



VI SIKRER DIN FREMTID

## DETTE ER SPK



**I 2007 ble pensjon gjenstand for økt interesse og oppmerksomhet**

# NORGES STØRSTE PENSJONSORDNING

**Statens Pensjonskasse ble opprettet i 1917, og er i dag Norges største tjenstepensjonsordning med nærmere én million medlemmer fordelt på 1 600 bedriftskunder. Vi forvalter opptjente rettigheter til en verdi av 330 milliarder kroner.**

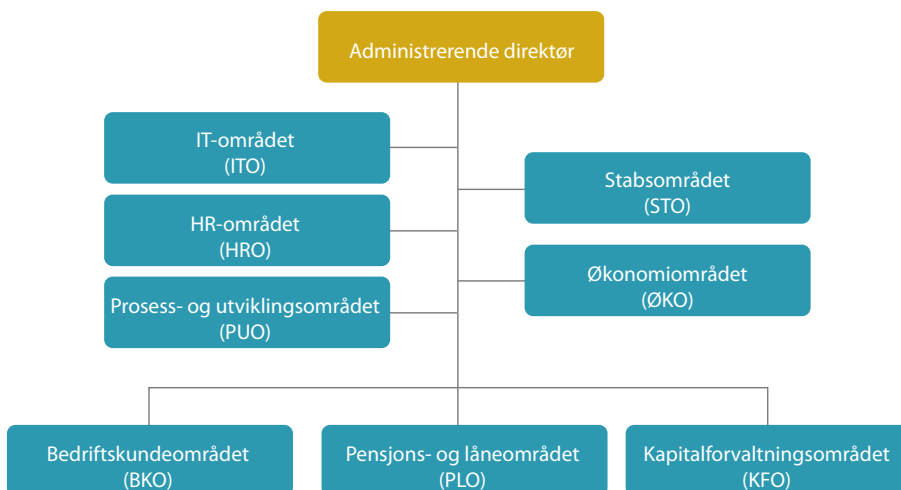
SPK administrerer pensjonsordningen for statsansatte og store deler av undervisnings- og forskningssektoren. For de statsansatte er medlemskapet i Statens Pensjonskasse obligatorisk. I tillegg er virksomheter som statsforetak, statsaksjeselskaper og andre virksomheter med offentlig tilknytning medlemmer hos oss.

Medlemskap hos oss gir rett til alders-, uføre- og etterlattepensjon. Medlemmene våre i fristilte virksomheter har også rett til vartpenger dersom de skulle miste arbeidet sitt på grunn av overtallighet. På vegne av staten administrerer Statens Pensjonskasse også yrkesskade- og gruppelivsforsikring.

Ansatte i medlemsberettiget stilling og pensjonister som får pensjon fra SPK kan søke gunstig boliglån hos oss.

SPK skal være kjent som en kostnadseffektiv kompetansebedrift med engasjerte medarbeidere som gjennom nærhet til kunder og eier skaper forutsigbarhet og bidrar aktivt til verdiskapning. Vårt mål er å være en moderne, kundeorientert bedrift der både statsforvaltningen og fristilte bedrifter er kunder.

## ORGANISASJONSKART



## OMRÅDEBESKRIVELSER TIL ORGANISASJONSKARTET

### BEDRIFTSKUNDEOMRÅDET

Bedriftskundeområdet har et helhetlig kundeansvar for SPKs ca. 1 600 bedriftskunder. Området består av 55 medarbeidere fordelt på fire seksjoner; bedriftsservice, storkunder, medlemsdata og utvikling og drift.

### PENSJONS- OG LÅNEOMRÅDET

Pensjons- og låneområdet har ca. 135 medarbeidere med ansvar for å beregne pensjon og gi informasjon til nærmere én million medlemmer. I tillegg har området ansvaret for å forvalte boliglånsordningen.

### KAPITALFORVALTNINGSOMRÅDET

Kapitalforvaltningsområdet har fire medarbeidere som forvalter pensjonsfondet for pensjonsordningen for apotekeretaten. Fondet er på ca 4,2 milliarder kroner, og er plassert i norske og internasjonale aksjer og rentepapirer, eiendom, hedgefond og utlån til boligformål.

### IT-OMRÅDET

IT-området består av tre seksjoner med i overkant av 40 medarbeidere. Området har et helhetsansvar for SPKs IT-systemer og infrastruktur. Dette inkluderer drift, forvaltning og utvikling av en omfattende systemportefølje på en moderne teknisk plattform.

### HR-OMRÅDET

HR-området har fem medarbeidere med ansvar for personaladministrasjon, organisasjonsutvikling og kompetanseutvikling. Området har også ansvar for å utarbeide handlingsplaner for kultur- og kompetanseutvikling som understøtter SPKs forretningsmessige målsetning.

## DETTE ER SPK

### PROSESS- OG UTVIKLINGSOMRÅDET

Prosess- og utviklingsområdet har åtte medarbeidere med ansvar for prosjekt- og prosessaktiviteter i SPK med spesiell fokus på implementering av pensjonsreformen. Området er SPKs sentrale enhet av prosjektledere og rådgivere.

### STABSOMRÅDET

Stabsområdet består av fire seksjoner med ca. 40 medarbeidere. Staben har ansvar for intern og ekstern kommunikasjon, juridisk rådgivning, actuarielle tjenester og oppgaver knyttet til drift og interne fellestjenester.

### ØKONOMIOMRÅDET

Økonomiområdet har ansvar for økonomi, kvalitet og internkontroll. Området består av 20 medarbeidere fordelt på tre seksjoner; økonomiseksjonen, seksjon lønn og regnskap og kvalitet og internkontroll.

## RELASJONSKART



## STYRET



Fra venstre:

### **STYREMEDLEM FINN MELBØ**

Finn Melbø (f. 1952) er administrerende direktør i Statens Pensjonskasse. Han har lang erfaring fra offentlig forvaltning. Fra 1993 til 2002 var han avdelingsdirektør i Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Siden 2003 har han arbeidet som ekspedisjonssjef i Arbeidspolitisk avdeling i Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Melbø er fra Isfjorden, men bor nå i Oslo.

### **STYRELEDER TROND DOLVA**

Trond Dolva (f. 1934) har vært høyesterettsdommer fra 1984 til 2004. Før det var han dommer i Eidsivating lagmannsrett fra 1980. Han har også erfaring fra Justisdepartementets lovavdeling (1962-1980) som byråsjef og underdirektør. Dolva har fransk studenteksamen fra Lycée Corneille i Rouen, Frankrike (1950-1953), og tok juridisk embetseksamen ved Universitetet i Oslo i 1960. Dolva har hatt nasjonale og internasjonale verv, blant annet som leder for Dommerforeningens menneskerettighetsutvalg (1988-2000), og som medlem og leder av ulike komiteer i Norge, Norden og Europarådet. Siden 1987 har Dolva vært hovedredaktør av Nordisk Domssamling. Han er nå leder for Stortingets billighetserstatningsutvalg. Dolva er bosatt i Asker.

### **STYREMEDLEM MORTEN ØYE**

Morten Øye (f. 1950) er leder av LO Stat. Han er postansatt av yrke og medlem av Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund (Postkom). Øye har bred bakgrunn og har hatt en rekke verv i fagbevegelsen som tillitsvalgt på ulike nivåer. Han var leder av Den norske Postorganisasjon fra 1994, og ble valgt som LO Stats leder fra 2000. Øye møter som fast medlem i LOs sekretariat. Han er fra Ørsta, men bor nå i Drøbak.



## LEDELSEN



Fra venstre:

**DIREKTØR ANNE SOLVANG HOFF, F. 1960**

Anne Solvang Hoff begynte som HR-direktør 10. april 2007. Hun er utdannet cand. mag. fra Universitetet i Oslo (1986). Hun har tidligere HR/organisasjonsutviklingserfaring fra Alcatel-konsernet. På Oslo Handelshøyskole var hun studiesjef for MBA/Executive MBA-studiet, og gikk deretter over som programdirektør for Master of Management-studiet ved Handelshøyskolen BI (1994 – 2001). Fra 2001 og frem til hun begynte i Statens Pensjonskasse var hun seniorrådgiver med ansvar for leder- og kompetanseutvikling i Forsvarsbygg. Hun har også vært styremedlem i Politihøyskolens styre.

**DIREKTØR ROBERT HAAST, F. 1957**

Robert Haast er leder for kommunikasjonsseksjonen. Han er utdannet samfunnsviter fra Handelshøyskolen i Eindhoven (Nederland) med eksamen i kommunikasjonsvitenskap (1983). Etter karriere i Nederland som pressetalsmann for miljøvernministeren og informasjonssjef i forbundet for nederlandske vannverk, var han fra 1994 til 2000 seniorrådgiver i Statens informasjonstjeneste (nå DIFI). Deretter arbeidet han som informasjonssjef i Luftfartstilsynet. Januar 2006 begynte han som kommunikasjonsdirektør i Statens Pensjonskasse.

**ADMINISTRERENDE DIREKTØR FINN MELBØ, F. 1952**

Finn Melbø begynte som administrerende direktør 1. februar 2008. Han er utdannet cand. polit og cand. paed ved Universitetet i Oslo. Han har lang ledererfaring fra både kommunal og statlig sektor. Fra 1993 til 2002 var han avdelingsdirektør i Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Siden 2003 har han arbeidet som ekspedisjonssjef i Arbeidsgiverpolitisk avdeling i Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

**DIREKTØR LISE LØWE, F. 1962**

Lise Løwe leder pensjons- og låneområdet. Hun har utdanning som Diplomøkonom fra BI (1995). Hun jobbet i Postbanken fra 1981-1999 innenfor ulike funksjoner og var de siste årene avdelingsjef for elektronisk betalingsformidling. Fra 1999 til 2003 var hun

## DETTE ER SPK

rådgiver og avdelingsleder i Cap Gemini Ernst & Young hvor hun hadde ansvaret for kunde- og markedsstragier (CRM). Hun har ledet pensjons- og låneområdet siden 2004.

### **DIREKTØR CATHRINE DEVOLD, F. 1965**

Cathrine Devold leder IT-området i Statens Pensjonskasse. Hun er utdannet ved Data-høgskolen i Oslo (1987), med videreutdanning innen ledelse og økonomi fra Handelshøgskolen BI. Hun har variert erfaring som konsulent og leder innenfor IT-bransjen. Hun jobbet som seniorkonsulent i Electronic Data Systems (EDS) fra 1995 og ble senere leder for konsulentvirksomheten i EDS Norge. I 1999 ble hun IT-sjef i Oslo Børs Informasjon (OBI) og har de siste årene vært prosjektsjef og utviklingssjef på Oslo Børs, frem til hun begynte i SPK i 2006.

### **DIREKTØR GEIR BØ, F. 1955**

Geir Bø leder forretningsområdet bedriftskunder. Han er utdannet siviløkonom fra BI (1981). Han har tidligere erfaring som konsulent i Control Data Norway AS (1981 – 1982), finanskonsulent i Standard Telefon og Kabelfabrikk AS (1982 – 1986), og han var avdelingsdirektør i Sparebankenes Kredittselskap AS fra 1986 til 1998 før han kom til SPK.

