



Fra null til hundre

I snart 200 år har vi kombinert innovasjon og tradisjon. Vi vet når endringsfart er viktig.

Innhold

DETTE ER SPK

Dette tilbyr vi _____	2
Administrerende direktør _____	4

VÅR VIRKSOMHET

SPK i samfunnet _____	8
Vår måloppnåelse _____	10
Styrket gjennom pensjonsreformen _____	11
Slik jobber vi _____	14
Ledelsen _____	15

INNSIKT

Pensjonssystemet _____	18
Viktige forskjeller _____	20
Bærende elementer i pensjonsreformen _____	22
Pensjon har blitt mer kompleks _____	24
Har pensjoneringsalderen økt? _____	26

RESULTATER OG ØKONOMI

Pensjonsregnskapet _____	30
Premieregnskapet _____	32
Forsikringsregnskapet _____	34
Låneregnskapet _____	36
Betjeningsregnskapet _____	38
Medarbeiderregnskapet _____	40
Regnskap SPK forvaltningsbedrift _____	42
Regnskap SPK forsikring _____	56

STATISTIKK

Statistikk _____	58
Ordliste _____	61

2

Nøkkeltall

990 000 medlemmer, 46 800 lånekunder, 5,1 prosent flere alderspensjoner.
Finn flere nøkkeltall og sentrale faktaopplysninger på side 2-3.

4

Administrerende direktør

Det store målet i 2011 var å levere Perform-prosjektet til rett tid, kvalitet og kostnad – samtidig som vi opprettholdt den daglige driften. Les hva administrerende direktør Finn Melbø sier om 2011 og om utfordringer og muligheter fremover.

16

Innsikt

Vi gir deg innsikt i pensjonsmarkedet og oversikt over pensjonsreformen.

58

Statistikk

Statistikker som underbygger tallene du finner under regnskapene på sidene 30-41.

28

Resultater og økonomi

I tillegg til våre vanlige regnskaper, har vi laget regnskaper som ikke bare består av tall og kolonner. De forteller også historiene bak tallene. I en forvaltningsbedrift er det ikke bunnlinsen som viser hvilke verdier vi har skapt.

STATENS PENSJONSKASSE

Statens pensjonskasse er Norges største pensjonsordning. Vi forvalter pensjonsrettigheter på 384 milliarder kroner for 1600 virksomheter og 990 000 nåværende og tidligere ansatte i stat, skole, forskning, apotek og organisasjoner. Vi har over 390 ansatte og holder til ved Majorstuen i Oslo.

Fra null til hundre

Statens pensjonskasse skaper trygghet i alle livets faser. Vår historie startet i 1814, som en pensjonsordning for enker. Vi har vært her fra år 0 i det selvstendige Norges historie, og vi akter å bli.

I denne årsberetningen forteller vi deg hvordan og hvorfor vi får det til. Det handler blant annet om å forstå at utvikling og omstilling må skje i riktig tempo. Noen ganger er det riktig å skynde seg langsomt, men når farten betyr noe, må vi kunne akselerere raskt.

Dette tilbyr vi

Statens pensjonskasse

Ser vi bort fra folketrygden, er Statens pensjonskasse den største pensjonsaktøren i Norge.

Nøkkeltall 2011

Kunder og medlemmer		2011	2010	2009
Kunder i pensjonsordningen	Antall	1 600	1 600	1 600
Medlemmer*	Antall	990 000	971 000	950 000
• Yrkesaktive medlemmer uten pensjonsforhold	Antall	288 000	282 000	287 000
• Delvis yrkesaktive og delvis pensjonister	Antall	17 000	29 000	23 000
• Pensjonister	Antall	229 000	215 000	208 000
• Medlemmer i ikke tilknyttede virksomheter**	Antall	456 000	445 000	432 000

Tjenestepensjon

Opptjente pensjonsrettigheter	Mill. kroner	383 900	360 200	338 600
Pensjonspremie	Mill. kroner	11 400	11 600	10 400
Utbetalte pensjoner	Mill. kroner	20 400	19 100	18 200

Lån

Utlånsportefølje	Mill. kroner	42 700	33 700	27 000
Søknader om boliglån	Antall	19 350	13 900	9 500
Lånekunder	Antall	46 800	41 200	36 800

Forsikring

Premieinntekter	Mill. kroner	254	256	238
Utbetalte erstatninger yrkesskade	Mill. kroner	91	78	71
Utbetalte erstatninger gruppelev	Mill. kroner	174	142	142

Kapitalforvaltning

Fondsmidler i Apotekordningen	Mill. kroner	5 300	5 120	4 700
Årlig avkastning	Prosent	2,5	7,2	11,1

* Inkluderer Pensjonsordningen for apotekvirksomhet

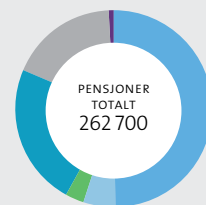
** Arbeider ikke lenger i virksomhet tilknyttet SPK, men har pensjonsrettigheter hos oss (oppsatt pensjon)

PENSJON

SPK forvalter pensjonsrettigheter for tidligere og nåværende ansatte i stat, skole, forskning, apotek og organisasjoner.

Medlemskap i Statens pensjonskasse er et verdifullt gode som arbeidsgiveren tilbyr i tillegg til ordinær lønn.

TJENESTEPENSJONER 2011



ALDERSPENSJON	131 400
AFP	13 500
SÆRALDER/ FØRTIDSPENSJON	8 000
UFØREPENSJON	61 300
EKKEFELLEPENSJON	46 600
BARNEPENSJON	2 100

Noen mottar pensjon fra flere ordninger. Tallene viser antall pensjoner og ikke antall pensjonister.

Antall alderspensjonister økte med 5,1 prosent fra 2010 til 2011. Vi fikk 3,9 prosent flere uføre.

Les mer, side 31

FORSIKRING

SPK forvalter forsikrings- og erstatningsordninger på vegne av staten:

- Yrkesskadeforsikring
- Kompensasjonsordning for psykiske senskader etter tjeneste i internasjonale operasjoner
- Andre særordninger for Forsvaret
- Gruppelivsordningen for statsansatte og ansatte i noen ikke-statlige virksomheter
- Personskadedelen av statens bilansvar
- Alle tariff- og avtalefestede personskaderstatningsordninger i staten

LÅN

Alle pensjonister og yrkesaktive medlemmer kan søke om gunstig boliglån fra SPK.

Enkeltmedlemmer kan søke om inntil 1,7 millioner kroner. To medlemmer i samme husstand kan søke om inntil 3,4 millioner kroner.

RÅDGIVNING, UTREDNING OG KURS

SPK tilbyr regnskapsfaglig bistand, pensjonsfaglig og juridisk kompetanse, samt spesialkompetanse innen aktuarfaget.

SPK tilbyr også kurs for å veilede kunder og medlemmer i pensjonsspørsmål.

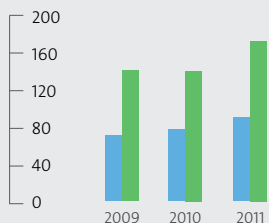
KAPITALFORVALTNING

SPK forvalter pensjonsfondet for alle apotekene i Norge.

Fondet er plassert i aksjer, eiendomsfond, norske obligasjoner og utlån.

UTBETALTE ERSTATNINGER 2009-2011

Mill. kroner



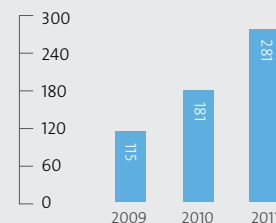
● YRKESKADE
● GRUPPELIV

UTLÅNSRENTE

2,716 %

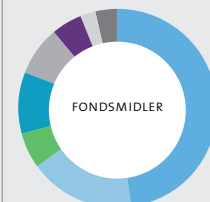
Rente på boliglån gjennom 2011. Forutsatt månedlige innbetalinger.

ANTALL KURS 2008-2011



Etterspørselen etter våre kurs har økt kraftig, spesielt etter at pensjonsreformen trådte i kraft.

ALLOKERING AV FONDSMIDLER I 2011



● RENTER OMLØP 48 %
● RENTER ANLEGG 17 %
● NORSKE AKSJER 6 %
● UTENLANDSKE AKSJER 10 %
● EIENDOM 8 %
● HEDGEFOND 5 %
● UTLÅN TIL MEDL. 2,5 %
● BANKINNSKUDD 3,5 %

Vi mottok 742 nye yrkesskadesaker. En økning på 23 prosent. Økningen kan blant annet relateres til terroranslaget 22. juli.

I 2011 mottok SPK 19 350 søknader om boliglån. En økning på 39,2 prosent fra 2010. Samlet utlånsportefølje økte med 26,7 prosent fra 2010 til 2011 – fra 33,7 til 42,7 milliarder kroner.

Vi bisto vårt eierdepartement med utredninger og analyser. Ca. 100 fristilte virksomheter og ca. 500 kommuner/fylkeskommuner fikk regnskapsfaglige leveranser.

Pr. 31.12.2011 utgjorde fondsmidlene 5,3 milliarder kroner, en økning på 180 millioner fra 2010.

Avkastningen på fondsmidlene var 2,46 prosent i 2011

Les mer, side 35

Les mer, side 34

Les mer, side 36

DETTE ER SPK

Intenst på alle områder



Det siste året med gigantprosjektet Perform. Det første året med nytt regelverk og nytt saksbehandlingssystem. Flere henvendelser enn før. Flere lånesøknader. Krevende ekstraoppgaver. 2011 ble akkurat så intenst som vi hadde forventet.

– Vi har etablert, drevet og avsluttet Norges største smidige IT- og omstillingsprosjekt, samtidig som den daglige driften har gått sin gang. Det er vi stolte av!



FINN MELBØ
ADMINISTRERENDE DIREKTØR

Statens pensjonskasse har et tydelig samfunnsoppdrag. Vi skal forvalte pensjonsrettighetene til nesten én million medlemmer på fellesskapets vegne. Statens pensjonskasse skal samtidig være en trygg, forutsigbar og kostnadseffektiv samarbeidspartner for våre 1 600 kunder.

Vårt viktigste løfte til medlemmer, kunder og eiere er at vi leverer rett pensjon og rett premie til riktig tid – uavhengig av hvilke utfordringer vi måtte møte. I de siste fire årene har dette løftet vært ekstra krevende å holde, fordi det kom en pensjonsreform som innebar at vi måtte legge om våre tekniske systemer.

En milepæl som måtte nås

Fra 2008 til mars 2012 har Statens pensjonskasse bygget nytt saksbehandlingssystem, på ny teknisk plattform, basert på nytt regelverk. Vi har etablert, drevet og lagt ned Norges største smidige IT- og omstillingsprosjekt, samtidig som den daglige driften har gått sin gang. Det er vi stolte av. Men det er de nærmeste årene som vil fortelle hva vi virkelig duger til.

Det er nå vi skal vise at de investeringene vi har foretatt gjennom fire krevende år har hatt to formål. Først gjaldt det å håndtere pensjonsreformen. Nå gjelder det å ta ut tilleggsgvinstene. I løpet av de nærmeste årene skal vi vise at verktøyet vi har bygget for å håndtere reformen også kan komme våre kunder, medlemmer og eiere til gode – for eksempel i form av bedre betjeningsløsninger, mer effektiv saksgang og flere automatiske beregningsprosesser.

Planene for hvordan disse gevinstene skal tas ut er en del av det utviklingsarbeidet vi kaller SPK 2015. Hele historien om gevinster og tilleggsgvinster av Perform-prosjektet kan du lese på sidene 11–13.

Fortsatt personlig betjening

På sidene 22–25 kan du lese om alle de nye valgmulighetene pensjonsreformen har gitt oss. Og på sidene 38–39 kan du lese at vi brukte flere ressurser på e-post, brev, kurs og personlige møter med kunder og medlemmer i 2011 enn noen

gang før, samtidig som vi opplevde besøksrekord på spk.no.

Vi må regne med å bruke store ressurser på telefonservice og annen personlig betjening også i årene som kommer. Men vi vil samtidig prioritere web-baserte tilbud som gjør at våre medlemmer og kunder kan løse flere og flere oppgaver selv. God og effektiv betjening er et sentralt punkt i vår utviklingsplan, og prosjekt Kundefokus var et av de sentrale prosjektene i 2011. Skal vi lykkes, må vi vite hva kundene og medlemmene trenger – helst før de vet det selv.

Vi er kommet et godt stykke på vei, og vi er stolte over at vi mottok flere viktige priser i 2011. Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) kåret spk.no til det mest tilgjengelige nettstedet i offentlig sektor, og Språkrådet ga oss «Klarspråkprisen» for vår satsing på klart språk både på spk.no, i brev og i all annen kommunikasjon. Spk.no fikk i tillegg bronse i Farmands konkurranse om beste offentlige nettsted både for 2011 og 2012. Slike priser gir inspirasjon, men det gir oss ingen grunn til å hvile på laurbærene.

Ingen i Statens pensjonskasse kommer til å hvile i tiden fremover. Men i 2012 skal vi styrke, stabilisere og konsolidere.

Endring og stabilitet

Det store målet i 2011 var å levere Perform-prosjektet til riktig tid, kvalitet og kostnad, samtidig som vi opprettholdt den daglige driften. Det fikk vi til. Vi har vist at Statens pensjonskasse evner å snu seg raskt rundt når det er nødvendig, men vi har også erkjent at det er viktig å forstå når man må ta seg tid til å reflektere. Perioder med store endringer må etterfølges av perioder med stabilisering, slik at det positive som ligger i endringene kan modnes og videreutvikles. Det er denne fasen Statens pensjonskasse er inne i nå.

Etter fire travle år med Perform skal vi bruke tid på å tilpasse oss alt det nye og bygge videre på de mulighetene som er skapt, slik at vi sikrer solide basisleveranser og en enda mer kostnadseffektiv drift – i tråd med vårt samfunnsansvar.



Fra null til hundre

100 prosent av alle nye pensjoner skal betales ut innen én måned etter siste lønning. I 2011 brøt vi fristen på 7 av 18 682 utbetalinger.

Vår virksomhet

Rett pensjon og riktig faktura til rett tid er vårt viktigste kundeløfte. Høy effektivitet, høy kvalitet og lave administrasjonskostnader er våre viktigste mål. Det handler også om tid. Om å bruke den tiden vi må bruke, for å gjøre jobben ordentlig. Ikke et sekund lenger.

SPK i samfunnet

På fellesskapets vegne skal Statens pensjonskasse forvalte pensjonsrettighetene til nesten én million medlemmer. Det er vårt samfunnsoppdrag.

Statens pensjonskasse skal samtidig være en trygg, forutsigbar, profesjonell og kostnadseffektiv samarbeidspartner for våre 1 600 kunder. For å ivareta vårt samfunnsoppdrag må vi møte økende forventninger fra medlemmer og kunder – samtidig som vi tjener fellesskapets interesser.

1. For våre medlemmer betyr det rett pensjon til rett tid, og hjelp til å forstå sine egne rettigheter og valgmuligheter.
2. For våre kunder betyr det riktig faktura til rett tid, og hjelp til å bruke fordelene ved medlemskap i Statens pensjonskasse som et middel til å beholde verdifull arbeidskraft. Våre kunder forventer at Statens pensjonskasse leverer gode tjenester og oppleves som en profesjonell, moderne og konkurranse-dyktig aktør i pensjonsmarkedet.
3. For staten og vårt eierdepartement betyr det at Statens pensjonskasse er en faglig rådgiver i pensjonsspørsmål og utnytter sine skalafordeler til å levere gode tjenester til lavest mulig kostnad.

Hendelser som påvirket oss i 2011

Januar

- > Pensjonsreformen trådte i kraft 1. januar.
- > Vi fikk nye regler for beregning av pensjonsgrunnlag ved etterlattepensjon.
- > Stor medieinteresse for etterbetaling av pensjon til enkemenn etter EFTA-dom og lovendring.
- > Nye spk.no lansert.

Februar

- > I 2011 kunne seks årskull gå av med pensjon, på grunn av nye regler i pensjonsreformen. Etterspørselen etter informasjon var stor, og Statens pensjonskasse inviterte kunder til seminar om pensjonsreformen i Stavanger, Tromsø og Oslo.

Mars

- > Spk.no fikk bronse i Farmands konkurranse om beste offentlige nettsted.

April

- > Forsvarssjefen, NAV-direktøren, helsedirektøren og SPK-direktøren laget i fellesskap en egen handlingsplan for å sikre god oppfølging av skadde veteraner.
- > Nye særregler for 1943-kullet ble innført for å motvirke uheldige utslag av ny samordning mellom folketrygd og offentlig tjenestepensjon.

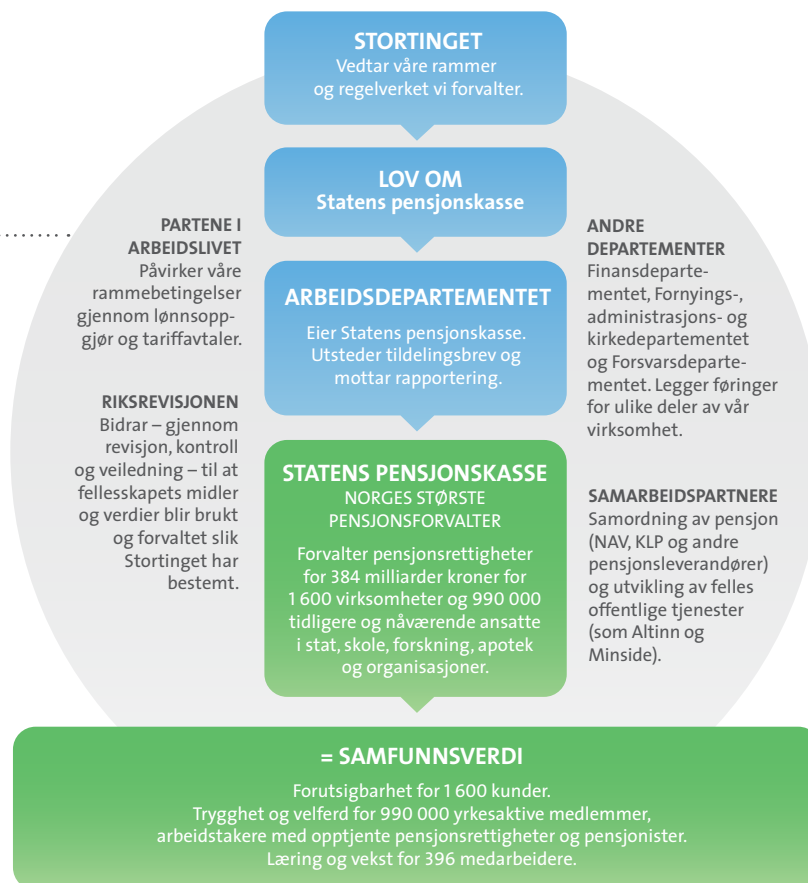
Mai

- > Nytt grunnbeløp i folketrygden ble fastsatt og ny reguleringsmetode trådte i kraft. Som et ledd i pensjonsreformen tar regulering av pensjoner ikke lenger utgangspunkt i G-beløpet, men i et snitt av pris- og lønnsveksten i samfunnet.

Juni

- > Difi holdt sin årlige eForvaltningskonferanse. Perform-prosjektet vårt ble brukt som eksempel på et vellykket stort, offentlig IT-prosjekt.
- > Den årlige reguleringen av pensjoner ble gjennomført i henhold til det nye regelverket som trådte i kraft i mai. Regelverksendringen medførte mer manuelt arbeid og forsinket etterbetaling for noen pensjonister.

Samfunnskart



Juli

- > Som et ledd i arbeidet med å kvalitetssikre våre data, sendte vi ut 163 175 informasjonsbrev til personer som kan ha utestående rettigheter hos oss på grunn av tidligere jobber (oppsett pensjon).
- > Arbeidsforskningsinstituttet startet arbeidet med å evaluere hvordan NAV, Statens pensjonskasse og andre forsikringsordninger har nådd frem med informasjon om pensjonsreformen.

August

- > Som et ledd i SPKs satsing på klart språk er 200 av standardbrevene våre forenklet. Mye av dette arbeidet skjedde høsten 2011. I løpet av året gikk drøyt 70 medarbeidere på språk- og kommunikasjonkurs.

September

- > SPK innførte en rutineendring som innebærer at vi som hovedregel ved behandling av uføresaker ikke skal kreve egen legeerklæring, men følge vedtaket til NAV når de gjør samme type vurdering.

Oktober

- > Syv enkle filmer om pensjon, finansiert av Finansmarkedsfondet, ble lagt ut på YouTube. Statens pensjonskasse var sentral faglig bidragsyter.
- > SPK inngikk samarbeidsavtale med NAV, med formål å forebygge trygdemisbruk.
- > Mediene skrev mye om endringene i regelverket for arbeid etter 67 år.

November


- > Vårt gunstige boliglån fikk stor omtale i en rekke medier.












Desember

- > Stortinget vedtok endringer i folketrygdloven vedrørende ny uføretrygd og alderspensjon til uføre. Lov om pensjonsordning for stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer ble også vedtatt.
- > SPK ble kåret til årets mest tilgjengelige nettsted i konkurranse med 700 offentlige nettsteder. Kåringen var i regi av Difi.
- > Gigant-prosjektet Perform ble avsluttet i mars 2012.

VÅR MÅLOPPNÅELSE I 2011

DET VAR FORVENTET at 2011 ville bli et vanskelig år. Store leveranser fra Perform, kombinert med krevende ekstraoppgaver, har gitt oss spesielle utfordringer. Overgangen til nye og mer komplekse reguleringsregler, og en massiv, uventet pågang fra lånekunder har også vært krevende. I lys av dette må vi si oss fornøyde med de resultatene vi har oppnådd, til tross for at måloppnåelsen er noe lavere enn i 2010.

