



Innhold

DETTE ER SPK

Dette tilbyr vi _____	2
Administrerende direktør _____	4

VÅR VIRKSOMHET

SPK i samfunnet _____	6
Hendelser som påvirket oss i 2012 _____	7
Måloppnåelse _____	8
Slik jobber vi _____	9
Ledelsen _____	10

INNSIKT

Pensjonssystemet _____	12
Myter og fakta om pensjon _____	14
SPK-medlemmene tar ut pensjon senere _____	18
Trygghet i alle livets faser _____	22
Mest pensjon for pengene _____	24
Bestått «eksamen» i endringsledelse _____	26
SPK-modellen i praksis _____	30

RESULTATER OG ØKONOMI

Regnskap SPK forvaltningsbedrift _____	32
Regnskap SPK forsikring _____	46
Pensjonsregnskapet _____	48
Premieregnskapet _____	50
Sikkerhetsregnskapet _____	52
Forsikringsregnskapet _____	54
Låneregnskapet _____	56
Betjeningsregnskapet _____	58
Medarbeiderregnskapet _____	60
Statistikk _____	62
Ordliste _____	65

2

Nøkkeltall

I 2012 fikk vi medlem nummer én million. Vi fikk 5,6 prosent flere alderspensjonister, og antall lånesøknader økte med 56,3 prosent. Finn flere nøkkeltall og sentrale faktaopplysninger på side 2-3.

4

Administrerende direktør

– Når 2012 skal summeres opp ser vi mange gledelige tegn på at både teknologien og organisasjonen holder mål. Les hva administrerende direktør Finn Melbø legger i dette utsagnet, og hva han mener om fremtidens utfordringer.

12

Innsikt

Myter og sannheter om offentlig tjenestepensjon? Aktørene på det norske pensjonsmarkedet? Skaff deg innsikt.

31

Statistikk

For noen er det nok å se regnskapstallene, analysene og grafene. Andre vil også se statistikkene som ligger bak.

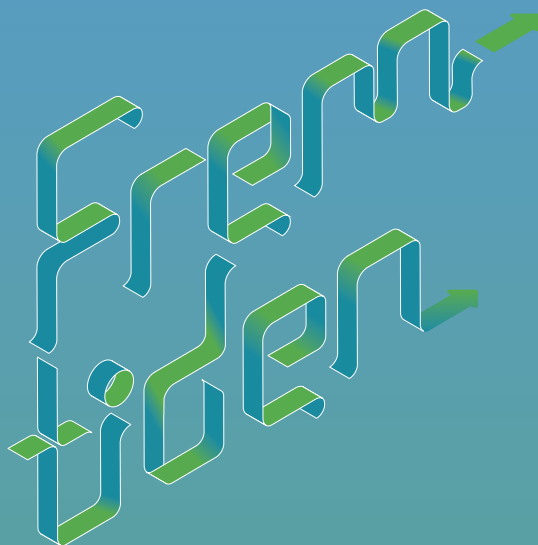
62

Økonomi og resultater

Dersom du skal forstå hvilke verdier som skapes i en forvaltningsbedrift, må du forstå hvordan vi arbeider. Derfor inneholder regnskapene våre både tall og historier.

STATENS PENSJONSKASSE

Statens pensjonskasse er Norges største tjenestepensjonsordning. Vi forvalter pensjonsrettigheter på 416 milliarder kroner for 1 600 og virksomheter og over én million nåværende og tidligere ansatte i stat, skole, forskning, apotek og organisasjoner. Vi har over 390 ansatte og holder til ved Majorstuen i Oslo.



Vi sikrer pensjon for fremtiden

For oss handler det om å være en trygg og fremtidsrettet pensjonsleverandør. Det er det viktigste løftet vi kan gi, i en tid hvor hele det norske pensjonssystemet er i endring. Trygghet bygger på erfaring – og på vissheten om at vi har utbetalt pensjoner gjennom vekslende tider, i snart to hundre år. Å være fremtidsrettet er å legge forholdene til rette i dag, slik at vi kan takle de utfordringene som kommer i morgen. Det gjør vi.

Dette tilbyr vi

Statens pensjonskasse

Etter folketrygden, er Statens pensjonskasse den største pensjonsaktøren i Norge.

Nøkkeltall 2012

Kunder og medlemmer		2012	2011	2010
Kunder i pensjonsordningen	Antall	1 600	1 600	1 600
Medlemmer*	Antall	1 005 000	990 000	971 000
Yrkesaktive medlemmer	Antall	291 000	288 000	282 000
Delvis yrkesaktive og delvis pensjonister	Antall	17 000	17 000	29 000
Pensjonister	Antall	236 000	229 000	215 000
Personer med rettigheter fra tidligere arbeidsforhold**	Antall	461 000	456 000	445 000

Tjenestepensjon

Opptjente pensjonsrettigheter	Mill. kroner	415 900	383 900	360 200
Pensjonspremie	Mill. kroner	12 300	11 400	11 600
Utbetalte pensjoner	Mill. kroner	21 310	20 400	19 100

Lån

Utlånsportefølje	Mill. kroner	58 200	42 700	33 700
Søknader om boliglån	Antall	30 240	19 350	13 900
Lånekunder	Antall	57 300	46 800	41 200

Forsikring

Premieinntekter	Mill. kroner	240	254	256
Utbetalte erstatninger yrkesskade	Mill. kroner	85	91	78
Utbetalte erstatninger gruppeliv	Mill. kroner	158	174	142

Kapitalforvaltning

Fondsmidler i Apotekordningen	Mill. kroner	5 800	5 300	5 120
Årlig avkastning	Prosent	6,80	2,50	7,20

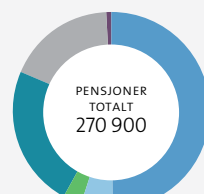
* Inkluderer Pensjonsordningen for apotekvirksomhet (POA)

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

PENSJON

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

TJENESTEPENSJONER 2012



ALDERSPENSJON	138 700
AFP	12 600
SÆRALDER/ FØRTIDSPENSJON	9 500
UFØREPENSJON	61 100
EKTEFELLEPENSJON	47 000
BARNEPENSJON	2 200

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

Antall alderspensjoner økte med 5,6 % fra 2011 til 2012, mens antall som har AFP sank med 6,4 %.

Les mer på side 48 og 63

FORSIKRING

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

- yrkesskadeforsikring som dekker yrkesskade og yrkessykdom
- gruppelebensordningen (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, og andre tariffestede erstatningsordninger for statsansatte

LÅN

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

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

RÅDGIVNING, ANALYSE 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.

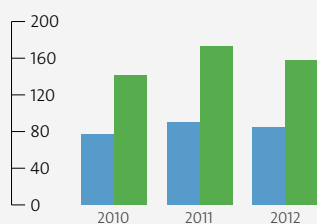
KAPITAL-FORVALTNING

SPK administrerer Pensjonsordningen for apotekvirksomhet og forvalter pensjonsfondet for alle apotekene i Norge.

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

UTBETALTE ERSTATNINGER 2010-2012

Mill. kroner



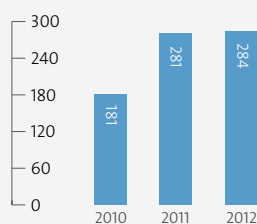
● YRKESKADE
● GRUPPELIV

UTLÅNSRENTE

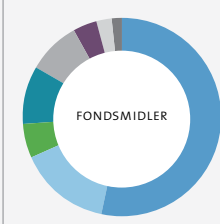
2,227 %

Renten på boliglån forutsatt månedlig tilbakebetaling gikk ned fra 2,716 % til 2,227 % i mai 2012.

ANTALL KURS 2010-2012



ALLOKERING AV FONDSMIDLER 2012



638 nye yrkesskadesaker. En reduksjon på 14 %. Den spesielt store økningen i 2011 kan relateres til terroranslaget 22. juli og til den nye kompensasjonsordningen for psykiske senskader. Utbetaling til veteraner som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner har økt fra 94 millioner kroner i 2010 til 109 millioner i 2011 og 152 millioner i 2012.

Les mer på side 54

I 2012 mottok SPK 30 240 søknader om boliglån. En økning på 56,3 % fra 2011. Samlet utlånsportefølje økte fra 42,7 til 58,2 milliarder kroner. En økning på 36,9 % fra 2011.

Les mer på side 56

Vi bisto vårt eierdepartement med utredninger og analyser. Ca. 100 fristilte virksomheter og ca. 500 kommuner/fylkeskommuner fikk regnskapsfaglige leveranser. Vi holdt 284 kurs i hele Norge.

Les mer på side 58

Pr. 31.12.2012 utgjorde fondsmidlene 5,8 milliarder kroner. En økning på 0,5 milliarder fra 2011. Avkastningen på fondsmidlene var 6,8 % i 2012.

Vi sikrer pensjon for fremtiden

I 2012 målte vi høyere kvalitet på våre utbetalinger enn noen gang. Selvbetjeningsgraden blant våre kunder og medlemmer økte. Dette er to, av flere, viktige mål vi nådde i det første året etter at vi avsluttet vårt store, IT-baserte endringsprosjekt.

Det ligger i samfunnsoppdraget vårt å være rustet til å møte endringer. Og det ligger i samfunnsoppdraget vårt å utføre jobben vår på en mest mulig kostnads-effektiv måte. Endringsevne og kostnads-effektivitet er fundamentet for den leverandørtryggheten våre medlemmer, kunder og eiere kan forvente av oss.

Da pensjonsreformen var i sin innledende fase, så vi at det ville kreve et betydelig teknologisk løft for Statens pensjonskasse å opprettholde denne leverandørtryggheten. Derfor etablerte vi endringsprosjektet Perform i 2008. Da prosjektet ble avsluttet i mars 2012, hadde vi investert ca. én milliard kroner i en ny og fremtidsrettet teknologisk plattform.

Sikre fremtiden

Den nye teknologien og kompetansen vi tilegnet oss gjennom fire travle omstillingsår, har åpnet mulighetene for høyere grad av automatisering, bedre selvbetjeningsløsninger og bedre maskinell støtte i saksbehandlingen. Det gjør at vi kan

utnytte stordriftsfordelene våre enda bedre. Ingen har vært lenger i markedet enn oss. Ingen annen pensjonsleverandør har bredere kompetanse på offentlig tjenestepensjon. Med drøyt én million medlemmer har Statens pensjonskasse fordeler som gjør at vi kan levere pensjon til lavere administrasjonskostnader enn andre leverandører. Men det forutsetter selvfølgelig at vi til enhver tid har effektive produksjonssystemer, og det var derfor Perform var så viktig for oss. Det var også derfor vi valgte navnet Perform – som egentlig er en kortform av «Pensjon for fremtiden».

En viss spenning

Vi gikk inn i 2012 med en viss spenning fordi vi visste at ingen endringsprosjekter er over i det øyeblikket prosjektet avsluttes og de innleide konsulentene reiser hjem. Viktige oppgaver i linjen hadde vært satt på vent i de årene Perform-prosjektet varte, og systemene var ikke ferdig justerte.

Justeringene vil fortsette også i året som kommer. Vi skal for eksempel arbeide videre

med vår premie- og oppgjørsprosess også i 2013. Men når 2012 skal summeres opp, ser vi mange gledelige bevis på at både teknologien og organisasjonen holder mål. Kvaliteten på våre pensjonsutbetalinger har for eksempel aldri vært bedre.

Gledelige tegn

Den månedlige stikkprøvekontrollen vi tar for å vurdere kvaliteten på utbetalingen av nye pensjoner, er en viktig kvalitetsindikator. Kravet fra departementet er at 96 prosent av utbetalingene vi kontrollerer, skal være riktige. Resultatet for 2012 var 97,9. Det høyeste vi noen gang har målt.

I tråd med vår strategi, klarte vi også å øke selvbetjeningsgraden. Nye nettløsninger og smartere arbeidsformer i vårt kundesenter har ført til at kunder og medlemmer løser stadig flere av sine oppgaver på nett. Samtidig er stadig flere oppgaver i pensjoneringsprosessen blitt automatisert. Det betyr at kundesenteret og saksbehandlerne får frigjort tid de kan bruke til de vanskelige oppgavene. Vi er fornøyd med at resultatene kom så raskt, fordi kvalitet og effektivitet var viktige temaer da Perform ble sluttført og evaluert. Mange har vært interessert i å vite hvordan vi gjennomførte prosjektet – og spesielt hvordan vi i ettertid har fått til overføringen

– Det ligger i samfunnsoppdraget vårt å være rustet til å møte endringer.

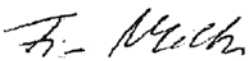
fra prosjektet til linjen. Gjennom hele 2012 har våre folk holdt foredrag i ulike fora, og vi har bidratt med informasjon i flere forskningsprosjekter. Vi skrev også en egen sluttrapport og arrangerte et seminar med tanke på erfaringsdeling.

Flere gledelige tegn

De fire prosjektårene har vært tøffe, og i tøffe tider er det viktig å sjekke trivsel og sykefravær. Ganske enkelt fordi det ikke nytter med all verdens avansert teknikk, dersom vi ikke har medarbeidere som trives – og som velger å bli hos oss – slik at erfaringen og kompetansen deres kommer våre kunder og medlemmer til gode. Det er svært gledelig å konstatere at sykefraværet har gått ned fra 5,4 prosent i 2011, til 4,3 prosent i 2012 – altså en nedgang på 20,3 prosent. Turnoveren har gått ned fra 9,7 prosent til 8,6 prosent. Det lover godt for fremtiden.

Vi står foran store endringer i pensjonsmarkedet. Offentlig tjenestepensjon må tilpasses de nye uførereglene i folketrygden, som trer i kraft i 2015. Innen 2016 bør samordningsregelverket for yngre årstall være klart. Også i privat sektor er tjenestepensjonsordningene oppe til debatt.

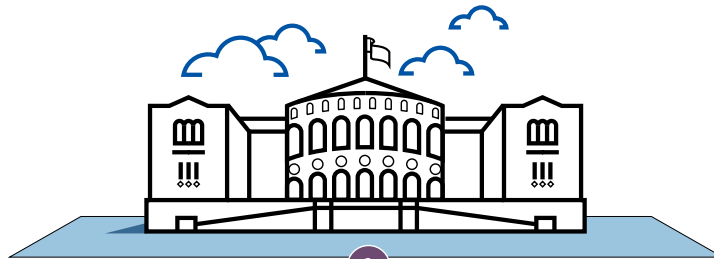
Vi er godt forberedt.



FINN MELBØ
ADMINISTRERENDE DIREKTØR

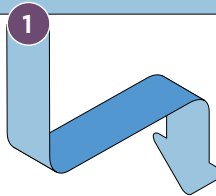


SPK i samfunnet



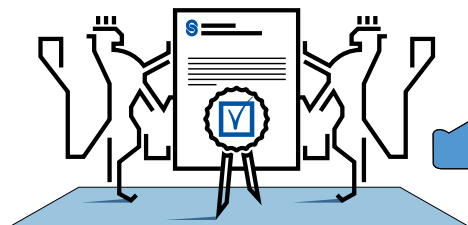
1 STORTINGET

Vedtar våre rammer og regelverket vi forvalter.



LOV OM

Statens pensjonkasse.



2



PARTENE I ARBEIDSLIVET

Påvirker våre rammebetingelser gjennom lønnsoppgjør og tariffavtaler.



ANDRE DEPARTEMENTER

Finansdepartementet, Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og Forsvarsdepartementet legger føringer for ulike deler av vår virksomhet.

ARBEIDSDEPARTEMENTET

Styrer Statens pensjonkasse. Utsteder tildelingsbrev og mottar rapportering.

3



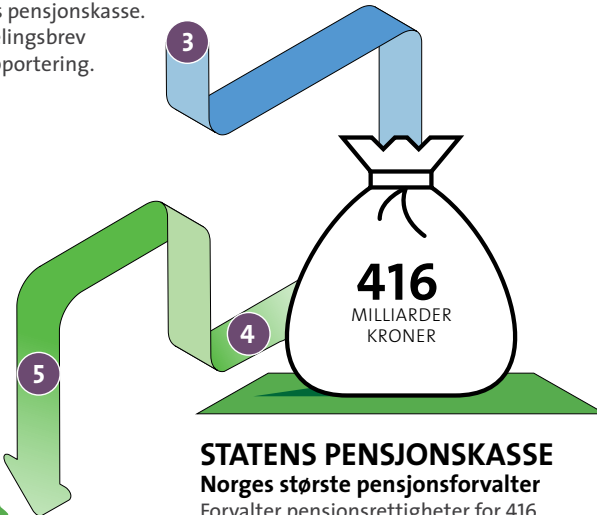
RIKSREVISJONEN

Bidrar – gjennom revisjon, kontroll og veiledning – til at fellesskapets midler og verdier blir brukt og forvaltet slik Stortinget har bestemt.



SAMARBEIDSPARTNERE

Samordning av pensjon (NAV, KLP og andre pensjonsleverandører) og utvikling av felles offentlige tjenester som Altinn.



STATENS PENSJONSKASSE

Norges største pensjonsforvalter

Forvalter pensjonsrettigheter for 416 milliarder kroner for 1 600 virksomheter og mer enn én million tidligere og nåværende ansatte i stat, skole, forskning, apotek og organisasjoner.

5



SAMFUNNSVERDI

Forutsigbarhet for 1 600 kunder. Trygghet og velferd for mer enn én million yrkesaktive medlemmer, pensjonister og arbeidstakere med opptjente pensjonsrettigheter. Læring og vekst for 396 medarbeidere.

Hendelser som påvirket oss i 2012

Januar

SPK sendte ut **brev med informasjon** om valg av pensjone- ringstidspunkt til alle 2 452 medlemmer som fylte 67 år i 2012. Brevet redegjorde for de nye valgmulighetene som ligger i pensjonsreformen.

Februar

SPK leverte en omfattende **analyse til Arbeidsdepartementet**. Tema var samordningsregelverket og mulige tilpasninger av regelverket for 1954-årgangen og yngre årskull.

Alle arbeidsgivere mottok en **serviceerklæring** fra SPK og en veileder for rapportering av lønns- og stillingsdata.

SPK ble tildelt **Klarspråkspri- sen 2011**.

Vi signerte kontrakt om leie av nye **lokaler på Skøyen**.

Mars

Perform – prosjektet vi etablerte for å håndtere pensjonsreformen og sammenfallende oppgaver – ble avsluttet. Arbeidsminister Hanne Bjurstrøm deltok på markeringen.

SPK-medarbeidere ble **sertifisert for smidig prosjekt- ledelse** – som de første i landet.

Spk.no fikk **Farmand-bronse** i konkurransen om beste nettsted.

April

Stor oppmerksomhet om SPKs **gunstige boliglånsrente** gjennom hele året, men spesielt i overgangen april/ mai, da det ble kjent at den nominelle renten ble satt ned til 2,227 prosent fra 1. mai.

Mai

Statens pensjonskasse fikk sin **lånkunde nr. 50 000**.

SPK-foredrag om erfaringene fra Perform på Difis digitaliseringskonferanse. Temaet var «Å lede endringsprosesser».

Juni

SPK arrangerer seminaret «**Fra vedtak til virkelighet – om å lede og gjennomføre en reform**». Et bredt spekter av deltakere fra offentlige og private virksomheter deltok.

Besøksrekord på spk.no. I 2012 har nettstedet i gjennomsnitt hatt rundt 100 000 besøk i måneden.

Banklovkommissjonen la frem Utredning nr. 26, Pensjonslovene og folketrygdereformen II, med utkast til en ny lov om kollektiv tjenestepensjonsfor- sikring i privat sektor.

Juli

Forskriften om særskilt kompensasjonsordning for **psykiske belastningsskader** som følge av deltakelse i internasjonale operasjoner ble endret med virkning fra 18. juni. SPK deltar i ulike fora for å gjøre saksbehandlingstiden så kort som mulig. Da Veteranforbundet SIOPS holdt åpent informasjons- møte om den nye ordningen, stilte administrerende direktør Finn Melbø for å svare på spørsmål.

August

SPK avsluttet det langvarige og ressurskrevende arbeidet med etterbetaling til enke- menn og deres arvinger, som fikk rett til **etterlattepensjon** etter en dom i EFTA-dom- stolen.

Gjørv-kommisjonen la frem sin rapport om 22. juli. Sikker- het og beredskap i offentlige virksomheter fikk stor opp- merksomhet.

September

Spk.no startet med veksel- publisering av **bokmål og nynorsk**. Det betyr at 25 prosent av innholdet på spk.no bare er på nynorsk, og 75 prosent bare er på bokmål. Forside og rammeverket på alle sider vil være på nynorsk hver fjerde måned.

Anniken Huitfeldt overtok etter Hanne Bjurstrøm som arbeidsminister.

SPK vant Farmandprisen 2012 for **beste offentlige årsrapport**.

Oktober

Som et ledd i en omfat- tende sikkerhetskampanje og Nasjonal sikkerhetsmå- ned, arrangerte vi en egen **SPK-dag om sikkerhet**. Alle ansatte deltok.

Høringsfrist for **Banklovkom- missjonens Utredning** nr. 26, Pensjonslovene og folketryg- dereformen II, gikk ut. Neste fase – Overgangsregler og endringer for innskudds- pensjon i privat sektor – ble lagt frem 7. januar 2013.

November

I konkurranse med alle de store kurstilbyderne, vant SPK kontrakten om **pensjonskurs for Forsvaret**. Samtidig la LO Stat ut positiv omtale av seniorkursene våre på sitt nettsted.

Løsning for **elektronisk ting- lysing av pantedokumenter** via spk.no, kom på plass.

Desember

6. desember satte seksjon personservice en **uslåelig rekord**. De besvarte absolutt alle telefonhenvendelsene som kom inn. Gjennomsnitt- lig ventetid var 10 sekunder.

Veteraner var tema i Stortin- get. Forsvarsministeren fikk spørsmål om myndighetenes oppfølging av veteranene. Også forholdene som fører til at Statens pensjonskasse bruker lang tid på saksbe- handlingen, ble tatt opp.

Vårt omfattende prosjekt for **å bedre kvaliteten** på brev og skjemaer ble avsluttet, og det videre forbedringsarbeidet ble overført til linjen.

Året ble avsluttet med en ny rekordmelding. Stikkprøve- kontroller viste at **kvaliteten på utbetalinger** aldri har vært høyere.

Kapitalforvalterne som investerer på vegne av Pen- sjonsordningen for apotek- virksomhet, fulgte opp sitt gode halvårsresultatet og endte med et årsresultat på 6,8 prosent.

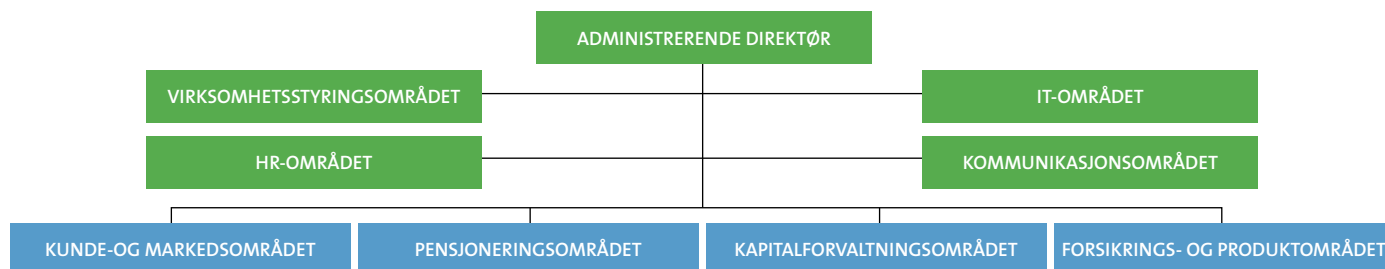
Kunde- og medlemsunder- søkelsen viste dessuten at kundetilfredsheten fortsatt er blant de beste, om vi sam- menligner med tilsvarende virksomheter i Europa. Det ble et positivt punktum for 2012.