### **DIREKTØR KNUT K. BJØRGAAS, F. 1968**

Knut K. Bjørngaas leder prosess- og utviklingsområdet. Han er utdannet sivilingeniør fra Norges Tekniske Høgskole (1992), med etterutdanning innen prosjektledelse. Knut har bred erfaring innenfor IT- og telekom-bransjen både fra Siemens, Ericsson og Telenor. Fra 1997 arbeidet han som leder og prosjektleder innenfor områdene systemutvikling, prosjekt og porteføljestyling i Telenor, før han i 2006 kom til SPK som seksjonsleder for prosjektledelse og rådgivning.

### **DIREKTØR STEFFEN SUTORIUS, F. 1970**

Steffen Sutorius leder stabsområdet i Statens Pensjonskasse. Han er utdannet siviløkonom fra Norges Handelshøgskole (1997), høyskolekandidat fra Høgskolen i Agder (1995) og har eksamen i ex. phil. og matematikk fra Universitetet i Oslo (1991). Han har jobbet som lærer i Lillesand, og kom til Statens Pensjonskasse i 1998 som førstekonsulent. Han var økonomisjef og økonomidirektør før han i 2003 ble stabsdirektør.

### **DIREKTØR KARI LUND, F. 1958**

Kari Lund leder forretningsområdet kapitalforvaltning og økonomiområdet. Hun er utdannet siviløkonom fra Norges Handelshøgskole (1983) med etterutdanning innen finans, strategi og ledelse. Hun har variert erfaring innen markeds-, økonomi-, finans- og forretningsutvikling fra DnB frem til 2001, de siste årene som direktør Marked/Strategi for person- og bedriftskunder. Hun var deretter viseadministrerende direktør og leder Privatdistribusjon i Storebrand Bank (2001-2003), samt prosjektdirektør Strategi i Storebrand ASA (2003-2004), før hun i 2005 kom til SPK som økonomidirektør. Hun har hatt en rekke styreverv innen privat- og offentlig sektor, og sitter i dag som styremedlem i Handicare AS.



**”Vi gir våre kunder og medlemmer mulighet til å ta riktige valg gjennom lett tilgjengelig og forståelig informasjon på spk.no”**

Administrerende direktør Finn Melbø.

## I REFORMMODUS

**Pensjonsreformen kommer før eller siden til å påvirke oss alle. Den forutsetter en aktiv holdning fra Statens Pensjonskasse og et tett samarbeid mellom mange aktører. Reformen vil også åpne for helhetlige og bedre løsninger for SPKs bedriftskunder og medlemmer.**

Pensjonsreformen, tilpasningen til ny folketrygd og samordningen med ny offentlig tjenstepensjon er store utfordringer for Statens Pensjonskasse, både når det gjelder kommunikasjon og IT-systemer. SPK skal bidra til at konsekvensene av reformen er godt kjent for bedriftskunder og medlemmer i god tid før reformen settes i verk i 2010. For å oppnå dette målet satser vi på aktiv og tydelig kommunikasjon og en god dialog med alle kundene gjennom vårt nettsted spk.no og direkte kundekontakt.

### **Pensjon – et personalpolitisk virkemiddel**

I dagens marked er det stort behov for arbeidskraft, og mye tyder på at kampen om kloke hoder vil tilspisse seg. Det er ekstra viktig å beholde dyktige medarbeidere. De siste årene har bevisstheten om pensjon økt kraftig hos bedriftskunder og medlemmer. Dermed har pensjon og andre goder blitt et sentralt personalpolitisk virkemiddel og en stadig viktigere del av de totale lønns- og arbeidsbetingelsene.

SPKs pensjons-, forsikrings- og boliglånsordning bør aktivt brukes som virkemiddel for å tiltrekke seg og beholde de beste medarbeiderne. For å lykkes, må fordelene av disse godene for ansatte synliggjøres på en effektiv måte. Spesielt i forbindelse med rekruttering kan «SPK-pakken» presenteres som et godt tilbud og en verdifull del av betingelsene.

### **Et verdifullt frynsegode**

Ansattes lønns- og arbeidsbetingelser må vurderes som helhet. Det er ikke lett for ansatte å se den reelle verdien av SPKs pensjons- og forsikringsprodukter i kroner og øre. Derfor bør arbeidsgivere presentere SPK-pakken som et verdifullt gode når kompetente medarbeidere skal rekrutteres eller beholdes. Det er kanskje mulig å finne en billigere pensjonsordning, men den vil ikke ha den kvaliteten og verdien som ansatte og organisasjoner setter pris på.

### **Tilbyr rådgivning**

Pensjonsreformen vil medføre store endringer for folketrygden og den fremtidige offentlige tjenstepensjonen. Arbeidet med det siste ble startet i 2007, og det gjenstår mange avklaringer. Kundene vil ha behov for å få full oversikt over konsekvensene av reformen. SPK vil kunne bistå gjennom rådgivning blant annet på HMS- og IA-området. I tillegg kan vi gjennom vår bedriftskalkulator på spk.no gi innsikt i kostnadene og besparelsene ved ulike typer scenarier. Vi ønsker å vise våre bedriftskunder et til enhver tid realistisk og komplett bilde av kostnadene knyttet til våre ordninger med utgangspunkt i best mulige medlemsdata. På den måten kan vi tilby best mulig kostnadsstyring og -kontroll.



## DIREKTØREN HAR ORDET

### **Aktiv kommunikasjon på brukerens premisser**

Vi ønsker å sikre våre bedriftskunder en brukervennlig betjening og god service. Gjennom spk.no vil vi holde kundene godt oppdatert. Samtidig kan vi gjennom passordbeskyttede løsninger gjøre kundenes hverdag enklere, for eksempel ved hjelp av webbasert innrapportering av lønnsdata.

I tillegg ønsker vi å ha aktiv kommunikasjon med våre medlemmer – først og fremst gjennom spk.no. Vi tilbyr dem nyttige webtjenester som Pensjon på 1-2-3, lånekalkulatorer og pensjonskalkulatoren. Vårt mål er å gi medlemmene en god mulighet til å ta riktige valg gjennom lett tilgjengelig og forståelig informasjon, praktiske regneeksempler og simuleringsløsninger.

Vi skal gi innsikt i hva som blir den enkeltes reelle alders-, uføre- eller AFP-pensjon, både før og etter at pensjonsreformen er et faktum.

**Finn Melbø**  
**Administrerende direktør**

## VÅRE SATSINGER



### Spk.no - brukervennlige løsninger for alle

## KRAV TIL NYE LØSNINGER

**Pensjonsreformen stiller store krav til nye systemløsninger. Både for Statens Pensjonskasses egne systemer og for de som skal utvikles sammen med andre.**

Nye IT-løsninger som ivaretar medlemmenes behov for oversiktlig og samordnet informasjon krever omfattende investeringer. Og de forutsetter et godt samarbeid mellom aktører som Statens Pensjonskasse, NAV og andre pensjonsleverandører.

### **En enklere hverdag**

SPK er i dialog med norge.no om deltakelse på MinSide; innbyggerportalen som skal bidra til en enklere hverdag for folk flest ved å gjøre offentlige tjenester mer tilgjengelige. Gjennom MinSide vil SPKs medlemmer etter hvert kunne få en totaloversikt over sine pensjonsrettigheter, både fra NAV og fra SPK.

I tillegg til å gjøre informasjon tilgjengelig i felles løsninger, satser SPK på spk.no som sentral kommunikasjonskanal. Spk.no gir detaljert og visualisert informasjon om produkter og ytelser på en lett tilgjengelig og forståelig måte. Dessuten gir passordbeskyttede tjenester svar på individuelle spørsmål.

### **Best på nett**

At vi er på rett kurs bekreftes av at spk.no ble hedret med Kommunikationsprisen i gull for beste nettsted 2007.

Å tilby våre kunder forutsigbarhet, brukervennlige løsninger, produkter og ytelser av høy kvalitet og god service står sentralt i våre satsinger fremover.

## VÅRE SATSINGER



**Et enkelt regelverk er viktig i overgangen til en ny pensjons-hverdag.**

## PENSJON I FREMTIDEN

Pensjonsreformen trer i kraft fra 2010. Forslag til utforming av de mest sentrale pensjonsytelsene i folketrygden er nå lagt fram. Det arbeides også med å tilpasse offentlig tjenstepensjon til ny folketrygd.

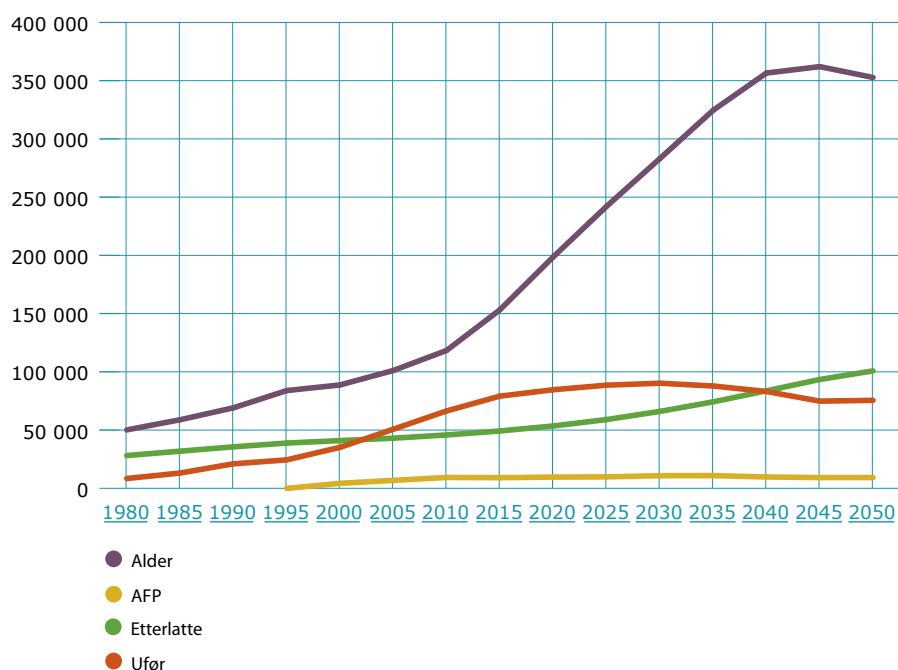
Det er ikke gitt så mange konkrete føringer for hvordan ny tjenstepensjon vil se ut. I Pensjonsforlik I – inngått 19. mai 2006 – fins det som så langt er «vedtatt» om de offentlige tjenstepensjonenes tilpasning til den nye folketrygden:

*«Tjenstepensjon tilsvarende to tredjedeler av sluttlønn i offentlig sektor (bruttoordninger) videreføres.*

*Etter at det er vedtatt en ny modell for folketrygdens alderspensjon, må de offentlige tjenstepensjonsordningene tilpasses den nye folketrygdmodellen, uten at dette svekker de offentlige tjenstepensjonene, men slik at de også omfattes av delingstall og ny indeksering. Den endelige tilpasningen skal skje gjennom forhandlinger mellom partene i offentlig sektor.»*

Ut over dette sluttet Stortinget seg til Regjeringens uttalelse i St. meld. nr. 5 (2006-2007) om at det i forbindelse med tilpasningene av de offentlige tjenstepensjonene til folketrygden skal vurderes innføring av fleksibelt uttak av offentlig tjenstepensjon fra 62 år. Endelig uttaler regjeringen at «det samlede systemet for fleksibel tjenstepensjon må [...] innrettes slik at det skal lønne seg for arbeidstakeren å fortsette å arbeide».

