

Verksamhetsberättelse 2024



Innehåll

Verkställande direktörens översikt	3	Placeringsverksamhet	28
		Ränteplaceringar	29
STYRELSENS VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2024	5	Aktieplaceringar	29
Omvärlden och pensionssystemet för Kevas medlemssamfund	5	Fastighetsplaceringar	30
Kommuner och välfärdsområden	6	Kapital- och hedgefondplaceringar	30
Pensionsutgifterna fortsatte att öka snabbt, ökningen av lönesumman avtog	6	Styrning av placeringsverksamheten	31
Projektet Hållbart arbetsliv avslutades	6	Ansvarsfulla investeringar	31
Den demografiska utvecklingen och pensionssystemet	7	Dotter- och intressebolag	32
Författningsändringar	7	Pensionsansvarsfonden	32
Hållbarhetsrapportering	8	Kapitalvärde av intjänade förmåner inom pensionssystemet för Kevas medlemssamfund	32
Keva 60 år	8	Verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter	33
Privatkunder	9	Förvaltning	35
Tjänsten Min pension	9	Fullmäktige	35
Andra kundservicekanaler	9	Styrelsen	36
Utveckling av tjänster	10	Revisions- och riskhanteringsutskottet	36
Arbetsgivarkunder	11	Utnämnings- och belöningsutskottet	37
Digitala tjänster	12	Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet	37
Experttjänster och partnerskap	13	Ledningsgruppen	37
Stöd för arbetsförmågan	15	Personal	38
Försäkringsläkarverksamhet	15	Arbetsgemenskapens funktion	38
Projektet Hållbart arbetsliv	16	Kunskapsbaserad ledning	39
Utmärkelsen Gärningar för arbetsförmågan	17	Personalens arbetsförmåga	39
Forskningsverksamhet	18	ICT-tjänster	40
Pensioner och förmåner	20	Intern kontroll	41
Inkomna ansökningar och beslut	20	Riskhantering	41
Handläggningstider för pensionerna	21	Compliance	43
Invalidpensioner och yrkesinriktad rehabilitering	22	Intern revision	45
Rättelseförfarande vid pensionsbeslut	24	Framtidsutsikter	46
Pensionsavgång	24	BILAGA	48
Pensionsutbetalning	25	Tabeller enligt pensionssystem	48
Avgiftsinkomst	26	Förvaltningsorgan	54

Verkställande direktörens översikt

Keva firade sitt 60-årsjubileum i fjol. Under året ville vi betona det viktiga och betydelsefulla arbete som utförs av tidigare och nuvarande proffs i den offentliga sektorn. Jubileumsårets huvudevenemang firades i maj med ett stort antal kunder, samarbetspartner och intressenter samt Kevas personal.

Det sker en hel del förändringar i vår omvärld. År 2024 utvecklades världsekonomin minst sagt måttligt sett till förväntningarna. Även om utsikterna under året var mycket osäkra, särskilt på grund av geopolitiska spänningar och konflikter, realiserades inte de värsta riskerna under året.

I fjol var finansmarknaderna relativt stabila och stämningen positiv, även om oron för den ekonomiska utvecklingen och centralbankernas åtgärder ibland vållade bekymmer. Fallande räntor och den allmänna ekonomiska utvecklingen gynnade riskfyllda investeringar. Aktiemarknaden steg kraftigt, särskilt i USA.

Kevas placeringsår 2024 var bra. Alla huvudsakliga tillgångsslag i placeringsportföljen uppvisade ett positivt resultat. I fjol var marknadsvärdet av den totala avkastningen på Kevas placeringar 10,4 procent, dvs. 6,7 miljarder euro.

De långsiktiga finansieringsutsikterna för pensionerna för Kevas medlemssamfund var stabila. Tack vare det stabila läget kunde den måttliga sänkningen av pensionsavgifterna för kommunsektorn och välfärdsområdena fortsätta. Vi lyckades också hålla verksamhetens kostnadseffektivitet på samma goda nivå som tidigare år.

2024 var välfärdsområdenas andra verksamhetsår efter vårdreformen. De första verk-



Verkställande direktör Jaakko Kiander

samhetsåren har varit ekonomiskt svåra för välfärdsområdena, men vi har framgångsrikt byggt upp och fördjupat partnerskapet mellan Keva och välfärdsområdena. Tillsammans har vi tagit fram nya verksamhetsmodeller och tjänster som stöder välfärdsområdenas verksamhet och förbättrar tillgången till tjänster.

Det treåriga projektet Hållbart arbetsliv avslutades vid utgången av året. Utvecklings- och förändringsarbetet genomfördes tillsammans med arbetsgivare i den offentliga sektorn och 29 pilotorganisationer deltog i projektet.

Under 2024 pilottestades inom projektet Kevas Puls-tjänst, verktyg för att förutse risker för arbetsoförmåga och appen Hållbar karriär. Projektet genererade också forskningsdata, nya verksamhetsmodeller, god praxis och tjänster som stöd för proaktiv arbetsmiljöledning. Tack vare dessa åtgärder har vi bättre kunnat stödja

arbetsgivarna i att minska risken för arbetsoförmåga och främja ett hållbart arbetsliv. Resultaten av projektet är tillgängliga för alla arbetsgivare i den offentliga sektorn.

Kundnöjdheten bland både privatkunder och arbetsgivarkunder var mycket hög i fjol. Vi har satsat särskilt på utveckling av digitala tjänster för att våra kunder ska kunna uträtta sina ärenden smidigare och snabbare. Vi kommer att fortsätta med detta arbete.

Handläggningen av pensionsansökningarna var fortsatt effektiv och de målsatta handläggningstiderna uppfylldes i alla pensionsslag. Den genomsnittliga handläggningstiden för ansökan om ålderspension blev kortare och var 3 dagar.

På Keva genomförs årligen en personalundersökning. I fjol förbättrades resultaten inom alla delområden och även viljan att rekommendera arbetsgivaren stärktes. Under året utvecklade vi gemensamma verksamhetssätt för hybridarbete. Dessutom organiserade vi utbildning och webinarier om utnyttjande av artificiell intelligens i olika arbetsuppgifter och skapade spelregler för användningen av AI. Syftet med

spelreglerna är att säkerställa att AI på Keva används på ett ansvarsfullt och säkert sätt också i fortsättningen.

I oktober antogs en lagändring genom vilken tillsynen över Keva i sin helhet överfördes från Finansministeriet till Finansinspektionen från början av 2025. I fjol undersökte en intern arbetsgrupp som tillsatts av Kevas ledningsgrupp situationen för hållbarhetsrapportering ur Kevas perspektiv. I detta skede gäller skyldigheten till obligatorisk hållbarhetsrapportering inte Keva och i enlighet med Kevas styrelses beslut följer vi utvecklingen av hållbarhetsrapportering och hållbarhetsreglering och utvecklar vår rapportering i enlighet med detta.

Som arbetspensionsförsäkrare har Keva i 60 år skapat stabilitet även under stora omvälvningar i samhället. I detta nu känns arbetet för tillförlitligt pensionsskydd och ett hållbart arbetsliv om möjligt ännu mer meningsfullt än tidigare.

Vi på Keva arbetar för det varje dag.

Jaakko Kiander
verkställande direktör

Styrelsens verksamhetsberättelse 2024



Omvärlden och pensionssystemet för Kevas medlemssamfund

År 2024 utvecklades världsekonomin minst sagt måttligt jämfört med förväntningarna. Till följd av den snabbt avtagande inflationen blev penningpolitiken mer expansiv och räntorna föll i utvecklade ekonomier, vilket för sin del stödde tillväxten och aktiemarknaderna. Även om utsikterna under året var mycket osäkra, särskilt på grund av geopolitiska spänningar och konflikter, realiserades inte de värsta riskerna under året.

I USA var den ekonomiska utvecklingen igen till och med överraskande stark driven av hög sysselsättning, privat konsumtion och finanspolitik. I Europa, och särskilt i Tyskland, var utvecklingen mer dämpad särskilt på grund av industrins svåra situation. Också i Kina var tillväxten mer blygsam än tidigare på grund av strukturella svårigheter i landets ekonomi.

Under året var finansmarknaderna relativt stabila och stämningen positiv, även om oron för den ekonomiska utvecklingen och centralbankernas åtgärder ibland vållade bekymmer. Fallande räntor och den allmänna ekonomiska utvecklingen gynnade återigen riskfyllda investeringar. Aktiemarknaden växte starkt särskilt i USA, och även företagsobligationer avkastade relativt bra. Mot slutet av året började förväntningarna på fallande räntor gå olika vägar i USA och Europa. Avkastningen på Kevas placeringar var 10,4 procent.

År 2024 var den ekonomiska tillväxten i Finland ännu något negativ på årsnivå, men ekonomin vände svagt uppåt under året. Byggverksamheten minskade fortsättningsvis betydligt på årsnivå, och även den privata konsumtionen minskade något. Sysselsättningen försvagades under hela året och mot slutet av året accelererade utvecklingen en aning. Ett positivt fenomen är att arbetskraftens mängd trots den

svaga dragkraften på arbetsmarknaden förblev på en historiskt hög nivå.

I och med realekonomins svaga utveckling blev underskottet i den offentliga ekonomin allt större under 2024, och skuldkvoten fortsatte att öka. Efter 2024 förväntas underskotten minska, men utsikterna är fortfarande utmanande.

Kevas verksamhet och utförandet av de primära uppgifterna var fortsättningsvis stabila. De långsiktiga finansieringsutsikterna för pensionerna för Kevas medlemssamfund var också stabila. Tack vare det stabila läget kunde den måttliga sänkningen av pensionsavgifterna för kommunsektorn och välfärdsområdena fortsätta. Kevas fullmäktige fastställde i november 2024 577 miljoner euro som utjämningsavgiftens totala belopp för 2025. Summan är 55 miljoner euro mindre än 2024. Den totala avgiftsnivån sjunker med 0,4 procentenheter till 26,75 procent av lönesumman för Kevas medlemssamfund. Finansministeriet bekräftade avgifterna i december.

Det sätt på vilket invalidpensionsavgiften bestäms ändrades i början av 2025. Syftet med förändringarna är att sänka arbetsgivarens tröskel att anställa äldre och partiellt arbetsföra personer. Inverkan på invalidpensionsavgifterna kommer att börja synas från och med 2029.

Förhållandet mellan Kevas totala rörelsekostnader¹ och den lönesumma som försäkrats på Keva var 0,36 procent (0,37 % år 2023). Kundnöjdheten var på en mycket hög nivå hos både privatkunder och arbetsgivarkunder. Handläggningen av pensionsansökningarna

¹ Inklusive kostnader för placeringsverksamheten och hantering av invalidpensionsrisk samt lagstadgade avgifter.

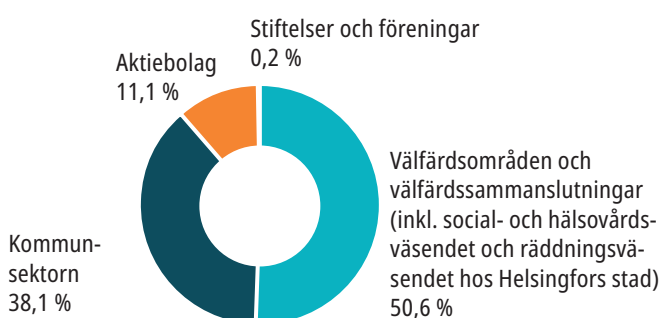
var fortsatt effektiv och de målsatta handläggningstiderna uppfylldes i alla pensionsslag. Den genomsnittliga handläggningstiden för ansökan om ålderspension blev kortare och var 3 dagar.

Kommuner och välfärdsområden

2024 var välfärdsområdenas andra verksamhetsår efter vårdreformen. Partnerskapet mellan Keva och välfärdsområdena fördjupades ytterligare.

De första verksamhetsåren har varit ekonomiskt svåra för välfärdsområdena och underskotten har varit stora. Kostnaderna har ökat snabbt. Utgiftsökningen avtog under 2024 men välfärdsområdena uppvisade fortfarande underskott. Välfärdsområdena har vidtagit betydande anpassningsåtgärder, och tack vare dem och den ökade statsfinansieringen minskar underskotten klart under 2025. Trots det kommer anpassningstrycket att vara betydande också under de kommande åren. Det finns stora skillnader mellan välfärdsområdena.

Lönesumma som försäkrats hos Keva per medlemssamfund 2024. Lönesumma totalt 22 890 mn euro



År 2024 uppvisade kommunekonomin igen ett kroniskt underskott, vilket kommer att leda till ett ökat anpassningstryck också i kommunerna under de närmaste åren. År 2024 förberedde sig kommunerna för överföringen av arbetskraftstjänsterna från staten i början av 2025. I reformen överfördes cirka 4 000 arbetstagare.

Pensionsutgifterna fortsatte att öka snabbt, ökningen av lönesumman avtog

Inkomsterna ökade i kommunerna och välfärdsområdena snabbare än den allmänna inkomstnivån i och med löneprogrammet och i välfärdsområdena också i och med harmonisering av lönerna, men ökningen av inkomstnivån avtog från år 2023. Lönesumman i Kevas medlemssamfund uppgick till 22 890 miljoner euro, vilket var 5,0 procent mer än 2023. Efter som pensionsavgiften för Kevas medlemssamfund sjönk 2024 ökade avgiftsinkomsten långsammare än lönesumman. Avgiftsinkomsten var 6 390 miljoner euro² (+4,7 %).

Indexhöjningarna av arbetspensionerna var ännu år 2024 exceptionellt höga på grund av den tidigare inflationen och arbetspensionsindexet steg med 5,7 procent. Pensionsutgiften var 7 293 miljoner euro (+8,1 %). Finansnettot var således 903 miljoner euro på minus och det täcks med placeringsavkastning.

Projektet Hållbart arbetsliv avslutades

Hållbart arbetsliv var ett projekt som genomfördes i den offentliga sektorn 2022–2024. Syftet med det var att stärka arbetsförmågan hos arbetstagarna i den offentliga sektorn, hjälpa organisationer i den offentliga sektorn

² Inkluderar Sysselsättningsfondens andel.

att återhämta sig från coronapandemin och ökningen av risken för arbetsoförmåga. Inom ramen för projektet utvecklades allt bättre verktyg som stöd för arbetsmiljöledning.

Utvecklingsarbetet och förändringen genomfördes tillsammans med arbetsgivare i den offentliga sektorn. De 29 pilotorganisationerna företrädde centrala sektorer: social- och hälsovården, utbildningen (småbarnspedagogik), statens säkerhetssektorer och kyrkans arbetsgivare.