Vår måloppnåelse i 2012



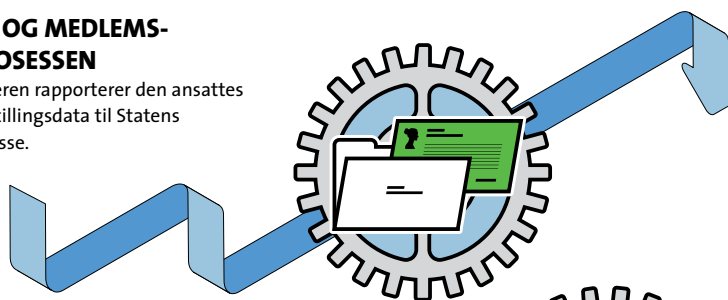
	KRAV	RESULTAT		KOMMENTAR
Overskudd	-14,7 mill. kr	-14,7 mill. kr		7 millioner kroner er avsatt til reguleringsfond. Se side 32
Rettidig utbetaling av nye pensjoner Alle nye pensjoner skal utbetales innen én måned etter siste lønning.	100 %	99,9 %		Vi iverksatte 20 284 nye pensjoner – en økning på 9 % fra 2011. Det var 18 brudd på utbetalingsgarantien i 2012. I løpet av 2012 ble det utarbeidet nye rutiner for saksbehandlere og nye administrative oppfølgingsrutiner. Se side 48-49
Beregning av nye pensjoner Hver måned gjennomfører vi stikkprøvekontroller av et representativt utvalg av nye pensjonsutbetalinger for å se om beregningene er riktige.	96 %	97,9 %		Dette er det beste resultatet vi har målt noen gang, og alle de månedlige målingene lå over 96 %. Dette er et bevis på at innføringen av nye regler og overgangen til nytt saksbehandlingssystem vært vellykket.
Endring av pensjoner Måles på samme måte som nye utbetalinger.	94 %	96,5 %		Dette er også det beste resultatet vi har målt. Med feil menes beregninger som avviker mer enn +/- 100 kroner per måned. Se side 48-49
Avskrivninger De totale avskrivningene av for mye utbetalt pensjon, inkludert beregnede rentekostnader, skal ikke overstige 0,5 prosent av pensjonsutbetalingene.	0,5 %	0,3 %		Vi ligger innenfor målkravet.
Renteutbetaling Renteutbetaling på grunn av for sen utbetaling av pensjon skal ikke overstige 1,6 promille av pensjonsutbetalingene.	< 0,16 %	0,07 %		Renteutbetalingene ligger godt under kravet, men har likevel økt noe i forhold til 2011. Det skyldes blant annet utbetalinger til enkemenn etter en EFTA-dom om likestilling av enker og enkemenn, samt kvalitetssikring.
Lån til kjøp av bolig Skal behandles innen 4 uker.	< 1 måned	à jour		Alle søknader om lån til kjøp av bolig ble behandlet innenfor fristen. Også fristen for søknader om refinansiering og ombygging ble holdt, men denne fristen ble endret fra 1 til 5 måneder i 2012 på grunn av stor pågang. Vi mottok 30 240 søknader om boliglån – en økning på 56,3 % fra 2011 og 117 % fra 2010. Saksbehandlingskapasiteten er økt betraktelig i 2012, og vi har utviklet nye selvbetjeningsløsninger på spk.no for lånekunder. Se side 56
Refinansiering av boliglån Skal behandles innen fem måneder.	< 5 måneder	4 måneder		
Utbetaling av gruppelivserstatning Skal skje innen 7 virkedager etter at all dokumentasjon foreligger.	< 7 dager	3 brudd		Vi foretok 195 utbetalinger. Det er en nedgang på 25 % fra 2011. Utbetalt beløp sank med 10 %. 3 brudd betyr at 98,5 % av årets saker ble utbetalt innen fristen. Gjennomsnittlig utbetalingstid var 4 virkedager. Se side 54 og 64
Utbetaling av yrkesskadeerstatning Skal skje innen 4 uker.	> 85 %	88 %		Vi ligger innenfor målkravet. Se side 54 og 64
Skriftlige henvendelser om pensjon og lån Skal besvares innen 4 uker.	< 4 uker	à jour		Vi fikk 49 404 skriftlige henvendelser i 2012 – og 1,4 millioner henvendelser totalt. Se side 58-64

Slik jobber vi



KUNDE- OG MEDLEMS-DATAPROSESSEN

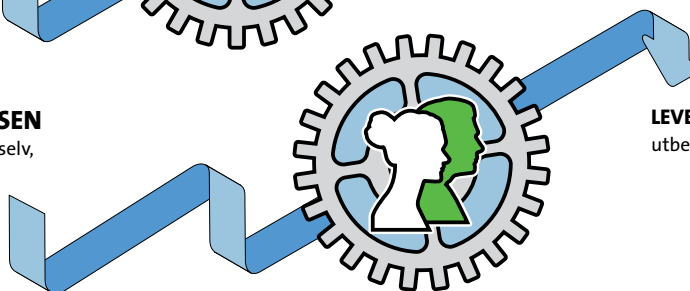
Arbeidsgiveren rapporterer den ansattes lønns- og stillingsdata til Statens pensjonskasse.



LEVERANSE: Oppdaterte og korrekte pensjonsdata til bruk i pensjoneringsprosessen og i premie- og oppgjørprosessen.

PENSJONERINGSPROSESSEN

Arbeidsgiveren eller medlemmet selv, sender melding om pensjering til Statens pensjonskasse.



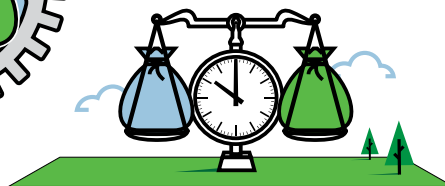
LEVERANSE: Pensjonisten får utbetalt pensjon til rett tid.

PREMIE- OG OPPGJØRSPROSESSEN

Statens pensjonskasse beregner arbeidsgiverens premiebudsjet og forberede faktura, årsoppgjør og kontoutskrift.



LEVERANSE: Arbeidsgiveren betaler inn riktig premie etter å ha mottatt korrekt faktura, årsoppgjør, kontoutskrift og premiebudsjet til rett tid fra Statens pensjonskasse.



RETT PENSJON OG RIKTIG PREMIE TIL RETT TID

Ledelsen



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 KAPITALFORVALTNINGSOMRÅDET

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 prosjekt-direktør 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.



PER WOLD

DIREKTØR FOR IT-OMRÅDET

Sivilingeniør fra NTNU, og dessuten utdannet bedriftsøkonom fra Handelshøyskolen BI. Per Wold har bred erfaring fra IT-bransjen, og var blant annet avdelingsleder og sjefskonsulent i IT-selskapet Mogul før han kom til Statens pensjonskasse som seksjonsleder for IT-system i 2003. I 2009 ble han leder for IT-arkitektur og prosessutvikling, og i november 2012 overtok han som IT-direktør etter Cathrine Devold.



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 avdelingssjef 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.



OLE M. SØRLIE

DIREKTØR FOR FORSIKRINGS- OG PRODUKTOMRÅDET

Utdannet siviløkonom fra Lunds universitet i Sverige. Ole M. Sørлие har lang erfaring fra livsforsikringsbransjen, blant annet fra salg og forretningsutvikling som assisterende direktør i Storebrand livsforsikring. Han var i perioden 2004 til 2006 daglig leder for Pekon AS, som tilbyr NRS-utregninger og pensjonskassetjenester. Før han kom til Statens pensjonskasse høsten 2012, var han produktdirektør for innskuddspensjon i DNB forsikring.



ANNE SOLVANG HOFF

DIREKTØR FOR HR-OMRÅDET

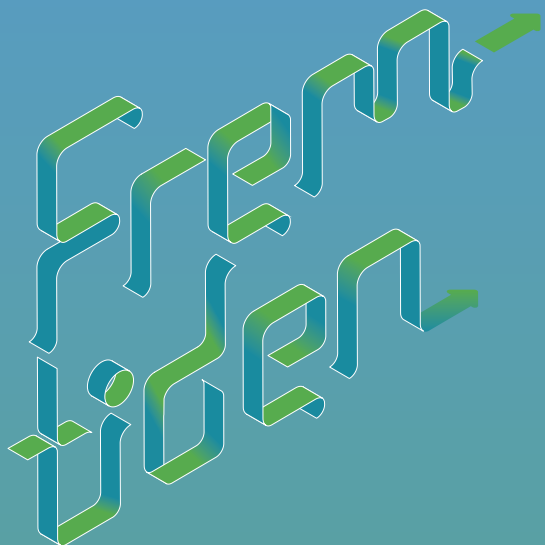
Cand.mag. fra Universitetet i Oslo. Anne Solvang Hoff har erfaring fra HR og organisasjonsutvikling i Alcatel-konsernet, og hun var studiesjef for MBA-studiet på Oslo handelshøyskole – før hun gikk over som programdirektør for Master of Management-studiet ved Handelshøyskolen BI (1994–2001). Fra 2001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



ONAR AANESTAD

DIREKTØR FOR KOMMUNIKASJONSOMRÅDET

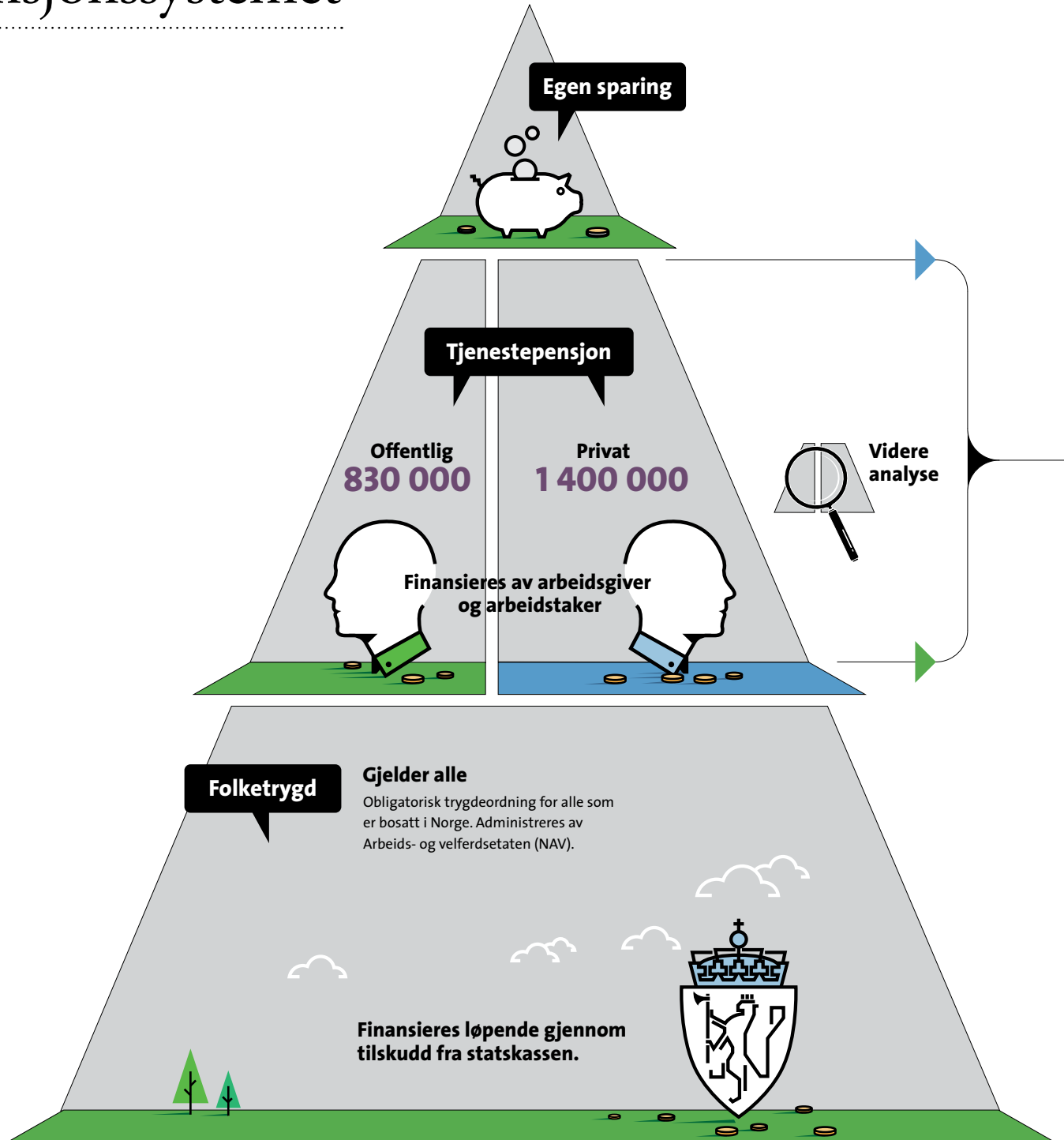
Statsviter fra Universitetet i Oslo, med spesialisering på konfliktstudier og Midtøsten. Onar Aanestad har bred kommunikasjonsfaglig erfaring fra offentlig og privat sektor. Før han kom til Statens pensjonskasse i 2008, var han seniorrådgiver i kommunikasjonsbyrået Gazette. I desember flyttet Aanestad tilbake til Midtøsten for en periode, og Sol Daler Stafsnes overtok som kommunikasjonsdirektør.



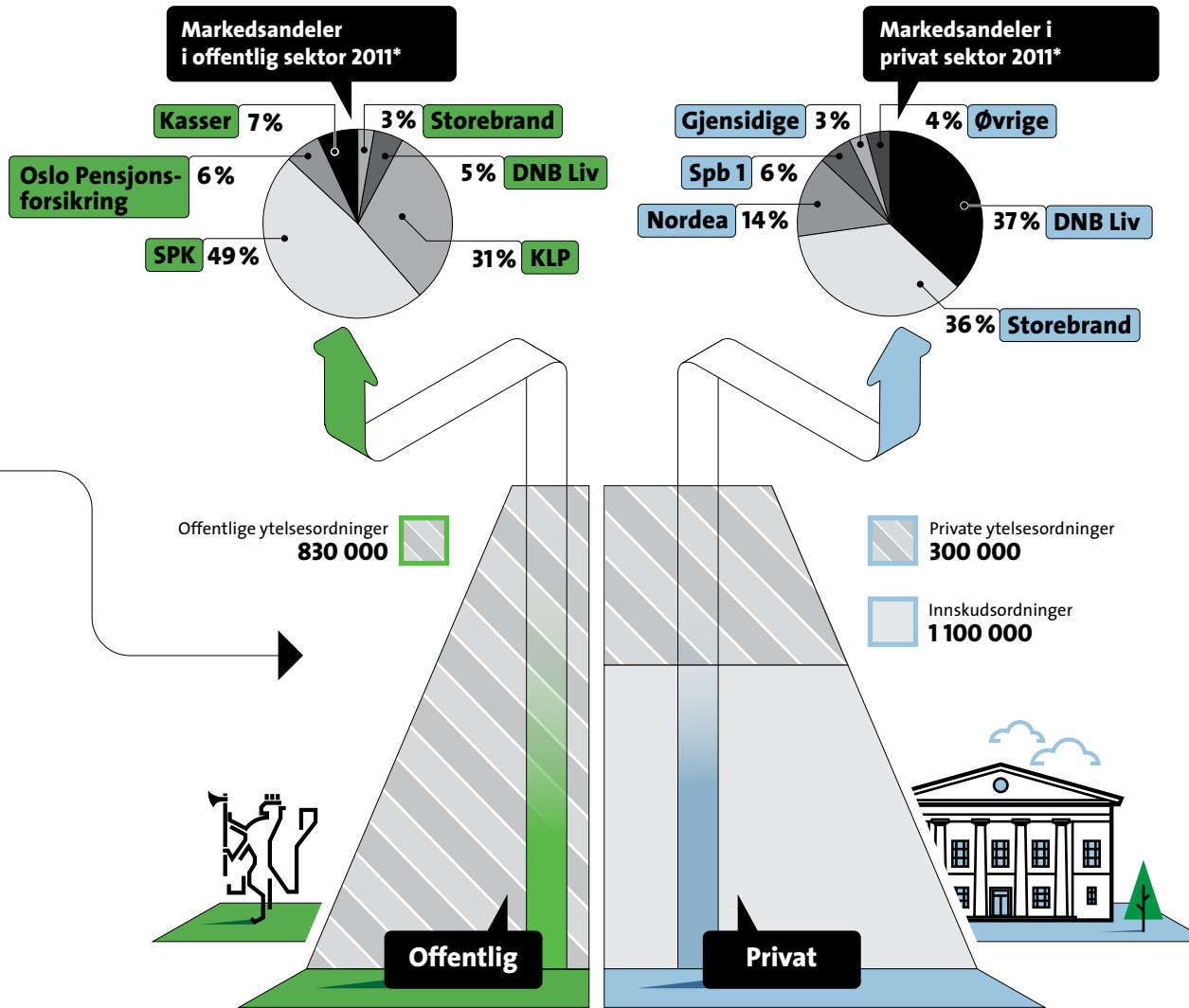
Innsikt

Pensjonsmarkedet i Norge er i endring. En del av vårt samfunnsoppdrag er å følge utviklingen i markedet, og videreformidle innsikten vår.

Pensjonssystemet



Ca 2 230 000 har tjenestepensjon



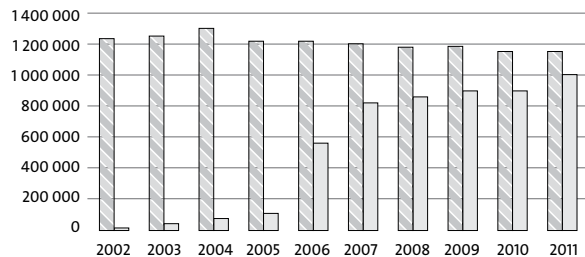
Etter at obligatorisk tjenestepensjon ble innført i 2006, har antall innskuddsordninger økt kraftig. Nye ordninger i privat sektor er vanligvis innskuddsordninger.

*Markedsandelene i offentlig sektor er målt ved å se på leverandørens premiereserver ved utgangen av 2011.

**Markedsandelene i privat sektor er målt ved å se på leverandørens brutto forfalt premie.

***Premiereserverne for de kommunale kasser er estimert.

Forholdet mellom ytelse og innskudd (Antall)



Ytelse Innskudd Kilder: Fafo, FNH livstatistikk, SPK Internstatistikk

Myter og fakta om pensjon

«Den store pensjonsbomben». «Offentlig ansatte er unntatt pensjonsreformen». «Slik blir du pensjonsvinner». Pensjon har nådd tabloidavisenes førstesider, og overskriftene er tydelige. Men artiklene skaper ofte forvirring.

Det er fint at flere og flere forstår behovet for informasjon. Ulempen er at informasjonen ofte er feil og at sammenligningene er basert på feil premisser.

I begynnelsen av januar 2013 kom Banklovkommisjonen med sin innstilling om ny tjenestepensjon i privat sektor. Det ble startskuddet for nok en forvirrende debatt – denne gangen om tjenestepensjon. Over natten gikk offentlig ansatte fra å være pensjonstaperne til å bli pensjonsadelen – i alle fall i mediene. Begrunnelsen fra både næringslivsledere og journalister, var at pensjonsreformen ikke er innført i offentlig sektor. Dette stemmer ikke, og påstanden kunne ikke stå uimotsagt. Derfor skrev administrerende direktør i Statens pensjonskasse et innlegg i VG for å oppklare misforståelsen.

MYTE: Pensjonsreformen er ikke innført i offentlig sektor.

FAKTA: Dette er feil. Misforståelsen oppsto kanskje fordi tjenestepensjonsordningene i privat sektor ser ut til å bli endret, mens hovedprinsippene for offentlig tjenestepensjon foreløpig er som før. Offentlig

tjenestepensjon gir fortsatt en garanti på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget hvis du har full opptjening. Men garantien er før levealdersjustering* – et svært viktig element i pensjonsreformen, og som gjelder i både offentlig og privat sektor. Når pensjonen levealdersjusteres betyr det i praksis at pensjonen kan bli lavere enn 66 prosent. Og jo yngre du er, desto sterkere effekt gir levealdersjusteringen. For eksempel gjør levealdersjusteringen at en person som er født i 1953, må jobbe nesten ett år lenger for å få samme pensjon som en som er født i 1943. Med andre ord: levealdersjustering gjelder også i offentlig sektor.

Individuell garanti

Misforståelsen kan skyldes at de som er født i 1958 eller tidligere, har fått en egen individuell garanti i offentlig tjenestepensjon. Denne garantien gjør at de likevel får 66 prosent av pensjonsgrunnlaget – hvis de har full opptjening. Det kan gi inntrykk av at de er skjermet fra pensjonsreformen. I virkeligheten var det gamle regelverket slik at noen grupper fikk langt mer enn 66 prosent før reformen.

Yngre årskull

I lengre tid har Arbeidsdepartementet jobbet med et høringsforslag om hvordan offentlig tjenestepensjon skal bli for de som er født etter 1953. Utfordringen er å finne en løsning for å samordne offentlig tjenestepensjon med ny, fleksibel alders-

pensjon fra folketrygden – to systemer som er bygd opp på helt forskjellige måter. Detaljene i høringsforslaget er ikke klare i skrivende stund, men vi vet at levealdersjusteringen vil gjelde også for yngre årskull. I tillegg får alle, uansett årskull, pensjonen sin regulert etter nye regler, som betyr litt mindre pensjon utbetalt enn med den gamle reguleringen. Med andre ord – pensjonsreformen er også innført i offentlig sektor, selv om deler av regelverket ikke har vært klart.

MYTE: Offentlige pensjoner spiser opp hele Oljefondet.

FAKTA: I januar 2013 skrev Finansavisen at offentlig ansattes pensjonsrettigheter spiser opp hele Oljefondet. Det stemmer ikke. Også her måtte Statens pensjonskasse på banen for å klargjøre.

Verdien av Oljefondet var vinteren 2013 ca. 3 921 milliarder kroner. Av disse representerer de statlige tjenestepensjonsforpliktelsene 11 prosent, eller 416 milliarder kroner. Av de rundt 830 000 kommunalt og statlig ansatte med en offentlig tjenestepensjon, er det nemlig i underkant av 300 000 som får utbetalt pensjon direkte fra statskassen uten at det er avsatt egne øremerkede midler (fond) for å dekke pensjonsforpliktelsene.

* Levealdersjustering er forklart i ordlisten på side 65.

MYTE: Ansatte i offentlig sektor som fortsetter å jobbe etter at de fyller 62 år, taper pensjonsrettigheter.

FAKTA: Dette handler om avtalefestet pensjon (AFP). Før pensjonsreformen var både offentlig og privat AFP en tidligpensjon som var ment for de som var slitne og ikke orket å jobbe, fullt eller deltid. Da pensjonsreformen trådte i kraft, ble offentlig AFP videreført som før reformen. Offentlig AFP er altså fortsatt en tidligpensjonsordning for de som er slitne. Dersom du ikke tar ut AFP i offentlig sektor, er det ikke snakk om å miste en rett, men om å ikke ha behov for å benytte en mulighet. AFP gir deg noe å leve av når du ikke mottar lønn. Det er ingen tvil om at det lønner seg økonomisk å jobbe – hvis du kan.

AFP i privat sektor ble endret til et AFP-tillegg, altså en sum som kan utbetales sammen med folketrygdens alderspensjon fra du er 62 år og livet ut. Du kan jobbe samtidig. Det betyr at de to ordningene med samme navn er svært ulike i dag, og vilkårene for AFP-uttak er også svært ulike.

Strengere vilkår

Det er riktig at livsvarig AFP i privat sektor kan gi mer penger enn offentlig AFP. Men vilkårene for å ha rett til privat AFP og kriteriene for uttak av AFP i privat sektor er strengere enn i offentlig sektor. Det betyr at mange i privat sektor som jobber deltid, har lav lønn

VANSKELIGE: Pensjon er ikke enkelt. Tegning: ROAR HAGEN

Forvirrende om pensjon

Kan vi forvente at vanlige folk kan skille mellom feil og fakta – når ikke journalister og næringslivsledere kan det?

Det trengs en opprydding i pensjonsdebatten. I begynnelsen av januar kom Banklånkommissjonen med sin innstilling om ny tjenestepensjon i privat sektor. Det ble startskuddet for en forvende debatt om tjenestepensjon. Over natten gikk offentlig ansatte fra å være pensjonstapere til å bli pensjonsadelen – i alle fall i mediene. Dette er én av misforståelsene som må oppklares.

TJENESTEPENSIJON

Finn Melbø, administrerende direktør i Statens Pensjonskasse.

jo sterkere effekt gir levestandardjusteringen. Et eksempel: Levestandardjusteringen gjør at en person som er født i 1953 må jobbe nesten ett år lengre for å få samme pensjon som en som er født i 1943. Etter kanskje skyldes misforståelsen dette: Levestandardjustering fra 2011 skal den oppførte pensjonen din forbeles på det antall år du forventes å leve. De som er født i 1958 eller tidligere, har fått en egen individuell garanti i offentlig tjenestepensjon. Denne garantien gjør at de ikke vil få 66 prosent av pensjonsgrunnlaget – hvis de har full oppføring. Det kan gi inntrykk av at de er sikret fra pensjonsreformen. I virkeligheten var det ganske regelverket slik at noen grupper fikk lengre mer enn 66 prosent før reformen.