### Antatt utvikling i antall pensjonister i SPK



## VÅRE SATSINGER

### **Regelverket må være forståelig**

Det er viktig at man i forbindelse med utformingen av den nye tjenestepensjonen utformer et så enkelt regelverk som mulig. Et komplisert regelverk øker faren for feil, noe som igjen kan gå ut over pensjonistene. Videre bør den nye tjenestepensjonen fases inn parallelt med den nye folketrygden. Det er viktig å hindre at et fra før komplisert regelverk blir enda mer komplisert.

Tiden etter at de offentlige tjenestepensjonene er tilpasset den nye folketrygden, vil bli en spennende tid for SPK. I Pensjonsforlik I er det uttalt at man med tiden ønsker å vurdere SPKs rammevilkår:

*«Stortinget tar ikke nå stilling til om forpliktelsene til Statens pensjonskasse skal fonderes. Før Stortinget tar stilling til fondering av Statens pensjonskasse, må det gjøres en grundig vurdering av blant annet utviklingen av Statens Pensjonskasse som selskap, konkurransen om tjenestepensjonene til fristilte offentlige virksomheter, mobiliteten i arbeidsmarkedet og mulighetene for kostnadskontroll i offentlig sektor.»*

## VÅRE SATSINGER



**SPKs produkter fungerer som et virkemiddel i kampen om de beste medarbeiderne**

## ET BETYDELIG FRYNSEGODE

**Individuelle frynsegoder kan velges. Pensjonen i SPK er et fellesgode og kan ikke velges bort. Det er rett og slett for verdifullt.**

Frynsegoder er goder og ytelser knyttet til et arbeidsforhold som kommer i tillegg til ordinær lønn. Pensjon er et slikt gode. Vårt pensjonsprodukt gir offentlig ansatte økonomisk trygghet ved

- høy alder – alderspensjon
- uførhet – uførepensjon
- død – etterlatte- og barnepensjon

For deg som er ansatt i offentlig virksomhet med Statens Pensjonskasse som pensjonsleverandør er det en rekke forhold som kan vektlegges.

### **Livslang utbetaling**

Ingen begrensninger i antall år. Utbetaling så lenge du lever.

### **Verdifasthet**

Utbetalingene justeres i takt med grunnbeløpet i folketrygden. Kjøpekraften opprettholdes.

### **Nivåfasthet**

Gitt visse forutsetninger vil pensjonen alltid utgjøre 66 prosent av sluttlønnen samordnet med ytelsene fra NAV. Garantert pensjonsnivå.

### **Fleksibilitet**

Bytter du jobb innen offentlig virksomhet følger opparbeidede rettigheter med deg over til ny jobb. Enkelt å bytte jobb.

Normalt opparbeides ikke pensjonsrettigheter under permisjon. I SPK er det mulig å få medregnet permisjonstid. Lav terskel ved etterutdanning.

### **Kamp om arbeidskraft**

SPK opplever at interessen for fremtidig pensjon i stor grad knytter seg til kostnadene ved ordningen. Arbeidsgiverne ønsker en forutsigbar og lavest mulig kostnad, samtidig som både arbeidsgiver og de ansatte i liten grad kjenner til den reelle verdien som ligger i SPKs pensjonsprodukt sammenlignet med andre ordninger. Våre produkter kan dermed fungere som et viktig middel i kampen om å rekruttere og beholde de beste medarbeiderne.

### **Tilbud om boliglån med lav rente**

Statens Pensjonskasse tilbyr også boliglån med én av markedets mest gunstige rente. Utnyttet utlånsrammene ved behov for bolig, modernisering eller refinansiering, får medlemmene tilbud om

- markedets beste rente over tid
- lik rente opp til 80 prosent av markedsverdi, og
- fravikelse av prioritet innenfor 80 prosent av markedsverdi.

Samlet gjør dette SPK til leverandør av ett av markedets beste frynsegoder innenfor pensjon og lån.

## VÅRE SATSINGER



**SPK –  
en attraktiv kompetanse-  
arbeidsplass med motiverte  
medarbeidere**

## LANDETS BESTE KOMPETANSE

**Statens Pensjonskasse har landets beste kompetanse på pensjon. Vi jobber for å beholde denne posisjonen. Derfor har vi satt i gang en rekke tiltak.**

### **Egen skole**

Vi har vår egen SPK-skole der vi i all hovedsak bruker egne ressurser som kursholdere. De fleste kursene er innenfor pensjonsfaget, men skolen har også kurs på andre områder og henter eksterne kursholdere der vi mener det er best. I 2007 ble det arrangert 110 kurs med rundt 720 deltagere.

Vi tilbyr også våre medarbeidere relevant etter- og videreutdanning gjennom øremerkede midler.

### **En attraktiv arbeidsgiver**

I dagens arbeidsmarked er det av stor betydning å fremstå som en attraktiv arbeidsplass. Kampen om de beste medarbeiderne er hard. SPK har nedfelt kompetanseutvikling i sin strategiplan fra 2008 til 2010. Ett av de strategiske grepene er å skape en attraktiv kompetansearbeidsplass med motiverte og endringsorientert medarbeidere. Hovedfokus i dette arbeidet er å utvikle og beholde kritisk kompetanse, samt tiltrekke oss ønsket kompetanse ved rekruttering.

### **En lærende organisasjon**

I en lærende organisasjon er involvering av medarbeiderne i utviklingen av egen organisasjon og kultur av stor betydning. SPK har lagt vekt på medarbeiderengasjement og -medvirkning og -tilfredshet, arbeidsmiljø og lederutvikling.

Høsten 2007 igangsatte vi et eget medarbeiderprogram for å skape medvirkning og engasjement blant de ansatte. Dette utviklingsprogrammet er et tilbud til medarbeidere som ønsker å være aktive pådrivere i utviklingen av egen organisasjon og kultur. Gjennom såkalte think-tank-grupper er medarbeidere med på å gi løsninger til strategiske utfordringer.

### **Medarbeidere som trives yter mer**

I 2007 målte vi medarbeidernes tilfredshet med hjelp av analyseselskapet Great Place to Work. Undersøkelsen ga oss mulighet til å sammenlikne oss med andre virksomheter. Det var stor oppslutning om undersøkelsen – med en svarprosent på nærmere 85. 73 prosent av våre ansatte gir uttrykk for at SPK er et godt sted å arbeide. Vi har som målsetning komme over 80 ved neste måling.

Engasjerte medarbeidere forutsetter at det legges vekt på medarbeiderutvikling. Utviklingssamtalen er en arena for å sikre kommunikasjon omkring mål, resultater og utvikling. I 2008 starter vi implementering av et verktøy for medarbeiderutvikling som knyttes til utviklingssamtaler.

### **Lederutvikling høyt på agendaen**

I SPK har vi et kontinuerlig fokus på lederutvikling. Derfor holder vi faste ledersamlinger to ganger i året. I 2007 utviklet vi ny strategiplan for 2008 til 2010 på den første ledersamlingen. I årets andre samling vektla vi det personlige lederskapet. Ledersamlingene i 2008 vil ha fokus på forretningsutvikling og videre arbeid med egen lederstil.



## VÅRE SATSINGER



**Selvbetjening gjennom enkle og lett tilgjengelige løsninger er hovedprinsipp for kommunikasjon med våre kunder**

## FREMTIDSRETTEDE KUNDEVENNLIGE LØSNINGER

**Gjennom eNorge-satsingen blir informasjonen fra offentlige etater mer tilgjengelig. Målet er en samordnet og brukertilpasset offentlig sektor, blant annet gjennom minsider.no.**

Statens Pensjonskasse har i flere år hatt en omfattende satsing på interaktive tjenester for medlemmer og arbeidsgivere på spk.no. Denne satsingen har lagt godt til rette for en videre utvikling i retning av samordnede systemer hvor opparbeidede pensjonsrettigheter er tilgjengelige for publikum.

Selvbetjening gjennom enkle, effektive og lett tilgjengelige elektroniske og interaktive løsninger vil være vårt hovedprinsipp for kommunikasjon og betjening av kunder.

På spk.no vil du alltid finne en rekke hjelpemidler for å beregne og simulere rettighetene du har opparbeidet i SPK.

### **Mot et felles pensjonsunivers**

Ulike informasjonsleverandører som Minsider, NAV og SPK samarbeider for å sikre tilgjengelige, enkle og korrekte talloppstillingene knyttet til egen pensjonsøkonomi. Når denne informasjonen blir gjort tilgjengelig som kunnskap, vil også de ulike pensjonsaktørens datakvalitet bli utfordret.

SPK har laget enkel og lettfattelig dokumentasjon på sammenhengen mellom risiko og kostnad for det enkelte medlemmet. Dermed er vi i stand til å utarbeide en oversiktlig oppstilling av den samlede premien for pensjonsordningen.

Med dette som utgangspunkt vil vi kunne forsyne arbeidsgiverne med godt underbygde fakturaer, og det enkelte medlem med informasjon som viser opparbeidede rettigheter og hva disse er verdt i form av en årsoppgave.

Det vil bli åpnet muligheter for simulering og selvbetjening på ulike områder i et felles pensjonsunivers på minsider.no, nav.no, norskpensjon.no og sist men ikke minst på spk.no.

SPK vil arbeide for ytterligere å forbedre våre interaktive løsninger mot så vel arbeidsgivere som medlemmer.

### **Bedre kvalitet med ePensjonsmeldingen**

ePensjonsmelding er et elektronisk skjema vi oppfordrer våre kunder til å bruke ved pensjoneringen av en ansatt. Ved bruk av ePensjonsmelding får vi en samhandling mellom SPK og arbeidsgiver som sikrer korrekthet i grunnlagsdataene for pensjoneringen. Kvalitets- og tidsgevinsten ved dette er betydelig.

### **Mot selvbetjent pensjon**

Etter hvert vil innsatsen fokuseres mot større grad av selvbetjening fra kunden i selve produksjonen av våre hovedprodukter; pensjon, lån og forsikring. I tillegg til selvbetjente låneprosesser via internett, som allerede tilbys i store deler av markedet i dag, vil dette på sikt kunne innebære løsninger som for eksempel selvbetjent pensjon.

### NYTT SYSTEM FOR PREMIEBEREGNING

**De siste to årene har Statens Pensjonskasse arbeidet med å innføre et nytt system for premieberegning. Resultatet er at pensjonskostnadene til hver enkelt kunde kan beregnes automatisk – basert på innrapporterte medlemsdata.**

Systemløsningen vil også vise kontoutskriften av økonomien i pensjonsordningen til hver enkelt kunde. Prosjektet har fått navnet SFINX (SPKs finansielle prosess) og har en totalverdi på i overkant av 90 millioner kroner. Løsningen skal være ferdig våren 2008. Dermed kan kontoutskriften for regnskapsåret 2007 tas ut via den nye systemløsningen.