Under 2024 pilottestades inom projektet Kevas Puls-tjänst, verktyg för att förutse risker för arbetsoförmåga och appen Hållbar karriär. Tjänsterna lanserades för arbetsgivarna i den offentliga sektorn i slutet av 2024.

Under året genererades forskningsdata, nya verksamhetsmodeller, god praxis och tjänster som stöd för proaktiv arbetsmiljöledning från de andra delprojekten inom projektet. Resultaten av projektet är tillgängliga för alla arbetsgivare i den offentliga sektorn.

Den demografiska utvecklingen och pensionssystemet

Under de senaste åren har de demografiska utsikterna blivit mer osäkra. Nativiteten har sjunkit till en historiskt låg nivå och nettoinvandringen har snabbt blivit historiskt hög, och det har blivit svårare att förutse båda. De omedelbara konsekvenserna av dessa förändringar för pensionssystemets utsikter är dock måttliga tills vidare.

Beredningen av pensionsreformen fortsatte under hela 2024. I januari 2025 nådde de centrala arbetsmarknadsorganisationerna en

överenskommelse om pensionsreformens innehåll utifrån ett uppdrag av regeringen 2023. Reformens inverkan på det pensionssystem som Keva ansvarar för är mycket måttlig. De pensioner som Keva sköter kommer att påverkas av en så kallad inflationsstabilisator som införs från och med 2030. Inflationsstabilisatorn begränsar indexhöjningarna av pensioner i en situation där den allmänna prisnivån stiger snabbare än inkomstnivån under en tvåårsperiod.

Författningsändringar

I oktober antogs en ändring av lagen om Keva. Genom den överfördes tillsynen över Keva helt från Finansministeriet till Finansinspektionen. Från och med början av 2025 kommer Finansinspektionens tillsyn att utvidgas till att omfatta planeringen av Kevas finansieringsverksamhet, placeringsverksamhet och Kevas övriga verksamhet. Finansministeriet ansvarar på samma sätt som tidigare för att utse Kevas fullmäktige och bekräfta utjämningsavgiften för Kevas medlemssamfund.

Lagen om Keva kompletterades också med de tillsynsbefogenheter som Finansinspektionen behöver i sin tillsynsuppgift. Dessutom har de särskilda behörighetskraven och verksamhets-skyldigheterna för Kevas styrelse och verkställande direktör ändrats så att de motsvarar kraven och skyldigheterna för ledningen i arbetspensionsförsäkringsbolagen enligt lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag. Till lagen fogades också bestämmelser om Kevas ansvariga matematiker, matematikerns uppgifter och behörighetskrav. Samtidigt gjordes mindre tekniska förändringar i lagen.

Hållbarhetsrapportering

Under 2024 undersökte en intern arbetsgrupp som Kevas ledningsgrupp tillsatt utifrån ändringarna i bokföringslagstiftningen läget för regleringen av hållbarhetsrapportering, Kevas ställning på regleringsområdet och eventuell utveckling av rapporteringen.

I detta skede gäller skyldigheten till obligatorisk hållbarhetsrapportering inte Keva. I slutet av året beslutade Kevas styrelse att hållbarhetsrapporteringen ska reformeras och att utvecklingen av hållbarhetsrapporteringen och regleringen av den ska följas upp.

Keva 60 år

Keva grundades 1964 då lagen om pension för kommunala tjänsteinnehavare och arbets-

tagare trädde i kraft. Namnet var då Kommunala pensionsanstalten. Förra året var alltså det 60:e verksamhetsåret. Syftet med jubileumsåret var att stärka Kevas synlighet, kundupplevelse och personalupplevelse genom att uppmärksamma de lagstadgade uppgifter som Keva ansvarar för och deras samhälleliga betydelse och kontinuitet under gångna och kommande årtionden. Samtidigt betonades det viktiga och betydelsefulla arbete som utförs av Kevas kunder, alltså tidigare och nuvarande proffs i den offentliga sektorn.

Huvudevenemanget var Kevas 60-års gala som hölls i maj med totalt 1 200 deltagare: kunder, samarbetspartner och intressenter från olika samhällssektorer samt Kevaanställda.



Privatkunder

Keva har hand om arbetspensionstjänsterna för ca 1,3 miljoner arbetstagare och pensions-tagare i den offentliga sektorn. Av dessa är cirka 733 000 försäkrade och 618 000 pensions-tagare.

Tjänsten Min pension

Användningen av tjänsten Min pension har ökat ytterligare. Antalet inloggningar i tjänsten var redan cirka 1,9 miljoner år 2024, vilket innebär en ökning med 9,6 procent jämfört med föregående år.

Självbetjäningsgraden som beskriver kundernas självbetjäning i förhållande till personlig betjäning var 92,7 procent för hela året, en liten ökning från året innan.

Under 2024 förbättrades och kompletterades funktionerna i användargränssnittet för tjänsten Min pension. Till exempel förbättrades kundvägledningen i tjänsten, och mer information erbjöds i form av vanliga frågor. Den förnyade meddelandetjänsten ger kunderna allt fler färdiga svar inom olika ämnesområden. Reformen av grunden för ansökningstjänsten slutfördes.

Nästan 90 procent av de kunder som gett respons upplevde att det var lätt att använda tjänsten Min pension.

Fokusområden för kundstyrningen var att utöka användningen av e-tjänsten Min pension samt att främja pappersfri tjänst. Antalet personer som beställde pappersfri tjänst ökade med cirka 16 procent under året. I dokumentprocesser utnyttjades Suomi.fi-kanalen och en allt större andel av Kevas kundbrev skickades endast elektroniskt.

Andra kundservicekanaler

År 2024 uppgick antalet samtal till privatkundernas rådgivningsnummer till totalt cirka 104 350. Omkring 70 procent av samtalen gällde pensionsrådgivning och resten frågor om utbetalning och arbetsförmåga. Antalet samtal minskade med cirka 14 procent jämfört med året innan. Telefontjänsten fick kortare service-tid (vardagar kl. 9–13) från början av sommaren.

Webbplatsen Keva.fi hade nästan 3,4 miljoner besök 2024, alltså i genomsnitt 300 000 besök per månad – mer än någon annan av Kevas online-plattformar. Jämfört med föregående år minskade antalet besök lite (9 %). Antalet besök på privatkundernas webbsidor var omkring 2,5 miljoner, en liten ökning (+4 %) från föregående år. Den överlägset mest populära sidan på webbplatsen Keva.fi var igen sidan för tjänsten Min pension som besöktes nästan 2 miljoner gånger (+5 %).

Via meddelandetjänsten inkom omkring 51 000 frågor från privatkunderna. Antalet meddelanden minskade med 9,5 procent från året innan.

På webbplatsen besvarades kundernas frågor också av chattbotten Ilona: antalet chattar var nästan 59 000. Kunderna fick svar i cirka 86 procent av fallen. År 2024 blev chattbotten AI-baserad. Målet är att användarnas kundupplevelse av chattbotten ska bli ännu bättre.

Keva ordnade 8 pensionswebbinarier med olika teman för privatkunderna. Webbinarierna nådde omkring 9 800 kunder och kundnöjdheten med dem var i snitt 88 procent (CES).

Kundrespons samlades in på ett omfattande sätt i olika servicekanaler. Antalet responser från privatkunder var drygt 50 000 år 2024.

Antalet responser var samma som 2023. 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 2024 upplevde i genomsnitt 90 procent av de kunder som gett respons att det var enkelt att sköta ärenden med oss. Upplevelsen var i likhet med förra året på en hög nivå i alla servicekanaler. I telefontjänsten värdesätter kunderna expertis och vänlighet. Över 93 procent av de kunder som gett respons upplevde att det var enkelt att sköta ärenden i telefontjänsten.

Utveckling av tjänster

Under 2024 utvecklades privatkundernas tjänster och serviceprocesser ur ett kundperspektiv för att bättre möta behoven hos olika kundprofiler.

Utvecklingsarbetet grundade sig på en analys och utnyttjande av insamlad kund- och affärsinformation. Flera konkreta utvecklingsåtgärder hittades genom kunskapsbaserad, djup kundförståelse. Bland annat kundvägledningen i

servicevägar effektiviserades, och kommunikationen i olika kanaler förenhetligades.

Under året inleddes utvecklingen av en ny mobilapp för privatkunder.

Användningen av AI-teknik har blivit etablerad bland annat i kunddataanalys. Under året kartlades och testades potentiella nya användningsområden för artificiell intelligens också i olika kundserviceprocesser.

Privatkundernas processer utvecklades i gemensamma projekt av olika aktörer i organisationen. Målet är att skapa smidiga kundservicevägar och stärka den kundorienterade verksamhetsmodellen. Också kunskapsbaserad ledning som ett kompetensområde stärktes ytterligare i privatkundsprocesserna.

Kundrådsverksamheten etablerades och medlemmarna i kundrådet deltog i flera utvecklingsprojekt. Syftet med kundrådet är att effektivisera utvecklingsprocesserna och utveckla tjänsterna så att de motsvarar kundernas behov bättre.



Arbetsgivarkunder

Vid utgången av 2024 hade Keva totalt cirka 1 900 arbetsgivarkunder. Drygt hälften av dessa var organisationer i kommunsektorn, medan antalet välfärdsområden och välfärdssammanslutningar var 24 och knappt 600 var statliga arbetsgivare. Resten var kyrkans organisationer. Därtill är FPA och Finlands Bank arbetsgivarkunder hos Keva.

Arbetsgivarkunder 31.12.2024

TYP	Antal st.
Kommunsektorn och välfärdsområdena	1 093
Kommuner och städer	309
Samkommuner	85
Välfärdsområden och välfärdssammanslutningar	24
Aktiebolag	651
Föreningar och stiftelser	19
Övriga kommunorganisationer	5
Övriga pensionssystem	813
Arbetsgivarkunder inom staten	558
Kyrkans organisationer	252
Arbetsgivarkunder inom FPA	1
Finlands Banks organisationer	2
TOTALT	1 906

För de flesta av Kevas arbetsgivarkunder var 2024 ett mycket utmanande år. Delvis på grund av finansieringsmodellen enligt vårdreformen och den svaga utvecklingen i nationalekonomin var kommuner och städer tvungna att föra omställningsförhandlingar som också ledde till uppsägningar och permitteringar. Också välfärdsområdenas ekonomiska situation har varit mycket svår, och flera välfärdsområden har varit tvungna att föra många omställningsförhandlingar. Samtidigt har kommunerna och städerna förberett sig för AN24-reformen i praktiken när nya sysselsättningsområden har inrättats.

Det ekonomiska läget har också varit utmanande för statliga organisationer och kyrkan. Anpassningarna i den offentliga ekonomin kommer också att gälla staten, där antalet anställda kommer att minska på många håll.

Dessa frågor har kommit upp med kunderna i olika sammanhang. Det kroniska ekonomiska läget är nu mer oroande än bristen på arbetskraft som under de senaste åren har varit den främsta källan till oro. En positiv trend är att arbetsförmågan fortfarande upplevs som en viktig strategisk fråga och att Kevas kundorganisationer vill utveckla den. Om arbetsmiljöledning ännu inte står permanent på agendan för ledningen i alla offentliga organisationer så verkar kostnadsmedvetenheten om ogjort arbete ändå ha ökat ytterligare. I det svåra ekonomiska läget har konkreta mål för att minska sjukfrånvaro utarbetats i allt fler organisationer. Keva har i sin roll haft som mål att stärka och främja denna utveckling i kundorganisationerna.

Trots det svåra ekonomiska läget i den offentliga sektorn har Keva kunnat stärka och fördjupa samarbetet med olika kundorganisationer under 2024. Den positiva utvecklingen i kundrelationerna fortsatte med välfärdsområdena, kommunerna, staten och kyrkans organisationer.

Enligt en undersökning som genomfördes i slutet av hösten 2024 har Kevas arbetsgivarkunders kundupplevelse legat kvar på en hög nivå och till och med ökat något jämfört med föregående år. Kundernas nöjdhet med vår verksamhet har blivit allt bättre: Över 86 procent av svarspersonerna bedömde att Keva har lyckats väl eller utmärkt i sin verksamhet. Det är lite över 2 procentenheter högre än de

redan höga siffrorna föregående år. Fler personer än tidigare rekommenderar också Keva som pensionsförsäkrare. NPS var nu 58, vilket kan anses vara ett utmärkt resultat (2023 NPS 57, 2020 NPS 44, 2019 NPS 29).

Det allmänna budskapet i forskningsresultaten var att arbetsgivarkunderna uppfattar Keva som en pålitlig och sakkunnig partner. De uppskattar det stöd för utveckling av arbetsmiljöledning som Keva erbjuder samt tillförlitligheten, sakkunskapen och den goda servicen. Samtidigt som kundupplevelsen har utvecklats positivt har också Kevas arbetstagarupplevelse blivit bättre, eNPS är 48.

Digitala tjänster

Antalet användare av alla digitala tjänster ökade. Ökningen jämfört med 2023 var 5–33 procent beroende på tjänst. Det totala NPS-värdet för digitala tjänster ökade med 23 enheter.

Av samarbetet med kunderna skedde 82 procent på nätet.

I webbtjänsten för arbetsgivare kan arbetsgivarkunderna sköta ärenden kring pensionsförsäkring, inhämta statistik och ta i bruk verktyg bland annat för hanteringen av risker för arbetsoförmåga. Webbtjänstens betydelse som servicekanal har ökat ytterligare och merparten av arbetsgivarna använder den. Antalet användare och besök i webbtjänsten för arbetsgivare fortsatte att öka. Användningen av webbtjänsten främjades särskilt genom bättre tjänster för hantering av risker för arbetsoförmåga.

Tjänsten Nyckeluppgifter som illustrerar kostnaderna för arbetsoförmåga i den offentliga

sektorn har blivit etablerad i synnerhet bland stora organisationer. Tjänsten Nyckeluppgifter kompletterades under 2024 med stöd för analys av data på sektornivå.

I enkättjänsten som stöder utvecklingen av arbetshälsan och arbetsmiljöledningen ökade antalet enkäter som Kevas arbetsgivarkunder genomförde jämfört med 2023. Enkättjänstens användbarhet förbättrades och funktionerna utökades. En ny helhet för kontinuerlig personalundersökning, dvs. Puls-tjänsten infördes. Enligt responsen har kunderna upplevt tjänsten som utmärkt.

Inlärningsmiljö, den digitala tjänsten för arbetsmiljöledning, fick fler användare 2023. Antalet licenser ökade jämfört med föregående år. Nya inlärningshelheter som tagits fram i projektet Hållbart arbetsliv infördes i Inlärningsmiljön. Dessutom skapades ett preliminärt koncept för att föra innehåll från tjänsten till kundernas egna kompetensutvecklingssystem. Tjänsten möjliggör kompetensutveckling för kunderna oavsett plats och tidpunkt, och den stöder användningen av andra digitala arbetslivstjänster.