Pensjonsadelen

Den alvorligste misforståelsen er at reformen. For eksempel skrev politisk endoktor i VG, Hanne Skartveit, at offentlig ansatte er den norske pensjonsadelen. Hun mente at det er urimelig at det ikke blir endringer i tjenestepensjonen. Hun fikk følge av NHO-president Kristin Skogen Lund, som uttalte til NRK at «det er en stor utbetalingsmyndighet at hele pensjonsreformen ikke er innført i offentlig sektor».

Misforståelser

Det kan virke som de glemmer at vesentlige elementer i pensjonsreformen – levestandardjustering og ny regulering av pensjon – også er innført i offentlig sektor. Mens tjenestepensjonsordningene i privat sektor ser ut til å bli endret, er hovedprinsippene for offentlig tjenestepensjon fortsatt de samme som før. Offentlig tjenestepensjon gir fortsatt en garanti på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget hvis du har full oppføring. Men garantien er fortsatt levestandardjustering. Når pensjonen levestandardjusteres, betyr det i praksis at pensjonen kan bli lavere enn 66 prosent. Og jo yngre du er,

DEBATTEN

Den norske pensjonsdebatten

Nå venter vi på henningsforlaget om hvordan offentlig tjenestepensjon blir for de som er født etter 1953. Men én ting vil vi alle for pensjonen levestandardjustert. I tillegg får alle, uansett årskull, pensjonen sin regulert etter nye regler. Det betyr i praksis litt mindre pensjon utbetalt enn med den gamle reguleringen. Med andre ord: Og så ansatte i offentlig sektor gir noe bidrag til å redusere pensjonskostnadene i samfunnet. Vi skal medgi at mediene ikke har en lett oppgave. Pensjon er komplisert, og har ikke blitt enklere etter pensjonsreformen. Vi er glade for at pensjon når levestandardene, men nå er det viktigere enn noen gang at informasjonen bidrar til forståelse – ikke forvirring.

Dette er sikkert

Nå venter vi på henningsforlaget om hvordan offentlig tjenestepensjon blir for de som er født etter 1953. Men én ting vil vi alle for pensjonen levestandardjustert. I tillegg får alle, uansett årskull, pensjonen sin regulert etter nye regler. Det betyr i praksis litt mindre pensjon utbetalt enn med den gamle reguleringen. Med andre ord: Og så ansatte i offentlig sektor gir noe bidrag til å redusere pensjonskostnadene i samfunnet. Vi skal medgi at mediene ikke har en lett oppgave. Pensjon er komplisert, og har ikke blitt enklere etter pensjonsreformen. Vi er glade for at pensjon når levestandardene, men nå er det viktigere enn noen gang at informasjonen bidrar til forståelse – ikke forvirring.

Administrerende direktør i SPK, Finn Melbø, skrev et innlegg i VG for å oppklare misforståelser om offentlig tjenestepensjon. Faksimile av VG 28. januar 2013.



JARLE NORVALD AARSETH KONSERNREGNSKAPSDIREKTØR I NSB

– Det oppstår et uheldig vakuum fordi regelverket ikke er klart

– Hva betyr pensjonsreformen for meg? Det er det vanligste spørsmålet jeg får. Når det gjelder de eldste er det greit å svare, siden regelverket for offentlig tjenestepensjon er klart for de som er født i 1953 eller før. Vanskeligere er det når det gjelder yngre årskull. Det er fortsatt mange ting som er uavklart, og det skaper et uheldig vakuum.

– Vi opplever at folk er usikre. Det er lett å blande offentlig og privat tjenestepensjon, og mange lurer på hvilke konsekvenser det kan få for den fremtidige pensjonen hvis man skifter arbeidsplass og går fra offentlig til privat sektor.

– Det er mange «forståsegpåere» som mener noe om pensjon, spesielt i mediene. Vi råder våre ansatte til å bruke medlemssidene Min side på spk.no. Her får de informasjon om medlemskapet sitt og får relevante tall som gjelder for dem. De kan også kontakte kundeservice hos Statens pensjonskasse. Ellers hjelper vi selvfølgelig til der vi kan.

og kort opptjening i folketrygden, ikke har rett til AFP. Offentlig AFP har en langt lavere terskel – med få unntak har alle rett til AFP slik at de kan fratruke helt eller delvis som 62-åring og få en pensjon det er mulig å leve av.

MYTE: En god innskuddspensjon er vesentlig bedre enn offentlig tjenestepensjon.

FAKTA: Når vi setter opp regnestykker for to personer med samme inntekt, men ulike pensjonsordninger, må vi ha tungen rett i munnen.

Innskuddspensjon kom i 2001, og obligatorisk tjenestepensjon (OTP) i 2006. Det betyr at når en som er født i 1953 tar ut pensjon, for eksempel som 62-åring i 2015, har denne personen maksimalt 14 års oppsparing i en innskuddsordning. Det blir ikke store pensjonen, uansett om det er snakk om et innskudd på 2 prosent eller mer. Til sammenligning er en person som er født i 1953 eller tidligere, og som har full opptjening i en offentlig tjenestepensjonsordning, garantert 66 prosent av sluttlønnen, før levaldersjustering*. Og de som er født i 1958 eller tidligere har i tillegg den individuelle garantien som garanterer 66 prosent også etter levaldersjusteringen. Det betyr at det ikke er mulig å sammenligne innskuddspensjon og offentlig tjenestepensjon for personer som er yngre enn dette.

Offentlig pensjon oppreguleres hvert år. Det betyr at kjøpekraften opprettholdes. En innskuddspensjon, som de aller fleste

arbeidstakere i privat sektor har, reguleres i praksis gjennom avkastningen i pensjonsfondet/ene de er plassert i. De siste årene har avkastningen i snitt vært lav. Det betyr også at de innskutte midlene kan tape seg i verdi.

Til sist – offentlig tjenstepensjon er mer enn alderspensjon. Som medlem har du også uførepensjon, ektefelle- og barnepensjon i tillegg til ulike forsikringsordninger. Dette er viktigst i årene du tar ut alderspensjon, men etterlattepensjonen gjelder også etter at du er blitt alderspensjonist. Det er ikke vanlig at personer med innskuddspensjon har ordninger som kan sammenlignes med dette.

Velg din rådgiver med omhu

Vi skal medgi at mediene ikke har en lett oppgave. Pensjon er komplisert, og har ikke blitt enklere etter pensjonsreformen. Samtidig ser vi at mange av pensjonsartiklene har manglet en leverandør av offentlig tjenstepensjon som kilde. Det er uheldig, det er der den tyngste kompetansen finnes.

Så hvem skal man stole på? Statens pensjonskasses råd er å kontakte pensjonsleverandørene direkte, enten det er snakk om offentlig eller privat tjenstepensjon. Da kan man få informasjon som er skreddersydd for sin egen situasjon og som tar utgangspunkt i hver enkelt sin pensjonsopptjening.

Vi er glade for at pensjon når førstesidene, men nå er det viktigere enn noen gang at informasjonen bidrar til forståelse – ikke forvirring.

* Levealdersjustering er forklart i ordlisten på side 65.



HILDE WÆRNESS JENSEN SEKSJONSSJEF BEDRIFT- OG MARKED

– Medlemmene våre synes at det er vanskelig å orientere seg

– Når vi holder seniorkurs om pensjon, vil folk selvfølgelig vite hva som lønner seg for dem. Mange synes det er vanskelig å orientere seg fordi det er store forskjeller mellom tjenstepensjon i offentlig og privat sektor. For eksempel er det ikke mulig å ta ut hel AFP og jobbe samtidig i offentlig sektor, slik man kan i privat sektor. Noen har ikke forstått dette, og tar valg som de angrep på når de får mer informasjon. Da er det viktig å kontakte oss slik at vi kan hjelpe til.

– De som er født i 1954 eller senere, venter fortsatt på at regelverket for offentlig tjenstepensjon skal bli klart. Vi opplever stor pågang fra denne aldersgruppen, som ønsker å få en oversikt over pensjonen sin. Her kan vi fortsatt ikke si så mye.

– Vi møter mange som er frustrerte over at ulike aktører sier forskjellige ting. Det er mange avisartikler og debattprogrammer om pensjon, men ofte forvirrer de mer enn de oppklarer. Vårt beste råd er at de velger sin pensjonsrådgiver med omhu. Både arbeidsgiver og pensjonsleverandørene kan gi gode svar som er tilpasset hver enkelt sin situasjon.

For mer informasjon: www.spk.no

SPK-medlemmer tar ut pensjonen sin

Gjennomsnittlig alder for uttak av alderspensjon kryper oppover, viser en analyse av vår medlemsmasse. Vi har sett på sammenhengen mellom uttaksalder og regelendringer.

Pensjon handler om store penger, og selv små endringer i uttaksmønster har effekt på samfunnsøkonomien. Våre beregninger viser for eksempel at samfunnet oppnår en gevinst på rundt tre milliarder kroner, dersom Statens pensjonskasses medlemmer venter ett år med å ta ut alderspensjon og avtalefestet pensjon (AFP). Og da har vi ikke regnet med den effekten som lavere uttak av AFP vil ha på arbeidsgiverens kostnader. Det er altså viktig å følge uttaksmønsteret nøye.

Det er flere faktorer som spiller inn på uttaksmønsteret, for eksempel seniorpolitikk og utvikling i arbeidsmarkedet. Men det er også naturlig at endringer i pensjonsregelverket påvirker valgene vi tar. Et klart eksempel på dette så vi høsten 2000 da endringer i regelverket førte til et markant hopp i antall nye AFP-uttak. Dette eksempelet kommer vi tilbake til senere i artikkelen.

Har pensjonsreformen hatt en effekt?

En viktig målsetning med pensjonsreformen er at folk skal stå lenger i arbeid. Med én million medlemmer har Statens pensjonskasse muligheten til, og et særlig ansvar for, å følge utviklingen tett. Spørsmålet nå – to år etter at pensjonsreformen trådte i kraft – er om regelendringene har ført til at vi tar ut pensjon senere? Vi har sett på uttaksalderen for både alderspensjon og AFP gjennom de siste 20 årene. Ved å gå så langt tilbake i tid får vi med oss tidligere regelendringer, og vi kan

se hvordan disse endringene har påvirket pensjoneringsmønsteret.

Interessant utvikling for AFP-uttak

At endringer i pensjonsregelverket kan ha en tydelig effekt på pensjonsvalgene medlemmene våre tar, ser vi gode eksempler på når vi studerer antall nye AFP-uttak de siste 20 årene. Se figur 1.

I 1997 ble det innført nye inntektsregler som gjorde at det ble mer lønnsomt å ta ut AFP – og vi ser av figur 1 at kurven gjør et kraftig hopp.

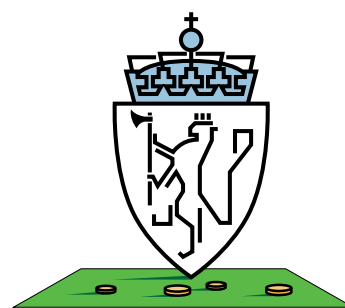
Fra og med 1. mai 1998 fikk også 62-åringene anledning til å ta ut AFP. Dette medførte at mange flere hadde mulighet til å ta ut AFP. Kombinert med de nye, gunstige inntektsregler, resulterte dette i at antallet som valgte å ta ut AFP i denne perioden, økte kraftig.

Fra 1. august 2000 ble det imidlertid innført mye strengere inntektsregler, og det ble mindre lønnsomt å ta ut AFP. Dette resulterte i at antall nye uttak av AFP gikk kraftig ned i 2001 sammenliknet med de tidligere årene 1998 til 2000.

Uttaksalder og AFP

Med de markante endringene i antall nye AFP-uttak i mente, ser vi nærmere på utviklingen i uttaksalder*. Hva har regelendringene å si for hvor gamle SPKs medlemmer er når de tar ut pensjon første gang?

Viktige presiseringer



- Analysen omfatter kun Statens pensjonskasses medlemmer som går fra jobb til pensjon. Analysen berører altså ikke personer som går fra en type pensjon til en annen – for eksempel fra AFP til alderspensjon.
- Endringene i uttaksmønster, og de refleksjoner vi gjør oss rundt disse endringene, er knyttet til regelverket som gjelder for offentlig tjenestepensjon. Det betyr at når vi snakker om alderspensjon, gjelder det alderspensjon i offentlig tjenestepensjon og ikke i folketrygden, dersom det ikke er spesifisert. Det samme gjelder AFP.
- Analysen omfatter offentlig, ikke privat AFP.
- Privat tjenestepensjon har et annet regelverk enn offentlig tjenestepensjon, og er derfor ikke en del av denne analysen.
- Analysen tar ikke høyde for andre faktorer som kan tenkes å påvirke pensjonsvalg, som svingninger i arbeidsmarkedet.

* Se egen faktaboks på side 65.

senere enn før

I figur 2 ser vi at uttaksalderen synker ekstra mye i tidsrommet 1997-2001, altså i den samme perioden som de store regelendringene gjennomføres og antall nye AFP-uttak går opp. Det kan forklares med at flere yngre tok ut AFP fordi aldersgrensen ble endret til 62 år.

I perioden 2001 til 2008 skjer det ingen regelendringer og uttaksalderen ligger relativt stabilt. Men fra 2008 frem til 2012 øker uttaksalderen til 63,8 år – uten at det har vært noen regelendringer. Heller ikke da pensjonsreformen trådte i kraft i 2011, skjedde det noen endringer med AFP-regelverket i offentlig sektor. Mens AFP i privat sektor ble endret, ble offentlig AFP videreført som før.

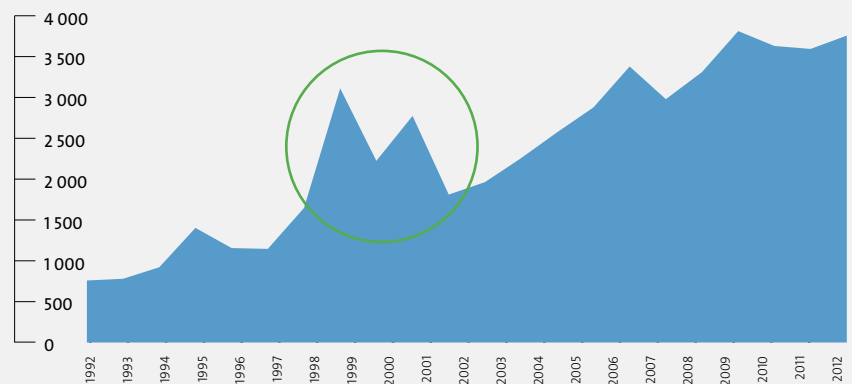
Hvorfor tas AFP ut senere?

Hvorfor øker uttaksalderen likevel i tidsrommet 2008-2012? En mulig årsak er at arbeidsgiverne har brukt mer ressurser på arbeidet med seniorpolitikk de siste årene. Økt fokus på kostnadene for AFP for arbeidsgiver er en del av dette bildet.

Selv om AFP-reglene ikke ble endret med pensjonsreformen, har vi fått flere valgmuligheter. Det er for eksempel rimelig å anta at noen har valgt å ta ut fleksibel alderspensjon i folketrygden, fremfor å ta ut AFP. Det gjør det mulig å fortsette å jobbe i offentlig sektor samtidig som man tar ut pensjon. Slik kan pensjonsreformen indirekte påvirke antallet som tar ut AFP for første gang, selv om ikke selve AFP-regelverket er endret.

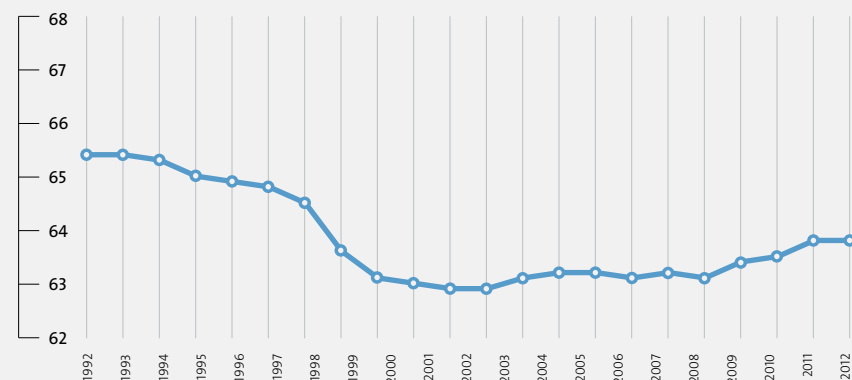
At færre tar ut AFP, vil ikke nødvendigvis påvirke uttaksalderen. Det kommer

Antall nyuttak av AFP



Figur 1: Figuren viser hvordan uttaksalderen for AFP har utviklet seg i perioden 1992 til 2012. Det er viktig å merke seg at analysen fanger opp mulighetene for å ta ut både hel og delvis AFP.

Uttaksalder for AFP



Figur 2: Den blå linjen viser hvordan uttaksalder for AFP har utviklet seg i perioden 1992 til 2012. Det er viktig å merke seg at analysen fanger opp mulighetene for å ta ut både hel og delvis AFP. Se egen faktaboks på side 21 som forteller hvordan vi vektet uttaksalder mot uttaksgard.

an på hvem som velger å ta ut fleksibel alderspensjon i folketrygden i stedet for AFP. Dersom 62-åringene velger dette, vil uttaksalderen for AFP gå opp. Men dersom det er jevnt fordelt mellom de ulike uttaksgruppene hvem som nå velger fleksibel alderspensjon i folketrygden i stedet for AFP, vil det ikke påvirke uttaksalderen.

Liten økning i uttaksalder for alderspensjon

La oss gå over til å se på alderspensjon. Da pensjonsreformen trådte i kraft i 2011, ble det mulig å ta ut alderspensjon i folketrygden fra fylte 62 år. I offentlig tjenstepensjon derimot, kan man som hovedregel tidligst ta ut alderspensjonen fra fylte 67 år – også etter reformen. Den viktigste regelendringen når det gjelder offentlig tjenstepensjon, er at det er innført levealdersjustering. Det innebærer at så lenge levealderen øker, må hvert årskull

jobbe lenger enn det forrige for å oppnå samme alderspensjon. Er det så mulig å se en effekt av denne levealdersjusteringen allerede nå?

Mens figur 2 viser at kurven for AFP-uttak har beveget seg i takt med regelendringene, ligger kurven som viser uttaksalder for alderspensjon stabilt. Figur 3 viser kun en marginal stigning de siste årene. Det er altså ingen markante bevegelser, tilsvarende dem vi fant i AFP-uttakene på 90-tallet, til tross for at levealdersjusteringen er innført.

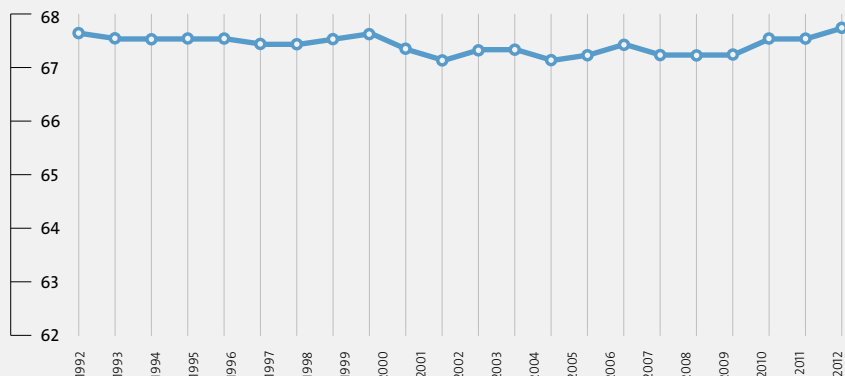
Regelendringene for AFP ga umiddelbar effekt fordi arbeidstakerne som oppfylte vilkårene, kunne ta ut AFP fra samme dag som regelendringen trådte i kraft. Levealdersjusteringen gir ikke den samme umiddelbare virkningen. I 2012 fylte

Pensjonsreformen – dette gjenstår

Her er en kort oversikt over hva som fortsatt ikke er avklart når det gjelder offentlig tjenstepensjon.

- **Yngre årskull:** Samordningsregelverket for de som er født i 1954 eller senere, er ikke klart. I skrivende stund jobber Arbeidsdepartementet med et høringsnotat om nytt regelverk. I 2016 kan de første i 1954-kullet ta ut pensjon, og de må ha tilgang til informasjon i god tid før dette for å kunne ta kvalifiserte valg.
- **Uførepensjon:** Nytt regelverk for uføretrygd i folketrygden er vedtatt, og trer i kraft i 2015. I skrivende stund jobber Arbeidsdepartementet med et høringsnotat om nytt uføregelverk i offentlig sektor, som også skal gjelde fra 2015.
- **Etterlattepensjon:** Det er ikke klart om det vil bli endringer i ektefelle- og barnepensjon som følge av pensjonsreformen.

Uttaksalder for alderspensjon fra aktiv stilling



Figur 3: Figuren viser at uttaksalderen for alderspensjon har holdt seg stabil, og har variert mellom 67,6 og 67,1 år i hele perioden fra 1992 til 2010. I 2011, året da pensjonsreformen ble innført, var gjennomsnittlig uttaksalder 67,5. I 2012 ser vi at snittet for uttaksalderen har økt til 67,7. Dette nivået er marginalt høyere enn noe annet nivå i perioden. Det betyr at pilen peker i riktig retning.

1945-årskullet 67 år. For at dette årskullet skulle få like mye i pensjon som 1944-kullet, måtte de stå to måneder ekstra i arbeid. Fra pensjonsreformen ble innført i 2011 og frem til i dag, er det dermed ikke å forvente at effekten av levealdersjusteringen er så sterk at vi ser de store utslagene ennå.

Jo yngre årskull som kan ta ut pensjon, desto sterkere blir de berørt av levealdersjusteringen – så lenge levealderen i befolkningen øker. Etter hvert kan vi forvente å se at uttaksalderen for alderspensjon vil øke, fordi det er mulig å kom-

pensere for levealdersjusteringen ved å jobbe lenger. Imidlertid er aldersgrensen 70 år i offentlig sektor i dag, dermed er det en øvre grense for hvor lenge SPK sine medlemmer kan utsette uttaket av alderspensjonen.

Hvilke slutninger kan vi trekke?

Vi forventet ikke å finne kraftig endring i pensjoneringsmønsteret nå, fordi effekten av det nye regelverket foreløpig ikke er så sterk. Men virkningen av levealdersjusteringen vil forsterkes, og siden prognosene sier at levealderen vil fortsette å stige, vil effekten av levealdersjusteringen bli svært merkbar for yngre årskull. Dette tilsier at vi kan forvente at pensjonsreformen skal ha større effekt på uttaksalderen for alderspensjon jo yngre årskullet er – ganske enkelt fordi yngre årskull har mer igjen for å stå lenger i arbeid.

Foreløpig er det altså for tidlig å si med sikkerhet at det er pensjonsreformen som er årsaken til at alderen på våre medlemmer som tar ut alderspensjon for første gang, kryper oppover. Men vi kan heller ikke si at pensjonsreformen ikke har hatt effekt, og vi følger utviklingen nøye.

Vekting av uttaksalderen



For enkelhets skyld benytter vi betegnelsen uttaksalder i denne analysen. Mer presist betyr det vektet gjennomsnittlig uttaksalder.