 INNFRIDD
 DELVIS INNFRIDD
 IKKE INNFRIDD

	KRAV	RESULTAT		KOMMENTAR
Overskudd	-15,8 mill kr	12,2 mill kr		Overskuddet på 28 millioner kroner skyldes i hovedsak økte volumer og økte inntekter knyttet til blant annet kurs og lån. > Se side 36 og 38
Rettidig utbetaling av nye pensjoner Alle nye pensjoner skal utbetales innen én måned etter siste lønning.	100 %	99,9 %		Vi iverksatte 18 632 nye pensjoner. Det er en økning på ca 4 %. Vi har hatt 7 brudd på utbetalingsgarantien. > Se side 30
Beregning av nye pensjoner Hver måned gjennomfører vi stikkprøvekontroller av et representativt utvalg av nye pensjonsutbetalinger for å se om beregningene er riktige.	96 %	93,1 %		2011 var første år med nytt pensjonssystem, nye og mer komplekse reguleringsregler og nytt saksbehandlingssystem. Det var et generelt økt press på alle produksjonsenheter. Dette har medført flere feil enn vanlig. > Se side 30
Endring av pensjoner Måles på samme måte som nye utbetalinger.	94 %	93,1 %		
Avskrivninger De totale avskrivningene, inkludert beregnede rentekostnader, skal ikke overstige 0,5 prosent av pensjonsutbetalingene.	0,5 %	0,18 %		Vi ligger godt innenfor målkravet.
Renteutbetaling Renteutbetaling på grunn av for sen utbetaling av pensjon skal ikke overstige 1,6 promille av pensjonsutbetalingene.	< 1,6 ‰	0,4 ‰		Renteutbetalingene har sunket kraftig i de siste årene. Fra 1,6 ‰ i 2008 til 1,03 ‰ i 2010 – og nå, i 2011, til 0,4 ‰
Lån til kjøp av bolig Skal behandles innen 4 uker.	< 4 uker	å jour		Vi mottok 19 350 søknader i 2011. En økning på 39,2 % fra 2010. > Se side 36
Refinansiering av boliglån Skal behandles innen 4 uker.	< 4 uker	ikke å jour		Vi har rustet opp mottakerapparatet, men pågangen av søkere var større enn forventet. > Se side 36
Utbetaling av gruppeleviserstatning Skal skje innen 7 virkedager etter at all dokumentasjon foreligger.	< 7 dager	5 brudd		Vi foretok 254 utbetalinger – en økning på 31 % fra 2010. Utbetalt beløp økte tilsvarende med ca. 30 %. 5 brudd betyr at 98 % ble utbetalt innenfor fristen. Det var ingen brudd i siste tertial. > Se side 34
Utbetaling av yrkesskadeerstatning Skal skje innen 4 uker.	> 85 %	92,8 %		Vi ligger godt innenfor målkravet. > Se side 34
Skriftlige henvendelser om pensjon og lån Henvendelser til personservice skal besvares innen 4 uker.	< 4 uker	å jour		I 2011 fikk personservice 42 800 skriftlige henvendelser. En økning på 30 % fra 2010. > Se side 38

Styrket gjennom pensjonsreformen

Ny teknologi. Nye kunnskaper. Nye muligheter til å styrke posisjonen som Norges ledende leverandør av offentlig tjenestepensjon. Pensjonsreformen har gitt Statens pensjonskasse en gyllen sjanse. Her er historien om hvordan vi griper den.

01.01.2011 var en milepæl for Statens pensjonskasse. Da stod vi klare til å håndtere pensjonsreformen, etter et langt og krevende løp. Vi hadde skiftet ut vår tekniske plattform, bygget et nytt saksbehandlingssystem og implementert nytt regelverk på kortere tid enn det mange mente var mulig.

Nå, i de nærmeste årene, skal vi vise at verktøyene vi utviklet for å håndtere nye pensjonsregler også kan brukes til å skape bedre betjeningsløsninger, mer effektiv saksgang – ja, til å forbedre hele vår forretningsdrift.

Vi bruker pensjonsreformen til å utvikle vår egen virksomhet. Det er dette vi mener når vi sier at pensjonsreformen har styrket oss. Det var ingen selvfølge at det skulle gå slik.

Teknologisk kvantesprang

01.01.2011 var en milepæl som måtte nås. Det var fattet et vedtak som Statens pensjonskasse måtte sette ut i livet, selv om utgangspunktet ikke var det beste.

Sagt på en annen måte:

Politiske reformer skjer ikke i et vakuum.

Da pensjonsreformen ble vedtatt, falt det sammen med andre endringer som fikk betydning for Statens pensjonskasse. NAV hadde for eksempel endret sine IT-systemer, og det fikk konsekvenser for IT-systemene våre, siden SPK

samordner sine ytelser med folketrygden. Vi er derfor avhengig av at NAV oversender korrekte data til oss. Det er dessuten NAV som betaler ut alle pensjonene fra Statens pensjonskasse. Vi har altså en utstrakt datautveksling, og endringene hos NAV førte til at vi måtte bygge nye samhandlingssystemer.

Stortinget hadde også vedtatt ny løsning for midlertidige ytelser i folketrygden – arbeidsavklaringspenger – fra 1. mars 2010.

Arbeidsavklaringspenger er også samordningspliktig med offentlig tjenestepensjon og krevde derfor endringer i vårt saksbehandlingssystem.

Vi så at det ikke ville være mulig å håndtere alle disse utfordringene med den teknologien vi hadde. En kraftig oppgradering var nødvendig, og den måtte komme raskt.

Gigantprosjektet Perform

Løsningen ble at vi etablerte et samleprosjekt i 2008. Prosjektet fikk navnet Perform – pensjon for fremtiden. Fra første stund var vi klare på at dette ikke skulle være et tradisjonelt, konsulentdrevet IT-prosjekt. Prosjektet ble drevet og ledet av Statens pensjonskasse. En tredjedel av prosjektdeltakerne ble hentet fra egne rekker, og hele toppledelsen var involvert.

I løpet av fire år måtte vi bygge opp, drive og

Pensjon for fremtiden

Perform betyr «pensjon for fremtiden» og er navnet på prosjektet vi etablerte i 2008.

800 000

PROSJEKTTIMER

180

PROSJEKTMEDARBEIDERE,
HVORAV 30 PROSENT FRA SPK

12

DELLEVERANSER

1 milliard

KRONER INVESTERT

Dette har Perform levert

- Nytt saksbehandlingssystem med innebygget veileder for å sikre effektiv og ensartet saksbehandling.
- Bedre simulering-løsninger, altså kalkulatorer for å beregne pensjon, basert på nytt regelverk og faktiske data. Samordner pensjon fra Statens pensjonskasse med folketrygden. Åpner for flere kombinasjonsmuligheter enn tidligere.
- Automatisert beregningssystem – både for nytt regelverk i forbindelse med pensjonsreformen og for ny ordning med arbeidsavklaringspenger.
- Ny løsning for samhandling med NAV.
- Automatisert innhenting av eksterne data og automatisering av interne beregninger.
- Forbindelse mellom saksbehandling-løsning og elektronisk arkiv.

avvikle en organisasjon på 180 årsverk – hvorav rundt 60 kom fra våre egne områder, mens resten var eksterne konsulenter. Statens pensjonskasse, med i underkant av 400 ansatte, drev altså en ny virksomhet på størrelse med en middels stor norsk bedrift, samtidig som det var «business as usual» i linjeorganisasjonen. Nær én million medlemmer og 1 600 kunder skulle ha sine pensjoner, sine fakturaer og den servicen de var vant med fra oss.

Det var en stor og sammensatt utfordring. Spesielt fordi den nye prosjektorganisasjonen la beslag på mange av de mest erfarne medarbeiderne, slik at linjen mistet verdifull kompetanse og kapasitet. Men det innebar samtidig at prosjektet ble tilført den kompetansen og praktiske virkelighetsforståelsen som var nødvendig for å bygge akkurat det verktøyet Statens pensjonskasse trengte. Vi sikret dessuten at våre egne ledere og prosjektmedarbeidere hadde verdifull erfaring med seg «hjem» den dagen prosjektet tok slutt og linjeorganisasjonen skulle drifte og utvikle systemene videre på egenhånd.

Et konsolideringsår

Gjennom Perform har Statens pensjonskasse levert et av de største prosjektene i offentlig sektor, og det største i Norge som har tatt i

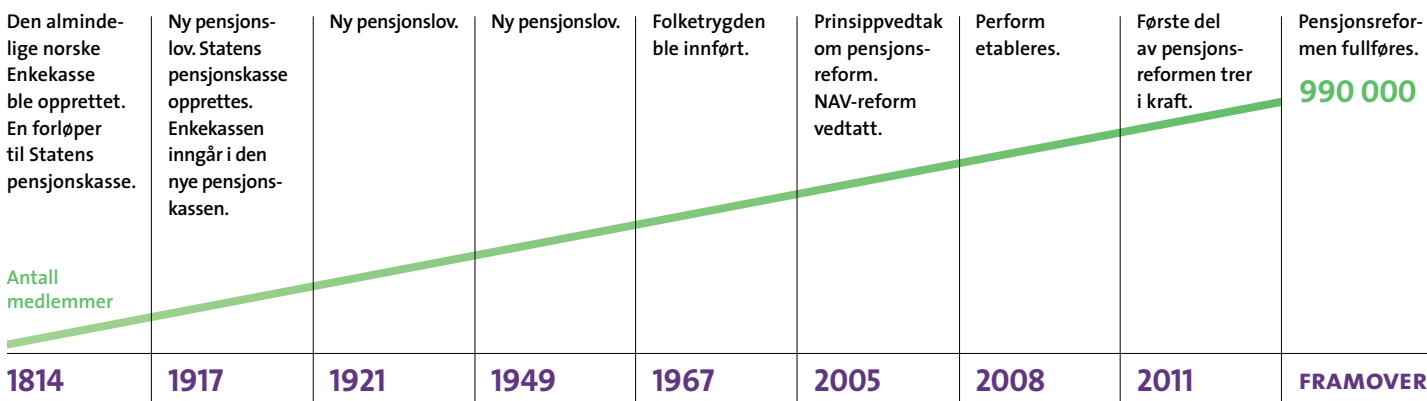
bruk såkalt smidig utviklingsmetodikk. Prosjektet er levert til rett tid, kvalitet og kost, og det er organisert på en måte som har skapt oppmerksomhet. Våre fagfolk er for eksempel blitt ettertraktede foredragsholdere.

Statens pensjonskasse har altså lyktes med sitt IT- og omstillingsprosjekt. Men det har vært krevende å innføre nye regler og nye tekniske systemer samtidig. Da landets politikere bestemte at Norge trengte en pensjonsreform, ble vi plassert i en tidsklemme som innebar at vi måtte sette mye av vårt eget utviklingsarbeid på vent.

Etter fire intense år har vi nå muligheter for å sette vår egen agenda, og vi har bestemt at 2012 skal være et konsolideringsår. Vi skal bruke året til å få det nye saksbehandlingssystemet under huden, og til å ta oss av oppgaver som vi har vært nødt til å prioritere ned for å komme i mål med vårt krevende omstillingsprosjekt.

Vi skal dessuten fortsette arbeidet med å planlegge neste utviklingsfase for Statens pensjonskasse. Hvordan bruker vi den nye teknologien til å bli mer effektive, smidigere, mer samkjørte – kort sagt; en bedre pensjons-

Statens pensjonskasse gjennom flere århundrer



leverandør for kunder, medlemmer og eiere? Dette er spørsmål vi har stilt oss hele veien, og svarene er i ferd med å meisles ut.

Neste milepæl er 2015

Hovedmålet for Perform har vært å gjøre Statens pensjonskasse i stand til å håndtere nye pensjonsregler. Men teknologien åpner for at vi kan ta ut en rekke tilleggsgevinster. Parallelt med byggingen som pågikk i prosjektet, har vi derfor jobbet med å definere hvilke forretningsmål vi vil at teknologien skal hjelpe oss til å oppnå, og hvilke utviklingsprosjekter vi skal prioritere når.

Arbeidet har resultert i en samlet målbeskrivelse vi har valgt å kalle SPK 2015. Vi er også i ferd med å ferdigstille en helhetlig tiltaksplan. Samtidig har vi arbeidet med å justere organisasjonen vår, slik at de interne arbeidsprosessene våre blir mest mulig effektive.

Årene frem til 2015 skal vi altså bruke til å styrke og effektivisere vår kjernevirksomhet. Vi skal for eksempel bygge nye betjeningsløsninger, slik at det blir både enklere og mer effektivt for våre kunder og medlemmer å kommunisere med oss.

Og i 2013-2014, når regelverket er klart for de gruppene som ikke var omfattet av første del av pensjonsreformen, skal vi håndtere en ny reformbølge. Da er vi godt forberedt.



OLE MARTIN GUDESEN

LEDER FOR SEKSJON FORRETNINGSUTVIKLING.
TIDLIGERE LEDER AV DELPROSJEKT FORRETNING I PERFORM

– IT og forretning lærte å samarbeide

– Gjennom Perform-prosjektet har vi sett hvordan vi kan få teknologisk utvikling og forretningsutvikling til å bli to sider av samme sak. På sikt kan dette vise seg å være den største verdien som prosjektet har skapt. Ny teknologi er ikke et mål i seg selv. Teknologien er kun et redskap for å nå forretningsmål. I teorien er det lett å være enig i et slikt utsagn. I praksis viser det seg ofte at IT-prosjekter blir drevet på teknologiens premisser, og at IT og forretningsutvikling blir sett på som to separate fagområder.

Vi ønsket det annerledes. Da vi etablerte Perform var vi veldig klare på at dette ikke skulle være et tradisjonelt IT-prosjekt som ble drevet av eksterne teknologer. Det skulle være et utviklingsprosjekt som involverte hele organisasjonen, og som støttet opp under Statens pensjonskasses strategiske mål. Derfor valgte vi å lede prosjektet selv, og vi etablerte en prosjektorganisasjon med Statens pensjonskasse som eier og driver i tett samarbeid med to eksterne leverandører.

KONTROLL UNDERVEIS

Vi gikk inn i prosjektet med 60 egne årsverk. Det innebar at vi hadde våre egne folk involvert i alle prosesser. Dermed kunne vi sikre at både brukerbehovene, pensjonsfaget og Statens pensjonskasses strategiske målsettinger ble ivaretatt.

Vi etablerte tverrfaglige team som sto for opplæringen i linjen, og vi valgte et løp med mange

leveranser fordelt over hele prosjektperioden. Det innebar at vi sikret kompetanseoverføring og kvalitetssikring underveis i produksjonen. Dermed fikk vi en helt annen kontroll enn vi hadde fått, dersom vi hadde latt prosjektet «leve sitt eget liv» fram til én, stor sluttleveranse.

FÅTT DET VI BESTILTE

Formen vi valgte gjorde oss til tydelige kravstillerne, og vi har fått det vi bestilte. I tillegg har vi fått svært viktig erfaring å ta med oss, når vi nå skal videreutvikle de verktøyene som ble skapt i prosjektperioden.

Vi overtar ikke noe som eksterne leverandører har bygget på våre vegne. Vi overtar noe som vi har bygget selv, med hjelp fra eksterne leverandører. For å få det til har vi vært nødt til å teste ut nye samarbeidsformer mellom IT-området og våre ulike forretningsområder. Vi har greid å synliggjøre hva som har vært vanskelig, og hva vi har fått til – altså hvor samarbeidet mellom IT og forretning fungerte godt, og hvor det ikke fungerte. Denne erfaringen drar vi nytte av i linjeorganisasjonen, og vårt IT-område er organisert i forretningsstøtteteam som har ansvar for IT-leveransene i de ulike forretningsprosessene.

Samarbeidet vi måtte trene på for å få Perform-leveransene i havn kan vise seg å være vår største suksessfaktor når vi nå skal videreutvikle systemene våre, i tråd med de forretningsmålene vi har fastsatt i målbildet SPK 2015.

Slik jobber vi

FORRETNINGSOMRÅDER
STØTTEOMRÅDER

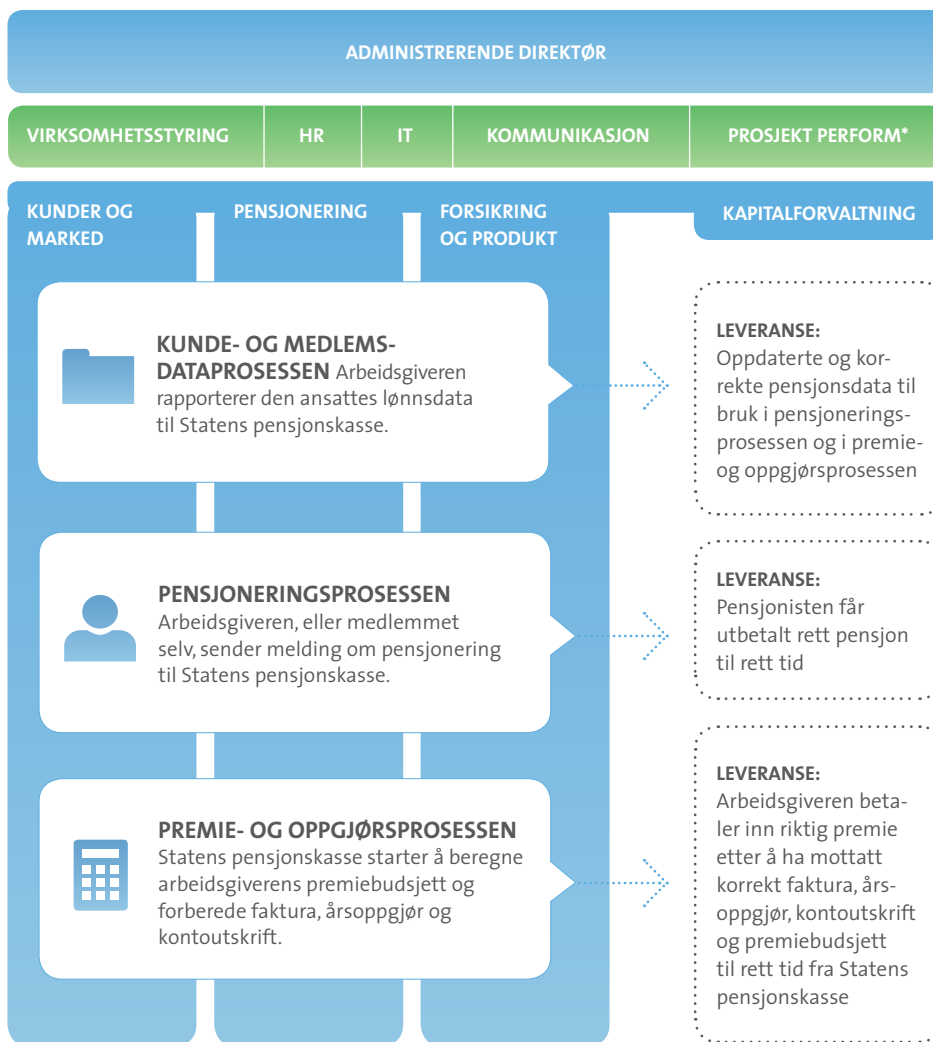
Statens pensjonskasse er Norges største leverandør av offentlig tjenstepensjon. I tillegg til alderspensjoner, AFP, uførepensjoner og etterlattepensjoner, leverer vi også forsikringer og lån.

Det er svært mange ulike arbeidsoppgaver som må utføres for at hver enkelt pensjonist skal få rett pensjon til rett tid, år etter år. Dette er oppgaver som krever ulik kompetanse og innsats på tvers av fagområder, i flere forskjellige arbeidsprosesser.

Statens pensjonskasse er derfor en linjeorganisasjon som jobber i matrisedimensjonen. Vi har opprettholdt en tradisjonell linjeorganisasjon med fire forretningsområder og fire støtteområder. Samtidig er det viktig å få til gode leveranser på tvers av linjeorganisasjonen. Hovedleveransene på tvers er knyttet til tre kjerneprosesser:

- Kunde- og medlemsdataproessen
- Pensjonsprosessen
- Premie- og oppgjørprosessen

I tillegg til de tre kjerneprosessene i figuren til høyre, har Statens pensjonskasse egne prosesser for betjening, personskadeerstatning, lån og regnskapsberegninger. Fram til årsskiftet 2011/2012 hadde vi også prosjektorganisasjonen Perform med 180 ansatte og konsulenter.



*Prosjekt Perform ble avsluttet våren 2012.

**FINN MELBØ****ADMINISTRERENDE DIREKTØR**

Har vært direktør i Statens pensjonskasse siden 2008. Finn Melbø er utdannet cand.polit. og cand.paed. ved Universitetet i Oslo, og han har lang ledererfaring fra både kommunal og statlig sektor. Fra 1993 til 2002 var han avdelingsdirektør i Arbeids- og administrasjonsdepartementet. I 2003 ble han ekspedisjonssjef i Arbeidsgiverpolitisk avdeling i Fornyings- og administrasjonsdepartementet – der han arbeidet til 2008.

**KARI LUND****DIREKTØR FOR VIRKSOMHETSSTYRINGSOMRÅDET OG KAPITALFORVALTNINGS-OMRÅDET**

Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole, med variert erfaring innen økonomi, finans og forretningsutvikling fra DnB. I 2001 ble hun viseadministrerende direktør og leder for Privatdistribusjon i Storebrand Bank, og deretter prosjektdirektør Strategi i Storebrand ASA – før hun kom til oss som økonomidirektør i 2005. Styreverv innen privat og offentlig sektor.

**HARALD LUNDH****DIREKTØR FOR PENSJONERINGSOMRÅDET**

Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole. Harald Lundh har lang og variert ledererfaring innen kunderettet virksomhet og drift, primært fra finansnæringen. I perioden 2003–2004 var han økonomidirektør i Statens pensjonskasse. Deretter gikk han over i lederstilling i bank. Han kom tilbake til Statens pensjonskasse som direktør for pensjoneringsområdet i 2009.

**CATHRINE DEVOLD****DIREKTØR FOR IT-OMRÅDET**

Er utdannet ved Datahøgskolen i Oslo, med videreutdanning innen ledelse og økonomi fra Handelshøyskolen BI. I 1995 begynte Cathrine Devold å jobbe i Electronic Data Systems (EDS) – først som seniorkonsulent, og senere som leder for konsulentvirksomheten i EDS Norge. I 1999 ble hun IT-sjef i Oslo Børs Informasjon (OBI) og deretter prosjektsjef og utviklingssjef på Oslo Børs, frem til hun begynte i Statens pensjonskasse i 2006.

Ledelsen

**LISE LØWE****DIREKTØR FOR KUNDE- OG MARKEDSOMRÅDET**

Diplomøkonom fra BI. I perioden 1981–1999 jobbet Lise Løwe i Postbanken, der hun hadde ulike funksjoner – før hun ble avdelingsjef for Elektronisk Betalingsformidling. I perioden 1999–2003 var hun rådgiver og avdelingsleder i Cap Gemini Ernst & Young, med ansvar for kunde- og markedsstrategier (CRM). Hun kom til Statens pensjonskasse som direktør for pensjoneringsområdet i 2004.

**STEFFEN SUTORIUS****DIREKTØR FOR FORSIKRINGS- OG PRODUKTOMRÅDET**

Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole og høyskolekandidat fra Høgskolen i Agder. Har også matematikkutdanning fra Universitetet i Oslo. Steffen Sutorius kom til Statens pensjonskasse i 1998. Høsten 2009 ble han ansvarlig for forsikrings- og produktområdet. Han var også prosjekteier i prosjekt Perform. Steffen Sutorius sluttet i Statens pensjonskasse våren 2012.

**ANNE SOLVANG HOFF****DIREKTØR FOR HR-OMRÅDET**

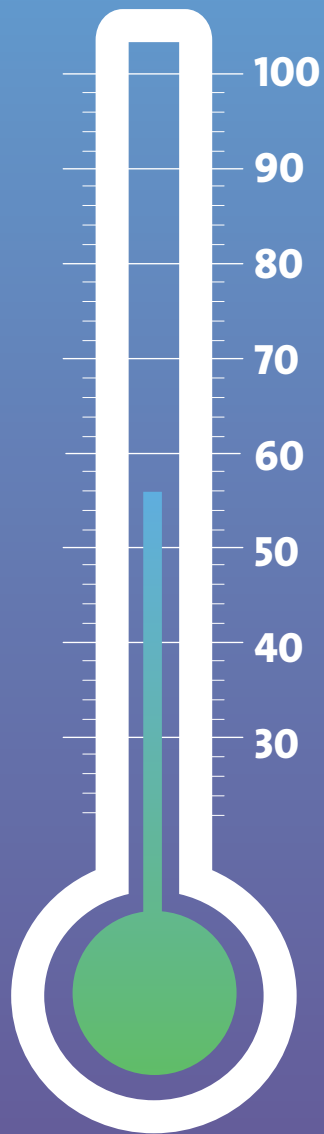
Cand.mag. fra Universitetet i Oslo. Anne Solvang Hoff har erfaring fra HR og organisasjonsutvikling i Alcatel-konsernet, og hun var studiesjef for MBA-studiet på Oslo handelshøyskole – før hun gikk over som programdirektør for Master of Management-studiet ved Handelshøyskolen BI (1994–2001). Fra 2001 var hun seniorrådgiver med ansvar for leder- og kompetanseutvikling i Forsvarsbygg. Hun kom til Statens pensjonskasse i 2007.