I tillegg til å levere IT-løsninger, har prosjektet også utarbeidet nye og mer effektive arbeidsprosesser som skal heve kvaliteten på både premieberegningen og den årlige kontoutskriften.

SPK har selv utarbeidet store deler av de nye løsningene, men har også etablert et samarbeid med Forsikringens DataCenter (FDC) i Danmark. De beregner premiereserve og forpliktelser på både medlemsnivå og arbeidsgivernivå, og sørger for at disse kontoføres riktig.

#### **Bedre system gir nye muligheter**

Alle verdier fra SPKs og FDCs IT-løsninger trekkes opp i et datavarehus. Dette gir store fremtidige muligheter i forhold til hyppig og korrekt informasjon til våre arbeidsgivere. De nye systemløsningene gir mange muligheter:

- Pensjonskostnaden kan årsaksforklares ned på medlemsnivå. Eksempelvis vil lønns- og G-reguleringer medføre økte pensjonskostnader fordi medlemmenes rettigheter endres.
- SPK vil i fremtiden ha mulighet til å gi den enkelte kunde hyppigere informasjon om hva som er den økonomiske status i deres pensjonsordning.
- SPK kan fakturere kundene en pensjonspremie som er lik den faktiske pensjonskostnad basert på endringer i innrapporterte medlemsdata, såkalt hendelsesbasert premie. I dag faktureres alle kunder en forhåndsregnet premiesats, en a-konto premie, som justeres i henhold til over/underdekning i den årlige kontoutskriften. SPK håper at enkelte fristilte virksomheter kan gå over på hendelsesbasert premie fra regnskapsåret 2009.

#### **Hever kvaliteten på medlemsdata**

Kvaliteten i premieberegningen er avhengig av kvaliteten i medlemsdataene. SPK har både før og parallelt med prosjektet arbeidet intensivt for å heve kvaliteten på medlemsdataene. Til sammen gjør dette at SPK i fremtiden kan betjene de premiebetalende kundene på en mer profesjonell måte på lik linje med markedet for øvrig.

## SPK-INTERAKTIV – DIREKTE TILGANG

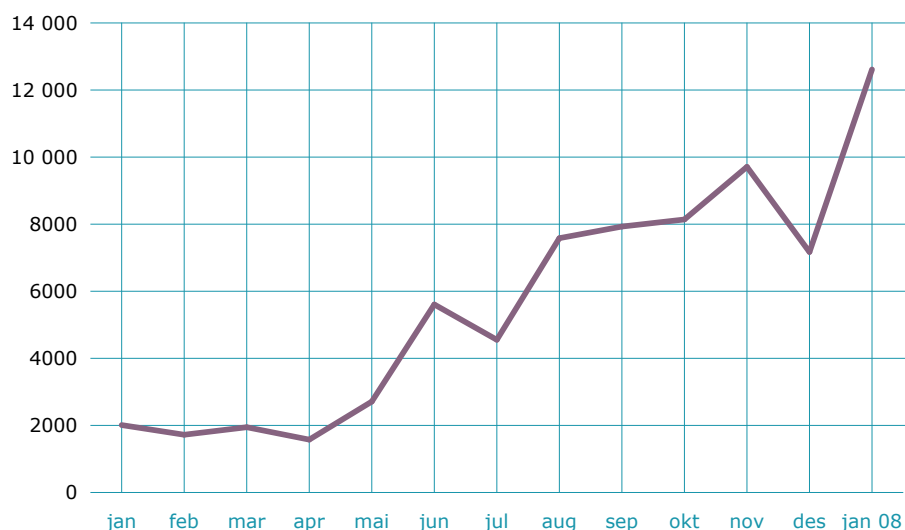
**Med tilgang til våre passordbeskyttede tjenester forenkler du kommunikasjonen med Statens Pensjonskasse. SPK-Interaktiv gir deg direkte tilgang til registrerte grunnlagsdata.**

Du kan selv logge inn for å få en oversikt over data registrert på din bedrift, og du kan se stillingshistorikken for hver enkelt av dine ansatte.

### Tjenester for arbeidsgivere

- Mulighet til å se og endre data innen samme konsern
- Retting av mulige feil
- Personlig abonnementstjeneste
- Nedlasting av oversikter til egen PC

### Antall besøk på SPK Interaktiv i 2007



Med SPK-Interaktiv tilbyr vi deg:

### Bedre kontroll

Med oversikt over grunnlagsdataene vi har registrert på de ansatte, får bedriften bedre kontroll med pensjonsgrunnlaget. Du kan enkelt oppdatere og endre tidligere innrapporterte data.

### Rapportering via web

Vi tilbyr alle våre kunder direkte rapportering via web. Ta kontakt med oss for å høre mer om hvordan din bedrift kan spare tid og få bedre oversikt over innrapporterte data med tjenesten webRapportering.

### ePensjonsmelding

Med vårt forhåndsutfylte skjema for ePensjonsmelding kan du enkelt søke om pensjon for dine ansatte, eller endre tidligere innsendte opplysninger i en pensjonssak. Skjemaet gjør det enklere for deg som arbeidsgiver å melde fra om pensjonerings. Samtidig sikrer det at vi får korrekte opplysninger i forbindelse med pensjonering av dine ansatte.

## VÅRE SATSINGER

ePensjonsmelding er en av de løsningene som ble videreutviklet og tatt i bruk av stadig flere kunder i løpet av 2007.

### **Kvalitet på medlemsdata**

I 2007 startet vi opp et nytt prosjekt for ytterligere å sikre kvalitet i rapporteringen og effektivisere håndteringen av medlemsdata. Prosjektet er planlagt avsluttet i løpet av utgangen av 2010. I dette prosjektet legger vi stor vekt på å sikre brukervennlighet i rapporteringsløsningen gjennom en tett dialog med kunder. Vi ønsker at våre kunder gjennom brukerpanel skal kunne påvirke de løsningene vi utvikler. På denne måten kan vi dra nytte av våre kunders erfaringer og evalueringer i forhold til rapporteringen. Løsningene blir dermed forankret hos brukerne.

### **Fordeler for arbeidsgiver**

- Tidsbesparende kommunikasjon med Statens Pensjonskasse
- Direkte tilgang til registrerte grunnlagsdata gir økonomisk forutsigbarhet

## DATAKVALITET TIL MEDLEMMENES BESTE

**SPK har de siste ti årene hatt fokus på å kvalitetssikre medlemsdata. I juli 2007 hadde vi kvalitetssikret 455 000 medlemmer.**

Av disse var 297 000 yrkesaktive og 158 000 oppsatte medlemmer. For å kvalitetssikre de gjenstående oppsatte medlemmene videreføres arbeidet frem til 2011. De fleste som gjenstår har opptjeningstid under tre år og er ikke i et aktivt stillingsforhold.

Alle medlemmer som har blitt kvalitetssikret har mottatt en oversikt over sine innrapporterte stillinger i SPK. I forkant av utsendelse av brevene har vår datakvalitetsavdeling rettet opp i stillingsopplysningene og innhentet dokumentasjon fra arbeidsgiverne i tilfeller hvor dette har vært nødvendig.

### **God samhandling med våre kunder**

Korrekt og effektiv løpende innrapportering og ajourhold av medlemsdata er en forutsetning for arbeidet vårt med å kvalitetssikre medlemmer. For at prosessen skal være vellykket, er vi avhengig av en god samhandling med våre kunder. Elektronisk rapportering effektiviserer denne prosessen. 99,7 prosent av medlemsmassen blir nå elektronisk innrapportert via godkjente lønssystemer eller via vår web-løsning.

### **Statsarbeidere får pensjonen sin**

En annen viktig oppgave i 2007 var å hente inn og gå gjennom stillingsopplysninger på ca. 34 000 tidligere statsarbeidere. Statsarbeidere er et begrep som er blitt benyttet om yrkesgrupper i staten som ikke har vært omfattet av Hovedtariffavtalen.

Statsarbeidere var i hovedsak ansatt i Statkraftverkene, NSB, Forsvaret og de tre militære bedriftene Horten Verft, Kongsberg Våpenfabrikk og Raufoss Ammunisjonsfabrikk.

Halvparten av de som ble gjennomgått hadde ikke pensjonsrett. Av de 17 000 som hadde pensjonsrett var det 10 000 som hadde korrekte stillingsopplysninger. Etter gjennomgangen satt vi igjen med 7 000 som fikk rettet sin stillingshistorikk. Ca. 1 600 av dem er allerede pensjonister og skal få beregnet pensjonen sin på nytt.

Vi har kommet godt i gang med arbeidet med å beregne og utbetale pensjon til de involverte statsarbeiderne. Behandlingen vil pågå videre i 2008. SPK vil være ferdig med endelig behandling av statsarbeidere med selvstendig pensjonsrett i SPK og ektefeller innen utgangen av 2008.

## VÅRE TJENESTER



**Boliglån i SPK –  
en av de billigste måtene å  
realisere boligdrømmen på.**

## VÅRE TJENESTER – PENSJON, LÅN OG FORSIKRING

**Med effektiv saksbehandling, kundeorientering og høy kvalitet er Statens Pensjonskasse én av landets fremste pensjons-, låne- og forsikringsleverandører.**

Seksjon pensjon har ansvaret for å beregne og utbetale alle alders-, AFP-, uføre- og etterlattepensjoner. De overordnede målene for seksjonen er å sørge for korrekt utbetaling av pensjoner til riktig tid, og å gi god og lettfattelig informasjon til alle medlemmer og pensjonister.

Låneseksjonen forvalter boliglånsordningen i SPK. Ordningen skal forvaltes på en måte som gir stabil avkastning og lav risiko for vårt eierdepartement, Fornyings- og administrasjonsdepartementet. For våre lånekunder skal ordningen oppleves som lett tilgjengelig, stabil og attraktiv.

Forsikringsavdelingen har ansvar for gruppelivs- og yrkesskadeforsikring. Det overordnede målet for enheten er å ivareta en forsvarlig skadebehandling og til enhver tid levere god kvalitet i oppgjørprosessen. Dette gjøres gjennom å sikre skadebehandlingsprosessen, og ved å forstå raskt og riktig oppgjør i henhold til regelverket.



## VÅRE TJENESTER



**I 2007 ble pensjon gjenstand for økt interesse og oppmerksomhet**

## NORGES BESTE PENSJON

**Statens Pensjonskasse har ansvar for å beregne pensjon og gi informasjon til nærmere én million medlemmer. Vi leverer både alders-, uføre-, ektefelle- og barnepensjon.**

Medlemsmassen omfatter om lag 290 000 yrkesaktive, 230 000 pensjonister og 450 000 med ulike oppsatte rettigheter. SPK har behandlet mer enn 108 000 ulike typer saker om pensjon i 2007.

### **Garantert pensjonsnivå**

SPK garanterer medlemmer med full opptjenings tid (30 år i full stilling) en samlet pensjon fra SPK og NAV på minst 66 prosent av pensjonsgrunnlaget.

### **Alderspensjon**

Antall alderspensjonister har økt jevnt de siste årene. Økningen i antallet alderspensjonister fra 2006 til 2007 var på 6,3 prosent. Selv om antall medlemmer i stilling har stagnert de siste årene, vil antall pensjonister fortsette å stige i årene fremover.