Rapporteringen om verksamheten kring beslut om invalidpensioner utvecklades under 2024, och det blev möjligt att granska risker för arbetsoförmåga på sektornivå. För att stödja det långsiktiga utvecklingsarbetet lanserade funktionen ett fyraårigt digitalt projekt som syftar till att utveckla kunskapsbasen för att bättre stödja proaktiv hantering av risker för arbetsoförmåga.

Experttjänster och partnerskap

Nätverkstjänsterna etablerades år 2024 framgångsrikt som en del av Kevas förnyade evenemangsverksamhet. Till följd av utvecklingsarbetet användes Kevas evenemang och nätverk för att erbjuda kunderna experttjänster som främjar en smidig hantering av pensionsförsäkring och risker för arbetsoförmåga i form av webinarier, utbildning och nätverk samt evenemang för inbjudna deltagare.

I Kevas regionala nätverk och hr-nätverket för välfärdsområdena och de största städerna 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 för Hållbart arbetsliv deltog kunderna bland annat i utvecklingen av företagshälsovårdssamarbetet, Kevas Puls-tjänst och prognosen för risk för arbetsoförmåga.

Keva erbjöd stöd för pensionsförsäkring och arbetsmiljöledning genom webinarier, utbildningar och riktade evenemang för inbjudna deltagare. Genom dem delades information om de nya tjänster som utvecklats i projektet Hållbart arbetsliv till Kevas arbetsgivarkunder, intressenter och proffs inom företagshälsovården.

Antalet kundorganisationer som deltog i Kevas evenemang och nätverk ökade med 5 procent under det gångna året och antalet personer som deltog ökade med nästan 50 procent. Även om färre evenemang anordnades än tidigare år, ökade antalet deltagare enligt målen. NPS-värdet för evenemang och nätverk var 78 (år 2023 NPS 76). Målet med projektet Hållbart

arbetsliv uppnåddes, och drygt 600 nya arbetsgivare nåddes genom Kevas evenemang och nätverkstjänster.

Arbetslivsutvecklingspengar beviljas efter konkurrens. Finansieringen möjliggör innovativ och genomslagskraftig utvecklingsverksamhet för att minska riskerna för arbetsoförmåga i kommunsektorn, välfärdsområdena och inom den evangelisk-lutherska kyrkan. Kunderna hade möjlighet att ansöka om finansiering i två omgångar, på våren och hösten. År 2024 beviljade Keva totalt 596 000 euro för att utveckla arbetsmiljöledningen och minska risken för arbetsoförmåga till totalt 23 organisationer i den offentliga sektorn runt om i Finland. Antalet ansökningar under vårens och höstens ansökningsomgång var totalt 60. Antalet ansökningar ökade från året innan.

Temana i projekten hos de organisationer som beviljades arbetslivsutvecklingspengar 2024 varierade från strategisk arbetsmiljöledning till utveckling av konkreta åtgärder som stöder arbetsförmågan. Bland de aktuella temana fanns bland annat arbetsgemenskapernas roll som utvecklare av arbetet och arbetsprocesserna samt ledning av yrkeskarriärer i olika skeden av karriären. I projektplanerna betonades i synnerhet unga arbetstagares karriärer och stöd för psykiskt välbefinnande. Projekten söker metoder att hantera den mentala arbetsbelastningen genom att utveckla kompetensen och verksamhetsmodellerna samt verktyg för att identifiera och förutse belastning.

Organisationsspecifik experttjänst om arbetsmiljöledning genomfördes i ökande mån utifrån kundernas situation och behov som en del av organisationsspecifika kundplaner. I hanteringen av risker för arbetsoförmåga var stöd

för kunskapsbaserad ledning och utveckling av processer och verksamhetsmodeller fortfarande i fokus. I linje med målet har experttjänsterna under det senaste året fokuserat på samutveckling med kunderna särskilt i samband med projektet Hållbart arbetsliv och på att informera om nya tjänster, lösningar och verksamhetsmodeller relaterade till projektet.

I fråga om partnerskapssamarbetet fortsatte Keva EKJ-coachningen för chefer och middle management i kommunsektorn tillsammans med Finlands Kommunförbund, KT Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna och FCG.



Stöd för arbetsförmågan

Kärnan för Kevas arbetsmiljöledning utgörs av multiprofessionella team som har bildats för att utveckla betjäningen av arbetsgivarkunder och kundupplevelsen. De multiprofessionella teamen kombinerar arbetsgivartjänster med dialog och samarbete mellan specialister på lösningar för arbetsförmåga och försäkring. Under 2024 gjordes mindre förändringar i verksamheten i de multiprofessionella teamen på grundval av den interna revisionens rapport 2023. Teamens sammansättning ändrades något och deras uppgifter preciserades. Enligt den interna revisionens uppföljande granskning hade alla ändringar genomförts i enlighet med rekommendationerna.

Att identifiera fenomen bakom processen för 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.

Under 2024 fortsatte vi att lyfta fram kontinuiteten i arbetsförmågeprocesserna och möjligheterna för partiellt arbetsföra personer.

Antalet nya ansökningar om delinvalidpension ökade med drygt 2 procent jämfört med året innan då antalet ansökningar om delinvalidpension var rekordlågt.

Ansökningarna om yrkesinriktad rehabilitering fortsatte däremot att minska och som helhet minskade de med cirka 6 procent. Ansökningarna om en plan för yrkesinriktad rehabilitering minskade mest. För att ett beslut om rätt till yrkesinriktad rehabilitering ska leda till en plan som kan genomföras och som stöder partiellt arbetsföra arbetstagares fortsättning i arbetet krävs ett gott samarbete mellan arbetstagaren,

arbetsgivaren och företagshälsovården. Kevas mål är att medverka till att rehabiliteringen lyckas och att stödja partiellt arbetsföra personer att fortsätta arbeta i samarbete med arbetsgivar- och arbetstagarkunder.

Keva fortsatte sitt samarbete med Kuntoutus-instituutti vid yrkeshögskolan i Jyväskylä. I partnerskapsavtalet ingår praktikantsamarbete, utbildning och kompetensutveckling samt uppdrag till studerande.

Försäkringsläkarverksamhet

Vid bedömningen av ansökningar om invalidpensioner och yrkesinriktad rehabilitering har man ägnat uppmärksamhet åt att upprätthålla en konsekvent linje i utlåtandena och åt bättre motiveringar. Produktionstiderna för ansökningarna har hållits på en god nivå.

Utvidgningen av uppgifterna för försäkringsläkare i huvudsyssla har fortsatt och samarbetet har ökat både inom privatkundsprocessen och i arbetsgivarkundernas ärenden. Dessutom har läkarna aktivt deltagit i utbildning, forskning och publikationsverksamhet.

År 2024 fick enheten för försäkringsmedicin utbildningsrättigheter från Helsingfors universitet för perioden gällande rehabilitering och bedömning av arbetsförmågan för läkare som specialiserar sig på företagshälsovård. Den första läkaren under specialistutbildning avlade perioden 2024, och följande har inlett sin utbildning.

Enheten för försäkringsmedicin fungerade som samordnare när Psykportens sidor för det psykiska välbefinnandet på arbetsplatsen byggdes upp. Sidorna är tillgängliga för alla medborgare.

Projektet Hållbart arbetsliv

År 2024 var det sista verksamhetsåret för Kevas projekt Hållbart arbetsliv. Flera olika lösningar och tjänster som utvecklats i projektet pilot-testades med de kundorganisationer som deltog i projektet. I slutet av året färdigställdes alla tjänster, verksamhetsmodeller och verktyg enligt projektplanen, och från början av 2025 kommer de att vara tillgängliga för alla offentliga arbetsgivare via Keva.

Samarbetet med arbetsgivare i den offentliga sektorn var tätt inom ramen för projektet. De 29 pilotorganisationerna företrädde projektets centrala sektorer: social- och hälsovården, utbildningen (småbarnspedagogik), statens säkerhetssektorer och kyrkans arbetsgivare.

Projektets sju serviceutvecklings- och kundpilot-försök framskred planenligt. Kundupplevelsen har varit mycket bra och responsen positiv under hela projektiden. I fjol var NPS för kundmötena inom ramen för delprojekten sammanlagt 89.

I projektet utvecklades tre digitala tjänster. Under 2024 pilottestades Kevas Puls-tjänst, verktyg för att förutse risker för arbetsoförmåga och appen Hållbar karriär. Tjänsterna lanserades för arbetsgivarna i den offentliga sektorn i slutet av 2024.

Under året genererades många nya verksamhetsmodeller, god praxis och tjänster som stöd för proaktiv arbetsmiljöledning i de andra delprojekten inom projektet.

I delprojektet Utveckling av företagshälsovårdssamarbetet skapades nytt innehåll som stöd för företagshälsosamarbetet, till exempel arbetsunderlag för ledning av företagshälso-

vårdssamarbetet som utvecklades i samarbete med Arbetshälsoinstitutet. Inom ramen för delprojektet publicerades dessutom en ny enkät för utvärdering av företagshälsovårdssamarbetet.

Slutprodukterna i delprojektet Utveckling av kompetens om arbetsmiljöledning finslipades tillsammans med våra kunder och alla produkter publicerades i Kevas Inlärningsmiljö 2024. Slutprodukterna i delprojektet riktar sig till hr-aktörer och dessutom särskilt till chefer och arbetsgemenskaper.

I delprojektet Metoder för karriärplanering slutfördes pilotprojektet kring en karriärcoach och slutrapporten blev klar hösten 2024. Dessutom publicerades nytt innehåll och karriärledningsmodeller som utvecklats av våra kunder. De är tillsammans med resultaten av piloten allmänt tillgängliga för arbetsgivarna i den offentliga sektorn.

Utifrån resultaten av ett pilotförsök som stöder upprätthållande av kontakten till arbetslivet för personer som får rehabiliteringsstöd på grund av depression inleddes i projektet ett uppföljningsprojekt i början av 2024 i syfte att utveckla verktyg för att stödja chefernas arbete för att förebygga frånvaro på grund av depression. Delprojektet skapade nytt material för cheferna som kan utnyttjas via Kevas Inlärningsmiljö och Puls-tjänsten.

Projektets forskningsprojekt fortskred och tre forskningsrapporter publicerades i Kevas publikationsserie 2024. Därtill publicerades en separat sammanfattning av orsakerna till långvarig sjukfrånvaro i den offentliga sektorn, och två vetenskapliga artiklar utarbetades för utvärdering. Utöver dessa utarbetades i forsk-

ningssamarbetet två artikelmanuskript (under bedömning), presentationsmaterial om risker med personalomsättning och ett manuskript om kostnader för sjukfrånvaro för Näringslivets forskningsinstituts (Etla) publikationsserie. Resultaten av undersökningarna presenterades i Kevas online-utbildning och webinarier.

Projektets kvantitativa mål var att minst 600 arbetsplatser i den offentliga sektorn skulle medverka före slutet av 2024. Kevas nätverk och evenemang spelade en nyckelroll i detta arbete. Under 2024 presenterades projektets slutresultat bland annat i Kevas informationsinslag och olika utbildningar.

Via våra nätverk och evenemang hade i slutet av året redan drygt 800 arbetsplatser i den offentliga sektorn deltagit i åtgärderna inom projektet.

Utmärkelsen Gärningar för arbetsförmågan

Kevas utmärkelse Gärningar för arbetsförmågan tilldelades Nödcentralverket och



Norra Savolax välfärdsområde för ett aktivt och genomslagskraftigt arbete för att stärka personalens arbetsförmåga och minska risken för arbetsoförmåga. Utmärkelsen delades ut på Kevas 60-års gala i maj.

Utmärkelsen som tilldelades för första gången betonar långsiktigt och banbrytande arbete för proaktiv, strategisk arbetsmiljöledning och engagemang i arbetsmiljöledning på alla nivåer i organisationerna.



Forskningsverksamhet

År 2024 gjorde Keva en utredning av sin forskningsverksamhet på grundval av vilken principerna för forsknings- och undersökningsverksamheten utarbetades. Principerna styr genomförandet av statistik-, register- och enkätundersökningar, kund- och intressentundersökningar samt forskningssamarbete på Keva. Dessutom kommer ett separat forskningsprogram för forsknings- och undersökningsverksamheten att upprättas på Keva.

Keva publicerade för första gången en sektoröversikt över arbetsförmågan, sjukligheten och risken för arbetsoförmåga hos personalen inom småbarnspedagogiken i kommuner och städer. I likhet med tidigare år analyserades utvecklingen av sjukskrivningar i olika yrkes- och åldersgrupper i kommunsektorn i tjänsten Nyckeluppgifter sedan år 2020.

Prognosen för risk för arbetsoförmåga publicerades för arbetsgivarkunderna för att identifiera personalens risksituation och för planering av verksamheten. I prognosen ingick som en nyhet bedömningar av hur realiserad risk för arbetsoförmåga inverkar på arbetsgivarens pensionsavgifter, baserat på exakta siffror.

Vidare har Keva publicerat undersökningar om användningen av arbetslivspension i den offentliga sektorn, storleken på den ytterligare pension som intjänas av arbete vid sidan av ålderspension samt sjukskrivningars och inkomsters samband med pensionsåldern, pensionsskyddet och yrkeskarriärerna. Resultaten av en registerundersökning behandlades också i blogginlägg. Undersökningen om prognoser för ansökningar om invalidpension fortskred och resultaten presenterades vid två internationella konferenser.

Keva fick ett forskningstillstånd till att använda registeruppgifter om FPA:s sjukdagpenningar och förmåner. I projektet Hållbart arbetsliv sammanställdes av materialet en sammanfattning av utdragna sjukskrivningar hos arbetstagarna i den offentliga sektorn, särskilt förekomsten av psykiska störningar i olika yrkes- och åldersgrupper samt sambandet mellan sjukdom och invalidpension. Dessutom genomfördes tre registerundersökningar om personalen, sjukfrånvaro och pensionsansökningsvägar hos arbetsgivarna inom projektet. I projektet ingick även en utredning av arbetsmarknads- och pensionssituationen för personer som fick rehabiliteringsstöd på grund av psykisk ohälsa.

Projektet Hållbart arbetsliv publicerade Kevas undersökning av stöd för återgång till arbete med hjälp av arbetsprövning för personer som fått rehabiliteringsstöd på grund av depression. På grundval av forskningsresultaten ordnades en utbildning, och utifrån observationerna i undersökningen publicerades också en kolumn i Helsingin Sanomat om stöd för fortsatt arbete för deprimerade personer. Dessutom har tre vetenskapliga artikelmanuskript om arbetsmiljöledning och företagshälsovårdssamarbete utarbetats på Keva, och två artikelmanuskript har utarbetats i forskningssamarbete: ett om risken med personalomsättning inom kommun- och välfärdsområdessektorn och ett om kostnaderna för sjukfrånvaro.