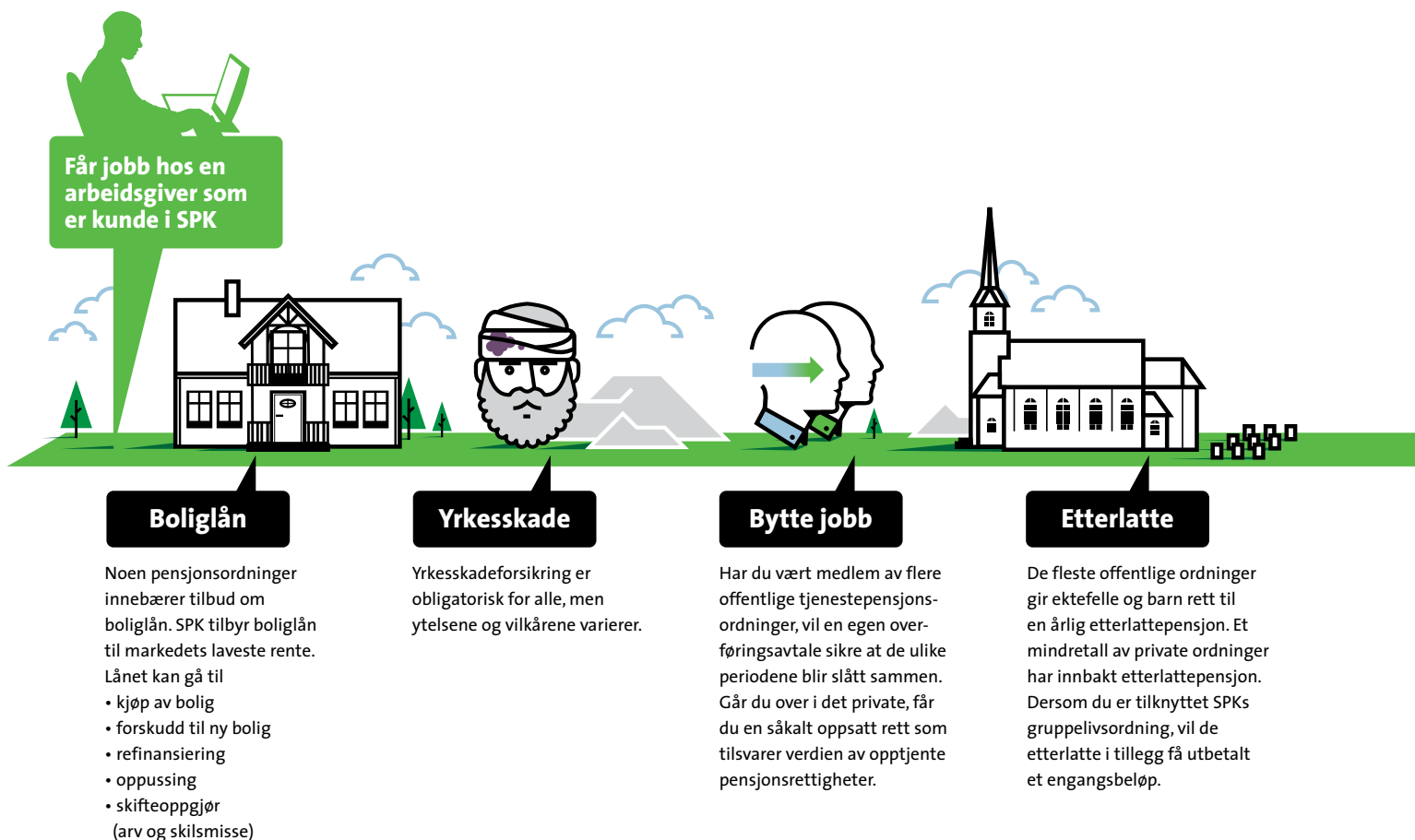
Dersom medlemmene i større grad går av med delvis pensjon i stedet for hel pensjon, betyr det en utsettelse av deler av pensjonsutbetalingen. For at analysen skal fange opp dette, er det viktig at vi vekter uttaksalderen med pensjonsgraden som tas ut. Dette innebærer at analysen vil behandle en person som tar ut 50 prosent pensjon og en person som tar ut 100 prosent pensjon, ulikt. Vi bruker derfor en vektet gjennomsnittlig uttaksalder der vekten representerer andelen som tas ut for første gang. Analysen omfatter derfor både de som har tatt ut pensjon for første gang, og de som har økt sin pensjonsgrad i løpet av året. Uttaksalderen blir vektet i forhold til endringen i pensjonsgraden.

Endring i pensjonsgrad

Endring i pensjonsgrad måles ved å se på pensjonsgraden personen har ved utgangen av året, fratrukket pensjonsgraden personen hadde ved utgangen av foregående år. Endring av pensjonsprodukt, eksempelvis fra AFP til alderspensjon, har ikke betydning for analysen så lenge pensjonsgraden ikke samtidig øker. Eventuelle 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.

Trygghet i alle livets faser

Noen pensjonsordninger gir fordeler etter arbeidslivets slutt, men liten sikkerhet underveis i livet. Andre ordninger gir sikkerhet i alle livets faser. Det er viktig å sjekke hva de ulike ordningene inneholder – ut over alderspensjon.



Mer enn alderspensjon

Alle offentlige tjenstepensjoner er ytelsesordninger. Offentlige tjenstepensjonsordninger har en rekke ytelser i tillegg til alderspensjonen:

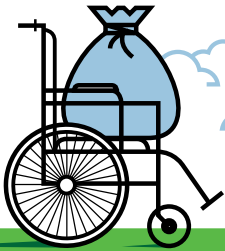
- uførepensjon (betalingsfritak ved uførhet)
- ektefellepensjon
- barnpensjon

Noen inkluderer også

- yrkesskedeforsikring
- gruppelevsforssikring
- boliglån

Viktig forskjell

Lov om obligatorisk tjenstepensjon stiller krav til at også private ordninger skal ha premie- og innskuddsfritak ved uførhet. Men det er ikke krav om uførepensjon, ektefellepensjon og barnpensjon. Og det er mange ordninger som ikke har slike supplerende medlemsgoder. Derfor kan verdien av de ulike pensjonsordningene variere sterkt.



Uførepensjon

Offentlige ordninger inneholder en uførepensjon. Under halvparten av de private ordningene inneholder uførepensjon.



Avtalefestet pensjon

AFP i offentlig sektor er en solidarisk tidligpensjonsordning som gjør det mulig å gå av som 62-åring og få en pensjon det går an å leve av frem til alderspensjonen kan tas ut. Privat AFP er et tillegg. Det vil si en sum som utbetales, og som ikke blir redusert, selv om du fortsetter å jobbe.



Alderspensjon

En ytelsesbasert ordning, gir en avtalt prosent av sluttlønnen i samlet folketrygd og tjenstepensjon. Utbetalingene svinger ikke med avkastningen i finansmarkedet og er forutsigbar for deg som pensjonist. Med en innskuddsordning bestemmes pensjonen av det arbeidsgiveren har betalt inn og avkastningen på de oppsparte midlene.



Død

Alderspensjon fra en offentlig tjenstepensjon gjelder livet ut. Når alderspensjonisten dør, har ektefellen rett til livslang etterlattepensjon. De fleste private ordninger opphører ti år etter pensjonering og tilbyr ingen ektefellepensjon.

Mest pensjon for pengene

Statens pensjonskasse er den mest kostnadseffektive leverandøren av offentlig tjenstepensjon i Norge. Ser vi driftskostnadene i forhold til pensjonsforpliktelsene, har vi en kostnadsprosent på 0,12. Vi har ikke funnet noen andre leverandører som kan vise til samme lave kostnadsnivå.

Offentlig, ytelsesbasert tjenstepensjon er et komplekst produkt. Så komplekst at det krever høy kompetanse og meget spesialiserte saksbehandlingssystemer for å håndtere det. Banker og livselskaper, som har lavere markedsandeler enn SPK, er mindre interessert i offentlig tjenstepensjon enn før, og flere leverandører velger å

trekke seg ut. (Se også oversikt over pensjonsmarkedet på side 12).

Det ligger i samfunnsoppdraget vårt å utføre jobben vår på en mest mulig kostnadseffektiv måte, slik at det blir mer penger til andre viktige samfunnsoppgaver. Vi jobber for å levere stadig mer tjenes-

tepensjon per krone, og for å kunne møte endringer som norske myndigheter og partene i arbeidslivet bestemmer seg for. Vi har viktige forutsetninger for å lykkes.

Stordriftsfordeler

Få andre leverandører i Norge kan måle seg med vår lange erfaring og inngående kjennskap til regelverket for offentlig tjenstepensjon. I forbindelse med pensjonsreformen har vi investert ca. én milliard kroner i en nytt og fremtidsrettet saksbehandlingssystem (Se også side 26). Vi har altså kunnskapene og det tekniske apparatet som er nødvendig for å hånd-

Automatisering, men bare når det er nyttig

Automatisering av oppgaver er et virkemiddel for å oppnå økt effektivitet og kvalitet. Men alt verken kan eller skal automatiseres.

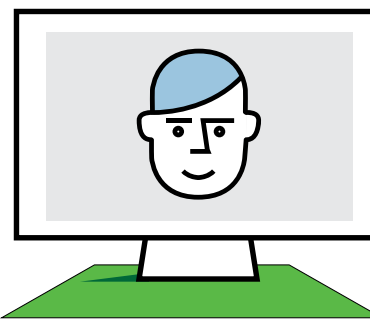
I dag har vi en automatiseringsgrad på rundt 43 prosent i vår pensjoneringsprosess. Det betyr ikke at 43 prosent av alle pensjonerings saker går tvers gjennom saksbehandlingssystemet uten noen form for manuell behandling. Tallet 43 prosent har vi kommet frem til ved å se på alle arbeidsoppgaver som skal løses fra pensjonerings sakene opprettes og til pensjonene utbetales. Ved å registrere antall manuelle og maskinelle operasjoner, har vi funnet et forholdstall som gir mening for oss når vi skal måle utviklingen i vår automatiseringsgrad.

Automatiseringsgraden er en viktig målepinne å styre etter for oss. Vi ser at prosenten har steget de siste årene, og vi har ambisjoner om en vesentlig økning i årene som kommer.

Hvorfor ikke 100 prosent?

Automatisering medfører normalt en bedre kvalitet, fordi antall menneskelige feil reduseres. Men automatisering er primært et middel for å oppnå kostnadseffektivitet. Vi må både vurdere hvilke oppgaver som det går an å automatisere, og hvilke som har et tilstrekkelig volum til at automatiseringen har en tilfredsstillende kost/ nytte-verdi.

Enkelt sagt handler det om å la maskinene ta seg av rutinearbeidet, mens våre saksbehandlere bruker sin kunnskap på de krevende oppgavene som ikke lar seg automatisere. På mange måter snakker vi om en endring fra manuell saksbehandling med maskinell støtte til maskinell saksbehandling med manuell støtte. Verdifull kompetanse skal brukes på de faglig mest krevende oppgavene, og der den gjør best nytte.



Tidligere utførte saksbehandleren alle operasjoner manuelt med støtte av enkle tekniske hjelpemidler. I dag håndterer systemet i større grad rutineoppgavene, slik at saksbehandleren kan bruke sin kompetanse på avvik.

tere et komplekst produkt som offentlig tjenestepensjon. Og vi har volumet.

SPK har over én million medlemmer og til sammen har medlemmene våre rundt 416 milliarder kroner i opptjente rettigheter. Vi forvalter altså pensjonsforpliktelser som tilsvarer 416 milliarder kroner. Sett i forhold til driftskostnadene knyttet til administrasjon av pensjonsordningene, som i 2012 er rundt 500 millioner kroner, gir det en kostnadsprosent på 0,12. Det er stordriftsfordelen som gjør at vi kan forvalte pensjoner billigere enn andre tjenestepensjonsleverandører.

Kontinuerlig forbedring

Investeringen i nytt saksbehandlingssystem på ny teknisk plattform har lagt grunnlaget for høyere grad av maskinell støtte i saksbehandlingen og til premieberegning.

Med moderne teknologi står vi også rustet til å møte eventuelle fremtidige endringer i pensjonsmarkedet, enten det handler om nytt regelverk for uføre, nytt samordningsregelverk for yngre årskull eller å ta i mot nye kundegrupper. Det gir oss store muligheter til å opprettholde vårt lave kostnadsnivå, til tross for at vi får mer komplekst regelverk.

Tydelig styring av henvendelser



12 %

Vår førstelinjetjeneste besvarte 12 prosent flere henvendelser per ansatt i 2012 enn i 2010. Det er flere grunner til dette.

83 prosent av henvendelsene til oss kommer via spk.no, og i betjeningsregnskapet på side 58-59 forteller vi hvordan vi jobber for å øke selvbetjeningsgraden. Her forteller vi hvordan vi håndterer våre rundt 240 000 manuelle henvendelser – det vil si brev, e-poster og telefoner.

Motivasjon og oppfølging

Nytt saksbehandlingssystem og nye teknologiske muligheter gir bedre maskinell støtte for de som sitter og svarer på henvendelser. Det er en viktig effektiviseringsfaktor. Men antall henvendelser øker, og kompleksiteten i henvendelsene øker også – i takt med endringene i regelverket.

Presset på førstelinjetjenesten er høyt. For å oppnå både høyt volum og høy kvalitet, er det er nødvendig å følge nøye med på menneskelige faktorer som helse og trivsel. Bevisst satsing på godt arbeidsmiljø bidrar til lavt sykefravær og høy stabilitet.

Tett faglig oppfølging – blant annet jevnlig kompetansetesting og månedlige samtaler mellom leder og medarbeider – bidrar til at hver enkelt kundebehandler jobber mot realistiske utviklingsmål. Individuell målstyring og kompetanseutvikling er dessuten nødvendig for å sikre at den enkelte greier å håndtere henvendelsene både raskt og riktig.

Styring av trafikken

Vi har innført operasjonell vakt i vårt kundesenter, altså en «flygelederfunksjon». Det betyr at det til enhver tid er en som overvåker trafikken og omdisponerer ressurser – for eksempel vekk fra telefon og over på e-post, dersom det er nødvendig.

Kontinuerlig forbedring

I de siste årene har vi arbeidet mye med å strukturere rapporteringen vår. Det gjør det lettere for oss å forstå hva som genererer henvendelser og dermed forutse mulige trafikktopper på en enda bedre måte. Bedre rapporteringsverktøy gjør det dessuten enklere å vurdere kost/nytte-verdien av ulike forbedringstiltak, slik at vi konsentrerer oss om de tiltakene som faktisk har effekt.

Fra 1. januar 2013 skiller vi ikke lenger mellom service for medlemmer og service for arbeidsgivere. Vi har samlet hele kunde- og medlemsservicen vår i et felles kundesenter.

Bestått «eksamen» i endringsledelse

I 2012 sluttførte Statens pensjonskasse et av de største IT-relaterte endringsprosjektene i offentlig sektor. Vi leverte på tid, kvalitet og kost – og prosjekt Perform betegnes som en suksesshistorie. Her forklarer vi hvorfor.

La det være sagt med én gang: Perform kostet én milliard kroner og innebar et stort arbeidspress over lang tid for hele SPK-organisasjonen.

Alt gikk ikke knirkefritt i de fire årene prosjektet varte. Alt har heller ikke gått knirkefritt etter at siste leveranse fra prosjektet ble overført til linjeorganisasjonen og tatt i bruk. Men svært mye gikk bra, og Perform – som Statens pensjonskasse etablerte for å håndtere en rekke sammenfallende utfordringer knyttet til pen-

sjonsreformen – karakteriseres som et vellykket offentlig endringsprosjekt.

Brukt som eksempel

Statens pensjonskasse er blant annet brukt som et eksempel til etterfølgelse i Difis ferske rapport «Å lede digitale endringsprosjekter». Difi-rapporten handler om å sette mennesker og organisasjoner i stand til å ta i bruk nye IT-løsninger, slik at ønskede gevinster kan realiseres. Altså om å nyttiggjøre seg de teknologiske nyvinningene.

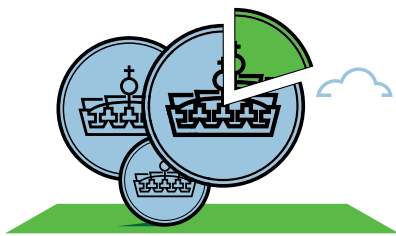
Svært mange av de suksesskriteriene som Difi fokuserer på i sin rapport, finner du igjen i Sluttrapport for investeringsprogrammet Perform 2008-2012, som er Statens pensjonskasses oppsummering av erfaringene fra Perform-prosjektet. Artikkelen du nå leser, og SPK-modellens erfaringspunkter, er sammendrag av denne rapporten.

Størst siden folketrygden

For å forstå kompleksiteten i Perform, må vi skjønne omfanget av pensjonsreformen, som er en av de største velferdsreformene i Norge siden folketrygden ble innført i 1967.

Pensjonsreformen er ikke over. Det kan du blant annet lese mer om på side 20. Reformarbeidet i SPK er heller ikke over,

Dette var Perform



- Varte fra januar 2008 til mars 2012.
- Egen prosjektorganisasjon med 175 personer, hvorav 75 SPK-ansatte (30 årsverk) og 100 eksterne konsulenter.
- Drøyt 800 000 prosjekttimer.
- Total styringsramme på 1 006 millioner kroner.

Oppgaver

- Bygge nye samhandlingsløsninger med NAV knyttet til NAVs pensjonsprogram.
- Implementere pensjonsreformen.
- Implementere ny ordning med arbeidsavklaringspenger.
- Bygge nytt saksbehandlingssystem på ny teknisk plattform som følge av de tre foregående punktene.

To hovedutfordringer

SPK måtte starte arbeidet med nytt saksbehandlingssystem før store politiske beslutninger var fattet – altså før SPK visste hvilke regelverk systemet skulle bygges for.

Fornyelsen av IT-systemene og innføringen av nytt regelverk måtte foregå gradvis – og samti-

håndtere nye regler og systemer, samtidig som de gjorde sin vanlige jobb i henhold til gamle regler på de gamle systemene. Den daglige driften i linjen – blant annet månedlige utbetalinger til ca. 230 000 pensjonister – måtte opprettholdes, selv om rundt 75 erfarne medarbeidere var tatt ut av linjen for å jobbe hel- eller deltid i prosjektet.

Dette har Perform levert

- Nytt saksbehandlingssystem med innebygget veileder for å sikre effektiv og ensartet saksbehandling.
- Bedre simuleringsløsninger, altså kalkulatorer for å beregne pensjon, basert på nytt regelverk og faktiske data. Samordner pensjon fra Statens pensjonskasse med folketrygden og

selv om prosjekt Perform ble avsluttet i 2012.

Perform har tilført Statens pensjonskasse de verktøyene og den kunnskapen som var nødvendig for å videreføre utviklingsarbeidet i vår ordinære linjeorganisasjon. Fra 2012 og fremover bygger vi videre på det teknologiske og organisatoriske grunnlaget vi la i Perform-perioden. Utviklingen i Statens pensjonskasse i de kommende årene vil vise den virkelige verdien av Perform.

Det var med andre ord ingen tilfeldighet at prosjektet fikk navnet Perform – som er avledet av «pensjon for fremtiden».

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 saksbehandlingsløsning og elektronisk arkiv.

LES MER OM
SPK-MODELLEN
PÅ NESTE SIDE



SPK-modellen

1. Tenk helhet og forstå totalbelastningen
2. Ta styringen
3. Behold kompetansen
4. Lag tydelige mål og prioriteringer
5. Tenk langsiktig
6. Få alle om bord
7. Skap smidighet og fordel risikoen
8. Avklar oppover
9. Aksepter at det tar tid å absorbere det nye

Tydelig budskap

Perform var et prosjekt med svært stramme tidsrammer. Ingen i SPK var i tvil om at det ville bli tøft, og denne tydeligheten ble bemerket i Difi-rapporten «Å lede digitale endringsprosjekter».

Budskapet var at vi var dyktige nok til å greie det – og vi gjorde som Obama. Julen 2009 fikk alle ansatte drikkeglass med «Ja, vi kan»-motto, og da milepælen var nådd, laget vi plakater for å minne hverandre på at vi faktisk hadde greid det. Plakatene hang oppe som inspirasjon frem til neste, tøffe mål var nådd.



SPK-modellen

Målet med Perform-prosjektet var todelt. Vi snakker om et relativt kortsiktig mål – som handlet om å håndtere en pensjonsreform – og om et mer langsiktig mål, som handler om å bruke informasjonsteknologi til å gjøre offentlige tjenester bedre, enklere og mer effektive.

Mange offentlige virksomheter er i ferd med å ruste opp sin informasjonsteknologi for å etterkomme kravene om økt digitalisering og effektivisering. I mediene dukker det stadig opp rapporter om store, komplekse prosjekter som ikke når sine forretningsmessige mål.

Ut fra våre erfaringer med Perform, er det ikke datateknologien i seg selv som er den egentlige utfordringen når slike prosjekter «går seg vill». De virkelig store utfordringene er knyttet til samspillet mellom maskiner og mennesker, og det er evnen til styring og endringsledelse som settes på de største prøvene.

Derfor er det også styring og endringsledelse vi legger vekt på nå vi snakker om SPK-modellen.

Dette er ikke en vanlig prosjektmodell. SPK-modellen viser måten vi jobber på. Punktene er en sammenfatning av erfaringer vi gjorde oss under gjennomføringen av Perform.

SPK-modellens ni erfaringspunkter

1

TENK HELHET OG FORSTÅ TOTALBELASTNINGEN

Utvikling av digitale verktøy skjer ikke i et vakuum. Det skjer samtidig med andre hendelser, påvirker andre oppgaver og medfører organisasjonsmessige endringer. Helhetsperspektivet er nødvendig for å forstå totalbelastningen på organisasjonen og sikre gjennomføring av prosjektet.

I Perform valgte vi å samle flere oppgaver som ble påvirket av hverandre – og som påvirket vår daglige drift. Se «Dette var Perform» på side 26.

2

TA STYRINGEN

Teknologi er ikke et mål i seg selv, men et redskap som skal hjelpe virksomheten til å nå strategiske mål. Det er avgjørende for prosjektet at det ledes av personer med inngående kjennskap til den praktiske hverdagen teknologien skal virke i – og målene som skal nås.

I Perform valgte Statens pensjonskasse å sitte i alle sentrale lederroller, og alle områdedirektørene satt i prosjektets styringsgruppe. 75 SPK-ere fra ulike forretningsområder gikk inn som prosjektdeltakere på hel- eller deltid, og SPK inngikk som én av tre hovedleverandører. Dermed var vi representert på alle sider av bordet.

3

BEHOLD KOMPETANSEN

Ved å plassere virksomhetens egne fagfolk som aktive deltakere i prosjektet, kan vi sikre at både brukerbehovene og de strategiske målsettingene blir ivaretatt. Vi sikrer også at viktig kompetanse blir med tilbake til linjeorganisasjonen etter at prosjektet tar slutt.

De 75 SPK-erne som deltok i Perform fikk unik prosjekterfaring og kjennskap til ny arbeidsmetodikk. De fikk også inngående kjennskap til de systemene, som Statens pensjonskasse selv skulle drifte og videreutvikle etter at Perform tok slutt.

Kompetanseoverføringen underveis i prosjektet ble ivaretatt av egne tverrfaglige innføringsteam.

4

LAG TYDELIGE MÅL OG PRIORITERINGER

Mål og prioriteringer må være tydelige, og ledere på alle nivåer må formidle den samme historien. Konkrete mål har større effekt enn svulstige vyer, og løpende forventningsstyring er nødvendig for å opprettholde tilliten mellom alle ledd i organisasjonen.

I Perform-perioden ble det aldri lagt skjul på at det ville bli svært utfordrende å få nytt saksbehandlingssystem klart til pensjonsreformen trådte i kraft – samtidig som den daglige driften måtte opprettholdes. «Det blir tøft, men vi klarer det», var budskapet som gikk igjen.

5

TENK LANGSIKTIG

For å være sikker på at prioriteringene er riktige, er det nødvendig å se forbi prosjektperioden og beskrive hvor organisasjonen bør være etter at «prosjektstøyen» har lagt seg.

I 2009, parallelt med Perform, begynte SPK å jobbe med det langsiktige strategiske bildet. Vi kalte det Målbilde 2015. Dette innebar både mål for endring av arbeidsprosesser og konkrete forretningsmål.

6

FÅ ALLE OMBORD

Alle ansatte – også de som ikke er direkte involvert i prosjektet – må forstå at de vil bli påvirket, når påvirkningen kommer og hva den innebærer. Det er svært viktig å forhindre en «dem – og oss»-holdning.

Et lite stykke ut i Perform-perioden avdekket en arbeidsmiljøundersøkelse at det var et tydelig skille mellom prosjektet og linjeorganisasjonen. Derfor innførte vi egne implementeringsteam som bestod av medlemmer fra både linjen og prosjektet. Milepæler i prosjektet ble feiret i hele organisasjonen.

7

SKAP SMIDIGHET OG FORDEL RISIKOEN

I store, komplekse prosjekter er det vanskelig å forestille seg alle detaljer på forhånd. Mye kan skje underveis, og det er viktig å skape rom for endringer. Fremfor å satse på én stor sluttleveranse, kan det være tryggere og mer fleksibelt å dele produksjonen opp i flere leveranser. For å sikre tilgang på riktige ressurser, kan det være smart å velge flere enn én leverandør.

I Perform tok vi utgangspunkt i den modulbaserte prosjektmetodikken Scrum. Totalleveransen ble fordelt over 12 leveranser. Tester, målinger og rapporter fra hver leveranse reduserte gjennomføringsrisikoen og økte fleksibiliteten underveis. Fem leverandører totalt, med SPK som en av tre hovedleverandører, sikret fleksibel tilgang på kompetanse.

8

AVKLAR OPPOVER

Det er som regel ikke nok å skape forståelse i egen organisasjon. Ofte finnes det en eier som stiller krav til kostnader, tidsforbruk og resultat. Det kan gå svært galt, dersom de som setter rammebetingelsene ikke har grundig kjennskap til prosjektets omfang og kompleksitet.

I forbindelse med Perform opprettet vi ulike fora for å holde vårt eierdepartement løpende orientert. Vi la stor vekt på å skape felles forståelse av budsjettmessige forhold, kritiske avhengigheter, utfordringer og risiko.