### **Avtalefestet pensjon – AFP**

AFP-ordningen ble utvidet fra 64 år til 62 år i 1997/1998. Det medførte en kraftig økning i antall AFP-pensjonister. Forut for innstramningen i regelverket for avtalefestede pensjoner som ble innført 1. august 2000, skjedde det også en ekstraordinær økning i antallet. Den gjennomsnittlige årlig økningen i antall nye AFP-pensjonister var på 12,8 prosent fra 2001 til 2006. Fra 2006 til 2007 økte antallet AFP-pensjonister i SPK med 5,3 prosent.

### **Uføre pensjon**

Antallet nye uførepensjonister har økt de siste årene, men i 2007 gikk det faktiske antallet ned med 1,7 prosent. Det kan dermed se ut til at tiltakene i samfunnet for å redusere antall uførepensjonister har gitt resultater

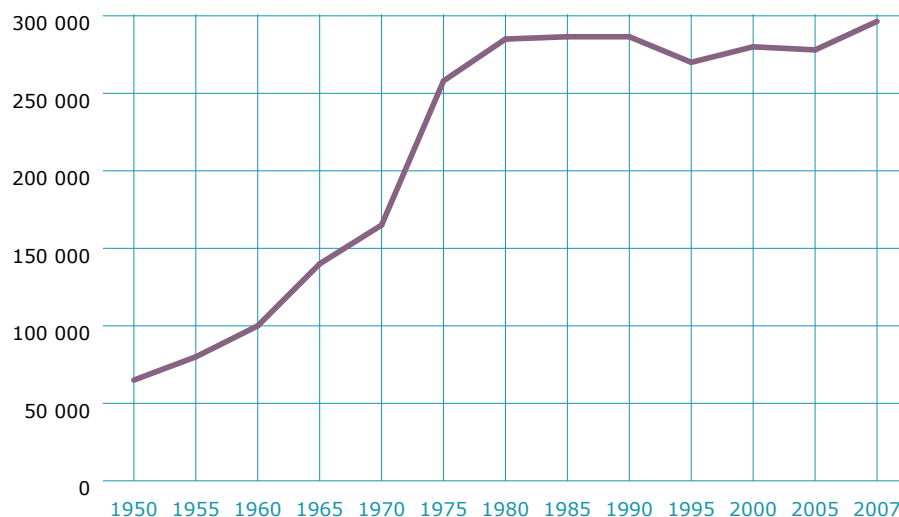
### **Etterlattepensjon**

I 2007 så vi en nedgang i antall nye ektefelle- og barnepensjoner. Vi antar at dette er tilfeldige svingninger. Totalt sett ble det innvilget 3 134 etterlattepensjoner i 2007.

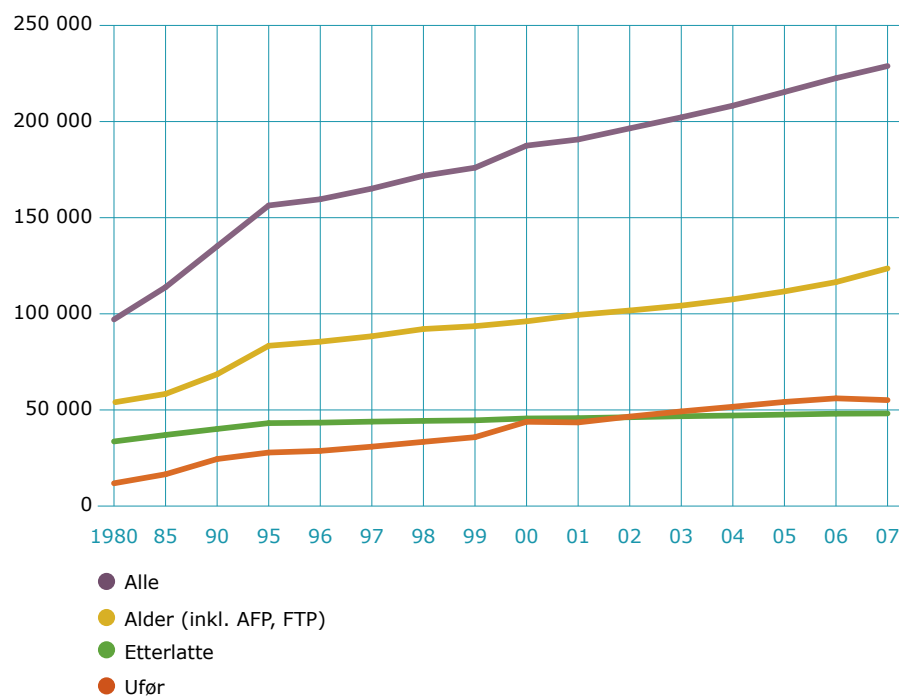
### **Større bevissthet**

I 2007 har pensjon blitt gjenstand for økt interesse og oppmerksomhet både i media og i samfunnsdebatten forøvrig. Pensjonsreformen har ført til høyere bevissthet om pensjon hos våre medlemmer.

### Historisk utvikling i antall yrkesaktive medlemmer



### Historisk utvikling i antall pensjoner i SPK





**Boliglån i SPK – én av de billigste måtene å realisere boligdrømmen på**

## STADIG FLERE LÅNEKUNDER

**Låneordningen er et tilbud til alle medlemmer og pensjonister i Statens Pensjonskasse. Låneformålene er kjøp, ombygging eller utvidelse av bolig og refinansiering av boliglån.**

Renten på lån i Statens Pensjonskasse følger normalrenten for rimelige lån i arbeidsforhold med et tillegg på 0,5 prosentpoeng. Ved utgangen av 2007 var den nominelle renten på 5,0 prosentpoeng.

Boliglånsordningen i SPK skal forvaltes på en måte som gir stabil avkastning og lav risiko for Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

### **Flere kunder, større lån**

Med nytt maksimalt lånebeløp på kr 1 250 000 etter tariffoppjøret i 2006, har økningen i søknader om lån fortsatt gjennom 2007. Resultatet er en betydelig vekst i volum og økning i antall lånekunder. Utlånsporteføljen til SPK har økt fra 13,3 milliarder kroner til 16,3 milliarder i 2007. Det er også gledelig at antall lånekunder har økt med ca 1 000 i året som gikk.

### **Mange søknader**

I 2007 mottok SPK ca. 8 000 søknader om boliglån. I tillegg gikk låneseksjonen inn i 2007 med stor restanse av ubehandlede søknader fra året før og en behandlingstid på ca. fire og en halv måned for søknader om lån til refinansiering. Seksjonen har gjennom året hatt stor fokus på effektivitet og tiltak for å få ned behandlingstiden så raskt som mulig.

Fra 1. juli 2007 inngikk SPK en tidsbegrenset samarbeidsavtale med Lindorff om behandling av søknader om lån til refinansiering. Samarbeidet ga raskt resultater, og allerede i slutten av oktober var behandlingstiden nede på normalt nivå.

### **Lave avskrivninger**

I 2007 avskrev Statens Pensjonskasse 2 162 000 kroner i misligholdte lån. Det er innbetalt 279 200 kroner på tidligere avskrivninger, slik at netto avskrevet utgjør 0,12 promille av den totale utlånsporteføljen.

## VÅRE TJENESTER



I 2007 fikk SPK adgang til å prosedere egne saker for domstolene

# STATENS FORSIKRINGSSKAP

**Statens Pensjonskasse fungerer som statens eget forsikringselskap. I tillegg til pensjonsforsikring, selger vi yrkesskadeforsikring og gruppelivsforsikring til statens arbeidsgivere.**

SPK fakturerer arbeidsgiverne for premie, og utbetaler erstatning til skadelidte og etterlatte. Premienivået bestemmes av erstatningsutbetalingene. Vi legger imidlertid ikke inn ekstra margin for overskudd og har lave administrasjonskostnader. Dette gjør at forsikringene som regel er rimeligere i SPK enn i private forsikringselskap.

Statlige arbeidsgivere som er omfattet av Hovedtariffavtalen i staten (HTA), har yrkesskade- og gruppelivsforsikring i SPK. Andre virksomheter som har pensjonsordning i SPK – uten å være omfattet av HTA – kan kjøpe gruppelivsforsikring, men ikke yrkesskadeforsikring av oss.

### Tilbyr saksbehandlingstjenester

Andre forsikrings- og/eller erstatningsordninger, for eksempel bilansvarsforsikring, håndteres som regel av den enkelte statlige virksomhet. For disse tilbyr SPK saksbehandlingstjenester for personskader. Vi forestår hele saksbehandlingen fra skademeldingen kommer inn til saken er endelig avgjort, og fakturerer kunden.

Høsten 2006 overtok SPK saksbehandlingen av personskader forårsaket av forsvarers og politiets biler. For forsvaret behandler vi i tillegg søknader om erstatning for vernepliktige og for psykiske belastningsskader som følge av deltakelse i internasjonale operasjoner.

SPK ønsker i 2008 og årene framover å inngå nye avtaler med offentlige virksomheter om skadebehandling av personskader. På denne måten vil vi ivareta en enhetlig håndtering av statlig erstatningsansvar.

### Høy kompetanse

Forsikringsavdelingen består av dyktige jurister og saksbehandlere med lang erfaring innen personskader og erstatning. Vi fikk i løpet av 2007 adgang til å prosedere egne saker for domstolene og har fem advokatfullmektiger blant våre ansatte. Dette bidrar til å profesjonalisere saksbehandlingen av erstatningssaker i SPK.

### Oversikt over mottatte krav om erstatning i 2007:

Type erstatningsordning	Antall krav mottatt		Antall avsluttede saker med erstatningsutbetaling*		Totalt utbetalte beløp pr erstatningsordning (i 1000 kr)	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Yrkesskade	555	550	191	198	86 659	92 905
Bilansvar	43	45	-	7	-	3 712
Gruppeliv	194	205	194	213	70 134	84 327
Engangserstatning for vernepliktige	49	28	20	15	2 870	2 218
Psykiske senskader etter internasjonale operasjoner	56	47	71	59	15 560	14 427
<b>Totalt</b>	<b>897</b>	<b>875</b>	<b>476</b>	<b>492</b>	<b>175 223</b>	<b>157 589</b>

\*) Gjelder hele skadeporføljen, og ikke bare krav mottatt i utbetalingsåret

## STATISTIKK



### Stadig økende antall alderspensjonister i SPK

## FLERE PENSJONISTER

Statistikken tar sikte på å gi en oversikt over hvordan størrelsen på og sammensetningen av pensjonsbestanden i Statens Pensjonskasse har endret seg.

Tallene omfatter medlemmene i SPKs pensjonsordning, med ett unntak – Pensjonsordningen for statsråder.

Utviklingen viser at vi har et stadig økende antall alderspensjonister. Vi antar at antallet vil øke betydelig også i fremtiden. Dette skyldes at andelen av befolkningen som er over 67 år stadig vil bli høyere som følge av økende levealder, samt de høye fødselstallene fra 1935 og frem mot 1945. Antall alderspensjonister i Norge vil om lag fordobles fram mot 2050. Forventet levealder ved 67 år er anslått å være ca. fem år høyere i 2050 enn i dag både for kvinner og menn.