Keva genomförde två beställda undersökningar av risken för arbetsoförmåga. Den ena gällde kommunernas och välfärdsområdenas beslutsfattares uppfattningar om tillgång till arbetskraft och behandling av arbetshälsofrågor i kommunernas beslutsfattande. I undersökningen undersöktes dessutom eventuella

förändringar i kommunernas och välfärdsområdenas verksamhetsmiljö, frågor som rör produktion av tjänster och uppfattningar om kommunernas och välfärdsområdenas framtidsutsikter. Dessutom inledde Keva i slutet av året en undersökning som riktade sig till privatkunder för att ta reda på deras åsikter om bland annat e-tjänster.

Webbplatsen Kevatutkii med Kevas forskningsdata förnyades och sidan kompletterades med information om kostnaderna för

arbetsförmåga inom kommunsektorn, välfärdsområdena, staten och kyrkan.

Keva ingick ett nytt partnerskapsavtal med Arbetshälsoinstitutet och utvidgade forsknings-samarbetet med Näringslivets forskningsinstitut (Etla) i ekonomiska frågor som en del av projektet Hållbart arbetsliv. År 2024 pågick fem samarbetsundersökningar där Keva deltar i styrningsgruppen. Två av projekten ingick i projektet Hållbart arbetsliv.



Pensioner och förmåner

Handläggningen av pensionsansökningar var fortsatt effektiv under 2024. Keva uppnådde sina målsatta handläggningstider i alla pensionsslag. Servicenivån som mäter kontinuiteten i utkomsten var endast lite under målet. De försäkrades kundnöjdhet var dock på en utmärkt nivå.

Målet på 63 procent för andelen elektroniska ansökningar uppnåddes. Omkring 64,9 procent av alla pensionsansökningar gjordes elektroniskt i Kevas tjänst Min pension år 2024 (62,2 procent 2023). Därtill inkom 8 procent av pensionsansökningarna elektroniskt bland annat via FPA. Den pappersfria tjänsten främjades.

Antalet pensionsansökningar som inkom till Keva var totalt 3 procent högre än 2023. Antalet ansökningar om partiell förtida ålderspension ökade med cirka 3 600 eller 49 procent, och uppgick till cirka 10 900. Det var något fler än under toppåret 2022. Antalet ansökningar om ålders- och familjepension minskade med 3–6 procent.

Antalet ansökningar om invalidpension var i stort sett på samma nivå som året innan, både i fråga om fulla invalidpensioner och delinvalidpensioner. Antalet ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering minskade däremot med 6 procent från år 2023, särskilt i fråga om ansökningar om rehabiliteringsplan. Antalet rehabiliteringsansökningar har sjunkit redan i flera år. År 2024 inkom cirka 5 500 rehabiliteringsansökningar, när antalet ännu år 2018 var över 8 100.

Inkomna ansökningar och beslut

Antalet ansökningar som inkom till Keva var 69 390, varav 63 544 gällde egentliga pensionsärenden. Antalet ansökningar steg med 3,3 procent.

År 2024 fattade Keva totalt 68 681 beslut, varav 63 258 gällde egentliga pensionsärenden, 5 096 var beslut om rehabilitering och resten, 327, var beslut om förmåner, såsom ekonomiskt stöd och anpassningsbidrag.

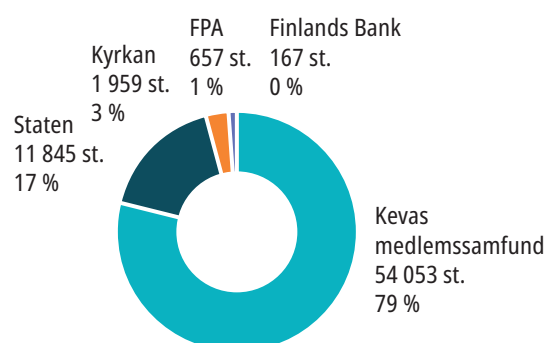
Därtill fattade Keva 7 914 automatiska beslut om pension som intjänats vid sidan av ålderspension. I dessa fall hade denna pension redan sökts i samband med ålderspensionering.

I siffrorna ingår alla ansökningar och beslut om pension (inkl. övriga förmåner) som gällde Kevas medlemssamfund (kommunsektorn och välfärdsområdena), staten, kyrkan och FPA:s personal och Finlands Bank.

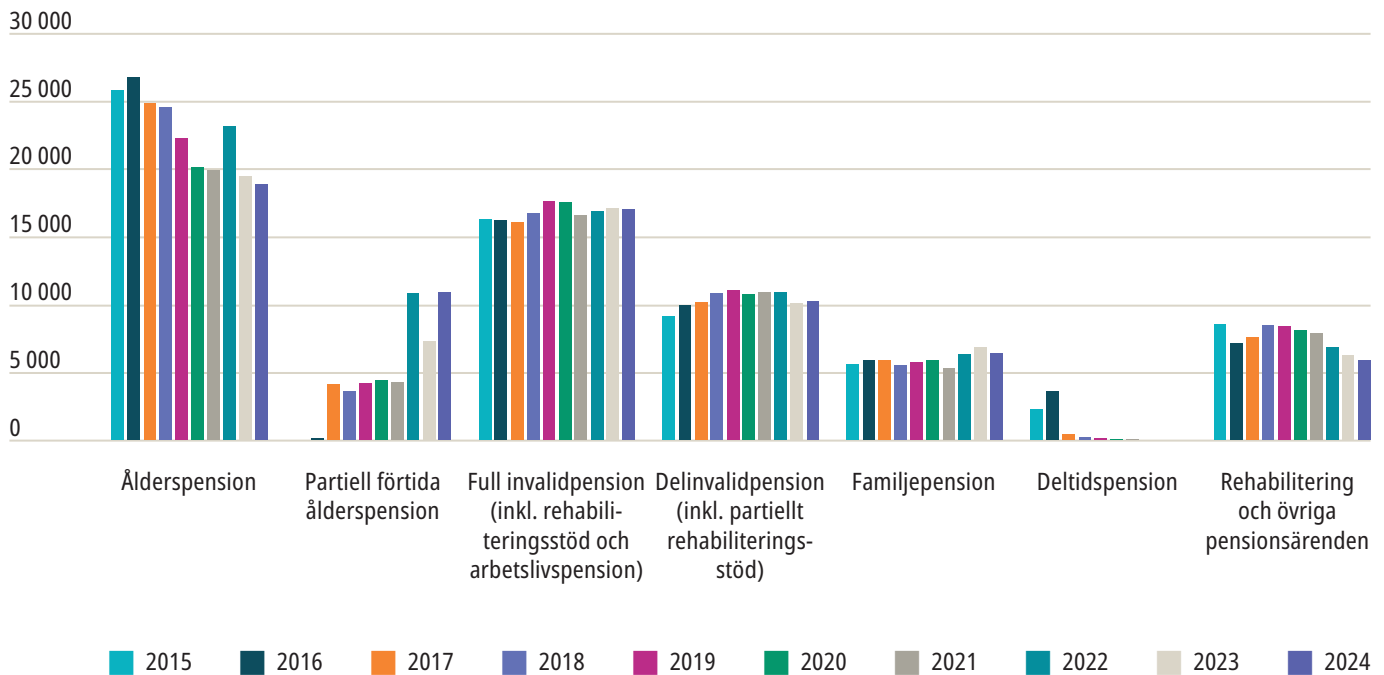
De överlägset flesta besluten gällde pensioner för Kevas medlemssamfund: 54 053 beslut, dvs. 78,7 procent av alla Kevas beslut. Keva fattade 11 845 beslut om statens pensioner, 1 959 beslut om kyrkans pensioner, 657 beslut om FPA:s personalpensioner och 167 beslut om Finlands Banks pensioner.

Detaljerade tabeller per pensionssystem finns i bilagan.

Kevas beslut per pensionssystem



Antal ansökningar som inkommit till Keva enligt pensionsslag



Antalet ansökningar som inkom elektroniskt via tjänsten Min pension ökade. Av ansökningarna om ålderspension inkom 85,2 procent (året innan 84,3) via tjänsten Min pension, inklusive godkända pensionsförslag.

Av alla ansökningar om invalidpension inkom 40,3 (37,8) procent elektroniskt via tjänsten Min pension (inklusive ansökningar om förlängning via självbetjäningstjänsten). Av nya ansökningar om invalidpension inkom 59,6 (55,4) procent via tjänsten Min pension.

Av ansökningarna om partiell förtida ålderspension inkom hela 94,8 (94,4) procent via tjänsten Min pension. Av alla ansökningar inkom 64,9 (62,2) procent elektroniskt via tjänsten Min pension. Därtill inkom 8,0 procent elektroniskt bland annat via FPA:s elektroniska system.

Handläggningstider för pensionerna

Handläggningstiden för ålderspension var ännu kortare än tidigare. Målet på 30 dagar för invalidpensioner uppnåddes, medan handläggningstiden för rehabiliteringsansökningar var 2 dagar längre än målet på 16 dagar. Av besluten meddelades 94,7 (95,6) procent i tid enligt servicenivåmålen.

Keva behandlade ansökningarna om ålderspension och invalidpension i snitt på 3 respektive 30 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 18 dagar. Handläggningstiden för ålders-, invalid- och familjepensioner var 2–5 dagar kortare än i privata anstalter i genomsnitt.

Total handläggningstid för pensionsansökningar räknat i dagar

Pensionsslag	2024	2023	Ändring, dagar	Privata anstalter 2024
Ålderspension	3	4	-1	5
Partiell förtida ålderspension	2	2	0	1
Invalidpension	30	27	3	34
Familjepension	6	6	0	11
Rehabilitering	18	16	2	16

Källa: Pensionsskyddscentralen

Antalet beslut om nya ansökningar var 45 509, och antalet positiva beslut var 41 128. Ökningen var 5,2 procent jämfört med föregående år.

Allt som allt fattades 68 681 beslut, dvs. omkring 1 800 fler än 2023 (en ökning med 2,7 %). Ökningen berodde delvis på ökningen av förtida ålderspensioner.

Antalet beslut om förtida ålderspension var 10 918, vilket är det högsta i Kevas historia: en ökning med 49,5 procent. Av besluten gällde 67,5 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 beslut om ålderspension (18 829) var 3,5 procent mindre än året innan. Däremot fortsatte antalet automatiska beslut om pension som intjänats under tiden med ålderspension (7 914 beslut) att öka (en ökning med 38,7 %). Man har kunnat begära dessa automatiska beslut som meddelas vid fyllda 68 år enkelt i samband med ansökan om ålderspension redan sedan 2019.

Antalet familjepensioner som behandlades var 6 416, vilket var 5,9 procent mindre än året innan.

Det totala antalet beslut om invalidpension (27 095) låg på samma nivå som året innan (en minskning med 0,1 %). Det var en liten skillnad mellan fulla invalidpensioner och delinvalidpensioner. Antalet beslut om delinvalidpension ökade med 0,8 procent medan antalet beslut om fulla invalidpensioner sjönk med 0,6 procent.

Antalet beslut om rehabilitering fortsatte att sjunka (10,8 %) och det totala antalet beslut var 5 096. Antalet övriga beslut (främst ekonomiskt stöd) var 327 (en nedgång med 15,9 %).

Invalidpensioner och yrkesinriktad rehabilitering

Det totala antalet ansökningar om full invalidpension (27 313) var oförändrat (+0,3 %) jämfört med föregående år. Det har skett en liten förändring i invalidpensionerna som är i kraft tills vidare (2,6 %) vars antal ökade något, och i rehabiliteringsstöden (-1,5 %) som minskade något.

Antalet ansökningar om arbetslivspension har ökat jämnt i och med att pensionsåldern har ökat men kvantitativt sett är antalet mycket litet, 109 år 2024. Antalet ansökningar om arbetslivspension ökade med 23,9 procent.

En granskning per typ av ansökan tyder på att antalet nya ansökningar om invalidpension ökade (2,9 %). Ansökningarna om nya invalidpensioner som är i kraft tills vidare var 8,2 procent fler. Antalet nya rehabiliteringsstöd var oförändrat (-0,3 %). Antalet ansökningar om förlängning var något mindre (-1,3 %) än året innan.

Antalet ansökningar om delinvalidpension (10 231) steg med 1,2 procent (partiella rehabiliteringsstöd 4,3 % och delinvalidpensioner som gäller tills vidare -2,8 %). Både nya ansökningar (2,6 %), ansökningar om förlängning (2 %) och ansökningar om betalningsbeslut (2,3 %) ökade något. Antalet ansökningar om ändring av nivå, avbrott eller indragning var däremot mindre.

Antalet ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering har sjunkit redan flera år i rad och nedgången fortsatte också 2024: nedgången var 6,5 procent. I fjol inkom 5 482 rehabiliteringsansökningar, vilket var 379 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 (-18,4 %) än de rehabiliteringsbeslut som anhängiggjorts utifrån kundens ansökan (-3,0 %).

Av de positiva besluten om rätt till yrkesinriktad rehabilitering meddelades 46,6 procent i samband med handläggning av ett invalidpensionsärende medan 53,4 procent meddelades på ansökan av kunden.

År 2024 gällde 60,0 procent av rehabiliteringsåtgärderna rehabilitering på arbetsplatsen, alltså arbetsprövning eller arbetsträning, medan 16,3 procent gällde utbildning (inkl. läroavtalsutbildning) och 23,3 procent utredningar av rehabiliteringsserviceproducenter. Av arbetsprövningarna genomfördes 33,4 procent i det nuvarande arbetet medan 66,6 procent hade ändrade arbetsuppgifter som mål. Arbetsprövningar i nya uppgifter genomfördes lite mer sällan hos den egna arbetsgivaren (377) än hos en ny arbetsgivare (480). Bland de rehabiliteringsåtgärder som slutförts lyckades 72,2 procent så bra att rehabiliteringsklienterna efter avslutad rehabilitering stod till arbetsmarknadens förfogande.

Av de nya ansökningarna om invalidpension avslogs 32,2 (30,6) procent på Keva. I privata anstalter avslogs i genomsnitt 43,9 procent av nya ansökningar om invalidpension. I besluten om rehabilitering var andelen avslag 57,5 (48,4) procent. I privata anstalter var motsvarande siffra 56,4.

