

## Best på offentlig tjenstepensjon

Vi vil være den foretrukne leverandøren – det naturlige førstevalget – både for eiere, kunder og medlemmer. Men ikke best i betydningen av å levere 100 % der 96 % er godt nok.

Best – slik vi ser det – innebærer å jobbe smart og finne det riktige krysningspunktet mellom kostnad og nytte. Gjennomføre de fornuftige forbedringstiltakene. Glede oss over alt som er bra nok – og bli litt bedre hver dag, der vi ser at vi har en jobb å gjøre.

Kontinuerlig forbedring er ingen «alt blir bedre over natten»- filosofi. Det er møysommelig, metodisk og tålmodig arbeid. 100 % innsats i dag for at vi skal utføre vårt samfunnsoppdrag enda litt bedre i morgen.

Som forvaltningsbedrift må vi jobbe innenfor rammebetingelser som settes av andre. Men uansett hva som skjer, må vi sørge for at vi gjør vår del av jobben.

Det er derfor vi er opptatt av prosenter.

# Innhold

04	<b>Leders beretning</b> 2013 har vært et godt år for forbedringsarbeid. Mye av arbeidet handler om å definere «best», «smartest» og «riktigst» så presist at honnørdordene kan omformes i konkrete mål og resultater. Les hva administrerende direktør Finn Melbø mener med disse utsagnene.	Administrerende direktør	4
06	<b>Introduksjon til virksomheten og hovedtall</b> I 2013 fikk vi 9,5 % flere alderspensjonister, mens vi fikk færre ufø- re og færre som tok ut AFP. Antall lånekunder økte med 30,6 %. Se flere nøkkeltall og sentrale faktaopplysninger på side 8.	Viktige hendelser SPK i samfunnet Dette tilbyr vi Nøkkeltall Ledelsen Slik jobber vi Trygghet i alle livets faser	6 7 8 8 10 11 12
15	<b>Årets aktiviteter og resultater</b> I en forvaltningsbedrift er det ikke bunnlinjen som forteller hvilke verdier vi har skapt. Verdien ligger i måten vi utfører vårt samfunnsoppdrag på. Det har vi blant annet redegjort for i ni tematiske «resultatregnskaper».	Innledning Hovedkrav i tildelingsbrevet Øvrige krav i tildelingsbrevet Redegjørelse for ressursbruk Pensjon Premie Personskadeforsikring Lån Kapitalforvaltning Betjening HR Sikkerhet IT	15 16 18 22 24 26 28 30 32 34 36 38 40
43	<b>Styring og kontroll i virksomheten</b> I 2013 – som i foregående år – har Statens pensjonskasse nådd alle vesentlige mål og resultatkrav som er fastsatt i tildelingsbrevet.	Styring og kontroll i virksomheten	43
46	<b>Vurdering av fremtidsutsikter</b> Hva slags tjenestepensjon får vi? Det er ett av tre sentrale spørsmål som inngår i vår fremtidsanalyse.	Vurdering av fremtidsutsikter Ny uførepensjonsordning	46 48
51	<b>Årsregnskap</b> Vi leverer to regnskaper. Ett som handler om vår egen forvalt- ning, altså om virksomheten vi redegjør for i kapittelet «Årets aktiviteter og resultater». Og ett som viser inntekter og utgifter i de ulike pensjons- og forsikringsordningene vi forvalter.	Innledning om regnskapsform Regnskap SPK Forvaltning Regnskap SPK Forsikring	51 52 69
73	<b>Statistikk</b>	Statistikk	73

## Best på offentlig tjenestepensjon

2013 var et godt år for forbedringsarbeid. Systematisk jakt på feilkilder og flaskehals har gitt resultater. Vi har hatt jevnt høy kvalitet på pensjonsutbetalingene og høy effektivitet. Alle vesentlige krav i tildelingsbrevet er nådd.

Det er en selvfølge at vi blir målt på kvalitet. Rett ytelse til riktig tid er det viktigste punktet i vårt samfunnsoppdrag, og våre målinger viser at vi har ligget stabilt over tildelingsbrevets krav gjennom hele året.

Det er en like stor selvfølge at vi blir målt på effektivitet. Vi har over én million medlemmer, og i 2013 utbetalte vi 280 500 pensjoner. Kostnader knyttet til produksjon av pensjoner utgjør vel 80 % av vår totale kostnadsbase, og selv små effektivitetsendringer gir utslag.

Per i dag har vi en stordriftsfordel som medvirker til at vi har markedets laveste administrasjonskostnad. I løpet av 2013 har vi gjennomført effektiviseringstiltak som gjør oss i stand til å utnytte stordriftsfordelen enda bedre. Høsten 2013 gikk for eksempel de første helautomatiske alderspensjonene gjennom vårt nye saksbehandlingssystem.

Hele saksforløpet – fra pensjonsmelding ble sendt oss og til pensjonen lå klar til utbetaling – totalt 19 ulike saksbehandlingssteg, uten noen form for manuell saksbehandling. Det kom som resultat av mange ulike standardiserings- og automatiseringstiltak og er et godt eksempel på det systematiske forbedringsarbeidet som har preget hverdagen vår i 2013.

### Relativt stille før stormen...

Det er med oss som med idrettsutøvere. Grunnlaget legges i hverdagen. For å lykkes i konkurransesituasjoner, må perioder med ekstraordinær aktivitet avløses av perioder med ro til å forbedre og finpusse. Den roen har vi hatt i 2013.

Det betyr ikke at 2013 har vært uten utfordringer. Vi har for eksempel ventet utålmodig på å få på plass nytt regelverk for uføre, og i venteperioden har vi gjort det samme som vi gjorde da vi ventet på første del av pensjonsreformen. Vi har satt i gang systemtilpasningene – før vi vet hvilke regler systemet skal tilpasses. Dette er krevende arbeid, og prosjekt Pensjonsreform II var det prosjektet som «stjal» flest ressurser fra den daglige driften i fjor.

Også håndteringen av erstatningsordninger for veteraner etter tjenestegjøring i internasjonale operasjoner og arbeidet med å forbedre våre premie- og oppgjørssystemer, har krevd ekstra fokus og ressurser. Innføringen av ny statlig kontoplan, som medførte full reinstallerings av vårt økonomisystem, har dessuten vist seg å bli mer omfattende enn vi hadde regnet med. Men relativt sett mener vi likevel at 2013 har vært et forutsigbart og rolig år. Vi har hatt anledning til å konsentrere oss om de lange linjer, og vi har rustet oss for den nye reformperioden vi nå går inn i.

### Systematisk, kontinuerlig forbedringsarbeid

En viktig leveranse til vårt eierdepartement i 2013 var strategidokumentet vi leverte i juni. Hovedmålet i vår virksomhetsstrategi er ambisiøst. Vi vil være den foretrukne leverandøren – det naturlige førstevalget – både for eier, kunder og medlemmer.

Det innebærer at våre leveranser og tjenester skal være best. Men ikke best i betydningen av å levere 100 prosent der 96 prosent er godt nok. Best – slik vi ser det – innebærer å jobbe smart og finne det riktige krysningspunktet mellom kostnad og nytte. Mye av forbedringsarbeidet vårt handler om dette – om å definere «best», «smartest» og «riktigst» så presist at honnørordene kan omformes til konkrete mål og resultater.

### Store endringer i markedet

I Gallups landsomfattende omdømmeundersøkelse ligger Statens pensjonskasse på andreplass. Det er bare noen tiendeler som skiller oss fra å toppe listen over de offentlige virksomheter folk flest har høyest tillit til. Også vår egen årlige undersøkelse viser at vi har en kunde- og medlems-tilfredshet godt over gjennomsnittet. Men offentlig tjenestepensjon befinner seg i urolig farvann, og vi befinner oss i en vanskelig konkurransesituasjon.

Pensjonsreformen er ikke sluttført, og nye tjenestepensjonshybrider i privat sektor har aktualisert ønsker



80 %

Kostnader knyttet til produksjon av pensjoner utgjør vel 80% av vår totale kostnadsbase, og selv små effektivitetsendringer gir store utslag.

om nye alternativer og større fleksibilitet også i offentlig sektor. Store aktører som Storebrand og DNB Liv har dessuten valgt å trekke seg ut av det offentlige tjenstepensjonsmarkedet. Dette har svekket konkurransen i markedet, og konsekvensen på sikt kan bli høyere administrasjonskostnader for kundene.

### Betydelige stordriftsfordeler

Ytelsesbasert tjenstepensjon er et komplisert og ressurskrevende produkt både å forstå og å administrere. I dag utnytter SPK sine stordriftsfordeler og kan levere mer pensjon for pengene enn noen annen leverandør. Samfunnsøkonomisk har det stor betydning at vi opprettholder våre stordriftsfordeler, slik at vi bruker minst mulig av fellesskapets penger til å administrere de offentlige tjenstepensjonsordningene.