Etterlattepensjoner er relativt stabilt, mens antallet uførepensjoner har en svak nedgang. Tallene viser også at utbetalte pensjoner har økt som følge av årlige endringer i folketrygdens grunnbeløp (G) og endringer i antallet pensjonister. Totalt antall pensjoner har økt med 2,83 prosent det siste året. Dette skyldes hovedsaklig økningen i antall alderspensjonister.

## UTBETALTE PENSJONER 2007

Utbetalte pensjoner i millioner kroner viser hvor mye vi har utbetalt i pensjon fordelt på de ulike pensjonstypene og kjønn. Bruttobeløpet viser total ytelse. Netto utbetalte beløp er utbetalt pensjon etter at samordningsfradrag er trukket fra. Beløpet inkluderer eventuell refusjon, renter og etterbetalinger.

Beløp er i millioner kroner

Pensjonsart		Brutto utbetalt	%	Samordningsfradrag	%	Netto utbetalt	%
Alderspensjon	Menn	12 950,5	37,041 %	7 474,6	39,3 %	5 475,9	34,3 %
	Kvinner	6 648,9	19,0 %	4 050,6	21,3 %	2 598,3	16,3 %
	Totalt	19 599,4	56,1 %	11 525,2	60,6 %	8 074,2	50,6 %
Avtalefestet pensjon	Menn	1 288,1	3,7 %	11,3	0,1 %	1 276,8	8,0 %
	Kvinner	976,6	2,8 %	22,4	0,1 %	954,2	6,0 %
	Totalt	2 264,6	6,5 %	33,6	0,2 %	2 231,0	14,0 %
Spesiell førtidspensjon	Menn	281,9	0,8 %	2,6	0,0 %	279,3	1,7 %
	Kvinner	93,4	0,3 %	2,8	0,0 %	90,6	0,6 %
	Totalt	375,3	1,1 %	5,4	0,0 %	369,9	2,3 %
Uførepensjon	Menn	2 988,5	8,5 %	2 006,6	10,6 %	981,9	6,2 %
	Kvinner	4 567,2	13,1 %	2 836,4	14,9 %	1 730,8	10,9 %
	Totalt	7 555,7	21,6 %	4 843,0	25,5 %	2 712,7	17,0 %
Enke-/enke-mannspensjon	Menn	244,9	0,7 %	155,4	0,8 %	89,5	0,6 %
	Kvinner	4 822,0	13,8 %	2 451,5	12,9 %	2 370,5	14,9 %
	Totalt	5 066,9	14,5 %	2 606,8	13,7 %	2 460,1	15,4 %
Barnepensjon	Menn	51,3	0,1 %	0,0	0,0 %	51,3	0,4 %
	Kvinner	49,3	0,1 %	0,0	0,0 %	49,3	0,3 %
	Totalt	100,6	0,3 %	0,0	0,0 %	100,6	0,6 %
Sum	Menn	17 805,2	50,9 %	9 650,4	50,8 %	8 154,8	51,1 %
	Kvinner	17 157,3	49,1 %	9 363,6	49,2 %	7 793,7	48,9 %
	Totalt	34 962,5	100,0 %	19 014,0	100,0 %	15 948,5	100,0 %



## STATISTIKK

### ANTALL PENSJONER

Tabellen viser antall pensjoner fordelt på pensjonstype og kjønn.

Pr. 31.12.2007

	Menn				Kvinner				Totalt			
	2006		2007		2006		2007		2006		2007	
Pensjonsart	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
<b>Ordinær alderspensjon</b>	58 921	65,4 %	61 476	66,4 %	48 360	36,5 %	52 571	38,6 %	107 281	48,2 %	114 047	49,8 %
<b>Avtalefestet pensjon</b>	5 389	6,0 %	5 501	5,9 %	5 127	3,9 %	5 572	4,1 %	10 516	4,7 %	11 073	4,8 %
<b>Spesiell førtidspensjon</b>	1 202	1,3 %	1 051	1,1 %	471	0,4 %	405	0,3 %	1 673	0,8 %	1 456	0,6 %
<b>Uførepensjon</b>	17 854	19,8 %	17 555	19,0 %	37 193	28,1 %	36 569	26,8 %	55 047	24,7 %	54 124	23,6 %
<b>Enke-/enkemannspensjon *</b>	5 700	6,3 %	5 943	6,4 %	40 196	30,4 %	40 083	29,4 %	45 896	20,6 %	46 026	20,1 %
<b>Barnepensjon *</b>	1 086	1,2 %	1 077	1,2 %	1 071	0,8 %	1 072	0,8 %	2 157	1,0 %	2 149	0,9 %
<b>Alle pensjonsarter</b>	90 152	100,0 %	92 603	100,0 %	132 418	100,0 %	136 272	100,0 %	222 570	100,0 %	228 875	100,0 %

\* Den etterlattes kjønn

### GJENNOMSNIITTLIGE PENSJONER 2007

Tabellen viser hva vi utbetaler i gjennomsnittlig årlig pensjon.

Pensjonsart	Gjennomsnittlig brutto årlig pensjon			Gjennomsnittlig netto årlig pensjon		
	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt
<b>Alderspensjon</b>	220 036	134 053	180 401	91 369	51 568	73 023
<b>Avtalefestet pensjon</b>	239 469	185 054	212 087	235 683	179 782	207 553
<b>Spesiell førtidspensjon</b>	259 129	219 852	248 204	249 380	211 335	238 798
<b>Uførepensjon</b>	173 599	128 901	143 399	56 134	48 315	50 851
<b>Enke-/enkemannspensjon</b>	43 460	123 890	113 505	15 439	60 252	54 465
<b>Barnepensjon</b>	47 884	47 627	47 756	48 001	47 443	47 723

## STATISTIKK

### BESTANDSBEVEGELSE

Bestandsbevegelser er en oppsummering av hvordan antallet pensjoner har endret seg fra årets start til årets slutt. Utviklingen er fordelt på de ulike pensjonstypene. Med bestand menes en opptelling av antallet pensjoner på et gitt tidspunkt. Utgående bestand for 2006 er inngående bestand for 2007. Samlet tilgang er antallet nye pensjoner startet i løpet av 2007, samlet avgang viser antall pensjoner som er stoppet i løpet av året.

<b>ALDERS- OG TIDLIGPENSJON</b>	<b>ANTALL</b>
<b>Bestand 31.12.2006</b>	<b>119 470</b>
Samlet tilgang	11 935
Samlet avgang	4 829
Bestandsøkning i 2007	7 106
<b>Bestand 31.12.2007</b>	<b>126 576</b>

<b>UFØREPENSJON</b>	
<b>Bestand 31.12.2006</b>	<b>55 047</b>
Samlet tilgang	5 676
Samlet avgang	6 599
Bestandsøkning 2007	-923
<b>Bestand 31.12.2007</b>	<b>54 124</b>

<b>ENKE-/ENKEMANNSPENSJON</b>	
<b>Bestand 31.12.2006</b>	<b>45 896</b>
Samlet tilgang	2 823
Samlet avgang	2 693
Bestandsøkning 2007	130
<b>Bestand 31.12.2007</b>	<b>46 026</b>

<b>BARNEPENSJON</b>	
<b>Bestand 31.12.2006</b>	<b>2 157</b>
Samlet tilgang	311
Avgang	319
Bestandsøkning 2007	-8
<b>Bestand 31.12.2007</b>	<b>2 149</b>

**ALDERS- OG TIDLIGPENSJON FORDELT PÅ ALDERSGRENSER**

Tabellen viser hvilken aldersgrense alders- og tidligpensjonistenes hadde ved overgang til pensjon. Tallene er fordelt på kjønn.

Aldersgrenser	Menn	Kvinner	Totalt
52 år	220	2	222
55 år	7	14	21
60 år	8 994	262	9 256
63 år	605	1 830	2 435
65 år	11 337	11 103	22 440
66 år	4	3	7
67 år	94	168	262
68 år	6 473	2 954	9 427
70 år	40 294	42 212	82 506
<b>Totalt</b>	<b>68 028</b>	<b>58 548</b>	<b>126 576</b>

**UFØREPENSJONER 2007 FORDELT ETTER UFØREGRAD**

Uføregarden forteller hvor nedsatt inntektsnivå/arbeidsevnen er på grunn av varig sykdom, skade eller lyte. Dersom et medlem for eksempel har en uføregrad på 20 prosent, vil vedkommende være 80 prosent arbeidsfør.

	Menn	Kvinner	Totalt
25%	87	492	579
50%	2 040	5 724	7 764
75%	58	119	177
100%	13 393	22 757	36 150
Andre uføregrader	1 977	7 477	9 454
<b>Totalt</b>	<b>17 555</b>	<b>36 569</b>	<b>54 124</b>

**EKTEFELLEPENSJON 2007**

Dersom et av våre medlemmer dør, kan gjenlevende ektefelle eller registrerte partner ha rett til ektefellepensjon fra oss. Det er to ulike beregningsmåter for ektefellepensjon; netto- og bruttoberegning. Nettopensjoner samordnes ikke med ytelser fra NAV og skal heller ikke inntektsprøves. Den samordnes imidlertid med andre tjenestepensjoner. Bruttopenisjon ytes dersom medlemmet døde før 1. januar 2001. Denne skal samordnes med ytelser fra NAV.

	Menn	Kvinner	Totalt
Inntektsprøvd pensjon	5 615	2 305	7 920
Ikke inntektsprøvd pensjon	0	37 313	37 313
Nettopensjoner	328	465	793
<b>Totalt</b>	<b>5 943</b>	<b>40 083</b>	<b>46 026</b>

**BARNEPENSJONER 2007 FORDELT ETTER TYPE BARNEPENSJON**

Når et medlem dør, har avdødes barn rett til barnepensjon. Det er to ulike typer beregning av barnepensjon; netto- og bruttoberegning. Netto barnepensjon utbetales når et medlem døde 1. januar 2001 eller senere. Nettopensjon samordnes ikke med ytelser fra NAV og skal heller ikke inntektsprøves. Den samordnes imidlertid med andre tjenstepensjoner. Brutto barnepensjon ytes dersom medlemmet døde før 1. januar 2001. Denne skal samordnes med ytelser fra NAV.

Barnepensjon	Etter menn	Etter kvinner	Totalt
Enkle (bruttopenasjoner)	298	117	415
Forhøyede (bruttopenasjoner)	212	59	271
Nettopensjoner	947	516	1 463
<b>Totalt</b>	<b>1 457</b>	<b>692</b>	<b>2 149</b>

**PENSJONSORDNINGEN FOR STATSRÅDER Pr. 31.12.2007**

Alderspensjon for en statsråd som har tre års opptjenings tid utgjør 42 prosent av den årlige bruttolønnen. For hvert opptjeningsår over tre, økes prosentatsen med fem. Toppatsen er 57 prosent etter seks opptjeningsår.

Pensjonen er samordningspliktig. Statsrådspensjonen blir derfor redusert når det samtidig blir utbetalt annen offentlig tjenstepensjon, for eksempel pensjon for stortingsrepresentanter, eller pensjon fra folketrygden. De årlige utbetalingene er basert på utbetalt pensjon for desember 2007.