**ONAR AANESTAD****DIREKTØR FOR KOMMUNIKASJONSOMRÅDET**

Statsviter fra Universitetet i Oslo, med spesialisering på konfliktstudier og Midtøsten. Onar Aanestad har bred kommunikasjonsfaglig erfaring fra offentlig og privat sektor og i 2003–2004 var han stedlig representant for Norges handikapforbund i Jerusalem. Før han kom til Statens pensjonskasse i 2008, var han seniorrådgiver i kommunikasjonsbyrået Gazette innenfor områdene strategisk rådgivning, kampanjer og årsrapporter.

**STIG JOHANSEN****PROSJEKTDIREKTØR FOR PERFORM**

Er utdannet elektroingeniør ved Trondheim ingeniørskole. Stig Johansen tok deretter pedagogisk utdannelse og jobbet som lærer frem til 1984. Da begynte han å studere på BI. Kom til Statens pensjonskasse i 2009, etter å ha ledet tunge, internasjonale prosjekter i privat sektor. Stig Johansen var prosjektdirektør i Perform frem til januar 2012.



Fra null til hundre

Etterspørselen etter kurs og foredrag øker år for år. I 2011 holdt vi 55 prosent flere kunde- og medlemskurs enn i 2010.

Innsikt

Vi har landets bredeste fagmiljø innen offentlig tjenstepensjon. Vi følger utviklingen i pensjonsmarkedet nøye, og vi merker at også kundene og medlemmene våre har et økende behov for å forstå – og følge med.

Pensjonssystemet

Privat eller offentlig? Innskudd eller ytelse? Spørsmålene står i kø for den som skal orientere seg i pensjonsmarkedet, og det er lett å sammenligne epler og pærer.

Egen pensjonssparing

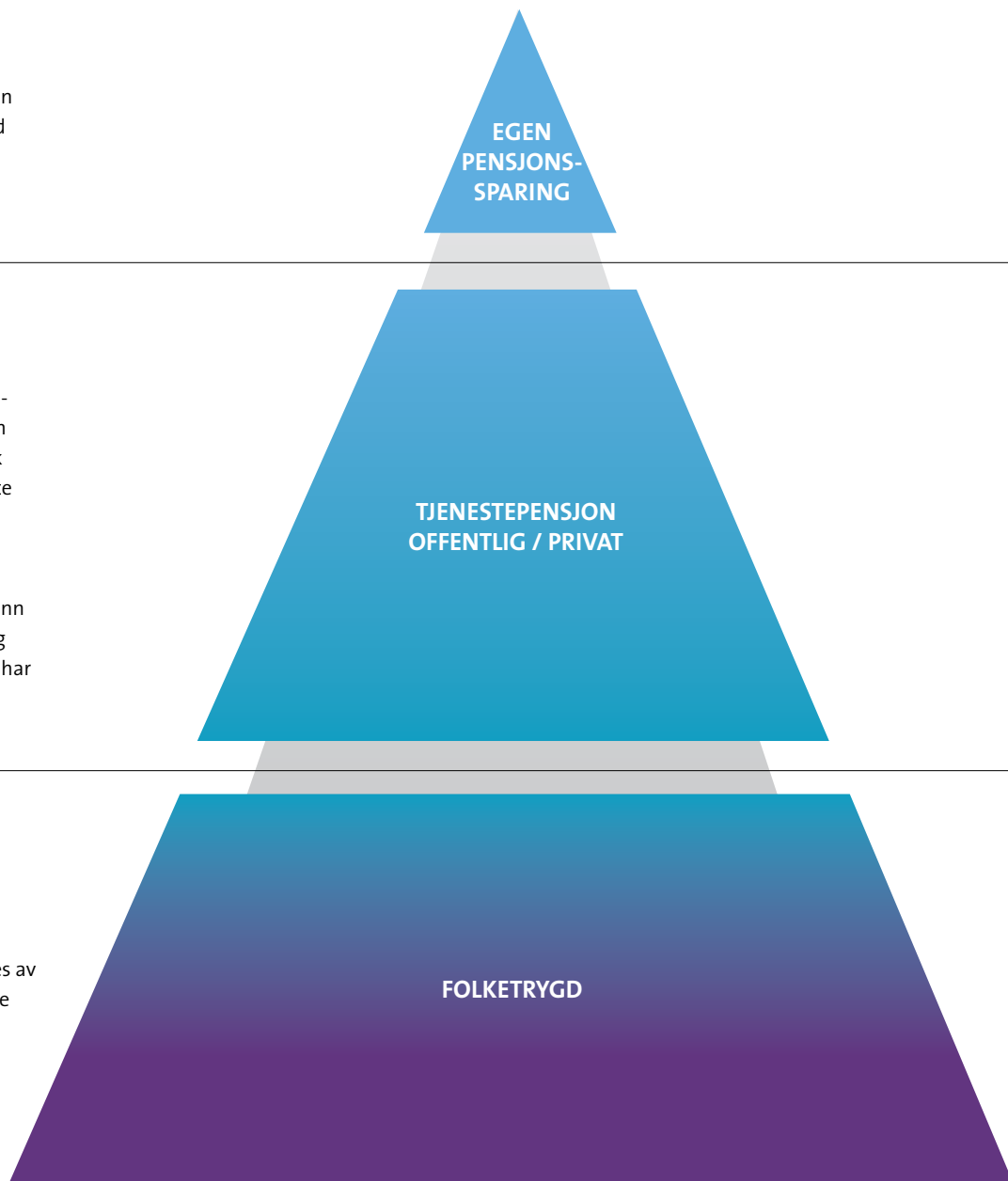
Hvis du ønsker det, kan du inngå frivillige spare- eller pensjonsavtaler slik at pensjonen blir høyere. Du kan for eksempel spare i fond eller tegne individuelle pensjonsavtaler hos bank eller forsikringselskap.

Tjenstepensjon

Tjenstepensjon tjenes opp når du er i et arbeidsforhold. I 2006 ble det innført obligatorisk tjenstepensjon i Norge (OTP). Før den tid hadde tjenstepensjon vært obligatorisk i offentlige virksomheter og valgfritt i private virksomheter. Det innebar at store deler av arbeidstakerne i privat sektor ikke var med i en tjenstepensjonsordning. I dag er det hovedsakelig personer som jobber mindre enn 20 prosent, ansatte i enkeltmannsforetak og frilansere uten ansettelsesforhold som ikke har obligatorisk tjenstepensjon.

Folketrygden

Folketrygden er en obligatorisk forsikrings- og pensjonsordning som administreres av Arbeids- og velferdsetaten (NAV). Finansieres av Statskassen. Folketrygden ble innført i Norge 1. januar 1967.



> Det norske pensjonssystemet er tredelt. Det består av folketrygd, ulike tjenestepensjonsordninger og ulike former for egen pensjonssparing.

> For noen arbeidstakere blir folketrygden og tjenestepensjonen samordnet. Det vil si at de to pensjonstypene blir sett i en sammenheng og justert i forhold til et sett av samordningsregler.

Ingen samlet oversikt

I 2008 fikk vi en ny lov om individuell pensjonsordning med skattefradrag (IPS). Banker og forsikringsselskaper tilbyr ulike ordninger, og det finnes mange valgmuligheter. Derfor er det vanskelig å få noen samlet oversikt over antall arbeidstakere som setter av penger til privat «ekstrapensjon».

Gjelder nesten alle

I følge Statistisk sentralbyrå er det 2 540 000 arbeidstakere i Norge. I underkant av 2 192 000 arbeidstakere hadde en tjenestepensjon ved utgangen av 2011.*

Det skiller mellom privat og offentlig tjenestepensjon. Det skiller også mellom to ulike løsninger – ytelsesbasert og innskuddsbasert pensjon. Det pågår også utredning av en hybridløsning som ligger mellom innskuddsordningen og ytelsesordningen.

> Se mer om ytelse/innskudd på side 20.

Privat tjenestepensjon

Ca. 1 375 000 av de 2 192 000 arbeidstakerne som hadde tjenestepensjon ved utgangen av 2011, tilhørte privat sektor. Forsikringsselskaper er hovedaktører i det private tjenestemarkedet, med DNB Liv og Storebrand som de to største.

Gjelder alle

Folketrygden omfatter alle personer bosatt i Norge. Norske statsborgere bosatt i utlandet kan også være medlem av folketrygden på visse vilkår.

Pensjonene i folketrygden blir fastsatt og regulert hvert år. Tidligere ble pensjonen regulert i forhold til folketrygdens grunnbeløp, ofte kalt G. I mai 2011 ble dette endret, og nå legges lønns- og prisveksten i samfunnet til grunn for reguleringen.

Pensjonsreformen

Gjennom pensjonsreformen i 2011, fikk vi regelendringer på en rekke områder, mens noen regler fremdeles er under utforming. Dette er bakgrunnen for reformen:

Offentlig tjenestepensjon

Ca. 817 000 av de 2 192 000 arbeidstakerne som hadde tjenestepensjon ved utgangen av 2011, tilhørte offentlig sektor. Det vil si ansatte i staten, kommunene, helseforetak og bedrifter med offentlig tilknytning.

Statens pensjonskasse er den eneste leverandøren av tjenestepensjon til den sentrale statsadministrasjonen og skoleverket. I tillegg er mange innen forskningssektoren, forskjellige forvaltningsbedrifter og flere andre virksomheter tilknyttet SPK. KLP er hovedaktør i kommunesektoren. Rundt 40 ulike tjenestepensjonsordninger er omfattet av en overføringsavtale som sikrer arbeidstakernes rettigheter når de skifter mellom ulike offentlige arbeidsgivere.

> Se en mer detaljert sammenligning av privat og offentlig tjenestepensjon på side 22

Da folketrygden ble innført i 1967 hadde vi 3,9 yrkesaktive per pensjonist i Norge. Dette forholdet er redusert til 2,6 i dag. Uten pensjonsreformen kunne det forventes bare 1,8 arbeidstakere bak hver pensjonist i 2050.

Beregninger fra Statistisk sentralbyrå viser at nedgangen i antall yrkesaktive per pensjonist blir litt mindre enn antatt, og at det blir rundt 2,1 yrkesaktive per pensjonist i 2050. Likevel kan vi vente en kraftig økning i folketrygdens utgifter. Ser vi isolert på alderspensjon, vil de årlige utgiftene til folketrygd bli mer enn doblet – fra 116,5 milliarder kroner i 2010 til 249,5 milliarder kroner i 2050 – regnet i 2010-kroner.

(Kilde: Statistisk sentralbyrå).

SPK er den største

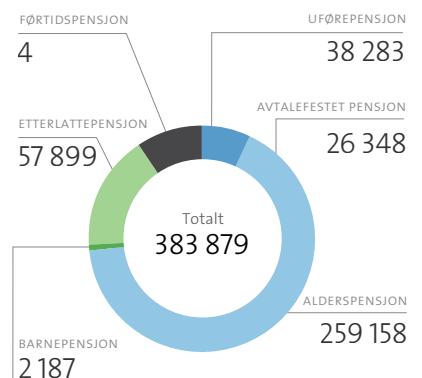
Legger vi sammen rettighetene som de 990 000 medlemmene i Statens pensjonskasse har tjent opp til og med 2011, blir det nesten 384 milliarder kroner. Det er en økning på nærmere 24 milliarder kroner fra 2010.

384

MILLIARDER KRONER

Opptjente rettigheter

MILLION KRONER



* Tallene vi bruker gjelder yrkesaktive personer, altså aktive medlemmer i pensjonsordningene. I tillegg kommer de som ikke lenger er yrkesaktive, men som mottar alderspensjon eller andre pensjonsytelser. Det finnes også en stor gruppe som kalles oppsatte medlemmer. Dette er personer som har opparbeidet seg en pensjonsrett, fordi de tidligere har hatt et arbeidsforhold som ga rett til tjenestepensjon.

Viktige forskjeller

YTELSEBASERT KONTRA INNSKUDDSBASERT PENSJON*

	YTELSEBASERT	INNSKUDDSBASERT
OM ORDNINGEN	<p>CA. 1 160 000 ARBEIDSTAKERE har ytelsesbasert tjenestepensjon. Alle offentlige tjenestepensjonsordninger er ytelsesbaserte. 340 000 i privat sektor har ytelsesbasert ordning.</p> <p>STØRRELSEN PÅ PENSJONEN tilsvarer en avtalt prosent av sluttlønnen i samlet pensjon fra folketrygd og tjenestepensjonsordning. 66 prosent av lønnen er den vanligste ytelsesgraden. Det finnes to måter å regne på, brutto- og nettopensjon. Se forklaring i tabellen på neste side.</p>	<p>CA. 1 035 000 ARBEIDSTAKERE har innskuddsbasert tjenestepensjon. Dette er i hovedsak nye ordninger, opprettet etter 2006. Andelen innskuddsordninger øker i privat sektor.</p> <p>STØRRELSEN PÅ PENSJONEN er avhengig av størrelsen på summen arbeidsgiveren betaler inn, samt avkastningen på de innsatte midlene. Det er ingen sammenheng mellom innskuddsbasert tjenestepensjon og folketrygden.</p>
HVA BETYR DET FOR ARBEIDSGIVERE?	<p>ARBEIDSGIVERE betaler en årlig premie for å finansiere de fremtidige pensjonsforpliktelsene som ordningen innebærer. Det betyr at premien beregnes ut fra innholdet i pensjonsavtalen, for eksempel størrelsen på garantert utbetalingsprosent og omfanget av ytelse ved uførhet og død. Lønn, alder og renteavkastninger er eksempler på andre forhold som kan påvirke premien.</p> <p>ÅRLIG KOSTNAD må resultatføres, og totale forpliktelser må balanseføres i regnskapet. Mange utslagsgivende faktorer innebærer at premien arbeidsgiver skal betale kan variere fra år til år.</p>	<p>ARBEIDSGIVERE betaler inn et fast kronebeløp eller en prosentandel av den ansattes lønn. Minimumskravet er to prosent, og i følge tall fra FNO, er det flest minimumsordninger. I 2011 hadde 89,8 prosent av innskuddsordningene arbeidsgiverinnskudd mellom to og fem prosent. Nivået på arbeidsgiverinnskuddene er svakt stigende, og det er de største foretakene som har høyest innskuddsnivå.</p> <p>ÅRLIGE UTBETALINGER må kostnadsføres. Det er ingen balanseføring. Innskuddsordningen er forutsigbar for arbeidsgiveren.</p>
HVA BETYR DET FOR ARBEIDSTAKERE?	<p>ARBEIDSTAKERE trekkes som regel noen prosent av lønnen, vanligvis to prosent.</p> <p>ARBEIDSTAKERNE får sin avtalte pensjon, uavhengig av konjunkturer og andre finansielle forhold som påvirker kostnadene.</p>	<p>ARBEIDSTAKERE betaler sjelden inn til innskuddsordninger.</p> <p>DET ER ARBEIDSTAKEREN som bærer risikoen, dersom kapitalavkastningen blir lavere enn forventet.</p>
HVOR STORE ER FORPLIKTELSENE?	<p>KAPITALEN I YTELSESDORDNINGENE var ca. 1 032** milliarder kroner ved utgangen av 2011. I tillegg kommer 384 milliarder kroner i statsgaranterte utbetalingsforpliktelser til medlemmer i Statens pensjonskasse.</p> <p>KAPITALEN i ytelsesordningen har økt, samtidig som antall arbeidstakere i denne ordningen har gått ned. Den sterke kapitalveksten har sammenheng med flere faktorer, som for eksempel rentenivå og lønnsvekst.</p>	<p>KAPITALEN I INNSKUDDSDORDNINGEN var ca. 52 milliarder kroner ved utgangen av 2010.</p> <p>MANGE AV INNSKUDDSAVTALENE er nye, og innskuddsordningene har en lav samlet forvaltningskapital. En beregning foretatt av Fafo viser at kapitalen i innskuddsordningen vil ha vokst til ca. 200 milliarder i 2020, forutsatt at finansmarkedet holder seg stabilt med en gjennomsnittlig nominell kapitalavkastning på tre prosent, og dersom vi også antar at lønnsveksten vil ligge på tre prosent.</p>

* Banklovkommissjonen utreder en «hybrid» – en mellomting av ytelsespensjon og innskuddspensjon. Forslag til ny lov er ventet til sommeren

** Tallet er omtrentlig, fordi det er en summering av både 2010- og 2011-tall

Det er klare forskjeller mellom offentlig og privat tjenestepensjon. For å forstå disse forskjellene, må vi forstå forskjellen mellom ytelsesbasert og innskuddsbasert pensjon.

OFFENTLIG KONTRA PRIVAT TJENESTEPENSJON

	OFFENTLIG	PRIVAT
PENSJONSGRUNNLAG	<p>CA. 817 000 ARBEIDSTAKERE har offentlig tjenestepensjon.</p> <p>ALLE OFFENTLIGE tjenestepensjonsordninger er ytelsesbaserte. Offentlig tjenestepensjon er i hovedsak finansiert av arbeidsgivere, med Staten som den største arbeidsgiveren. Arbeidstaker trekkes to prosent av lønnen.</p>	<p>CA. 1 375 000 ARBEIDSTAKERE har privat tjenestepensjon.</p> <p>HOVEDVEKTEN av nye tjenestepensjonsordninger i privat sektor er innskuddsbaserte. Privat tjenestepensjon er finansiert av arbeidsgiver. Arbeidstakere betaler sjelden direkte inn til private ordninger.</p>
TILLEGGSYTELSE	<p>I TILLEGG TIL ALDERSPENSJON tilbyr de fleste offentlige tjenestepensjonsordningene også</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uførepensjon • Ektefellepensjon • Barnpensjon • Yrkeskadebarnpensjon <p>Noen inkluderer også:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppelivsforsikring • Boliglån <p>CA. 95 PROSENT av medlemmene i ytelsesbaserte ordninger har en uførepensjonsordning som inkluderer opptjening. Det betyr at pensjonen fortsetter å vokse i verdi, som om man hadde vært i jobb. De fleste har også ektefellepensjon og barnpensjon.</p> <p>ARBEIDSTAKERE SOM SLUTTER i et foretak med offentlig tjenestepensjon får en såkalt oppsatt pensjonsrett som tilsvarer verdien av opptjente pensjonsrettigheter.</p>	<p>LOV OM OFFENTLIG TJENESTEPENSJON stiller krav til premie- og innskuddsfritak ved uførhet. Loven stiller også krav til yrkesskadeerstatning. Det stilles ikke krav om uførepensjon, ektefellepensjon og barnpensjon, og slike supplerende dekninger er ikke så utbredt i private innskuddsordninger.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ca. 37,1 prosent av arbeidstakerne med innskuddspensjon var uføreforsikret i 2010. 1 prosent av disse ordningene ga rett til fripolisebygging. • 2,5 prosent av ordningene inkluderer ektefelledekning. • 7,2 prosent av ordningene inkluderer barnpensjon. <p>ARBEIDSTAKERE SOM SLUTTER i et foretak med innskuddsordning får et pensjonskapitalbevis som angir den sparekapitalen som er opparbeidet i løpet av ansettelsestiden. Arbeidstakere med privat ytelsesordning får utstedt en fripolise.</p>
AFP	<p>AFP I OFFENTLIG SEKTOR: Avtalefestet pensjon er en tidligpensjonsordning som opprinnelig ble laget for slitere som ikke orket å stå i jobb til ordinær pensjonsalder. Pensjonen kan tas ut fra fylte 62 år. Offentlig AFP kan ikke kombineres med fleksibel folketrygd. Har du lønnet arbeid ved siden av, reduseres pensjonen.</p>	<p>AFP I PRIVAT SEKTOR er et livsvarig ekstra påslag (tillegg) til alderspensjonen fra folketrygden. Privat AFP kan tas ut fra fylte 62 år, under forutsetning av at man også tar ut fleksibel folketrygd. Den årlige pensjonen blir høyere desto senere pensjonen blir tatt ut, og kan kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen reduseres.</p>
BEREGNING	<p>BRUTTOBEREGNET PENSJON: Pensjon som inkluderer folketrygd. Det betyr at utbetalinger fra folketrygd og andre pensjonsordninger blir vurdert i sammenheng og utbetalt ut fra et samordningsregelverk. Finnes kun i offentlig sektor. Noen beregninger i offentlige ordninger foretas etter nettberegningsprinsippet.</p>	<p>NETTOBEREGNET PENSJON: Pensjon som kommer i tillegg til folketrygd. Privat tjenestepensjon er nettberegnet. Noen ytelser i offentlige ordninger blir også nettberegnet.</p>

Hovedkilde: Geir Veland, Tjenestepensjoner i endring, Fafo 2011.
Andre kilder: Statistisk sentralbyrå, FNO og Fafo.



HILDE WÆRNESS JENSEN

LEDER FOR SEKSJON FAG OG KURS.

HAR ROLLEN SOM VÅR PENSJONSEKSPERT I AFTENPOSTENS JOBB-SEKSJON.

– Krevende for alle parter

– Det er ikke nok med at vi har ulike regelverk som er krevende å forstå. Pensjonsmarkedet består også av ulike leverandører – som opererer innenfor svært ulike rammebetingelser. Det innebærer at produktene vi leverer ikke uten videre kan sammenlignes, selv om de heter det samme.

Alderspensjon i Statens pensjonskasse er for eksempel en ytelse som varer frem til du dør – uavhengig av hvor gammel du blir.

Alderspensjon i private ordninger kan for eksempel opphøre etter ti år, og den kan bli mer eller mindre gunstig etter som årene går – avhengig av avkastningen på din pensjonspott. Det er altså utviklingen i finansmarkedet, og i innskuddsordningene, samt de valgene arbeidsgiveren din eller du selv har tatt i forhold til plasseringsrisiko, som avgjør størrelsen på din pensjon.

Denne type kunnskap er det viktig å ha, når ulike ordninger skal vurderes opp mot hverandre.

Mitt beste råd både til kunder og enkeltmedlemmer er å bruke tid på å forstå hva valgene innebærer – før valgene blir tatt.

FOR MER INFORMASJON: WWW.SPK.NO

Bærende

Hvilket år du er født, avgjør hvordan du blir berørt av pensjonsreformen. Samtidig er det noen elementer som det er viktig å kjenne til, uansett når du er født.

Levealdersjustering

Alle som er født i 1943 eller senere vil få pensjonen sin levealdersjustert. Dette gjelder både folketrygden og offentlig tjenestepensjon. I praksis betyr det at den opptjente pensjonen skal fordeles på det antall år det er forventet at ditt årskull vil leve. Så lenge levealderen øker, må hvert årskull jobbe lenger enn det forrige for å oppnå samme pensjon.