Redusert volum vil øke våre administrasjonskostnader. Regelendringer som kompliserer saksgangen, kan også øke våre kostnader. Dette er forhold vi ikke kan styre selv, og slik må det være for en forvaltningsbedrift.

Men vi må sørge for at vi følger beste praksis på alle de områdene vi selv kan styre. Planmessig, kontinuerlig forbedringsarbeid. Ett steg av gangen, slik vi jobbet i fjor.

Bare slik blir vi bedre. Og bare slik er vi robuste nok til å takle nye reformperioder og uforutsette utfordringer, når de dukker opp.

**Finn Melbø**

Administrerende direktør

# Viktige hendelser i 2013



## Januar

Banklovkomisjonens utredning «Pensjonslovene og folketrygdreformen 3» ble lagt frem.

Offentlig elektronisk postjournal kom på plass.

Vi lanserte Min side på spk.no, med mange nye muligheter for selvbetjening.

SPK-direktøren hadde debattinnlegg i VG for å rydde opp i feilaktige påstander i pensjonsdebatten.

## Februar

Pensjon og SPK på direkte-sendt fjernsyn. «God morgen Norge» hadde pensjon på sendeplanen en hel uke. Vår pensjonsekspert var i studio hele uken.

SPK ble foregangsetat i regjeringens satsning for å få unge mennesker i arbeid.

Det ble klart at høringsnotatet fra Arbeidsdepartementet om samordningsreglene for yngre årskull ble forsinket.

## Mars

Arbeidsminister Anniken Huitfeldt besøkte SPK. Hun ønsket blant annet å få bedre innsikt i administrasjonen av offentlig tjenestepensjon.



## April

Difi la ut sin nye rapport «Å lede digitale endringsprosjekter – hva er suksesskriteriene», der vårt Perform-prosjekt ble brukt som suksesshistorie.

Vi oppdaget feil i foreløpig skatteberegning for noen uførepensjonister. Alle fikk brev fra oss om feilen.

## Mai

Vi iverksatte fase to av SPKs interne kampanje for å styrke sikkerhetskulturen.

Altinn fikk ny teknisk plattform som vi måtte tilpasse oss. SPK satser på fellesløsninger og bruker for eksempel Altinn til innlogging til arbeidsgiverportalen.

SPK, Difi og Skattedirektoratet deltok i en paneldebatt om felles digitale løsninger på Digitaliseringskonferansen 2013.

## Juni

Arbeidsdepartementet fikk oversendt vårt forslag til ny strategisk plan.

Arbeidsdepartementet sendte ut forslag til endringer i regelverket for offentlig uførepensjon.



## Juli

Vi evaluerte vår justerte prismodell som ble innført fra nyttår. Evalueringen viste at modellen fungerer etter planen.

## August

Høringsfrist for forslaget om endring i uførepensjon. SPK startet arbeidet med å implementere nytt uføregelverk i vårt saksbehandlingssystem før høringsfristen gikk ut. Vi brukte erfaringene fra Perform-prosjektet, der vi også måtte begynne å bygge systemene før regelverket var klart.

Regjeringen innførte ulykkesforsikring for familiemedlemmer som flytter med embets- og tjenestemenn til tjenestested i utlandet. Vi fikk oppgaven med å administrere ordningen.

## September

Farmand-bronse til SPK i konkurransen om beste offentlige årsrapport.



## Oktober

Regjeringen la frem lovfor-slag om ny uførepensjon i offentlig sektor.

Robert Eriksson (Frp) ble utnevnt til arbeids- og sosialminister.

## November

Regjeringen bestemte å øke normrenten fra 1. mars 2014. Fra samme dato økte rentesatsen for lån i SPK til 2,716 % (for månedlig innbetalinger).

Den første helautomatiske alderspensjonen gikk gjennom saksbehandlingssystemene.

## Desember

Gallups omdømmeundersøkelse viser at SPK har et svært godt omdømme.

# Statens pensjonskasse i samfunnet

Statens pensjonskasse (SPK) forvalter pensjonsrettighetene til én million medlemmer på fellesskapets vegne. Statens pensjonskasse skal samtidig være en trygg, forutsigbar og kostnadseffektiv samarbeidspartner for våre kunder.

Dette er samfunnsoppdraget vi har fått fra Arbeids- og sosialdepartementet (Arbeidsdepartementet frem til 01.01.2014). Samfunnsoppdraget er nedfelt i lov om Statens pensjonskasse, og våre oppgaver defineres i det årlige tildelingsbrevet fra vårt eierdepartement. Tildelingsbrevet for 2013 inneholdt tre overordnede mål:

- Utbetale rett ytelse til rett tid.
- Sørge for at tjenester og informasjon er tilpasset brukernes behov.
- Sørge for sikker og effektiv drift og god gjennomføring av reformer.

**For våre medlemmer** betyr det at de får riktig utregnet pensjon og forsikringsytelser levert til riktig tid. SPK har også ansvar for å skape gode informasjonstjenester, slik at medlemmene får hjelp til å forstå sine egne rettigheter og valgmuligheter.

**For våre kunder** betyr det rett faktura til rett tid, og hjelp til å bruke fordelene ved medlemskap i SPK som et middel til å beholde verdifull arbeidskraft.

Våre kunder forventer at SPK leverer gode tjenester og er en profesjonell og konkurransedyktig aktør i pensjonsmarkedet.

**For staten** og vårt eierdepartement betyr det at SPK er en faglig rådgiver i pensjonsspørsmål og utnytter sine stordriftsfordeler til å levere gode tjenester til lavest mulig kostnad.

Utbetaling og endring av pensjoner krever samordning med folketrygden og andre pensjonsordninger. Folketrygden administreres av NAV. NAV er også vår «utbetalingsbank». Det betyr at det er NAV som utbetaler pensjonene fra oss.

Skal SPK levere, krever det at vi har et godt samarbeid med våre eksterne partnere.



# Dette tilbyr vi

## Statens pensjonskasse (SPK)



## Pensjon

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

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

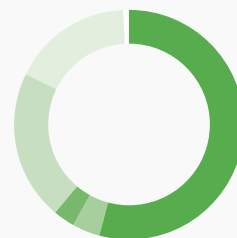
## Nøkkeltall 2013

Kunder og medlemmer		2013	2012	2011
Kunder i pensjonsordningen	Antall	1 600	1 600	1 600
Medlemmer*	Antall	1 022 000	1 005 000	990 000
Yrkesaktive medlemmer	Antall	294 000	291 000	288 000
Delvis yrkesaktive og delvis pensjonister	Antall	16 000	17 000	17 000
Pensjonister	Antall	246 000	236 000	229 000
Personer med rettighet fra tidligere arbeidsforhold**	Antall	466 000	461 000	456 000
<b>Tjenestepensjon</b>				
Opptjente pensjonsrettigheter	Mill.kroner	432 100	415 900	383 900
Pensjonspremie	Mill.kroner	13 800	12 300	11 400
Utbetalte pensjoner	Mill.kroner	22 800	21 800	21 100
<b>Lån</b>				
Utlånsportefølje	Mill.kroner	83 500	58 200	42 700
Søknader om boliglån	Antall	32 000	30 200	19 400
Lånekunder	Antall	74 900	57 300	46 800
<b>Personskadeforsikring</b>				
Premieinntekter	Mill.kroner	240	240	254
Utbetalte erstatninger yrkesskade	Mill.kroner	88	75	81
Utbetalte erstatninger gruppeliv	Mill.kroner	161	157	172
<b>Kapitalforvaltning</b>				
Fondsmidler i Apotekordningen	Mill.kroner	6 560	5 800	5 300
Årlig avkastning på fondsmidlene i Apotekordningen	Prosent	7,6	6,8	2,5
<b>Interne nøkkeltall</b>				
Årsverk	Antall	384	386	389
Driftskostnader	Mill.kroner	602	562	508
Lønnsandel av driftskostnader	Prosent	44	44	43
Lønn og sosiale kostnader per årsverk	Kroner	710 000	662 000	673 000

\*Inkluderer Pensjonsordningen for apotekvirksomheten

\*\*Arbeider ikke lenger i virksomhet knyttet til SPK, men har pensjonsrettigheter hos SPK (oppsatt rett).

## Tjenestepensjoner 2013



● Alderspensjon	152 000
● AFP	11 600
● Særalder/førtidspensjon	8 500
● Uførepensjon	58 700
● Ektefellepensjon	47 500
● Barnepensjon	2 200

Tallene viser antall pensjoner per 31.12.2013, ikke antall pensjonister. En person telles flere ganger hvis den for eksempel har både AFP og uførepensjon.

Antall alderspensjoner økte med 9,5 % fra 2012 til 2013, mens antall AFP- og uførepensjoner sank med henholdsvis 8 % og 4 % i forhold til 2012.