9

AKSEPTER AT DET TAR TID Å ABSORBERE DET NYE

De færreste prosjekter er ferdige i det øyeblikket prosjektorganisasjonen løses opp og de eksterne konsulentene takker for seg. Selv i tilfeller der absolutt alle teknologiske nyvinninger fungerer som de skal, må brukerne av systemene få tid til både avlæring og læring. Det betyr som regel at noen oppgaver prioriteres bort – eller utføres etter 80%-regelen (godt nok, men ikke perfekt). Det er altså nødvendig med en plan for hvordan vi skal komme a jour med de nedprioriterte oppgavene og hvordan «gjelden» etter prosjektet skal gjøres opp.

I Statens pensjonskasse valgte vi å definere 2012 som et konsolideringsår, nettopp for å styrke, finjustere, videreutvikle og ikke minst absorbere alle endringene Perform-prosjektet og pensjonsreformen førte med seg. Det kan du høre mer om i direktørens reddegjørelse på side 4.

SPK-modellen i praksis

Vi kom i mål med Perform. Og vi greide å opprettholde daglig drift, selv om vi tok rundt 75 SPK-ere ut av linjen for å bli prosjektarbeidere på hel- eller deltid. Det kostet. Her er noen av problemstillingene vi møtte underveis.

- Pensjoneringsområdet – altså forretningsområdet som beregner pensjoner og sørger for utbetalinger – «mistet» 25 prosent av medarbeiderne til prosjektet. Kompetanse- og ressurstapet måtte erstattes av nyansatte, som måtte læres opp. Det var krevende.
- Lederne i forretningsområdene skulle både håndtere daglig drift, personaladministrasjon av både linje- og prosjektmedarbeidere og minst tre årlige systemleveranser – samtidig som de skulle være proaktive kravstillere til prosjektet og etablere driftsopplegg tilpasset nye systemer. Det stilte store krav til endringsledelse.
- Det oppsto et «dem og oss»-forhold mellom prosjektet og linjen. Det innebar at vi måtte satse ekstra på kulturbygging og fellesforståelse.
- En del av våre planlagte utviklingstiltak i linjen måtte settes på vent. Vi måtte akseptere «mens vi venter på noe bedre»-løsninger som tæret på tålmodighet og motivasjon.

Ganske raskt ble det klart at svært mye ville stå og falle på samarbeidet mellom prosjektet og linjen. Vi måtte føle et felles ansvar – både for prosjektets mål og for de daglige oppgavene.

I rammen til høyre kan du lese om måten vi jobbet på for å få det til, sett fra en av de ansattes ståsted.



NINA THULIN LEDER FOR SEKSJON IT FORRETNING. I PERFORM-PERIODEN LEDET HUN TO AV FORRETNINGSSTØTTETEAMENE SOM SØRGET FOR MYE AV KOORDINERINGEN MELLOM PROSJEKTET OG LINJEN.

– Felles prioritering var viktig

– Det var stort press og mange utfordringer både i prosjektet og linjen. For å sikre at det viktigste ble gjort først, laget vi en felles prioriteringsliste som vi skulle støtte oss til når tiden ble knapp, eller hvis vi måtte velge mellom prosjektoppgaver og linjeoppgaver. På toppen stod daglig drift. Prioritering nummer to var å nå Perform's mål. Det viktigste for oss var, og er, at kunder og medlemmer får den behandlingen de har rett til. Ved behov hjalp linjen prosjektet med faglig bistand og vice versa.

Tverrfaglige team

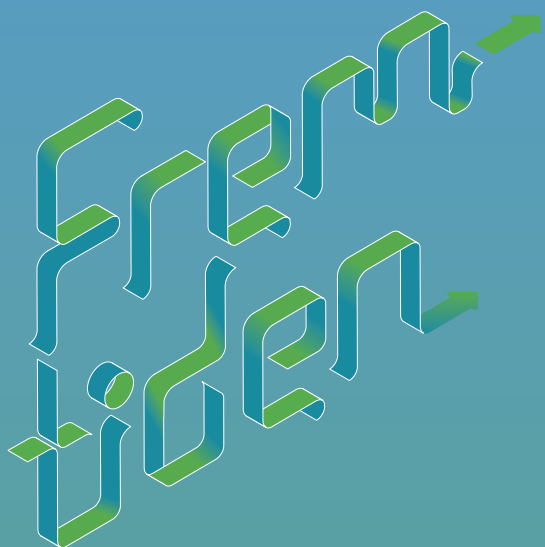
– For å gjøre linjen i stand til å ta imot leveransene fra prosjektet, satte vi sammen flere tverrfaglige mottaksteam som skulle gjøre de nødvendige forberedelser. Både hvert forretningsområde og IT-området fikk egne mottaksteam. Alle teamene hadde representanter fra både prosjektet og linjen, og det var koordinering på tvers av teamene. Teamene jobbet blant annet med krav til opplæring og de laget en ekstravaktordning for å få unna ekstra oppgaver før og etter leveransene.

Ambassadører for linjen

– Underveis i prosjektet var det nødvendig å gjøre nye prioriteringer og spesifiseringer, og da var mottaksteamene sparringspartnere for prosjektet. Alle teamene rapporterte til ledergruppen for sitt område. Slik ble også ledere involvert.

Utviklingsarbeidet i prosjektet var delt opp i treukersperioder – iterasjoner. Etter hver periode var prosjektet og linjen samlet til felles demonstrasjoner, der utviklings-teamene fra prosjektet viste hva de hadde gjort.

De positive erfaringene med tett samarbeid tar vi med oss videre. Vi er blitt flinkere til å fokusere på helheten i det vi driver med, og vi er ikke redd for å involvere hverandre. En hyggelig «bieffekt» av dette er at de ansatte synes det er motiverende å være delaktig på flere områder og få et større ansvar for helheten.



Økonomi og resultater

I en forvaltningsbedrift er det ikke bunnlinjen som forteller hvilke verdier vi har skapt. Derfor presenterer vi et utvidet regnskap som består av mer enn finansregnskapet. Vi forklarer også hvordan vi har jobbet på ulike områder for å oppnå våre resultater.

SPK forvaltningsbedrift

Resultatet for 2012 viser et underskudd på 17 millioner kroner, mot et overskudd på 9 millioner kroner i 2011. Det svakere resultatet skyldes i hovedsak betydelig økte avskrivninger som følge av investeringer i nytt saksbehandlingssystem og en økning i lønn og sosiale kostnader.

Arbeidsdepartementet krevde i sitt tildelingsbrev at underskuddet for 2012 ikke skulle overstige 14 millioner kroner. Det betyr at de resterende tre millionene er dekket av SPKs virksomhetskapskapital.

Inntektene økte fra 2011 til 2012 med 26 millioner kroner til 569 millioner kroner. Justert for prisøkninger knyttet til generell lønns- og prisvekst, utgjør inntektsøkningen om lag 8 millioner kroner. Økningen knytter seg i hovedsak til SPKs låneordning.

Gjennomsnittlig antall pensjoner økte med om lag 3,1 % fra 2011 til 2012, og inntekter fra forvaltning av løpende pensjoner og behandling av nytilganger økte. SPK Forvaltningsbedrift fakturerer i tillegg administrasjonsgebyr for håndtering av endringer i løpende pensjoner. Men etter at nytt saksbehandlingssystem ble innført, har vi hatt utfordringer med telling av endringssaker. Dette ga utfordringer i vurdering av saksvolum – som danner grunnlaget for vår fakturering. For 2012 ble volumet nedjustert. Dette medfører en samlet reduksjon i inntekter fra administrasjon av pensjonsordningene i 2012.

Utlånsvolumet har fortsatt å stige, og SPK har i 2012 utbetalt 17 013 lån mot 12 354 lån i 2011. Antallet løpende lån har gjennom året økt fra 46 800 til 57 300. Den kraftige økningen skyldes at SPKs låneordning siden 2010 har hatt en relativt stor rentefordel

i forhold til markedet for øvrig. Dersom denne opprettholdes, forventer SPK en fortsatt vekst i utlånsvolumet.

SPK arrangerer pensjonskurs for medlemmer, og har i 2012 sett en økning i antall deltakere. I tillegg har en økning i antall behandlede personskadesaker gitt noe høyere inntekter i 2012.

Totale driftskostnader økte med 54 millioner kroner til 562 millioner kroner i 2012. Den største økningen gjelder økte avskrivninger knyttet til de nye pensjonssystemene. Videre øker lønn og sosiale kostnader som følge av at vårt IT-baserte endringsprosjekt Perform ble avsluttet i første kvartal 2012 og ressurser er tilbakeført linjeorganisasjonen. Utviklingen av det nye saksbehandlingssystemet har krevd en betydelig innsats fra organisasjonens ansatte, og i etterkant har det vært behov for økt ressursinnsats i linjen for opplæring, implementering og forvaltning av det nye saksbehandlingssystemet og det nye regelverket som trådte i kraft 01.01.2011.

SPKs totale prosjektportefølje var i 2012 på 50 millioner kroner. Av dette utgjør påløpte kostnader til prosjekt Perform 30 millioner kroner. Det er utviklet ny løsning for bedre betjening av kunder og medlemmer. Øvrige prosjekter har i stor grad vært rettet mot konsolidering og sikring av basisleveranser.

Resultatregnskap

	NOTE	2012	2011	2010
Driftsinntekter				
Salgsinntekter	1	568 923 156	543 220 631	496 711 307
SUM DRIFTSINTEKTER		568 923 156	543 220 631	496 711 307
Driftskostnader				
Lønn og sosiale kostnader	2	249 847 467	216 138 437	177 987 992
Andre driftskostnader	3	188 081 599	198 291 225	185 006 025
Avskrivninger	4,5	124 193 147	93 764 263	54 808 757
SUM DRIFTSKOSTNADER		562 122 213	508 193 925	417 802 774
DRIFTSRESULTAT		6 800 943	35 026 706	78 908 533
Finansinntekter og finanskostnader				
Finansinntekter		26 712	45 812	27 430
Renter av statens kapital	6	25 858 624	24 760 223	17 543 783
Øvrige finanskostnader	6	1 504 157	1 065 043	1 304 671
NETTO FINANSKOSTNADER		24 327 755	25 779 453	18 821 023
ÅRSRESULTAT		-17 526 812	9 247 253	60 087 509
Disponeringer				
Resultatkrav Arbeidsdepartementet	7	-14 168 000	12 164 210	5 616 000
Trekk fra virksomhetskapital	7	-3 358 812	2 916 958	
Til virksomhetskapital				54 471 509
SUM DISPONERINGER		-17 526 812	9 247 253	60 087 509

Balanse

	NOTE	2012	2011	2010
EIENDELER				
<i>Anleggsmidler</i>				
Immaterielle eiendeler				
Programvare, lisenser og lignende	4	837 328 869	854 098 450	639 375 990
Anlegg under utførelse	4	303 312	48 467 609	48 897 627
SUM IMMATERIELLE EIENDELER		837 632 181	902 566 060	688 273 617
Varige driftsmidler				
It-utstyr, kontormaskiner, inventar o.l.	5	9 757 749	12 882 448	12 698 395
SUM VARIGE DRIFTSMIDLER		9 757 749	12 882 448	12 698 395
SUM ANLEGGSMIDLER		847 389 930	915 448 508	700 972 011
<i>Omløpsmidler</i>				
Fordringer				
Kundefordringer	8	3 174 932	22 547 904	15 573 873
Andre fordringer	9	3 962 437	11 545 745	14 202 787
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	10	0	30 481 108	21 843 356
SUM FORDRINGER		7 137 368	64 574 757	51 620 017
SUM OMLØPSMIDLER		7 137 368	64 574 757	51 620 017
SUM EIENDELER		854 527 298	980 023 265	752 592 028

Balanse

	NOTE	2012	2011	2010
VIRKSOMHETSKAPITAL OG GJELD				
<i>Virksomhetskapi tal</i>				
Opptjent virksomhetskapi tal				
Opptjent virksomhetskapi tal	7	62 731 080	63 279 507	66 196 465
SUM OPPTJENT VIRKSOMHETSKAPITAL		62 731 080	63 279 507	66 196 465
SUM VIRKSOMHETSKAPITAL		62 731 080	63 279 507	66 196 465
<i>Gjeld</i>				
Avsetning for forpliktelse r				
Pensjonsforpliktelse r	11	120 831 996	117 378 695	102 927 152
SUM AVSETNING FOR FORPLIKTELSE R		120 831 996	117 378 695	102 927 152
Langsiktig gjeld				
Statens rentebærende kapital		643 848 227	726 687 805	530 281 309
SUM LANGSIKTIG GJELD		643 848 227	726 687 805	530 281 309
Kortsiktig gjeld				
Leverandørgjeld	12	18 409 229	35 574 381	17 421 754
Skyldig skattetrekk		9 530 230	9 216 503	9 668 771
Skyldige offentlige avgifter		54 560 223	53 303 267	45 719 577
Avsatte feriepenge r		22 123 822	22 606 224	25 339 156
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekte r	10	0	13 590 127	5 099 306
Annen kortsiktig gjeld	13	8 638 220	15 817 451	33 392 704
SUM KORTSIKTIG GJELD		113 261 724	150 107 952	136 641 267
Avregning med statskassen				
Avregning med statskassen		-86 145 729	-77 430 695	-83 454 164
SUM AVREGNING MED STATSKASSEN		-86 145 729	-77 430 695	-83 454 164
SUM GJELD		791 796 218	916 743 758	686 395 564
SUM VIRKSOMHETSKAPITAL OG GJELD		854 527 298	980 023 265	752 592 028

Kontantstrømoppstilling

	2012	2011	2010
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Innbetalinger			
Innbetalinger fra salg av tjenester	605 187 109	536 099 669	491 012 720
Sum innbetalinger	605 187 109	536 099 669	491 012 720
Utbetalinger			
Utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	-242 888 356	-197 299 991	-237 507 547
Utbetalinger for varer og tjenester for videresalg og eget forbruk	-204 449 818	-195 045 221	-127 834 767
Utbetalinger av renter	-24 327 755	-25 779 453	-18 821 023
Sum utbetalinger	-471 665 929	-418 124 666	-384 163 337
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter (se avstemming)	133 521 181	117 975 004	106 849 384
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-56 134 568	-308 240 759	-318 011 045
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-56 134 568	-308 240 759	-318 011 045
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Utbetalinger av resultatkrav til statskassen	14 168 000	-12 164 210	-5 616 000
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	14 168 000	-12 164 210	-5 616 000
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	91 554 612	-202 429 966	-216 777 661
Avstemming			
	2012	2011	2010
Periodens resultat	-17 526 812	9 247 253	60 087 509
Ordinære avskrivninger	124 193 147	93 764 263	54 808 757
Endring i kundefordringer	19 372 972	-6 974 031	1 717 862
Endring i leverandørgjeld	-17 165 151	18 152 627	-6 241 322
Pensjonskostnader (kalkulatoriske)	5 916 391	14 451 543	-6 248 224
Endring i andre tidsavgrensningposter	18 730 635	-10 666 651	2 724 802
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	133 521 181	117 975 004	106 849 384

Statsregnskapsrapportering

Periode: 01.01-31.12.2012				
	Konto	Kontotekst	Bevilgning	Regnskap
I Driftsutgifter	2470.24.02	Driftsutgifter	451 802 000	447 337 206
	2470.24.03	Avskrivninger	124 144 000	124 193 147
	2470.24.04	Renter	25 404 000	24 337 160
	2470.24.05	Egenfinansierte investeringer	14 781 000	14 781 000
II Investeringer ¹⁾	2470.45	Aktiveringer	108 932 000	56 134 568
III Inntekter	2470.24.01	Inntekter	-601 963 000	-603 521 608

¹⁾ Inkluderer overføring av ubenyttede midler fra 2011, som utgjør 83 millioner kroner.

Regnskapsinnretning og -prinsipper

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

1. SPK forvaltning er det administrative apparatet i SPK som forvalter og administrerer ordningene. Våre om lag 396 medarbeidere er ansatt i SPK forvaltning. SPK forvaltning får i hovedsak inntektene fra forvaltning og administrasjon av pensjons- og forsikringsordningene i SPK forsikring. Regnskapet for SPK forvaltning føres som et periodisert regnskap i henhold til de statlige regnskapsstandardene. SPK har følgende avvik fra standardene:

- SPK bokfører reell pensjonskostnad, ikke kun årlig premiebelastning (avvik fra SRS25)
- SPK har ikke avsatt verdien av opptjent fleksitid og overføring av ubrukt ferie (avvik fra SRS25)
- SPK inntektsfører ikke bevilgninger i takt med avskrivninger (avvik fra SRS10)

2. SPK forsikring er pensjons- og forsikringsporteføljen som omfatter de opparbeidede rettighetene til våre drøyt én million medlemmer og statens pensjonsforpliktelser overfor våre medlemmer. Regnskapet til Statens pensjonskasse forsikring utarbeides i sin helhet etter kontantprinsippet, som en bruttofinansiert virksomhet i henhold til økonomireglementet i staten, men med tilpasninger for kapittel 0612 som er nettobudsjettet.

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 og 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 betaling 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 vurderes 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 balanseføres og avskrives over driftsmidlets økonomiske levetid.

FINANSIERING AV ANLEGGSMIDLER

Investeringer finansieres delvis ved lån fra fagdepartementet. 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 utarbeides etter den direkte modellen tilpasset statlige virksomheter.

Noter

Note 1 | Spesifikasjon av driftsinntekter

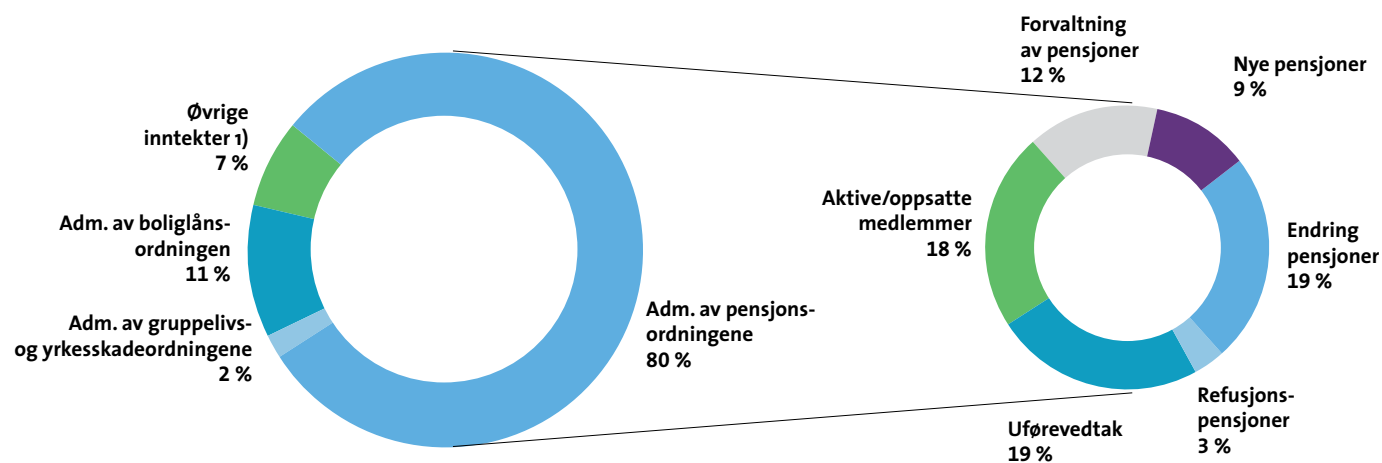
	2012	2011	2010
Administrasjon av pensjonsordningene	456 562 268	447 149 639	405 640 842
Administrasjon av boliglånsordningen	64 848 615	51 334 361	42 424 268
Administrasjon av gruppelivs- og yrkesskadeordningene	10 504 514	10 982 994	10 167 446
Øvrige inntekter ¹⁾	37 007 759	33 753 637	38 478 751
Sum salgsinntekter	568 923 156	543 220 631	496 711 307
Sum driftsinntekter	568 923 156	543 220 631	496 711 307

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 pensjonsordningene.

Driftsinntekter 2012

Administrasjon av pensjonsordningene



Note 2 | Lønn og sosiale kostnader

	2012	2011	2010
Lønn	185 426 285	186 508 732	180 442 322
Feriepenger	22 704 092	22 606 224	22 207 848
Arbeidsgiveravgift	30 772 156	30 451 141	30 862 429
Pensjonskostnader	24 507 714	32 209 772	10 155 630
Sykepenger og andre refusjoner	-8 611 656	-10 899 681	-6 052 136
Andre ytelser	743 586	788 231	740 219
Aktiverte lønnskostnader	-5 694 710	-45 525 981	-60 368 320
Sum lønn og sosiale kostnader	249 847 467	216 138 437	177 987 992
Antall årsverk:	396	396	397

Aktiverte lønnskostnader gjelder påløpte interne ressurskostnader knyttet til egenutviklet programvare.

I perioden 2009 til 2012 gjelder dette i hovedsak utvikling av det nye saksbehandlingssystemet Puma. Prosjekt Perform ble offisielt avsluttet 2. mars 2012, derav en betydelig reduksjon i aktiverte lønnskostnader sammenliknet med foregående år.

Pensjonskostnadene i 2012 er 7,7 mill kroner lavere enn i 2011. Nedgangen skyldes en lavere servicekost og en lavere rentekostnad. Servicekost er lavere fordi den estimerte lønnsveksten er lavere enn i fjor. Rentekostnaden for 2012 er lavere enn rentekostnaden for 2011, fordi diskonteringsrenten har gått ned. I henhold til NRS-standarden er det diskonteringsrenten for 2011 som skal benyttes ved beregning av rentekostnader for 2012.

Lønn til Administrerende direktør utgjør i 2012 1 249 000 kroner. I tillegg kommer naturalytelser som omfatter elektronisk kommunikasjon og fri avis. Administrerende direktør omfattes av samme pensjonsavtale som gjelder for øvrige ansatte i Statens pensjonskasse, andel pensjonskostnader dekket av arbeidsgiver i 2012 utgjør 117 000 kroner.

Statens pensjonskasse har ikke et vanlig virksomhetsstyre, men et styre som i henhold til lov om Statens pensjonskasse kan avgjøre noen faglige enkeltsaker.

Opptjent fleksitid utgjør per 31.12.2012 5 581 timer. Dette er en nedgang på 967 timer sammenliknet med utgangen av 2011. Overførte feriedager (opptjent i 2011 og tidligere år) utgjør per 31.12.2012 1 897 dager. Forpliktelsen er beregnet til sammen å utgjøre 7,2 millioner kroner per 31.12.2012, men regnskapsføres ikke.

Note 3 | Andre driftskostnader

	2012	2011	2010
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	160 896 204	377 584 999	359 874 315
Husleie	24 203 194	24 177 597	24 161 811
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	19 369 741	18 424 553	20 632 910
Drift og vedlikehold av lokaler	5 692 100	6 561 048	6 061 430
Porto	4 562 752	4 789 451	5 658 796
Mindre utstysanskaffelser	2 540 907	2 298 254	7 430 642
Reiser og diett	1 896 091	2 287 517	1 478 474
Leie av maskiner, inventar og lignende	416 781	1 767 621	2 595 295
Øvrige driftskostnader	17 473 505	18 825 292	14 755 077
Aktiveringer	-48 969 676	-258 425 108	-257 642 725
Sum andre driftskostnader	188 081 599	198 291 225	185 006 025

Kostnader til eksterne konsulenter er betydelig redusert som følge av at prosjekt Perform offisielt ble avsluttet 2. mars 2012.

Aktiverte driftskostnader gjelder hovedsakelig kjøp av eksterne konsulenttjenester til egenutvikling av programvare.

I perioden 2009 til 2012 gjelder dette i hovedsak utvikling av det nye saksbehandlingssystemet Puma. Av aktiverte driftskostnader i 2012 gjelder 44 millioner kroner utvikling av det nye saksbehandlingssystemet Puma. Beløpet inkluderer 18 millioner kroner i påløpte kostnader i 2011 og som i henhold til gjeldende økonomiregelverk er aktivert i 2012.

Note 4 | Immaterielle eiendeler

	Programvare, lisenser o.l	Anlegg under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 01.01.2012	1 098 639 267	48 467 609	1 147 106 877
Tilgang i 2012	102 828 683		102 828 683
Avgang anskaffelseskost i 2012			0
Fra anlegg under utførelse til annen gruppe i 2012		-48 164 297	-48 164 297
Anskaffelseskost 31.12.2012	1 201 467 950	303 312	1 201 771 262
Akkumulerte avskrivninger 01.01.2012	244 540 817		244 540 817
Ordinære avskrivninger i 2012	119 598 264		119 598 264
Akkumulerte avskrivninger avgang i 2012			0
Balanseført verdi 31.12.2012	837 328 869	303 312	837 632 181
Avskrivningssatser (levetider)			4-10 år/lineært

Balanseført verdi av egenutviklet saksbehandlingssystem Puma utgjør per 31.12.2012 821,5 millioner kroner. Avskrivningstid er 10 år.

