riskhantering och styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott. Compliancebedömningar gjordes av på förhand bestämda objekt. Höstens kartläggning av de operativa riskerna fokuserade på compliance***. Under den årliga omgången gås respektive enhets compliance-risker igenom närmare. Omgången genomförs

i samarbete med riskhanteringen. Compliance officer deltog i implementeringen av den nya GRC-programvaran. Samarbetet mellan övervakarna, Finansministeriet och Finansinspektionen, och Keva fortsatte genom regelbundna informella möten där alla parter samtidigt var närvarande. Compliance officer arbetade som en del av Kevas hållbarhetsgrupp som gjorde upp principerna för hållbarhet som styrelsen godkände i december 2023. Kvalitetskontroller på beslutsverksamheten utfördes varje kvartal.

Compliance officer för placeringsfunktion bedömde regelefterlevnaden i Kevas investeringsverksamhet, deltog i att upprätthålla och utveckla principerna och processerna för compliance i Kevas placeringsverksamhet samt bistod placeringsverksamheten vid iakttagandet av bestämmelser, föreskrifter och anvisningar. En central åtgärd vid bedömningen av regelefterlevnaden var 2 compliance-bedömningar som ingick i verksamhetsplanen för 2023. Compliancebedömningarna rapporteras till ledningsgruppen för riskhantering och styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott. Placeringsverksamheten följdes upp fortlöpande genom egna kontroller och observationer samt genom att bedöma de data om iakttagandet av placeringsgränser som tagits fram av teamet för oberoende kontroll av placeringsrisken. Compliance officer för placeringsfunktion rapporterar om sin verksamhet och viktigaste complianceobservationer till styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott. Compliance officer för placeringsfunktionen deltog i uppföljningen av regelverket och organisationen av det samt fungerade som ordförande för placeringsverksamhetens compliancegrupp. Viktiga samarbetsparter var ledningen i Kevas placeringsfunktion, den interna revisionen, CRH-enheten inkl. risk-

hanteringschefen samt teamet för oberoende kontroll av placeringsrisken, Finansinspektionen och Arbetspensionsförsäkrarna TELA rf. Regelbundna möten ordnades med tillsynsmyndigheterna. Compliance officer för placeringsverksamheten deltog i konkurrensutsättningen av placeringsverksamhetens juridiska sakkunnigtjänst och en tjänst för uppföljning av sanktioner.

År 2023 kom en anmälan in via Kevas interna visselblåsarkanal (den etiska kanalen). Den etiska gruppen undersökte och behandlade anmälan och svarade till den anonyma anmälan via den etiska kanalen.

År 2023 följde compliancefunktionen upp hur de centrala lagstiftningsprojekten med inverkan på Keva och dess omvärld fortskred och bedömde konsekvenserna av dem.

Intern revision

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 revisionens verksamhet baserar sig på den interna revisionens verksamhetsdirektiv som styrelsen godkänner. I den bestäms den interna revisionens ställning i organisationen, behörighet, ansvar och uppgifter. Den interna revisionen gör årligen upp en verksamhetsplan som godkänns i styrelsen efter behandling i styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott. Den interna revisionen är administrativt en oberoende funktion underställd verkställande direktören. Funktionen rapporterar om sin verksamhet till verkställande direktören, styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott samt styrelsen.



Principerna för hållbarhet

Styrelsen godkände Kevas principer för hållbarhet 13.12.2023. Enligt tidigare beslut har Keva sedan 2023 inga separata mål eller program för hållbarhet, utan hållbarhetsärenden genomförs som en del av Kevas strategi. De strategiska måtten är samtidigt mått på hållbarhet. I fråga om placeringsverksamheten har styrelsen godkänt separata investeringsprinciper 2017.

Kevas hållbarhetsgrupp med företrädare för olika funktioner beredde under ledning av kommunikationsdirektör Reija Hyvärinen Principerna för hållbarhet. I dem ingår riktlinjerna för de med tanke på Kevas uppgifter viktigaste principerna för hållbarhet.

