





VISSTE DU AT

Utgiftene til alders-, uføre- og etterlattepensjon tilsvarer 10 prosent av verdiskapningen i den norske fastlandsøkonomien. Uten endringer i pensjons-systemet kan dette øke til 20 prosent i 2050.

➤ [Les mer på side 16](#)



VISSTE DU AT

På kort sikt vil antall alderspensjonister øke kraftig, selv om antall statlige stillinger blir redusert.

➤ [Les mer på side 18](#)



VISSTE DU AT

Sammenligninger mellom ytelsesbaserte og innskudds-baserte pensjonsordninger kan gi totalt motstridende svar, avhengig av hvilke forutsetninger vi legger inn i regnestykkene.

➤ [Les mer på side 20](#)

INNHOOLD

Administrerende direktør har ordet	2
Viktige hendelser 2008	3
Dette tilbyr vi	6
Virksomhetsidé og verdier	7
Organisasjonen	8
SPK i samfunnet	9
Slik jobber SPK	10
Kompetanse	12
Pensjonsreformen	16
Alderspensjon i fremtiden	18
Pensjon i fremtiden	20
Prosjektene	24
Medarbeiderregnskap	26
Kvalitetsregnskap	28
Serviceregnskap	30
Kommunikasjonsregnskap	31
Regnskap 2008	32
Statistikk 2008	36
Milepæler 2009	41

Tradisjon og innovasjon

Når verden snurrer fort rundt, er det to egenskaper som er viktige; evnen til å snurre med – og evnen til å la det være. Tradisjon og innovasjon. I Statens Pensjonskasse er det to sider av samme sak.

I 1957 installerte Statens Pensjonskasse en hullkortsentral. Dette var så ny teknologi i Norge at daværende teknisk direktør personlig tegnet aksjer i firmaet som leverte hullkortanlegget – for å sikre fortsatt service.

Høsten 2008 ferdigstilte vi Sfinx, som er et automatisk premieberegningssystem. Dette er det norske premieberegningssystemet som behandler flest henvendelser. Andre har prøvd å skape tilsvarende systemer med vekslende hell. Våre folk ga seg ikke før de fikk det til.

Det går en klar linje mellom disse to historiene, og linjen kan føres tilbake til 1814 – da forløperen til Statens Pensjonskasse ble opprettet under navnet «Den almindelige norske Enkekasse». Det handler om engasjement. Om å være forut for sin tid, men samtidig være trygt forankret i tradisjonen.

I denne årsberetningen vil du møte saksbehandleren og scrummesteren. Aktuaren og arkitekten. Det typiske og det utypiske. Du kan lese tradisjonelle årsberetningshistorier og historier som tradisjonelt sett ikke er forbundet med en traust og stødig offentlig virksomhet.

Statens Pensjonskasse er både traust, stødig, sulten og leken. Det er vår styrke og trygghet i en omskiftelig tid.

Året da det ble så bratt

2008 ble finanskrisens år. 2008 var også året da pensjonsreformen kom med full tyngde. 2008 var året da pensjon ble viktig.

Da finanskrisen skred frem, ble en trygg jobb, en trygg inntekt og en trygg fremtid mer verdifullt for oss. Vi kunne ikke ta dette for gitt lenger.

I 2009 blir folketrygden og den offentlige tjenstepensjonen endret. Resultatet vet vi først etter årets lønnsoppgjør, men arbeidet med å forberede endringene er i gang for lengst. Pensjonsreformen er nødvendig for at pensjonssystemet i Norge skal være bærekraftig når vi får stadig flere pensjonister som lever lengre, men stadig færre yrkesaktive som kan betale utgiftene.

Kort fortalt innebærer pensjonsreformen at det du får i pensjon, i større grad skal gjenspeile det du har tjent inn gjennom arbeidslivet. Reformen er et nødvendig element for å sikre at velferdsstaten skal opprettholdes på lang sikt.

Gode beslutninger

Det viktigste for mange virksomheter akkurat nå er å overleve finanskrisen. Unødvendige kostnader må kuttes. En del virksomheter er bekymret for at pensjonsreformen vil fordyre pensjonsordningen i Statens Pensjonskasse. Det kan være fristende å skifte til en pensjonsordning som er billigere for arbeidsgiveren, men dårligere for arbeidstakeren.

Samtidig går vi inn i en tid hvor pensjon blir en viktig faktor – både for å beholde kompetente ansatte, og i konkurransen om de beste hodene. Derfor anbefaler vi at våre kunder ikke forhaster seg, men venter til resultatet av pensjonsreformen er klart før det tas valg. Vår jobb blir å gi korrekt og tilstrekkelig informasjon til både virksomhetene og de ansatte, slik at gode beslutninger kan tas – på riktig grunnlag.

Historisk endring

For Statens Pensjonskasse betyr pensjonsreformen den største endringen i organisasjonens nesten hundre år lange his-

torie. På kort tid går vi fra 300 til nesten 500 medarbeidere, konsulenter medregnet. I løpet av tre år skal vi levere IT- og endringsprosjekter med en ramme på ca. 870 millioner. Det er selvsagt krevende å opprettholde kritisk drift samtidig som alle systemene skiftes ut. Men det håndterer vi.

Vi skal fortsatt betale pensjon til rett tid, beregne riktig premie, sende ut faktura til rett tid – og gi medlemmer og bedriftskunder informasjonen de trenger for å ta riktige valg. Vi skal også sikre at investeringen gir langsiktig gevinst slik at Statens Pensjonskasse kan levere mer per krone når pensjonsreformen er i mål.

Normalt og nødvendig

Noen tror kanskje at vi ikke er vant til å håndtere store prosjekter. Det er feil. For Statens Pensjonskasse er endring det normale. Med tradisjon som plattform og innovasjon som drivkraft, har organisasjonen gjennom hele sin historie skapt nye og trygge løsninger for å møte endrede behov. Implementeringen av pensjonsreformen er selvsagt en stor utfordring. Samtidig gjør dette oss til en spennende arbeidsplass med et utfordrende fagmiljø.

2009 blir et avgjørende år. Vi får ny folketrygd. Den offentlige tjenstepensjonen blir det desidert viktigste temaet i årets lønnsoppgjør. 2009 blir det året fremtidens pensjon blir skapt. Her blir rollen til Statens Pensjonskasse å gi velbegrunnede faglige innspill og råd – til beste både for våre kunder og medlemmer.



Finn Melbø
Administrerende direktør



” «For Statens Pensjonskasse er endring det normale»

Viktige hendelser 2008

JANUAR:

- Vi etablerer prosjektet «Pensjon for fremtiden» – Perform.
- Personkundeområdet endrer navn til Person- og låneområdet.
- Kundesenteret endrer navn til Personservice.

FEBRUAR:

- Finn Melbø blir ny administrerende direktør.
- Besøksrekord på spk.no med 38 752 besøkende.

MARS:

- Vi etablerer et «Tenke, ville, gjøre»-program som skal bidra i arbeidet med organisasjons- og kulturutvikling.

APRIL:

- spk.no vinner Kommunikasjonsforeningens pris for Norges beste nettsted.

MAI:

- Vi inviterer tidligere SPKere på pensjonistlunsj. Tjenestemannsorganisasjonene og administrasjonen inngår ny avtale om seniorpolitiske tiltak.
- Vi leverer kontoutskriften for 2007 via vårt nye forsikrings-tekniske system.

JUNI:

- Vi inviterer til åpent informasjonsmøte i Kongsberg om pensjon til tidligere statsarbeidere.
- Revidert strategiplan presenteres på allmøte.

AUGUST:

- Vi inviterer potensielle jobbsøkere til «Åpen ettermiddag».

SEPTEMBER:

- Ny tjeneste lanseres. Medlemmer i Statens Pensjonskasse kan sjekke sine pensjonsrettigheter på minsider.no.
- Deltakere i «Tenke, ville, gjøre»-programmet arrangerer SPK-ukene som styrker fellesfølelsen vår.

- Ny rekord for spk.no med 48 906 besøkende på en måned, over 8 000 mer enn forrige rekord.
- Stortingets presidentskap nedsetter et uavhengig granskingsutvalg som skal gjennomgå alle forhold rundt pensjonsordningen for stortingspolitikere.

OKTOBER:

- Statens Pensjonskasse får fullt gjennomslag i statsbudsjettet med en bevilgning på 300 millioner kroner til pensjonsreformen. Reformen utsettes i ett år – til 01.01.2011, i tråd med vår anbefaling.
- Enda en besøksrekord på spk.no, med 72 796 besøkende. Det er 25 000 flere enn forrige rekord.
- Vi mottar rekordmange lånesøknader.

NOVEMBER:

- IT-området er i mål med omorganisering.
- Vi holder det første heldagsseminaret for kommuner.
- Operativsystemet oppgraderes fra Windows 2000 til Vista uten større problemer. Vi går også fra Office 2000 til Office 2007.
- Statens Pensjonskasse og Nav setter i produksjon den første store leveransen i pensjonsreformen; ny utbetalings- og samordningsløsning. Vi leverer det vi skal – i henhold til plan.

DESEMBER:

- Vi når 2008-målene for opprydding i de 42 000 «statsarbeidersakene».
- Vi inngår avtaler med Accenture og Steria, som blir hovedleverandører av konsulentressurser til Perform.
- Vi leverer ny utbetalingsfil til Nav. En svært viktig milepæl blir nådd – før det tas velfortjent juleferie.

Marianne Fardal, webredaktør



«Medlemskap i Statens Pensjonskasse hadde betydning da jeg søkte jobb. Pensjon er en viktig del av lønnsbetingelsene mine.»

Som **kunde** i Statens Pensjonskasse tilbyr du Norges beste pensjonsordning til dine ansatte. Pensjon er blitt et viktig moment ved valg av **arbeidsgiver**, også blant unge mennesker. Stadig flere forstår at pensjons- og forsikringsordninger er en del av lønns- og arbeidsbetingelsene, og i kampen om de beste hodene er våre medlemsfordeler uslåelige kort å ha på hånden.



God pensjon livet ut

Medlemmer i Statens Pensjonskasse er sikret en god pensjon livet ut. Du slipper å oppleve at pensjonen synker eller faller bort etter noen år som pensjonist.



Gunstige boliglån

Med et lån på 1,5 millioner kan du spare rundt 15 000 kroner i året ved å ha lånet hos Statens Pensjonskasse, sammenlignet med ordinær bank.



Sikrer deg og dine

Uførepensjon og etterlattepensjon gir økonomisk trygghet. Mange av medlemmene våre har også en gruppelivsforsikring.

Våre **medlemsgoder** er goder som teller. Alle medlemmer kan søke om boliglån til en rente som i gjennomsnitt ligger ett prosentpoeng under markedsrenten. Ved full opptjening garanterer vi ca. 2/3 av sluttlønnen i samlet alderspensjon – og uføreforsikring fra dag én. Dessuten vil pensjonen fra oss forbli like stor hele tiden, mens pensjonen fra en rekke andre ordninger synker dramatisk etter noen år.

Bare folketrygden er større

Dersom vi ser bort fra folketrygden, er Statens Pensjonskasse den største pensjonsaktøren i Norge. Med rundt 1 600 kunder, 960 000 medlemmer, ca. 17 milliarder kroner i årlige pensjonsutbetalinger og 330 milliarder kroner i statsgaranterte utbetalingsforpliktelser.

Dette er Statens Pensjonskasse

2008

TJENESTEPENSJON

- Vi forvalter pensjonsrettigheter for ansatte i staten og statseide selskaper, skolesektoren, forskning, apotek og organisasjoner.
- Av 960 000 medlemmer er: 295 000 yrkesaktive
- 430 000 arbeider ikke lenger i en virksomhet tilknyttet SPK, men har opptjent pensjonsrettigheter.
- 237 000 er pensjonister.

Pensjon fra Statens Pensjonskasse samordnes med folketrygden.

LÅN

- Alle medlemmer – både yrkesaktive og pensjonister – kan søke om boliglån.

FORSIKRING

Vi administrerer enkelte forsikringsordninger til statsansatte.

KAPITALFORVALTNING

Vi forvalter pensjonsfondet for alle apotekene i Norge.

REGNSKAPSLEVERANSER

ALDERSPENSJON

- Vi har ca. 132 000 alderspensjonister, hvorav 12 000 mottar Avtalefestet pensjon (AFP).

UFØREPENSJON

- Vi har ca. 56 000 uførepensjonister.

EKTEFELLESPENSJON

- Ca. 47 000 mottar ektefellepensjon fra oss.

BARNEPENSJON

- Ca. 2 000 mottar barnepensjon fra oss.

BOLIGLÅN

- I forbindelse med hovedtariffoppgjøret i mai 2008 ble beløpsgrensen hevet fra 1 250 000 til 1 500 000 kroner. Dersom to personer i en husstand er medlemmer, kan begge søke om lån.
- Vi har 33 000 lånekunder og en låneportefølje på 21 milliarder kroner.

GRUPPELIVSFORSIKRING

- Ved død utbetales et engangsbeløp til de etterlatte. Ordningen gjelder 24 timer i døgnet – uavhengig av dødsårsak. Kommer i tillegg til eventuell etterlattepensjon.

YRKESKADEFORSIKRING

- Dekker yrkesskade og yrkessykdom.

ANDRE PERSONSKADESAKER

- Vi administrerer også bilansvarskader på vegne av Politi og Forsvaret, samt enkelte særordninger for Forsvaret.

- Fondet er plassert i norske og internasjonale aksjer, norske obligasjoner og i utlån – hovedsakelig til boligformål.

- Vi tilbyr regnskapsfaglig bistand som rådgivning og regnskapsførsel.

Vi fikk 3 332 nye alderspensjonister – en økning på 3,9 % fra 2007.