[Les mer på side 22](#)



### Personskade- forsikring

SPK forvalter forsikrings- og erstatningsordninger på vegne av staten.

### Lån

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

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

### Veiledning og informasjon

SPK tilbyr regnskapsmessige beregninger, samt pensjonsfaglig og juridisk kompetanse. SPK tilbyr kurs for å veilede kunder og medlemmer i pensjons-spørsmål.

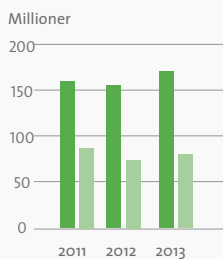
SPK har et særlig ansvar for å informere om pensjonsreformen og offentlig tjenestepensjon. spk.no er vår hovedkanal.

### Kapital- forvaltning

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

SPK beregner avkastning for fristilte SPK-kunder. Avkastningen benyttes i premieberegningen for disse kundene.

### Utbetalte erstatninger



- Gruppeliv
- Yrskeskade

SPK utbetalte samlet 88 millioner kroner i yrkesskadesaker og 161 millioner kroner i gruppeliv. 384 millioner kroner ble utbetalt til forsvarspersonell.

**Les mer på side 26**

### Utlånsrente

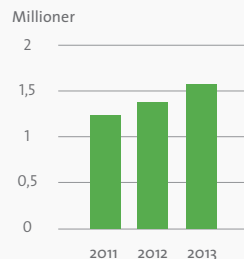
2,716 %

Rente forutsatt månedlig innbetaling. Gjelder fra 01.03.2014. I hele 2013 var renten 2,227 %.

Ved utgangen av 2013 hadde SPK 74 878 lånekunder. En økning på 30,6 %. Samlet utlånsportefølje økte med 43,5 % fra 58,2 til 83,5 milliarder kroner.

**Les mer på side 28**

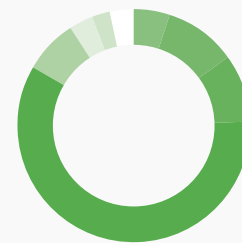
### Antall henvendelser



Vi bistø vårt eierdepartement med utredninger og analyser. Ca. 100 fristilte virksomheter og ca. 450 kommuner/fylkeskommuner fikk regnskapsfaglige leveranser. Vi holdt 254 kurs i hele Norge og fikk nesten 1,6 millioner henvendelser.

**Les mer på side 32**

### Allokering av midler



- Norske aksjeinvest. 5,1 %
- Utenlandske aksjeinvest. 10,1 %
- Eiendom 9,3 %
- Renter omløp 59,0 %
- Renter anlegg 7,6 %
- Utlån 3,3 %
- Hedgefond 2,4 %
- Kontanter 3,3 %

Fondsmidlene til POA utgjorde ca. 6,6 milliarder kroner ved utgangen av 2013. Verdijustert avkastning for 2013 ble 7,6 %. Ca. 100 fristilte SPK kunder fikk beregnet sin avkastning ut fra beregnet samlede midler på 31 milliarder kroner.

**Les mer på side 30**

# 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 1993–2002 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 virksomhetsstyring og kapitalforvaltning

Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole, med etterutdanning innen finans, strategi og ledelse. Kari Lund har variert erfaring innen økonomi, finans, markedsutvikling 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 i Statens pensjonskasse, og i november 2012 ble han IT-direktør.



**Lise Løwe**  
Direktør for kunde- og markedsområdet

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



**Ole M. Sørli**  
Direktør for forsikrings- og produktområdet

Utdannet siviløkonom fra Lunds universitet i Sverige. Ole M. Sørli har lang erfaring fra livsforsikringsbransjen, blant annet fra salg og forretningsutvikling som assisterende direktør i Storebrand livsforsikring. Han var i perioden 2004–2006 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 studie-sjef 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.



**Sol Daler Stafsnes**  
Direktør for kommunikasjonsområdet

Kommunikasjonsutdanning fra medielinja på Høgskulen i Volda i tillegg til medievitenskap og russisk fra Universitetet i Bergen. Sol Daler Stafsnes har lang erfaring fra kommunikasjonsområdet i Statens pensjonskasse, og har blant annet jobbet med pressehåndtering, PR og omdømme. Hun overtok som kommunikasjonsdirektør i januar 2013. Før hun begynte i Statens pensjonskasse jobbet hun blant annet for Sysselmannen på Svalbard.

## Slik jobber vi

Pensjon, forsikring, lån, kapitalforvaltning, rådgivning, kurs, informasjon ... Statens pensjonskasse (SPK) har et omfattende samfunnsoppdrag. Vi er avhengige av bred kompetanse og tett samarbeid mellom fag- og forretningsområdene.

Derfor er vi en linjeorganisasjon som jobber i matrisedimensjonen. Det betyr at vi har en tradisjonell linjeorganisasjon med fire forretningsområder og fire støtteområder.

Samtidig ser vi at leveransene våre er innom svært mange av forretnings- og støtteområdene, og vi er avhengige av gode, tverrgående prosesser. Dette er de tre sentrale prosessene:

### Kunde- og medlemsdataproessen

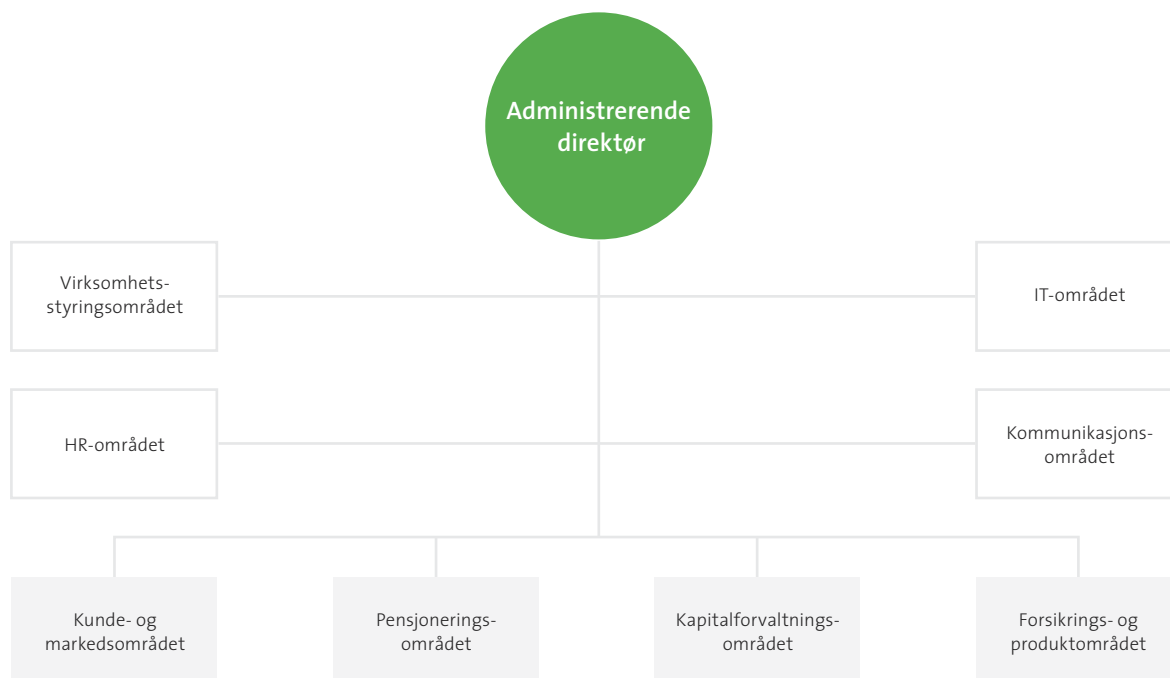
Starter med at arbeidsgiveren rapporterer den ansattes lønnsdata inn til oss. Leveransen er oppdaterte og korrekte lønns- og stillingsdata til bruk i de videre prosessene.

### Pensjoneringsprosessen

Starter med at arbeidsgiveren, eller medlemmet selv, sender oss melding om pensjonering. Leveransen er pensjonen pensjonistene får utbetalt.

### Premie- og oppgjørprosessen

Starter med at vi henter oppdaterte data fra de to foregående prosessene. Så beregner vi pensjonsrettigheter, premie, forpliktelser og forsikringsteknisk resultat. Leveransen er premiebudsjet, premievarsel, årsoppgjør og kontoutskrift fra oss.



## 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 i dag – ut over alderspensjon.

Får jobb hos en arbeidsgiver som er kunde i SPK



### Boliglån

Noen pensjonsordninger innebærer tilbud om boliglån. SPK tilbyr boliglån til gunstig rente.

Lånet kan gå til

- kjøp av bolig
- forskudd til ny bolig
- refinansiering
- oppussing
- skifteoppgjør (arv og skilsmisse)



### Yrkesskade

Yrkesskadeforsikring er obligatorisk for alle, men ytelsene og vilkårene varierer.