Note 5 | Varige driftsmidler

	2012	2011	2010
It-utstyr, kontormaskiner, inventar o.l.			
Anskaffelseskost 01.01	78 675 170	74 327 781	72 984 363
Årets tilgang	1 470 182	4 347 390	1 343 418
Anskaffelseskost 31.12	80 145 353	78 675 170	74 327 781
Akkumulerte avskrivninger 01.01	65 792 722	61 629 386	58 579 614
Årets ordinære avskrivninger	4 594 882	4 163 336	3 049 772
Balanseført verdi 31.12	9 757 749	12 882 448	12 698 395
Avskrivningssatser (levetider)	3–5 år/lineært		

Note 6 | Finansinntekter og 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. Rentesatsen fastsettes av Finansdepartementet med utgangspunkt i renten på 5-års statsobligasjonslån. Rentesatsen for lån tatt opp i 2012, var 2,81 %.

Av øvrige finanskostnader utgjør renter av mellomværende med statskassen 1 521 464 kroner. Mellomværende med statskassen fungerer som virksomhetens kassekreditt.

Note 7 | Opptjent virksomhetskapskapital

Opptjent virksomhetskapskapital 31.12.2011	63 279 507
Endring i virksomhetskapskapital ¹	2 810 385
Dekning av årets underskudd	-3 358 812
Opptjent virksomhetskapskapital 31.12.2012	62 731 080

¹ En beregningsfeil i NRS 6 for 2011 medførte for høye pensjonskostnader i regnskapet for 2011. Dette er korrigert med kr 2 810 385 mot egenkapitalen i regnskapet for 2012.

Note 8 | Kundefordringer

	2012	2011	2010
Fordringer på SPK Forsikring	1 166 982	13 415 231	7 675 503
Øvrige kundefordringer	2 007 949	9 132 673	7 898 371
Sum	3 174 932	22 547 904	15 573 873

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

Reduksjonen i fordringer på SPK forsikring skyldes at det ikke er foretatt forskuddsfakturering for administrasjonstjenester i desember 2012. Se note 10 for nærmere forklaring.

Note 9 | Andre kortsiktige fordringer

	2012	2011	2010
Personallån og andre fordringer på ansatte	194 954	63 104	171 481
Forskuddsbetalte kostnader	3 767 483	11 482 641	14 031 306
Sum	3 962 437	11 545 745	14 202 788

Forskuddsbetalte kostnader består i hovedsak av løpende abonnement som forskuddsfaktureres.

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

	2012	2011	2010
Opptjente, ikke fakturerte inntekter (fordring)			
Etterskuddsfakturert til SPK forsikring	0	28 534 296	20 303 090
Etterskuddsfakturert til Pensjonsordningen for apotekvirksomhet	0	1 946 812	1 053 418
Opptjent refusjon utlegg fra Pensjonsordningen for apotekvirksomhet	0		486 848
Sum	0	30 481 108	21 843 356
	2012	2011	2010
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter (gjeld)			
Forskuddsfakturerte inntekter til SPK forsikring	0	13 141 707	5 026 586
Forskuddsfakturerte inntekter til Pensjonsordningen for apotekvirksomhet	0	448 419	72 720
Sum	0	13 590 127	5 099 306

SPK Forvaltning endrer prinsipp for fakturering av stykkprisinntekter til SPK forsikring fra 1. januar 2013. Ny faktureringsrutine innebærer at inntekter faktureres samme periode som tjenesten er utført. For å legge til rette for implementeringen av det nye prinsippet fra årsskiftet, er administrasjonstjenester som tidligere er forskuddsfakturert, ikke fakturert i desember, og administrasjonstjenester som i henhold til tidligere rutine etterskuddsfaktureres, er fakturert i desember. SPK Forvaltning er således a jour med faktureringen per 01.01.2013, og har ingen opptjente, ikke fakturerte inntekter/ forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter per 31.12.2012.

Note 11 | Pensjoner

	2012	2011	2010
Forutsetninger:			
Avkastning på pensjonsmidler	3,50 %	3,90 %	5,40 %
Diskonteringsrente	4,20 %	3,80 %	4,60 %
Årlig lønnsvekst	3,50 %	3,50 %	4,00 %
Årlig G-regulering	3,25 %	3,25 %	3,75 %
Årlig regulering av alderspensjon under utbetaling	2,50 %	2,50 %	3,00 %
Arbeidsgiveravgiftssats	14,10 %	14,10 %	14,10 %
Gjennomsn. gjenv. opptj.tid	11	11	17
Sammensetning av netto pensjonskostnader:			
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	24 091 062	29 025 581	25 936 316
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	11 622 802	16 625 853	14 740 774
Forventet avkastning på pensjonsmidler	-8 830 241	-12 302 441	-10 241 361
Administrasjonskostnad	686 482	671 381	646 576
Netto pensjonskostnad før amortisering	27 570 106	34 020 374	31 082 305
Resultatført estimatavvik			
Resultatført levealdersjustering og pensjonsregulering			-16 363 463
Netto pensjonskostnad før arbeidsgiveravgift	27 570 106	34 020 374	14 718 842
Beregnet arbeidsgiveravgift	3 887 385	4 796 873	2 075 357
Netto pensjonskostnad etter arbeidsgiveravgift *	31 457 491	38 817 247	16 794 199
Sammensetning av netto pensjonsforpliktelse:			
Brutto pensjonsforpliktelse	329 492 931	309 015 823	310 300 982
Pensjonsmidler (fiktivt fond)	241 352 154	219 085 417	208 798 392
Ikke-resultatført estimatavvik ¹⁾	32 691 219	24 985 200	1 424 560
Netto pensjonsforpliktelse før arbeidsgiveravgift	120 831 996	114 915 605	102 927 150
Arbeidsgiveravgift	17 037 311	16 203 100	14 512 728
Netto pensjonsforpliktelse etter arbeidsgiveravgift	137 869 307	131 118 706	117 439 879

¹⁾ En beregningsfeil i NRS 6 for 2011 medførte for høye pensjonskostnader i regnskapet for 2011.

Dette er korrigert med kr 2 810 385 mot egenkapitalen i regnskapet for 2012.

	2012
* Sammenheng mot utgiftsførte pensjonskostnader i note 2:	
Netto pensjonskostnad etter arbeidsgiveravgift	31 457 491
Herav arbeidsgiveravgift av betalt pensjonspremie	-3 053 174
Andel av pensjonspremie som dekkes av ansatte	-3 896 603
Utgiftsførte pensjonskostnader, ref note 2	24 507 714

Note 12 | Leverandørgjeld

	2012	2011	2010
Leverandørgjeld til SPK forsikring	3 923 514	3 317 832	3 841 811
Øvrig leverandørgjeld	14 485 715	32 256 549	13 579 943
Sum	18 409 229	35 574 381	17 421 754

Note 13 | Annen kortsiktig gjeld

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

SPK forsikring

Regnskapet for SPK forsikring er gruppert i én del for forsikringsordningene og én del for boliglånsordningen. Premieinntektene for forsikringsordningene økte med 968 millioner kroner, mens pensjons- og forsikringsutbetalingene økte med 863 millioner kroner. Som følge av økte utlån i 2012, er renteinntektene fra boliglånsordningen økt med 157 millioner kroner.

Inntektene fra SPKs premiebetalende kunder var på 12,6 milliarder kroner i 2012, som er 8,3 prosent høyere enn i 2011. Økte premieinntekter skyldes i hovedsak at det er lagt til grunn lavere avkastningsestimat samt høyere lønns-, pensjons- og G-regulering ved premiefastsettelsen for 2012.

Renteinntekter og gebyrer fra utlånsporteføljen økte med 15,8 prosent til 1,2 milliarder kroner, som følge av økningen i samlet utlån i 2012. Den samlede utlånsporteføljen steg med 36,3 prosent til 58,2 milliarder kroner i 2012. Samtidig falt gjennomsnittlig utlånsrente fra 2,8 prosent i 2011 til 2,4 prosent i 2012.

Netto utbetalte pensjoner økte med 4,3 prosent sammenlignet med 2011 til 21,3 milliarder kroner. De viktigste årsakene var økningen av grunnbeløpet i folketrygden (G) på 3,7 prosent fra 1. mai 2012 og økningen i antall utbetalte pensjoner med 3,1 prosent. Tallet inkluderer ca. 115 millioner kroner i utbetalinger til enkemenn som får etterbetalt pensjon i samsvar med dom i EFTA-domsstolen for å oppfylle kravene om likebehandling for enke- og enkemannspensjon.

Kostnader til SPK forvaltningsbedrift for administrasjon av pensjons- og forsikringsordningene, utgjorde 465 millioner kroner, noe som var

en økning på 10,2 prosent sammenliknet med 2011. Økningen skyldes hovedsakelig prisjusteringer for å dekke ordinær lønns- og prisstigning, samt økning i saksmengde.

SPK forsikring betalte ut yrkesskadeerstatninger for 84,5 millioner kroner i 2012, som er en reduksjon på 6,9 prosent i forhold til året før. Utbetalte yrkesskadeerstatninger det enkelte år vil variere avhengig av blant annet når skaden meldes, skadelidtes behandlingsbehov og skadeomfang. Gruppelivserstatningene i 2012 utgjør 157,8 millioner kroner, som er en reduksjon på 9,1 prosent sammenlignet med 2011. Utbetalte erstatninger det enkelte år vil variere avhengig av antall innmeldte dødsfall og erstatningsbeløpet i de enkelte sakene, som blant annet avhenger av hvor mange barn under 25 år avdøde hadde.

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 2012 et tilskudd på 8,3 milliarder kroner. Renteinntekter fra boliglånsordningen inngår i regnestykket.

Resultatregnskap

Tall i hele tusen	2012	2011	2010	Endring i prosent
Inntekter				
Pensjonspremie	12 338 701	11 356 765	11 632 448	8,6 %
Yrkesskadepremie	153 805	159 778	153 910	-3,7 %
Gruppelivspremie	85 450	93 897	102 316	-9,0 %
Sum premieinntekter	12 577 955	11 610 440	11 888 673	8,3 %
Utgifter				
Utbetalte pensjoner (inkl. renter og avskrevne beløp)	21 310 497	20 425 242	19 083 068	4,3 %
Utbetalte yrkesskadeerstatninger	84 526	90 760	77 766	-6,9 %
Utbetalte gruppelivserstatninger	157 843	173 589	141 607	-9,1 %
Sum utbetalte forsikringserstatninger	21 552 867	20 689 591	19 302 441	4,2 %
Sluttoppgjør utmeldte kunder	0	17 061	4 552	-100,0 %
Administrasjonskostnader SPK forvaltningsbedrift	465 381	422 331	389 305	10,2 %
Sum øvrige utgifter	465 381	439 392	393 857	5,9 %
Resultat forsikringsregnskap	-9 440 293	-9 518 543	-7 807 625	-0,8 %
Boliglånsordningen i SPK				
Inntekter				
Renteinntekter lån	1 188 768	1 031 420	744 774	15,3 %
Gebyrer lån	46 369	35 360	29 332	31,1 %
Sum inntekter boliglånsordningen	1 235 137	1 066 780	774 107	15,8 %
Utgifter				
Renter lån av statskassen	0	-	-	0,0 %
Tap på utlån	-278	-168	-233	65,6 %
Administrasjonskostnader SPK forvaltningsbedrift	64 711	51 256	46 065	26,3 %
Sum utgifter boliglånsordningen	64 434	51 088	45 832	26,1 %
Resultat boliglånsordningen i SPK	1 170 704	1 015 693	728 275	15,3 %
Tilskudd til SPK forsikring	-8 269 590	-8 502 850	-7 079 350	-2,7 %

Pensjonsregnskapet

Statens pensjonskasse bestemte at 2012 skulle være et konsolideringsår. Vi visste det ville ta tid å absorbere ny saksbehandlingsløsning, nye rutiner og nytt regelverk etter det omfattende, fire år lange it- og endringsprosjektet Perform. Og resultatene er gode: kvaliteten på våre pensjonsutbetalinger har aldri vært bedre, til tross for flere og mer komplekse saker.



Mål

- **Statens pensjonskasse** lover alle pensjonister at de skal få rett pensjon til rett tid: Alle nye pensjoner skal betales ut senest én måned etter siste lønning, forutsatt at vi har fått inn nødvendig informasjon i tide.
- En utbetaling er definert som feil dersom utbetalt beløp avviker med 100 kr eller mer i måneden. Feil blir normalt rettet opp i utbetalingen måneden etter. Fordi det er svært mange data og beregninger



Resultater

- **I 2012 satte SPK i gang** 20 284 nye pensjoner. Av disse var det kun 18 som ikke fikk utbetalt pensjon til rett tid. Dette er en rettprosent på 99,9.
- **I 2012 viste stikkprøvekontroller** at 97,9 prosent av de nye pensjonene var korrekt beregnet, det vil si 1,9 prosentpoeng over målkravet på 96 prosent.
- **Stikkprøvekontroller** av endrede pensjoner viste en rettprosent på 96,5, som er 2,5 prosentpoeng over målkravet for endringsberegninger.
- **Dette er det beste** resultat som Statens pensjonskasse har oppnådd noen gang, og vi er godt over begge målkravene.
- **Årsakene** til det gode resultatet er mange. Blant annet gjennomførte vi oppfriskningskurs av nytt regelverk og opplæringstiltak knyttet til de pensjonsartene hvor vi har oppdaget flest feil. Rutiner har blitt oppdatert, og vi fortsetter med å forbedre og videreutvikle vårt nye saksbehandlingssystem. Vi analyserer tilstanden hver måned, iverksetter tiltak fortløpende etter behov og har fokus på kvalitet og oppfølging.
- **Vi er meget godt fornøyd** med måten vi har taklet nye regler på, og at stikkprøvekontrollen viser så gode resultater.
- **Ved utgangen av 2012** hadde Statens pensjonskasse 1 005 000 medlemmer mot 990 000 i 2011. Av disse var ca. 308 000



Prosjekter og satsinger

- **Hovedfokuset innen IT-drift** i 2012 har vært konsolidering og stabilisering av IT-systemene etter avslutningen av Perform-prosjektet. Det har derfor vært høyt aktivitetsnivå på drift og forvaltning av SPKs saksbehandlingssystem Puma. Puma oppleves nå som et stabilt system med god ytelse, men konsoliderings- og effektiviseringsarbeidet vil fortsette inn i 2013.
- **Arbeidet med tilpasning til pensjonsreformen** vil kreve mye av SPK. Vi vil videreføre vår aktive rolle som faglig rådgiver for Arbeidsdepartementet og bidragsyter i utformingen av nytt regelverk for uføre og årskull født i 1954 eller senere.



Strategi

- **Pensjoneringsproduksjonen** vår skal bli enda mer kostnadseffektiv de kommende årene. Høyere grad av maskinell støtte og automatisering i saksbe-
- handlingen, bedre utnyttelse av grunnlagsdata og mer standardisering og strømlinjeforming av kjerneprosesser, skal gi effektiviseringsgevinster på sikt.

Pensjonsreformen har skapt flere valgalternativer og mer å forholde seg til, ikke minst for våre saksbehandlere. Nye opptjeningsregler, levealdersjustering og nytt samordningsregelverk er implementert i det nye saksbehandlingssystemet vårt. Og pensjonsreformen er ikke over for offentlig tjenestepensjon. Det betyr at det fortsatt er mange spørsmål uten svar. Arbeidet med nytt samordningsregelverk for årskull født i 1954 eller senere og nytt regelverk for uføre, pågår for fullt. Rundt 40 ulike tjenestepensjons-

ordninger er omfattet av en overføringsavtale som er inngått mellom Statens pensjonskasse og andre offentlige tjenestepensjonsordninger. Den sikrer arbeidstakernes rettigheter når de skifter mellom ulike offentlige arbeidsgivere, og gjør det enkelt og oversiktlig ved at hele tjenestepensjonen blir utbetalt fra siste arbeidsforhold. Overføringsavtalen er et viktig virkemiddel for å sikre mobilitet i offentlig sektor. SPK bistår aktivt i dette arbeidet og informerer kunder og medlemmer løpende om regelendringer.

som skal stemme, er 100 prosent korrekte beregninger ikke et realistisk mål. Derfor stiller vårt eierdepartement krav om at 96 prosent av de nye pensjonene skal være riktige ved første gangs utbetaling.

- **Av pensjoner som er endret** i løpet av året, skal minst 94 prosent være korrekte.

helt eller delvis yrkesaktive medlemmer, mot 305 000 i 2011. Antallet pensjonister og medlemmer med opptjente rettigheter økte med henholdsvis 7 000 og 5 000.

- **Antallet alderspensjoner** økte med 5,6 prosent fra 131 400 i 2011 til 138 700 ved utgangen av 2012, mens antallet AFP-pensjoner sank med 6,4 prosent. Samlet økte antall særalderspensjoner og førtidspensjoner med hele 18 prosent fra 2011 til 2012. Antallet uførepensjonister sank for første gang på flere år og var i 2012 0,3 prosent lavere enn i 2011.
- **Antall ektefelle- og barnpensjoner** holdt seg relativt stabilt fra 2011.
- **Netto utbetalte pensjoner** utgjorde

21,3 milliarder kroner i 2012, mot 20,4 milliarder kroner i 2011. Økningen fra 2011 skyldes hovedsakelig justeringen av grunnbeløpet i folketrygden (G) og økningen i antall utbetalte pensjoner. Tallet inkluderer også etterbetalinger til arvinger. For mer detaljert oversikt over pensjonsutbetalingene i 2012, se regnskapet for SPK forsikring s. 46.

Statens pensjonskasse avsluttet i 2. tertial arbeidet med etterbetaling av pensjon til enkemenn og arvinger som har rett til pensjon etter en dom i EFTA-domstolen.

- **På grunn av** de store endringene i pensjonsmarkedet, og for å møte henvendelser fra kunder og medlemmer på en best mulig måte, etablerte vi ved utgangen av 2012 en ny og mer effektiv betjeningsmodell. Fra 1. januar 2013 har vi slått sammen svartjenesten for kunder og medlemmer. Ett kundesenter vil motta og betjene alle

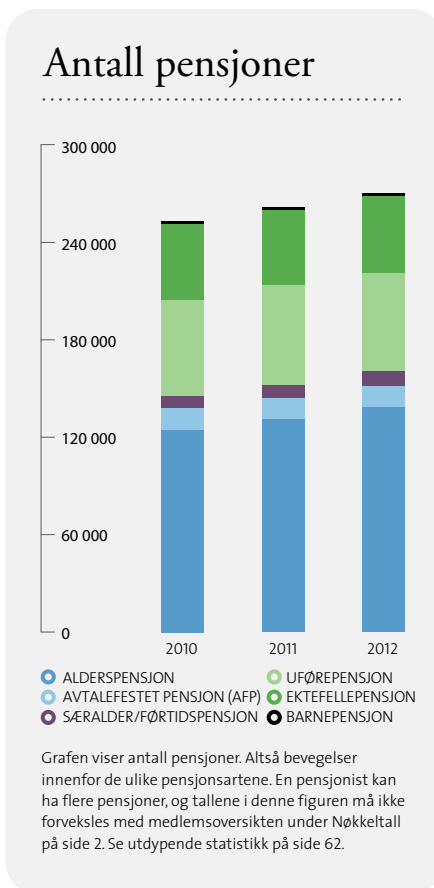
henvendelser. Noen henvendelser settes videre til medarbeidere med spisskompetanse på det området saken gjelder.

- **Vi vil også videreføre** satsingen på samarbeidet med de pensjonsansvarlige hos våre kunder, slik at de skal være i stand til å veilede og hjelpe egne ansatte.

- **Det skjer mye** i det norske pensjonsmarkedet. I utviklingen av nytt pensjonsregelverk. Vi skal også være rustet til å møte alle endringer i pensjonsmarkedet, enten det handler om økende antall pen-

sjonssaker, nytt regelverk eller å ta i mot nye kundegrupper.

- **Fremtidens tjenestepensjon** skaper stor debatt. SPK skal delta i samfunnsdebatten ved å dele vår kunnskap om offentlig



tjenestepensjon, og vi skal bidra til at debatten baseres på fakta.

Premieinntektene for 2012 var på 12,6 milliarder. Det er en økning på 8,3 prosent fra 2011. Hovedårsakene til økningen er høy lønnsvekst og lavt rentenivå.



Mål

- **Det er et viktig mål** for SPK at alle kunder skal få riktig premie og bli fakturert til rett tid. Målsettingen lyder banal, men regelverksendringer, varierende datakvalitet og samordning mot andre pensjonsordninger, gjør den til en målsetting å strekke seg etter. For kundene er det helt nødvendig med forutsigbar-

het, og de skal motta årsoppgjør, innspill til premiebudsjetten og korrekt faktura i et oppsett og språk de forstår.

- **Den offentlige** tjenstepensjonsordningen er et komplisert produkt å administrere. Det innebærer at det er kostbart å administrere et lite volum av kunder og medlemmer. Som Norges største



Resultater

- **Statens pensjonskasse** har ca. 1 600 kunder. Det har ikke vært større endringer i kundemassen i 2012. Kundemassen til SPK er variert med mange store og svært mange mindre kunder.
- **Premieinntektene** fra SPKs premiebetalende kunder utgjorde 12,6 milliarder kroner i 2012. Det utgjør en økning på

968 millioner kroner fra 2011. Økningen skyldes i hovedsak høy lønnsvekst og lavt rentenivå. For flere detaljer rundt premieinntektene, se regnskapet for SPK forsikring s. 46.

- **I 2012 leverte vi**, som tidligere år, konto-utskrift til alle kunder med såkalte fiktive fond. Vi har også levert premievarsel og



Prosjekter og satsinger

- **Premiefakturering** er en av SPKs hovedleveranser. I 2013 jobber vi videre med å effektivisere og forenkle våre løsninger for premieberegning og fakturering. Målsettingen er at premien skal bli korrekt, forutsigbar og enklere å forstå for våre kunder.

- **Også i 2012** opplevde Statens pensjonskasse økende etterspørsel etter analyser og rapporter som gir kundene bedre forståelse for økonomien i pensjonsordningen og konsekvenser av regelverksendringer. Analyser og rapporter er et prioritert område som gir økt verdi



Strategi

- **Statens pensjonskasse** vil prioritere videreutvikling av sentrale leveranser som bidrar til å skape forutsigbarhet i pensjonsøkonomien for våre kunder.
- **Vi arbeider aktivt** for å synliggjøre

verdien av pensjonsordningen i SPK. Fortsatt underkommuniserer mange arbeidsgivere hvor verdifull pensjonsordningen er for de ansatte og deres nærmeste. Mange ansatte ser på sin

I følge Statistisk sentralbyrå er det 2 530 000 arbeidstakere i Norge. Rundt 2 230 000 arbeidstakere er medlem av en tjenstepensjonsordning ved utgangen av 2012. Ca. 830 000 av disse har sitt arbeidsforhold i offentlig sektor enten i staten, kommunene, helseforetak eller bedrifter med offentlig tilknytning, og er medlem i en offentlig tjenstepensjonsordning. Statens pensjonskasse er den

eneste leverandøren av tjenstepensjon 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 av kunder betaler premie. SPK ordningen skiller seg fra øvrige tjenstepensjonsordninger ved at den ikke er fondert, men har en statsgaranti.

tjenstepensjonsleverandør, har Statens pensjonskasse en betydelig stordriftsfordel som vi også framover skal beholde og utnytte til samfunnets, kundenes og medlemmenes beste.

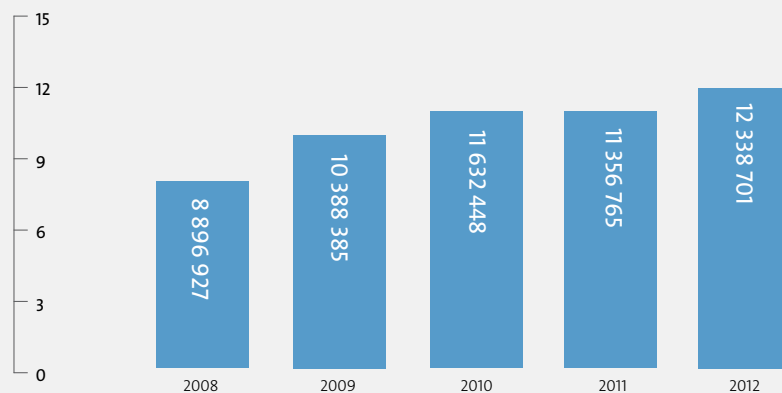
budsjettinnspill for 2013 til alle premiebetalende kunder. Kontoutskriften og premiebudsjettet ble utarbeidet i henhold til plan og tidsfrister fra Arbeidsdepartementet.

og trygghet for våre kunder og skaper merinntekter for Statens pensjonskasse. Videreutvikling og kontinuerlig forbedring av disse prioriteres høyt også i årene fremover.

pensjonsinnbetaling hver måned på to prosent, som en utgift – ikke en investering i framtiden. Vi ønsker å jobbe mer aktivt med de pensjonsansvarlige hos våre kunder. Dette for å styrke

Pensjonspremie

Milliarder kroner



kunnskapen om og markedsføringen av pensjonsordningen både blant ledere, ansatte og jobbsøkere.