Vi fikk 5 504 nye uførepensjonister – en økning på 13,5 % fra 2007. Mye av økningen skyldes gjennomgang av gamle saker knyttet til internt kvalitetsarbeid.

Vi startet opp 3 150 nye etterlattepensjoner – en økning på 3,3 %. Noe av økningen skyldes start av pensjoner til etterlatte etter tidligere statsarbeidere.

Vi fikk 16 300 søknader om lån. På tross av kraftig nedgang mot slutten av året, er dette en fordobling fra 2007.

7 552 lån ble innvilget – et snitt på 145 per uke.

Endringer i tariffavtalen per 1. mai 2008 innebærer økning i utbetaling til etterlatte. Vi utbetalte 99,2 millioner kroner – en økning på 17,6 % fra 2007.

Vi fikk inn 654 saker – en økning på 13,9 % fra 2007.

Pr. 31.12.2008 utgjorde fondsmidlene 4,2 milliarder kroner. Avkastningen var – 8,02 %.

Vi bistod ca. 100 fristilte virksomheter og ca. 500 kommuner og fylkeskommuner.

Fra ord til handling

Ledende leverandør. Kvalitet. Ansvarlighet... Fine ord – som blir verdiløse, dersom vi ikke greier å omsette ordene til håndfast handling.

I 2008 greide vi det på svært mange områder.

Pr. 31.12.2008 forvaltet vi pensjonsrettigheter på 330 milliarder kroner for 960 000 medlemmer. Det gjør oss til Norges største pensjonsforvalter. Men å være ledende handler ikke bare om å være størst. Det handler for eksempel om å være den som blir spurt til råds – og om å være god til å finne nye løsninger. Det fikk vi til i 2008.

I 2008 har Fornyings- og administrasjonsdepartementet søkt assistanse hos våre aktuarer og jurister for å foreta beregninger og utforme regelverk knyttet til pensjonsreformen.

I løpet av 2008 fikk vi ferdig et nytt, avansert system som automatiserer utregning av forsikringspremiene. I løpet av året hadde vi også vår første store leveranse i forbindelse med pensjonsreformen. Vi samarbeidet med Nav om en ny teknisk plattform for utveksling av samordningsdata og en ny utbetalingsløsning.

Verdiene omsatt i handling:

Kvalitet oppnår vi blant annet ved å lære av våre feil.

Eksempel: I løpet av 2008 har vi gjennomført en ekstern evaluering av våre pensjonsprosesser og iverksatt forbedringstiltak.

Ansvarlighet viser vi blant annet ved å holde det vi lover.

Eksempel: Forsikringsavdelingen opplever en økning av antall

yrkesskadesaker, men ligger likevel godt under kravet om å gi svar innen fire uker.

Nærhet oppnår vi blant annet ved å høre på kundene våre.

Eksempel: Våre eiere har gitt oss anledning til å etablere et prøveprosjekt «Selvassurandør AFP», som er rettet mot kommunene. Tanken er at kommunene selv skal stå ansvarlig for besparelser eller merkostnader knyttet til AFP. Ved å skape seniortiltak som gjør at bruken av AFP reduseres, kan kommunene spare penger – som finansierer seniortiltakene. Kommunene ønsker denne ordningen, og vi arbeider aktivt med å få tilbudet etablert.

Måloppnåelse 2008

Vi har satt oss mål på alle nivåer. Resultatkravene Fornyings- og administrasjonsdepartementet stilte i tildelingsbrevet av 12.02.2008 har vært våre viktigste mål.

	KRAV	RESULTATER	
Overskudd	34,8 mill kr	34,8 mill kr	<
Rettidig utbetaling av nye pensjoner	100 prosent	100 prosent	<
Kvalitet i pensjonsutbetalingene (før opprettende tiltak)	> 96 prosent	96 prosent	<
Avskrivninger	< 0,5 prosent	0,4 prosent	<
Renteutbetalinger	< 1,6 promille	1,6 promille	<
Behandlingstid nye boliglån	< 1 mnd	å jour	<
Refinansiering av boliglån	< 1 mnd	ikke å jour	<
Utbetaling av gruppelivserstatning	< 7 dager	4 dager	<
Utbetaling av yrkesskadeerstatning innen 4 uker	> 80 prosent	86,3 prosent	<
Skriftlige henvendelser i Pensjons- og låneområdet skal besvares innen gitt frist	< 4 uker	55 ubesvarte, men med foreløpige brev	<



Virksomhetsidé og verdier

Statens Pensjonskasse skal være den ledende leverandør av kollektive livs- og pensjonsprodukter til offentlige virksomheter og fristilte bedrifter

Våre verdier:

Kvalitet, ansvarlighet og nærhet til våre kunder

Ledelsen i SPK

1 Finn Melbø

ADMINISTRERENDE DIREKTØR

Begynte i februar 2008. Har lang ledererfaring fra både kommunal og statlig sektor. Kom fra stillingen som ekspedisjonssjef i Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

2 Geir Bø

DIREKTØR FOR BEDRIFTSKUNDEOMRÅDET

Utdannet siviløkonom og har bakgrunn både som finanskonsulent og leder innenfor ulike virksomheter i privat sektor.

3 Anne Solvang Hoff

HR-DIREKTØR

Har erfaring fra personalutvikling, ledelsesutvikling, kompetanse- og organisasjonsutvikling, blant annet som programdirektør for Masterstudiet ved Handelshøyskolen BI.

4 Kari Lund

DIREKTØR FOR KAPITALFORVALTNING OG ØKONOMIOMRÅDET

Siviløkonom med bred erfaring innen finans, markedsstrategi og forretningsutvikling. Styreverv innen både privat og offentlig sektor.

5 Stig Johansen

PROSJEKTDIREKTØR FOR PERFORM

Kom fra stillingen som Program Manager og IS Business Process Manager i oljeselskapet Aibel. Har ledet tunge, internasjonale prosjekter i privat sektor.

6 Steffen Sutorius

DIREKTØR FOR STABSOMRÅDET

Siviløkonom og høyskolekandidat med tilleggsutdannelse innen matematikk. Startet som førstekonsulent. Ble så økonomisjef og deretter økonomidirektør. Stabsdirektør fra 2003.

7 Onar Aanestad

KOMMUNIKASJONSSJEF

Statsviter med bred kommunikasjonsfaglig bakgrunn fra offentlig sektor og som konsulent. Deltar i toppledergruppen.

8 Lise Løwe

DIREKTØR FOR PENSJONS- OG LÅNEOMRÅDET

Diplomøkonom med bred erfaring fra bank. Spesialkompetanse på håndtering av store saksvolumer. Ledererfaring innen kunde- og markedsstrategi.

9 Cathrine Devold

DIREKTØR FOR IT-OMRÅDET

Utdannet ved Datahøgskolen, med videreutdanning innen ledelse og økonomi på BI. Var prosjektsjef og utviklingssjef på Oslo Børs før hun kom til Statens Pensjonskasse.



Statens Pensjonskasse i samfunnet

SAMFUNNETS FØRINGER

- Velgerne
- Stortinget
- Fornyings- og administrasjonsdepartementet

- Lov om Statens Pensjonskasse

- SPKs styre

- Partene i arbeidslivet
- Lønnsforhandlingene
- Tariffavtaler

- Utviklingen i kunde- og medlemsbestanden



SAMFUNNSOPPDRAG



SAMFUNNSVERDI

SPK – NORGES STØRSTE PENSJONSFORVALTER



- PENSJON



- GUNSTIGE LÅN



- FORSIKRING

- KAPITALFORVALTNING
- INFORMASJON
- ADMINISTRASJON AV OVERFØRINGSAVTALEN
- RÅDGIVNING

➤ BETJENER 1 600 KUNDER

- Statsforvaltningen
- Fylkeskommuner/kommuner
- Fristilte statlige virksomheter
- Humanitære/ideelle organisasjoner
- Apotek

➤ IVARETAR 960 000 MEDLEMMER

➤ TETT SAMARBEID MED NAV OG ANDRE PENSJONSAKTØRER

Forutsigbarhet for

- 1 600 kunder

Trygghet og velferd for

- 295 000 yrkesaktive medlemmer
- 430 000 arbeidstakere med opptjente rettigheter
- 237 000 pensjonister

Læring og vekst for

- 350 medarbeidere

330 mrd kroner i opptjente pensjonsrettigheter.

Statens Pensjonskasse er en forvaltningsbedrift underlagt Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Styret fungerer først og fremst som en faglig nemnd. Samfunnsoppdraget er nedfelt i Lov om Statens Pensjonskasse. Arbeidsoppgaver og krav blir definert i det årlige tildelingsbrevet fra vårt eierdepartement. Statens Pensjonskasse forvalter rettigheter til en verdi av 330 milliarder kroner for 960 000 medlemmer fordelt på 1600 kunder. Vi administrerer også en gunstig boliglånsordning, gruppelevesforsikring og yrkesskedeforsikring. I tillegg tilbyr vi rådgivnings- og regnskapstjenester til våre bedriftskunder.

Styret i SPK

Trond Dolva STYRELEDER

Tidligere høyesterettsdommer. Har også vært byråsjef og underdirektør i Justisdepartementets lovavdeling. Har hatt nasjonale og internasjonale verv. Leder nå Stortingets billighetserstatningsutvalg.

Morten Øye STYREMEDLEM

Leder LO Stat. Er postansatt av yrke og medlem av Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund. Har hatt en rekke verv i fagbevegelsen som tillitsvalgt på alle nivåer. Møter som fast medlem i LOs sekretariat.

Finn Melbø STYREMEDLEM

Administrerende direktør i Statens Pensjonskasse.

Helga Hjetland

VARAMEDLEM FOR MORTEN ØYE
Leder av Utdanningsforbundet.

8

9

Innrapportering fra bedriftskunder

Kundene (arbeidsgiverne) rapporterer inn data om sine ansatte.



SPKs medlemsdatabase

Opplysningene legges inn i SPKs medlemsdatabase, og blir også koordinert med Nav, KLP og andre pensjonstilbydere.



REGNSKAPSLIVERANSER OG RÅDGIVNING

SPK leverer regnskapsberegninger, analyser og utvidet rådgivning til ca 80 fristilte statlige virksomheter og norske kommuner. Beregningene brukes som grunnlag for føring av pensjonskostnader.

SPK betjener 1600 kunder

SPK ivaretar 960 000 medlemmer

Samordning med Nav og folketrygden, samt andre pensjonsordninger



PENSJON

SPK utbetaler og endrer ca 70 000 pensjoner i året. Pensjonsberegninger krever samordning med folketrygden og med andre pensjonsordninger. Overføringsavtalen innebærer at medlemmer med flere offentlig tjenstepensjoner får utbetalt pensjon fra siste pensjonsordning, som krever andelsvis refusjon fra de andre pensjonsleverandørene. SPK utveksler data elektronisk med Nav og KLP for å effektivisere pensjonsprosessen. I noen tilfeller kontrolleres data elektronisk mot folkeregisteret. Nav utbetaler alle pensjoner på vegne av SPK samlet med ytelsene fra folketrygden.

FAKTURA

Alle premiebetalende kunder mottar en faktura 6 ganger i året. Innbetalt premie til SPK var ca. 8,9 mrd kr i 2008. Fakturaen har hittil vært basert på forhåndsberegnet premie. Fra 2009 innfører SPK hendelsesbasert premie – som lønns- og stillingsendringer – for 80 virksomheter. Grunlaget for fakturaen blir dokumentert i en detaljert rapport.

PREMIE

Ca. 1 000 av SPKs 1 600 kunder er premiebetalende. Innbetalt premie med tildelt avkastning skal dekke kundenes løpende pensjonsforpliktelser. Premien fastsettes i forbindelse med et årlig forsikringsteknisk oppgjør. Premien er forhåndsberegnet og avregnes en gang i året.



LÅN

SPK-medlemmer kan søke om boliglån på inntil 1,5 millioner kroner, med gunstig rente. Ca. 33 000 hadde lån i SPK 31.12.08. Låneporteføljen er 21 milliarder kroner. Ordningen administreres av en egen låneenhet. Mer enn 90 prosent av kundene søker lån via våre netjtjeneste. I 2008 behandlet vi 16 300 lånesøknader og innvilget 7 552 lån.



FORSIKRING

SPK tilbyr yrkesskedeforsikring og gruppelevsforikring til virksomheter som ikke er juridiske selvstendige enheter, men en del av staten som juridisk subjekt. 11 medarbeidere med primært juridisk kompetanse betjener ordningene. I 2008 utbetalte SPK totalt 99,2 mill. kr til etterlatte. Vi mottok 654 yrkesskadesøknader og utbetalte totalt ca. 92 mill. kr.

Formell og uformell spisskompetanse

En typisk ansatt i Statens Pensjonskasse er 57 år, har jobbet her i 25 år og kan «alt» om offentlig tjenstepensjon. En minst like typisk SPK-er er 26 år og matematiker. Eller ingeniør. Eller IKT-arkitekt.

Det er kanskje ikke så nærliggende å tenke at det går an å ta doktorgrad mens du jobber i Statens Pensjonskasse. Hos oss har vi en som gjør det akkurat nå. Hun heter Kine, og hun skriver oppgave om makroøkonomi.

70 prosent av våre ansatte har høyere utdanning. Samtidig ser vi at noen av de mest kompetente medarbeiderne vi har knapt eier et eneste eksamenspapir. Vår egen SPK-skole og mange års praktisk arbeid har gitt dem kunnskaper vi ikke kunne greid oss uten.

Kombinasjon av kunnskap

Det er nettopp denne blandingen av formell og uformell kompetanse som gjør oss til Norges beste på regelverk knyttet til offentlig tjenstepensjon. Dette er en påstand som muligens ikke kan dokumenteres. Men vi kan dokumentere at vi faktisk er den eneste pensjonsvirksomheten som forvalter en egen lov, Lov om Statens Pensjonskasse.