Totalt antal beslut enligt pensionsslag

Pensionsslag	2024	2023	Ändring, %
Ålderspension	18 829	19 518	-3,5
Partiell förtida ålderspension	10 918	7 314	49,3
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	16 914	17 018	-0,6
<i>varav nya beslut</i>	<i>6 178</i>	<i>6 194</i>	<i>-0,3</i>
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	10 181	10 104	0,8
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	<i>3 698</i>	<i>3 644</i>	<i>1,5</i>
Familjepension	6 416	6 822	-6,0
Övriga pensionsärenden	327	389	-15,9
Rehabiliteringsbeslut	5 096	5 710	-10,8
Alla	68 681	66 875	2,7

Rättelseförfarande vid pensionsbeslut

År 2024 behandlade Keva i det så kallade själv-rättelseförfarandet totalt 1 491 besvär om Kevas beslut som anförts hos besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av dessa gällde 1 258 bedömning av arbetsförmågan. Keva rättade helt 13,5 (11,6) procent av alla besvär och 14,5 (11,1) procent av de besvär som gällde bedömning av arbetsförmågan. De övriga besvären lämnades till nämnden för behandling.

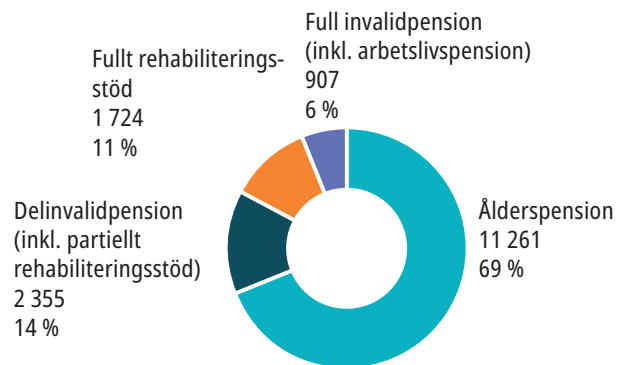
År 2024 behandlade Keva också 124 besvär hos försäkringsdomstolen som gällde beslut som meddelats av besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av besvären gällde 109 bedömning av arbetsförmågan och av dem rättade Keva 4,6 (2,2) procent.

Besvärsnämnden för arbetspensionsärenden ändrade 10,5 (9,5) procent av alla Kevas avslagsbeslut som den behandlade. Andelen invalidpensionsärenden som ändrats var i fråga om Keva 12,4 (10,3) procent och i fråga om alla pensionsanstalter 11,5 procent. Vid försäkringsdomstolen ändrades 13,4 (10,8) procent av Kevas överklagade beslut.

Pensionsavgång

Från anställning hos Kevas medlemssamfund (kommunsektorn och välfärdsområdena), staten, kyrkan, FPA och Finlands Bank avgick 16 247 arbetstagare med pension, dvs. 910 personer mer än 2023. Ökningen var 5,9 procent jämfört med föregående år. Antalet personer som gick i ålderspension steg med 7,9 procent. Också antalet personer som övergick till delinvalidpension ökade: ökningen var 7,7 procent. Däremot var antalet personer som övergick till full invalidpension 3,2 procent mindre än året innan. Minskningen gällde

Andelen personer som gått i pension från anställning per pensionsslag



pensioner som var i kraft tills vidare (-10,7 procent), medan antalet personer som började lyfta rehabiliteringsstöd ökade något (+0,8 %).

Medelåldern för de personer som gick i pension var 61,7 år, dvs. 0,2 år högre än året innan. Andelen ålderspensioner av alla som gick i pension ökade till 69,3 procent (67,9 % året innan). 11 261 personer gick i ålderspension. Medelåldern för dem som gick i ålderspension var 64,8 år 2024, alltså 0,2 år högre än året innan.

Övergången till full invalidpension skedde i snitt vid 60,4 års ålder (en ökning på 0,1 år), till fullt rehabiliteringsstöd vid 49,5 års ålder (en nedgång med 0,4 år) och till delinvalidpension (inkl. partiella rehabiliteringsstöd) vid 56,4 års ålder (en ökning med 0,1 år). Också de personer som inlett ny delinvalidpension räknas som personer som gått i pension även om de fortsätter att arbeta vid sidan av pensionen. Arbetslivspension inleddes i snitt vid 63,3 års ålder. 23 personer gick i arbetslivspension.

Totalt 4 986 arbetstagare gick i invalidpension, vilket var 1,7 procent mer än året innan. Sjuk-

domar i rörelseorganen var den vanligaste orsaken till arbetsoförmåga (hos 1 745 personer) och utgjorde 35,0 (35,1) procent av de primära sjukdomarna hos de personer som gått i invalidpension.

På grund av psykisk ohälsa gick 1 634 arbetstagare i den offentliga sektorn i pension, vilket var 7,6 procent mer än året innan. Psykisk ohälsa var den primära orsaken till invalidpensionering i 32,8 (31,0) 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 hos Kevas medlemssamfund var 62,7 år (62,8), medan den för statligt anställda (exkl. militärer) var 63,8 år (64,0).

Tabeller enligt pensionssystem finns i bilagan.

Pensionsutbetalning

Den totala pensionsutgiften (inkl. ekonomiskt stöd och rehabilitering) för Kevas medlemsamfund uppgick till 7 293 miljoner euro 2024, vilket var 545 miljoner euro och 8,1 procent mer än 2023. I slutet av året var antalet löpande pensioner i kommunsektorn totalt ca 445 000, alltså 1,5 procent mer än året innan.

Keva betalade ut statens pensioner till ett belopp av 5 572 miljoner euro 2024, vilket innebar en ökning med 261 miljoner euro och 4,9 procent från året innan. I slutet av året var antalet löpande pensioner hos staten cirka 220 000, dvs. två procent mindre än året innan. Keva betalade ut cirka 271 miljoner euro i den evangelisk-lutherska kyrkans pensioner, vilket var 6,5 procent mer än 2023. Motsvarande pensionsutgift för FPA:s personalpensioner var omkring 129 miljoner, vilket innebär en ökning med cirka 5,2 procent från året innan. Keva betalade omkring 33 miljoner euro i Finlands Banks personalpensioner 2024, en ökning med 4,6 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 2024 återbetalar Keva till staten cirka 38 miljoner euro och till Finlands Bank 0,4 miljoner euro. Till den evangelisk-lutherska kyrkan återbetalas 0,6 miljoner euro och till Folkpensionsanstalten 1,4 miljoner euro. Dessa korrigeringsposter bokfördes i bokslutet för att korrigera de betalda förskotten.



Avgiftsinkomst

I slutet av 2024 var antalet försäkrade enligt pensionssystemet för Kevas medlemssamfund cirka 589 000, vilket är nästan samma antal som föregående år. 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 22 890 miljoner euro 2024, vilket var 1 081 miljoner euro (5,0 %) mer än 2023.

Den avgiftsinkomst som Kevas medlemssamfund betalade uppgick 2024 till totalt 6 217 miljoner euro (5 965 miljoner euro 2023), vilket var 27,2 procent av lönesumman (27,4 % 2023). Avgiftsinkomsten ökade med 251 miljoner euro (4,2 %) 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 2015–2024

År	Lönebaserad avgift		Utjämningsavgift** %	Förtidspensions- utgiftsbaserad avgift %	Totalt %
	Arbetsgivarens avgift %	Löntagarens avgift %			
2024	16,84	7,56 ¹	2,76		27,16
2023	16,84	7,55 ²	2,96		27,35
2022	16,83	7,57 ³	3,50		27,90
2021	16,82	7,58 ⁴	3,78		28,18
2020	16,83	7,57 ⁵	3,99		28,39
2019*	17,25	7,15 ⁶	3,89		28,29
2018	16,75	6,78 ⁷	3,75	0,98	28,26
2017	17,05	6,59 ⁸	3,94	0,88	28,46
2016	17,10	6,19 ⁹	5,21	0,90	29,40
2015	17,20	6,19 ¹⁰	5,62	0,80	29,81

* 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.

¹⁻⁵ personer under 53 år och 63 år fyllda 7,15 % och 53–62-åringar 8,65 %

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

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

⁸ personer under 53 år och 63 år fyllda 6,15 % och 53–62-åringar 7,65 %

⁹⁻¹⁰ personer under 53 år 5,70 % och 53 år fyllda 7,20 %

Keva samlade in 5 585 miljoner euro i lönebaserad avgift, och ökningen från året innan var 264 miljoner euro och 5,0 procent. Arbetstagarnas andel av avgiften var omkring 1 730 miljoner euro och arbetsgivarnas omkring 3 855 miljoner euro.

Den lönebaserade avgiften var i genomsnitt 24,40 procent av lönerna 2024, samma som året innan. Också fördelningen i arbetsgivarens och arbetstagarens andelar var nästan densamma som året innan. Av avgiften betalade arbetsgivaren 16,84 procentenheter och arbetstagarna i snitt 7,56 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 632 miljoner euro ut i utjämningsavgift av kommunerna och välfärdsområdena, vilket i förhållande till lönesumman utgjorde 2,76 procent (2,96 % år 2023). Avgiften minskade med 13 miljoner euro (-2,0 %) 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 2024 hade cirka 720 medlemssamfund ordnat det ekonomiska stödet via Keva. I betalningsandelar för ekonomiskt stöd tas ca 5,7 miljoner euro ut 2024, dvs. 0,6 miljoner euro mer än året innan.

Försäkringsavgiftsinkomsten från Sysselsättningsfonden var ca 174 miljoner euro, vilket var 44 miljoner euro mer än 2023.

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 2024 samlade Keva drygt 1,7 miljarder euro i pensionsavgifter för staten och omkring 0,16 miljarder euro för kyrkan. Statens och den evangelisk-lutherska kyrkans pensionsavgifter redovisas inte i Kevas bokföring eller bokslut.



Placeringsverksamhet

I början av 2024 hade räntorna stigit från tidigare års historiskt låga nivåer. I och med den snabba inflationen hade de flesta centralbankerna snabbt höjt sin styrränta. Man oroade sig för att centralbankernas åtgärder skulle leda till problem för världsekonomin, och å andra sidan ansågs en snabb nedgång i inflationen utan ekonomiska problem vara osannolik.

Dessa utsikter tyngde kapitalmarknaderna 2024, men slutligen blev året återigen ett bra placeringsår. Centralbankerna sänkte styrräntorna och året var mycket lukrativt för riskfyllda placeringar. I slutet av året upplevdes stora men inte särskilt överraskande rörelser också i valutakurserna.

Kevas placeringsår 2024 var bra. I Kevas placeringsportfölj gjorde alla huvudsakliga tillgångsslag dels till och med ett starkt positivt resultat. När det gäller fastighetsplaceringar var resultatet lägst på grund av den utmanande marknadssituationen, och en del nedskrivningar gjordes fortfarande i objekten.

I början av 2024 uppgick marknadsvärdet av Kevas placeringar till 63 075 miljoner euro. I slutet av året var marknadsvärdet av placeringarna 69 714 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 1 785 miljoner euro. Det bundna kapitalet enligt marknadsvärdet är med beaktande av dessa poster sammanlagt 65 025 miljoner euro. Fördelningarna per tillgångsslag har beräknats utifrån denna fördelning som används vid beräkningen av avkastningen.

Placeringar, verkligt värde

	mn euro	%
Aktieplaceringar	29 497	41,3
Ränteplaceringar	18 114	25,3
Kapitalplaceringar	14 149	19,8
Hedgefonder	4 933	6,9
Fastighetsplaceringar	4 806	6,7
Totalt	71 499	100

Placeringarnas valutfördelning, verkligt värde

	mn euro	%
USD	40 222	56,3
EUR	26 706	37,4
JPY	2 900	4,1
SEK	956	1,3
GBP	295	0,4
CHF	141	0,2
Övriga	279	0,4
Totalt	71 499	100

Placeringarnas geografiska fördelning, verkligt värde

	mn euro	%
Nordamerika	27 205	38,0
Europa (exkl. Finland)	20 282	28,4
Tillväxtmarknader	8 482	11,9
Finland	7 527	10,5
Japan	2 911	4,1
Övriga	5 093	7,1
Totalt	71 499	100

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

Bäst resultat av placeringstillgångarna uppvisade noterade aktier 14,2 procent, placeringar i hedgefonder 12,7 procent och kapitalplaceringar 10,0 procent. Ränteplaceringar avkastade 6,8 procent och fastighetsplaceringar 1,8 procent.

Av det riskviktade marknadsvärdet av Kevas placeringstillgångar i slutet av året utgjorde andelen noterade aktier 40,0 procent, andelen ränteplaceringar 29,3 procent, andelen kapitalplaceringar (inklusive onoterade aktier) 19,8 procent, andelen hedgefondplaceringar 6,9 procent och andelen fastighetsplaceringar 6,7 procent. Inverkan av derivat på den riskviktade fördelningen var -2,7 procent.

Den totala avkastningen enligt marknadsvärdet efter kostnader var 10,4 procent. Placeringarnas kumulativa kapitalvägda realavkastning från fonderingens början 1988 fram till utgången av 2024 var 3,9 procent per år. Den genomsnittliga realavkastningen utan kapitalvägning under motsvarande period var 5,0 procent. Den nominella avkastningen för fem år utan kapitalvägning har varit 5,9 procent och realavkastningen 2,4 procent, medan siffrorna för tio år har varit 5,8 respektive 3,7 procent.

Ränteplaceringar

Räntemarknaden dominerades i stort sett igen av centralbankernas åtgärder 2024. Styrräntorna sänktes under året, men mot slutet av året ökade också osäkerheten om takten på ytterligare sänkningar.

Marknadsvärdet av Kevas placeringar i obligationslån och räntefonder uppgick i slutet av 2024 till 15 264 miljoner euro. Avkastningen på placeringar i obligationer enligt marknadsvärdet var 7,4 procent.

Värdet av andra penningmarknadsinstrument och insättningar uppgick till 2 850 miljoner euro i slutet av 2024.

I ränteavkastning av ränteplaceringarna bokfördes totalt 299 miljoner euro. Marknadsvärdet av avkastningen på alla ränteplaceringar var 6,8 procent.

Aktieplaceringar

Aktieåret 2024 var i likhet med föregående år fortsatt starkt. Centralbankernas räntesänkningar gynnade också aktiemarknaden. I synnerhet i USA har de tidigare räntehöjningarna inte haft så negativ inverkan på ekonomin som befarats.

Indexet MSCI ACWI IMI som följer den genomsnittliga utvecklingen av globala aktier var 23,8 procent 2024 medan det året innan hade varit 17,4 procent. De europeiska aktierna avkastade 8,3 procent (15,5 % år 2023) mätt med avkastningsindexet MSCI Europe IMI. Avkastningen på asiatiska aktier (MSCI AC Asia IMI) var 14,5 procent (5,8 %).