### Jobbskifte

Har du vært medlem av flere offentlige tjenestepensjonsordninger, vil en egen overføringsavtale sikre at de ulike periodene blir slått sammen. Går du over i det private, får du en såkalt oppsatt rett som tilsvarer verdien av opptjente pensjonsrettigheter så sant du har jobbet minst tre år i det offentlige.



### Etterlattepensjon

De fleste offentlige ordninger gir ektefelle og barn rett til en årlig etterlattepensjon. Barn får etterlattepensjon til de er 20 år, ektefeller får etterlattepensjon livet ut.

Et mindretall av private ordninger har innbakt etterlattepensjon.

Dersom du er tilknyttet SPKs gruppelivsordning, vil de etterlatte i tillegg få utbetalt et engangsbetrag.

## Mer enn alderspensjon

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

- Uførepensjon (samt betalingsfritak ved uførhet)
  - Ektefellepensjon
  - Barnpensjon
- > Etterlattepensjon

Noen inkluderer også

- Yrkesskadeforsikring
- Gruppelivsforsikring
- Boliglån

## Viktig forskjell

Reglene stiller krav til at også private ordninger skal ha premie- og innskuddsfritak ved uførhet. Men det er ikke krav om uførepensjon, ektefellepensjon og barnpensjon. De fleste tjenstepensjonene i privat sektor har ikke 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

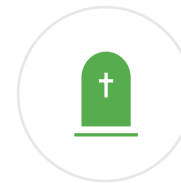
AFP i offentlig sektor er en solidarisk tidligpensjonsordning som gjør det mulig å gå av som 62-åring og få en pensjon det går an å leve av frem til alderspensjon kan tas ut.

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 etterlattepensjon livet ut.

De fleste private ordninger opphører ti år etter pensjonering og tilbyr ingen ektefellepensjon.



**100 %**  
av våre medlemmer har  
ektefelle- og barnepensjon innbakt  
i sine medlemsfordeler.

I 2013 utbetalte vi 2 200  
barnepensjoner. Barn og ektefeller  
har til sammen 67,8 milliarder kroner  
i oppsparte pensjonsrettigheter.

## Årets aktiviteter og resultater

I en forvaltningsbedrift er det ikke bunnlinjen som forteller hvilke verdier vi har skapt. I dette kapitlet presenterer vi vårt utvidede «resultatregnskap». Resultatene for 2013 viser at Statens pensjonskasse (SPK) nådde alle vesentlige krav og mål.

Vi er spesielt fornøyde med at kvaliteten på pensjonsutbetalingene er høyere og driften mer effektiv. I dette kapitlet redegjør vi for hvordan vi har prioritert, brukt ressursene og jobbet for å nå våre mål og for å bli stadig mer kostnadseffektive.

Vi presenterer ni «resultatregnskaper» som skal gi et dekkende bilde av SPKs samlede måloppnåelse. Pensjon, premie, personskadeforsikring, lån og kapitalforvaltning er våre fem viktigste tjenesteområder, hvor pensjon utgjør ca. 81 % av våre kostnader. I tillegg rapporterer vi på HR, betjening, sikkerhet og IT, fire områder som er sentrale for å realisere SPKs strategiske mål.

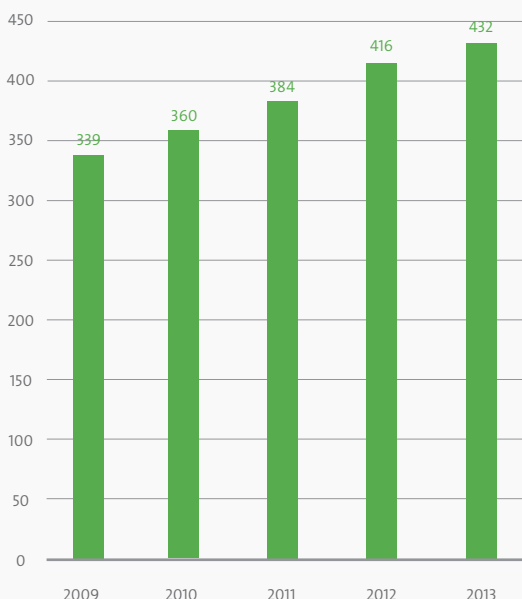
De enkelte «regnskapene» beskriver mål, resultater, utfordringer og satsinger. Den felles strukturen skal be-

skrive måloppnåelsen for rapporteringsåret, men også gi et godt bilde av viktige utfordringer, satsinger og tendenser som vil prege SPK de kommende årene.

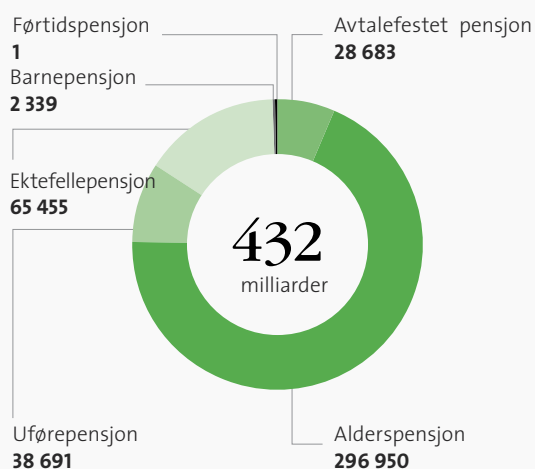
### Det store bildet – økende pensjonsforpliktelser

Store deler av årsrapporten handler om driften av SPK. Det store kostnadsbildet handler om utviklingen i pensjonsforpliktelsene, altså hvor mye det vil koste å innfri rettighetene til SPKs én million kunder. Mens driftskostnadene til SPK i 2013 var på i overkant av 600 millioner kroner, økte pensjonsforpliktelsene med 16 milliarder kroner, fra 416 til 432 milliarder, fra 2012 til 2013. Økningen skyldes primært en økning i grunnbeløpet og lønnsutviklingen hos våre medlemmer. Forhold SPK ikke kan påvirke.

Pensjonsforpliktelser 2009-2013



Opptjente rettigheter i 2013 fordelt på pensjonsprodukt i millioner kroner



## Resultatkrav i tildelingsbrevet

Oppgaver	Resultat 2011	Resultat 2012
<b>1. SPK skal utbetale rett ytelse til rett tid</b>		
<b>Kvalitet på beregning av nye pensjoner</b> Hver måned gjennomfører vi stikkprøvekontroller av et representativt utvalg av nye pensjonsutbetalinger for å se om beregningene er riktige. Resultatet er et snitt for de 12 siste månedene.	93,1 %	97,9 %
<b>Kvalitet i endringer av pensjonsutbetalinger</b> Resultat av stikkprøvekontroll på riktighet av endrede pensjoner beregnet som et snitt for de 12 siste månedene.	93,1 %	96,5 %
<b>Avskrivninger</b> De totale avskrivningene av for mye utbetalt pensjon, inkludert beregnede rentekostnader, skal ikke overstige 0,5 prosent av pensjonsutbetalingene.	0,2 %	0,3 %
<b>Rettidig utbetaling av nye pensjoner</b> Alle nye pensjoner skal utbetales fra første måned etter lønnsopphør. Dette gjelder både 100 % for nye alderspensjoner, 100 % nye uførepensjoner og 100 % nye etterlattpensjoner.	99,9 %	99,9 %
<b>Renteutbetalinger</b> Renteutbetalinger på grunn av for sen utbetaling av pensjoner skal ikke overstige 1,6 promille av pensjonsutbetalingene.	0,4 %	0,1 %
<b>Utbetaling av yrkesskadeerstatning</b> Minimum 85 % av yrkesskadeforsikringssakene skal utbetales innen 4 uker etter at nødvendig dokumentasjon er mottatt.	92,8 %	88 %
<b>Utbetaling av gruppelevnerstatning</b> Utbetaling skal skje innen 7 virkedager etter at nødvendig dokumentasjon foreligger.	5 brudd	3 brudd
<b>Behandlingstid nye boliglån</b> Alle søknader om boliglån skal behandles innen en måned.	à jour	à jour
<b>Behandlingstid for refinansiering av boliglån</b> Alle søknader om refinansiering av boliglån skal behandles innen 3 måneder.	Ikke à jour	4 md.
<b>2. SPK skal sørge for tjenester og informasjon tilpasset brukernes behov</b>		
Det skal gjennomføres halvårslige kontrollkjøringer mot NAV sitt pensjonsregister med hensyn til oppsatte pensjonsrettigheter (uføre)	Ikke à jour	à jour
SPK skal sikre god driftsstabilitet i sine kjernesystemer	à jour	à jour
SPK skal legge til rette for større grad av selvbetjening	à jour	à jour
Skriftlige henvendelser skal besvares innen gitt frist	à jour	à jour
SPK skal gjennomføre årlige kunde- og medlemsundersøkelser	à jour	à jour
<b>3. SPK skal sørge for effektiv drift og gjennomføring av reformer</b>		
Forsikringstekniske oppgjør per 31.12.2013 skal gjennomføres	Disse kravene skifter fra år til år	
Premiesatser for 2013 skal sendes medlemsvirksomhetene		
SPK skal nå et driftsresultat på -15,834 million kroner		