Vi kan også dokumentere at vi behersker den siden av pensjonsfaget som handler om å utforme tekniske løsninger og arbeidsverktøy. I januar 2009 leverte vi en ny utbetalingsløsning mot Nav. Det var et komplisert prosjekt, som involverte store deler av organisasjonen, og alt som ble levert fra oss fungerte som det skulle. Mesteparten av utviklingsarbeidet skjedde i 2008.

Førstelinge og støttetroppe

Statens Pensjonskasse tilbyr pensjoner, lån, forsikringer, fondsforvaltning og regnskapstjenester. Vi er dessuten en arbeidsplass for rundt 350 fast ansatte og 100 konsulenter, og det betyr at vi trenger mennesker som er ansatt for å ta vare på oss og sørge for at vi jobber godt.

Det sier seg selv at vi ikke kommer langt med én type mennesker. Vi trenger mangfold både på det faglige og det menneskelige plan.



SPK-skolen

Vi har vår egen skole som tilbyr kurs og seminarer til alle ansatte. Kursene er delt inn i seks fagområder.

- Bedriftskunder, produkt og marked
- Pensjonsfaget
- Personal og utvikling
- Prosjekter, IT og teknologi
- Forretningsmessig styring
- Strategi og administrative tjenester.

Kurstilbudet utvikles kontinuerlig.

SPK fra A til Å:

Vet du at en aktuar er en matematiker med spesialutdanning innen forsikrings- og pensjonsmatematikk? 5 av rundt 350 ansatte er aktuarer. Så har vi advokater, bedriftsrådgivere, kontrollere, designere ...

For moro skyld har vi satt opp en liste for å få en oversikt over hvor mange ulike yrkesbetegnelser, fagområder, roller og titler som finnes blant oss. Listen er ikke komplett, og vi har blandet «epler og bananer». Men om listen ikke er fullstendig, så sier den noe om mangfoldet vårt.



Elisabeth Jahr
34 år

Stilling: Er saksbehandler i Pensjons- og låneområdet. Har jobbet i SPK i 8 år. Først på Kundesenteret, så i Avdeling skole. Er nå på engasjement i Seksjon klargjøring og kvalitet.
Utdannelse: Høgskolekandidat. Økonomi og administrasjon fra Høgskolen på Lillehammer.

Advokat
**Saks-
behandler**

Arkivar
Avdelingsleder
Barnevernspedagog
Bedriftsrådgiver
Brukerstøtteansvarlig
Controller
Direktør
Driftsarkitekt
Diplomøkonom
Elektroingeniør
Endringsleder
Fondsforvalter
Geolog

Ingrid Bratteberg
25 år

Stilling: Er førstekon-sulent i Bedriftskunde-området, Seksjon storkunde. Har jobbet her i et halvt år.
Utdannelse: Master i politisk økonomi fra BI og Bachelor i økonomi og administrasjon fra Høgskolen i Oslo.

HR-ansvarlig
Høgskolekandidat
IT-arkitekt
IT-controller
Jurist
Journalist

**Politisk
økonom**

Kapitalforvalter
Key account manager
Kommunikasjonsrådgiver
Kokk
Kundebehandler
Kunderådgiver
Leveranseleder
Lærer

Ting Qian
30 år

Stilling: Er aktuar i Aktuarseksjonen. Har jobbet her i snart 2 år.
Utdannelse: Master i modellering og data-analyse fra Universitetet i Oslo, med studieretning finans, forsikring og risiko.

Løsningsarkitekt
Matematiker
Medieviter
Metodeansvarlig

Aktuar

Migreringsansvarlig
Oppdragsansvarlig
Organisasjonsutvikler
Personalerådgiver
Politisk økonom
Porteføljeleder
Regissør
Regnskapsfører
Repsjonist
Revisor
Samfunnsviter
Samfunnsøkonom

Terje Horvik
60 år

Stilling: Er leder for Seksjon driftsservice. Har jobbet i Statens Pensjonskasse i 38 år. Var tilknyttet IT-området i 30 år, hvorav 10 år som EDB-sjef.
Utdannelse: Gjennom jobben. SPK-skolen og eksterne kurs.

Scrummaster
Sekretær

Driftssjef

Seksjonsleder
Seniorrådgiver
Sivilingeniør
Siviløkonom
Sosialøkonom
Sosionom
Statsviter
Systemutvikler
Tekniker
Teknologiansvarlig
Tillitsvalgt
Undervisningsleder
Verneombud
Webmaster

Jon Rodvang, kravstiller i Perform, delprosjekt Forretning



«Jeg forteller gjerne at jeg jobber i Statens Pensjonskasse. Vi løser komplekse oppgaver, og jeg mener at vi gjør skikkelig arbeid.»

Statens Pensjonskasse har **tradisjon** for å være gode på regelverk og saksbehandling. Ikke alle er klar over at vi også er i front når det gjelder å anvende ny teknologi. For å betjene nær én million medlemmer og 1600 kunder innenfor så kompliserte områder som pensjon, lån og forsikring, må vi ha avansert beregningsverktøy og funksjonelle systemer. Det gir lave administrasjonskostnader på pensjon.



Smidig

Utfordringer i samfunnet skaper utfordringer hos oss. Det betyr at vi lever med prosjekter og endringsprosesser – parallelt med den daglige drift. I prosjektet Perform bruker vi en smidig metodikk som har fått navnet Scrum. Navnet er hentet fra rugby.



Beste nettsted 2008

I april 2008 vant spk.no Kommunikasjonsprisen for landets beste nettsted – og ble nominert til årets beste netttjeneste og årets statlige nettsted.



Pensjonskalkulator

For å gjøre pensjon enklere å forstå for folk flest, har Statens Pensjonskasse laget en pensjonskalkulator. Se aftenposten.no.



Rasjonell drift

Vi utvikler avansert beregningsverktøy og funksjonelle systemer for å håndtere store saksmengder.

Innovasjon er nødvendig. Vi har nettopp utviklet og tatt i bruk et automatisk premieberegningssystem med kapasitet til å behandle flere millioner hendelser årlig. Flere har strevd med å lage et slikt system. Vi klarte det. I prosjektet Perform, som er knyttet til pensjonsreformen, bruker vi det nyeste innen smidig løsningsmetodikk og teknologi. Vi har store oppgaver foran oss, og vi må være i front.

Fortsatt mange åpne spørsmål

Lønnsoppjøret i 2009 blir avgjørende for utformingen av ny offentlig tjenstepensjon. Likevel er det et stykke igjen til pensjonsreformen er i mål.

Statistikken er tydelig: Vi lever lenger. Det blir stadig flere eldre og færre yngre i Norge. Da folketrygden ble etablert i 1967 var forholdet mellom yrkesaktive og pensjonister 3,9. I 2050 er det beregnet at det er 1,7 yrkesaktiv per pensjonist. Utgiftene til alders-, uføre- og etterlattepensjoner tilsvarer i dag 10 prosent av verdiskapningen i den norske fastlandsøkonomien. Uten endringer i pensjonssystemet er det beregnet at dette kan øke til 20 prosent i 2050.

Det er anslått at utgiftene til alderspensjon alene kan økes fra seks til om lag 15 prosent av verdiskapningen hvis ikke pensjonsordningen endres. Med dette som bakteppe, nedsatte Stoltenberg 1-regjeringen Pensjonskommisjonen i 2001. Kommisjonen fikk i oppdrag å utrede et nytt og bærekraftig pensjonssystem.

Det viktigste spørsmålet

Pensjonskommisjonen la frem sin innstilling til modernisert folketrygd i januar 2004. Hovedprinsippet er et regelverk som stimulerer folk til å være yrkesaktiv lenger. Større valgmuligheter er et annet viktig element. Nå, drøye fem år etter at innstillingen kom, er det nye regelverket rundt alderspensjonen i folketrygden i all hovedsak på plass.

Det har vært et langt lerret å bleke; to forlik i Stortinget, tøffe forhandlinger i lønnsoppjør i tillegg til høringsrunder og lovforslag. Men en grundig prosess må ligge til grunn når det aller viktigste spørsmålet skal besvares: Hva blir totalkostnadene for det norske samfunnet?

Mangler svar

I mars kom rapporten fra et partssammensatt utvalg som har vurdert ulike tilpasninger av offentlig tjenstepensjon til pensjonsreformen. Rapporten er en viktig del av forhand-

lingsgrunnlaget i årets lønnsoppjør hvor offentlig tjenstepensjon står sentralt. Forhandlingene vil gi noen svar:

- Skal opptjeningstiden for full tjenstepensjon i det offentlige fortsatt være 30 år?
- Fra hvilken alder skal det være mulig å ta ut offentlig tjenstepensjon i fremtiden, og hva skal den samlede pensjonen være på ulike tidspunkt for pensjonering?
- Hvordan skal den samordnes med alderspensjonen i folketrygden?
- Hvordan skal den offentlige tjenstepensjonen reguleres?
- Folketrygden innfører et nytt begrep – levealdersjustering – hvor pensjonsutbetalingene justeres i takt med at befolkningens forventede levealder endres. Skal den offentlige tjenstepensjonen bygges over samme lest?
- Hvordan blir regelverket for avtalefestet pensjon (AFP)?
- Og som grunnmur for alt – hvilken pensjonsmodell for ny offentlig tjenstepensjon blir valgt?

Et regnestykke med ukjente

I dag er medlemmene i Statens Pensjonskasse garantert 66 prosent av lønnen dersom de har oppnådd full opptjening hos oss når de blir pensjonister. Dette inkluderer pensjonen alle har rett til fra folketrygden i tillegg til tjenstepensjon fra oss.

Hvem skal betale mellomlegget dersom utbetalingene fra folketrygden blir lavere enn tidligere? Når ulike aktører gjør beregninger i dag og påpeker dette kostnadsgapet, er det ofte med utgangspunkt i én av modellene som ble foreslått av det partssammensatte utvalget – en modifisert versjon av dagens modell. Om dette blir modellen for fremtiden, er ikke besluttet.



” Utgiftene til alders-, uføre- og etterlattepensjon tilsvarer 10 prosent av verdiskapningen i den norske fastlandsøkonomien. Uten endringer i pensjonssystemet kan dette øke til 20 prosent i 2050.

Lise Løwe
DIREKTØR FOR PENSJONS- OG LÅNEOMRÅDET

Det pågår også en diskusjon om de opptjente rettighetene i Statens Pensjonskasses pensjonsordning er grunnlovsfestet. Dette er et av temaene som vil belyses under årets lønnsoppgjør.

Veien videre etter lønnsoppgjøret

Selv om lønnsoppgjøret gir noen svar, må flere avklaringer til før den endelige utformingen av offentlig tjenstepensjon kan foreligge. Forhandlingsresultatet skal gjennom følgende prosess:

- Uravstemning hos fagforeningene
- Ny offentlig tjenstepensjon skal vedtas i Stortinget
- Ny lov om Statens Pensjonskasse skal utarbeides

Flere beslutninger skal tas vedrørende offentlig tjenstepensjon i tiden fremover:

- Finansieringen av AFP, som sannsynligvis besluttes i mai, vil trolig avklares høsten 2009.
- Et nytt lovforslag for ny uføre- og etterlattepensjon i folketrygden vil etter planen legges frem høsten 2009.

Åpner for fleksibilitet?

Ny lov om Statens Pensjonskasse må tre i kraft før reformen er ferdig og får stor betydning for utformingen av offentlig tjenstepensjon.

Statens Pensjonskasse ønsker å tilby mer fleksibilitet i produktene for fristilte virksomheter. Vil vi få større rom til produktutvikling innenfor tjenstepensjon med den nye loven? Vi følger utviklingen nøye og gir innspill til våre eiere der det er naturlig. En av målsettingene er at offentlig tjenstepensjon ikke skal bli dyrere for arbeidsgiverne. Nå ser vi på hvilke konsekvenser de ulike forslagene kan få slik at vi i størst mulig grad kan bidra til at større, økonomiske overraskelser unngås.

Gjennom vårt prosjekt Perform har vi full fokus på utviklingen av nye IT-systemer som skal håndtere fremtidens premieberegning og pensjonsutbetalinger. Dette er et av de største IT- og endringsprosjektene i offentlig sektor siden innføringen av folketrygden.

Oppgaven er utfordrende, men det gir oss samtidig en unik mulighet til å heve kompetansen vår. Og kunnskapen vi opparbeider, skal vi dele med kundene slik at de har den informasjon de trenger for å ta gode beslutninger.

Følg med

➔ Hold deg oppdatert på www.spk.no

Utover våren vil mange av spørsmålene som reises i denne artikkelen bli besvart. På www.spk.no vil vi holde våre medlemmer og bedriftskunder løpende oppdatert om utviklingen i pensjonsreformen og hvilke konsekvenser den vil få.

Flere forpliktelser – færre til å dele dem

Bakgrunnen for pensjonsreformen er beregninger som viser at Norge får flere pensjonister og færre yrkesaktive til å betale for pensjonene. Denne antakelsen stemmer bra med forventet utvikling i vår medlemsmasse.

Tendensen er tydelig: I følge våre prognoser vil antall alderspensjonister i Statens Pensjonskasse øke fra dagens nivå på ca. 132 000 medlemmer og opp til 240 000 medlemmer i 2050. Deretter vil antall alderspensjonister stabilisere seg på dette nivået.

Dette innebærer at antall yrkesaktive medlemmer per alderspensjonist vil synke fra 2,3 i dag og til 1,2 i 2050.*

Prognosene forutsetter at antall ansatte i staten holdes konstant, at pensjonsreformen ikke endrer kravene til å kunne ta ut alderspensjon fra SPK og at utviklingen ellers går slik vi forutsetter.