Principerna för hållbarhet är följande:

- Vi tar hand om våra kunder
- Vi säkerställer finansieringen av pensionerna för kommande generationer
- Vi är en dynamisk och välmående arbetsgemenskap
- Vi handlar noggrant och effektivt
- Vi bär ansvar för miljön och samhället

Keva publicerar en hållbarhetsrapport årligen.



Framtidsvisioner

Den strama penningpolitiken bromsar världsekonomin ännu år 2024 men tillväxten förväntas ta ny fart så småningom. Utvecklingen är förknippad med flera branschspecifika risker. Tillväxtutsikterna backas upp framför allt av den långsammare inflationen och den förväntade lättare penningpolitiken. Den globala handeln förväntas växa. Utsikterna är starkast i USA. I Europa och Kina är utsikterna mer blygsamma.

Det ryska anfallskriget och den fortsatta konflikten i Mellanöstern samt andra geopolitiska spänningar och risken för eskalering av dem skapade oro. De höga räntorna påverkar fortfarande realekonomin. Det är inte uteslutet att inflationen börjar accelerera på nytt. Dessa faktorer kan leda till oväntade marknadsrisker.

I Finland är underskottet i den offentliga ekonomin stor trots beslutade anpassningsåtgärder till följd av den åldrande befolkningen och avmattningen i tillväxten av inkomsterna i den offentliga sektorn. Detta har lett till förväntningar på ytterligare anpassning som kan inverka på ekonomin och verksamheten hos Keva och dess medlemssamfund.

Från och med 2024 kommer kommunekonomin åter att uppvisa kroniskt underskott. Velfärdsområdenas finansiella ställning uppvisat ett underskott på drygt en miljard euro under det första verksamhetsåret, vilket förutsätter anpassningsåtgärder. I regeringsprogrammet eftersträvas därtill en minskning av kostnaderna för social- och hälsovårdstjänster med drygt en miljard euro med flera olika åtgärder fram till 2027.

Den strama ekonomin i kommunerna och velfärdsområdena kan öka trycket på att

begränsa, lägga ut eller privatisera serviceproduktionen, vilket inverkar negativt på den lönesumma som försäkrat hos Keva. De anpassningsåtgärder som gäller arbetslöshetsskyddet, vuxenutbildningsstödet och alterneringsledighet minskar Sysselsättningsfondens finansieringsandel till Keva. Detta leder till tryck att höja de avgifter som tas ut av kommunerna och velfärdsområdena med 0,18 procent av lönerna från och med 2025 (ca 43,3 miljoner euro).

Befolkningens åldrande ökar behovet av offentliga vård- och omvårdnadstjänster. Samtidigt fortsätter pensionsavgången bland personalen. Bristen på kvalificerad arbetskraft är på sina håll mycket svår, i synnerhet inom social- och hälsovården, räddningsväsendet och småbarnspedagogiken. Problemen med tillgång till personal ser inte ut att lätta under de närmaste åren.

Avtal om lönerna i den offentliga sektorn har ingåtts hösten 2022 och de följande förhandlingarna förs våren 2025. Lönerna i Kevas medlemssamfund kommer under de närmaste åren att stiga något snabbare jämfört med den allmänna inkomstnivån i och med löneprogrammet och den harmonisering av lönerna som görs i velfärdsområdena.

Av lönesumman för Kevas medlemssamfund härrör cirka 11 procent från aktiebolagskunder. Utvecklingen av segmentets lönesumma är osäker. Ändringar i bestämmelser som gäller ställningen hos bolag som ägs av kommuner och velfärdsområden kan inverka på den lönesumma som försäkras hos Keva. Enligt regeringsprogrammet ska upphandlingar med anknutna enheter begränsas: en närmare

beredning pågår ännu. Regeringspropositionen ska lämnas till riksdagen på hösten 2025.

Trots ändringarna i omvärlden förväntas Kevas ställning och finansieringsbas enligt aktuella

data dock vara fortsättningsvis stabil även om osäkerheten har ökat något. Utsikterna för finansieringen granskas nästa gång närmare i en utredning om avgiftsnivån hösten 2023.