Krav 2013	Resultat året 2013	Kommentarer
> 96 %	97,5 %	● Stikkprøvekontroller viste at 97,5 % av alle nye pensjoner var riktig beregnet. Noe som er godt over kravet på 96 %. Se pensjonsregnskapet side 24.
> 94 %	97,5 %	● 97,3 % av alle endrede pensjoner var riktige ved utgangen av 2. tertial. Resultatet bedret seg ytterligere mot slutten av året, og gjennomsnitt for hele 2013 ble 97,5 %. Det høyeste vi har målt noen gang. Se pensjonsregnskapet side 24.
< 0,5 %	0,3 %	● SPK ligger godt innenfor kravet. De totale avskrivninger er på 60,5 millioner kroner.
100 %	99,9 %	● Det var 8 brudd på utbetalingsgarantien i 2013, en nedgang fra 18 brudd i 2012. Totalt utbetalte vi 19 554 nye pensjoner i 2013. Se pensjonsregnskapet side 24.
< 1,6 ‰	0,5 ‰	● Snitt siste 12 måneder er 0,05 %, slik at vi er langt under kravet. Renteutbetalinger var på 10,4 millioner kroner.
> 85 %	98 %	● Resultatet her er bedre enn noen gang, og en økning på hele 11 % fra 2012, og langt over kravet på 85 %. Se personskadeforsikringsregnskapet side 28.
7 dager	3 brudd	● Det har vært totalt 3 brudd på utbetalingsgarantien i 2013, tilsvarende som i 2012. 3 brudd betyr at 98,5 % av årets 203 saker ble utbetalt innen fristen. Gjennomsnittlig behandlingstid var 4,5 virkedager. Se pensjonsregnskapet side 24.
< 1 md.	à jour	● SPK har en gjennomsnittlig behandlingstid på 20 dager for nye boliglån, og behandler dermed innenfor fristen på lik linje som i 2012. Se lånerregnskapet på side 30.
< 3 md.	à jour	● SPK har en gjennomsnittlig behandlingstid på 90 dager for refinansiering av boliglån, og det er i henhold til kravet. På grunn av stor økning i antall søknader om refinansiering av boliglån i 2012, ble fristen endret fra 1 måned til 5 måneder i 2012, mens kravet ble redusert til 3 måneder for 2013.
	à jour	●
Tilsv 2012	à jour	●
	à jour	●
< 4 uker		● Med skriftlige henvendelser menes både brev og e-post. Vi arbeider med nye rutiner for e-postbesvarelser. Se betjeningsregnskapet side 34.
	à jour	● Vi gjennomførte vår årlige undersøkelse som viste en kundetilfredshet på 69 % og en medlemstilfredshet på 64 %. Begge resultatene er bedre enn fjorårets - og svært gode sammenlignet med tilsvarende virksomheter.
innen 1.6.13		●
innen 1.6.13		●
-15,834 mill kr		●

## Satsningsområder og andre føringer fra tildelingsbrevet

Punkt	Oppgaver	Status	Resultater og kommentarer
1.1.1	<p><b>Langsiktig og strategisk styring</b> SPK skal utarbeide en langsiktig strategiplan som omfatter gevinstmuligheter både med hensyn til kostnadseffektiv drift og god kvalitet. Planen skal inngå i den strategiske dialogen med departementet.</p>	●	SPKs strategiplan for perioden 2014–2016 ble overlevert Arbeids- og sosialdepartementet innen fristen 01.07. Arbeidet følges opp videre i styringsdialogen mellom departementet og SPK.
1.1.2	<p><b>Justering av økonomimodell</b> SPK skal vurdere virkningen av ny modell for prising av SPKs tjenester og foreslå plan for årlig justering av økonomimodellen.</p>	●	<p>Evaluering av den justerte stykkprismodellen ble overlevert departementet innen fristen 01.06.</p> <p>Gjennom 2013 har vi sett at modellen har gitt den forventede økte stabilitet, forutsigbarhet og transparens i inntektsstrømmen.</p>
1.1.3	<p><b>God kvalitet på pensjonsutbetalingene</b> SPK skal justere kvalitetskontroll for å sikre rett pensjon til rett tid (hovedkrav). SPK skal følge opp sin plan for feilretting, som ble lagt frem for departementet i 2012.</p> <p>Feilretting bør gjennomføres i lys av en kost/nyttevurdering.</p>	●	<p>De avtalte justeringer av metodikken for kvalitetskontrollen er gjennomført fra januar 2013, og kost/nytte-perspektivet er ivarettatt.</p> <p>Kvaliteten har vært stabil over kravene i tildelingsbrevet i flere rapporteringsperioder, og totalt sett er årets resultat det beste noensinne. Opplæring, fokus og kontinuerlig forbedring har gitt gode resultater. Se Pensjonsregnskapet på side 24.</p>
1.1.4	<p><b>Nytt regelverk for uføre og nye samordningsregler for yngre årskull</b> SPK skal utarbeide tilstrekkelig planverk for begge ordningene og utarbeide gode beslutningsgrunnlag for departementet.</p> <p>Planlagt iverksettelsesdato for ny uførepensjon er 01.01.2015, mens planlagt iverksettelsesdato for nye samordningsregler for yngre årskull ligger noe frem i tid.</p> <p>SPK skal samarbeide med andre relevante aktører, herunder Arbeids- og velferdsdirektoratet.</p>	●	<p>Et eget styringsdokument for SPKs uførereformprosjekt er utarbeidet og oversendt departementet. Det foreligger et detaljert internt planverk for prosjektet. Planverk for arbeidet med yngre årskull er utsatt i påvente av nærmere avklaringer fra departementet.</p> <p>Det er tett dialog mellom departementet og SPK for å sikre at SPK bidrar til at departementet kan fatte gode beslutninger med hensyn til regelverksutviklingen og gjennomføringen av reformen.</p> <p>SPK påbegynte implementering av nytt uføreregelverk i våre systemer og rutiner tidlig i 2013 for å rekke iverksettelsesdato 01.01.2015. Prosjektet har fremdrift som forventet, men det er sterke avhengigheter til regelverket som per februar 2014 fortsatt ikke er endelig besluttet. Se også side 48.</p> <p>SPK har opprettet god dialog med Arbeids- og velferdsetaten, KLP og andre relevante aktører.</p>
1.1.5	<p><b>Premiegruppering</b> Redegjøre for oppfølging av arbeidet med gjennomgangen av dagens premiesystem, og eventuelt bistå departementet i det videre arbeid med oppfølging av rapporten.</p>	●	<p>SPK leverte rapport på premiegruppering 01.12.2012 med forslag til nye premiegrupper. Målsetningen er et forenklet og fremtidsrettet premiesystem. SPK har hatt gjennomgang av rapporten med departementet.</p> <p>Det er planlagt at «ny» premiegruppering skal utvikles som en del av vårt premie- og oppgjørsprosjekt. (PROFF prosjektet).</p> <p>Se Premieregnskapet på side 26.</p>
1.1.6	<p><b>Oppfølging av kundegrupper og hendelsesbasert premie</b> SPK skal legge grunnlag for korrekt og effektiv hendelsesbasert premiefakturerings for alle kundegrupper. Tertialrapportene for 2013 skal inneholde rapporter om fremdriften i dette arbeidet – inkludert utfordrings- og risikobilde av premieberegningprosessen.</p>	●	<p>Utviklingsarbeidet med hendelsesbasert premie er organisert i PROFF prosjektet. Prosjektet har i 2013 gjennomført alle planlagte aktiviteter. Men «Pakking av hendelser» ble utsatt til desember 2013 på grunn av omprioriteringer hos vår systemleverandør. Prosjektledelsen er styrket i 3. tertial. Prosjektet skal i henhold til plan starte opp med pilot i 2014.</p>