Veksten i antall pensjonister skyldes hovedsakelig to forhold:

- Økt levealder
- Økt antall ansatte i staten som nærmer seg pensjonsalder

Tar utgangspunkt i dagens situasjon

Ved utgangen av 2008 hadde Statens Pensjonskasse 960 000 medlemmer. 295 000 av disse medlemmene er hel- eller deltidansatt i en virksomhet som er tilknyttet oss. 430 000 har tidligere vært ansatt i en virksomhet tilknyttet Statens Pensjonskasse. 237 000 mottar en eller flere pensjoner, og av disse er 132 000 mottakere av alderspensjon eller AFP.

I våre prognoser har vi tatt utgangspunkt i hvordan medlemsmassen har utviklet seg de siste ti år. Dette betyr at vi har brukt historikken fra de siste ti år til å beregne aldersfordeling, uførhet, turnover og andre endringer som har betydning for hvordan antall alderspensjonister utvikler seg. I tillegg har vi brukt dødelighetssannsynlighet i henhold til k2005, som er en dødelighetstariff utviklet av Finansnæringens Hovedorganisasjon.

Levealderen øker

Analysen fra Statistisk sentralbyrå viser at levealderen i Norge øker og vil fortsette å øke frem mot 2050. Den enkelte pensjonist vil dermed leve lengre som pensjonist enn før – noe som naturlig nok medfører at antall pensjonister øker.

Ansatte i staten øker

Aldersfordelingen blant de ansatte i staten i dag vil også ha betydning for antall pensjonister frem mot 2050. I følge våre beregninger vil antallet statsansatte som kan ta ut alderspensjon øke kraftig de nærmeste årene. Dette er etterkrigs-generasjonen som etablerte seg i yrkeslivet på 1960- og 70-tallet, samtidig som det var en sterk vekst i statlig virksomhet. Antall statsansatte er tredoblet fra 1960 og frem til i dag.

Det betyr at vi på den ene siden vil oppleve høyere levealder, mens vi på den andre siden vil få en topp når det gjelder antall statsansatte som når pensjonsalderen. Effektene av disse to forholdene forsterker hverandre. Resultatet er at antall alderspensjonister i SPK vil øke fra 132 000 i dag til 205 000 i 2023 for deretter å øke videre til 240 000 i 2050.

Forhold som kan endre bildet

I tillegg til levealder og flere ansatte som nærmer seg pensjonsalder er det flere faktorer som kan påvirke bildet:

- Endringer i antall statlige stillinger
- Økning eller reduksjon av antall medlemmer med opptjente rettigheter

Endringer i antall statlige stillinger

I våre beregninger har vi tatt utgangspunkt i at Statens Pensjonskasse i dag har 295 000 yrkesaktive medlemmer som jobber hel- eller deltid, og vi har forutsatt at antall stillinger

* I artikkelen på forrige side bruker vi tallet 1,7 – som er i tråd med beregninger fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet og gjelder hele den norske pensjonistbestanden. Når vi bruker tallet 1,2 i denne artikkelen, er det beregnet ut fra vår medlemsmasse. Og det er forutsatt at antall ansatte i staten holder seg konstant.



På kort sikt vil antall alderspensjonister øke kraftig, selv om antall statlige stillinger blir redusert.

Sigbjørn Odden
SENIORRÅDGIVER

vil være konstant frem mot 2050. Dette er kun en spekulasjon – en forutsetning vi har lagt inn for å ha et tall å beregne ut fra. Det er lett å tenke seg forhold som både vil kunne øke og redusere antall stillinger i offentlig virksomhet, og det er interessant å se hva som da vil skje med antall alderspensjonister.

Dersom vi tenker oss at antall stillinger øker med én prosent hvert år, vil det bety en økning fra 295 000 i 2009 til 445 000 i 2050. På sikt vil dette medføre ytterligere flere alderspensjonister, og i våre prognoser vil en slik stillingsvekst gi 260 000 alderspensjonister i 2050.

Hvis vi derimot antar at antall stillinger reduseres med én prosent slik at det er kun 195 000 stillinger i 2050, gir vår prognose 225 000 alderspensjonister i 2050. På lang sikt vil altså en reduksjon av antall stillinger innebære en reduksjon av antall alderspensjonister. Men på kort sikt ser vi at veksten vil være like kraftig som i vårt første regnestykke – der stillingsveksten var satt til null.

Selv med én prosent reduksjon av antall statlige stillinger vil vi få 205 000 alderspensjonister i 2050.

Endringer i opptjente rettigheter

Ansatte som slutter i staten beholder retten til alderspensjon fra Statens Pensjonskasse dersom de har minst tre års opptjening. Dette er medlemmer som ikke lenger betaler noe inn, men som har penger «til gode» hos oss gjennom en tidligere opptjent pensjonsrett. Vi sier at disse medlemmene har en oppsatt rettighet. Også ansatte som blir uføretrygdet beholder sin rett til alderspensjon når de når pensjonsalder.

Analyse av vår medlemsmasse i 10-årsperioden 1997–2006 indikerer at 5,5 prosent slutter i jobben sin hvert år. 40 prosent av disse har mer enn tre års opptjening og 1,4 prosent blir uføretrygdet.

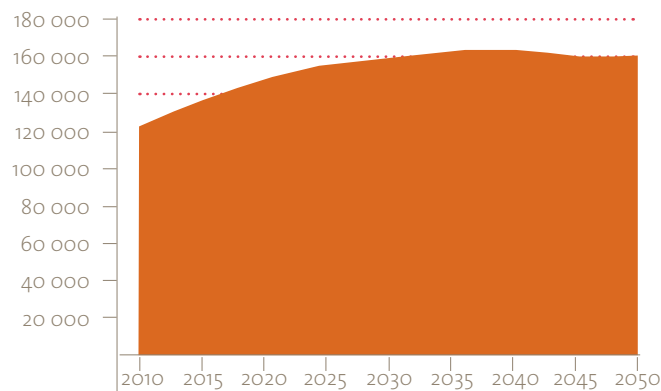
I dag er det 170.000 medlemmer med oppsatte rettigheter som tilfredsstiller kravet til tre års opptjening og dermed vil bli alderspensjonister når de når pensjonsalder. En økt eller redusert turnover vil innebære økt eller redusert antall medlemmer med opptjente rettigheter – som igjen innebærer økt eller redusert antall alderspensjonister.

Utfordringen er klar

Våre prognoser stemmer overens med forutsetningene i pensjonsreformen. Statens Pensjonskasse vil få en betydelig økning i antall alderspensjonister. Økningen vil komme selv om vi antar at antall ansatte i staten ikke vil øke. Faktisk også dersom vi antar at antall ansatte går ned.

Det er altså ingen tvil om at vi står foran store utfordringer og forandringer.

I Statens Pensjonskasse bruker vi store ressurser på å takle både utfordringene og forandringene.



Økningen i antall alderspensjonister

Lytt til erfarne fjellfolk

Flere av våre kunder sliter med en anstrengt økonomi og lave marginer.

Enkelte føler seg tvunget til å kutte i pensjonsutgiftene.

Det er en utfordring vi tar på alvor.

Den årlige kundeundersøkelsen viser at Statens Pensjonskasse har en relasjonsscore med sine kunder på 80, som er på linje med de beste i markedet. Målinger viser også at vi er blant de beste i pensjonsmarkedet på kostnadseffektiv drift. Vår pensjonsordning er også et verdifullt virkemiddel for å beholde – og vinne – konkurransen om de beste hodene.

Men dette er ikke nok for våre mest konkurranseutsatte kunder. De opererer i et marked med små marginer og er opptatt av tre faktorer: forutsigbarhet, fleksibilitet og konkurransekraft. Alle våre kunder er i tillegg opptatt av å redusere kostnader, og pensjon er en stor utgiftspost. Vi har konkurrenter som tilbyr en billigere pensjonsordning, og noen føler seg tvunget til å skifte pensjonsordning for å få ned utgiftene. De lokale tillitsvalgte må velge mellom pest eller kolera: enten å nedbemanne – eller å miste medlemskapet i Statens Pensjonskasse og gå over i en billigere og dårligere pensjonsordning.

Mange venter i spenning på hvordan den nye offentlige tjenstepensjonen, som inkluderer alderspensjon, uførepensjon, etterlattepensjon og AFP, vil tilpasses ny folketrygd. I 2009 legges mange viktige byggesteiner for den fremtidige pensjonen. Hvordan skal målet om å få de fleste til å stå lengre i arbeidslivet implementeres i den nye offentlige tjenstepensjonen? Hvordan skal kostnadsreducerende elementer som levealdersjustering og indeksering implementeres? Blir endringene og tilpasningene tidsmessig harmonisert, og hva slags overgangsordninger får vi? Mange spørsmål er uavklarte.

Siden redusert folketrygdytelse automatisk blir kompensert innenfor vår pensjonsordning, frykter mange virksomheter at de skal bli sittende igjen med ekstrakostnaden i form av økte forpliktelser og økt premie. Noen vurderer å skifte til en

innskuddsbasert ordning som kan gi økt forutsigbarhet og lavere kostnader.

Ytelse eller innskudd – hva er best?

Fire forutsetninger avgjør om en ytelses- eller innskuddsordning er det beste pensjonsalternativet for de ansatte. Det er fremtidig avkastning, fremtidig lønnsvekst, økende levealder og kjønn.

La oss ta et eksempel: Ola Nordmann er 37 år og nyansatt. Startlønnen er 400 000 kroner. Han kan pensjonere seg ved fylte 67 år, altså i 2039. Ola kan velge på øverste hylle mellom ytelses- og innskuddspensjon.

Ola ber en pensjonsrådgiver om hjelp. Rådgiveren kommer frem til at Ola vil få utbetalt 168 000 hvert år i en ytelsesordning og 197 000 i en innskuddsordning (alle beløp i 2039 kroner). Ola bør derfor velge innskuddspensjon. Men når vi ser nærmere på forutsetningene, blir bildet mer komplisert. Rådgiveren har nemlig lagt til grunn tre prosent lønnsvekst og åtte prosent avkastning.

- Ved å endre avkastning til fem prosent gir ytelsesordningen fortsatt 168 000, mens innskuddsordningen reduseres til 120 000.
- Økes samtidig lønnsveksten til fem prosent, gir ytelsesordningen hele 503 000 årlig, mens innskuddsordningen gir 181 000. Hva velger Ola nå?
- I motsetning til ytelsespensjon, er innskuddspensjon avhengig av kjønn. Mens antatt utbetaling for Ola er 181 000, må Kari kanskje nøye seg med 159 000. Har begge ytelsesordning, får de samme årlige utbetaling – i dette eksempelet 503 000.



” Sammenligninger mellom ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger kan gi totalt motstridende svar, avhengig av hvilke forutsetninger vi legger inn i regnestykkene.

Steffen Sutorius
DIREKTØR FOR STABSOMRÅDET

Eksempellet viser at forutsetninger må være rimelige for at både arbeidstaker og arbeidsgiver skal fatte riktige beslutninger – på riktig grunnlag. Alle beløpene i regnestykket er i 2039-kroner, basert på livsvarig utbetaling. Beløpene er ikke justert for økt levealder.

Studer forutsetningene nøye

En innskuddsbasert ordning er mer forutsigbar for bedriften, mens størrelsen på pensjonsutbetalingen blir mer usikker for den ansatte. Når en virksomhet skal skifte pensjonsordning, får de ansatte ofte tre til seks måneder til å velge fritt om de vil ha ytelses- eller innskuddsbasert ordning. Så stenges døren. Mange forstår ikke konsekvensene valget kan få for deres fremtidige pensjon. Ansatte stoler naturlig nok på det pensjonsrådgiveren sier.

Generelt kan vi si at 25-åringene, som skifter jobb ofte, tjener mest på en innskuddsbasert ordning. De erfarne på 37 pluss taper mest. Dette er et viktig poeng, og virksomheten må regne med å måtte kompensere ansatte som kommer dårlig ut i den nye pensjonsordningen. Et annet forhold å huske på, er at verdien av de opptjente pensjonsrettighetene i Statens Pensjonskasse kan forringes ved utmeldelse.

Det alvorligste er om virksomheten tar valg på feil grunnlag. Enten fordi de har fått feil råd av en ivrig «selger», eller fordi de ikke har studert forutsetningene nøye nok. Ved å endre forutsetningene litt, kan regnestykkene se helt annerledes ut. Dersom rådgiveren ikke stiller de riktige spørsmålene, kan det koste dyrt både for virksomheten og de ansatte. Erfaringer viser også at det lønner seg å inkludere de ansatte for å unngå at de føler seg villedet eller lur.

Viktig å synliggjøre utfordringene

De to siste årene har noen kunder varslet at de vurderer å si opp medlemskapet i Statens Pensjonskasse. Kostnadmessig forutsigbarhet, ønske om større fleksibilitet i pensjonsproduktet og frykt for at pensjonsreformen vil gi virksomheten en større pensjonsregning er blant årsakene til at de vurderer å skifte pensjonsleverandør. Vi jobber aktivt overfor vårt eierdepartement med å synliggjøre disse utfordringene og behovene. Vi anbefaler å åpne for større produktfleksibilitet i lov om Statens Pensjonskasse, slik at spesielt utsatte kunder får mulighet til å velge visse kostnadsreducerende elementer innenfor offentlig tjenestepensjon. Det bør gjøres samtidig som ny offentlig tjenestepensjon implementeres.