I slutet av 2024 uppgick marknadsvärdet av Kevas noterade aktieplaceringar till totalt 29 497 miljoner euro. Utdelningen av aktieplaceringarna var 61 miljoner euro. Avkastningen på noterade aktieplaceringar enligt marknadsvärdet var 14,2 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 32,8 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 4 806 miljoner euro, varav fastighetsfondernas andel var 1 574 miljoner euro. Därtill hade Keva fastighetsplaceringar på 42 miljoner euro i eget bruk men de räknas inte som en del av placeringsverksamheten.

Keva äger direkt cirka 135 fastighetsplaceringsobjekt. De direkt förvaltade objekten hade en hyrd yta på omkring 862 000 m² vid utgången av 2024 medan antalet hyreskontrakt var 4 400. Den totala avkastningen på de direkta fastighetsplaceringarna var enligt marknadsvärdet 2,1 procent.

Placeringsförbindelserna i inhemska och utländska fastighetsfonder uppgick till totalt 3 357 miljoner euro, varav beloppet av icke uttagna förbindelser var 1 219 miljoner euro. Fastighetsfondernas avkastning enligt marknadsvärdet var 1,0 procent.

Avkastningen på alla fastighetsplaceringar enligt marknadsvärdet var 1,8 procent.

Kapital- och hedgefondplaceringar

I fråga om kapitalplaceringar hade resultatet för 2021 varit exceptionellt starkt. I förhållande till det var kapitalplaceringsmarknaden 2022 och 2023 överraskande lugn. Sett till värderingarna var 2024 fortfarande ett måttligt år men marknadsaktiviteten började ta ny fart under året. Också hedgefonderna uppvisade ett bra resultat 2024 i likhet med föregående år.

I slutet av året uppgick marknadsvärdet av Kevas kapitalplaceringar till 14 149 miljoner euro, varav andelen placeringar i onoterade bolag var 891 miljoner euro. Det totala beloppet av placeringsförbindelser i kapitalplaceringsfonder och i kapitalplaceringar som gjorts som tyst bolagsman var i slutet av året 19 145 miljoner euro, varav beloppet av icke uttagna förbindelser utgjorde 5 836 miljoner euro. Avkastningen på kapitalplaceringar (exkl. onoterade aktier) enligt marknadsvärdet var 10,0 procent och avkastningen på onoterade aktier var 10,6 procent.

I slutet av året uppgick marknadsvärdet av placeringarna i hedgefonder till totalt 4 933 miljoner euro. Avkastningen på hedgefonder enligt marknadsvärdet var 12,7 procent.

Styrning av placeringsverksamheten

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

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

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

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

Ansvarsfulla investeringar

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

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

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



Dotter- och intressebolag

Vid utgången av 2024 ägde Keva helt eller delvis 131 finländska fastighetsbolag, vilket är ett bolag mer än året innan. Keva ägde 112 inhemska fastighetsbolag helt och majoritetsandelen i nio bolag. Intressebolagen (ägarandel 20–50 %) uppgick till sju. I fem fastighetsbolag var andelen mindre än så. Utöver finländska fastighetsbolag ägde Keva 49,4 procent av ett

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

Förutom fastighetsbolag ägde Keva helt 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 2024 uppgick fondens medel till 71 941 miljoner euro, vilket var 5 777 miljoner euro och 8,7 procent mer än året innan.



Kapitalvärde av intjänade 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 2024 uppgå till 154,6 miljarder euro, vilket är 2,2 miljarder euro mer än i slutet av 2023.

Eftersom också pensionsansvarsfonden ökade i värde under 2024, minskade den icke täckta

andelen av förmånernas kapitalvärde med 3,5 miljarder euro 2024.

Fonderingsgraden beskriver pensionsansvarsfondens förhållande till kapitalvärdet av intjänade förmåner. Den uppgick vid utgången av 2024 till 46,5 procent, vilket var tre procentenheter högre än fonderingsgraden vid utgången av 2023.



Verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter

Verksamhetskostnaderna och avskrivningarna totalt före mottagna ersättningar (bruttoverksamhetskostnader) uppgick 2024 till 93,8 miljoner euro, alltså 2,1 miljoner euro och 2,3 procent mer än 2023. Verksamhetskostnaderna ökade med 1,75 miljoner euro och 2,1 procent, medan avskrivningarna ökade med 0,34 miljoner euro och 4,7 procent.

Personalkostnaderna på 44,9 miljoner euro var den största kostnadsposten i verksamhetskostnaderna. De var 1,0 miljoner euro, dvs. 2,2 procent lägre än året innan. It-kostnaderna utgjorde 27,0 miljoner euro, vilket var 1,7 miljoner euro och 6,5 procent mer än 2023. Övriga verksamhetskostnader utgjorde 14,5 miljoner euro, vilket var 1,1 miljoner euro och 8,1 procent mer än föregående år.

För att minska risken för arbetsoförmåga 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 2024 uppgick till cirka 3,3 miljoner euro varav Kevas andel var cirka 1,66 miljoner euro.

Keva fick totalt ca 18,2 miljoner euro (17,7 miljoner år 2023) i ersättning för verksamhetskostnader och avskrivningar för skötseln av annat än pensionsskyddet för Kevas medlemsamfund. Statens andel av summan utgjorde ca 14,6 miljoner, den evangelisk-lutherska kyrkans andel omkring 2,0 miljoner, Folkpensionsanstaltens andel ca 0,7 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 75,6 miljoner euro, vilket var 1,6 miljoner euro och 2,1 procent mer än året innan.

Funktionsvis granskade uppgick bruttoverksamhetskostnaderna och avskrivningarna för pensionsfunktionen till 44,5 miljoner euro, alltså 1,9 procent mer än året innan. Med beaktande av de mottagna ersättningarna ökade kostnaderna för pensionsfunktionen med 1,5 procent. Placeringsfunktionens kostnader uppgick till 23,2 miljoner euro, vilket var 3,2 procent mer än 2023. Inga mottagna ersättningar hänförde sig till placeringsfunktionen. Bruttoverksamhetskostnaderna och avskrivningarna för övriga funktioner uppgick till 26,1 miljoner euro, dvs. 2,0 procent mer än året innan. Med beaktande av de mottagna ersättningarna ökade kostnaderna för de övriga funktionerna också med 2,0 procent.

Investeringarna i it-program och it-utrustning uppgick till 10,3 miljoner euro, vilket var 1,3 miljoner euro mer än året innan. Ökningen i den totala summan berodde framför allt på de ytterligare satsningarna på utvecklingen av systemet för pensionsutbetalning (Emma-projektet). Det fleråriga projektet kommer att avslutas under 2025. Fram till slutet av 2024 uppgick de totala kostnaderna för projektet till 34,9 miljoner euro.

De planenliga avskrivningarna för år 2024 uppgick till 7,5 miljoner euro, dvs. 0,3 miljoner euro mer än 2023.

Med lagstadgade avgifter avses Kevas andel av kostnaderna för Pensionsskyddscentralen,

besvärnämnden för arbetspensionsärenden och Finansinspektionen. Kostnaderna uppgick till cirka 7,7 miljoner euro, vilket var 0,9 miljoner euro mindre än 2023. Av de lagstadgade avgifterna betalade staten, den evangelisk-lutherska kyrkan, Folkpensionsanstalten och Finlands Bank ca 1,8 miljoner euro.

Totalt uppgick Kevas ersättningar för verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter av staten, den evangelisk-lutherska kyrkan, Folkpensionsanstalten och Finlands Bank till 19,3 miljoner euro, vilket var 0,25 miljoner euro mer än 2023.



Förvaltning

Kevas förvaltningsorgan är fullmäktige, fullmäktiges valutskott samt styrelsen som inom sig också 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 har en ledningsgrupp för riskhantering och en ledningsgrupp för placeringsverksamhet tillsatts. 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. 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 fullmäktigeledamöter 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 två gånger 2024. 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 det hade nio fullmäktigeledamöter som ledamöter. Utskottet sammanträdde en gång 2024.

De ordinarie fullmäktigeledamöter som inledde mandatperioden 1.9.2021 var närvarande på 98 procent av sammanträdena 2024. 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 47 882 euro 2024.

Styrelsen

Kevas förvaltning sköts av styrelsen som fullmäktige väljer för två år i sänder. Styrelsen består av elva ledamöter, var och en med en personlig suppleant. Tre av ledamöterna och deras suppleanter väljs bland personer som föreslagits av de 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 riksdagsle-

damot 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 koncerndirektör Kirsi-Marja Lievonen (till 13.4.2024), ordförande Katarina Murto, ordförande Päivi Niemi-Laine och arbetare Matti Putkonen. Vid sitt sammanträde på hösten 22.11.2024 valde Kevas fullmäktige utvecklingschef, KT:s styrelseordförande Ari Korhonen till styrelseledamot i stället för Kirsi-Marja Lievonen.

Styrelsens mandatperiod är 2023–2025.

Styrelsen sammanträdde 10 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 styrelseledamöter. 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 78 550 euro år 2024.

Revisions- och riskhanteringsutskottet

Kevas lagstadgade organ, styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott, har till uppgift att bedöma den ekonomiska rapporteringen samt den interna kontrollens, interna revisionens och

riskhanteringens tillräcklighet och lämplighet. Utskottet ska behandla planer och rapporter som gäller riskhanteringen, den interna revisionen och funktionen för regelefterlevnad. Dessutom ska utskottet för Kevas fullmäktige bereda förslag till revisorsval och revisorsarvoden samt övervaka upprättandet av bokslut och lagstadgad revision. Enligt det beslut om arvoden som fullmäktige godkänt är arvodet 500 euro per sammanträde för ledamöterna.

Vid sitt sammanträde 5.10.2023 tillsatte styrelsen inom sig fem ledamöter till utskottet för mandatperioden 2023–2025. Utskottets ordförande är styrelseordförande Heikki Autto, vice ordförande Diana Bergroth-Lampinen och ledamöter Markku Jalonen, Markus Lohi och Päivi Niemi-Laine. Utskottet sammanträdde sju gånger.

Utnämnings- och belöningsutskottet

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 (till 13.4.2024), Katarina Murto och Matti Putkonen.

Vid sitt sammanträde 11.12.2024 valde Kevas styrelse Ari Korhonen för att ersätta Kirsi-Marja Lievonen. Utskottet sammanträdde en gång.

Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet

Styrelsen valde 8.11.2023 arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet för sin mandatperiod. Av arbetsgruppens 18 ledamöter valdes sex på förslag av de kommunala huvudavtalsorganisationerna. Arbetsgruppens ordförande är personaldirektör Arja Aroheinä, Jyväskylä stad. Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet sammanträdde tre gånger 2024.

Ledningsgruppen

Verkställande direktör var Jaakko Kiander. Vice verkställande direktörer var Tapani Hellstén och Kimmo Mikander. År 2024 var Hellsténs huvudsakliga ansvarsområde arbetsgivarfunktionen och funktionen för arbetsförmåga medan Mikander ansvarade för pensions- och ICT-funktionen.

Ledningsgruppen sammanträder regelbundet och bistår 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 35 gånger 2024.

Ledningsgruppens ordförande var verkställande direktör Jaakko Kiander. Medlemmarna i ledningsgruppen är vice verkställande direktör Tapani Hellstén, vice verkställande direktör Kimmo Mikander, personaldirektör Mika Gylén, placeringsdirektör Ari Huotari, ekonomi- och aktuarietärsdirektör Piia Laaksonen och kommunikationsdirektör Reija Hyvärinen samt personalens representant, huvudförtroendeman Pasi Lehto (till 13.5.2024) och huvudförtroendeman Birgitta Moisala (från 14.5.2024). Ledningsgruppens sekreterare var förvaltningsdirektör Markus Mankin.



Personal

Antalet anställda vid utgången av året var 482 (502 år 2023). Av dessa var 13 visstidsanställda. Personalens arbetsinsats var totalt 470,1 årsverken (475,7 årsverken 2023). Av de Keva-anställda var 65,4 procent kvinnor. Medelåldern var 51,1 år. 26 personer lämnade sin ordinarie anställning och 14 nya ordinarie arbetstagare anställdes. Under året anställdes 26 personer för viss tid, varav en del var sommararbetare.

Kevas arbetstagarupplevelse mättes 2024 med en årlig personalundersökning och en kvartalsvis pulsmätning. Personalundersökningen mäter olika delområden av en framgångsrik arbetsgemenskap (inspirerande arbete, lärande arbetskultur, smidigt teamarbete, engagerande ledarskap och en pålitlig arbetsgivare). Resultaten för 2024 förbättrades inom alla delområden och även viljan att rekommendera arbetsgivaren stärktes. Trenden i undersökningsresultaten har varit klart uppåtgående under de senaste tre åren. Pulsmätningar användes för att få uppföljningsdata för att leda det dagliga arbetet och för att uppnå målen i enheterna och teamen. På hela Kevas nivå utvecklades pulsmätningen positivt i de tre första mätningarna, men årets sista mätning tydde på en liten nedgång i stämningen på jobbet och återhämtningen.

Arbetsgemenskapens funktion

Kevas mål var att stärka arbetsgemenskapen och skapa gemensamma verksamhetssätt för hybridarbetet. De nya verksamhetssätten utvecklades tillsammans med personalen. Distansarbete har minskat det arbete som utförs tillsammans och detta uppmärksammades särskilt.

Den gemensamma kompetensutvecklingen i hela huset var aktiv och byggde på Kevas

hornstenar för gott ledarskap och expertarbete. Totalt deltog 55 experter i träningen för att främja framgång i det ändrade arbetslivet under våren och hösten. Cheferna sammanträdde regelbundet för att stärka sin chefskompetens kring strategiska och vardagliga teman i chefsarbetet. Ledningsgruppen utvecklade å andra sidan sin egen verksamhet i Terveystalos projekt om mänsklig effektivitet. Gemensamma inlärningsområden under 2024 inkluderade också bland annat experiment med artificiell intelligens, dataanalys och kunskapsbaserad ledning samt olika inspirerande anföranden om temana kring hornstenarna.

Arbetet med att öka och stärka mångfalden på Keva fortsatte. Som en del av Helsingfors Pride-samarbetet deltog Keva mer synligt i Pride-paraden. Anonym rekrytering testades. I slutet av året antogs målen för mångfald på hela Kevas nivå. Som en del av ålders- och livssituationsledningen genomfördes en förfrågan om närståendevård för personalen i samarbete med Närståendevårdarnas förbund.

Samarbetet med läroanstalter och studerande utvecklades som en del av arbetet med arbetsgivarnas image. Samarbetet med rehabiliteringslinjen vid Jyväskylä yrkeshögskola stärktes. Kevas interna workshop organiserades för att klargöra de viktigaste aktiviteterna och målen för samarbetet med läroanstalterna och studerandena.