Opptjeningsregler

For de som er født i 1953 eller før, beregnes fortsatt alderspensjon fra folketrygden ut fra dine 20 beste år med inntekt. For de som er født i 1954 eller senere skal alleårsregelen gradvis innføres. Pensjonen skal beregnes fra første krone du tjener fra du er 13 til du blir 75 år. I offentlig tjenestepensjon er full opptjening fortsatt 30 år i full stilling dersom du er ansatt i en offentlig virksomhet når du tar ut alderspensjon.

Individuell garanti

Medlemmer i offentlige tjenestepensjonsordninger, som er født før 1959, har en individuell garanti som sikrer 66 prosent av pensjonsgrunnlaget ved 67 år etter levealdersjustering, gitt full opptjening.

Pensjon og inntekt

Fra 2011 kan du tjene så mye du vil ved siden av alderspensjon fra folketrygden. Er du medlem i

elementer i pensjonsreformen

en offentlig tjenstepensjonsordning og tar ut alderspensjon fra folketrygden, reduseres imidlertid pensjonen din hvis du har inntekt fra offentlig sektor. AFP i offentlig sektor reduseres dersom du har inntekt på 15 000 kroner eller mer.

Ny regulering

Før pensjonsreformen ble pensjonene regulert etter folketrygdens grunnbeløp (G), som er tilnærmet lik lønnsveksten. Fra 2011 reguleres pensjon under opptjening med gjennomsnitt-

lig lønnsvekst, mens pensjon under utbetaling reguleres med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst. I praksis betyr det at pensjonen justeres med lønnsvekst og at det deretter trekkes fra en fast faktor på 0,75 prosent. Størrelsen på faktoren er fastsatt ut fra at reguleringen over tid forventes å gi om lag samme resultat som regulering med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten.

➤ Se også ordliste på side 61

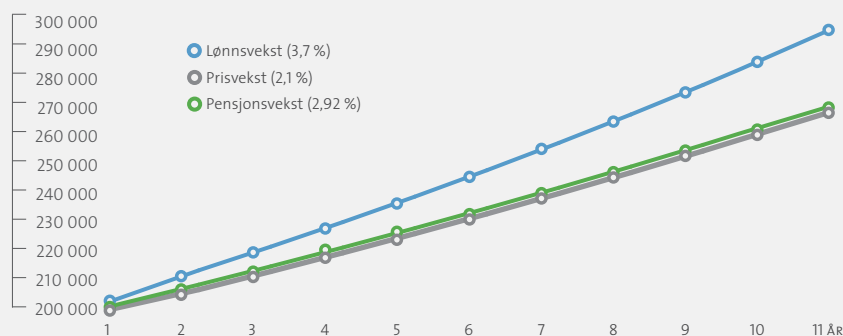
Pensjonsreformen er ikke over

Pensjonsreformen i offentlig sektor pågår fortsatt, og flere elementer gjenstår:

- Samordningsregelverket for 1954-årgangen og senere årskull
- Første uttak av pensjon for 1954-årskullet er i 2016
- Uføregelverket for offentlig sektor
- Første uttak av uførepensjon i folketrygden etter nytt regelverk er 2015
- Mulig nytt regelverk for etterlattepensjon

Effekten av ny regulering

Beløp i NOK



I 2012 og 2013 anslår Statistisk sentralbyrå en klart lavere lønnsvekst enn i 2011, med vekstrater på henholdsvis 3,6 og 3,7 prosent. I 2014 tiltar veksten igjen. Vi har derfor valgt å benytte 3,70 prosent som lønnsvekst for hele 10-årsperioden.

Økt lønnsvekst og økte internasjonale priser bringer Konsumprisindeksen opp til 2,1 prosent i 2014 og 2,6 prosent i 2015. Vi har derfor valgt å benytte 2,1 prosent som prisvekst for hele 10-årsperioden.

Figuren viser hvordan reguleringen kan slå ut over en periode på ti år når alderspensjonen er 200 000 kroner.

Etter ti år utgjør differansen mellom pensjonsgrunnlagene med gammel og ny modell omtrent 23 000 kroner per år, gitt en jevn lønnsvekst på 3,7 prosent. Med en prisvekst på 2,1 prosent i samme tidsrom, opprettholdes kjøpekraften.

Pensjon har blitt mer kompleks

Da pensjonsreformen trådte i kraft, fikk du flere valgmuligheter. Pensjonslandskapet ble samtidig mer krevende å orientere seg i, både for arbeidstakere, arbeidsgivere og pensjonsleverandører.

Før reformen hadde du i hovedsak to valg: Du kunne ta ut alderspensjonen når du fylte 67 år, eller du kunne ta ut hel eller delvis AFP hvis du hadde rett til det. Nå har du langt flere muligheter og det er lettere å kombinere jobb og pensjon. Du kan for eksempel ta ut ulike grader av pensjonen din og stillingsprosenten kan variere. Sagt på en enkel måte, du har gått fra å ha et valg mellom hvitt og svart, til å kunne velge mellom alle regnbuens farger.

Hvorfor så kompleks?

Pensjonsreformen kom fordi det norske pensjonssystemet ikke lenger var bærekraftig. Da folketrygden ble innført i 1967, var det 3,9 yrkesaktive per pensjonist. Beregningene viste at i 2050 ville antall yrkesaktive per pensjonist bare være 1,7. Dette regnestykket går ikke opp, og en viktig målsetting med reformen er å stimulere oss til å jobbe lengre. Flere valgmuligheter og større muligheter til å kombinere jobb og pensjon er noen av virkemidlene for å oppnå dette.

Ingen fasitsvar

Hva som lønner seg økonomisk for hver enkelt, avhenger av fødselsår, lønn og pensjonsopptjeningen i både folketrygden og tjenestepensjonsordningen. Et viktig budskap til alle kommende pensjonister, er at det er lurt å tenke langsiktig: Hvis du for eksempel velger å ta ut noe av pensjonen fra du er 62 år, kan det få stor betydning for størrelsen på pensjonen du får når du er 67 år. Hvor lenge du skal jobbe

må derfor være en helhetsvurdering, og forholdene du må se på er både livssituasjon, økonomi og ønsket om å fortsette i arbeid.

Må kjenne konsekvensene

Kompleksiteten i det nye regelverket kommer godt til syne gjennom en rekke nyhetsartikler i 2011 som omhandler det å jobbe etter 67 år. Regelverket for offentlig tjenestepensjon er slik at du får mest i pensjon hvis alderspensjonen fra folketrygden og den offentlige tjenestepensjonen tas ut samtidig etter at du har fylt 67. Tas pensjonene ut på ulikt tidspunkt, kan det bety at den totale pensjonen reduseres. Dette viser hvor viktig det er å søke kyndig veiledning og innhente informasjon før valget tas.

Krav til arbeidsgiverne

De mange mulighetene som pensjonsreformen har åpnet for, stiller større krav til arbeidsgivernes kunnskap når de skal veilede sine ansatte. Samtidig gjør fleksible løsninger det mulig å beholde senioren lenger – og dermed også verdifull erfaring og kompetanse. En aktiv seniorpolitikk er et kraftfullt planleggingsverktøy for både arbeidsgiver og arbeidstaker og kan bidra til mer forutsigbarhet for begge parter. Det kan også gjøre det lettere å se nye muligheter på slutten av karrieren.

Flere regelverk

Så langt er samordningsregelverket for offentlig tjenestepensjon vedtatt for de som har

gammel opptjeningsmodell, altså de som er født i 1953 eller tidligere. Årskullene fra 1954 tjener opp pensjonen sin helt eller delvis etter den nye modellen (se egen sak på neste side). Et regelverk som håndterer dette, må være på plass i god tid før 2016 når 1954-kullet fyller 62 år og kan ta ut pensjon. Det betyr at saksbehandlingssystemene må tilpasses flere nye regelverk og at det blir mer å sette seg inn i, både for arbeidstakere, arbeidsgivere og pensjonsleverandører. Det betyr samtidig at alle årskull kan få oversikt over sin framtidige pensjon slik at det er mulig å planlegge.


Vi tilbyr kurs

- Statens pensjonskasse tilbyr ulike kurs:
- Seniorskurs for medlemmer som nærmer seg pensjonsalderen
 - Kurs for HR-medarbeidere
 - Skreddersydd kurs

55%

ANTALL KURS ØKTE fra 181 i 2010 til 281 i 2011.
En økning på 55 prosent.

Noen eksempler:

FØR 2011	ALDERSPENSJON I FOLKETRYGDEN OG OFFENTLIG TJENESTEPENSJON	ETTER 2011
<p>3 HOVEDALTERNATIVER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ta ut alderspensjonen fra folketrygden og tjenestepensjonsordningen når du er 67 år • Ta ut hel AFP • Ta ut delvis AFP 	 <p>PENSJONERINGSVALG</p> <p>Tar ikke hensyn til stillingsstørrelse og pensjonsgrader</p>	<p>6 HOVEDALTERNATIVER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ta ut alderspensjonen din i folketrygden når du er 62 år og fortsette å jobbe <ul style="list-style-type: none"> – Ta ut 20, 40, 50, 60, 80 eller 100 prosent av alderspensjonen i folketrygden – Stillingsprosenten kan variere • Ta ut alderspensjonen din i folketrygden og slutte å jobbe når du fyller 62 år • Ta ut full AFP fra 62 år • Ta ut delvis AFP • Jobbe til du går av med alderspensjon som 67-åring • Jobbe etter at du fyller 67 år og vente med å ta ut alderspensjonen
<p>4 ÅRSKULL</p> <p>Uttak av pensjon fra 67–70 år</p>	<p>ANTALL ÅRSKULL SOM KAN TA UT PENSJON</p>	<p>9 ÅRSKULL</p> <p>Uttak av pensjon fra 62–70 år</p>
<p>ALLE TJENTE OPP pensjonen sin etter gammel regel, besteårsregelen.</p>	<p>OPPTJENINGSREGLER I FOLKETRYGDEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Årskull t.o.m. 1953 tjener opp pensjon etter gamle regler • Årskull 1954-1962 tjener opp alderspensjonen delvis etter gamle og delvis etter nye regler • Årskullene 1963 og yngre tjener opp hele alderspensjonen etter nye regler
<p>SAMME REGELVERK for alle årskull</p>	<p>SAMORDNINGSREGELVERK</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regelverk for årskullene frem til 1953 er vedtatt • Nytt regelverk for 1954 og yngre er ikke klart
<p>FANTES IKKE</p>	<p>LEVEALDERSJUSTERING</p>	<p>FØDSELSÅR OG -MÅNED påvirker pensjonens størrelse. To personer med lik opptjening kan derfor få ulik pensjon selv om de tar den ut ved samme alder.</p>
<p>FOLKETRYGDENS GRUNNBELØP (G)</p>	<p>REGULERING</p>	<p>NY REGULERING som tar utgangspunkt i et snitt av lønns- og prisveksten. Ulikt uttakstidspunkt gir ulik regulering.</p>
FØR 2011	AFP	ETTER 2011
<p>TILNÆRMET LIKE REGLER for uttak av offentlig og privat AFP.</p>	<p>MOBILITET (JOBBYTTE)</p>	<p>DU MISTER RETTEN til AFP hvis du skifter fra offentlig til privat sektor. Motsatt vei mister du ikke retten til offentlig AFP.</p>

Har pensjoneringsalderen økt?

Et sentralt mål med pensjonsreformen er at yrkesaktive skal jobbe lenger. Er det mulig å se en effekt allerede ett år etter at pensjonsreformen trådte i kraft?

Et litt lengre yrkesliv er et viktig bidrag til å bremse veksten i pensjonskostnadene i Norge, og gir samtidig økt verdiskapning i samfunnet. Statens pensjonskasse har nesten én million medlemmer. Det betyr at hver fjerde nordmann over 20 år er medlem hos oss, og vi har et særlig ansvar for å følge med.

Store summer

I følge våre beregninger vil den samfunnsøkonomiske gevinsten utgjøre om lag tre milliarder kroner hvis Statens pensjonskasses medlemmer venter ett år med å ta ut alderspensjon inkludert AFP. Det tilsvarer i underkant av 6 000 årsverk. Da har vi ikke regnet med effekten som lavere uttak av AFP vil ha på arbeidsgivernes kostnader.

Pensjon handler om store tall, og selv tilsynelatende bagatellmessige endringer i pensjons-

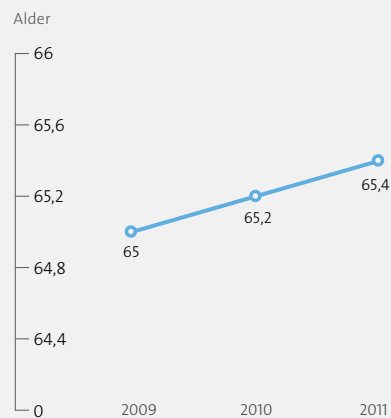
mønsteret må registreres og undersøkes – nettopp fordi enhver endring har betydning for samfunnsøkonomien. Derfor er det interessant å merke seg at vi nå kan registrere en økning i gjennomsnittlig pensjoneringsalder blant våre medlemmer fra 65 år i 2009 til 65,4 år i 2011 – det vil si en årlig økning i pensjoneringsalderen på 0,2 år.

Altså en liten økning. Men likevel en økning som kan bety rundt 600 millioner kroner årlig, i følge våre beregninger. Spørsmålet er om noe av dette kan knyttes til pensjonsreformen.

Interessante observasjoner

Økningen i 2010 og 2011 er ganske lik. Vi ser imidlertid at andelen av alderspensjonen som tas ut, altså uttaksgraden, er noe lavere i 2011. Det kan indikere at pensjonsreformen har hatt noe innvirkning, uten å kunne si noe sikkert.

Uttakssalder



● Alderspensjon inkl AFP

Grafen viser gjennomsnittlig alder for uttak av alderspensjon inkludert AFP. Tallene er vektet. Det vil si at det er tatt hensyn til pensjonsgrad.

Slik valgte vi i 2011

2011	Andel av 62–66-åring	Totalt	Menn	Kvinner
Start uttak av fleksibel alderspensjon	12,7 %	35 845	29 310	6535
	-10,8 % tar ut full pensjon	= 100 %	= 81,8 %	= 18,2 %
	-1,9 % tar ut deler av pensjonen			

I 2011 ble fleksibel alderspensjon innført, og fem årskull kunne søke. Vilåret for å ta ut alderspensjon fra folketrygden som 62-åring, er at årlig pensjon fra fylte 67 år skal være minst 157 000 kroner. I følge NAV oppfyller færre kvinner enn menn dette vilåret. Det er likevel en høyere andel menn enn kvinner som har tatt ut tidlig alderspensjon blant de som oppfyller kravene. For øvrig mottar flere kvinner enn menn uførepensjon eller andre pensjoner.

Kilde: www.nav.no

Videre ser vi at gjennomsnittsalderen for å ta ut AFP økte med 0,6 år i 2011, etter å ha ligget stabil i to år tidligere. Samtidig sank gjennomsnittlig uttaksgrad fra 78,7 til 63,1 prosent. Det betyr at de som tok ut AFP for første gang, tok ut en lavere andel i snitt sammenlignet med tidligere årskull. Det samme gjelder de som økte pensjonsgraden. Sammenlignet med tidligere årskull økte de pensjonsgraden sin mindre enn før. Dette er svært interessant, fordi det kan tyde på en adferdsendring.

Denne adferdsendringen kan blant annet skyldes at økt valgfrihet har ført til en usikkerhet – og at mange derfor avventer pensjoneringen. Men det kan også skyldes en mer aktiv seniorpolitikk, som motiverer flere arbeidstakere til å ta ut AFP noe senere enn før. Foreløpig er dette kun observasjoner, men hvis virkighetene satser aktivt på seniorpolitikk for å få de ansatte til å stå lenger i arbeid, er det grunn til å tro at denne trenden vil fortsette.

Hvilke slutninger kan vi trekke?

Endringene er så små at det ikke er mulig å trekke noen klare slutninger. Det er dessuten viktig å være klar over usikkerheten som ligger i tallene. Våre beregninger er basert på de pensjonsvedtakene vi hadde registrert våren 2011. Da ser vi at antallet personer som økte pensjonsgraden eller som tok ut pensjon for første gang er lavere i 2011 enn i henholdsvis 2009 og 2010. Det skyldes at vedtak fattes med tilbakevirkende kraft. Den reelle utviklingen i pensjoneringsalder kan vi altså ikke se før alle saker som får virkning fra 2011 er ferdigbehandlet. Ergo – ett år etter pensjonsreformen kan vi ikke fastslå at økningen i gjennomsnittlig pensjonsalder skyldes pensjonsreformen. Det vi kan si, er at pilen ser ut til å peke i riktig retning. For hvert år vil vi se utviklingstrendene klarere, og koblingen mellom reformens intensjoner og folks faktiske valg vil bli tydeligere.

> Se også tabell side 61

RÅD OM PENSJON



ANNE ELISABETH BIRKELAND
PENSJONSANSVARLIG I STATKRAFT

– Pensjonsinformasjon og rådene i mediene skaper usikkerhet

– Etter at pensjonsreformen trådte i kraft, får vi langt flere spørsmål om pensjon fra både unge og eldre medarbeidere. Mange seniorer er opptatt av hvilke muligheter de har når det gjelder tidlig alderspensjon fra folketrygden og hvordan det påvirker tjenestepensjonen deres. De opplever at det er vanskelig å få oversikt og er redde for å ta feil valg. Informasjonen og rådene som formidles i mediene oppleves av mange som lite forståelig og skaper flere spørsmål enn svar.

De yngre som er født på 70- og 80-tallet, får en aha-opplevelse når de ser hvordan levealdersjusteringen vil slå ut for dem. De ser at de får mindre i pensjon enn eldre kollegaer, og at de må jobbe lenger. Samtidig lever de i uvisshet fordi regelverket for offentlig tjenestepensjon ikke er klart for de som er født etter 1953.

Statens pensjonskasse er flinke til å tilby oss kurs og veiledning. Vi svarer våre medarbeidere så godt vi kan når de har generelle spørsmål om pensjon. Samtidig er det så mange elementer å ta hensyn til at vi ber dem om å kontakte Statens pensjonskasse direkte når de ønsker individuell veiledning og beregning av AFP og alderspensjon.

FOR MER INFORMASJON OM ORDNINGEN: WWW.SPK.NO



39,2

Fra null til hundre

39,2 prosent flere lånesøknader. 55 prosent flere kurs. Disse tallene finner du ikke i det tradisjonelle regnskapet. Let i regnskapene for lån, betjening og pensjonering.

Resultater og økonomi

Helt ny teknisk plattform. Helt nytt saksbehandlings-system. 100 prosent utskifting. Det er krevende, og i lys av utfordringene er vi godt fornøyd med hva vi har oppnådd.

Pensjonsregnskapet

2011 var utfordrende for den løpende driften, både på grunn av store leveranser fra Perform og fordi vi fikk krevende ekstraoppgaver. Vi måtte bygge kompetanse på nye og mer komplekse regler og et helt nytt saksbehandlingssystem. I lys av dette må vi si oss fornøyde med at vi nådde de fleste vesentlige mål, til tross for at måloppnåelsen er noe lavere enn i 2010.

Nøkkelfakta

7 %

NETTO UTBETALTE pensjoner økte fra 19,1 milliarder kroner i 2010 til 20,4 milliarder kroner i 2011.

93,1%

STIKKPRØVEKONTROLL av endrede pensjoner viste en rettprosent på 93,1, som er 0,9 prosentpoeng under målkravet på 94 %.

Fra 2011 ble det mulig å starte uttaket av alderspensjon fra folketrygden allerede som 62-åring, og plutselig kunne hele fem årskull søke om fleksibel alderspensjon.

Dette er ett eksempel på at pensjonsreformen har skapt flere valgalternativer og mer å forholde seg til, ikke minst for våre saksbehandlere. Et annet eksempel er de nye reglene for den årlige reguleringen – oppjusteringen – av pensjonen. Tidligere kunne saksbehandleren legge til en fast prosent som var lik for alle pensjonstyper. Nå har ulike pensjonstyper ulike regelverk, og det kompliserer beregningene – særlig i tilfeller hvor én person har flere pensjonsytelser.

Nye opptjeningsregler, levealdersjustering og nytt samordningsregelverk er andre elementer som måtte implementeres i det nye saksbehandlingssystemet – og som organisasjonen måtte gjøre seg kjent med.

> Les mer om endringene på s. 24

Fremover vil SPK bidra til å skape så stor trygghet for våre kunder og medlemmer som mulig. Det gjør vi både ved å informere proaktivt og objektivt om konsekvensene av regelendringer, men også ved å sørge for å levere det vi først og fremst blir målt på, nemlig rett pensjon til rett tid til våre medlemmer – hver måned.

✘ Mål

Statens pensjonskasse lover at alle våre pensjonister skal få rett pensjon til rett tid: Alle nye pensjoner skal betales ut senest en måned etter siste lønning, forutsatt at vi har fått inn nødvendig informasjon i tide.

Vårt eierdepartement stiller krav om at 96 prosent av de nye pensjonene skal være helt riktige ved første gangs utbetaling. Av pensjoner som er endret i løpet av året, skal minst 94 prosent være korrekte. Fordi det er svært mange data og beregninger som skal stemme, er 100 prosent korrekte beregninger ikke et realistisk mål.

Vi må utnytte stordriftsfordelene. En stor medlemsmasse er en forutsetning for at Statens pensjonskasse skal bli enda mer kostnadseffektiv. Vi vil også fortsette utviklingen av attraktive produkter og tjenester for våre kunder og medlemmer.

Som en ekstraoppgave har Statens pensjonskasse fått i oppdrag å behandle alle saker knyttet til en dom i EFTA-domstolen i 2007, der det ble fastslått at en gruppe enkemenn kunne ha rett til etterbetaling for å sikre likebehandling med enker. Kravet fra departementet var at alle gjenlevende enkemenn skulle få sine saker behandlet innen 31.12.2011.

✔ Resultater

I 2011 viste stikkprøvekontroller at 93,1 prosent av de nye pensjonene var korrekt beregnet, det vil si 2,9 prosentpoeng under målkravet. Også stikkprøver av endrede pensjoner viste en rettprosent på 93,1, som er 0,9 prosentpoeng under målkravet for endringsberegninger.

Vi fulgte utviklingen nøye gjennom hele året, og analyser fra kvalitetskontrollene viste at årsakene var sammenfattet. Implementeringen av nytt regelverk var krevende for saksbehandlerne, som måtte lære seg et nytt saksbehandlingssystem og nye arbeidsrutiner – parallelt med at de måtte sette seg inn i nytt regelverk som innebar nye og flere beregninger. Saksbehandlingssystemet var dessuten fortsatt i utvikling og beheftet med «barnesykdommer» som ble rettet opp gjennom året.

Vi tok tak i denne utfordringen ved å forsterke kompetansetiltakene knyttet til de mest utsatte pensjonsartene, samt forbedre og klargjøre rutinene. I lys av den krevende situasjonen, må vi si oss fornøyde med måten vi har greid å gjennomføre daglig produksjon i 2011.

Ved utgangen av 2011 hadde Statens pensjonskasse 990 000 medlemmer.

Antallet alderspensjonister økte fra 125 000 i 2010 til

131 400 ved utgangen av 2011. Andelen medlemmer som nærmer seg pensjonsalder stiger, og antallet nye alderspensjoner var 5,1 prosent høyere enn i 2010. Samtidig økte antallet uførepensjoner med 3,9 prosent, fra 59 000 i 2010 til 61 300 ved utgangen av 2011. Antallet etterlattepensjoner viste en moderat nedgang, mens antallet barnpensjoner holdt seg stabilt fra 2010 til 2011.