Det er viktig å påpeke at pensjonsreformen på flere områder kan bety lavere kostnader for arbeidsgivere med offentlig tjenestepensjon. For eksempel vil dagens G-regulering av løpende pensjoner trolig bli erstattet med en lavere indeksregulering. Dagens minimumsdekning ved full opptjening på 66 prosent vil trolig bestå. I dag får mange rundt 70 prosent etter samordning. De nye reglene kan gi en mer reell 66-prosentgrense. Begge disse forholdene kan bety reduserte kostnader for arbeidsgiver.

2009 blir et avgjørende år på mange måter. Hva resultatet blir, vet vi først senere. Men vi vet at pensjon handler om langsiktig planlegging. Derfor anbefaler vi våre kunder å se situasjonen an. Vårt mål er at Statens Pensjonskasse fortsatt skal tilby en konkurransedyktig og bærekraftig pensjonsordning til beste for både arbeidsgiver og ansatte. En ordning som bidrar til at våre kunder beholder de mest kompetente medarbeiderne og får nye stjernespillere med på laget.

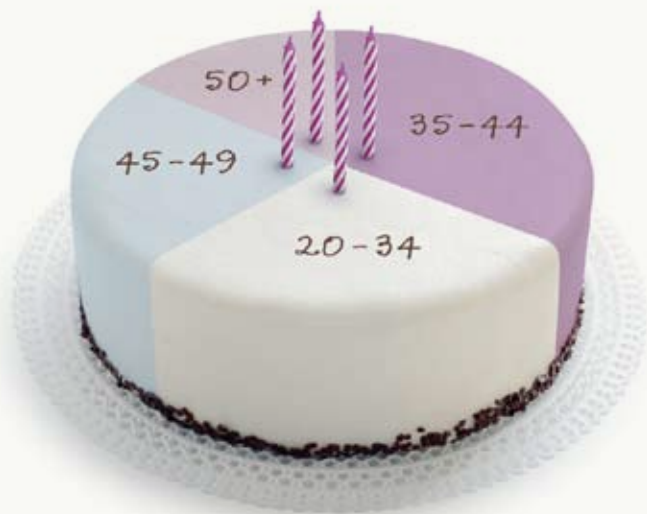
Det er nå vi rustet oss for fremtiden.

Jan Fredrik Nordby, fagsjef for kollektiv pensjon



«Det er morsomt å være på en arbeidsplass der det alltid er mennesker som har noe å lære deg.»

Våre **medarbeidere** står midt oppe i et av de største IT- og endringsprosjektene i offentlig sektor, og vi trenger de beste hodene. Statens Pensjonskasse tilbyr konkurransedyktige lønnsvilkår, interessante oppgaver og et arbeidsmiljø med spennvidde både faglig og sosialt. I 2008 rekrutterte vi flere medarbeidere enn noen gang før.



Alder og visdom

Ny kunnskap må blandes med erfaring. Derfor er det viktig å ha ansatte i ulike alders- og livsfaser. Vi trenger også en god blanding av trofaste medarbeidere med solid forankring i organisasjonen og medarbeidere som tilfører friskt blod. Det har vi.



Sykefravær ned

Sykefraværet sank til 4,5 prosent – altså under måltallet på 5 prosent. Både kort- og langtidsfraværet sank.



SPK-skolen

Store deler av pensjonsfaget er så spesielt at det ikke kan læres gjennom vanlig utdanning. Statens Pensjonskasse har en egen skole.

Kompetanse er vår viktigste kapital. Vi har aktuarer og arkivarer, lærere og løsningsarkitekter, saksbehandlere og scrummastere. 70 prosent har høyere utdanning. Samtidig ser vi at noen av våre mest kompetente medarbeidere har fått sine kunnskaper gjennom praktisk arbeid og vår egen SPK-skole. Blandingen av formal- og realkompetanse gjør oss til Norges beste på regelverk knyttet til offentlig tjenestepensjon.

Prosjekter og drift – to sider av samme sak

Vi er en prosjektorientert organisasjon. Det er en forutsetning for at vi skal være gode på endring – og endringsevne er en forutsetning for at vi skal være gode på daglig drift.

Statens Pensjonskasse omfavner livets foranderlighet – bokstavelig talt fra vugge til langt etter grav. Når det skjer noe i samfunnet vårt, skjer det også noe med de rammebetingelser som styrer oss. Dette ser vi tydelig i forbindelse med pensjonsreformen. Omfattende endringer i pensjonsregelverket skaper omfattende endringer i våre arbeidsprosesser og sentrale IT-systemer.

For å møte følgene av pensjonsreformen startet vi prosjekt «Pensjon for fremtiden» – kalt Perform. Det skjedde i januar 2008. Med en total kostnadsramme på ca. 870 millioner kroner, og en styringsramme på 656 millioner kroner, er dette et av de største it- og endringsprosjektene i offentlig sektor. Leveransene i 2008 krevde tett samarbeid med Nav og bestod av følgende hovedpunkter:

- Innføring av ny teknisk plattform for utveksling av samordningsdata
- Ny utbetalingsløsning for pensjoner
- Planlegging og oppbemanning for å møte de omfattende kravene til leveranse i 2009 og 2010.

Perform forbereder 2011

En av hovedutfordringene for prosjektet er at vi må utvikle løsninger parallelt med at regelverket utarbeides. Vi arbeider altså med en rekke x-er og y-er, og dette gjenspeiles i prosjektets gjennomføringsstrategi og utviklingsmetodikk, hvor vi har valgt en smidig tilnærming. Scrum*, som metodikken kalles, gjør at vi lettere kan utvikle løsninger og begynne å bruke disse trinnvis gjennom prosjektperioden.

Et eksempel på denne trinnvise utviklingen fikk vi i desember. Da hadde vi vår store leveranse mot Nav. Den ble satt i produksjon i januar 2009 med meget gode resultater.

Det ble tidlig klart at lokalene på Frøen ikke kunne romme den voksende prosjektorganisasjonen, og i desember forberedte vi flytting av hele Perform til leide lokaler i Sørkedalsveien 10, ved Majorstuen. Ved årsskiftet var rundt 100 høyt kvalifiserte personer fra flere fagmiljøer del- eller fulltidsengasjert med å skape nye systemer. Rekrutteringen har skjedd både internt og eksternt, og høsten 2008 inngikk vi en avtale med Accenture og Steria som hovedleverandører.

» Perform regnes for å være et av de mest spennende og utfordrende IT- og endringsprosjektene i offentlig sektor. Prosjektet stiller høye krav til kompetanse og gjennomføringsevne.

Sfinx skapte et veiskille

Våren 2008 leverte vi et helt nytt premieberegningssystem; «SPKs finansielle prosess» – internt kalt Sfinx. Dette var et omfattende prosjekt, som varte i 2,5 år og hadde en total kostnad på 95,6 millioner kroner. Da vi satte i gang dette systemet gjennomførte vi premieberegninger for alle våre 960 000 medlemmer. Dette var Norgeshistoriens største livkonvertering.

Vi har nå fått et meget godt system for premieberegninger og forsikringstekniske oppgjør. Kontoutskriftene for regnskapsåret 2007 ble levert med det nye systemet i løpet av mai 2008 – som planlagt.



Vi har samlet tung kompetanse innenfor områdene pensjonsfag, løsningsarkitektur og IT-utvikling.

Stig Johansen
PROSEKTDIREKTØR

En viktig gevinst av Sfinx er at Statens Pensjonskasse kan tilby hendelsesbasert premie til fristilte statlige kunder.

Penkval beviste vår dugnadsånd

«Prosjekt pensjon og kvalitet», kalt Penkval, ble etablert i 2008. Prosjektets første oppgave var å gjøre kontrollkjøringer for å sikre at alle får sin rettmessige pensjon. Det ble identifisert grupper som ikke hadde fått den pensjonen de hadde krav på – blant annet statsarbeiderne (se side 29). I løpet av 2008 har vi gjennomgått 42 000 statsarbeidersaker, 1 000 saker som omhandler rett til alderspensjon og 1 900 saker som omhandler rett til uførepensjon. Personer fra hele organisasjonen bidro i prosjektet.

Økt kvalitet på medlemsdata

Vi har arbeidet videre med kvalitetssikring av aktive medlemmer og medlemmer som ikke lenger er ansatt i en virksomhet tilknyttet Statens Pensjonskasse, men som likevel har opptjent rettigheter i forbindelse med tidligere ansettelsesforhold – også kalt oppsatte medlemmer. Per desember 2008 gjenstod 23 500 medlemmer, som blir tatt fortløpende. Innen 01.07.2010 vil totalt 716 050 medlemmer være kvalitetssikret.

Dynamikk er en forutsetning

Prosjektene står for annerledeshet og innovasjon. Annerledes arbeidsform. Annerledes tankegang. Annerledes mennesker – eller de samme menneskene som bruker sine kunnskaper på en annerledes måte. Det er spennet mellom det spesielle og det vanlige som driver oss fremover, og det er vår evne til å håndtere dette spenningsforholdet som gjør oss trygge på fremtiden. Vi må være i bevegelse. Den som til en hver tid har begge beina i bakken står stille.

*«Scrum» er betegnelsen på en arbeidsmetodikk som spesielt brukes i programvareutvikling. Metoden har fått navnet sitt fra rugby.

Organisasjon og medarbeidere

Statens Pensjonskasse er en organisasjon i vekst. Samtidig som vi går gjennom den største endringen noensinne, økte trivselen – og sykefraværet ble vesentlig redusert.

En organisasjon i vekst

I løpet av fire år skal organisasjonen gjennomføre et av de største IT- og endringsprosjektene i offentlig sektor noensinne. Arbeidet startet i 2008. Mens finanskrisen rullet inn over landet, rekrutterte Statens Pensjonskasse flere medarbeidere enn noen gang før. Oppbemanning ble fulgt av flere konsulenter. I mars 2009 har Statens Pensjonskasse ca. 350 ansatte og ca. 100 konsulenter fra landets ledende IT-miljøer.

Synkende turnover

Turnover måler hvor mange medarbeidere som slutter og blir erstattet av en ny medarbeider. I 2007 var tallet hele 14 prosent. Nå er vi på 12,4. Det viser en positiv utvikling, men vi ligger fortsatt over måltallet vårt – som er på 10 prosent.

Vi jobber målrettet for å beholde kompetente og erfarne medarbeidere, men samtidig er det ikke unaturlig med en viss utskiftning. Ny arbeidskraft tilfører organisasjonen nye

impulser og ny kompetanse. Statens Pensjonskasse legger også til rette for intern karriereutvikling. I 2008 byttet 14 personer jobb internt. Det er et gode både for medarbeideren og organisasjonen, og er et viktig bidrag til bedre helhetsforståelse og samhandling internt.

Konkurransedyktige betingelser

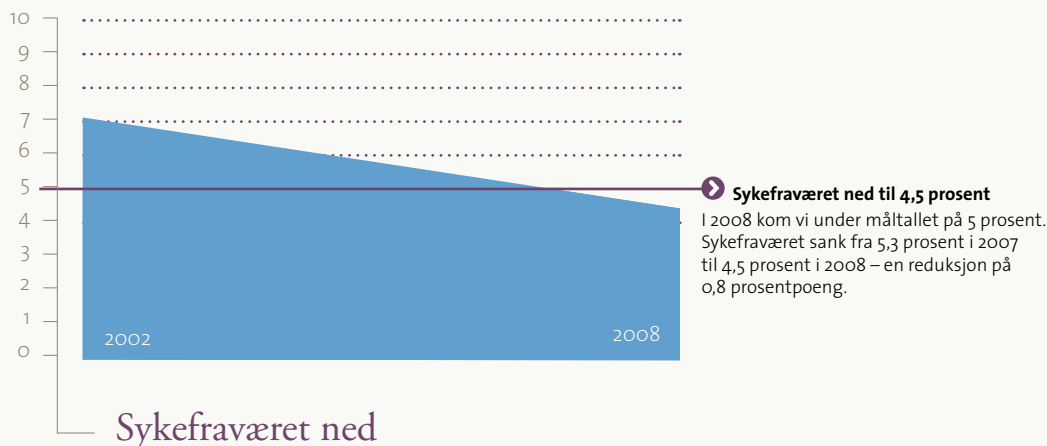
De siste 15 årene har Statens Pensjonskasse kunnet tilby stadig mer konkurransedyktige betingelser. I 1993 var gjennomsnittslønnen for ansatte i Statens Pensjonskasse 97,8 prosent av gjennomsnittslønnen for andre i staten – altså 2,2 prosent lavere. I 2008 er gjennomsnittslønnen i Statens Pensjonskasse 4,5 prosent høyere enn gjennomsnittet i staten for øvrig.

Stor nedgang i sykefraværet

I 2002 inngikk Statens Pensjonskasse en avtale med Trygde-etaten om inkluderende arbeidsliv. Da var sykefraværet på hele 7,1 prosent – som var langt over måltallet på 5 prosent.

Måloppnåelse

MÅLOMRÅDE	MÅLTALL	2007	2008	ENDRING
Antall ansatte	Ikke måltall	323	342	+19
Sykefravær	5,0 %	5,3 %	4,5 %	-0,8
Turnover	10 %	14 %	12,4 %	-1,6
Ansattes tilfredshet med ledere	80/100	81/100	80/100	-1
Medarbeidertilfredshet	80/100	73/100	79/100	+6
Gjennomsnittsalder	Ikke måltall	42	42	0
Andel kvinnelige ledere	40 %	50 %	54,8 %	+4,8
Andel ansatte med innvandrerbakgrunn	Ikke måltall	9,3 %	9,4 %	+0,1



Målrettet og systematisk jobbing med å få ned sykefraværet har gitt gode resultater. Samtidig som flere store prosjekter stilte store krav til medarbeiderne både faglig og personlig, sank sykefraværet i 2008 for første gang under den røde streken. Både korttids- og langtidsfraværet sank.