Bilaga

Tabeller enligt pensionssystem

Total handläggningstid för pensionsansökningar räknat i dagar och servicenivån 2023

Pensionsslag	Kommunsektorn och vårdförändsområdena dagar	Staten dagar	Kyrkan dagar	FPA dagar	Finlands Bank dagar	Privata anstalter dagar
Ålderspension	5	4	4	5	11	7
Partiell förtida ålderspension	2	2	1	1	29	2
Invaldipension	27	27	29	23	78	33
Familjepension	6	6	5	4	4	13
Rehabiliteringslöften	16	13	16	17	19	16
Servicenivå	95,4	96,7	94,3	95,8	96,8	..

Källa för handläggningstiderna: Pensionsskyddscentralen

Avslag på ansökningar i procent 2023

Ansökan	Kommunsektorn och vårdförändsområdena %	Staten %	Kyrkan %	FPA %	Finlands Bank %	Privata anstalter %
Ny invaldipension	31,5	23,9	30,6	17,3	..	40,4
Rehabilitering	48,2	44,4	59,6	71,1	..	53,2

Källa: Pensionsskyddscentralen

Rättelseförfarande vid pensionsbeslut 2023

Kevas själv rättelse	Kommunsektorn och vårdförändsområdena	Staten	Kyrkan	FPA	Finlands Bank
<i>Besvär över Kevas beslut, antal</i>	1 216	188	40	17	..
Rättelseprocent av alla besvär	11	16,5	7,5	11,8	..
Besvär över bedömning av arbetsförmågan, antal	1 048	113	31	16	..
Rättelseprocent för besvär över bedömning av arbetsförmågan	10,4	17,7	9,7	12,5	..
<i>Besvär över beslut av besvärskämnden för arbetspensionsärenden, antal</i>	85	13	8	0	..
Rättelseprocent av alla besvär	2,4	0	0
Besvär över bedömning av arbetsförmågan, antal	74	8	8	0	..
Rättelseprocent för besvär över bedömning av arbetsförmågan	2,7	0	0

Antal beslut

Antal beslut om kommunsektorns och välfärdsområdenas pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2023 och 2022

Pensionslag	2023 st.	2022 st.	Ändring %
Ålderspension	14 418	17 238	-16,4
Partiell förtida ålderspension	5 682	8 620	-34,1
Full invalidpension	14 729	14 569	1,1
<i>varav nya beslut</i>	<i>5 404</i>	<i>5 034</i>	<i>7,4</i>
Delinvalidpension	8 695	9 428	-7,8
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	<i>3 142</i>	<i>3 486</i>	<i>-9,9</i>
Familjepension	3 649	3 326	9,7
Övriga pensionsärenden	332	333	-0,3
Rehabiliteringsbeslut	5 069	5 451	-7,0
Alla	52 574	58 965	-10,8

Antal beslut om statens pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2023 och 2022

Pensionslag	2023 st.	2022 st.	Ändring %
Ålderspension	4 340	5 085	-14,7
Partiell förtida ålderspension	1 306	1 782	-26,7
Full invalidpension	1 558	1 525	2,2
<i>varav nya beslut</i>	<i>536</i>	<i>520</i>	<i>3,1</i>
Delinvalidpension	1 034	1 184	-12,7
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	<i>374</i>	<i>452</i>	<i>-17,3</i>
Familjepension	2 936	2 766	6,1
Övriga pensionsärenden	56	5	1 020,0
Rehabiliteringsbeslut	482	530	-9,1
Alla	11 712	12 877	-9,0

Antal beslut om kyrkans pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2023 och 2022

Pensionsslag	2023 st.	2022 st.	Ändring %
Ålderspension	559	661	-15,4
Partiell förtida ålderspension	210	286	-26,6
Full invalidpension	608	590	3,1
<i>varav nya beslut</i>	<i>233</i>	<i>209</i>	<i>11,5</i>
Delinvalidpension	169	205	-17,6
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	<i>65</i>	<i>82</i>	<i>-20,7</i>
Familjepension	186	199	-6,5
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabiliteringsbeslut	89	134	-33,6
Alla	1 821	2 075	-12,2