Netto utbetalte pensjoner utgjorde 20,4 milliarder kroner i 2011, mot 19,1 milliarder kroner i 2010. Økning på sju prosent fra 2010 skyldes hovedsakelig justeringen av grunnbeløpet i folketrygden (G) og økningen i antall utbetalte pensjoner. Tallet inkluderer også etterbetalinger til enkemenn.

> Les mer i regnskapet for SPK forsikring, s. 57

Statens pensjonskasse avsluttet behandlingen av sakene til gjenlevende ektefeller innen 31.12.2011, i tråd med kravet.

❶ Prosjekter og satsinger

Endringstakten i saksbehandlingssystemet vil bli betydelig redusert når Perform-prosjektet avsluttes våren 2012. Sammen med økt ressursbruk til feilretting og andre forbedringer vil dette bidra til å stabilisere systemet og gi en positiv effekt på kvaliteten i utbetalingene fra 2012 og videre. Vi vil også gjennomføre

oppfriskningskurs i det nye regelverket og i de pensjonsartene som er mest utsatt for feil.

Som et ledd i vår nye kunde- og betjeningsstrategi, utviklet vi i 2011 en betjeningsguide og etablerte tydelige prinsipper for kundebetjening som skal gjelde for all kontakt med medlemmer og kunder. Formålet med betjeningsguiden er å oppnå forutsigbar, effektiv og relevant betjening av alle medlemmer og kunder som tar kontakt med spørsmål om pensjonsordningen. Parallelt forbedret vi språk og tilgjengelighet i mer enn 150 brev og skjemaer. Dette arbeidet videreføres i 2012.

> Les mer om kundebetjeningen i Betjening, s. 36

Vi har iverksatt et eget prosjekt for å bedre alle grunnlagsdataene, det vil si både pensjonsdata, medlemsdata og kundedata. Prosjektet fortsetter med full styrke i 2012 og skal forbedre våre rutiner for å avdekke og rette feil.

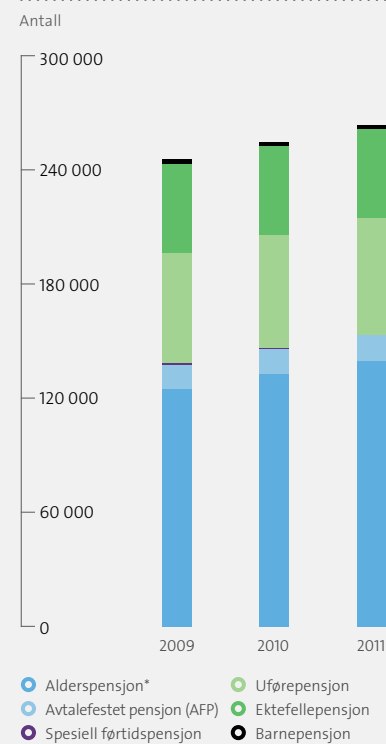
➤ Strategi

Statens pensjonskasse vil styrke mulighetene for selvbetjening og automatisering av prosesser, som kan forenkle hverdagen for medlemmene og øke effektiviteten i betjeningen av medlemmer og kunder. Ikke minst blir dette viktig for å stå rustet til å møte den stadige økningen i antallet pensjonssaker. Den nye teknologiske plattformen legger til rette for å standar-

disere og strømlinjeforme kjerneprosesser, som igjen vil redusere sannsynligheten for feil.

Statens pensjonskasse jobber i tillegg kontinuerlig med å tilby attraktive produkter for våre medlemmer. I 2012 vil vi særlig jobbe for å gjøre dette produktspekteret og verdien av pensjonsordningen bedre kjent.

Utbetalte pensjoner



* Inkluderer særalderspensjon
Se utdypende statistikk på side 58

Premieregnskapet

Med 1 600 arbeidsgivere som kunder og nesten én million medlemmer, er Statens pensjonskasse Norges største tjenestepensjonsleverandør.

I følge Statistisk sentralbyrå er det 2 540 000 arbeidstakere i Norge. Rundt 2 192 000 arbeidstakere hadde en tjenestepensjon ved utgangen av 2010. Ca. 817 000 av de 2 192 000 arbeidstakerne tilhørte offentlig sektor enten i staten, kommunene, helseforetak eller bedrifter med offentlig tilknytning.

Statens pensjonskasse er den eneste leverandøren av tjenestepensjon til den sentrale statsadministrasjonen og skoleverket. I tillegg er de fleste innen forskningssektoren, forskjellige statseide bedrifter og flere andre virksomheter, tilknyttet SPK. Ca. 1 000 av Statens pensjonskasses 1 600 kunder betaler premie.

Rundt 40 ulike tjenestepensjonsordninger er omfattet av en overføringsavtale som sikrer arbeidstakernes rettigheter når de skifter mellom ulike offentlige arbeidsgivere. Overføringsavtalen er dermed et viktig virkemiddel for å sikre mobilitet i offentlig sektor.

✘ Mål

Det er et viktig mål for SPK at alle kunder skal få rett premie og bli fakturert til rett tid. Målsettingen lyder banal, men regelverksendringer, varierende datakvalitet og samordning mot andre systemer gjør den til en målsetting å strekke seg etter. For kundene er det helt nødvendig med forutsigbarhet, og de skal motta riktig faktura, årsoppgjør, kontoutskrift og premiebudsjetter – til rett tid.

Den offentlige tjenestepensjonsordningen er et komplisert produkt å administrere. Det innebærer at det er kostbart å administrere et lite volum av kunder og medlemmer. Som Norges største tjenestepensjonsleverandør har Statens pensjonskasse en betydelig stordriftsfordel som vi også framover skal beholde og utnytte til kundenes og medlemmenes beste.

✔ Resultater

Statens pensjonskasse har ca. 1 600 kunder, noe som har vært stabilt i 2011. Kundemassen til SPK er variert med mange store og svært mange mindre kunder.

Inntektene fra SPKs premiebetalende kunder utgjorde 11,6 milliarder kroner i 2011. Dette var en nedgang fra 2010

tilsvarende 2,4 prosent. Reduserte premieinntekter skyldes i hovedsak at det er lagt til grunn lavere lønns-, pensjons- og G-regulering ved premiefastsettelsen for 2011.

➤ Se regnskapet for SPK forsikring, s. 34

I 2011 leverte vi kontoutskrift til alle kunder med fiktivt fond. Vi har også levert premievarsel og budsjettinnspill for 2012 til alle premiebetalende kunder. Kontoutskriften og premiebudsjetten ble utarbeidet i henhold til plan og tidsfrister fra Arbeidsdepartementet.

📌 Prosjekter og satsinger

Også i 2011 opplevde Statens pensjonskasse økende etterspørsmål etter våre analyser og rapporter som skreddersys behovene til hver enkelt kunde. Dette er et satsingsområde framover som vi tror gir økt verdi og trygghet for våre kunder og skaper merinntekter for Statens pensjonskasse.

➤ Strategi

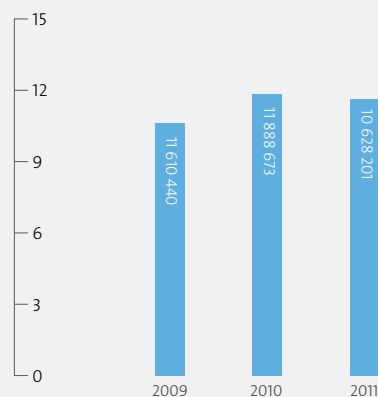
Statens pensjonskasse vil prioritere fortsatt tett samarbeid med våre kunder for å skape forutsigbarhet i pensjonsøkonomien.

Vi arbeider aktivt for å synliggjøre verdien av pensjonsordningen i Statens

pensjonskasse. Fortsatt underkommunerer mange arbeidsgivere hvor verdifull en god pensjonsordning er. Mange ansatte ser på pensjonsinnbetalingene som en direkte utgift – ikke en investering i framtiden. Ett av flere tiltak for å endre denne oppfatningen er å markedsføre og videreutvikle verktøykassen for pensjonsansvarlige hos våre kunder.

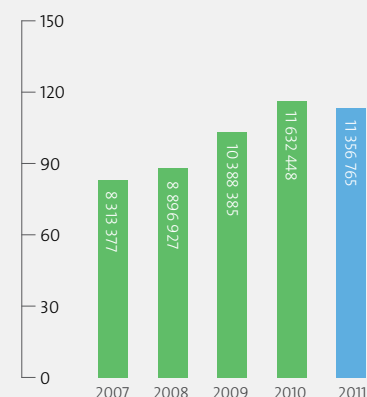
Premieinntekter

Milliarder kroner



Utvikling pensjonspremie

1000 kroner



Smakebiter fra verktøykassen

Statens pensjonskasse har utarbeidet verktøy som skal hjelpe deg i jobben som pensjonsansvarlig.

Verdibeviset viser hva medlemmene våre får igjen for pensjonsordningen i Statens pensjonskasse. Vi oppfordrer de pensjonsansvarlige til å dele det ut til alle sine medarbeidere. De kan også bruke det i jobbintervjuet for å vise «total lønnen» de faktisk tilbyr.

På nettsidene våre, www.spk.no, har vi en egen **pensjonsveiviser**. Den består av tre ulike pensjonskalkulatorer som hjelper de pensjonsansvarlige og medlemmene våre til å forstå valgmulighetene og å beregne hva pensjonen blir.

Vi har laget ferdige **presentasjoner** som pensjonsansvarlige kan bruke for å informere om pensjonsordningen. Verktøykassen inneholder to ulike presentasjoner: én rettet mot alle ansatte, og én som er skreddersydd for beslutningstakere og økonomiansvarlige.



Forsikringsregnskapet

I 2011 har Statens pensjonskasse jobbet målrettet med å redusere saksbehandlingstiden i forsikrings saker. Samtidig økte antallet saker. De to viktigste årsakene var den nye kompensasjonsordningen for psykiske senskader hos tidligere FN-personell og terroranslaget den 22. juli.

Statens pensjonskasse administrerer forsikrings- og erstatningsordninger på vegne av staten. Disse er

- yrkesskadeforsikring som dekker yrkesskade og yrkessykdom
- gruppelevesordningen: ved død utbetales et engangsbeløp til etterlatte
- kompensasjons- og erstatningsordninger for skadede vernepliktige, soldater og veteraner
- personskader forårsaket av statens biler
- personskader som omfattes av særavtaler for tjenestereiser innenlands og utenlands og stasjonering i utlandet

I 2011 har det vært stor oppmerksomhet rundt psykiske senskader hos tidligere FN-personell. Tjeneste i internasjonale operasjoner er krevende. For enkelte blir oppdraget aldri sluttført fordi psykiske traumer eller fysiske skader følger dem lenge etter at de deltok i feltoperasjoner. Statens pensjonskasse håndterer søknadene om kompensasjon og erstatning til skadede soldater på vegne av staten og Forsvarsdepartementet.

I 2011 vedtok regjeringen en handlingsplan for å sikre god koordinering mellom etatene i oppfølgingen av skadde veteraner. I forkant av dette gjennomførte forsvarssjefen, NAV, Helsedirektoratet og SPK flere møter. SPK har også deltatt aktivt i en felles arbeidsgruppe, deltatt på Forsvarets veteran konferanse og på møter i Forsvarets veteranforum, samt møter mellom etatene, for å sikre at tiltakene i handlingsplanen blir iverksatt.

Ofte opplever søkeren at det tar lang tid fra søknaden er sendt til den er ferdig behandlet. Krav om erstatning etter personskade vil alltid ta en viss tid. I forsikringsbransjen er gjennomsnittlig behandlingstid for alvorlige yrkesskadesaker mellom fire og fem år. Størrelsen på erstatningsbeløpet avhenger av hvor stor den varige uføregraden blir. For å avgjøre dette må kroppen få tid til å stabilisere seg etter skaden, og eventuell restarbeidsevne må prøves ut. En annen utfordring er at det kan være vanskelig å finne nok spesialister med riktig kompetanse. Hos enkelte av spesialistene kan det også være lang ventetid.

✕ Mål

Resultatkravet til Statens pensjonskasse fra Arbeidsdepartementet er at minimum 85 prosent av forsikringsbeløpene skal utbetales innen fire uker etter at vi har mottatt nødvendig dokumentasjon, og at henverdeler i sakene skal besvares innen 30 dager.

Utbetaling av gruppeleveserstatning skal skje innen sju dager etter at all dokumentasjon foreligger.

SPK har også et klart mål om å forenkle søknadsprosessen og redusere tiden det tar fra søknad er mottatt til en sak er ferdig behandlet og gjort opp.

✓ Resultater

I 2011 etterlevde SPK kravet om å utbetale minimum 85 prosent av forsikringsbeløpene innen fire uker etter å ha mottatt nødvendig dokumentasjon.

SPK utbetalte 259 oppgjør innenfor gruppelevesordningen til en samlet sum på ca. 174 millioner kroner i 2011, mot ca. 142 millioner kroner i 2010. Det er en økning på 22,6 prosent fra 2010. Vi hadde fem brudd på kravet om utbetaling innen sju dager.

I 2011 gjennomførte SPK flere konkrete tiltak som blant annet reduserte tiden det tar å få spe-

Nøkkelfakta

92,8 %

SPK INNFRIDDE kravet om å betale ut minimum 85 prosent av yrkesskaderstatningene innen fire uker.

sialistutredninger. Andelen veteraner som ventet på svar på søknad om erstatning for psykiske senskader har gått ned med 11 prosent. SPK har hatt tett dialog med veteranorganisasjonene for å gjøre terskelen for å søke lavest mulig.

SPK har blant annet

- jobbet aktivt med å finne flere spesialister som kan påta seg å skrive spesialisterklæringer, og øvd press for å få erklæringerne raskere.
- satt i gang et prosjekt sammen med NAV for å få til felles innhenting av spesialisterklæringer i veteransakene og bedre rutiner for utveksling

av nødvendig dokumentasjon. Målet er at saksbehandlingen skal gå raskere, ved at man slipper å vente unødig på innhenting av dokumentasjon mellom etatene, og at veteranene skal slippe å måtte gå gjennom til ulike spesialistundersøkelser, som kan være psykisk krevende. Denne rutinen innføres i første halvår 2012.

! Prosjekter og satsinger

I 2012 vil SPK prioritere fortsatt tett samarbeid med forsvarssjefen, NAV og Helsedirektoratet. Blant annet deltar vi i en arbeids-

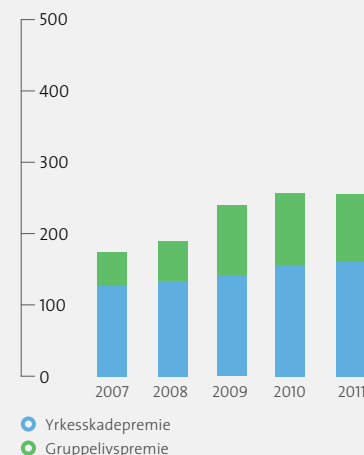
gruppe som skal sikre god koordinering mellom etatene i oppfølgingen av skadde veteraner. SPKs administrerende direktør vil møte de andre etatslederne med jevne mellomrom for å følge opp regjeringens handlingsplan «I tjeneste for Norge». SPK vil også prioritere fortsatt god dialog med veteranorganisasjonene.

➤ Strategi

Forsikringsandelen legger vekt på høy kvalitet, god fremdrift i sakene og god kommunikasjon med skadelidte og deres representanter. Det er et mål å bli stadig bedre på dette.

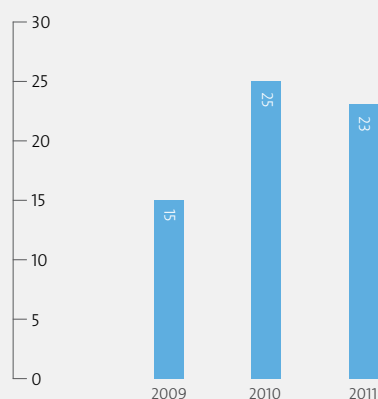
Utvikling premieinntekter

Millioner kroner



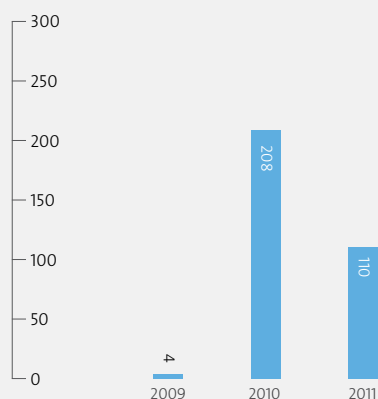
Veteransaker – Erstatningsordninger for tidl. FN-personell

Yrkesskader Antall søknader mottatt



Antall søknader mottatt etter lov om yrkesskadeforsikring.

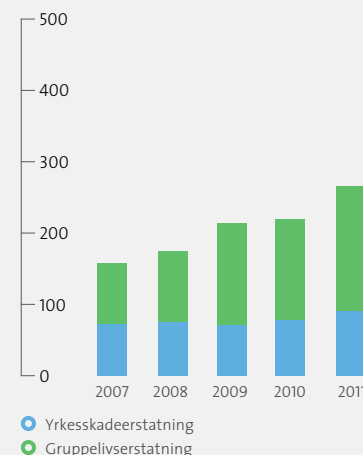
Psykiske senskader Antall søknader mottatt



Antall søknader mottatt etter kompensasjonsordningen for psykiske senskader, innført 01.01. 2010. Gjelder tjenestegjøring i perioden 1998–2009.

Forsikringsutbetalinger

Millioner kroner



Låneregnskapet

SPK tilbyr et av markedets gunstigste boliglån til våre medlemmer. På tre år har antallet lånekunder økt med 40 prosent mens låneporteføljen er fordoblet.

Statens pensjonskasse tilbyr en lånerente som i snitt har ligget ett prosentpoeng under markedsrenten de siste fem årene.

Medlemmer i SPK kan søke om lån på inntil 1,7 millioner kroner, eller 3,4 millioner kroner dersom to i husstanden er medlemmer. Tilbudet gjelder ca. 300 000 medlemmer som har Statens pensjonskasse som pensjonsordning i sin nåværende jobb. Også ca. 250 000 pensjonister kan søke om lån.

✖ Mål

SPK skal behandle alle søknader om boliglån innen én måned.

Ca. 10 prosent av medlemmene som kan søke, har boliglån i SPK. Vår årlige kunde- og medlemsundersøkelse viser at kunnskapen om lånetilbudet er lav blant noen medlemsgrupper. Vårt mål er å øke kjennskapen hos andelen medlemmer som kan benytte seg av boliglånstilbudet. Det gjør vi gjennom å gi god informasjon om boliglånsordningen på spk.no og gjennom arbeidsgiverne til våre medlemmer.

Ved utgangen av 2011 hadde 46 766 av medlemmene boliglån i SPK, mot 41 172 i 2010 og 36 776 i 2009. Det var en økning på 13,6 prosent fra 2010 og 40 prosent fra 2009. SPK mottok 19 350 søknader om boliglån i 2011, fordelt på 2170 søknader om lån til kjøp av bolig og 17 180 søknader om refinansiering. Det var 39,2 prosent flere søknader enn i 2010 og mer enn dobbelt så mange som i 2009. De viktigste forklaringene til økningen var at rentefordelen mellom SPKs rente og markedet for øvrig ble større mot slutten av året, og lånetilbudet fikk stor oppmerksomhet gjennom en rekke større presseoppslag.

✔ Resultater

SPK var à jour med behandlingen av søknader om lån til kjøp av bolig i hele 2011.

Kravet om én måneds behandlingsfrist for søknader om lån til refinansiering ble nådd i store deler av året, men ikke for året som helhet. Det var en massiv økning i søknader siste halvår av 2011, på grunn av at rentefordelen mellom SPKs rente og markedet for øvrig ble større. Parallelt økte antallet henvendelser om lån gjennom våre servicekanaler kraftig mot slutten av 2011.

Vi utbetalte 12 354 lån i 2011, mot 9898 i 2010, en økning på 24,8 prosent. Vi innfridde 6 760 lån. Gjennomsnittlig utbetalt beløp per lån var kroner 1 315 000 i 2011, som var en økning på 7,1 prosent fra 2010.

Den samlede utlånsporteføljen ble fordoblet fra 2009 til 2011. Økningen fra 2010 til 2011 var 26,7 prosent, til 42,7 milliarder kroner. Totale avskrivninger i låneporteføljen i 2011 var 162 176 kroner, mens det ble innbetalt 333 679 kroner på tidligere avskrevne lån.

> Se Betjening s. 38 og 39.

Nøkkelfakta

39,2 %

ANTALLET lånesøknader økte fra 13 900 i 2010 til 19 350 i 2011.

26,7 %

UTLÅNSPORTEFØLJEN økte fra 33,7 milliarder i 2010 til 42,7 milliarder ved utløpet av 2011.

Renten var på 2,716 prosent per 31. desember 2011. Den 1. mai 2012 blir renten satt ned til 2,227 prosent. Renten ble ikke justert i 2011. Siste endring i renten var 1. september 2010. Tall fra SSB viser at SPKs rentenivå i gjennomsnitt lå ett prosentpoeng under tilbudet fra ordinære banker i Norge i 2011.

❗ Prosjekter og satsinger

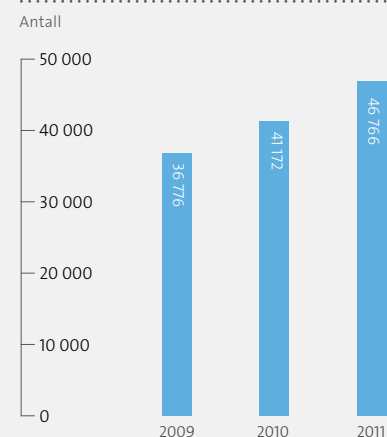
SPK jobber kontinuerlig med ulike tiltak for å redusere saksbehandlingstiden og forenkle søknadsprosessen for våre medlemmer. I 2012 er et viktig delmål at våre lånekunder skal kunne finne svar på alle generelle spørsmål om boliglån på spk.no, slik at vi kan redusere antall henvendelser på telefon og e-post.

Boliglånsordningen er en del av pensjonsordningen våre kunder tilbyr sine ansatte. Gjennom verktøykassen «Attraktiv arbeidsgiver» jobber SPK målrettet med å styrke forståelsen for at pensjonsordningen ikke bare handler om pensjon, men trygghet i alle livets faser.