Punkt	Oppgaver	Status	Resultater og kommentarer
1.1.7	<p><b>Retningslinjer til forskrift om § 18 i lov om SPK</b>            Departementet tar sikte på at retningslinjer til forskrift til § 18 i SPK-loven skal iverksettes i 2013. SPK skal utarbeide nødvendig systemstøtte og implementere retningslinjene i 2013. SPK skal rapportere om status i tertialrapportene i 2013.</p>	●	<p>Utviklingsarbeidet for å understøtte ny forskrift og retningslinjer til § 18 er organisert i PROFF-prosjektet. Dette arbeidet påbegynnes først når forskriften vedtas. Men løsningen for systemtilpasningen er skissert og kostnadsestimert, og SPK er klar for oppstart. Implementert løsning innen 01.01.2015 er direkte avhengig av beslutningstidspunkt for forskriften.</p>
1.1.8	<p><b>Oppdatert styringsgrunnlag SPK</b>            Departementet ber om at SPK bistår dem i oppdatering av styringsgrunnlaget for SPK. Dette gjelder spesielt gjennomgang av lovverk og instruks. På grunnlag av endringer i overordnet styringsgrunnlag skal SPK justere egne økonomiinstruks mv.</p>	●	<p>SPK har støttet departementet i arbeidet med revidert «Instruks om virksomhets- og økonomistyring for SPK», som ble fastsatt 02.01.2014</p> <p>SPK følger opp revideringene i arbeidet med interne retningslinjer i 2014.</p>
1.1.9	<p><b>Rådgivnings- og utredningsstøtte</b>            SPK skal bidra med beregningsstøtte i forbindelse med tariffoppgjøret og trygdeoppgjøret – og ved endringer av pensjonsregelverket.</p> <p>Det er viktig at SPK beregner både langsiktige og kortsiktige kostnader, i tillegg til eventuelle endringer i beregnet kapital (pensjonsgjeld).</p> <p>SPK blir også bedt om rådgivnings- og utredningsstøtte.</p> <p>Kostnader ved endringer som medfører økt premie- og kapitalbehov må fremmes så tidlig som mulig, slik at disse kan inkluderes i den årlige budsjettprosessen.</p>	●	<p>SPK har bistått departementet i flere utredningsoppgaver i 2013. Det største omfanget har vært beregningsstøtte knyttet til nytt uføregelverk. Leveransene er utført i henhold til avtalte frister og kvalitet.</p>
1.1.10	<p><b>Oppfølging av saker fra Riksrevisjonen</b>            AD legger til grunn at SPK følger opp Riksrevisjonens merknader som fremgår av Dokument nr. 1 for budsjettåret 2011, jf. også kontroll- og konstitusjonskomiteens merknader i sin innstilling.</p> <p>Det skal i hver tertialrapport rapporteres om status og oppfølging av revisjonsmerknadene.</p> <p>For alle revisjonsmerknadene skal det informeres om når merknadene antas løst.</p>	●	<p>Riksrevisjonen ga en ren revisjonsberetning for 2012 både for SPK Forsikring og SPK Forvaltning.</p> <p>Riksrevisjonens dokument nr. 1 (2012-2013) for regnskapsåret 2011 hadde en merknad om avstemming av utbetalingstransaksjoner mot NAV. SPK leverte ny funksjonalitet i mai 2013, noe som medførte at mange gamle avvik kunne ferdigstilles. Arbeidet med opprydding av avvik fortsatte utover 2013.</p> <p>Det manuelle arbeidet med å løse og ferdigstille saker som er generert av tidligere avstemmingsavvik, er i stor grad fullført. Nye avvik håndteres fortløpende som en del av arbeidet i linjen.</p> <p>Videre er det nedsatt en kompetansegruppe på tvers i SPK som skal jobbe med å analysere årsaker til at avvik kan fremkomme i regnskapet mellom NAV og SPK.</p>
1.1.11	<p><b>Risikovurderinger om svindel av ytelser fra SPK</b>            Departementet ber om at SPK gir en vurdering av risiko for svindel av utbetalinger av ytelser som SPK forvalter.</p> <p>Departementet ber om at det foreligger en risikovurdering av svindel av ytelser samtidig med 2. tertialrapport 2013.</p>	●	<p>Dette ble redegjort for som vedlegg til 2. tertialrapport 2013.</p> <p>Samlet risiko anses å være lav. Vi vurderer ingen av de identifiserte risikoene knyttet til svindel til å kunne medføre alvorlige økonomiske konsekvenser for SPK.</p> <p>Se kapittel IV «Styring og kontroll» side 43.</p>

## Satsningsområder og andre føringer fra tildelingsbrevet (fortsetter)

Punkt	Oppgaver	Resultater og kommentarer
3.2	<p><b>Økonomistyring</b> SPK skal videreutvikle og organisere de administrative og økonomiske rutinene, slik at de til enhver tid er tilpasset arbeidsoppgavene og utfordringene i SPK.</p> <p>SPK skal følge reglement for økonomistyring i staten.</p>	Se kapittel IV; Styring og kontroll, side 43.
3.2.1	<p><b>Innføring av ny standard kontoplan for statlige virksomheter</b></p>	SPK har gjennom andre halvår 2013 gjennomført en full reimplementering av sitt økonomisystem slik at innrapporteringen til statsbudsjettet kan gjøres i henhold til R102/2012 fra og med 14.02.2014.
3.3	<p><b>Leie av lokaler for SPK</b> SPK skal i 2. tertialrapport redegjøre for samlet kostnadsbilde for flyttingen, og årlige leieutgifter skal også fremgå.</p>	<p>SPK leier i dag hovedlokaler på Frøen og et mindre lokale på Majorstuen. I februar 2012 inngikk SPK avtale med Norwegian Property om leie av nye lokaler i Drammensveien 134 på Skøyen. Utbygger rapporterer at byggingen er etter plan per 31.12.2013. Planlagt innflytting for SPK er i løpet av april 2015.</p> <p>«Prosjekt Skøyen» har i 2013 utarbeidet planløsning for de to etasjene som SPK skal leie, samt kjellerarealet. Arbeidet involverer alle ledd i organisasjonen, og fagforeningene. Prosjektet er i rute i følge fremdriftsplan.</p> <p>Samlet kostnadsbilde for selve flyttingen er på 30 millioner kroner, og de årlige leieutgiftene er estimert til 26 millioner kroner.</p>
3.5	<p><b>Investeringsprogrammer under kap. 2470, post 45</b> AD ber om at det utarbeides en oversikt over prioriterte investeringsprogrammer for perioden 2013 og 2014, og et oppdatert investeringsbudsjett for samme perioden.</p> <p>Forutsetter at både prosjektkostnader og planlagt investeringsramme for aktiverbare investeringer kommer klart frem.</p>	<p>SPK har oversendt oversikt over prioriterte investeringsprogrammer med kostnader for 2013 og 2014 til ASD 01.05.2012 og 01.05.2013. Investeringsrammen for 2013 var 50 millioner kroner, hvorav ca. 37 millioner er brukt i investeringsprogrammet, og 13 på øvrige driftstiltak som blant annet investeringer i IT-utstyr. Se IT-regnskapet side 40.</p> <p>Hensikten med SPKs investeringsprogram har i 2013 vært å håndtere pensjonsreformen, legge om premiemodellen, styrke effektiviteten i våre viktigste forretningsprosesser og samtidig øke kunde- og medlemstilfredsheten.</p>
3.6	<p><b>Risikostyring og internkontroll</b> SPK skal foreta en overordnet risikovurdering knyttet til SPKs mål (i tertialrapportene). Endringer i risikovurderingen skal være et fast tema i styringsdialogen</p>	<p>Risikokartlegginger i 2013 viser at utfordringene knyttet til premieberegning/-fakturering og nytt uføreregelverk representerer de største risikoene. SPK er godt i gang med en rekke tiltak for å redusere risikoen for premieberegning. Den tekniske tilpasningen til nytt uføreregelverk er godt i gang, i tett dialog med departementet.</p> <p>Se kapittel IV «Styring og kontroll» side 43. For mer informasjon om utfordringer knyttet til innføringen av nytt uføreregelverk, se pensjonsregnskapet side 22.</p>
3.7	<p><b>Sikkerhet og beredskap</b> SPK skal ivareta sitt ansvar innenfor samfunnssikkerhet og beredskap.</p>	<p>I vedlegg til 2. tertialrapport ble det redegjort for sikkerhetsstanden i SPK, herunder gjennomførte øvelser og resultater av disse.</p> <p>Se sikkerhetsregnskapet side 38.</p>

Punkt	Oppgaver	Resultater og kommentarer
3.8.1	<p><b>Arbeidserfaring for unge med nedsatt funksjonsevne</b></p> <p>IA-avtalen krever at deltakende virksomheter skal forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnær- vær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. SPK skal sette et resultatmål for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne og redegjøre i årsrapport for resultatoppnåelse og de aktiviteter som er iverksatt for å oppnå målet.</p> <p>Statens pensjonskasse skal tilby minst 11 praksisplasser til personer med nedsatt funksjonsevne, og ha særskilt fokus på unge. Resultatoppnåelsen og de aktiviteter som støtter opp om arbeidet rapporteres tertialt.</p>	<p>I september 2012 fikk SPK en forespørsel fra Arbeidsdepartementet om å være foregangsetat for regjeringens jobbstrategi. Konsekvensen for SPK er at vi har økt måltallet for antall praksisplasser, samt at det er større fokus på å få inn praksiskandidater under 30 år.</p> <p>I 2013 hadde vi 13 personer i praksisplasser i ulike områder i SPK.</p> <p>SPK har utarbeidet skriftlige rutiner for mottak og oppfølging av personer i praksisplasser.</p>

## Redegjørelse for ressursbruk

I dag har Statens pensjonskasse (SPK) en administrasjonskostnad på 0,12 %. Det er lavest i markedet og basert på dagens stordriftsfordel. Vi har greid å bremse kostnadsøkningen vi har hatt i forbindelse med pensjonsreformen.