Antal beslut om FPA:s personalpensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2023 och 2022

Pensionsslag	2023 st.	2022 st.	Ändring %
Ålderspension	134	148	-9,5
Partiell förtida ålderspension	76	104	-26,9
Full invalidpension	102	116	-12,1
<i>varav nya beslut</i>	<i>21</i>	<i>29</i>	<i>-27,6</i>
Delinvalidpension	193	206	-6,3
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	<i>63</i>	<i>75</i>	<i>-16,0</i>
Familjepension	39	47	-17,0
Övriga pensionsärenden	1	0	..
Rehabiliteringsbeslut	68	67	1,5
Alla	613	688	-10,9

Antal beslut om Finlands Banks pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2023 och 2022

Pensionsslag	2023 st.	2022 st.	Ändring %
Ålderspension	67	89	-24,7
Övriga pensioner och förmåner	88	101	-12,9
Alla	155	190	-18,4

Antal inkomna ansökningar

Antal ansökningar om kommunsektorns och välfärdsområdenas pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2023 och 2022

Pensionslag	2023 st.	2022 st.	Ändring %
Ålderspension	14 420	17 230	-16,3
Partiell förtida ålderspension	5 693	8 618	-33,9
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	14 827	14 688	0,9
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	8 680	9 369	-7,4
Familjepension	3 664	3 323	10,3
Övriga pensionsärenden	355	387	-8,3
Rehabilitering	5 184	5 658	-8,4
Alla	52 823	59 273	-10,9

Antal ansökningar om statens pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2023 och 2022

Pensionslag	2023 st.	2022 st.	Ändring %
Ålderspension	4 340	5 062	-14,3
Partiell förtida ålderspension	1 309	1 782	-26,5
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	1 576	1 515	4,0
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	1 038	1 168	-11,1
Familjepension	2 935	2 770	6,0
Övriga pensionsärenden	55	6	816,7
Rehabilitering	486	552	-12,0
Alla	11 739	12 855	-8,7

Antal ansökningar om kyrkans pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2023 och 2022

Pensionslag	2023 st.	2022 st.	Ändring %
Ålderspension	554	666	-16,8
Partiell förtida ålderspension	210	286	-26,6
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	613	605	1,3
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	165	212	-22,2
Familjepension	186	200	-7,0
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabilitering	103	145	-29,0
Alla	1 831	2 114	-13,4

Antal ansökningar om FPA:s personalpensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2023 och 2022

Pensionslag	2023 st.	2022 st.	Ändring %
Ålderspension	131	148	-11,5
Partiell förtida ålderspension	77	104	-26,0
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	102	109	-6,4
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	190	205	-7,3
Familjepension	39	47	-17,0
Övriga pensionsärenden	1	0	..
Rehabilitering	78	70	11,4
Alla	618	683	-9,5

Antal ansökningar om Finlands Banks pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2023 och 2022

Pensionslag	2023 st.	2022 st.	Ändring %
Ålderspension	67	91	-26,4
Övriga pensioner och förmåner	90	99	-9,1
Alla	157	190	-17,4

Pensionsavgång

Antal personer som gått i pension från anställning per pensionsslag 2023

Pensionsslag	Kommunsektorn och vårdfördområdena antal	Staten antal	Kyrkan antal	FPA antal	Finlands Bank antal
Ålderspension	7 466	2 580	293	80	12
Full invalidpension (inkl. arbetslivspension)	853	110	47	2	0
Fullt rehabiliteringsstöd	1 446	194	63	11	0
Delinvalidpension	1 878	227	45	37	0
Alla	11 643	3 111	448	130	12

Medelålder hos personer som gått i pension från anställning per pensionsslag 2023

Pensionsslag	Kommunsektorn och vårdfördområdena år	Staten år	Kyrkan år	FPA år	Finlands Bank år
Ålderspension	64,8	64,1	65,1	65,2	65
Full invalidpension (inkl. arbetslivspension)	60,4	59,8	60,3
Fullt rehabiliteringsstöd	49,5	52,4	52,4	48,1	..
Delinvalidpension	56,3	56,9	56,8	48,7	..
Alla	61,2	62,7	62	59	65