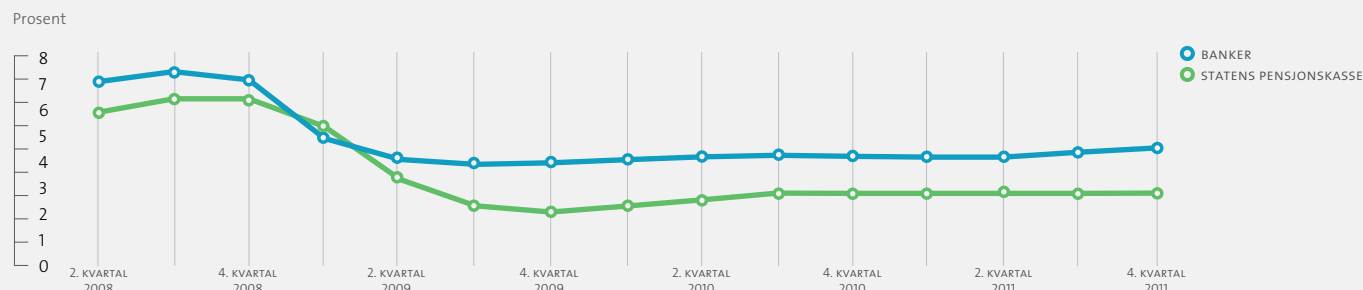
➤ Strategi

Økt selvbetjening, automatisering og kundetilfredshet er viktige pilarer i SPKs strategi mot 2015 – og for arbeidet med boliglån. I årene framover vil vi prioritere å videreutvikle informasjon og brukervennlige løsninger, og vi vil jobbe målrettet med å effektivisere og optimalisere våre arbeidsprosesser.

Lånekunder



Gjennomsnittsrente for banker og Statens pensjonskasse



Figuren viser boliglånsrente i Statens pensjonskasse i perioden 2008 til 2011, sammenlignet med den gjennomsnittlige renten på boliglån i samme periode. Tallene er hentet fra Statistisk sentralbyrå. Sammenligningen viser at renten i Statens pensjonskasse i gjennomsnitt har ligget ett prosentpoeng under markedsrenten de siste fem årene.

Betjeningsregnskapet

De siste tre årene har antall henvendelser om pensjon økt med ca. 10 prosent årlig. De personlige, manuelle henvendelsene har økt mest – på tross av at det ble satt besøksrekord på spk.no.

Antall besøk på spk.no utgjør godt over 80 prosent av alle henvendelser til Statens pensjonskasse, mens henvendelsene på telefon, e-post, brev og personlige møter ligger godt under 20 prosent. Alle typer henvendelser har økt med omtrent 10 prosent hvert av de tre siste årene.

Men vi ser at henvendelser på telefon, e-post og brev har økt mer enn de nettbaserte – til tross for at vår nettside spk.no har mottatt priser på grunn av sitt enkle og tilgjengelige innhold.

Det er to hovedårsaker til at andelen henvendelser på telefon, e-post og brev har økt.

Den ene er nye og mer komplekse pensjonsregler. Pensjonsreformen har gitt den enkelte flere valgmuligheter og et nytt regelverk som både medlemmer og arbeidsgivere må sette seg inn i. Statens pensjonskasse, NAV og andre pensjonsleverandører har styrket arbeidet med informasjon og nettbaserte selvbetjeningsløsninger betydelig. Men på grunn av flere valg og komplekse regler, velger en økende andel av nettbrukerne også å ta direkte kontakt på telefon og e-post – ofte for å sjekke opplysninger de har skaffet seg på nettet. Vi forventer at denne trenden vil fortsette de nærmeste årene.

Gunstig rente på boliglån fra Statens pensjonskasse er den andre årsaken. De siste tre årene har antall lånekunder økt med nesten 40 prosent, mens utlånsporteføljen er fordoblet. I 2011 mottok vi 39 prosent flere lånesøknader enn i 2010. Vi forventer at lånerenten vil være gunstig også i 2012 og at pågangen vil vedvare. Dette kan du lese mer om på side 36-37.

✖ Mål

SPK har ansvar for å gi objektiv og korrekt informasjon, slik at kunder og medlemmer kan ta velfunderte valg. Vi skal fortsatt være blant de beste i bransjen på informasjon om pensjonsreformen og konsekvensene av de ulike regelendringene – både for arbeidsgivere og medlemmer. Vi ønsker å dekke informasjonsbehovet til våre medlemmer og kunder hele døgnet. Spk.no skal løse de fleste brukerbehovene – både gjennom enkel og dekkende informasjon på åpne sider og relevante, personaliserte tjenester på innloggede sider.

Vi skal bruke alle tilgjengelige kanaler for å dekke det økende informasjonsbehovet blant både kunder og medlemmer. Derfor har vi trappet opp kursvirksomheten de siste årene, og vi har som mål å utvide tilbudet ytterligere i 2012 for å

kunne møte etterspørselen. Vi jobber også målrettet med å styrke rollen som pensjonsansvarlig hos våre kunder. Vi skal videreføre arbeidet med klart språk i alle våre kanaler, og vi skal fortsatt tilby informasjon om sentrale temaer på samisk, engelsk og tegnspråk.

✔ Resultater

SPK har en svært høy kundetilfredshet sammenlignet med andre norske og europeiske pensjonsleverandører, viser vår årlige kunde- og medlemsundersøkelse utført av TNS Gallup. Til tross for fire krevende år med et stort prosjekt for å implementere pensjonsreformen, har tilfredsheten økt. 72 prosent av kundene er meget godt eller svært godt fornøyd med servicen de får av oss. Tilfredsheten blant medlemmene økte noe fra 2010. 63 prosent er meget godt eller svært godt fornøyd med vårt kompetansenivå og våre svartider i alle kanaler. Tilfredsheten med pensjonsproduktet Statens pensjonskasse tilbyr er også svært høy blant både arbeidsgivere og deres ansatte.

I 2011 fikk SPK mer enn 1,2 millioner henvendelser, mot ca. 1,1 millioner i 2010 og ca. 1 million i 2009. For første gang hadde vi mer enn én million besøk på spk.no. I 2011 var fordelingen mellom besøk på spk.no og antall henvendelser på telefon, e-post og per brev ca. 80/20,

Nøkkelfakta

1,2 millioner

SPK FIKK i alt 1,2 millioner henvendelser via spk.no, telefon, e-post, brev og personlig oppmøte i 2011.

72 %

I 2011 var 72 prosent av våre kunder «meget godt» eller «svært godt» fornøyd med SPK. Resultatet ligger over gjennomsnittet i tilsvarende virksomheter i Europa.

mens tilsvarende forholdstall var ca. 84/16 i 2009. Tendensen er altså at andelen henvendelser som krever personlig betjening øker noe mer enn andelen som løser sin sak på nett.

Analysen og brukertester viser at vi har lykket godt med vår nye webbløsning. Det tar noe mindre tid for brukeren å få svar enn før. Samtidig har antall sider brukeren gjennomsnittlig bruker før oppgaven er løst, blitt halvert. Det er en klar indikasjon på at brukeren finner informasjon raskere og at nettstedet har blitt mer brukervennlig. Fire priser indikerer også at vi har greid å lage et brukervennlig nettsted. Farmand belønnet nye spk.no med bronse i kategorien offentlige virksomheter for 2011, og det ble en ny bronse i 2012. I desember 2011 kåret Difi spk.no til Norges mest tilgjengelige nettsted i konkurranse med 700 andre offentlige nettsteder. Juryen mente at Statens pensjonskasse hadde strukket seg lenger enn andre for å nå brukerne sine.

I løpet av 2011 gjennomførte vi flere tiltak for våre bedriftskunder. Blant annet utviklet vi en «verktøykasse» til pensjonsansvarlig hos kundene. Vi sendte ut regelmessige kundebrev som ga personer med ulike roller hos våre kunder oppdatert og relevant informasjon. Vi utviklet også artikler som

våre kunder kunne publisere på sitt intranett.

I januar 2012 sendte vi en oversikt til alle kunder med en beskrivelse av servicenivå, våre leveranser og vilkår som viser hvilke plikter kundene har. I løpet av 2011 gjennomførte vi flere kundeseminarer og kundemøter for våre kunder og medlemmer om konsekvensene av pensjonsreformen.

De siste to – tre årene har Statens pensjonskasse forenklet ca. 200 brev og mange skjemaer. I februar 2012 vant SPK klarspråkprisen for å ha gjort en ekstraordinær innsats med å gjøre tekster på papir og nett tilgjengelige og forståelige for brukerne.

📌 Prosjekter og satsinger

Nye spk.no ble lansert i januar 2011. Nettstedet brukertestes og forbedres kontinuerlig. I 2012 og 2013 vil vi utvikle flere og bedre personlige tjenester på lukkede sider.

I 2011 utviklet SPK verktøykassen «Attraktiv arbeidsgiver» som skal gjøre det enklere for kundene å veilede, informere og yte service til sine ansatte i pensjonssaker. Verktøykassen omfatter en rekke praktiske hjelpemidler. Arbeidet med å styrke rollen til den pensjonsansvarlige hos våre kunder fortsetter også i 2012.

Satsingen på klarspråk har gitt gode resultater og videreføres som en naturlig del av den daglige driften. I 2012 vil vi styrke arbeidet med brukertesting.

Vi viderefører vår tverrfaglige arbeidsgruppe som har ansvar for å gi proaktiv og objektiv informasjon om konsekvensene av nytt regelverk gjennom pensjonsreformen.

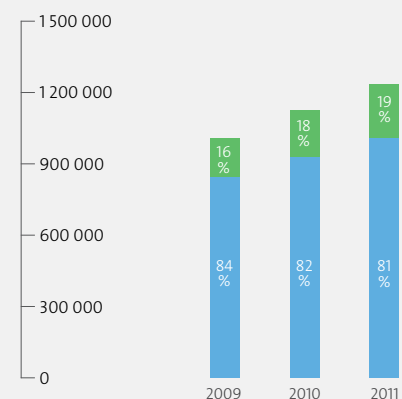
➤ Strategi

Fram mot 2015 vil SPK prioritere tiltak som bidrar til å øke graden av selvbetjening og automatisering, samtidig som vi møter behovet for individuell veiledning og personlig service. Vi vil gjøre det mulig for våre medlemmer og kunder å løse flere oppgaver selv ved å videreutvikle vår selvbetjeningsløsning spk.no, gi forståelig og rask informasjon om viktige regelendringer og styrke rollen til den pensjonsansvarlige hos våre kunder.

Det er viktig for oss at vi fortsatt kan gi medlemmer og kunder trygghet når de skal ta viktige pensjonsvalg. Derfor må vi regne med å bruke ressurser på en god og målrettet betjening også i årene som kommer.

Henvendelser til SPK

Antall

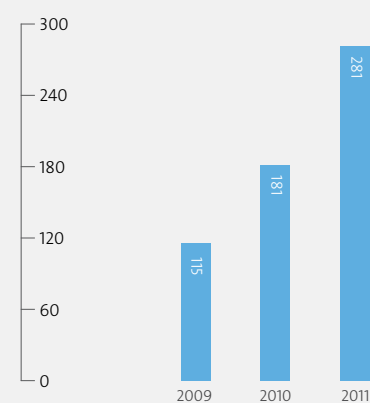


● Selvbetjening (antall besøk på spk.no)
● Manuell betjening per telefon, e-post, brev og personlige møter

Tabellen viser at antall henvendelser har økt jevnt de siste tre årene, mens fordelingen mellom nettbaserte og manuelle henvendelser har vært relativt stabil. Fra 2010 ser vi derimot en trend der andelen manuelle henvendelser øker mer enn nettbaserte – til tross for at bruken på nettsidene har økt med ca. 10 prosent årlig.

Kurs

Antall



Figuren viser at etterspørselen etter kurs blant våre kunder og medlemmer er mer enn fordoblet siden 2009. Økningen er spesielt sterk etter at pensjonsreformen trådte i kraft. Pensjonsforedrag om den enkeltes valgmuligheter øker mest.

Medarbeiderregnskapet

Medarbeiderne i Statens pensjonskasse har vært gjennom flere år med stor belastning og store endringer. Likevel sier 80 prosent at Statens pensjonskasse er et fint sted å jobbe.

I de fire årene mellom 2008 og 2011 har Statens pensjonskasse etablert, drevet og lagt ned en prosjektorganisasjon på 180 personer. Ansatte i linjeorganisasjonen er blitt drillet i nytt regelverk, nye systemer og nye arbeidsrutiner, samtidig som de har utført sitt vanlige arbeid. 2011 var selve innspurten i denne intense fireårsperioden.

Mot slutten av 2011 trappet vi ned prosjektet, og SPK-ansatte som hadde jobbet i prosjektet kom tilbake til linjen.

✘ Mål

Humanressursområdet har som hovedmål å sikre at vi har rett kompetanse, til rett tid og under rett ledelse. For å få det til, er det viktig å skape en attraktiv arbeidsplass med motiverte og endringsorienterte medarbeidere. Derfor er det et mål for Statens pensjonskasse å ha en medarbeidertilfredshet på minst 80. Det vil si at 80 prosent gir høyeste eller nest høyeste skår på spørsmålet «Alt tatt i betraktning mener jeg dette er et flott sted å arbeide». Vi har også som mål at vi holder oss under 10 prosents turnover og over 40 prosent kvinnelige ledere. Dette er samme måltall som tidligere år.

Måltallet for sykefraværet har også ligget fast på 5 prosent i en rekke år. I 2011 inngikk vi imidlertid en ny IA-avtale, og i den forbindelse ble måltallet senket til 4,6 prosent.

✔ Resultater

Den årlige undersøkelsen blant medarbeiderne viste at vi opprettholdt trivselsprosenten på 80. Men sykefraværet økte fra 4,7 prosent i 2010 til 5,4 prosent i 2011. Vi hadde høye ambisjoner og arbeidet systematisk med oppfølging av sykemeldte og forebygging av fravær gjennom hele året, men vi lyktes ikke med å holde fraværet så lavt som tidligere år.

Turnover har også steget fra 6,7 til 9,7 prosent. Her holder vi oss under måltallet på 10 prosent, og vi sier oss tilfreds med dette resultatet. Vi har 60 prosent kvinner i SPK, og en gjennomsnittsalder på 42 år. Av 42 ledere er 21 menn og 21 kvinner. Vi har 47 ansatte med innvandrerbakgrunn, det utgjør nesten 12 prosent av våre ansatte.

Statens pensjonskasses egen skole, SPK-skolen, gjennom-

Mål og måloppnåelse

	MÅLTALL	2008	2009	2010	2011	ENDRING SISTE ÅR
Ansatte	Ikke måltall	338	397	397	396	-1 %
Sykefravær	4,6	4,5 %	4,4 %	4,7	5,4 %	0,7
Turnover	10 %	12,4 %	7,7 %	6,7 %	9,7 %	3,0
Medarbeidertilfredshet	80/100	79/100	80/100	80/100	80/100	0
Gjennomsnittsalder	Ikke måltall	42	42	42	42	0
Andel kvinnelige ledere	40 %	54,8 %	45,2 %	48,7 %	50 %	1,3

førte 40 ulike kurs. Kursene hadde til sammen 784 deltagere. SPK-skolens læringsportal ble lansert november 2010 som et nytt systemverktøy. Målet med læringsportalen var å skape et godt verktøy for planlegging og kvalitetssikring av kompetanseutviklingsaktiviteter i SPK. Dette er oppnådd for 2011.

➤ Prosjekter og satsinger

I november 2011 gjennomførte vi en 360 graders lederevaluering av alle ledere. Her gis den enkelte medarbeider mulighet til å gi direkte tilbakemelding til sin nærmeste leder. Gjennom en samtale med sin overordnede identifiserer den enkelte leder sine styrker og sine utviklingsområder. En oppsummering av dette legges frem for egne medarbeidere slik at de kan utfylle og supplere. På denne måten blir 360 graders lederevaluering et viktig ledd i den individuelle lederutviklingen. Vi viderefører lederutviklingen i 2012.

Det er krevende å være leder generelt, og ekstra krevende i perioder med store endringer. I juni 2011 startet vi derfor opp et omfattende ledelsesutviklingsprogram. Programmet har et treårs perspektiv. Det er et uttalt mål at dette programmet skal koble ledel-

sesutvikling til SPKs strategi og bidra til en revitalisering av ledelse som drivkraften i realisering av SPKs strategiske målsettinger.

Medarbeiderutvikling og oppfølging står sentralt i Statens pensjonskasse, og vårt eget verktøy Vext er med på å ivareta dette. I 2010 utviklet vi modulen for medarbeidersamtalen og satte et særlig fokus på egenvurdering av prestasjon og resultat.

Dette gjorde vi for å øke den enkeltes rolleforståelse og styrke utviklingen av en forretningsorientert kultur. Dette tillegget ble første gang tatt i bruk i medarbeidersamtalene i 2011, og det ble evaluert høsten 2011. Hovedkonklusjonen var at både medarbeidere og ledere er fornøyde med innholdet i den nye modulen.

Statens pensjonskasse har inngått ny samarbeidsavtale om inkluderende arbeidsliv, og vi har laget nye rutiner for oppfølging av sykefravær. I samarbeid med NAV har vi arrangert kurs for ledere og tillitsvalgte i sykefraværsoppfølging. Arbeidet videreføres i 2012.

➤ Strategi

Vi tror at fornøyde kunder, medlemmer og eiere skapes gjennom leveranser med for-

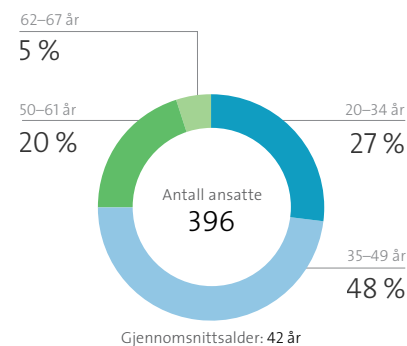
ventet kvalitet. Kvaliteten er avhengig av at vi har medarbeidere som følger best praksis, har god kunnskap om sine saksfelt og er engasjerte.

Kompetanse og motivasjon er dermed nøkkelen til vår suksess. En viktig strategisk føring for Statens pensjonskasse er å skape en attraktiv arbeidsplass med god ledelse og motiverte og endringsorienterte medarbeidere.

Likestilling står sentralt i vår personalpolitikk og er et viktig bidrag til et godt arbeidsmiljø. Vi har et relativt ungt miljø med en gjennomsnittsalder på 42 år. Det betyr at nesten halvparten av våre medarbeidere er under 40 år og mange er i familieetablering. Dette forsøker vi å ta hensyn til gjennom tilrettelegging for en fleksibel arbeidssituasjon.

Medarbeidere

Alderssammensetning, prosentandel



Pensjon gjelder mennesker i ulike alders- og livsfaser, og det er viktig at vi også har medarbeidere som er i ulike livsfaser.

Nøkkelfakta

80 %

4 AV 5 MEDARBEIDERE gir høyeste eller nest høyeste score til SPK som arbeidsgiver.

50 %

ANDELEN KVINNELIGE ledere ligger godt over måltallet på 40 %

SPK forvaltningsbedrift

SPK forvaltningsbedrift oppnådde i 2011 et resultat på 9 millioner kroner, mot et resultat på 60 millioner kroner i 2010. Endringen skyldes i hovedsak betydelig økte avskrivninger som følge av at vi har tatt i bruk et nytt saksbehandlingssystem.

Overskuddskravet fra Arbeidsdepartementet var på 12 millioner kroner hvorav 3 millioner kroner ble trukket fra virksomhetskapitalen.

I 2011 var SPKs samlede inntekter på 543 millioner kroner, en økning på 47 millioner kroner fra 2010. Det betyr at den kraftige inntektsøkningen vi så i 2010 fortsatte i 2011. 30 av de 47 millionene skyldes prisjusteringer knyttet til administrasjon av pensjonsordningene. Tilsvarende prisjustering i 2010 utgjorde 48 millioner kroner i økte inntekter. Prisøkningene er gjennomført for å dekke følgekostnader knyttet til pensjonsreformen, i tillegg til ordinær lønns- og prisstigning.

SPK så også en betydelig økning i saksvolumet i 2011. Økningen er særlig knyttet til endringer av pensjoner, som har økt med 18 prosent sammenlignet med 2010. Dette følger blant annet av nye regelverk. I tillegg økte antall utbetalte pensjoner.

Videre steg inntektene knyttet til SPKs låneordning betydelig som følge av økt utlånsvolum. SPK betalte i 2011 ut 12 354 lån, mot 9 898 lån i 2010. Antallet løpende lån har gjennom 2011 økt fra 41 172 til 46 766. SPKs låneordning har gjennom 2010 og 2011 hatt en relativt stor rentefordel i forhold til markedet for øvrig.

Dersom denne opprettholdes, forventer SPK en fortsatt vekst i utlånsvolumet.

Øvrige inntekter ble redusert med 5 millioner kroner. Hovedårsaken til denne nedgangen var at arbeidsgiveransvaret for forvalterne i Pensjonsordningen for apotekvirksomhet er flyttet, og at inntekt dermed har falt bort.

Totale driftskostnader økte med 90 millioner kroner til 508 millioner kroner i 2011. Økte avskrivninger knyttet til de nye pensjonssystemene utgjør størstedelen av økningen. Videre øker kostnadene som følge av betydelig økte pensjonskostnader og økt bruk av interne og eksterne ressurser knyttet til forvaltning av de nye saksbehandlingssystemene.

SPKs totale prosjektportefølje var i 2011 på 312 millioner kroner, hvorav 304 millioner kroner ble aktivert. Kostnader knyttet til utvikling av nye systemløsninger for håndtering av pensjonsreformen, utgjorde 305 millioner kroner.

Øvrige prosjekter var i stor grad fokusert mot å bedre informasjon og service mot kunder og medlemmer, utvikle våre interaktive løsninger, samt å sikre datakvalitet og rapporteringsløsninger.