Kevas jubileumsår firades på många sätt också internt. Olika evenemang organiserades för personalen med minnen från gångna decennier och utsikter inför kommande decennier. På hösten utsåg personalen olika gärningar och Kevaanställda som representerar hornstenarna för gott expertarbete och ledarskap. De mest

genomslagskraftiga gärningarna och Kevaanställda belönades.

Kunskapsbaserad ledning

Sedan 2023 har Keva utvecklat en uppsättning av mått för att stödja chefernas arbete. Måtten användes också i chefernas egna utvecklingssamtal. Baserat på erfarenheterna och chefernas respons utvecklades de vidare under 2024. Mot slutet av året infördes nya mått för kunskapsbaserad ledning för cheferna för att ta fram information om arbetstagarnas tidsanvändning, välbefinnande och deltagande.

Utvärderingen av uppgifternas kravnivå började ses över. Praxisen hos andra aktörer i branschen och partnerföretagets verktyg för utvärdering av kravnivån kartlades. Artificiell intelligens testades också för att skapa allmänna uppgiftsbeskrivningar. Arbetet fortsätter 2025.

Personalens arbetsförmåga

Suomen Terveystalo Oy fortsatte som serviceleverantör för företagshälsovården. Antalet sjukskrivningar bland personalen minskade igen och var 1,8 procent. Också antalet långa sjukskrivningar minskade. Proaktiv identifiering av riskerna för arbetsoförmåga utvecklades i samarbete med företagshälsovården. Expertgruppen inom arbetsmiljöledning genomförde benchmarking av Esbo stads arbetsmiljöledning.

Arbetarskyddsinspektionen som var inriktad på försäkringssektorn avslutades i början av året. Därefter gjordes en bedömning av riskerna med psykosociala belastningsfaktorer på en mer detaljerad nivå. Resultaten av riskbedömningen användes i den arbetsplatsundersökning som omfattade hela Keva.



ICT-tjänster

De viktigaste målen för Kevas ICT-tjänster 2024 var att förebygga störningar it-tjänsterna, öka digitaliseringsgraden ytterligare, säkerställa ICT-kostnadseffektiviteten och hålla den interna kundnöjdheten på samma utmärkta nivå som föregående år. Vår vision är att gå mot en helautomatisk pensionsprocess.

Utvecklingen av förnyelsen av systemet för pensionsutbetalning, Emma-projektet, stod i verksamhetens fokus. Inom andra tillämpningsområden var de viktigaste utvecklingstemanas Kevas molnifiering, åtgärder inom kunskapsbaserad ledning och automationsutveckling.

2024 var ett viktigt år för Kevas AI-utveckling. Vi fortsatte att skapa förutsättningar för AI-utveckling genom att fastställa användningsändamål och bygga upp den tekniska miljön och styrningsmodellen. Keva skapade också regler för användningen av artificiell intelligens som sammanfattades i tre ord: förstå, identifiera och kontrollera. Syftet med reglerna var att säkerställa att AI används på ett ansvarsfullt och säkert sätt. Dessutom anordnades utbild-

ningar och webinarier om användningen av artificiell intelligens i olika arbetsuppgifter.

Infrastrukturtjänsterna fungerade utmärkt hela året, vilket bidrog till hög kundnöjdhet och till att Keva kunde sköta sina grunduppgifter. Effektivitet och nya partner söktes genom många upphandlingar.

Enligt den övergripande planen utnyttjas automation i stor utsträckning på Keva både i interna processer och processerna inom kundtjänsten bland annat med hjälp av programrobotik, processautomation och ny teknik.

Inom området kompetens och förnyelse inleddes ett framtida kompetensutvecklingsprogram för it-personalen.

Under verksamhetsåret infördes ett antal nya verktyg för att förbättra den tekniska informationssäkerheten. Personalen utbildades och kommunikationen om informations-säkerhet fortsatte med regelbundna publikationer och informationsinslag.



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 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.

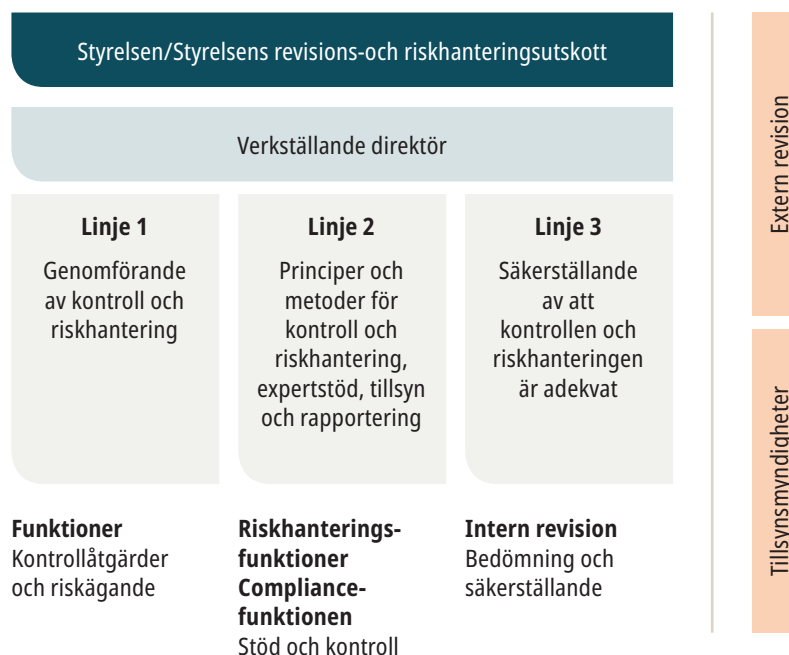
Riskhantering

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 enligt årsklockan i december 2024 skriftliga verksamhets-

Ansvarsfördelning inom intern kontroll (tre linjer):



principer för riskhanteringssystemet som omfattar hela verksamheten. I verksamhetsprinciperna 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. Riskbedömningen enligt lagen om Keva godkändes av styrelsen enligt årsklockan i februari 2024. Den oberoende riskhanteringen rapporterar till styrelsens riskhanteringsutskott i enlighet med riskhanteringsprocessen och vid behov.

Riskhanteringsens ledningsgrupp sammanträdde sex gånger under kalenderåret under ledning av verkställande direktören. Ledningsgruppen behandlade rapporterna i enlighet med riskhanteringsprocessen och andra frågor kring riskhantering och beredskap, till exempel beredskapsanvisningarna. Vid mötena diskuterades dessutom aktuella frågor som rör compliance, dataskydd och informationssäkerhet, till exempel Kevas deltagande i beredskapsövningar.

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 dataskydd och informationssäkerhet utvecklades ytterligare. Riskerna i anslutning till dataskydd och informationssäkerhet behandlades i utbildningar till personalen och utöver dem ordnades övningar i informationssäkerhet. Utvecklingsarbetet fokuserade bland annat på användningen av artificiell intelligens och dess dataskyddsaspekter. Konsekvensbedömningar för dataskydd utarbetades och uppdaterades med perspektiv på molnifiering och användning av artificiell intelligens.

Inom riskhanteringen i placeringsverksamheten fortsatte utvecklingen av riskrapporteringen och 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 2024 hänförde sig till Kevas riskhanteringsprocess och utveckling av verktyg. Allt fler myndighetskrav är förknippade med riskhanteringsproces-

sen 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 2024, till exempel har ett nytt riskhanteringsprogram införts.

De största förändringarna i Kevas verksamhetsmiljö var till exempel uppföljningen av hur den ekonomiska situationen i Finland påverkar Kevas medlemssamfund bland annat i fråga om förutsägbarheten av avgiftsinkomsten och ökad hybridpåverkan.

Finansieringens tillräcklighet på lång sikt är också år 2024 Kevas mest betydande strategiska risk. Finansieringens tillräcklighet 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 risken har det beslutats om en betydande ökning av risknivån i Kevas placeringsverksamhet som Kevas styrelse fattade 2023 fortsatt under kontrollerade former under 2024. Detta beskrivs närmare i avsnittet om placeringsverksamhet. Placeringsverksamhetens långsiktiga kumulativa kapitalvägda realavkastning 1988–2024 var 3,9 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.

År 2024 hänförde sig de viktigaste operativa riskerna till personalen och ledningen, data-systemen, informationssäkerheten, data-skyddet 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 2024 för Kevas placeringar som räknats ut på grundval av den månatliga avkastningen under två år var 1 546 miljoner euro, vilket innebär att detta med 97,5 procents sannolikhet är hela placeringsportföljens största möjliga förlust på en månads sikt. I slutet av 2023 var VaR-talet 2 081 miljoner euro. Den årliga volatiliteten var 5,0 (5,6) procent.

Sedan slutet av 2017 har de pensionsavgifter som 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 bistår 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 placeringsverksamheten. Compliance officeren rapporterar till förvaltningsdirektören, verkställande direktören, ledningsgruppen för riskhantering, revisions- och riskhanteringsutskottet och styrelsen. Placeringsverksamhetens compliance officer rapporterar till förvaltningsdirektören, verkställande direktören, placeringsverksamhetens ledningsgrupp, lednings-

gruppen 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 har 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 en ansvarsfull verksamhetskultur. I fråga om placeringsverksamheten ansvarar compliance för uppföljningen av det nya regelverket enligt ändringen i verksamhetsdirektivet som godkänkts 2023.

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

Compliance officeren genomförde årliga enhets-specifika genomgångar av fokusområden 2024. Rapporter över dessa genomgångar lämnades till ledningsgruppen för riskhantering

och styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott. Compliancebedömningar gjordes av på förhand bestämda objekt. Höstens kartläggning av de operativa riskerna fokuserade på compliancefrågor. Under den årliga kartläggningen går respektive enhets compliancerisker igenom närmare. Kartläggningen genomförs i samarbete med riskhanteringen. Compliance officeren 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 officeren arbetade som en del av Kevas hållbarhetsgrupp och styrgruppen för riktlinjer för användningen av AI på Keva. Kvalitetskontroller på beslutsverksamheten utfördes varje kvartal.

Placeringsverksamhetens compliance officer bedömer regelefterlevnaden i Kevas placeringsverksamhet och stöder placeringsverksamheten i att följa regler, förordningar och riktlinjer. En central åtgärd vid bedömningen av regelefterlevnaden var de två compliancebedömningar som ingick i verksamhetsplanen för 2024. 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. Placeringsverksamhetens compliance officer rapporterar om sin verksamhet och de viktigaste complianceobservationerna till styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott.

Placeringsverksamhetens compliance officer deltog i uppföljningen av regelverket och organisationen av den samt fungerade som ordförande för placeringsverksamhetens compliancegrupp. Uppföljningen av regelverket baserades på en inventering av regelverket som utarbetats för Keva av en extern expert och som omfattade de sanktionerade skyldigheterna enligt regelverket som gäller Kevas placeringsverksamhet. Inventeringen av regelverket uppdateras regelbundet. Viktiga samarbetspartner var ledningen i Kevas placeringsfunktion, den interna revisionen, CRH-enheten inkl. riskhanteringschefen, teamet för oberoende kontroll av placeringsrisken och Finansinspektionen. Regelbundna möten ordnades med tillsynsmyndigheterna. Placeringsverksamhetens compliance officer deltog i funktionens upphandling av en tjänst för uppföljning av sanktioner.

År 2024 kom inga anmälningar in via Kevas interna visselblåsarkanal (den etiska kanalen). Om anmälningar hade mottagits skulle den etiska gruppen ha undersökt och behandlat anmälan och lämnat ett svar på anmälan genom visselblåsarkanalerna.

År 2024 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 bistår 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 det 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.



Framtidsutsikter

Utsikterna för den globala ekonomin är försiktigt positiva i början av 2025. Den snabba nedgången i inflationen har gjort det möjligt att lätta på penningpolitiken i utvecklade ekonomier, vilket har främjat tillväxten och aktiemarknaderna. Räntorna väntas sjunka ytterligare, särskilt i Europa.

Utvecklingen har varit starkast i USA och den förväntas fortsätta. I Europa och Kina har utvecklingen varit svagare. Riskerna är dock betydande. De är framför allt behäftade med handelspolitiken, de geopolitiska spänningarna och fortsättningen av det ryska anfallskriget. Den protektionistiska politiken, handelskrigen och upptrappningen av andra spänningar och konflikter kan leda till negativa överraskningar. Särskilt i USA finns det en risk för att inflationen ska accelerera igen till följd av den goda ekonomiska situationen och den ekonomiska politiken. Det råder också för övrigt stor osäkerhet om riktningen och konsekvenserna av landets ekonomiska politik. Eventuella importtullar och andra handelspolitiska åtgärder samt reaktioner på dem kan ha en negativ inverkan på den framtida ekonomiska utvecklingen. Alla dessa faktorer kan leda till överraskande rörelser på aktiemarknaden.

I Finland minskar underskottet i den offentliga ekonomin långsamt, men under de närmaste åren ligger det kvar på omkring tre procent av BNP. Den offentliga skuldkvoten fortsätter att öka, om än i långsammare takt. De anpassningsåtgärder som regeringen beslutat om börjar få större effekt från och med 2025, men om den offentliga ekonomin inte blir bättre jämfört med prognosen finns det ett tryck på nya anpassningsåtgärder också i framtiden. De kan påverka ekonomin och verksamheten hos Kevas medlemssamfund.

Underskotten i välfärdsområdena kommer att minska betydligt under 2025, eftersom deras finansiering ökar med cirka 1,4 miljarder euro efter den första justeringen i efterhand, och även välfärdsområdenas anpassningsåtgärder börjar ge resultat. Välfärdsområdenas bokföringsmässiga resultat förväntas vara nära balans eller något positivt från och med 2025, men på grund av skyldigheten att täcka tidigare års underskott, anpassningsåtgärderna i välfärdsområdenas uppgifter och skyldigheter och de ökade kostnaderna kommer välfärdsområdena fortfarande att ha betydande behov av att anpassa ekonomin och verksamheten under de kommande åren. Det finns stora skillnader mellan välfärdsområdena.

Den kommunala ekonomin kommer att uppvisa ett kroniskt underskott under de närmaste åren. Under de närmaste åren beräknas kommunernas resultat bli cirka 0,5 miljarder euro på minus, och kassaflödet från verksamheten och investeringarna cirka 2 miljarder euro på minus.

Den strama ekonomin i kommunerna och välfärdsområdena kan öka trycket på att begränsa, lägga ut eller privatisera serviceproduktionen, vilket inverkar negativt på den lönesumma som försäkrats hos Keva.

Samtidigt kommer befolkningens åldrande att öka efterfrågan på offentliga social- och hälsovårdstjänster, vilket kommer att öka den försäkrade lönesumman på Keva, förutsatt att de arbetstagare som tillhandahåller dessa tjänster också framöver är försäkrade hos Keva. Även om bristen på kvalificerad arbetskraft i den offentliga sektorn har lättat något kan den bli en utmaning igen inom en snar framtid när efterfrågan på social- och hälsovårdstjänster ökar.