Høyere trivsel gjennom utvikling av ledere og medarbeidere

De årlige, interne undersøkelsene viser at medarbeidernes trivsel økte med fem prosentpoeng i 2008 sammenlignet med året før. Svarene viste at vi fortsatt må bli bedre på internkommunikasjon, opplevd rettferdighet og medarbeideroppfølging. Tiltak er allerede iverksatt på alle punkter.

I 2008 fikk bl.a. en gruppe ansatte ansvar for å utrede rettferdighetsspørsmålet nærmere. Gruppas anbefalinger vil bli fulgt opp i 2009. For å styrke medarbeideroppfølgingen, innførte organisasjonen blant annet et nytt verktøy for medarbeiderutvikling – Vext. I tillegg evalueres alle lederne årlig. I 2008 ble totalscoren 80, i tråd med måltallet. Utvikling og oppfølging av ledere får høy prioritet også i 2009.

En mangfoldig organisasjon

Statens Pensjonskasse har ansatte i alle aldre. 27 prosent er mellom 20 og 34 år, 35 prosent er mellom 35 og 44 år og 14 prosent er mellom 45 og 49 år. De øvrige er over 50 år. Andelen kvinnelige ledere har økt noe siste året. Nesten 10 prosent av de ansatte i Statens Pensjonskasse har innvandrerbakgrunn. Andelen er nesten fordoblet de siste fem årene.

Erfarne medarbeidere og mange nyansatte

Mer enn halve arbeidsstokken har mer enn fem års ansiennitet i Statens Pensjonskasse. 32 prosent har vært ansatt mellom fem og ti år, mens 20 prosent har mer enn ti års erfaring.

En annen trend er at andelen ansatte med mindre enn ett års ansiennitet er svært høy – hele 35 prosent. Årsaken er primært den store oppbemanningen i 2008. 14 prosent av de ansatte har jobbet her mellom ett og fem år.

Høy kompetanse og tverrfaglighet

Statens Pensjonskasse har et sterkt, mangfoldig og tverrfaglig fagmiljø. De ansatte har bakgrunn fra en rekke fagdisipliner. Annenhver ansatt har utdanning fra høyskole eller universitet. Siden 2005 har andelen med høyere utdanning økt med sju prosent. Andelen med utdanning fra videregående skole har siden 2005 sunket fra 35 til 30 prosent.

En stor andel av de med lav utdanning har lært faget sitt gjennom SPK-skolen, har lang fartstid og er blant våre mest erfarne fagfolk. I tillegg jobber ca. 100 konsulenter på langtidskontrakter i forbindelse med pensjonsreformen. Det gjør Statens Pensjonskasse til et av de mest spennende og utfordrende fagmiljøene i offentlig sektor i årene fremover.

Kvalitet inn – kvalitet ut

Går det an å være 100 prosent fornøyd når vi gjør 96 prosent rett?

Vi mener at det går an. Å være fornøyd er ikke det samme som å glemme de prosentene som er feil.

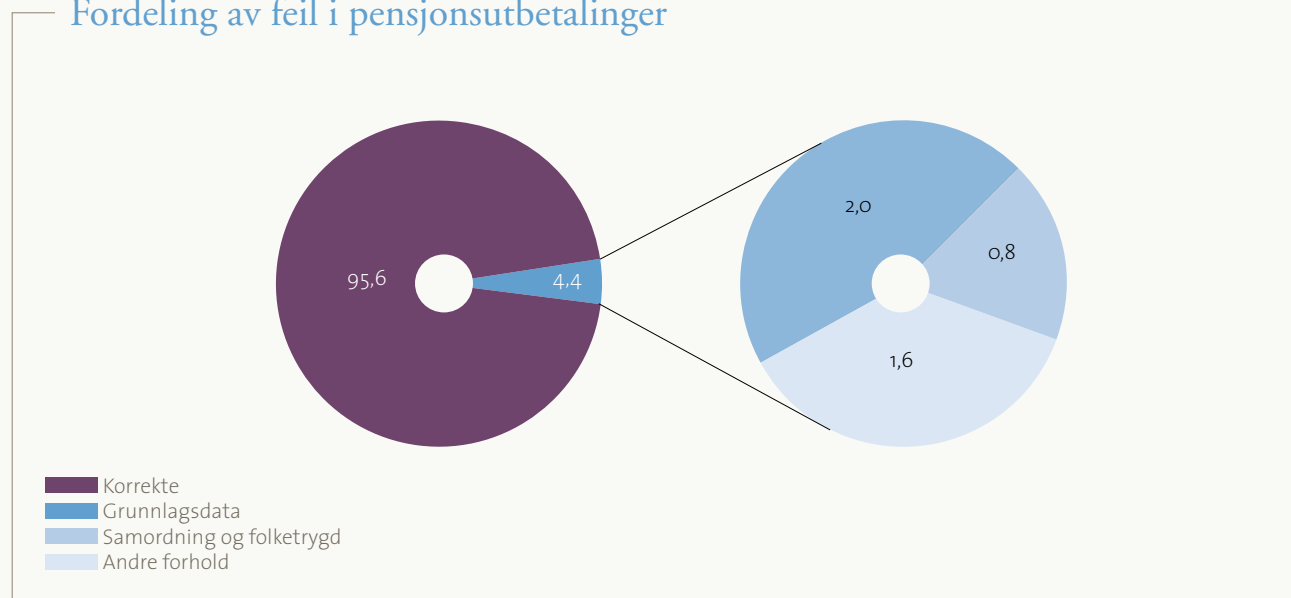
Rett pensjon og riktig premie – til rett tid. Det er målet. Pensjon handler om menneskers livsgrunnlag, og det er alvor hver gang en pensjonsutbetaling blir feil eller forsinket. Når vi måler kvaliteten på arbeidet vårt, er rettidige og riktige utbetalinger våre viktigste kriterier.

Våre eiere, Fornyings- og administrasjonsdepartementet krever for eksempel at 100 prosent av alle nye pensjonister skal få sin første pensjonsutbetaling senest én måned etter siste lønning. Men fordi det er snakk om svært komplekse utregninger, krever departementet at «bare» 96 prosent av disse førstegangsutbetalingene skal være riktige.

I år, som tidligere år, innfridde vi utbetalingsgarantien. 100 prosent av alle nye utbetalinger ble levert fra oss til rett tid, og 95,6 prosent av utbetalingene var riktige. En hovedvekt av feilutbetalingene kom av feil på grunnlagsinformasjonen. I løpet av 2008 har vi foretatt systemforbedringer som skal bringe feilprosenten ytterligere ned. Det sier vi oss fornøyd med.

Å være fornøyd med mindre enn det perfekte betyr ikke at feil er ok. Det betyr at feil er uunngåelig. Vi jobber hardt for å gjøre feilprosenten minst mulig.

Fordeling av feil i pensjonsutbetalinger



Av vår feilprosent på 4,4 refererer en hovedvekt av feilutbetalingene seg til feil i grunnlagsdata vi får fra arbeidsgivere. Andre forhold vil i hovedsak si feil som oppstår i kompliserte saker der ulike regelverk er involvert og det blir mye manuell utregning. Denne figuren gjelder daglig drift. Sakene knyttet til kvalitetsprosjektet omtalt på neste side er ikke med i denne oversikten.

Kvalitet i flere trinn

For å regne ut pensjoner og pensjonspremier må vi sammenstille en rekke tall og data, som skal gjennom kompliserte beregningsnøkler. Mange av opplysningene må vi få fra arbeidsgiver, Nav eller andre pensjonsleverandører, og kvaliteten på det arbeidet vi leverer fra oss vil være avhengig av kvaliteten på de data vi får inn.

I 2008 har vi arbeidet med å sikre kvaliteten på både datagrunnlag og arbeidsprosesser. Her er noen eksempler:

- Vi har videreutviklet samhandlingssystemene med Nav og andre.
- Vi har forbedret de 20 viktigste brevene våre. Medlemmenes plikt til selv å melde fra om endringer er understreket og forklart.

- Vi har fullført Sfinx, som er et nytt premieberegningssystem
- Vi har forbedret fakturaløsningen.
- Vi har hatt en ekstern evaluering av våre pensjonsprosesser.

Rapporten fra Pricewaterhouse Coopers konkluderer slik: «Evaluering av de utvalgte pensjonsprosessene viser at kvalitet og kvalitetssikringsrutiner med hensyn til arbeidsprosesser fungerer tilfredsstillende, men at det er noen svakheter knyttet til datagrunnlag. Forbedringsområder er identifisert både for datagrunnlag og arbeidsprosesser. SPK har allerede igangsatt flere tiltak og vår vurdering er at dersom disse tiltakene ferdigstilles med god kvalitet, vil SPK få tilfredsstillende kvalitet i datagrunnlag og arbeidsprosesser.»

Statsarbeidersaken ga nyttig kunnskap

I 2007 skrev Laagendalsposten en rekke artikler om statsarbeidere som ikke hadde fått sin rettmessige pensjon. Stortinget og Statens Pensjonskasse laget en kvalitetssikringsplan. Den har vi fulgt.

Begrepet «statsarbeider» brukes om yrkesgrupper innen staten som ikke er funksjonærer, og som ikke omfattes av hovedtariffavtalen. Ordningen omfatter blant annet Horten Verft, Kongsberg Våpenfabrikk og Raufoss Ammunisjonsfabrikk.

Frem til 1974 hadde statsarbeiderne sin egen pensjonsordning. Da ble de overført til oss, men det skulle etter hvert vise seg at ikke alle hadde fått sin tjenestetid riktig registrert i vår database ved overføringen i 1974. Totalt har Statens Pensjonskasse pensjonsansvaret for rundt 42 000 statsarbeidere, og gjennom vårt interne kvalitetsarbeid ble det klart for oss at vi måtte gå inn og sjekke disse sakene.

Krav fra Stortinget innfridd

Vi startet kvalitetssikringsarbeidet før «Statsarbeidersaken» ble et tema i media. Det fokuset saken fikk, gjorde at arbeidet ble ytterligere intensivert – og Stortinget ga oss klare oppryddingskrav. Disse kravene er innfridd.

I løpet av 2008 ble alle de 42 000 sakene gjennomgått. Det ble funnet rundt 950 saker med mangler, og det utgjør en feilprosent på 2,3 prosent. Innen utgangen av 2008 var 580 av sakene behandlet og vedtak var fattet. Blant de resterende sakene er det noen som ikke kan behandles fordi opplysninger mangler. Noen hundre saker omhandler avdøde. Disse behandles i 2009.

Utvidet ryddearbeidet

I kjølvannet av arbeidet med statsarbeiderne, fant vi også andre områder vi ønsket å kvalitetssikre. 1000 saker som omhandler opptjent rett til alderspensjon* og 1 900 saker som omhandler opptjent rett til uførepensjon** er gjennomgått. Også her fant vi eksempler på manglende utbetalinger, og det har ført til nye rutiner.

Det er aldri hyggelig å oppdage feil, men når feil avdekkes er det tilfredsstillende å vite at vi har et apparat som evner å rette dem opp. Slik sett representerer statsarbeidersaken både en belastning og en viktig inspirasjonskilde i vårt videre kvalitetssikringsarbeid.

*Blir også omtalt som «oppsatt alder»

** Blir også omtalt som «oppsatt ufør»

Service i flere kanaler

«Vi skal skape forutsigbarhet for kundene våre gjennom kompetanse og nærhet.»
Dette er vår serviceerklæring.

Mange pensjonister ble skuffet da Statens Pensjonskasse gikk over fra å utbetale pensjonen kontant til å betale over giro. Det var på 50-tallet. Pensjonistene savnet den månedlige turen til «Kassa» for å hente penger. De følte at nærheten forsvant.

I dag handler nærhet fortsatt om personlige relasjoner. I årets bedriftskundeundersøkelse svarte 80 prosent av kundene våre at de var godt fornøyd med den betjeningen og servicen de hadde møtt hos våre medarbeidere. Det forteller om relasjonsstyrke. Men nærhet anno 2008 handler om mye mer.

For eksempel om nettstedet vårt – www.spk.no, som både gir generell informasjon om Statens Pensjonskasse og har egne servicesider rettet mot personer og bedrifter. Mange av servicetilbudene våre følger denne todelingen, der person betyr de enkelte medlemmene, mens bedrift står for medlemmenes arbeidsgivere – altså våre kunder. To målgrupper som kan ha ulike behov, men samme rett til service.

Personservice

En seksjon på 22 medarbeidere tar seg av spørsmål som gjelder enkeltpersoner. De tar i mot telefoner, brev, faks, e-post og besøk fra pensjonister, medlemmer, arbeidsgivere og Nav. I 2008 mottok Personservice 166 738 henvendelser, og 80 prosent av disse kom via telefon.

Det var mange spørsmål knyttet til pensjonsreformen, og parallelt med uroen i bank- og finansmarkedet, økte også henvendelsene knyttet til lån. Andelen av lånespørsmål økte hele 78,6 prosent fra 2007. Økningen i antall telefonhenvendelser var så stor at vi ikke nådde vår målsetting med hensyn til responstid. Det er planer for styrking av servicetjenestene i 2009.

I september fikk vi på plass en ny tjeneste. Medlemmer i Statens Pensjonskasse kan nå sjekke pensjonsrettighetene sine på Minside – www.norge.no/minside.

Kundeservice

Våre 20 medarbeidere i kundefront gir god service i form av personlige møter og seminarer. I tillegg håndterer vi telefoner, e-post og brev fra om lag 1 600 arbeidsgivere.