Resultatregnskap

		2011	2010	2009
	NOTE			
Driftsinntekter				
Salgsinntekter	1	543 220 631	496 711 307	432 623 714
SUM DRIFTSINTEKTER		543 220 631	496 711 307	432 623 714
Driftskostnader				
Lønn og sosiale kostnader	2	216 138 437	177 987 992	166 022 158
Andre driftskostnader	3	198 291 225	185 006 025	203 787 759
Avskrivninger	4,5	93 764 263	54 808 757	40 731 895
SUM DRIFTSKOSTNADER		508 193 925	417 802 774	410 541 812
DRIFTSRESULTAT		35 026 706	78 908 533	22 081 902
Finansinntekter og finanskostnader				
Finansinntekter		45 812	27 430	39 442
Renter av statens kapital	6	24 760 223	17 543 783	7 670 730
Øvrige finanskostnader	6	1 065 043	1 304 671	1 852 932
NETTO FINANSKOSTNADER		25 779 453	18 821 023	9 484 220
ÅRSRESULTAT		9 247 253	60 087 509	12 597 682
Disponeringer				
Resultatkrav Arbeidsdepartementet	7	12 164 210	5 616 000	13 888 000
Trekk fra virksomhetskapital	7	2 916 958		1 290 318
Til virksomhetskapital	7		54 471 509	
SUM DISPONERINGER		9 247 253	60 087 509	12 597 682

Balanse

		2011	2010	2009
	NOTE			
EIENDELER				
<i>Anleggsmidler</i>				
Immaterielle eiendeler				
Programvare, lisenser og lignende	4	854 098 450	639 375 990	276 172 347
Anlegg under utførelse	4	48 467 609	48 897 627	147 192 628
SUM IMMATERIELLE EIENDELER		902 566 060	688 273 617	423 364 975
Varige driftsmidler				
IT-utstyr, kontormaskiner, inventar o.l.	5	12 882 448	12 698 395	14 404 749
SUM VARIGE DRIFTSMIDLER		12 882 448	12 698 395	14 404 749
SUM ANLEGGSMIDLER		915 448 508	700 972 011	437 769 724
<i>Omløpsmidler</i>				
Fordringer				
Kundefordringer	8	22 547 904	15 573 873	17 291 735
Andre fordringer	9	11 545 745	14 202 787	14 333 207
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	10	30 481 108	21 843 356	21 081 961
SUM FORDRINGER		64 574 757	51 620 017	52 706 904
SUM OMLØPSMIDLER		64 574 757	51 620 017	52 706 904
SUM EIENDELER		980 023 265	752 592 028	490 476 628

Balanse

		2011	2010	2009
	NOTE			
VIRKSOMHETSKAPITAL OG GJELD				
<i>Virksomhetskaper</i>				
Opptjent virksomhetskaper				
Opptjent virksomhetskaper	7	63 279 507	66 196 465	11 724 956
SUM OPPTJENT VIRKSOMHETSKAPITAL		63 279 507	66 196 465	11 724 956
SUM VIRKSOMHETSKAPITAL		63 279 507	66 196 465	11 724 956
<i>Gjeld</i>				
Avsetning for forpliktelser				
Pensjonsforpliktelser	11	117 378 695	102 927 152	109 175 376
SUM AVSETNING FOR FORPLIKTELSE		117 378 695	102 927 152	109 175 376
Langsiktig gjeld				
Statens rentebærende kapital		726 687 805	530 281 309	285 148 021
SUM LANGSIKTIG GJELD		726 687 805	530 281 309	285 148 021
Kortsiktig gjeld				
Leverandørgjeld	12	35 574 381	17 421 754	23 663 076
Skyldig skattetrekk		9 216 503	9 668 771	8 224 417
Skyldige offentlige avgifter		53 303 267	45 719 577	42 147 390
Avsatte feriepenger		22 606 224	25 339 156	22 402 631
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter	10	13 590 127	5 099 306	11 754 359
Annen kortsiktig gjeld	13	15 817 451	33 392 704	31 334 939
SUM KORTSIKTIG GJELD		150 107 952	136 641 267	139 526 812
Avregning med statskassen				
Avregning med statskassen		-77 430 695	-83 454 164	-55 098 537
SUM AVREGNING MED STATSKASSEN		-77 430 695	-83 454 164	-55 098 537
SUM GJELD		916 743 758	686 395 564	478 751 672
SUM VIRKSOMHETSKAPITAL OG GJELD		980 023 265	752 592 028	490 476 628

Kontantstrømoppstilling

	2011	2010	2009
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Innbetalinger			
Innbetalinger fra salg av varer og tjenester	536 099 669	491 012 720	424 569 504
Sum innbetalinger	536 099 669	491 012 720	424 569 504
Utbetalinger			
Utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	-197 299 991	-237 507 547	-210 334 286
Utbetalinger for utstyr og tjenester	-195 045 221	-127 834 767	-134 165 314
Utbetalinger av renter	-25 779 453	-18 821 023	-9 484 220
Sum utbetalinger	-418 124 666	-384 163 337	-353 983 820
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter (se avstemming)	117 975 004	106 849 384	70 585 684
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-308 240 759	-318 011 045	-290 107 592
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-308 240 759	-318 011 045	-290 107 592
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Utbetalinger av resultatkrav til statskassen	-12 164 210	-5 616 000	-13 888 000
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-12 164 210	-5 616 000	-13 888 000
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	-202 429 966	-216 777 661	-233 409 908
Avstemming	2011	2010	2009
Periodens resultat	9 247 253	60 087 509	12 597 682
Ordinære avskrivninger	93 764 263	54 808 757	40 731 895
Endring i kundefordringer	-6 974 031	1 717 862	-3 489 777
Endring i leverandørgjeld	18 152 627	-6 241 322	12 446 150
Pensjonskostnader (kalkulatoriske)	14 451 543	-6 248 224	3 744 048
Endring i andre tidsavgrensningsposter	-10 666 651	2 724 802	4 555 687
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	117 975 004	106 849 384	70 585 684

Statsregnskapsrapportering

Periode: 01.01-31.12.2011				
	Konto	Kontotekst	Bevilgning	Regnskap
I Driftsutgifter	2470.24.02	Driftsutgifter	400 040 000	386 957 388
	2470.24.03	Avskrivinger	93 764 000	93 764 263
	2470.24.04	Renter	25 393 000	25 774 564
	2470.24.05	Egenfinansierte investeringer	18 070 000	18 070 000
II Investeringer	2470.45	Aktiveringer	329 930 000	308 240 759
III Inntekter	2470.24.01	Inntekter	-521 420 000	-536 730 425

Regnskapsinnretning og -prinsipper

Statens pensjonskasses regnskap er delt i to for å skille økonomien i administrasjonen fra de ulike pensjons- og forsikringsordningene som Statens pensjonskasse forvalter:

1. SPK forvaltning er det administrative apparatet i SPK som forvalter og administrerer ordningene. Våre 396 ansatte er ansatt i SPK forvaltning. SPK forvaltning får i hovedsak inntektene fra forvaltning og administrasjon av pensjons- og forsikringsordningene i SPK forsikring. Forvaltningsbedriftens regnskap er avlagt i henhold til de statlige regnskapsstandardene, i den grad disse er tilpasset forvaltningsbedrifter.

2. SPK forsikring er pensjons- og forsikringsporteføljen som omfatter de opparbeidede rettighetene til våre nesten én million medlemmer og statens pensjonsforpliktelser overfor våre medlemmer. Regnskapet for SPK forsikring presenteres kun i henhold til kontantprinsippet.

To adskilte regnskaper gir bedre styring og kontroll av både virksomheten og de ulike ordningene Statens pensjonskasse administrerer.

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

TRANSAKSJONSBASERTE INNTEKTER

Transaksjoner resultatføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Salg av tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.

KOSTNADER

Kostnader som gjelder transaksjonsbaserte inntekter, regnskapsføres i samme periode som tilhørende inntekt.

Lønn og sosiale kostnader, samt andre driftskostnader, reduseres med kostnader som inngår i aktiverte prosjekter.

PENSJONER

Det utarbeides NRS 6 for SPK forvaltning, og avsettes midler for underdekning i pensjonsordningen.

KLASSIFISERING OG VURDERING AV BALANSEPOSTER

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til beta-

ling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet. Øvrige poster klassifiseres som anleggsmiddel/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Anleggsmidler er vurdert til anskaffelseskost fratrukket avskrivninger.

IMMATERIELLE EIENDELER

Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler og egenutviklet programvare som er sentral i SPKs drift balanseføres og avskrives over driftsmidlets økonomiske levetid.

VARIGE DRIFTSMIDLER

Varige driftsmidler er balanseført og avskrives over driftsmidlets økonomiske levetid.

FINANSIERING AV ANLEGGSMIDLER

Investeringer finansieres delvis ved lån fra fagdepartement. Lånebeløpet er oppført som langsiktig gjeld i balansen. Avskrivninger reduserer balanseført verdi av lånet.

FORDRINGER

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende verdi. Etter fradrag for avsetning til forventet tap.

SELVASSURANDØRPRINSIPP

Staten opererer som selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

STATENS KONSERNKONTOORDNING

Statens pensjonskasse omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle bankinnskudd/utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskontoer i Norges Bank. Statens pensjonskasse tilføres dermed ikke likvider gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto.

KONTANTSTRØMOPPSTILLING

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den direkte modellen tilpasset statlige virksomheter.

Noter

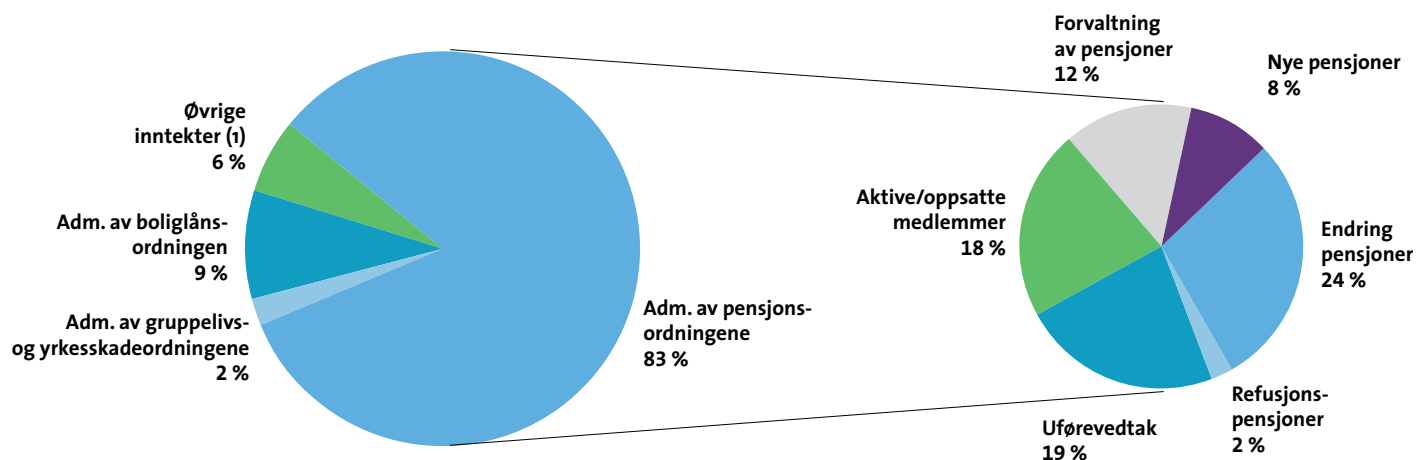
Note 1 | Spesifikasjon av driftsinntekter

	2011	2010	2009
Administrasjon av pensjonsordningene	447 149 639	405 640 842	359 734 841
Administrasjon av boliglånsordningen	51 334 361	42 424 268	37 676 141
Administrasjon av gruppelivs- og yrkesskadeordningene	10 982 994	10 167 446	10 479 417
Øvrige inntekter (1)	33 753 637	38 478 751	24 733 315
Sum salgsinntekter	543 220 631	496 711 307	432 623 714
Sum driftsinntekter	543 220 631	496 711 307	432 623 714

(1) I øvrige inntekter inngår salg av aktuar- og kapitalforvaltningstjenester, inntekter fra kurs m.m.

Figuren under viser en nærmere spesifisering av driftsinntekter fra administrasjon av pensjonsordninger.

Driftsinntekter 2011



Note 2 | Lønn og sosiale kostnader

	2011	2010	2009
Lønn	186 508 732	180 442 322	162 621 919
Feriepenger	22 606 224	22 207 848	19 652 672
Arbeidsgiveravgift	30 451 141	30 862 429	26 909 737
Pensjonskostnader	32 209 772	10 155 630	18 365 085
Sykepenger og andre refusjoner	-10 899 681	-6 052 136	-4 250 688
Andre ytelser	788 231	740 219	648 246
Aktiverte lønnskostnader	-45 525 981	-60 368 320	-57 924 813
Sum lønn og sosiale kostnader	216 138 437	177 987 992	166 022 158
Antall årsverk:	396	397	388

Aktiverte lønnskostnader gjelder påløpte interne ressurskostnader knyttet til egenutviklet programvare. Aktiverte kostnader i 2011 gjelder i sin helhet utvikling av det nye saksbehandlingssystemet Puma.

Lønn og sosiale kostnader vises i årets resultatoppstilling eksklusive aktiverte lønnskostnader, i fjorårets årsberetning var aktiverte lønnskostnader inkludert, for så å bli trukket ut på en egen linje i resultatoppstillingen.

Pensjonskostnadene i 2011 er 22 millioner kroner høyere enn i 2010. Forskjellen skyldes i hovedsak en positiv engangseffekt på pensjonskostnadene i 2010 som følge av regelendringer for levealdersjustering og pensjonsregulering i forbindelse med pensjonsreformen. Engangseffekten i 2010 utgjorde 19 millioner kroner. Se note 11 for nærmere omtale av pensjonskostnadene.

I 2011 utgjør lønn til Administrerende direktør 1 203 000 kroner. I tillegg kommer naturaltelser som omfatter elektronisk kommunikasjon og fri avis. Administrerende direktør omfattes av samme pensjonsavtale som gjelder for øvrige ansatte i Statens pensjonskasse, andel pensjonspremie betalt av arbeidsgiver i 2011 utgjør 127 000 kroner.

Statens pensjonskasse har ikke et virksomhetsstyre.

Opptjent fleksitid utgjør 6 548 timer per 31.12.2011. Dette er en økning på 458 timer sammenliknet med utgangen av 2010. Overførte feriedager (opptjent i 2010 og tidligere år) utgjør 1 676 dager per 31.12.2011. Forpliktelsen er beregnet til sammen å utgjøre 6,7 millioner kroner per 31.12.2011, men regnskapsføres ikke.

Note 3 | Andre driftskostnader

	2011	2010	2009
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne (2)	377 584 999	359 874 315	337 438 350
Husleie (1)	24 177 597	24 161 811	22 444 376
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv. (2)	18 424 553	20 632 910	19 567 361
Drift og vedlikehold av lokaler (1)	6 561 048	6 061 430	6 226 931
Porto	4 789 451	5 658 796	7 108 671
Mindre utstysanskaffelser	2 298 254	7 430 642	21 404 317
Reiser og diett	2 287 517	1 478 474	1 176 456
Leie av maskiner, inventar og lignende	1 767 621	2 595 295	1 985 595
Øvrige driftskostnader (1)	18 825 292	14 755 077	18 618 481
Aktiveringer	-258 425 108	-257 642 725	-232 182 779
Sum andre driftskostnader	198 291 225	185 006 025	203 787 759

(1) Påløpte kostnader for husleie og drift og vedlikehold av lokaler i 2010 er korrigert med hhv 4 262 376 kroner og 220 000 kroner. Øvrige driftskostnader er tilsvarende justert.

(2) Påløpte kostnader for konsulenter og andre kjøp fra eksterne er korrigert med hhv 10 150 113 kroner i 2010 og 7 537 045 kroner i 2009. Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv. er tilsvarende justert.

Aktiverte driftskostnader gjelder hovedsaklig kjøp av eksterne konsulenttjenester til egenutvikling av programvare. Av aktiverte driftskostnader i 2011 gjelder 257,7 millioner kroner utvikling av det nye saksbehandlingssystemet Puma.

Andre driftskostnader vises i årets resultatoppstilling eksklusive aktiverte driftskostnader.

I fjorårets årsberetning var aktiverte driftskostnader inkludert, for så å bli trukket ut på en egen linje i resultatoppstillingen.

Note 4 | Immaterielle eiendeler

	Programvare, lisenser o.l	Anlegg under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 01.01.2011	883 500 256	48 897 627	932 397 883
Tilgang i 2011	304 323 387		304 323 387
Avgang anskaffelseskost i 2011 (1)	-89 184 376		-89 184 376
Fra anlegg under utførelse til annen gruppe i 2011		-430 017	-430 017
Anskaffelseskost 31.12.2011	1 098 639 267	48 467 609	1 147 106 877
Akkumulerte avskrivninger 01.01.2011	244 124 266		244 124 266
Ordinære avskrivninger i 2011	89 600 926		89 600 926
Akkumulerte avskrivninger avgang i 2011 (1)	-89 184 376		-89 184 376
Balanseført verdi 31.12.2011	854 098 450	48 467 609	902 566 060
Avskrivningssatser (levetider)			4–10 år/lineært

(1) Utrangering av det gamle saksbehandlingssystemet MP

Balanseført verdi av egenutviklet saksbehandlingssystem Puma utgjør 807,3 millioner kroner per 31.12.2011. Avskrivningstid er 10 år.

Note 5 | Varige driftsmidler

	IT-utstyr, kontormaskiner, inventar o.l.
Anskaffelseskost 01.01.2011	74 327 781
Tilgang i 2011	4 347 390
Anskaffelseskost 31.12.2011	78 675 170
Akkumulerte avskrivninger 01.01.2011	61 629 386
Ordinære avskrivninger i 2011	4 163 336
Balanseført verdi 31.12.2011	12 882 448
Avskrivningssatser (levetider)	3–5 år/lineært

Note 6 | Finanskostnader

Statens pensjonskasse finansierer deler av investeringer i driftsmidler ved lån fra statskassen. Lånet omtales som «Statens rentebærende kapital» og er klassifisert som langsiktig gjeld i balansen. Rentesaften fastsettes av Finansdepartementet med utgangspunkt i renten på 5-års statsobligasjonslån. Rentesaften for lån tatt opp i 2011 var 3,08 prosent.

Av øvrige finanskostnader utgjør renter av mellomværende med statskassen 1 014 341 kroner. Mellomværende med statskassen fungerer som virksomhetens kassekreditt.

Note 7 | Opptjent virksomhetskaper

Opptjent virksomhetskaper 31.12.2010	66 196 465
Overført fra årets resultat	-2 916 958
Opptjent virksomhetskaper 31.12.2011	63 279 507

Note 8 | Kundefordringer

	2011	2010	2009
Fordringer på SPK forsikring	13 415 231	7 675 503	15 111 885
Øvrige kundefordringer	9 132 673	7 898 371	2 179 850
Sum	22 547 904	15 573 873	17 291 735

Der er ikke forventet tap i kundefordringene ved utgangen av året.

Økningen i fordringer på SPK Forsikring sammenliknet med fjoråret skyldes at administrasjonsgebyr for oppsatte og aktive medlemmer ikke ble fakturert i desember 2010. Se note 10.

Note 9 | Andre kortsiktige fordringer

	2011	2010	2009
Personallån og andre fordringer på ansatte	63 104	171 481	270 548
Forskuddsbetalte kostnader	11 482 641	14 031 306	14 062 660
Sum	11 545 745	14 202 788	14 333 208

Av forskuddsbetalte kostnader utgjør forskuddsfakturert husleie 6 millioner kroner for 1. kvartal 2012.

Note 10 | Opptjente, ikke fakturerte inntekter/forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter

Opptjente, ikke fakturerte inntekter (fordring)			
	2011	2010	2009
Etterskuddsfakturert til SPK forsikring	28 534 296	20 303 090	19 878 308
Etterskuddsfakturert til Pensjonsordningen for apotekvirksomhet	1 946 812	1 053 418	926 086
Opptjent refusjon utlegg fra Pensjonsordningen for apotekvirksomhet		486 848	277 567
SUM	30 481 108	21 843 356	21 081 961
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter (gjeld)			
	2011	2010	2009
Forskuddsfakturerte inntekter til SPK forsikring	13 141 707	5 026 586	11 382 677
Forskuddsfakturerte inntekter til Pensjonsordningen for apotekvirksomhet	448 419	72 720	371 682
SUM	13 590 127	5 099 306	11 754 359

Økningen i opptjente, ikke fakturerte inntekter sammenliknet med fjoråret må ses i sammenheng med økte inntekter siste del av 2011.

Økningen i forskuddsfakturerte inntekter til SPK forsikring sammenliknet med fjoråret skyldes at administrasjonsgebyr for oppsatte og aktive medlemmer ikke ble fakturert i desember 2010. Årsaken til dette var at riktig fakturagrunnlag ikke kunne beregnes som følge av problemer med relevante datavarehus-rapporter ved årsskiftet 2010/2011.

Note 11 | Pensjoner

	2011	2010	2009
Forutsetninger:			
Forventet avkastning på pensjonsmidler	3,90 %	5,40 %	5,70 %
Diskonteringsrente	3,80 %	4,60 %	5,40 %
Forventet årlig lønnsvekst	3,50 %	4,00 %	4,50 %
Forventet årlig G-regulering	3,25 %	3,75 %	4,25 %
Forventet årlig regulering av alderspensjon under utbetaling	2,50 %	3,00 %	–
Arbeidsgiveravgiftssats	14,10 %	14,10 %	14,10 %
Gjennomsnittlig gjenværende opptjeningstid	11	17	18
Sammensetning av netto pensjonskostnader:			
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	29 025 581	25 936 316	17 506 451
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	16 625 853	14 740 774	12 889 838
Avkastning på pensjonsmidler	-12 302 441	-10 241 361	-9 084 127
Administrasjonskostnad	671 381	646 576	509 552
Netto pensjonskostnad før amortisering	34 020 374	31 082 305	21 821 714
Resultatført estimatavvik			-687 521
Resultatført levealdersjustering og pensjonsregulering		-16 363 463	
Netto pensjonskostnad før arbeidsgiveravgift	34 020 374	14 718 842	21 134 193
Beregnet arbeidsgiveravgift	4 796 873	2 075 357	2 979 921
Netto pensjonskostnad etter arbeidsgiveravgift *	38 817 247	16 794 199	24 114 114
Sammensetning av netto pensjonsforpliktelse:			
Brutto pensjonsforpliktelse	309 015 823	310 300 982	283 398 092
Pensjonsmidler (fiktivt fond)	219 085 417	208 798 392	171 751 806
Ikke-resultatført estimatavvik	27 448 290	1 424 560	-2 470 911
Netto pensjonsforpliktelse før arbeidsgiveravgift	117 378 695	102 927 150	109 175 375
Arbeidsgiveravgift	16 550 396	14 512 728	15 393 728
Netto pensjonsforpliktelse etter arbeidsgiveravgift	133 929 091	117 439 879	124 569 103
* Sammenheng mot utgiftsførte pensjonskostnader i note 2:			
Netto pensjonskostnad etter arbeidsgiveravgift	38 817 247		
Herav arbeidsgiveravgift av betalt pensjonspremie	-2 759 206		
Andel av pensjonspremie som dekkes av ansatte	-3 848 269		
Utgiftsførte pensjonskostnader, ref note 2	32 209 772		

Note 12 | Leverandørgjeld

	2011	2010	2009
Leverandørgjeld til SPK forsikring	3 317 832	3 841 811	3 161 820
Øvrig leverandørgjeld	32 256 549	13 579 943	20 501 256
SUM	35 574 381	17 421 754	23 663 076

Note 13 | Annen kortsiktig gjeld

Annen kortsiktig gjeld består hovedsaklig av avsetninger for påløpte kostnader for konsulenttenester.

SPK forsikring

Regnskapet for SPK forsikring er gruppert i en del for forsikringsordningene og en del for boliglånsordningen. For forsikringsordningene ble premieinntektene redusert med 278 millioner kroner, mens pensjons- og forsikringsutbetalingene økte med 1 387 millioner kroner. Som følge av økte utlån i 2011 er renteinntektene fra boliglånsordningen økt med 287 millioner kroner.

Inntektene fra SPKs premiebetalende kunder var på 11,6 milliarder kroner i 2011, som er 2,4 prosent lavere enn i 2010. Reduserte premieinntekter skyldes i hovedsak at det er lagt til grunn lavere lønns-, pensjons- og G-regulering ved premiefastsettelsen for 2011.

Renteinntekter og gebyrer fra utlånsporteføljen økte med 37,8 prosent til 1,1 milliarder kroner, som følge av økningen i samlet utlån og høyere rentenivå i 2011 sammenlignet med 2010. Den samlede utlånsporteføljen steg med 26,7 prosent til 42,7 milliarder kroner i 2011. Samtidig økte gjennomsnittlig utlånsrente fra 2,5 prosent i 2010 til 2,7 prosent i 2011.

Sammenlignet med 2010 økte netto utbetalte pensjoner med 7,0 prosent, til 20,4 milliarder kroner.

De viktigste årsakene var økningen av grunnbeløpet i folketrygden (G) på 4,7 prosent fra 1. mai 2011 og økningen i antall utbetalte pensjoner med 3,0 prosent. Tallet inkluderer også etterbetalinger til enkemenn for å oppfylle kravene om likebehandling av enker og enkemenn i samsvar med dom i EFTA-domstolen.