Lönerna i den offentliga sektorn kommer att förhandlas fram våren 2025. Lönerna i kommunerna och välfärdsområdena kommer under 2025 att stiga något snabbare än den allmänna inkomstnivån i och med löneprogrammet och den harmonisering av lönerna som görs i välfärdsområdena.

Den pensionsreform som de centrala arbetsmarknadsorganisationerna avtalade om i januari 2025 har en begränsad inverkan på det pensionssystem som Keva ansvarar för, eftersom endast den så kallade inflationsstabilisatorn gäller de pensioner som Keva sköter. Stabiliseringssystemet börjar tillämpas från och med 2030.

Av lönesumman för Kevas medlemssamfund härrör cirka 11 procent från aktiebolagskunder. Utvecklingen av segmentets lönesumma är osäker. Anpassningsåtgärderna i kommuner och välfärdsområden kan minska lönesumman, särskilt inom stödtjänster. Ändringar i regleringen av aktiebolags ställning och verksamhet kan också inverka på den lönesumma som försäkrats hos Keva.

Enligt regeringsprogrammet ska upphandlingar med anknutna enheter begränsas. Ett betänkande om detta kommer att skickas på remiss våren 2025. I betänkandet föreslås att ägaren till en anknuten enhet ska äga minst 10 procent av den anknutna enheten. Keva försäkrar en lönesumma på cirka 1,4 miljarder euro i sådana aktiebolag som enligt de uppgifter som ägarna rapporterat till Statskontoret är anknutna enheter. Av denna lönesumma är cirka 0,6 miljarder euro i bolag som inte är dotterbolag (intressebolag). Även i dessa aktiebolag är enskilda kommuners eller välfärdsområdes innehav typiskt rätt betydande, så de direkta konsekvenserna av den föreslagna regleringen för den lönesumma som har försäkrats hos Keva är begränsade.

Trots ändringarna i omvärlden förväntas Kevas ställning och finansieringsbas enligt aktuella data dock vara fortsättningsvis stabila även om osäkerheten kring utsikterna har ökat något i synnerhet i fråga om utvecklingen av lönesumman i kommunerna och välfärdsområdena. Utsikterna för finansieringen kommer att granskas i en utredning om avgiftsnivån 2025 och eventuellt även i en Asset/Liability-rapport.

Bilaga

Tabeller enligt pensionssystem

Total handläggningstid för pensionsansökningar räknat i dagar och servicenivån 2024

Pensionsslag	Kevas medlemssamfund dagar	Staten dagar	Kyrkan dagar	FPA dagar	Finlands Bank dagar	Privata anstalter dagar
Ålderspension	4	3	3	2	15	5
Partiell förtida ålderspension	2	2	1	2	6	1
Invalidpension	30	31	36	23	58	34
Familjepension	6	6	5	4	4	11
Rehabiliteringslöften	18	16	15	15		16
Servicenivå	94,4	96,6	93,1	94,5	97	

Källa för handläggningstiderna: Pensionsskyddscentralen

Avslag på ansökningar i procent 2024

Ansökan	Kevas medlemssamfundt %	Staten %	Kyrkan %	FPA %	Finlands Bank %	Privata anstalter %
Ny invalidpension	32,9	23,4	38,1	34,3		43,9
Rehabilitering	57,0	59,6	56,4	87,1	0,0	56,4

Källa: Pensionsskyddscentralen

Rättelseförfarande vid pensionsbeslut 2024

Kevas självrättelse	Kevas medlemssamfund	Staten	Kyrkan	FPA	Finlands Bank
<i>Besvär över Kevas beslut, antal</i>	1 257	168	36	19	2
Rättelseprocent av alla besvär	13,8	11,9	8,3	21,1	0,0
<i>Besvär över bedömning av arbetsförmågan, antal</i>	1 095	111	32	19	0
Rättelseprocent för besvär över bedömning av arbetsförmågan	14,5	14,4	9,4	21,1	
<i>Besvär över beslut av besvärsnämnden för arbetspensionsärenden, antal</i>	94	19	5	3	0
Rättelseprocent av alla besvär	5,3	0,0	0,0	0,0	
<i>Besvär över bedömning av arbetsförmågan, antal</i>	89	14	4	2	0
Rättelseprocent för besvär över bedömning av arbetsförmågan	5,6	0,0	0,0	0,0	

Antal beslut

Antal beslut om pensioner och övriga förmåner hos Kevas medlemssamfund enligt pensionsslag 2024 och 2023

Pensionsslag	2024 st.	2023 st.	Ändring %
Ålderspension	13 653	14 418	-5,3
Partiell förtida ålderspension	8 537	5 682	50,2
Full invalidpension	14 720	14 729	-0,1
<i>varav nya beslut</i>	5 398	5 404	-0,1
Delinvalidpension	8 724	8 695	0,3
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	3 171	3 142	0,9
Familjepension	3 527	3 649	-3,3
Övriga pensionsärenden	316	332	-4,8
Rehabiliteringsbeslut	4 576	5 069	-9,7
Alla	54 053	52 574	2,8

Antal beslut om statens pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2024 och 2023

Pensionsslag	2024 st.	2023 st.	Ändring %
Ålderspension	4 338	4 340	0,0
Partiell förtida ålderspension	1 936	1 306	48,2
Full invalidpension	1 491	1 558	-4,3
<i>varav nya beslut</i>	528	536	-1,5
Delinvalidpension	1 028	1 034	-0,6
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	375	374	0,3
Familjepension	2 663	2 936	-9,3
Övriga pensionsärenden	10	56	-82,1
Rehabiliteringsbeslut	379	482	-21,4
Alla	11 845	11 712	1,1

Antal beslut om kyrkans pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2024 och 2023

Pensionsslag	2024 st.	2023 st.	Ändring %
Ålderspension	618	559	10,6
Partiell förtida ålderspension	288	210	37,1
Full invalidpension	582	608	-4,3
<i>varav nya beslut</i>	217	233	-6,9
Delinvalidpension	198	169	17,2
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	77	65	18,5
Familjepension	168	186	-9,7
Övriga pensionsärenden	0	0	
Rehabiliteringsbeslut	105	89	18,0
Alla	1 959	1 821	7,6

Antal beslut om FPA:s personalpensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2024 och 2023

Pensionsslag	2024 st.	2023 st.	Ändring %
Ålderspension	147	134	9,7
Partiell förtida ålderspension	108	76	42,1
Full invalidpension	102	102	0,0
<i>varav nya beslut</i>	28	21	33,3
Delinvalidpension	220	193	14,0
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	74	63	17,5
Familjepension	45	39	15,4
Övriga pensionsärenden	1	1	0,0
Rehabiliteringsbeslut	34	68	-50,0
Alla	657	613	7,2

Antal beslut om Finlands Banks pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2024 och 2023

Pensionsslag	2024 st.	2023 st.	Ändring %
Ålderspension	73	67	9,0
Övriga pensioner och förmåner	94	88	6,8
Alla	167	155	7,7

Antal ansökningar

Antal ansökningar om pensioner och övriga förmåner hos Kevas medlemssamfund enligt pensionsslag 2024 och 2023

Pensionsslag	2024 st.	2023 st.	Ändring %
Ålderspension	13 682	14 420	-5,1
Partiell förtida ålderspension	8 541	5 693	50,0
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	14 896	14 827	0,5
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	8 780	8 680	1,2
Familjepension	3 523	3 664	-3,8
Övriga pensionsärenden	347	355	-2,3
Rehabilitering	4 917	5 184	-5,2
Alla	54 686	52 823	3,5

Antal ansökningar om statens pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2024 och 2023

Pensionsslag	2024 st.	2023 st.	Ändring %
Ålderspension	4 369	4 340	0,7
Partiell förtida ålderspension	1 937	1 309	48,0
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	1 478	1 576	-6,2
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	1 018	1 038	-1,9
Familjepension	2 666	2 935	-9,2
Övriga pensionsärenden	17	55	-69,1
Rehabilitering	403	486	-17,1
Alla	11 888	11 739	1,3

Antal ansökningar om kyrkans pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2024 och 2023

Pensionsslag	2024 st.	2023 st.	Ändring %
Ålderspension	618	554	11,6
Partiell förtida ålderspension	288	210	37,1
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	578	613	-5,7
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	202	165	22,4
Familjepension	168	186	-9,7
Övriga pensionsärenden	0	0	
Rehabilitering	111	103	7,8
Alla	1 965	1 831	7,3

Antal ansökningar om FPA:s personalpensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2024 och 2023

Pensionsslag	2024 st.	2023 st.	Ändring %
Ålderspension	148	131	13,0
Partiell förtida ålderspension	108	77	40,3
Full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd och arbetslivspension)	104	102	2,0
Delinvalidpension (inkl. partiellt rehabiliteringsstöd)	220	190	15,8
Familjepension	45	39	15,4
Övriga pensionsärenden	1	1	0,0
Rehabilitering	47	78	-39,7
Alla	673	618	8,9

Antal ansökningar om Finlands Banks pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2024 och 2023

Pensionsslag	2024 st.	2023 st.	Ändring %
Ålderspension	76	67	13,4
Övriga pensioner och förmåner	102	90	13,3
Alla	178	157	13,4

Pensionsavgång

Antal personer som gått i pension från anställning per pensionsslag 2024

Pensionsslag	Kevas medlemssamfund antal	Staten antal	Kyrkan antal	FPA antal	Finlands Bank antal
Ålderspension	7 767	3 000	370	107	17
Full invalidpension (inkl. arbetslivspension)	750	118	34	5	0
Fullt rehabiliteringsstöd	1 501	170	43	10	0
Delinvalidpension	2 025	244	47	39	0
Alla	12 043	3 532	494	161	17

Medelålder hos personer som gått i pension från anställning per pensionsslag 2024

Pensionsslag	Kevas medlemssamfund år	Staten år	Kyrkan år	FPA år	Finlands Bank år
Ålderspension	65	64,3	65,1	65,2	64,7
Full invalidpension (inkl. arbetslivspension)	60,5	60,1	59,8	61,9	
Fullt rehabiliteringsstöd	49,2	52,2	52,4	39,9	
Delinvalidpension	56,3	57,4	56,3	51,2	
Alla	61,3	63,1	62,8	60,1	64,7

Förvaltningsorgan

Kevas fullmäktige 1.9.2021–31.8.2025

Fullmäktigeledamöter

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

Stadsfullmäktigeledamot

Mahad Ahmed, Helsingfors

PM, EM, placeringschef

Maija Kuusisto-Länsineva, Harjavalta

Arbetsledare, elmontör

Jouni Kemppe, Villmanstrand

Lärare, PeM

Minna Sarvijärvi, Ylöjärvi

Suppleanter

Arbetskyddsfullmäktig

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

Fullmäktigeledamöter

Servicechef
Teemu Meronen, Helsingfors

Disponent
Minna Pöntinen, S:t Michel

Sjukskötare
Tanja Hartonen, Mäntyharju

Socialektorhandledare, pensionerad
Marke Tuominen, Äänekoski

FD, specialforskare
Lauri Heikkilä, Marttila
(till 25.3.2024)

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

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

Fullmäktigeledamöter

Ordförande i stadsfullmäktige
Juha Rostedt
Kommun- och
välståndsområdesarbetsgivarna KT

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

Chef för småbarnspedagogik
Marja-Leena Laine
Kommun- och
välståndsområdesarbetsgivarna KT

Ordförande
ordförande Kirsi Grym
FOSU rf

Arbetsmarknadsjurist
Anna Zibellini
FOSU rf

Intressebevakningsdirektör
Jukka Maarianvaara
JAU ry

Ansvarig avtalsexpert
Minna Pirttijärvi
JAU ry

Vice ordförande
Jaana Dalén
Sote rf

1 vice ordförande
Anna-Leena Brax
Sote rf

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
(till 13.4.2024)

Utvecklingschef, FM
Ari Korhonen, Helsingfors
(från 22.11.2024)

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 31.12.2024

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

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

Specialsakkunnig Sari Melkko, FOSU rf (till 7.8.2024)
Direktör för juridiska ärenden Ulla Walli (från 7.8.2024)
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 31.12.2024

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, familjeledig vid sidan av sin egen tjänst direktör för juridiska ärenden Jussi-Pekka Rantanen

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

Forskningssteamet

Forskningsdirektör Laura Pekkarinen

Enheten för arbetsgivarkundrelationer och arbetsmiljöledning

Direktör, arbetsgivarkundrelationer och arbetsförmåga Mikko Keni

Enheten för beslut om arbetsförmåga

Pensionsdirektör Merja Paananen

Enheten för försäkringsmedicin

Chefsöverläkare Tuula Metsä

Placeringsfunktionen

Placeringsdirektör

Ari Huotari

Enheten för aktieplaceringar

Direktör Jussi Karhunen

Teamet för direkta aktieplaceringar

Biträdande direktör Mikko Koskela

Teamet för externa aktieplaceringar

Biträdande direktör Silja Varmola

Enheten för direkta ränteplaceringar, valuta och derivat

Direktör Fredrik Forssell

Fortsätter på följande sida

Enheten för externa ränteplaceringar
Direktör Erika Tikka

Enheten för alternativa placeringar
Direktör Markus Pauli

Enheten för fastighetsplaceringar
Fastighetsplaceringsdirektör Carl-Henrik
Roselius

Operativa direktörens ansvarsområde

Placeringsdirektörens ersättare
Operativ direktör, placeringar Maaria Eriksson

Placeringsstrategienheten
Direktör Tommi Moilanen

Enheten för placeringsförvaltning
Direktör Anssi Vesalainen

Forsknings- och koordineringsteamet för
ansvarsfulla investeringar
Biträdande direktör Kirsi Keskitalo

Enheten för investeringsrapportering och
riskhantering
Biträdande direktör Maija Sarlomo

Enheten för värdepappershantering
Värdepappershanteringschef Johanna
Haukkovaara

Funktionen för planering av ekonomin och verksamheten

Ekonomi- och aktuariedirektör
Piia Laaksonen

Ekonomienheten
Ekonomichef Olli Pasanen

Aktuarieenheten
Aktuariechef Roman Goebel

Statistikenheten
Statistikchef Katinka Lybäck

Funktionen för personaltjänster

Personaldirektör
Mika Gylén

HR-enheten
Personaldirektör Mika Gylén vid sidan av
sin egen tjänst

Enheten för interna tjänster
Arbetsmiljöchef Kristina Vuorela

PENSIONSPROFFS FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN



Besöksadress

Postadress

På nätet

Tel.

Unionsgatan 43, Helsingfors

Keva, 00087 KEVA

www.keva.fi

020 614 21