Administrasjonskostnadene er en viktig konkurransefaktor i pensjonsmarkedet. For å sammenligne ulike aktører i bransjen, beregnes pensjonsrelaterte administrasjonskostnader som andel av totale pensjonsforpliktelser (premiereserve), og det gir en prosent som indikerer kostnadsnivå. For SPK er denne indikatoren beregnet til å være i underkant av 0,12 % for 2013.

SPK-ordningen er ikke direkte sammenlignbar med livselskapene i markedet. Kostnadene knyttet til kapitalforvaltning og salg, er for eksempel ikke sammenlignbare. Når vi justerer for dette, ligger vår kostnadsprosent likevel lavere enn andre aktører i bransjen. Det skyldes i stor grad at vi har klart å utnytte en stordriftsfordel, gjennom et høyt antall medlemmer og samlede forpliktelser på hele 432 milliarder kroner.

Pensjonsbransjen er preget av store skalafordeler. Det kreves store grunninvesteringer i blant annet systemløsninger og kompetanse for å kunne levere tjenestene på en kvalitetsmessig god og effektiv måte. For å holde enhetskostnadene lave, er det derfor nødvendig med et høyt volum av aktive medlemmer.

### Kostnader per produktområde

SPK tilbyr flere ulike tjenester. Pensjon, med tilleggende tjenester er vårt hovedprodukt, mens boliglån, administrasjon av personskade og gruppeliv er andre oppgaver SPK håndterer.

### Redusert der det betyr mest

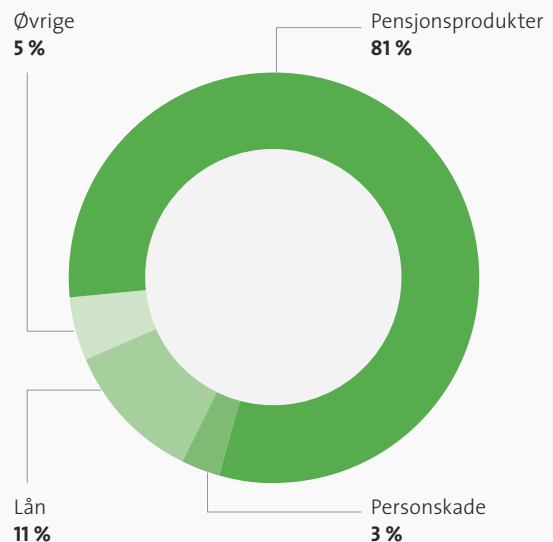
SPK har jobbet kontinuerlig med å effektivisere saksbehandlingen av pensjoner, og med å stabilisere kvaliteten i saksbehandlingen på det nivået som departementet har fastsatt. Vi har jobbet med å standardisere våre arbeidsprosesser og automatisere så mye som mulig. Grunnlaget for dette ble lagt gjennom de store systeminvesteringene i Performprosjektet.

Vi hadde for eksempel vår første helautomatiske alderspensjonering høsten 2013. Det vil si at hele saksbehandlingen, helt fra en pensjonsmelding ble sendt inn til den lå klar til utbetaling, var automatisert.

Pensjoneringsområdet er det forretningsområdet som produserer pensjoner. Det betyr at selv små effektivitetstiltak kan gi utslag, og det er naturlig å følge ekstra nøye med på utviklingen nettopp i dette forretningsområdet.

### Vår kostnadssammensetning er slik

Kostnader knyttet til SPKs hovedprodukt utgjør vel 81 % av vår totale kostnadsbase. Leveransene er rettet mot pensjonsmottakerne: «rett pensjon til rett tid», og mot arbeidsgiverne: «korrekt premie til rett tid». Grovt vurdert benytter vi to tredjedeler av kostnadene på førstnevnte og en tredjedel på sistnevnte.



### Mer pensjon per ansatt

Hoveddriveren for produksjonen er antall pensjonister. Vi har derfor valgt å se på utviklingen i antall pensjoner, samt forholdet mellom antall pensjoner og antall ansatte i pensjoneringsområdet, som et uttrykk for effektivitet og automatiseringsgrad.

Målinger vi har foretatt viser at antallet pensjoner per saksbehandler har økt fra ca. 1930 i januar 2013 til 2156 ved utgangen av året.

### Flere lån per ansatt

Et annet eksempel er fra lån. Boliglånsordningen har vært svært attraktiv de siste årene, som følge av fordelaktig rente i forhold til markedet for øvrig. Volumøkningen medfører at SPK bruker mer ressurser på saksbehandling av lånesøknader, oppfølging av løpende lån og informasjon til lånekundene. I 2013 passerte ressursbruken knyttet til låneordningen 10 % av samlede kostnader i SPK. Personalkostnader fordelt på egne ansatte og kjøpte tjenester er de viktigste kostnadsartene.

Men av regnskapet for SPK Forvaltning ser vi at kostnadene til administrasjon av låneordningen ikke økte i takt med økningen i antall lånesøknader og antall behandlede saker.

Vi har økt andelen av ekstern saksbehandling, men om vi ser på den interne behandlingen av lånesaker, har vi hatt en effektivitetsøkning per medarbeider på ca. 3 % målt mot 2012 og 42 % målt mot 2008. Se mer om dette i låneregnskapet på side 30.

### Prosjekter

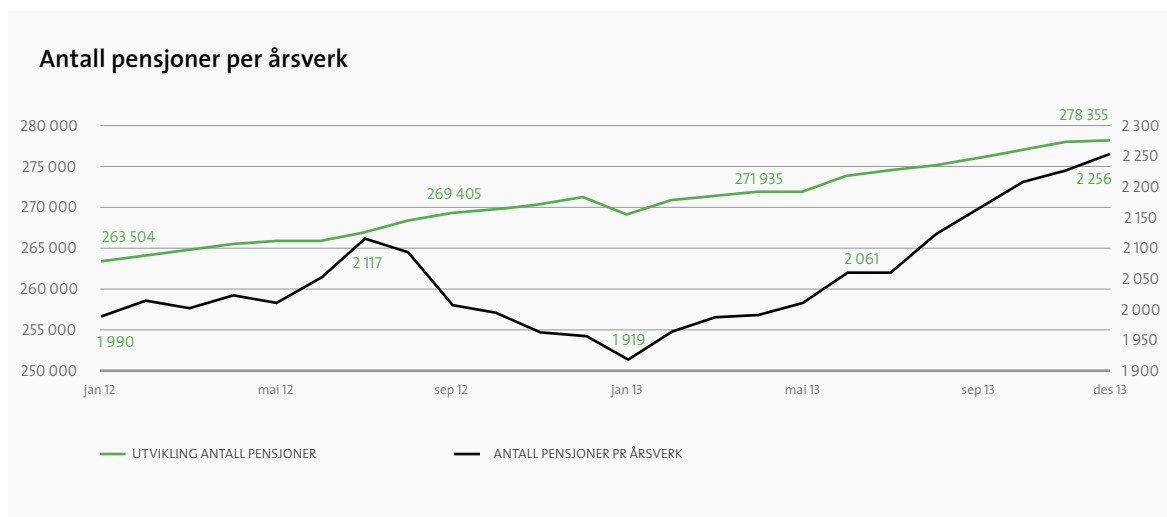
I 2013 har SPK hatt utviklingsprosjekter og investeringer for totalt 52 millioner kroner, i tillegg til systemforvaltningstiltak på tilsvarende beløp – 52 millioner kroner. Alt i alt har vi gjennomført ca. 30 større og mindre utviklingstiltak, men mesteparten av våre prosjektressurser har vært brukt til de største prosjektene:

- Pensjonsreform II, som er et prosjekt for å implementere nytt utføregelverk i våre systemer og rutiner, slik at vi er klare til iverksettelsesdatoen 01.01.2015.
- Proff-prosjektet, som går ut på å etablere nye systemløsninger for vår premie- og oppgjørsprosess.
- Innføring av ny statlig kontoplan med ny økonomi/regnskapsløsning.
- Prosjekt Skøyen, som står for planlegging og utforming av nye lokaler på Skøyen, og som sammen med HR-området skal forberede organisasjonen på å utnytte de utviklingsmulighetene som ligger i hele flytteprosessen.