Alders - og uførepensjon	Antall	Brutto	Samfr	Netto
Menn	41	15 719 640	10 394 460	5 325 180
Kvinner	13	5 551 500	3 578 748	1 972 752
Totalt	54	21 271 140	13 973 208	7 297 932
<b>Etterlappensjon</b>				
Etter menn	30	5 704 752	3 572 976	2 131 776
Etter kvinner	2	152 376	8 844	143 532
Totalt	32	5 857 128	3 581 820	2 275 308
<b>Sum</b>				
Menn og deres etterlatte	71	21 424 392	13 967 436	7 456 956
Kvinner og deres etterlatte	15	5 703 876	3 587 592	2 116 284
Totalt	86	27 128 268	17 555 028	9 573 240



## UTVIDET REGNSKAP

**For å gi et best mulig bilde av virksomheten og resultatene i 2007, presenterer SPK et utvidet regnskap fordelt på fire områder.**

- Den ordinære økonomiske fremstillingen av SPK som virksomhet, inndelt i SPK Forvaltning og SPK Forsikring.
- Et kommunikasjonsregnskap som beskriver hvordan SPK kommuniserer med viktige målgrupper internt og eksternt.
- Et medarbeiderregnskap som viser den kvantitative tilstanden i arbeidsstokken; antall ansatte, kjønnsfordeling, sykefravær, med mer.
- Et kvalitetsregnskap som viser SPKs arbeid med kvalitet- og internkontroll.

### **Om den økonomisk fremstillingen**

Statens Pensjonskasse er delt inn i to «selskaper».

- SPK Forvaltningsbedrift er det administrative apparatet i SPK som forvalter og administrerer ordningene, og hvor alle SPKs ca. 300 ansatte har sitt ansettelsesforhold. SPK Forvaltningsbedrift får i hovedsak inntektene fra forvaltning og administrasjon av pensjons- og forsikringsordningene i SPK Forsikring.
- SPK Forsikring er pensjons- og forsikringsporteføljen SPK forvalter på vegne av medlemmene og staten.

Målet med å dele SPK i to «selskaper», er å øke bevisstheten om hva de ulike pensjons- og forsikringsproduktene omfatter. Det er også et mål å sikre bedre styring og kontroll, både av de ulike ordningene og av SPK som virksomhet. På samme måte er det økonomiske regnskapet delt i to. SPK avlegger ikke samlet resultat og balanse for de to enhetene.

I tillegg administrerer SPK Pensjonsordningen for apotekvirksomhet. Ordningen er underlagt et eget styre og egen eksternt revisjon. SPK omtaler ikke regnskapet for apotekvirksomhet i årsberetningen.

### **Regnskapsprinsipper**

Statens Pensjonskasse fører regnskap i henhold til to prinsipper. Det ene er eksterntregnskapet til statsregnskapet, som føres i henhold til kontantprinsippet. Det andre er internregnskapet, som tilnærmer seg regnskapslovens bestemmelser. I årsberetningen presenterer SPK bare eksterntregnskapet.

## REGNSKAP FOR SPK FORVALTNINGSBEDRIFT

Forvaltningsbedriften nådde resultatkravet fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet på 34,8 millioner kroner i 2007, etter at det var avsatt 40,9 millioner kroner til investeringsformål og trukket 6,5 millioner kroner på reguleringsfondet. Resultatet i 2006 var 35,9 millioner.

SPKs totale investeringsportefølje var i 2007 50,2 millioner kroner. Av dette var 40,9 millioner egenfinansiert og 9,3 millioner finansiert gjennom lån fra statskassen. Det største prosjektet i 2007 var innføringen av nytt premieberegningssystem.

Inntektene økte med 4,7 prosent fra 2006 til 2007 til 364,4 millioner kroner. Inntektsøkningen er størst fra behandling av pensjonssaker, men også inntekter fra låneordningen og kapitalforvaltningen – den såkalte Apotekvirksomheten – har bidratt betydelig til større inntekter.

Utgiftene økte med 6 prosent til 295,1 millioner kroner i 2007. Økningen kommer i hovedsak fra økte lønns- og rekrutteringskostnader og kostnader knyttet til betalingsformidling.

### STATENS PENSJONSKASSE FORVALTNINGSBEDRIFT RESULTATREGNSKAP 2007

Tall i hele tusen

	2007	2006	endring i %
<b>Inntekter</b>			
Driftsinntekter	364 419	347 956	4,7 %
<b>Utgifter</b>			
Lønn	156 508	144 433	8,4 %
Andre driftsutgifter	119 501	115 953	3,1 %
Avskrivninger	19 006	17 685	7,5 %
Renter av statens kapital	134	425	-68,4 %
Sum utgifter	295 148	278 496	6,0 %
<b>Driftsresultat</b>	<b>69 271</b>	<b>69 461</b>	<b>-0,3 %</b>
Avsatt til investeringsformål	-40 898	-33 571	21,8 %
Overført fra reguleringsfondet	6 453	1 131	470,7 %
<b>Overskuddskrav (resultat levert til eierne)</b>	<b>34 826</b>	<b>37 021</b>	<b>-5,9 %</b>



## UTVIDET REGNSKAP

### STATENS PENSJONSKASSE FORVALTNINGSBEDRIFT BALANSE PR. 31.12.2007

Tall i hele tusen

	31.12.2007	31.12.2006
<b>Eiendeler</b>		
<b>Anleggsmidler:</b>		
Driftsmidler	109 904	90 985
<b>Omløpsmidler:</b>		
Kortsiktige fordringer	102	199
Mellomværende med statskassen	18 181	27 670
Statens rentebærende kapital	10 117	0
Sum omløpsmidler	28 401	27 870
<b>Sum eiendeler</b>	<b>138 305</b>	<b>118 854</b>
<b>Egenkapital og gjeld</b>		
<b>Egenkapital:</b>		
Egenkapital uten reguleringsfond	120 021	79 123
Reguleringsfondet	9 707	16 161
<b>Sum egenkapital</b>	<b>129 728</b>	<b>95 284</b>
<b>Langsiktig gjeld:</b>		
Statens rentebærende kapital	0	11 862
<b>Kortsiktig gjeld:</b>		
Kortsiktig gjeld	8 576	11 709
<b>Sum gjeld og egenkapital</b>	<b>138 305</b>	<b>118 854</b>

## REGNSKAP FOR SPK FORSIKRING

**Inntektene for SPK Forsikring økte noe i 2007, mens utgiftene steg betydelig. En viktig årsak til økte utgifter var at grunnbeløpet i folketrygden økte med hele 6,2 prosent i året som gikk.**

Inntektene fra SPKs premiebetalende kunder var på 8,3 milliarder kroner i 2007, som er 1,2 prosent høyere enn i 2006. Yrkesskadepremien sank 14,2 prosent sammenlignet med 2006 til 126 millioner kroner. Reduksjonen skyldes i hovedsak lavere premiesatser. Gruppelivspremien økte med 8,3 prosent til 46,5 millioner kroner som følge av økte utbetalinger.

Kapitalavkastning og gebyrer fra utlånsporteføljen økte med 74 prosent til 641 millioner kroner. Årsaken til økningen var at den samlede utlånsporteføljen økte betydelig med 23 prosent til 16,1 milliarder kroner i 2007. De to viktigste årsakene til økningen var at utlånsrammene til enkeltmedlemmer økte og at utlånsrenten steg fra 3,75 til 5 prosent.

### **Flere pensjonister ga økte utgifter**

Netto utbetalte pensjoner økte med 8,2 prosent sammenlignet med 2006 til 15,6 milliarder kroner. De viktigste årsakene var den betydelige økningen av grunnbeløpet i folketrygden (G) på hele 6,2 prosent og økningen i antall utbetalte pensjoner med ca. 3 prosent.

SPK Forsikring betalte ut yrkesskadeerstatninger for 72 millioner kroner i 2007, som er på samme nivå som året før<sup>1</sup>. Gruppelivserstatningene økte med 20,3 prosent fra 2006 til 2007 til 84 millioner kroner. De to viktigste årsakene til høyere utbetalinger er økningen i G og en betydelig økning i antall meldte dødsfall.

Rentene fra lån av statskassen økte med 78,5 prosent til 644 millioner kroner. Økningen skyldes større utlånsportefølje og at rentesatsen for innlån i snitt økte med 1,25 prosent.

### **Høyere administrasjonskostnader**

Administrasjonskostnadene en aktivitetsbasert prising av tjenester som SPK Forvaltningsbedrift utfører for de ulike ordningene i SPK Forsikring. Administrasjonskostnadene økte med 5,1 prosent til 322 millioner kroner i 2007. Økningen skyldes økt antall pensjoner og høyere priser for kompensasjon av lønns- og prisstigningen.

SPK Forsikring mottar bevilgninger over statsbudsjettet som dekker differansen mellom innbetalingene fra våre premiebetalende kunder og utbetalingene knyttet til de ulike ordningene. SPK mottok i 2007 et tilskudd på 7,9 milliarder mot 7,6 milliarder kroner i 2006.

<sup>1</sup> Belastninger på andre virksomheters statskapitler ikke hensyntatt

## UTVIDET REGNSKAP

### STATENS PENSJONSKASSE FORSIKRING RESULTATREGNSKAP 2007

Tall i hele tusen

<b>Inntekter</b>	<b>2007</b>	<b>2006</b>	<b>Endring i %</b>
Pensjonspremie	8 318 377	8 222 696	1,2 %
Yrkesskadepremie	126 488	147 426	-14,2 %
Gruppelivspremie	46 496	42 939	8,3 %
Sum premieinntekter	8 491 361	8 413 061	0,9 %
Renteinntekter lån	622 177	353 522	76,0 %
Gebyrer lån	18 384	14 898	23,4 %
Sum andre inntekter	640 561	368 420	73,9 %
<b>Sum inntekter</b>	<b>9 131 922</b>	<b>8 781 481</b>	<b>4,0 %</b>
<b>Utgifter</b>			
Utbetalte pensjoner (inkl. renter og avskrevne beløp)	15 568 036	14 387 697	8,2 %
Utbetalte yrkesskadeerstatninger	72 338	71 423	1,3 %
Utbetalte gruppelivserstatninger	84 327	70 104	20,3 %
Sum utbetalte forsikringserstatninger	15 724 702	14 529 224	8,2 %
Sluttoppgjør utmeldte kunder	292 500	1 150 000	-74,6 %
Sum ekstraordinære utgifter	292 500	1 150 000	
Renter lån av statskassen	643 701	360 643	78,5 %
Administrasjonskostnader SPK Forvaltningsbedrift	322 302	306 590	5,1 %
Sum andre utgifter	966 003	667 233	44,8 %
<b>Sum utgifter</b>	<b>16 983 205</b>	<b>16 346 457</b>	<b>3,9 %</b>
<b>Tilskudd til SPK Forsikring</b>	<b>-7 851 283</b>	<b>-7 564 976</b>	<b>3,8 %</b>

## INVESTERINGSREGNSKAPET

**SPK investerer i en rekke prosjekter som bidrar til bedre kvalitet, infrastruktur og tjenester som en naturlig del av virksomheten. Hovedfokuset har vært på å innføre et nytt premieberegningssystem samt gjennomføre tiltak som skal forbedre kvaliteten på våre medlemsdata.**

I tillegg investerer vi i prosjekter som skal gjøre oss i stand til å møte de systemmessige utfordringene pensjonsreformen vil gi.