I 2008 mottok vi rundt 6 000 telefonhenvendelser fra våre bedriftskunder. Men vi ser at stadig flere kunder velger å kontakte oss på e-post til den enkelte kundeansvarlige, eller til bedriftservice@spk.no. Kundenes bruk av vår e-posttjeneste har økt med rundt åtte prosent, mens tilfredsheten med vår elektroniske rapporteringstjeneste – SPK Interaktiv – har gått ned. Vi arrangerte derfor et brukerpanel høsten 2008, der rapporteringsansvarlige hos kundene våre pekte på forbedringspunkter. Vi er nå i gang med å følge opp disse punktene.

Vi sendte også fire elektroniske nyhetsbrev til ulike kundegrupper. Vi holdt jevnlig seminarer og kurs. I løpet av 2008 hadde vi 3 200 deltakere på våre ulike seniorkurs, mens 360 deltok på våre medlemskaps- og rapporteringskurs.

I Seksjon medlemsdata har hver enkelt kunde sin kontaktperson som følger opp de rapporteringsansvarlige ute hos kundene. Mye av tiden går med til å rette opp feil og veilede kunden i rapportering. I 2008 gjorde dette tette samarbeidet mellom oss og kundene våre at 117 284 feilrapporteringer og avvik ble rettet opp.

I tilknytning til pensjonsreformen ser vi et stadig økende behov for informasjon og rådgivning – både blant kunder, ansatte og parter i arbeidslivet.

Hvordan gjøre noe vanskelig enkelt å forstå?

Det er ramme alvor for våre medlemmer, når de ikke forstår informasjonen de får i posten. Derfor benyttet Statens Pensjonskasse anledningen til å bli med i prosjektet «Klart språk i staten».

Statens Pensjonskasse kommuniserer med våre nesten én million medlemmer gjennom flere hundre brev og skjemaer. Pensjon handler mye om juss. Språket er ofte vanskelig og byråkratisk. Og fordi vi ikke er alene om å skrive komplisert, tok Fornyings- og administrasjonsminister Heidi Grande Røys initiativ til prosjektet «Klart språk i staten». Språkrådet inviterte oss til å delta – og det var lett å si ja.

I 2008 forbedret vi 20 av våre viktigste brev og skjemaer og laget nye retningslinjer for brev. Sammen med åtte andre etater har vi delt gode og dårlige erfaringer på nettstedet www.klartspråk.no, slik at andre kan dra nytte av dem.

Satser videre på Klart språk i 2009

I 2009 skal vi ta de nye brevene i bruk og implementere dem i våre systemer. Ansatte vil få tilbud om kurs i regi av Språkrådet, og vi planlegger også våre egne kurs. Målet er å øke vår evne til å kommunisere på brukerens premisser. Vi skal teste ut en servicedesk for saksbehandlere, brukerteste skjemaer – og lære av tilbakemeldingene.

Prosjektet er starten – ikke slutten – på et viktig arbeid. Det vil ta tid før alle brev, skjemaer og all nettinformasjon fra Statens Pensjonskasse er god nok. Det er krevende å endre måten vi jobber på. Men den utfordringen har vi bestemt oss for å ta.

spk.no best i landet

I april 2008 vant spk.no Kommunikasjonsprisen for landets beste nettsted og ble – som en av tre – nominert til årets beste netttjeneste og årets statlige nettsted. Kommunikasjonsprisen er den tyngste fagprisen på kommunikasjonsområdet, og kandidater fra privat og offentlig sektor konkurrerer med hverandre. I 2007 vant spk.no sølv i den samme kåringen.

Brukeren i fokus

«Nettstedet er et eksempel på godt håndverk i alle ledd og har på flere områder vist fremgang fra i fjor», sier juryen i sin begrunnelse. «Statens Pensjonskasse har også i år evnet å begeistre juryen ved å vise målrettet fremgang, disiplin og innovasjonskraft i forvaltning av en kompleks og omfattende informasjonsmengde.»

Pensjon på agendaen

Hva betyr pensjonen for lommeboken din? For å gjøre pensjon enklere å forstå for folk flest, lanserte Statens Pensjonskasse en enkel pensjonskalkulator på aftenposten.no.

På pensjonskalkulatoren kan du med noen få klikk sjekke hva pensjonen blir – og om din pensjon er god eller dårlig sammenlignet med andres.

Pensjonskalkulatoren er utviklet i samarbeid med Norsk pensjon. I 2009 lanserer aftenposten.no en ny spørsmål og svar-tjeneste med en pensjonseksperter fra Statens Pensjonskasse.

➤ [Sjekk hva din pensjon blir på \[aftenposten.no/job\]\(http://aftenposten.no/job\).](http://spk.no)

Regnskap 2008

SPKs driftsregnskap for 2008 bærer preg av høyt aktivitetsnivå. Organisasjonen har rustet opp for å håndtere pensjonsreformen. Det gir spesielt utslag på bemannings- og IT-siden. I pensjons- og forsikringsregnskapet er det først og fremst et solid lønns- og trygdeoppgjør som preger tallene.

Statens Pensjonskasses regnskap er todelt:

1. SPK Forvaltningsbedrift er det administrative apparatet i SPK som forvalter og administrerer ordningene. Våre mer enn 350 ansatte er ansatt i SPK Forvaltningsbedrift. SPK Forvaltningsbedrift får i hovedsak inntektene fra forvaltning og administrasjon av pensjons- og forsikringsordningene i SPK Forsikring.

2. SPK Forsikring er pensjons- og forsikringsporteføljen – som omfatter de opparbeidede rettighetene til våre nesten én million medlemmer og statens pensjonsforpliktelser overfor våre medlemmer.

To regnskaper

Statens Pensjonskasse avlegger ikke et samlet regnskap for de to enhetene. Ved å dele virksomheten i to regnskaper, øker vi forståelsen for hva de ulike pensjons- og forsikringspro-

duktene omfatter. To atskilte regnskaper gir oss bedre styring og kontroll av virksomheten og de ulike ordningene Statens Pensjonskasse administrerer.

Statens Pensjonskasse administrerer også Pensjonsordningen for apotekvirksomhet for alle apotekene i Norge. Ordningen er underlagt et eget styre og egen ekstern revisjon. Regnskapet for apotekvirksomhet blir derfor presentert i en egen årsberetning.

Regnskapsprinsipper

Statens Pensjonskasse fører regnskap i henhold til to prinsipper. Det ene er eksternregnskapet til statsregnskapet, som føres i henhold til kontantprinsippet. Det andre er internregnskapet, som legger regnskapslovens bestemmelser til grunn. I denne årsberetningen presenterer SPK bare eksternregnskapet.

Regnskap for SPK Forvaltningsbedrift

Forvaltningsbedriften nådde resultatkravet fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet på 34,5 millioner kroner i 2008, etter at det var avsatt 22,5 millioner kroner til investeringsformål og 6,4 millioner kroner til reguleringsfondet. Resultatet i 2007 var 34,8 millioner.

Inntektene våre økte med 9,2 prosent fra 2007 til 2008 til 397,9 millioner kroner. Inntektsøkningen er fordelt på de fleste inntektsarter. De største bidragene er fra håndtering av uføresaker, lånesøknader og yrkesskadesaker.

Utgiftene økte med 13,3 prosent til 334,5 millioner kroner i 2008. Økningen skyldes primært betydelige oppgraderinger av og investeringer i IT-infrastruktur og fag- og støttesystemer. En annen kostnadsdriver var økt press på organisasjonen som følge av pensjonsreformen i form av flere henvendelser fra publikum og media og mer rådgivning til bedriftskunder. Generell lønns- og prisstigning medførte også en betydelig merkostnad i 2008.

► Statens Pensjonskasse Forvaltningsbedrift – resultatregnskap 2008

Tall i hele tusen	2008	2007	2006	endring i % 07–08
Inntekter				
Driftsinntekter	397 859	364 419	347 956	9,2 %
Utgifter				
Lønn	178 280	156 508	144 433	13,9 %
Andre driftsutgifter	140 237	119 501	115 953	17,4 %
Avskrivninger	16 447	19 006	17 685	- 13,5 %
Renter av statens kapital	- 474	134	425	- 452,8 %
Sum utgifter	334 490	295 148	278 496	13,3 %
Driftsresultat	63 369	69 271	69 461	- 8,5 %
Avsatt til investeringsformål	- 22 459	-40 898	-33 571	- 45,1 %
Avsatt til reguleringsfondet	- 6 426	6 453	1 131	- 199,6 %
Overskuddskrav (resultat levert til eierne)	34 484	34 826	37 021	- 1,0 %

► Statens Pensjonskasse Forvaltningsbedrift – balanse per 31.12.2008

Tall i hele tusen	31.12.2008	31.12.2007	31.12.2006
EIENDELER			
Anleggsmidler:			
Driftsmidler	185 356	109 904	90 985
Omløpsmidler:			
Kortsiktige fordringer	93	102	199
Mellomværende med statskassen	24 254	18 181	27 670
Statens rentebærende kapital	0	10 117	0
Sum omløpsmidler	24 347	28 401	27 870
Sum eiendeler	209 703	138 305	118 854
EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital:			
Egenkapital uten reguleringsfond	142 480	120 021	79 123
Reguleringsfondet	16 133	9 707	16 161
Sum egenkapital	158 613	129 728	95 284
Langsiktig gjeld:			
Statens rentebærende kapital	42 876	0	11 862
Kortsiktig gjeld:			
Kortsiktig gjeld	8 214	8 576	11 709
Sum gjeld og egenkapital	209 703	138 305	118 854

Regnskap for SPK Forsikring

Inntektene for SPK Forsikring økte med 1 milliard kroner i 2008, mens utgiftene økte med 2,3 milliarder kroner. En viktig årsak til dette var det gode lønns- og trygdeoppgjøret, som ga en betydelig økning i medlemmenes pensjonsrettigheter.

De premiebetalende kundene i Statens Pensjonskasse betalte inn 9,1 milliarder kroner i 2008. Det er 7 prosent høyere enn i 2007. De økte premieinnbetalingene var en effekt av et godt lønnsoppgjør i 2008. Både yrkesskade- og gruppelivspremien økte som følge av økte utbetalinger.

Kapitalavkastning og gebyrer fra boliglån økte med 62,9 prosent til 1 043 millioner kroner. Dermed fortsatte den kraftige veksten fra 2007. Utlånsporteføljen steg med 31 prosent til 21,1 milliarder kroner i 2008. En annen forklaring på at flere medlemmer i Statens Pensjonskasse valgte å bruke muligheten til gunstig boliglån i Statens Pensjonskasse, var at lånerammen økte fra 1,25 til 1,5 millioner kroner. Utlånsrenten steg fra 5,5 prosent ved utgangen av 2007 til 6,25 prosent ved utgangen av 2008.

Flere pensjonister ga økte utgifter

I 2008 utbetalte Statens Pensjonskasse pensjoner for 16,8 milliarder kroner. Dermed økte netto utbetalte pensjoner med 8,2 prosent sammenlignet med 2007. Økningen skyldes primært at grunnbeløpet i folketrygden (G) økte med 5,2 prosent og antall utbetalte pensjoner steg med ca. 3 prosent. Tallet inkluderer også etterbetalinger til de såkalte statsarbeiderne og medlemmer med opptjente pensjonsrettigheter (oppsatte medlemmer) som ikke hadde mottatt sine rettmessige ytelser tidligere.

SPK Forsikring betalte ut yrkesskadeerstatninger for 75 millioner kroner i 2008, som er en marginal økning i forhold til året før. Gruppelivserstatningene økte med 17,6 prosent fra 2007 til 2008 til 99 millioner kroner. De to viktigste årsakene til høyere utbetalinger er økningen i grunnbeløpet i folketrygden (G) og at gruppelivsdekningen ble forbedret i forbindelse med tariffoppgjøret 2008.

Rentene fra lån av statskassen økte med 63,2 prosent til 1 050 millioner kroner. Økningen skyldes større utlånsportefølje og at rentesatsen for innlån økte, tilsvarende utlånsattsene.

Høyere administrasjonskostnader

Administrasjonskostnadene reflekterer en aktivitetsbasert prising av de tjenestene som SPK Forvaltningsbedrift utfører for de ulike ordningene i SPK Forsikring. Administrasjonskostnadene økte med 8,4 prosent til 349 millioner kroner i 2008. Økningen skyldes generell lønns- og prisstigning, et større antall pensjoner – samt nødvendige IT-investeringer og økt informasjons- og rådgivningsbehov fra våre kunder knyttet til pensjonsreformen.

SPK Forsikring mottar bevilgninger over statsbudsjettet som dekker differansen mellom innbetalingene fra våre premiebetalende kunder og utbetalingene knyttet til de ulike ordningene. Statens Pensjonskasse mottok i 2008 et tilskudd på 9,1 milliarder mot 7,9 milliarder kroner i 2007.

Statens Pensjonskasse Forsikring – resultatregnskap 2008

Tall i hele tusen

INNTEKTER	2008	2007	2006	Endring i % 07–08
Pensjonspremie	8 896 927	8 318 377	8 222 696	7,0 %
Yrkesskadepremie	132 906	126 488	147 426	5,1 %
Gruppelivspremie	56 448	46 496	42 939	21,4 %
Sum premieinntekter	9 086 281	8 491 361	8 413 061	7,0 %
Renteinntekter lån	1 022 415	622 177	353 522	64,3 %
Gebyrer lån	20 905	18 384	14 898	13,7 %
Sum andre inntekter	1 043 320	640 561	368 420	62,9 %
Sum inntekter	10 129 601	9 131 922	8 781 481	10,9 %
UTGIFTER				
Utbetalte pensjoner (inkl. renter og avskrevne beløp)	16 842 558	15 568 036	14 387 697	8,2 %
Utbetalte yrkesskadeerstatninger	74 633	72 338	71 423	3,2 %
Utbetalte gruppelivserstatninger	99 152	84 327	70 104	17,6 %
Sum utbetalte forsikringserstatninger	17 016 342	15 724 702	14 529 224	8,2 %
Ekstraordinære utgifter (sluttoppgjør)	845 600	292 500	1 150 000	189,1 %
Renter lån av statskassen	1 050 219	643 701	360 643	63,2 %
Administrasjonskostnader SPK Forvaltningsbedrift	349 276	322 302	306 590	8,4 %
Sum andre utgifter	1 399 494	966 003	667 233	44,9 %
Sum utgifter	19 261 437	16 983 205	16 346 457	13,4 %
Tilskudd til SPK Forsikring	- 9 131 836	- 7 851 283	- 7 564 976	16,3 %

Investeringsregnskapet

I 2008 investerte Statens Pensjonskasse 111,3 millioner kroner i ulike prosjekter som skal forbedre kvalitet, infrastruktur og tjenester. Det er mer enn dobbelt så mye som i 2007. Forklaringen er pensjonsreformen.