SPK har et velfungerende styringssystem for sikkerhet. Den årlige risikovurderingen viser at sikkerhetstilstanden og beredskapen er akseptabel. Fra 01.01.2013 er sikkerhet blitt en mer integrert del av virksomhetens risikostyring.



Mål

- **SPK skal ha et velfungerende** styringssystem for sikkerhet basert på ISO-standarden for informasjonssikkerhet (ISO 27001:2005), inkludert:
 - sikkerhetspolicy
 - overordnede mål for sikkerhetsarbeidet
 - krav til sikkerhetsarbeidet og sikkerhetsorganisasjonen
 - ledelsesinvolvering og ansvarsplassering
 - prosedyrer og retningslinjer for arbeidet
 - måleparametere og verktøy
 - rutiner for tilbakemelding og justering
- **SPK skal gjennomføre** en overordnet risikovurdering av sikkerhetstilstanden



Resultater

- **Etter planen** skulle styringssystemet for sikkerhet først bli klart i 2013. Men det ble fullt operativt i 2012, og det er vi fornøyd med. Det er et uttrykk for at SPK har prioritert sikkerhet høyt de to siste årene.
- **SPK har nå betydelig** bedre oversikt over sikkerhetssituasjonen enn vi hadde i 2010. Dermed er det enklere å sette inn nødvendige tiltak raskt. Vi har gjennomført en rekke tiltak på områder hvor risikovurderingen har pekt på utfordringer. Det har bidratt til å forbedre sikkerheten i virksomheten.
- **I januar 2012** styrket vi det operative beredskapsarbeidet. Beredskapsplanen for SPK ble oppdatert i mai 2012. I august 2012 gjennomførte vi en beredskapsøvelse for å teste planverk, varslings-systemer og rutiner. Evalueringen av øvelsen viste at planverk og rutiner fungerte godt. Samtidig ga øvelsen svært nyttige erfaringer som vi vil bruke til å forbedre dette ytterligere. Øvelsen bidro til verdifull refleksjon og førte til at beredskap kom enda høyere på agendaen hos ledere og annet nøkkelpersonell. Regelmessige øvelser vil bli prioritert også i 2013 og årene framover.
- **SPK legger stor vekt på** å styrke grunnleggende holdninger og kultur internt for at



Prosjekter og satsinger

- **Sikkerhet handler om** kontinuerlig forbedring og krever jevnt høy oppmerksomhet fra toppledelsen. I 2013 vil SPK gjennomføre en rekke tiltak for å forbedre sikkerheten på områder hvor det er et gap mellom dagens og ønsket situasjon.
- **Et satsingsområde** er beredskap, og spesielt IT-beredskap, som har fått stor oppmerksomhet i kjølvannet av 22. juli-rapporten. Framover vil vi prioritere øvelser for å teste vår IT-beredskap ytterligere for å sikre at vi er tilstrekkelig forberedt ved større krisehendelser. Vi vil også gjennomgå beredskapen for samhandling med andre etater for å sikre at SPK er beredt til å ivareta sitt samfunnsoppdrag



Strategi

- **SPK har etablert et operativt** og velfungerende system for informasjonssikkerhet som involverer mange virksomhetsområder. Gjennom en årlig risikovurdering av sikkerheten i SPK avdekker vi hvilke tiltak som må gjennomføres for å sikre en akseptabel risiko på alle områder. Men sikkerhet handler også om kontinuerlig forbedring, og vi vil arbeide med å utvikle systemet i årene fremover, både med tanke på robusthet og

SPK har etablert et sikkerhetsråd med bred representasjon av rådgivere innenfor IT, informasjonssikkerhet, HMS og driftssikkerhet. I tillegg deltar en jurist i sikkerhetsrådet. Sikkerhetsrådet ledes av leder for risikostyring, mens kommunikasjonsdirektør er beredskapsleder. De rapporterer jevnlig til administrerende direktør, og områdedirektørene er ansvarlige for å gjennomføre og rapportere på prioriterte tiltak.

Den årlige revisjonen av risikovurderingen gjennomføres i tett samhandling mellom sikkerhetsrådets medlemmer og ansvarlige ledere i linjeorganisasjonen. Styringssystemet for sikkerhet er basert på den internasjonale standarden for informasjonssikkerhet, ISO/ IEC 27001:2005. ISO-standard er ikke et pålegg, men beskriver krav som stilles til et slikt styringssystem. Standarden gir blant annet råd om IKT-sikkerhet, fysisk sikring, tilgangskontroll og drift.

hvert år og gjennomføre nødvendige tiltak.

- **SPK skal ha tilfredsstillende** beredskap ved kritiske hendelser, inkludert oppdatert planverk og regelmessige øvelser.
- **SPK skal sikre at ansatte** har nødvendig kunnskap og bevissthet om sikkerhet.

SPK skal kunne ivareta sitt ansvar knyttet til samfunnssikkerhet. I oktober startet vi en større intern sikkerhetskampanje som vil gå over 1-2 år. Formålet med kampanjen er å øke bevisstheten om sikkerhet hos alle ledere og medarbeidere. Alle ansatte har blant annet deltatt på en heldagssamling viet sikkerhet og dilemmatruening. Målet for samlingen var å øke forståelsen for sikkerhet og hva som kreves av ledere og medarbeidere i hverdagen. En undersøkelse i desember viser at kampanjen har hatt god effekt. Ansattes kunnskap om sikkerhet har økt og et stort flertall har endret sikkerhetsadferd i positiv retning.

dersom alvorlige hendelser inntreffer. I tillegg vil vi vurdere om sikkerhetsopplæringen av ledere og medarbeidere kan bli en mer integrert del av SPK-skolen.

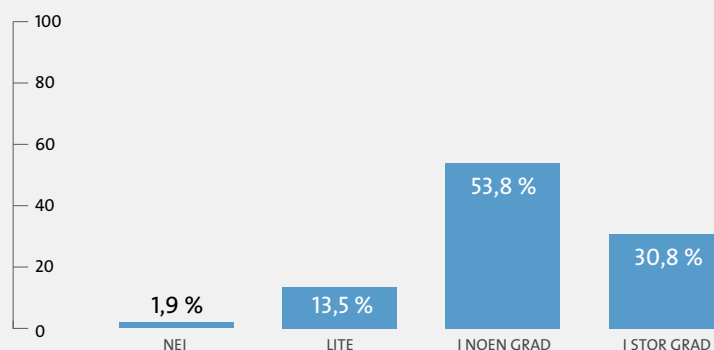
- **Et annet satsingsområde** i 2013 er å integrere sikkerhetsarbeidet tettere med SPKs øvrige risikostyring. Et første tiltak er at leder for risikostyring i SPK også er

integrasjon med annen risikostyring.

- **Arbeidet med testing** av planverk for beredskap vil fortsatt ha høy prioritet, slik at SPK er klar til å håndtere større og mindre kritiske hendelser som måtte oppstå. Vi

Vil sikkerhetsdagen endre din adferd?

Prosent av ansatte



I 2012 gjennomførte SPK en omfattende sikkerhetskampanje internt. En sikkerhetsdag for alle ansatte var en viktig del av kampanjen. Målinger viste at kampanjen og sikkerhetsdagen bidro til å styrke sikkerhetskulturen i SPK. Blant annet svarte ca. 85 prosent av de ansatte at de ville endre sin adferd i noen eller i stor grad som følge av sikkerhetsdagen.

sikkerhetsleder fra 01.01.2013.

- **Sikkerhetskampanjen vil fortsette** i 2013. Den vil gå over samme lest som i 2012, men vi vil konsentrere oss om utfordringer som vi ikke hadde anledning til å ta opp i første fase. Ansatte har bidratt aktivt med innspill til hva kampanjen bør handle om framover. De har også bidratt med forslag

til budskap på plakater og utforming av SPKs nye sikkerhetsbud, som blir lansert i første halvdel av 2013. SPK vil også dele våre erfaringer med andre virksomheter, for eksempel på NorSIS' sikkerhetskulturfkonferanse 13. og 14. mars 2013 og Nasjonal sikkerhetsmyndighets sikkerhetskulturfkonferanse 19. og 20. mars 2013.

er også beredt til å bidra i arbeidet med å revidere den sivile delen av det nasjonale beredskapssystemet for sikkerhetspolitiske kriser og terrorhendelser.

- **Vi vil også jobbe videre** med å øke bevisst-

gjøringen rundt sikkerhet og forståelsen for risiko hos ledere og medarbeidere. Videreføringen av sikkerhetskampanjen er ett viktig bidrag til å styrke grunnleggende holdninger og sikkerhetskulturen i SPK.

Også 2012 har vært preget av arbeidet med særlige kompensasjons- og erstatningsordninger for forsvarspersonell som har psykiske senskader etter deltakelse i internasjonale operasjoner. Antallet meldte yrkesskader holdt seg på et høyt nivå i 2012, noe som delvis skyldes terroranslaget 22. juli 2011.



Mål

- **Resultatkravet** til SPK fra Arbeidsdepartementet er at minimum 85 prosent av forsikringsbeløpene skal utbetales innen fire uker etter vi har mottatt nødvendig dokumentasjon.
- **Henvendelser** i sakene skal besvares innen 30 dager.
- **Utbetaling** av gruppelivserstatning skal



Resultater

- **I 2012 etterlevde SPK** kravet om å utbetale minimum 85 prosent av forsikringsbeløpene innen fire uker etter at nødvendig dokumentasjon er mottatt.
- **SPK utbetalte** 195 oppgjør innenfor gruppelivsordningen til en samlet sum på ca. 158 millioner kroner i 2012, mot 259 oppgjør til ca. 174 millioner kroner i 2011. Det er en nedgang på nesten 25 prosent. Vi hadde 3 brudd på kravet om utbetaling innen sju dager.
- **I 2012 fikk vi på plass** felles rutiner med NAV for innhenting av felles spesialisterklæring i veteransaker. Målet er å unngå at veteranen må gjennom flere spesialistundersøkelser for samme skade. Dette var et av tiltakene som ble vedtatt i Regjeringens handlingsplan «I tjeneste for Norge» i 2011. De berørte etatene Forsvaret, NAV, Helsedirektoratet, Bufetat og SPK har også hatt jevnlig møter på toppledernivå i 2012 for å koordinere gjennomføringen av tiltakene i handlingsplanen.
- **18. juni 2012** ble kompensasjonsordningen for forsvarspersonell som har fått psykiske senskader som følge av tjenestetegjoring i internasjonale operasjoner, endret (se faktaboks). De aller fleste som har fått innvilget kompensasjon etter «35G-ordningen», har derfor søkt om gjenopptak og vurdering etter den nye «65G-ordningen». Det har medført stor økning i saksmengden for forsikrings-



Prosjekter og satsinger

- **SPK vil prioritere** fortsatt god dialog med veteranorganisasjonene og delta på veteranforum, veterankonferanser og andre møteplasser for veteransaken. Et av målene med samarbeidet er å nå ut med informasjon til soldater med psykiske senskader og gjøre det enklest mulig å søke om erstatning.
- **I 2013 vil SPK** også prioritere fortsatt tett samarbeid med forsvarssjefen, NAV, Bufetat og Helsedirektoratet. Blant annet deltar vi i en arbeidsgruppe som skal sikre god koordinering mellom etatene i oppfølgingen av skadde veteraner. SPKs administrerende direktør møter jevnlig de andre etatslederne for å følge opp Regjeringens handlingsplan «I tjeneste for Norge».



Strategi

- **SPK skal videreføre** arbeidet med å redusere den totale saksbehandlingstiden i forsikringsaker.
- **Vi skal videreføre** samarbeidet med forsvarssjefen, NAV og Helsedirektoratet for å sikre god oppfølging av skadde krigsveteraner.

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

- yrkesskadeforsikring som dekker yrkesskade og yrkessykdom
- gruppelebensordningen: 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, og andre tariffestede erstatningsordninger for statsansatte

I 2012 overtok SPK tre nye ordninger: erstatningsbestemmelser i særavtaler for reiser innenlands og utenlands, stasjonering i utlandet og personskader forårsaket av statens biler. Endringen medførte ingen merkbar økning i antallet saker.

skje innen sju dager etter at all dokumentasjon foreligger.

- **SPK har også et klart mål** om å forenkle søknadsprosessen og redusere tiden det

avdelingen. Alle kravene om ny vurdering har imidlertid blitt behandlet i løpet av høsten. Noen saker er allerede avsluttet. De fleste sakene krever likevel mer utredning og innhenting av dokumentasjon, og er derfor fremdeles under behandling.

- **SPK deltar** regelmessig på arrangementer for og av veteraner. I juli 2012 arrangerte veteranforbundet SIOPS et åpent informasjonsmøte om kompensasjonsordningen. Administrerende direktør i SPK, Finn Melbø, deltok og svarte på spørsmål. SPK deltok også på andre samlinger, blant annet Veteranforum, Nordisk veterankonferanse og en samling på Bæreia for NVIOs medlemmer.
- **Det er fortsatt** en utfordring at saksbe-

tar fra søknad er mottatt til en sak er ferdig behandlet og gjort opp.

handlingen i disse sakene ofte tar lang tid. Dette skyldes i hovedsak to faktorer:

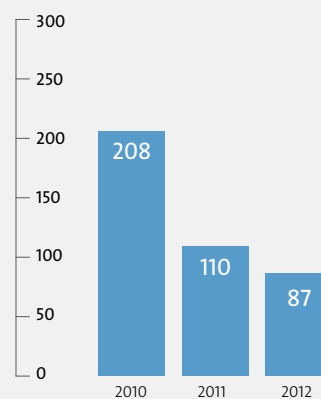
- Det er knapphet på spesialister som har tid og kompetanse til å skrive spesialistklæringer, som er nødvendige for å kunne ta stilling til om skadene skyldes tjenestegjøringen eller andre forhold.

- Størrelsen på kompensasjonsbeløpet avhenger av i hvor stor grad veteranen er arbeidsufør. Fordi mange av veteranene fremdeles er relativt unge, tar det ofte noe tid før fremtidig arbeidsevne kan avklares.

I tillegg tar det ofte en del tid å motta journalutskrifter fra fastlege og andre som veteranen har vært til behandling hos.

Veteransaker

Antall



Antall mottatte søknader etter kompensasjonsordningen for psykiske senskader, innført 01.01.2010. Gjelder tjenestegjøring i perioden 1998-2009.

- **I løpet av 2013** vil SPK også være medarrangør av et kurs i skriving av spesialistklæringer. Kurset er for spesialister i psykiatri og klinisk psykologi for å prøve å øke kapasiteten på området. Vi vil også gjennomføre noen kurs om andre ordninger som vi administrerer, blant annet yrkesskade, bilansvar for statens biler og dekninger på reise.

Dette er den nye ordningen

Forskriften av 22.12.2009 gir forsvarspersonell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner i tiden 1978-2009, og som har fått psykiske senskader som har ført til hel eller delvis uførhet, rett til utbetaling av kompensasjon. I utgangspunktet kan veteranene få inntil 35 G, eller 2 874 270 kroner. Ettersom mange av forholdene ligger svært langt tilbake i tid, er det ofte vanskelig å dokumentere både hva som skjedde under tjenestegjøringen og hvilke symptomer man hadde ved hjemkomst.

Det gjelder derfor lempeligere krav til bevis etter denne ordningen enn etter ordinær erstatningsrett. Noen av veteranene klarer likevel å dokumentere både påkjenningene de var utsatt for under tjenestegjøringen og plagene de har hatt siden da. Forskriftsendringen 18. juni gjør at de som har fått hel eller delvis kompensasjon etter «35G-ordningen» og som kan oppfylle ordinære krav til bevis, kan få en høyere kompensasjon, slik at samlet kompensasjon utgjør inntil 65G eller 5 337 930 kroner. Et krav for å få kompensasjon er at man er helt eller delvis arbeidsufør som følge av de psykiske senskadene.

SPK tilbyr et av markedets beste boliglån til våre medlemmer. I 2012 økte antallet lånekunder med 22,6 prosent, mens låneporteføljen økte med 58,2 milliarder kroner.



Mål

- **SPK skal behandle** alle søknader om lån til kjøp av bolig innen en måned. Søknader om lån til refinansiering og ombygging ble endret fra 1 måned til 5 måneder høsten 2012.
- **På grunn av høy pågang** av nye lånesøknader gjennom hele 2012, har en av de viktigste målsetningene for året vært å øke saksbehandlingsskapasiteten. Til tross for at vi behandlet 50 prosent flere



Resultater

- **SPK var à jour** med behandling av søknader om lån til kjøp av bolig i hele 2012. På grunn av stabil høy etterspørsel etter lån, ble kravet om en måneds behandlingstid for lån til andre formål endret fra en måned til fem måneder. Ved utgangen av 2012 var behandlingstiden 4 måneder.
 - **SPK mottok 30 240 søknader** om boliglån i 2012, fordelt på 3 061 søknader om lån til kjøp av bolig og 27 179 søknader om refinansiering og ombygging. Det var 56,3 prosent flere søknader enn i 2011 og
- 117 prosent flere enn 2010. Hovedårsaken til økningen har vært en stabilt høy og økende rentefordel hos SPK sammenlignet med markedet. De gunstige lånevilkårene i Statens pensjonskasse fikk stor oppmerksomhet i media det første kvartalet i året.
- **Ved utgangen av 2012** hadde 57 343 medlemmer boliglån i SPK, mot 46 766 i 2011 og 41 172 i 2010. Det var en økning på 22,6 prosent fra 2011 og 39,3 prosent fra 2010. Det betyr at ca. 12 prosent av med-



Prosjekter og satsinger

- **SPK jobber kontinuerlig** med ulike tiltak for å redusere saksbehandlingstiden og forenkle søknadsprosessen for våre medlemmer.
 - **I 2012 lanserte vi** elektronisk tinglysning i forbindelse med etablering av lån. Elektronisk signering av pantedokument tar 3 til 5 dager, mens manuell signering tar opp til to uker. Lånet vil derfor kunne utbetales raskere hvis du velger elektro-
- nisk tinglysning. Medlemmet må ha en e-postadresse for at vi skal kunne tinglyse pantet elektronisk, og alle som eier boligen må ha egen BankID. SPK er blant de første i Norge som tar i bruk denne hel-elektroniske løsningen for tinglysing av pantedokument.



Strategi

- **Økt selvbetjening** og automatisering er viktige pilarer i SPKs strategi mot 2015 – også for arbeidet med boliglån. I årene fremover vil vi prioritere å redusere
- restansene og jobbe målrettet med å effektivisere og digitalisere våre arbeidsprosesser ytterligere.

Statens pensjonskasse tilbyr en lånerente som i snitt har ligget ett prosentpoeng under markedsrenten de siste fem årene. Lånerenten i siste halvdel av 2012 var på 2,227 prosent.

Medlemmer i SPK kan søke om lån på inntil 1,7 millioner kroner. Tilbudet gjelder ca. 500 000 låneberettigete.



Les mer om lån i SPK forsikring på side 47 og om kundebetjeningen i Betjeningsregnskapet på side 58

søknader i 2012 enn i 2011, hadde vi ved utgangen av 2012 ca. 6 800 ubehandlede lånesøknader.

lemmene som har rett til å søke lån, er lånekunder.

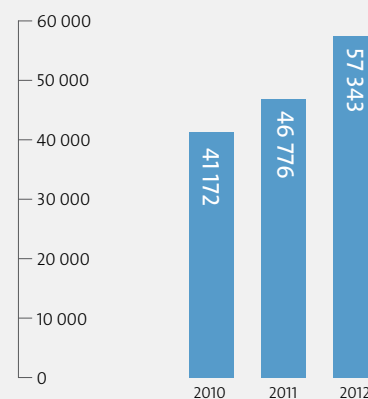
- **Vi utbetalte** 17 013 nye lån i 2012, mot 12 354 i 2011, en økning på 37,7 prosent. Vi innfridde 6 436 lån. Gjennomsnittlig utbetalt beløp per lån var 1 354 000 kroner i 2012, som var noe høyere enn i 2011.
- **Den samlede utlånsporteføljen** økte til 58,2 milliarder kroner, en økning på 36,3 prosent fra 2011 til 2012. Totale avskrivninger i låneporteføljen i 2012 var 77 650 kroner, mens vi fikk innbetalt 357 058

kroner på tidligere avskrevne lån.

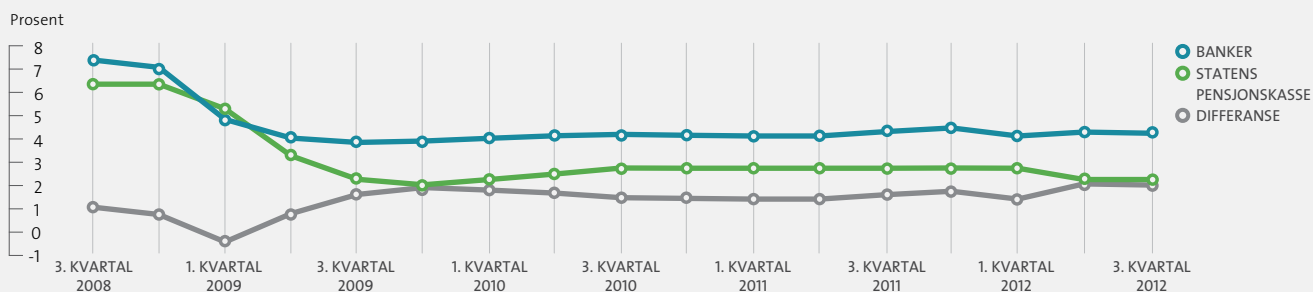
- **Renten var** 2,227 prosent per 31. desember 2012. Finansdepartementet satte ned renten fra 2,716 prosent 1. mai 2012.
- **Tall fra SSB** viser at SPKs rentenivå i gjennomsnitt lå 1,8 prosentpoeng under tilbudet fra ordinære banker i Norge i 2012.

Lånekunder

Antall



Gjennomsnittsrente for banker og Statens pensjonskasse



Figuren viser boliglånsrente i Statens pensjonskasse i perioden 2009 til 2012, 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 var 1,8 prosentpoeng under markedsrenten i 2012 og ca. ett prosentpoeng i snitt de siste fem årene.

Betjeningsregnskapet

De siste tre årene har antall henvendelser økt med mer enn 100 000 årlig. I 2012 sank antall telefonhenvendelser om pensjon for første gang siden 2008. Spk.no satte nok en besøksrekord og stadig flere bruker nettet til å få svar på sin henvendelse, i tråd med vår strategiske målsetning.



Mål

- **SPK skal gi objektiv** og korrekt informasjon om pensjon, slik at kunder og medlemmer kan ta velfunderte valg. Vi skal være blant de beste i bransjen på informasjon om pensjonsreformen og konsekvensene av de ulike regelendringene – både for arbeidsgivere og medlemmer.
- **Det er et klart mål** for SPK å øke andelen henvendelser og brukerbehov som løses på nett, både for å effektivisere betjeningen vår og for å kunne tilby døgnåpen betjening til våre medlemmer og kunder.
- **Vi skal bruke** alle relevante kanaler og arenaer for å dekke det økende informa-



Resultater

- **Kunde- og medlemstilfredsheten** er fortsatt høy 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 og økende premiekostnader på grunn av svært lav rente og avkastning, er 70 prosent av kundene meget godt eller svært godt fornøyd med servicen de får av oss. Dette er samme resultat som i 2011. De pensjonsansvarlige hos våre kunder er mest fornøyde, mens de som har opplevd feil eller avvik er minst fornøyde.
- **Tilfredsheten** blant medlemmene sank med ett prosentpoeng fra 64 til 63 fra 2011. Tilfredsheten er høyest blant lånekunder og medlemmer som har brukt spk.no eller vært i kontakt med SPK.
- **I 2012 fikk SPK** nesten 1,4 millioner henvendelser, mot ca. 1,2 millioner i 2011 og ca. 1,1 million i 2010. Økningen er størst på våre nettsider, mens antallet henvendelser på telefon og e-post øker mindre enn før. I 2011 var selvbetjeningsgraden, det vil si fordelingen mellom besøk på spk.no og antall henvendelser på telefon, e-post og per brev 81/19, mens den i 2012 var 83/17. Det er i tråd med vårt mål om å øke andelen henvendelser som løses på nett. Tilbakemeldinger og brukerundersøkelser viser at



Prosjekter og satsinger

- **Gjennom hele 2012** har vi utviklet nye tjenester for medlemmer på Min side, som er den personlige og passordbeskyttede delen av spk.no. De nye tjenestene ble lansert i januar 2013, og inkluderer nå tjenester for boliglån der de kan finne svar de i dag må ringe eller sende e-post for å få.
- **Arbeidet med å styrke rollen** til den pensjonsansvarlige hos våre kunder fortsetter også i 2013.