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

Vice borgmästare

Pekka Salmi, Tammerfors

Verkställande direktör

Toni Eklund, Åbo

PM, EM, placeringschef

Maija Kuusisto-Länsineva, Harjavalta

Arbetsledare, elmontör

Jouni Kemppe, Villmanstrand

Lärare, PeM

Minna Sarvijärvi, Ylöjärvi

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

Fullmäktige

Servicechef

Teemu Meronen, Helsingfors

Disponent

Minna Pöntinen, S:t Michel

Sjukskötare

Tanja Hartonen, Mäntyharju

Socialsektorhandledare, pensionerad

Marke Tuominen, Äänekoski

FD, specialforskare

Lauri Heikkilä, Marttila

Hemvårdare

Eija Rannanpää, Vindala

Stadsfullmäktigeledamot

Matti Semi, Varkaus

Kommundirektör

Malin Brännkärr, Kronoby

AVM, hälsovårds- och välfärdsdirektör

Taina Niiranen

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Personaldirektör

Sinikka Valtonen

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Direktör

Jorma Haapanen

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Kommundirektör

Juha Majalahti

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Suppleanter

HuK, eMBA

Jussi Junni, Helsingfors

Organisationsspecialist

Anne Lindgren, Riihimäki

Maskintekniker, pensionerad

Terho Korpikoski, Simo

Pappersarbetare

Mikko Nurmo, Valkeakoski

Barnmorska-hälsovårdare

Päivi Karppi, Vasa

Företagsläkare

Petri Pekkola, Kotka

Barnskötare inom småbarnspedagogik

Mari Lind, Orivesi

Riksdagsledamot

Henrik Wickström, Ingå

Teologie magister, PeM

Kirsi Ojansuu-Kaunisto

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Pekka Heikkinen

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Sektordirektör

Eino Leisimo

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Chef för småbarnspedagogik

Marja-Leena Laine

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Fullmäktige

Förhandlingschef
Tuomas Hyytinen
FOSU rf

Förhandlingsdirektör
Petri Lindroos
FOSU rf

Ordförande
Jonna Voima
JAU ry

Ledningens rådgivare
Keijo Karhumaa
JAU ry

Ordförande
Silja Paavola
Sote rf

Ordförande
Millariikka Rytkönen
Sote rf

Suppleanter

Ordförande
Tiina Mäenpää, till 21.8.2023
FOSU rf
Från 21.8.2023 ordförande Kirsi Grym

Arbetsmarknadsjurist
Anna Zibellini
FOSU rf

Intressebevakningsdirektör
Marja Lounasmaa, till 9.3.2023
JAU ry
Från 9.3.2023 intressebevakningsdirektör Jukka
Maarianvaara

Ansvarig avtalsexpert
Minna Pirttijärvi
JAU ry

Vice ordförande
Jaana Dalén
Sote rf

1 vice ordförande
Anna-Leena Brax
Sote rf

Kevas styrelse 9.9.2021–5.10.2023

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

Ordförande
Katarina Murto, Helsingfors

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

Forskningsdirektör
Mika Juutinen, Helsingfors

Förvaltningsdirektör
Petra Määttänen, Åbo

Direktör för rusmedelsarbete
Kirsi Torikka, Nyslott

Direktör
Heikki Pärnänen, Helsingfors

Förhandlingsdirektör
Kristian Karrasch, Helsingfors

JM
Piritta Poikonen, Koisjärvi

Intressebevakningsdirektör
Else-Mai Kirvesniemi, Helsingfors

Kevas styrelse 5.10.2023–31.8.2025

Ordinarie ledamöter

Ordförande
Riksdagsledamot
Heikki Autto, Rovaniemi

Vice ordförande
Kommunikations- och personaldirektör, EM
Diana Bergroth-Lampinen, Björneborg