Kostnader til SPK Forvaltningsbedrift for administrasjon av pensjons- og forsikringsordningene utgjorde 422 millioner kroner, noe som var en økning på 8,5 prosent sammenliknet med 2010. Økningen skyldes hovedsakelig prisjusteringer for å dekke følgekostnader knyttet til pensjonsreformen, i tillegg til ordinær lønns- og prisstigning.

SPK forsikring betalte ut yrkesskadeerstatninger for 90,8 millioner kroner i 2011, som er en økning på 16,7 prosent i forhold til året før. Utbetalte yrkesskadeerstatninger det enkelte år vil variere avhengig av blant annet når skaden meldes, skadelidtes behandlingsbehov og skadeomfang.

Utbetalte gruppeleviserstatninger i 2011 utgjorde 173,6 mill kroner. Det var en økning fra 2010 på 22,6 prosent. Utbetalte erstatninger det enkelte år vil variere avhengig av antall innmeldte dødsfall og erstatningsbeløpet i de enkelte sakene.

SPK forsikring mottar bevilgninger over statsbudsjettet som dekker differansen mellom innbetalingene fra våre premiebetalende kunder og utbetalingene knyttet til de ulike forsikringsordningene. SPK mottok i 2011 et tilskudd på 8,5 milliarder kroner. Renteinntektene på boliglånsordningen inngår i regnestykket.

Resultatregnskap

<i>Tall i hele tusen</i>			
	2011	2010	2009
Inntekter			
Pensjonspremie	11 356 765	11 632 448	10 388 385
Yrkesskadepremie	159 778	153 910	141 284
Gruppelivspremie	93 897	102 316	98 531
Sum premieinntekter	11 610 440	11 888 673	10 628 201
Utgifter			
Utbetalte pensjoner (inkl. renter og avskrevne beløp)	20 425 242	19 083 068	17 984 087
Utbetalte yrkesskadeerstatninger	90 760	77 766	71 148
Utbetalte gruppelivserstatninger	173 589	141 607	141 790
Sum utbetalte forsikringserstatninger	20 689 591	19 302 441	18 197 025
Sluttoppgjør utmeldte kunder	17 061	4 552	8 676
Administrasjonskostnader SPK forvaltningsbedrift	422 331	389 305	374 608
Sum øvrige utgifter	439 392	393 857	383 284
Resultat forsikringsregnskap	-9 518 543	-7 807 625	-7 952 108
Boliglånsordningen i SPK			
Inntekter			
Renteinntekter lån	1 031 420	744 774	914 382
Gebyrer lån	35 360	29 332	26 556
Sum inntekter boliglånsordningen	1 066 780	774 107	940 938
Utgifter			
Renter lån av statskassen			829 126
Tap på utlån	-168	-233	
Administrasjonskostnader SPK forvaltningsbedrift	51 256	46 065	
Sum utgifter boliglånsordningen	51 088	45 832	829 126
Resultat boliglånsordningen i SPK	1 015 693	728 275	111 811
Tilskudd til SPK forsikring	-8 502 850	-7 079 350	-7 840 297

Statistikk

Utbetalte pensjoner 2011

PENSJONSART		VEDTATT BRUTTOPENSJON		VEDTATT NETTOPENSJON		UTBETALT PENSJON	
<i>Beløp i millioner kroner</i>		utbetalt	%	utbetalt	%	utbetalt	%
Alder	menn	16 217 556 440	34,20	5 655 396 610	27,51	5 662 054 260	26,78
	kvinner	10 329 020 933	21,78	3 801 636 294	18,49	3 794 349 411	17,95
	totalt	26 546 577 373	55,98	9 457 032 904	46,01	9 456 403 671	44,73
Særalder	menn	1 538 478 414	3,24	1 424 074 896	6,93	1 462 513 400	6,92
	kvinner	223 995 782	0,47	179 041 169	0,87	213 387 929	1,01
	totalt	1 762 474 196	3,72	1 603 116 065	7,80	1 675 901 329	7,93
AFP	menn	1 481 067 763	3,12	1 469 754 582	7,15	1 465 552 632	6,93
	kvinner	1 585 811 722	3,34	1 567 317 149	7,62	1 574 649 238	7,45
	totalt	3 066 879 485	6,47	3 037 071 731	14,77	3 040 201 870	14,38
Spes førtid	menn	87 471 127	0,18	85 472 924	0,42	85 822 517	0,41
	kvinner	31 158 446	0,07	29 962 475	0,15	30 147 017	0,14
	totalt	118 629 573	0,25	115 435 399	0,56	115 969 534	0,55
Uføre	menn	3 509 291 208	7,40	1 075 509 105	5,23	1 106 727 828	5,23
	kvinner	6 054 072 268	12,77	2 128 121 288	10,35	2 173 496 012	10,28
	totalt	9 563 363 476	20,17	3 203 630 393	15,59	3 280 223 840	15,51
Ektefelle	menn	419 319 464	0,88	203 125 820	0,99	625 374 970	2,96
	kvinner	5 828 586 858	12,29	2 828 247 606	13,76	2 837 603 159	13,42
	totalt	6 247 906 322	13,18	3 031 373 426	14,75	3 462 978 129	16,38
Barn	menn	55 760 593	0,12	54 287 395	0,26	55 837 207	0,26
	kvinner	55 740 039	0,12	53 868 755	0,26	54 860 417	0,26
	totalt	111 500 632	0,24	108 156 150	0,53	110 697 624	0,52
Sum	menn	23 308 945 009	49,16	9 967 621 332	48,49	10 463 882 814	49,49
	kvinner	24 108 386 048	50,84	10 588 194 736	51,51	10 678 493 183	50,51
	totalt	47 417 331 057	100,00	20 555 816 068	100,00	21 142 375 997	100,00

Sum av utbetalte pensjoner er noe høyere i denne oversikten enn i regnskapet. Grunnen er at denne oversikten ikke viser hva vi mottar i tilbakebetaling fra andre ordninger i forbindelse med overføringsavtalen.

Antall pensjoner – sammenlignet pr. 31.12.2011 og 31.12.2001

Antall pensjoner	Menn				Kvinner				Totalt			
	2011		2001		2011		2001		2011		2001	
PENSJONSART	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%
Alderspensjon	66 078	63,32	51 142	62,54	65 273	41,21	40 632	34,06	131 351	49,99	91 774	45,65
Særalder	5 396	5,17	3 756	4,59	2 293	1,45	1 405	1,18	7 689	2,93	5 161	2,57
Avtalefestet pensjon	6 115	5,86	4 353	5,32	7 342	4,64	3 570	2,99	13 457	5,12	7 923	3,94
Spesielle førtidspensjoner	197	0,19	984	1,20	82	0,05	636	0,53	279	0,11	1 620	0,81
Uførepensjon	18 446	17,68	15 768	19,28	42 837	27,05	31 341	26,27	61 283	23,32	47 109	23,43
Ektefellepensjon	7 081	6,79	4 634	5,67	39 502	24,94	40 567	34,01	46 583	17,73	45 201	22,48
Barnepensjon	1 042	1,00	1 133	1,39	1 057	0,67	1 138	0,95	2 099	0,80	2 271	1,13
Alle pensjoner	104 355	100,00	81 770	100,00	158 386	100,00	119 289	100,00	262 741	100,00	201 059	100,00

Gjennomsnittlig pensjonsstørrelse per 31.12.2011

PENSJONSART	Gjennomsnittlig brutto årlig pensjon			Gjennomsnittlig netto årlig pensjon (e.samordning)		
	MENN	KVINNER	TOTALT	MENN	KVINNER	TOTALT
Alder	245 516	158 486	202 294	85 616	58 331	72 066
Særalder	285 644	99 245	230 600	264 403	79 327	209 750
AFP	242 798	216 908	228 684	240 943	214 378	226 461
Spesielle førtidspensjoner	444 016	375 403	423 677	433 873	360 994	412 269
Uføre	191 075	142 201	156 931	58 560	49 986	52 570
Ektefelle	59 988	148 020	134 749	29 059	71 825	65 378
Barn	55 154	54 064	54 604	53 697	52 249	52 966

Gjennomsnittlig pensjonsstørrelse er beregnet ved å dele samlet utbetaling på antall pensjonsmottakere ved årsskiftet.

Samfunnsmessig gevinst ved å utsette uttaket av alderspensjon i 2010 med ett år

Produkt	Gruppering: Nyuttak/ Ikke nyuttak men økt pensjonsgrad	Antall personer	Antall årsverk	Snitt lønn	Samfunnsøkonomisk gevinst ekskl. arbeidsgiveravgift	Samfunnsøkonomisk gevinst inkl. arbeidsgiveravgift
Alderspensjon inkudert AFP, særalder og spesiell førtid	Nyuttak	6 145	5 051	460 333	2 324 929 582	2 652 744 653
	Økt pensjonsgrad	1 492	648	458 256	297 059 444	338 944 826
	Totalt	7 637	240 943	460 096	2 621 989 025	2 991 689 478

Denne beregningen er ment som en illustrasjon på hva utsettelse av gjennomsnittlig pensjonsalder kan innebære. For å unngå usikkerhetsmomentet knyttet til vedtak med tilbakevirkende kraft, har vi brukt 2010-tall.

For å finne kronebeløp knyttet til produktivetsgevinsten ved å utsette uttak av pensjonen i ett år, multipliserer vi årsverkene med snittlønn og legger på arbeidsgiveravgiften. Oppsatte medlemmer og medlemmer med uføreytelser er ikke inkludert i tallene.

Tabellen viser at det samlet sett var 7 637 personer som tok ut alderspensjon eller AFP i 2010. Deres uttak av pensjon innebar en reduksjon på til sammen 5 699 årsverk. Produktivetsgevinsten ved at disse personene hadde utsatt pensjonsuttaket sitt ett år ville vært om lag 3 milliarder kroner.

Vektet gjennomsnittlig pensjonsalder for SPK sin medlemsmasse

PRODUKT	2009			2010			2011		
	ANTALL	GJENNOM-SNITTLIG PENSJONS-ALDER	GJENNOM-SNITTLIG UT TAKS-GRAD	ANTALL	GJENNOM-SNITTLIG PENSJONS-ALDER	GJENNOM-SNITTLIG UT TAKS-GRAD	ANTALL	GJENNOM-SNITTLIG PENSJONS-ALDER	GJENNOM-SNITTLIG UT TAKS-GRAD
Avtalefestet pensjon	4 248	63,6	78,7	3 967	63,6	71,7	4 120	63,9	63,1
Alderspensjon	2 390	67,2	79,9	2 386	67,5	81,7	2 642	67,7	78,0
Kombinasjon AFP-Uføre	128	65,1	54,8	170	64,6	57,3	1	65,1	40,0
Oppsatt alderspensjon*	1 865	66,7	97,8	2 058	66,8	97,3	2 244	66,7	97,6
Spesielle førtidspensjoner	1	65,8	5,0	2	64,7	20,5	2	66,2	49,5
Særalder	1 112	62,4	92,6	1 282	62,6	91,0	1 111	61,8	92,4
Totalt alderspensjon	9 744	65,0	83,9	9 865	65,2	81,7	10 120	65,4	77,9
Antall nye alderspensjonister	7 631	64,9	94,3	8 115	65,1	89,4	7 693	65,3	88,6
Antall alderspensjonister som har økt pensjonsgraden sin	2 113	65,9	46,4	1 750	66,1	46,1	2 427	66,0	43,9

* Arbeider ikke lenger i en virksomhet tilknyttet SPK, men har pensjonsrettigheter hos oss.

Analysen omfatter både de som har tatt ut pensjon for første gang og de som har økt pensjonsgraden sin i løpet av året. Endring av pensjonsprodukt, for eksempel fra AFP til alderspensjon, har ikke betydning for analysen så lenge pensjonsgraden ikke øker samtidig. Medlemmer som har redusert pensjonsgraden i løpet av året er heller ikke en del av analyseunderlaget, de vil imidlertid fanges opp i fremtidige analyser når de øker pensjonsgraden igjen.

Pensjonsalderen er vektet i forhold til endring i pensjonsgrad, slik at tallene blir mest mulig representative. Det betyr for eksempel at en person som tar ut 100 prosent pensjon teller dobbelt så mye i regnestykket som en person som tar ut 50 prosent.

Utvikling i antall saker i forsikrings- og erstatningsordninger som administreres av SPK

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	ENDRING
Antall nye skademeldinger yrkesskade	565	593	669	494	604	742	23 %
Antall nye skademeldinger engangserstatning for vernepliktige	55	25	38	43	46	47	2 %
Antall nye skademeldinger personskade bilansvar*	32	43	10	10	24	3	-88 %
Antall nye skademeldinger billighetserstatning psykiske senskader internasjonale operasjoner	53	43	37	18	11	55	400 %
Antall nye skademeldinger kompensasjonsordning veteraner intops				4	208	110	-47 %
Totalt antall åpne saker ved periodens utløp (alle ordninger)	484	581	571	502	635	818	29 %

* Etter en midlertidig nedgang i antall nye meldte yrkesskader i 2009, har det de siste to årene vært en jevn økning i antall meldte yrkesskader. 2011 fremstår som et rekordår, med 742 nye meldte saker. Dette skyldes i stor grad terroranslaget 22. juli. Ca. 130 av de nye skademeldingene kommer fra denne hendelsen. Også den nye kompensasjonsordningen for psykiske senskader, påført forsvarspersonell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner, har ført til mange nye skademeldinger i 2010 og 2011.

Ordnningen trådte i kraft 1. januar 2010 og er gitt tilbakevirkende kraft til 1978. Statens pensjonskasse har per 31.12.2011 mottatt 322 nye skademeldinger etter denne ordningen.

* Kommentar bilansvar: det høye antallet i 2006 og 2007 skyldes at SPK overtok administrering av ordningen i slutten av 2006, og sakene ble da overført fra Forsvarsdepartementet. Også i 2010 er tallet noe høyt grunnet at vi mottok flere arkiverte saker fra Forsvarsdepartementet.

Utbetaling av yrkesskadebetsforikring

Beløp i 1000 kroner	2006	2007	2008	2009	2010	2011	ENDRING
Beløp	28 686	46 462	26 704	33 941	38 500	42 595	11 %
Avgift NAV (tidligere Rikstrygdeverket)	34 186	22 302	37 048	27 560	29 227	39 609	35 %
Totalt kostnad yrkesskadebetsforikring	62 872	68 764	63 752	61 501	67 727	82 204	21,60 %

Tallene gjelder saker konstatert etter 31.12. og er eksklusive administrasjonskostnader.

Utbetalingene kan ikke direkte relateres til antall nye skademeldinger siste år, ettersom personskadeoppgjør ofte går over flere år.

Denne tabellen viser det som faktisk ble utbetalt i yrkesskadeerstatninger. Regnskapet viser et noe lavere beløp (90 760 000 kroner). Dette er fordi regnskapstallet inkluderer refusjoner for skader konstatert før Statens pensjonskasse overtok yrkesskadebetsforikringsordningen, og som SPK i dag administrerer på vegne av den arbeidsgiverne i staten.

ORDLISTE

A

ALDERSGRENSE

Følger den stillingen du er til-satt i, og er det tidspunktet du må slutte i stillingen. De fleste stillinger har en aldersgrense på 70 år. Du må ikke forveksle aldersgrense med pensjonsalder, som forteller når du kan gå av med pensjon.

ARBEIDSAVKLARINGSPENGER

En ytelse fra NAV som skal sikre inntekt i perioder man på grunn av sykdom eller skade har behov for bistand fra NAV for å komme i arbeid.

B

BASISPENSJON

Danner grunnlaget for beregning av alderspensjonen fra folketrygden. Basispensjon er en benevnelse på den årlige pensjonen din, det vil si grunnpensjon og tilleggspensjon, før det er tatt hensyn til uttakstidspunkt. Benevnelsen er innført for å forenkle begrepsbruken, og får ingen konsekvenser for deg.

BESTEÅRSREGELEN

Den gamle opptjeningsmodellen i folketrygden, hvor pensjonen beregnes ut fra de 20 årene du har hatt høyest lønn. Besteårsregelen skal gradvis fases ut, men gjelder fortsatt noen årskull.

D

DELINGSTALL

Fra 2011 skal både alderspensjon i folketrygden og alderspensjon i Statens pensjonskasse levealdersjusteres. Det betyr at pensjonen din skal fordeles på det antall år du forventes å leve. Dersom du opptjener alderspensjonen i folketrygden etter ny modell, gjøres det ved å dele pensjonsbeholdningen din på et såkalt delingstall.

F

FORHOLDSTALL

Fra 2011 skal pensjonen din fordeles på det antall år du forventes å leve. Det betyr at størrelsen på pensjonen din blir påvirket av hvor gammel du er når du velger å ta ut pensjon, og hvor gammel det forventes at ditt årskull blir i gjennomsnitt. Dette prinsippet kalles levealdersjustering.

G

GRUNNBELØP

Grunnbeløpet i folketrygden, som vi ofte kaller G, justeres en gang i året og er 79 216 kroner per 01.05.2011.

GRUNNPENSJON

En ytelse i folketrygden, og størrelsen på den avhenger av sivilstand og hvor lenge du har bodd i Norge.

I

INDIVIDUELL GARANTI

Medlemmer av offentlige tjenestepensjonsordninger, som født i 1958 eller før, er sikret at de får 66 prosent av pensjonsgrunnlaget når de fyller 67 år. Vilåret er full opptjeningsstid i 100 prosent stilling.

L

LEVEALDERSJUSTERING

Fra 2011 skal den opptjente pensjonen din fordeles på det antall år du forventes å leve. Dette kalles levealdersjustering. Så lenge levealderen øker, må hvert årskull jobbe lenger enn det forrige for å oppnå samme pensjon.

N

NØYTRALT UTТАK I FOLKETRYG DEN

Nøytralt uttak betyr at totalsummen du får utbetalt i pensjon, blir den samme, uavhengig

av om du pensjonerer deg når du er 62 eller 75 år. Går du tidlig av, blir den månedlige summen mindre enn om du venter lenger med å ta ut pensjon.

O

OPPSATT PENSJON

Hvis du tidligere har vært medlem i Statens pensjonskasse, kan du ha tjent opp pensjonsrettigheter til en fremtidig pensjon. Dette kaller vi en oppsatt pensjon. Det stilles krav om minst 3 års opptjeningsstid.

OPPTJENINGSTID

Den tiden du har vært medlem i Statens pensjonskasse, kalles opptjeningsstid. Dette vil normalt si den tiden du har blitt trukket pensjonsinnskudd for, uavhengig om du har jobbet heltid eller deltid. Dersom du jobber etter fylte 67 år vil også denne opptjeningsstiden være pensjonsgivende.

OVERFØRINGSAVTALEN

Har du vært medlem av flere offentlige tjenestepensjonsordninger, vil en egen overføringsavtale sikre at de ulike periodene blir slått sammen.

P

PENSJONISTLØNN

Alderspensjonister kan inngå avtale med arbeidsgiver om arbeid etter gitte vilkår og pensjonistlønn. Hvis du er alderspensjonist og blir engasjert på pensjonistvilkår, det vil si at du får pensjonistlønn, beholder du som hovedregel pensjonen fra oss uten reduksjon. Dette gjelder uavhengig av hvor mye du tjener.

PENSJONSALDER

Pensjonsalder er det tidspunktet du tidligst kan gå av med alderspensjon. Vanlig pensjonsalder er 67 år. Du må ikke forveksle pensjonsalder med aldersgrense.

PENSJONSBEHOLDNING

Alderspensjonen i folketrygden beregnes ut fra en pensjonsbeholdning. Denne pensjonsbeholdningen er knyttet til alleårsregelen for opptjening, som fases gradvis inn fra 2011. Det betyr at den kun gjelder deg som er født i 1954 eller senere.

PENSJONSGRAD

Sier noe om hvor mye pensjon du skal ha i forhold til videre arbeidsinntekt.

PENSJONSGRUNNLAG

Den arbeidsinntekten det er trukket pensjonsinnskudd av og som pensjonen skal beregnes ut fra. Pensjonsgrunnlaget er som hovedregel den lønnen, det vil si fast årslønn og eventuelle pensjonsgivende tillegg, som du har når du fratrer stillingen.

PENSJONSPLAN

Avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hvordan pensjon skal opptjenes.

POENGTALL

Avspeiler den pensjonsgivende inntekten du har hatt fra og med det året du fyller 17 til og med det året du fyller 69. De blir brukt ved beregningen av tilleggspensjon i folketrygden.

PREMIE

Alle arbeidsgivere som er kunder i Statens pensjonskasse, betaler en årlig premiesats for å finansiere pensjonsrettighetene til sine ansatte.

R

REGULERING AV PENSJON

Pensjonsrettighetene dine reguleres hvert år slik at de opprettholder verdien over tid. Fra 2011 ble det innført ny regulering, som tar utgangspunkt i lønnsveksten i samfunnet.

S

SAMORDNING

Pensjonen fra Statens pensjonskasse og andre offentlige tjenestepensjonsordninger skal samordnes med ytelser fra folketrygden. Samordning regulerer fordelingen av utbetalingen av pensjon fra folketrygden og offentlige tjenestepensjonsordninger.

SLUTTPOENGTALL

Gjennomsnitt av de 20 beste poengtallene dine. De blir brukt ved beregning av tilleggspensjon i folketrygden.

STILLINGSSTØRRELSE

Hvor mye heltid og deltid du har jobbet i yrkeskarrieren din, avgjør størrelsen på pensjonsgrunnlaget ditt når du går av med pensjon.

SÆRALDERSGRENSE

Noen stillinger har lavere aldersgrense enn 70 år. Det kaller vi særaldersgrense. Særaldersgrenser finner vi som oftest i yrker der det stilles særlige krav til fysiske og psykiske egenskaper.

T

TILLEGGSPENSJON

For å få tilleggspensjon i folketrygden må du ha opptjent poengstall i minst tre år.

V

VARTPENGER

Skal kompensere for inntekten du mister hvis du blir overtallig.

➤ Se spk.no for mer utfyllende ordliste

**DITT
VIKTIGSTE
PENSJONS-
VERKTØY**



Hva blir din pensjon – eller pensjonen til dine ansatte? Hvilke valgmuligheter finnes? Hva er verdien av medlemskapet for deg – eller for dine ansatte og deres familier?

HELE LIVET Husk at medlemskap i Statens pensjonskasse handler om mye mer enn alderspensjon. Gunstig boliglån, ektefellepensjon, barnpensjon og gode forsikringsordninger gir også viktig trygghet – i ulike faser av livet.

SPK VINNER PRISER

KLARSPRÅK- PRISEN 2011

Difis årlige pris til den statlige virksomheten som har gjort en særlig innsats for å skape tilgjengelig og forståelig informasjon på nett og papir. Statens pensjonskasse vant gull i 2011.

BESTE NETTSTED 2011 OG 2012

Farmands årlige kåring av beste nettsted. Statens pensjonskasse vant bronse i kategorien «Beste nettsted for offentlig virksomhet» både for 2011 og 2012.

MEST TIL- GJENGELIGE NETTSTED 2011

Difis årlige tilgjengelighetspris til det nettstedet som når best frem til sine brukere. I 2011 vant Statens pensjonskasse prisen i konkurranse med 700 andre offentlige nettsteder.