Det ble levert prosjekter for 50,2 millioner kroner i 2007.

### **Nytt premieberegningssystem – prosjekt SFINX**

Prosjektet er en av SPKs hovedsatsinger og omfatter forberedelse, investering, anskaffelse/utvikling og implementering av et nytt premieberegning- og kontoføringssystem. I dag betaler ca 1 600 virksomheter premie direkte til SPK. Dette inkluderer fristilte statlige virksomheter, forskningsinstitusjoner, alle grunnskoler, videregående skoler og folkehøgskoler. Tidligere foregikk alle beregninger knyttet til premieberegning og kontoføring hovedsaklig gjennom manuelle prosesser. Gjennom prosjektet får vi nå et system som automatisk kan beregne pensjonskostnadene til hver enkelt kunde basert på innrapporterte medlemsdata.

### **Kvalitet i medlemsdata**

Statens Pensjonskasse jobber aktivt for å forbedre kvaliteten på medlemsdata. I 2007 ble et prosjekt som har kvalitetssikret historiske medlemsdata avsluttet. Vi har også jobbet for å få på plass gode prosesser for ajourhold av medlemsdata.

### **Pensjonsreformen**

Det skal innføres ny folketrygd – både ny alderspensjon og ny uførepensjon – og det skal også innføres ny offentlig tjenestepensjon. I 2007 gjennomførte vi derfor et forprosjekt som startet utredningen av hvilke konsekvenser pensjonsreformen har for SPK. Forprosjektet har også sett på hvilke systemtilpasninger som må gjøres som følge av at NAV endrer sine systemer.

Konklusjonen er at pensjonsreformen og de store endringene NAV gjør i sine systemer, vil kreve omfattende utvikling av våre systemer. I 2008 har vi derfor satt i gang et prosjekt som skal gjøre oss i stand til å møte disse utfordringene.

### **Investeringer i teknologi**

For øvrig har SPK gjennomført omfattende prosjekter som rustet oss til de utfordringene vi møter fremover. Hovedsaklig gjelder dette prosjekter knyttet til utvikling og drift av våre IT-systemer; omlegging av arkitektur, utvikling av databaseplattform og forbedring av overvåkingsløsninger.



## KOMMUNIKASJONSREGNSKAP

**Statens Pensjonskasses strategiske kommunikasjonsmål er basert på kundeorientering, service og nettbasert kommunikasjon. Utgangspunktet er brukernes behov for informasjon og forventninger til SPK. Derfor måler vi resultatene av kommunikasjonsarbeidet gjennom kundeundersøkelser og analyser.**

Kommunikasjon er et viktig virkemiddel for å oppnå SPKs overordnede mål. God intern kommunikasjon betraktes som en forutsetning for effektiv ekstern kommunikasjon. Mediekontakt, profilering og publikasjoner er prioriterte områder i eksternkommunikasjonen.

### **Gull til [www.spk.no](http://www.spk.no)**

Hovedkanalen for SPKs kommunikasjon er nettstedet [spk.no](http://spk.no) som ble kåret til Norges beste nettsted 2007 av Kommunikasjonsforeningen. Juryen roste nettstedets tilgjengelighet, brukervennlighet, innhold og design.

### **Synligere i media**

I 2007 fikk statsarbeidersaken og yrkesskadesaker – spesielt for soldater i utenrikstjeneste – stor oppmerksomhet i mediene. Antallet oppslag om SPK i papir- og nettaviser og innslag i etermedier har økt signifikant sammenlignet med 2006.

### **Årsberetning på nett**

SPKs årsberetning for 2006 ble for første gang lansert utelukkende for nett. Med bedriftskunder, medier og politikere som hovedmålgrupper, har nettversjonen fungert etter hensikten. Derfor vil også årsberetningen for 2007 bli nettbasert.

Hvert kvartal sender SPK ut et elektronisk nyhetsbrev til alle bedriftskunder der motakerne er toppledelse, kommuner og rapporteringsansvarlige.

SPK gir ut Rettigheter & Trygghet som en av få papirpublikasjoner. Brosjyren gir en totaloversikt over SPKs pensjons- og forsikringsytelser og oppdateres årlig.

### **Fortsatt satsing på kommunikasjon**

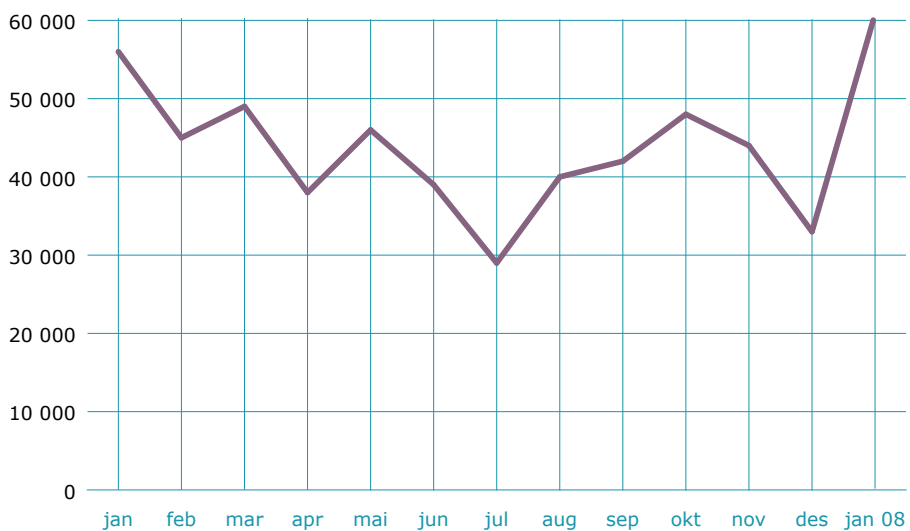
Kommunikasjonsarbeidet i 2007 ble gjennomført i henhold til Kommunikasjonsseksjonens strategi for 2005-2007. I 2008 planlegger SPK å utarbeide en overordnet kommunikasjonspolicy, en nettstrategi og en profileringsstrategi for perioden 2008-2010.

## UTVIDET REGNSKAP

### Utvikling i antall besøk på spk.no 2005-2007



### Utvikling i antall besøk på spk.no i 2007



## MEDARBEIDERREGNSKAP

**Ved utgangen av 2007 arbeidet 323 personer i Statens Pensjonskasse. Vi har et relativt ungt miljø med en gjennomsnittsalder på 42 år.**

Drøyt 40 prosent av medarbeiderne er under 40 år, og mange er i etableringsfasen. Derfor er det et mål for SPK å legge til rette for en fleksibel arbeidssituasjon. Vi har også egne seniorpolitiske tiltak for å beholde verdifull kompetanse.

### **Like mange kvinnelige ledere som menn**

SPK har en balansert fordeling mellom kvinner og menn. Nærmere 63 prosent av våre medarbeidere er kvinner, og ca. 37 prosent menn. Likestilling står sentralt i vår personalpolitikk og er et viktig bidrag til et godt arbeidsmiljø. Målet om minst 40 prosent kvinnelige ledere er nådd for flere år siden. I 2007 lå andelen på 50 prosent.

### **Opptatt av å være en attraktiv arbeidsgiver**

Lav arbeidsledighet og høy mobilitet er en av forklaringene på at vi har en noe høyere turnover enn ønsket. Det er en utfordring også mange andre virksomheter står overfor. SPK møter utfordringen offensivt gjennom å prioritere tiltak som bidrar til at virksomheten er en attraktiv arbeidsgiver.

### **Høyt fokus på sykefravær**

I 2007 var totalt sykefravær 5,3 prosent, som i 2006. IA-målet for 2007 var 5,0 prosent og ble dessverre ikke nådd. Sykefraværet følges nøye, og SPK arbeider stadig med helsebringende tiltak som kan få ned sykefraværet. I 2007 ble det brukt nærmere 200 000 kroner på tiltak og utstyr for å gi ansatte støtte ved spesiell behov.



## KVALITETSREGNSKAP

**Statens Pensjonskasse iverksatte i 2007 et system for kvalitet og internkontroll. Systemet skal styrke evnen til å styre virksomheten gjennom bedre oversikt over prosesser og risikoer.**

Viktige tiltak i arbeidet har vært å kartlegge og dokumentere vesentlige prosesser og risikoområder på en felles, enhetlig måte – og etablere kontroller på vesentlige risikopunkter.

Statens Pensjonskasse har etablert felles retningslinjer på områder der det er viktig at virksomheten opptrer enhetlig. Styringsdokumentasjonen er tilgjengelig på SPKs intranett for medarbeidere, ledere og for innsynsbehov. Prinsipper og malverk er i samsvar med standarder som Senter for Statlig Økonomistyring anbefaler.

### **Utviklet risikobilde og tiltaksplan**

SPKs ledelse arbeidet i 2007 videre med overordnet risikostyring og utviklet et risikobilde som viser de viktigste risikopunktene som kan hindre at SPK når sine mål. Som en del av arbeidet laget SPK en plan med risikoreducerende tiltak og utpekte ansvarlige i virksomhetsledelsen for hvert enkelt tiltak. Oppdatering av risikobildet og tiltaksplanen er en del av planprosessen i SPK.

I 2008 vil ledelsen arbeide videre med en risikopolisy for SPK som blant annet vil definere hvilken risikotoleranse SPK skal legge til grunn på ulike virksomhetsområder.

### **Prosesstyring blir eget forretningsområde**

SPK ønsker større fokus på kvalitet på og styring av prosesser. For å styrke dette arbeidet, har vi derfor opprettet et eget forretningsområde kalt prosess- og utviklingsområdet.

## FINN DIN PENSJON



## LÆR PENSJON PÅ 1-2-3

**De fleste norske kvinner og menn vet ikke hva de får i pensjon. Tjenesten «Pensjon på 1-2-3» kan hjelpe deg. Du kan lære pensjon på 1-2-3 og beregne hva du selv får utbetalt den dagen du slutter å jobbe.**

Flere undersøkelser har vist at de fleste nordmenn ikke aner hva de får i pensjon. Pensjon er komplisert. Med tjenesten Pensjon på 1-2-3 er pensjon gjort tilgjengelig for alle. Informasjonen er fremstilt på en enkel og lettfattelig måte.

### **Verktøy for fremtidige pensjonister**

Tjenesten Pensjon på 1-2-3 er et verktøy for deg som ønsker å lære mer om din fremtidige pensjon. Du får svar på hvilke rettigheter du har, hva som påvirker størrelsen på pensjonen, og hvordan du søker om pensjon.

Du lærer det grunnleggende om de ulike pensjonstypene, samtidig som du møter figurer i ulike situasjoner – situasjoner de fleste kjenner seg igjen i. I tillegg har vi utviklet en pensjonskalkulator hvor du selv kan beregne din fremtidige pensjon.

### **Ikke bare alderspensjon**

Pensjon er mer enn alderspensjon. Som medlem i Statens Pensjonskasse har du rett til uførepensjon hvis sykdom eller skade gjør at du ikke lenger er i stand til å jobbe. Og hvis du faller fra, kan din ektefelle og barn ha rett til pensjon fra oss. Alle disse pensjonstypene lærer du mer om i Pensjon på 1-2-3.