Verkställande direktör
Toni Eklund, Åbo

Ekonomichef
Anne Holmlund, Ulvsby

Verkställande direktör
Markku Jalonen, Helsingfors

Personal- och koncerndirektör
Kirsi-Marja Lievonen, Helsingfors

Riksdagsledamot
Markus Lohi, Rovaniemi

Ordförande
Katarina Murto, Helsingfors

Ordförande
Päivi Niemi-Laine, Helsingfors

Arbetare
Matti Putkonen, Perttula

Intressebevakningsdirektör
Else-Mai Kirvesniemi, Helsingfors

Personliga suppleanter

Företagare
Samu Vahteristo, Raumo

Programdirektör
Harri Jokiranta, Seinäjoki

Verksamhetsledare
Tiina Kaartinen, Kuopio

TV-producent, direktör
Milla Bruneau, Lahtis

Forskningsdirektör
Mika Juutinen, Helsingfors

Kommundirektör
Outi Mäkelä, Nurmijärvi

Direktör för rusmedelsarbete
Kirsi Torikka, Nyslott

Verksamhetsledare
Janne Aaltonen, Helsingfors

Förhandlingsdirektör
Kristian Karrasch, Helsingfors

JM
Piritta Poikonen, Koisjärvi

Intressebevakningsdirektör
Anne Sainila-Vaarno, Helsingfors

Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet 31.12.2023

JohdLedningens rådgivare Keijo Karhumaa, JAU ry
Arbetsmarknadsexpert Jonas Fyrqvist, JAU ry

Förhandlingsexpert Jussi Rantanen, Sote rf
Intressebevakningsdirektör Anne Sainila-Vaarno, Sote rf

Specialsakkunnig Sari, FOSU rf
Chef för anställningsfrågor Konstantin Laakkonen, FOSU rf
Arbetsmarknadsjurist Kari Eskola, FOSU rf (statens och kyrkans personal)

Personaldirektör Sinikka Valtonen, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Sakkunnig inom arbetslivsutveckling Minna Salli, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Förhandlingschef Ulla Westermarck, Kyrkostyrelsen

Konsultativ tjänsteman Päivi Lanttola, Finansministeriet/Statens arbetsmarknadsverk

Personaldirektör Arja Aroheinä (ordförande), Jyväskylä stad
Personaldirektör Mari Antikainen, Norra Savolax välfärdsområde

Vice verkställande direktör Tapani Hellstén, Keva
Direktör, arbetsgivarkundrelationer och arbetsförmåga Mikko Kenni, Keva
(fungerar också som arbetsgruppens sekreterare)
Pensionsdirektör Merja Paananen, Keva
Chefsöverläkare Tuula Metsä, Keva

Organisation 31.12.2023

Möjliggörande funktioner

Verkställande direktör Jaakko Kiander

Enheten för compliance, riskhantering och förvaltning

Förvaltningsdirektör Markus Mankin

Intern revision

Chef för intern revision Päivi Alanko

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, till 27.11.2023 vid sidan av sin egen tjänst direktör för juridiska ärenden Jussi-Pekka Rantanen, från 28.11.2023

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

Forskningsteamet

Forskningsdirektör Laura Pekkarinen

Enheten för arbetsgivarkundrelationer och arbetsmiljöledning

Direktör, arbetsgivarkundrelationer och arbetsförmåga Mikko Kenni

Enheten för beslut om arbetsförmåga

Pensionsdirektör Merja Paananen

Enheten för försäkringsmedicin

Chefsöverläkare Tuula Metsä

Enheten för register och pensionsavgifter

Register- och pensionsavgiftschef Katri Tolonen

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 Maija Sarlomo

Enheten för värdepappershantering

Värdepappershanteringschef Johanna Haukkovaaraa

Funktionen för planering av ekonomin och verksamheten

Ekonomidirektör

Tom Kåla, till 30.11.2023

vid sidan av sin egen tjänst verkställande direktör Jaakko Kiander, 1.12–31.12.2023

Enheten för finansieringsplanering

Aktuariedirektör Piia Laaksonen

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



Besöksadress

Unionsgatan 43, Helsingfors

Postadress

Keva, 00087 KEVA

På nätet

www.keva.fi

Tel.

020 614 21