Strategi

- **Våre strategiske mål** mot 2015 er å øke graden av selvbetjening, samtidig som vi møter behovet for individuell veiledning og personlig service. Vi vil prioritere tiltak som gjør det mulig for våre medlemmer og kunder å få hjelp døgnet rundt og løse flere oppgaver selv på spk.no.
- **Vi vil videreføre** arbeidet med klarspråk i alle kanaler, vil informere aktivt om viktige regelendringer og fortsette arbeidet med å styrke rollen til den pensjonsansvarlige hos våre kunder.

Økningen i selvbetjeningsgraden fra 81 prosent i 2011 til 83 prosent i 2012 er et gledelig resultat. Det er en indikasjon på at flere års målrettet satsing på bedre selvbetjeningsløsninger og klart språk har gitt resultater.

Vårt kundesenter har gjennomført flere vellykkede tiltak som både har gitt høyere effektivitet og lavere kostnader

per henvendelse – til tross for en massiv økning i antall henvendelser over flere år. Fra 1.1.2013 vil vi ha ett felles kundesenter for både kunder og medlemmer. Vi har også styrket rollen til den pensjonsansvarlige hos våre kunder, slik at arbeidsgiverne selv skal bli bedre i stand til å bistå sine ansatte i pensjonsspørsmål.

sjonsbehovet blant kunder og medlemmer, inkludert kurs.

- **Vi skal også styrke** rollen som pensjonsansvarlig hos våre kunder, slik at arbeidsgivere blir bedre i stand til å bistå sine ansatte når de har spørsmål om pensjonsordningen.

brukernes tilfredshet med netjtjenester er høy og økende. 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. Spk.no vant også en ny bronse i Farmands kåring av beste offentlige nettsted i 2012.

- **I 2012 gjennomførte** SPK 284 kurs for våre kunder og medlemmer. Det er på samme høye nivå som i 2011.
- **De siste tre årene** har vi forenklet ca. 300 brev og mange skjemaer. I februar 2012 vant SPK klarspråkprisen for å ha gjort en ekstraordinær innsats med å gjøre

- **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.

tekster på papir og nett tilgjengelige og forståelige for brukerne. Brevprosjektet ble avsluttet 31. desember og ansvaret for kontinuerlig forbedring ble overført til vanlig drift.

- **SPK vant også gull** for beste offentlige årsrapport i september 2012. Juryen begrunnet prisen slik: «Det gis en helhetlig og god analyse av egen virksomhet, og både den kvalitative og kvantitative rapporteringen holder høy kvalitet. Man lykkes også med å gjøre en ellers kompleks og vanskelig kjerneaktivitet tilgjengelig for leseren.»

- **Satsingen på klarspråk** har gitt gode resultater og videreføres som en naturlig del av den daglige driften fra 1. januar 2013.
- **Vi viderefører** vår tverrfaglige arbeidsgruppe som har ansvar for å gi proaktiv

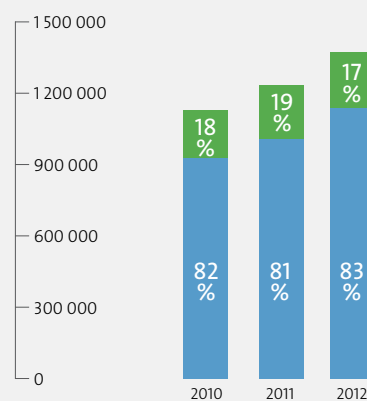
og objektiv informasjon om konsekvensene av nytt regelverk gjennom pensjonsreformen.

- **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 betjening og kurs også i årene som kom-

mer, spesielt når vi står foran del to i pensjonsreformen som vil gi nye regler for årskull født etter 1954, for uføre og etterlatte.

Henvendelser SPK

Antall

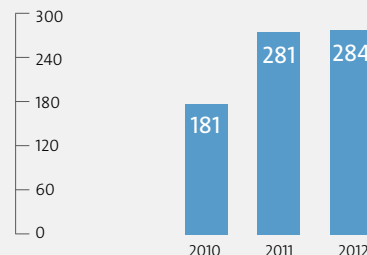


● Selvbetjening (antall besøk på spk.no)
● Manuell betjening per telefon, e-post og brev

Tabellen viser at antall henvendelser har økt med ca. 10 prosent de siste fire årene, mens fordelingen mellom selvbetjente og manuelle henvendelser har vært relativt stabil. Trenden fra 2010 der andelen manuelle henvendelser øker mer enn nettsiden kan se ut til å snu. Med besøksrekord på spk.no og en lavere økning på manuelle henvendelser enn tidligere, økte selvbetjeningsgraden til 83 prosent i 2012, mens andelen henvendelser på telefon, e-post og brev utgjorde 17 prosent av alle henvendelser.

Kurs

Antall



Figuren viser at etterspørselen etter kurs blant våre kunder og medlemmer har økt. Økningen er spesielt sterk etter at pensjonsreformen trådte i kraft. Pensjonsforedrag om den enkeltes valgmuligheter øker mest.

Medarbeiderregnskapet

Medarbeiderne i Statens pensjonskasse lever med endring som en del av hverdagen. Det er en spennende og viktig utvikling vi er med på. Det merkes på trivselen. Både sykefraværet og turnover har gått ned.



Mål

- **SPK skal sikre** rett kompetanse, til rett tid og under rett ledelse. Vi skal være den pensjonsleverandøren i markedet som har best kompetanse på offentlig tjenstepensjon.
- **Vi skal ha proaktive ledere** og medarbeidere med forståelse for hva våre forretningsmål innebærer – både for SPK som helhet og i den enkeltes arbeids-hverdag. Medarbeidere og ledere skal følge best praksis, holde seg oppdatert på sitt saksfelt og være engasjert i jobben sin.
- **Måltallet for sykefravær** er 4,6 prosent.



Resultater

- **I 2012 gikk sykefraværet** ned til 4,3 prosent, fra 5,4 prosent i 2011. Dette er en reduksjon på 20,3 prosent, og vi tar det som et tegn på at systematisk oppfølging av sykemeldte og forebygging av fravær gjennom hele året har hatt sin virkning. I tillegg mener vi at et lavt sykefravær kan være en god indikasjon på at vi trives med utfordringer og lykkes i våre bestrebelser på å være en attraktiv arbeidsplass.
- **Lederevalueringen** er en 360 graders måling. Det betyr at både underordnede, sideordnede og overordnede vurderer hver enkelt leder. Svarprosenten var på 89. Det tyder på stort engasjement og ønske om å gjøre hverandre gode.
- **Turnover har sunket** fra 9,7 prosent til 8,6 prosent. Her holder vi oss under måltallet på 10 prosent, og vi sier oss tilfreds med dette resultatet. Vi har 58 prosent kvinner i SPK, og en gjennomsnittsalder på 43 år. Av 44 ledere er vi 19 menn og 25 kvinner. Vi har 51 ansatte med innvan-



Prosjekter og satsinger

- **I 2012 vurderte vi vår metodikk** for 360 graders lederevaluering. Det resulterte i en enklere og mer spisset undersøkelse. Her får den enkelte medarbeider muligheten til å gi direkte tilbakemelding til sin nærmeste leder. Gjennom en samtale med sin overordnet 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.**
- **Det er krevende** å være leder generelt, og ekstra krevende i perioder med store endringer. I 2012 gjennomførte vi to større samlinger for våre ledere for å skape felles forståelse for SPKs mål bilde og strategi.
- **Vi har også videreført** medarbeiderprogrammet som vi kaller «Tenke, ville,



Strategi

- **Vi skal skape** en attraktiv arbeidsplass. Det er viktig for å sikre oss kompetente og motiverte medarbeiderne som leverer forventet kvalitet til kunder, medlemmer og eiere.
- **Alle våre leveranser** er et resultat av effektivt og målrettet samarbeid. Vi skal bygge opp under samarbeid, kunnskapsdeling – og kompetanseutvikling. Og vi skal skape forståelse for hva det vil si

Har vi det ikke godt på jobb, kjenner de fleste av oss det på helsen. Derfor er det ekstra viktig å følge med på sykefraværet i travle tider. Hos oss har sykefraværet ligget lavt i mange år, for så å gjøre et hopp i 2011. I 2012 er kurven

snudd, og fraværsprosenten er nede på 4,3. Det er verdt å legge merke til at vi i dette året har avsluttet et stort prosjekt, samtidig som vi har forberedt oss på nye endringer.

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.

- **Vi vurderer alle våre ledere** en gang i året gjennom en 360 graders leder-evaluering.

dre bakgrunn, det utgjør nesten 12 prosent av våre ansatte.

- **Statens pensjonskasses egen skole,** SPK-skolen, gjennomførte 38 ulike kurs. Hovedtyngden av disse kursene handlet om kompetansebygging innen pensjonsfaget. Kursene hadde til sammen 941 deltakere. Hvert år bevilger vi midler til ekstern etter- og videreutdanning. I 2012 deltok 6 av våre medarbeidere i eksterne utdanningsprogrammer.

gjøre»-programmet. Programmet bidrar til å tydeliggjøre medarbeiderrollen og utvikle et aktivt medarbeiderskap. Dette var femte gangen vi gjennomførte programmet og nå har nærmere 100 medarbeidere deltatt.

- **Hvert år gjennomfører SPK** en rekke seniorkurs for våre medlemmer. I 2012 holdt vi seniorkurs for våre egne seniorer. Av 17 aktuelle deltok 12 medarbeidere.

å arbeide kostnadseffektivt og være resultatorienterte.

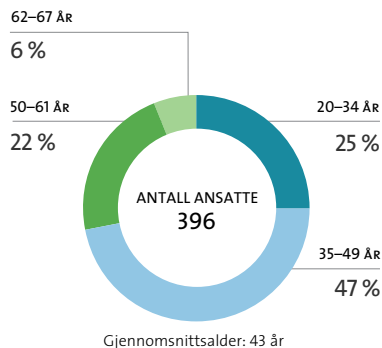
Mål og måloppnåelse

	MÅLTALL	2009	2010	2011	2012	ENDRING SISTE ÅR
Antall ansatte	Ikke måltall	338	397	396	396	0
Sykefravær	4,6	4,4 %	4,7 %	5,4	4,3 %	-1,1
Turnover	10 %	7,7 %	6,7 %	9,7 %	8,6 %	-1,1
Gjennomsnittsalder	80/100	42	42	42	43	+1
Andel kvinnelige ledere	Ikke måltall	45,2 %	48,7 %	50 %	56,8 %	+6,8

Måltallet for sykefravær ble justert fra 5 til 4,6 prosent i 2011. Sykefraværet har gått ned med over 20 prosent siste år

Medarbeidere

Alderssammensetting, prosentandel.



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

12 %

VI HAR 51 ANSATTE med innvandrerbakgrunn, det utgjør nesten 12 prosent av våre ansatte.

Statistikk

Utbetalte pensjoner 2012

PENSJONSART		VEDTATT BRUTTOPENSJON		VEDTATT NETTOPENSJON		UTBETALT PENSJON	
Beløp i kroner		utbetalt	%	utbetalt	%	utbetalt	%
Alder	menn	16 035 546 324	34,99 %	5 501 328 720	27,84 %	5 795 333 787	26,55 %
	kvinner	10 391 090 040	22,67 %	3 790 921 428	19,18 %	4 540 008 177	20,80 %
	totalt	26 426 636 364	57,66 %	9 292 250 148	47,02 %	10 335 341 964	47,35 %
Særalder	menn	1 476 309 360	3,22 %	1 364 711 328	6,91 %	1 394 654 253	6,39 %
	kvinner	240 516 408	0,52 %	197 512 584	1,00 %	179 233 011	0,82 %
	totalt	1 716 825 768	3,75 %	1 562 223 912	7,90 %	1 573 887 264	7,21 %
AFP	menn	1 381 924 709	3,02 %	1 378 564 385	6,98 %	1 464 485 559	6,71 %
	kvinner	1 502 539 848	3,28 %	1 501 386 864	7,60 %	1 567 095 978	7,18 %
	totalt	2 884 464 557	6,29 %	2 879 951 249	14,57 %	3 031 581 537	13,89 %
Spesiell førtid	menn	55 078 764	0,12 %	54 076 752	0,27 %	37 317 139	0,17 %
	kvinner	19 445 940	0,04 %	18 992 940	0,10 %	11 277 109	0,05 %
	totalt	74 524 704	0,16 %	73 069 692	0,37 %	48 594 248	0,22 %
Uføre	menn	3 177 628 908	6,93 %	979 033 740	4,95 %	1 135 566 929	5,20 %
	kvinner	5 387 931 948	11,76 %	1 927 366 452	9,75 %	2 294 082 978	10,51 %
	totalt	8 565 560 856	18,69 %	2 906 400 192	14,71 %	3 429 649 907	15,71 %
Ektefelle	menn	413 024 724	0,90 %	199 339 728	1,01 %	294 758 700	1,35 %
	kvinner	5 650 128 852	12,33 %	2 753 609 508	13,93 %	2 996 310 173	13,73 %
	totalt	6 063 153 576	13,23 %	2 952 949 236	14,94 %	3 291 068 873	15,08 %
Barn	menn	49 507 428	0,11 %	48 503 616	0,25 %	57 880 135	0,27 %
	kvinner	49 371 504	0,11 %	47 847 072	0,24 %	57 792 304	0,26 %
	totalt	98 878 932	0,22 %	96 350 688	0,49 %	115 672 439	0,53 %
Sum	menn	22 589 020 217	49,29 %	9 525 558 269	48,20 %	10 179 996 502	46,64 %
	kvinner	23 241 024 540	50,71 %	10 237 636 848	51,80 %	11 645 799 730	53,36 %
	totalt	45 830 044 757	100,00 %	19 763 195 117	100,00 %	21 825 796 232	100,00 %

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

Gjennomsnittlig pensjonsstørrelse per 31.12.2012

PENSJONSART	Gjennomsnittlig brutto årlig pensjon			Gjennomsnittlig vedtatt netto årlig pensjon (e.samordning)		
	MENN	KVINNER	TOTALT	MENN	KVINNER	TOTALT
Alder	232 000	150 000	190 000	79 000	55 000	67 000
Særalder	243 000	72 000	183 000	225 000	60 000	166 000
AFP	246 000	215 000	229 000	246 000	215 000	229 000
Spesiell førtid	367 000	247 000	345 000	357 000	240 000	336 000
Uføre	175 000	126 000	140 000	54 000	45 000	48 000
Ektefelle	56 000	143 000	129 000	27 000	70 000	63 000
Barn	46 000	45 000	46 000	45 000	44 000	45 000

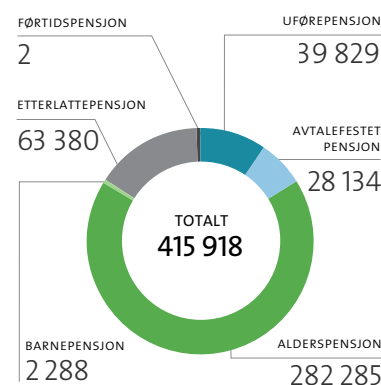
Gjennomsnittlig pensjonsstørrelse er beregnet ved å dele samlet utbetaling på antall pensjonsmottakere ved årsskiftet.

Snitt uttaksalder for de ulike pensjonsproduktene

UTTAKSÅR	Totalt alderspensjon		AFP fra aktiv stilling		Alder fra aktiv stilling		AFP og uføre fra aktiv stilling		Spesiell førtid og uføre fra aktiv stilling		Oppsatt alder		Spesiell førtid fra aktiv stilling		Særlig alder fra aktiv stilling	
	SNITT UTTAKSALDER	ANTALL	SNITT UTTAKSALDER	ANTALL	SNITT UTTAKSALDER	ANTALL	SNITT UTTAKSALDER	ANTALL	SNITT UTTAKSALDER	ANTALL	SNITT UTTAKSALDER	ANTALL	SNITT UTTAKSALDER	ANTALL	SNITT UTTAKSALDER	ANTALL
1992	65,5	3 978	65,4	780	67,5	1 538					66,7	623	61,4	49	61,9	988
1993	65,2	4 920	65,3	921	67,5	1 576	64,5	2			66,7	723	62,6	799	61,9	899
1994	64,9	5 366	65,0	1 403	67,5	1 503	65,1	25	58,0	1	66,6	742	62,3	806	61,5	886
1995	64,9	4 801	64,9	1 156	67,5	1 282	65,0	18			66,4	890	61,7	717	61,5	738
1996	65,1	4 329	64,8	1 146	67,4	1 173	65,2	69	60,5	6	66,6	891	61,3	410	61,6	634
1997	65,0	5 039	64,5	1 647	67,4	1 280	65,2	57	62,3	6	66,4	1 028	61,1	343	61,7	678
1998	64,4	6 093	63,6	3 111	67,5	1 077	64,8	49	61,0	3	66,4	1 033	60,8	257	61,4	563
1999	64,3	5 280	63,1	2 224	67,6	990	64,8	62	60,7	4	66,5	1 116	60,7	154	60,8	730
2000	64,2	5 729	63,0	2 774	67,3	980	64,7	77	62,0	5	66,6	1 111	61,0	99	61,4	683
2001	64,2	5 316	62,9	1 811	67,1	1 228	64,8	78	61,7	9	66,7	1 070	61,1	314	60,9	806
2002	64,3	5 370	62,9	1 963	67,3	1 205	64,8	83	60,5	4	66,7	1 103	60,6	134	60,8	878
2003	64,4	6 311	63,1	2 257	67,3	1 376	65,0	123	60,0	3	66,7	1 387	60,7	314	60,9	851
2004	64,3	6 912	63,2	2 575	67,1	1 600	64,9	106	60,8	4	66,7	1 367	60,6	426	61,0	834
2005	64,6	7 715	63,2	2 878	67,2	1 899	65,1	155	61,0	1	67,2	1 548	60,5	380	61,0	854
2006	64,7	8 428	63,1	3 379	67,4	2 006	65,0	150			67,0	1 815	61,2	156	60,8	922
2007	64,8	7 960	63,2	2 979	67,2	2 098	65,1	152			66,7	1 715	62,0	17	61,8	999
2008	64,8	8 260	63,1	3 311	67,2	2 115	65,1	182			66,7	1 688	62,3	3	62,0	961
2009	65,0	9 477	63,4	3 812	67,2	2 565	65,4	73			66,7	1 896	66,0	1	62,4	1 130
2010	65,3	9 641	63,5	3 630	67,5	2 545	65,3	17			66,7	2 141	65,0	2	62,6	1 306
2011	65,5	10 346	63,8	3 594	67,5	3 151					66,7	2 369	66,0	2	62,1	1 230
2012	65,5	10 603	63,8	3 757	67,7	3 268					66,8	2 466			61,3	1 112

Opptjente rettigheter

MILLION KRONER



SPK er den største

416

LEGGER VI SAMMEN rettighetene som de drøyt én million medlemmene i Statens pensjonskasse har tjent opp til og med 2012 blir det nesten 416 milliarder kroner. Det er en økning på 32 milliarder kroner fra 2011.

Antall pensjoner – sammenlignet pr. 31.12.2012 og 31.12.2002

PENSJONSART	Menn				Kvinner				Totalt			
	2012		2002		2012		2002		2012		2002	
	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%
Alderspensjon	69 257	64,33	51 660	61,96	69 469	42,53	42 226	34,24	138 726	51,19	93 886	45,42
Særalder	6 077	5,65	3 820	4,58	3 322	2,03	1 513	1,23	9 399	3,47	5 333	2,58
Avtalefestet pensjon	5 609	5,21	4 429	5,31	6 992	4,28	3 736	3,03	12 601	4,65	8 165	3,95
Spesielle førtidspensjoner	50	0,05	836	1,00	11	0,01	530	0,43	61	0,02	1 366	0,66
Uførepensjon	18 208	16,91	16 635	19,95	42 895	26,26	33 549	27,21	61 103	22,55	50 184	24,28
Ektefellepensjon	7 380	6,86	4 863	5,83	39 579	24,23	40 644	32,96	46 959	17,33	45 507	22,02
Barnpensjon	1 070	0,99	1 130	1,36	1 092	0,67	1 115	0,90	2 162	0,80	2 245	1,09
Alle pensjoner	107 651	100,00	83 373	100,00	163 360	100,00	123 313	100,00	271 011	100,00	206 686	100,00

Denne oversikten viser hvor mange menn og kvinner som mottar de ulike ytelsene Statens pensjonskasse tilbyr. Oversikten viser også hvordan fordelingen var for 10 år siden.

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

	2008	2009	2010	2011	2012	ENDRING
Antall nye skademeldinger yrkesskade	669	494	604	742	638	-14 %
Antall nye skademeldinger engangserstatning for vernepliktige	38	43	46	47	52	11 %
Antall nye skademeldinger personskade bilansvar	10	10	24	3	12	300 %
Antall nye skademeldinger billighetserstatning psykiske senskader internasjonale operasjoner (forskrift 02.12.2005)	37	18	11	55	57	4 %
Antall nye skademeldinger kompensasjonsordning veteraner intops* («35G-ordningen»)			209	110	87	-21 %
Antall nye skademeldinger forsvarspersonelloven § 12 b) (objektivt ansvar personskader Intops-personell)			16	8	12	50 %
Antall krav etter endring 18.06.2012 i kompensasjonsordning intops («65G-ordningen»)					120	
Antall krav særavtaler tjenestereiser innland og utland, samt stasjonering i utlandet					9	
Totalt antall åpne saker ved periodens utløp (alle ordninger)	514	475	725	874	990	13 %

Det høye antallet meldte yrkesskader i 2011 skyldes i stor grad terroranslaget 22. juli (130 skademeldinger i 2011).

Også 2012 er til en viss grad preget av det (70 saker meldt i 2012).

* Intops er en forkortelse for internasjonale operasjoner.

Utbetaling av yrkesskadeforsikring

Beløp i 1000 kroner	2008	2009	2010	2011	2012	ENDRING
Beløp	26 704	33 941	38 500	42 595	42 396	-0,5 %
Avgift NAV (tidligere Rikstrygdeverket)	37 048	27 560	29 227	39 609	32 648	-17,6 %
Totalt kostnad yrkesskadeforsikring, ekskl. adm.kostnader	63 752	61 501	67 727	82 204	75 044	-8,7 %

Tallene gjelder saker konstatert etter 31.12.95 og er eksklusive administrasjonskostnader.

Utbetalingene kan ikke direkte relateres til antall nye skademeldinger siste år, ettersom personskadeoppgjør ofte går over flere år. RTV-avgiften betales året etter erstatningsutbetalingen. Beløpene for «Avgift NAV» relaterer seg derfor til foregående år.

Denne tabellen viser det som faktisk ble utbetalt i yrkesskadeerstatninger. Regnskapet viser et noe lavere beløp. Dette er fordi regnskapstallet inkluderer refusjoner for skader konstatert før Statens pensjonskasse overtok yrkesskadeforsikringsordningen, og som vi i dag administrerer på vegne av 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 du 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.

BESTEÅRSREGELN

Ble innført med pensjonsreformen. 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 levealdersjusteres både alderspensjon i folketrygden og alderspensjon i Statens pensjonskasse. Det betyr at pensjonen din 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 delings-

tall som forteller hvor mange år ditt årskull forventes å leve etter å ha gått av med pensjon.

F

FORHOLDSTALL

Fra 2011 levealdersjusteres både alderspensjon i folketrygden og alderspensjon i Statens pensjonskasse. Det betyr at pensjonen din fordeles på de antall år du forventes å leve. Dersom du opptjener alderspensjonen i folketrygden etter gammel modell gjøres dette ved å dele basispensjonen din på et forholdstall fastsatt for ditt årskull.

G

GRUNNBELØP

Grunnbeløpet i folketrygden, som vi ofte kaller G, justeres en gang i året og var 82 122 kroner per 1. mai 2012.

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, og som er født i 1958 eller før, er sikret at de får 66 prosent av pensjonsgrunnlaget når de fyller 67 år. Vilkåret er 30 års opptjeningsstid i 100 prosent stilling.

L

LEVEALDERSJUSTERING

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

N

NØYTRALT UTTAK I FOLKETRYGDEN

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 premie for å finansiere pensjonsrettighetene til sine ansatte.

R

REGULERING AV PENSJON

Pensjonsrettighetene dine regu-

leres 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 ytelse 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 poengtall 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?

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.

Alltid oppdatert på pensjon.