Pensjonsreformen fikk et større omfang enn vi først forutså. For å frigjøre midler til gjennomføringen av pensjonsreformen, måtte vi nedprioritere eller redusere ambisjonsnivået på flere planlagte investeringsprosjekter.

De to største investeringsprosjektene i 2008 var Perform med 67,7 millioner kroner i 2008 og vårt nye kontoføringssystem Sfinx på 24,7 millioner. Investeringsprosjektene er nærmere beskrevet på side 24.

Av den totale investeringen på 111,3 millioner kroner var 41,9 millioner egenfinansiert og 69,4 millioner finansiert gjennom lån fra statskassen.

Fordeling utbetalte pensjoner 2008 (i prosent)

Uførepensjon 16,7 %

Ektefellepensjon 15,1 %

Barnepensjon 0,6 %

Avtalefestet pensjon 14,4 %

Spesiell førtidspensjon 1,9 %



Grafen viser hvor stor del av den totale pensjonsutbetalingen hver pensjonstype utgjør, i prosent.

► For utbetalte pensjoner fordelt på kvinner og menn, se tabell neste side.

Utbetalte pensjoner 2008

Beløp er i millioner kroner og inkluderer eventuell refusjon, renter og etterbetalinger.

Pensjonsart		Brutto utbetalt	%	Netto utbetalt (etter samordning)	%
Alderspensjon	Menn	14 119,1	37,165 %	5 949,7	34,3 %
	Kvinner	7 471,8	19,7 %	2 937,8	16,9 %
	Totalt	21 590,9	56,8 %	8 887,5	51,2 %
Avtalefestet pensjon	Menn	1 404,8	3,7 %	1 390,6	8,0 %
	Kvinner	1 144,1	3,0 %	1 115,2	6,4 %
	Totalt	2 548,9	6,7 %	2 505,9	14,4 %
Spesiell førtidspensjon	Menn	255,3	0,7 %	251,5	1,4 %
	Kvinner	81,5	0,2 %	79,0	0,5 %
	Totalt	336,7	0,9 %	330,6	1,9 %
Uførepensjon	Menn	3 126,4	8,2 %	1 038,5	6,0 %
	Kvinner	4 894,0	12,9 %	1 857,8	10,7 %
	Totalt	8 020,4	21,1 %	2 896,3	16,7 %
Ektefellepensjon	Menn	273,1	0,7 %	101,6	0,6 %
	Kvinner	5 114,6	13,5 %	2 516,2	14,5 %
	Totalt	5 387,7	14,2 %	2 617,8	15,1 %
Barnpensjon	Menn	54,3	0,1 %	54,3	0,4 %
	Kvinner	51,8	0,1 %	51,8	0,3 %
	Totalt	106,1	0,3 %	106,1	0,6 %
Sum	Menn	19 232,9	50,6 %	8 786,3	50,7 %
	Kvinner	18 757,8	49,4 %	8 557,8	49,3 %
	Totalt	37 990,7	100,0 %	17 344,1	100 %

Tabellen viser hvor mye vi utbetalte i 2008, fordelt på de ulike pensjonstypene og spesifisert for kjønn. Bruttobeløpet viser det samlede beløpet som utbetales fra folketrygden og SPK, mens nettobeløpet viser SPKs del av totalen etter samordning. Nettobeløpet viser med andre ord hvor mye mer medlemmene har fått utbetalt enn hvis de kun fikk pensjon fra folketrygden.

Antall utbetalte pensjoner 1998 og 2008



Diagrammet viser antall utbetalte pensjoner av hver type i 2008, sammenlignet med 1998. Tallene illustrerer på en god måte den begynnende eldreølgen.

➤ For antall utbetalte pensjoner fordelt på kvinner og menn, se tabell neste side.

Antall pensjoner – sammenlignet pr. 31.12.2008 og 31.12.1998

Pensjonsart	Menn				Kvinner				Totalt			
	2008		1998		2008		1998		2008		1998	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Alderspensjon	63 685	66,5 %	52 601	72,3 %	55 432	39,2 %	35 283	35,6 %	119 117	50,2 %	87 884	51,2 %
Avtalefestet pensjon	5 800	6,1 %	2 779	3,8 %	6 201	4,4 %	2 121	2,1 %	12 001	5,1 %	4 900	2,9 %
Spesiell førtidspensjon	871	0,9 %	1 338	1,8 %	332	0,2 %	936	0,9 %	1 203	0,5 %	2 274	1,3 %
Uførepensjon	17 981	18,8 %	11 766	16,2 %	38 130	26,9 %	20 654	20,8 %	56 111	23,7 %	32 420	18,9 %
Ektefellepensjon *	6 267	6,5 %	3 380	4,6 %	40 286	28,5 %	39 178	39,5 %	46 553	19,6 %	42 558	24,8 %
Barnepensjon *	1 103	1,2 %	852	1,2 %	1 059	0,7 %	902	0,9 %	2 162	0,9 %	1 754	1,0 %
Alle pensjonsarter	95 707	100 %	72 716	100 %	144 440	100 %	99 074	100 %	237 147	100 %	171 790	100 %

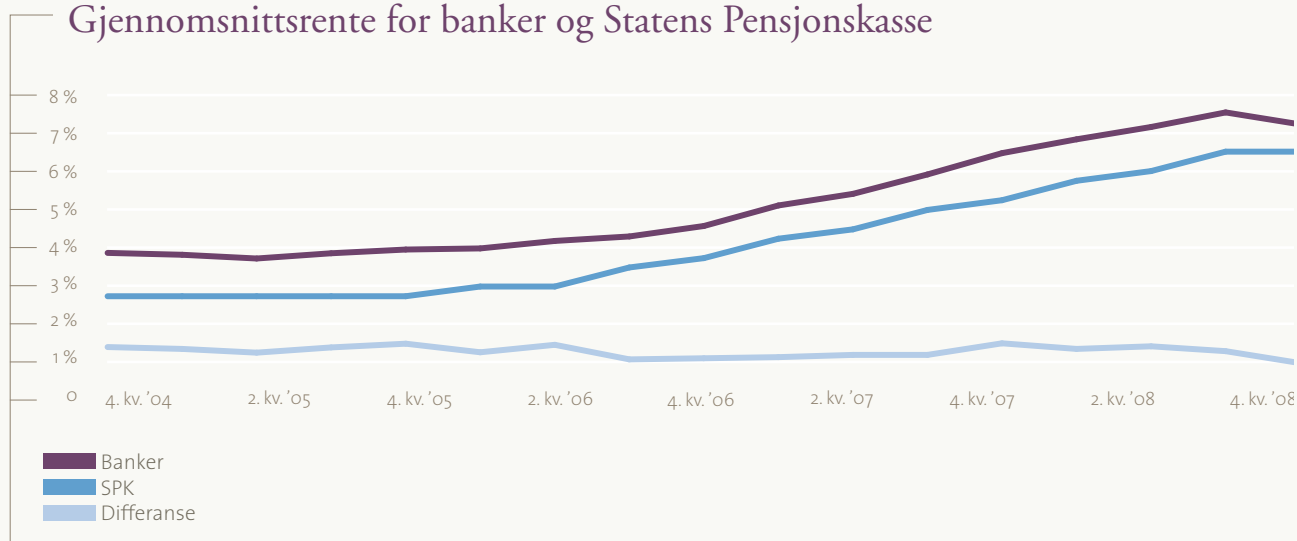
* Tallene for disse to radene viser hvor mange menn vs. kvinner som mottar ektefellepensjon, og hvor mange gutter vs. jenter som mottar barnepensjon. Tabellen viser antall utbetalte pensjoner fordelt på kvinner og menn

Gjennomsnittlig pensjonsstørrelse pr. 31.12.2008

Pensjonsart	Gjennomsnittlig brutto årlig pensjon			Gjennomsnittlig netto årlig pensjon (etter samordning)		
	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt
Alderspensjon	230 097	141 750	188 984	88 200	48 906	69 915
Avtalefestet pensjon	249 979	192 956	220 515	231 395	167 227	198 239
Spesiell førtidspensjon	274 186	231 495	262 404	300 917	257 803	289 019
Uførepensjon	178 188	132 999	147 480	54 804	46 337	49 050
Ektefellepensjon	45 707	130 252	118 871	14 641	59 948	53 849
Barnepensjon	49 343	49 221	49 283	46 870	48 025	47 436

Tabellen viser den gjennomsnittlige pensjonen medlemmene i Statens Pensjonskasse fikk utbetalt i 2008. Bruttobeløpet viser gjennomsnittlig samlet beløp som ble utbetalt fra folketrygden og Statens Pensjonskasse, mens nettobeløpet viser hvor stor del av det utbetalte beløpet som kom som følge av medlemskapet i Statens Pensjonskasse (etter samordning).

Gjennomsnittrente for banker og Statens Pensjonskasse



Figuren viser boliglånsrenten i Statens Pensjonskasse i perioden 2004 til 2008, sammenlignet med den gjennomsnittlige renten på boliglån hos bankene i samme periode. (Tallene er hentet fra Statistisk sentralbyrå.) Sammenligningen viser at renten i Statens Pensjonskasse i gjennomsnitt har ligget ett prosentpoeng under markedsrenten.

Utbetaling av yrkesskadeforsikring

	2006	2007	2008	Endring fra 2007	Endring i % fra 2007
Antall utbetalinger	191	198	204	6	3,0 %
Beløp (i 1000 kr)	52 473	70 603	55 014	-15 589	-22,1 %
Avgift Nav (tidligere Rikstrygdeverket)*	34 186	22 302	37 048	14 746	66,1 %

* Beløp som utbetales til Nav for å dekke deres kostnader i forbindelse med yrkesskadesakene.

De totale erstatningsutbetalingene har hatt en nedgang sammenliknet med 2007. Sett på bakgrunn av tidligere år kan imidlertid utbetalingene i 2007 synes å ha vært unormalt høye.

Det vil være svingninger i utbetaling av erstatning fra år til år, og det er tilfeldige variasjoner med hensyn til hvilke saker som kommer til utbetaling hvert år og med hvilken størrelse. I forhold til et gjennomsnitt over flere år, vil det enkelte år fortsatt være tilfeldige variasjoner avhengig av blant annet når skaden blir meldt SPK, skadelidtes behandlingsbehov, skadelidtes alder, skadeomfang og ikke minst endringer i rettstilstanden.

Utvikling av yrkesskadeforsikring

	2006	2007	2008	Endring fra 2007	Endring i % fra 2007
Mottatte søknader (antall)	555	574	654	80	13,9 %
Avsluttede med utbetaling (antall skader)*	123	101	89	-12	-11,9 %
Avslag (antall)*	281	292	321	29	9,9 %
Totalt antall åpne saker ved periodens utløp	613	614	514	-100	-16,3 %

Det har vært en relativt stor økning i antall mottatte nye saker i 2008. Antallet åpne saker ved utgangen av året er likevel langt lavere sammenliknet med 2007. Dette skyldes at SPK har hatt særlig fokus på å redusere restansene i saksbehandlingen, noe som har medført bedre fremdrift i sakene og flere avsluttede saker.

Milepæler 2009

● JANUAR

Ekspertutvalget som ble nedsatt for å gjennomgå utbetalinger fra Stortingets pensjonsordning avgir sin rapport til Stortingets presidentskap den 8. januar.

● FEBRUAR

Regjeringen legger frem Odelstingsproposisjon om ny alderspensjon i folketrygden den 13. februar.

● MARS

I lønnsoppgjørene i offentlig sektor i 2008 ble det inngått avtale om at det skulle settes ned et parts-sammensatt utvalg for å forberede behandlingen av offentlig tjenstepensjon og endelig tilpasning av AFP. Utvalget legger frem sin rapport 11. mars.

● VÅR/SOMMER

Ny offentlig tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor avgjøres i forbindelse med lønnsoppgjøret i offentlig sektor.

Andre avklaringer som må til for å rekke å iverksette pensjonsreformen innen 01.01.2011:

Stortinget må vedta ny offentlig tjenstepensjon.

Partene i privat sektor må komme til enighet om justert AFP-ordning.

Stortinget må avklare nye samordningsregler mellom folketrygden og offentlig tjenstepensjon.

● HØST/VINTER

Ny lov om Statens Pensjonskasse blir utarbeidet

Finansieringen av AFP må avklares

Et nytt lovforslag for ny uføre- og etterlattepensjon i folketrygden vil etter planen legges frem.



// Statens Pensjonskasse



Hold deg oppdatert om hva som skjer i pensjonsreformen

På **spk.no** vil vi holde våre medlemmer og bedriftskunder løpende oppdatert om utviklingen i pensjonsreformen og hvilke konsekvenser den vil få.

Sjekk også

- hvor mye du sparer ved å flytte boliglånet ditt til oss
- hvor stor pensjonen din blir
- om dine pensjonsrettigheter er riktig registrert

➤ www.spk.no