Alle disse større prosjektene videreføres i 2014.

### Særlig ressurskrevende hendelse

Den 18. juni 2012 endret Forsvarsdepartementet forskriften om kompensasjonsordningen for forsvarspersonell som har fått psykiske senskader som følge av tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. De aller fleste som har fått innvilget kompensasjon etter «35 G-ordningen» har derfor søkt om gjenopptak og vurdering etter den nye «65 G-ordningen». Det har medført stor økning i saksmengden for forsikringsavdelingen og har tatt mye av avdelingens ressurser i 2013. Dette kan du også lese om på side 28.



# Pensjon

I 2013 var kvaliteten på pensjonsutbetalinger høyere enn noensinne, og vi ser nå fruktene av et målrettet arbeid med opplæring og kontinuerlig forbedring. Det er vi fornøyde med. Samtidig ruster vi oss for neste fase i pensjonsreformen.

## ► Mål og strategi

Statens pensjonskasse (SPK) 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 kroner eller mer i måneden. Identifiserte feil blir normalt rettet opp i utbetalingen måneden etter. Fordi det er svært mange data og beregninger som skal stemme, er 100 % korrekte beregninger ikke et realistisk mål. Derfor stiller vårt eierdepartement krav om at 96 % av de nye pensjonene skal være riktige ved første gangs utbetaling.

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

Et sentralt mål i SPKs virksomhetsstrategi er kontinuerlig forbedring med mål om årlig effektivisering gjennom økt maskinell støtte og automatisering i saksbehandlingen, standardisering og elektronisk datautveksling. Pensjoneringsprosessen vår skal bli enda mer kostnadseffektiv de kommende årene. Blant annet skal vi klare å håndtere et økende antall pensjonister uten å øke bemanningen.

## ► Resultater

I 2013 viste stikkprøvekontroller at 97,5 % av de nye pensjonene var korrekt beregnet, det vil si 1,5 prosentpoeng over målkravet på 96 %.

Stikkprøvekontrollen av endrede pensjoner viste en rettprosent på 97,5 %, som er 3,5 prosentpoeng over målkravet på 94 %. Totalt sett er dette det beste resultatet vi har oppnådd. Årsakene til det gode resultatet er kontinuerlig fokus sammen med opplæring/oppfriskning av nye regler og lav turnover på saksbehandlerne. I tillegg har rutiner blitt forbedret, og vi fortsetter med å videreutvikle vårt saksbehandlersystem.

I 2013 satte SPK i gang 19 554 nye pensjoner. Av disse var det kun 8 som ikke fikk utbetalt pensjon til rett tid. Det betyr at 99,9 % fikk sin pensjon innen fristen.

Vi har jobbet med å forbedre og standardisere prosesser og rutiner for å etablere «beste praksis». I 2013 har vi hatt fokus på saker som har passert interne frister. Vi har hatt en positiv utvikling med en reduksjon av antall saker over slike frister på ca. 10 %.

Høsten 2013 behandlet vi den første helautomatiske alderspensjonen uten noen form for manuell saksbehandling.

## ► Utfordringer og risiko

Pensjoneringsrådet kartlegger og vurderer risiko gjennom hele året, med en større, årlig risikovurdering. Hovedrisikoen er knyttet til dataflyt, datasystemer og driftssikkerhet. I sin ytterste konsekvens kan dette føre til feil ytelse eller utbetaling på feil tidspunkt. Risikoen er vurdert som lav.

Andre del av pensjonsreformen er i full gang. Til tross for at det er kort tid til nytt uføreregelverk skal tas i

bruk, er de nye forskriftene tilknyttet regelverk fortsatt ikke vedtatt, og flere sentrale beslutninger mangler. Det øker risikoen for at SPK ikke skal klare å implementere nytt regelverk og sette det i verk innen 01.01.2015, når det nye regelverket trer i kraft. SPK trenger 18 måneder for å implementere nytt regelverk. Det har derfor stor betydning at avklaringen kommer tidlig nok, og at SPK har tett og god dialog med departementet.



SPK har i 2013 foretatt en særskilt evaluering av risikoen for svindel av ytelser. Samlet risiko anses å være lav. Vi gjennomførte et kontrolltiltak knyttet til de av våre pensjonister som ikke har en ytelse i folketrygden, og som

bor i utlandet. Vi sendte ut brev der pensjonistene ble bedt om å bekrefte at de fortsatt var i live (leveattest). I de tilfeller der vi ikke fikk svar, ble pensjonen stoppet. Det resulterte i flere tilbakemeldinger.

## ► Satsninger og tendenser

Våre hovedsatsninger på lang sikt er standardisering, automatisering, og elektronisk datautveksling for å gjøre pensjoneringsprosessen enda mer kostnadseffektiv. I 2014 vil vi analysere uføreprosessen, og spesielt bruk av legeerklæringer, med sikte på å fastslå om det er behov for tiltak for å ytterligere redusere risiko knyttet til misbruk.

Vi mener at det er et stort forbedringspotensial i å videreutvikle og forbedre våre eksisterende flyt- og arbeidsprosesser. Vårt satsningsområde på kort sikt vil være kontinuerlig forbedring innenfor daglig drift. Vi har derfor definert prosesser og roller, samt etablert en håndbok for forbedringsarbeid og en portal der tiltak meldes inn, systematiseres og følges opp.

Prosesser og rutiner skal gjennomgås og standardiseres slik at vi etablerer «beste praksis». Vi planlegger å videreutvikle vårt oppslagsverktøy for saksbehandlere slik at det blir mer helhetlig, oversiktlig og brukervennlig. Vi vil også vurdere å ta i bruk nye verktøy og portaler.

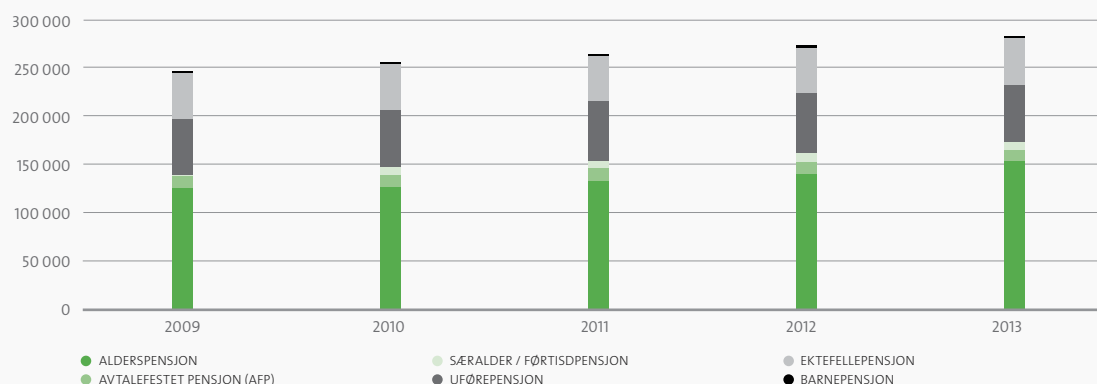
Standardisering og beste praksis er forutsetninger for å kunne automatisere vårt saksbehandlingssystem videre. Vi arbeider med å lage en automatiseringsplan. Vi må legge vekt på kost/nytte, volum samt kontroll og overvåking når vi planlegger både automatiseringsgrad og hvilke områder/produkter som skal prioriteres.

Vi arbeider også for å få til elektronisk mottak, produksjon og distribusjon av alle typer dokumenter. Dette vil bidra til kostnadsbesparelser, bedre informasjonssikkerhet og effektivisering av saksbehandlingen. Vi planlegger for å oppfylle de krav og rammebetingelser som foreligger i digitaliseringsrundskrivet. I løpet av 2015 skal vi være en del av en pilot for å teste ut distribusjon til sikker digital postkasse, med Difis løsning.

Uførepensjon vil få stor oppmerksomhet i 2014 og 2015. Og pensjonsreformen fortsetter også etter dette. Nytt samordningsregelverk er kun vedtatt for de som er født i 1953 eller før. De som er født i 1954 eller senere har svært forskjellige opptjeningsmodeller i offentlig tjenstepensjon og folketrygden. Disse modellene er mer krevende å samordne.

I 2016 kan 1954-kullet ta ut pensjon, og de må ha tilgang til informasjon i god tid før dette for å kunne ta kvalifiserte valg. Som en overgangsordning har årskullene frem til 1958 en individuell garanti på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget etter levealdersjustering, men yngre årskull kan fortsatt ikke få beregnet sin pensjon. Det er heller ikke klart om det vil bli endringer i ektefelle- og barnpensjon som følge av pensjonsreformen.

Antall pensjoner



## Premie

Premieinntektene for 2013 var på 13.8 milliarder kroner. Det er en økning på 12 % fra 2012, som er en noe høyere vekst enn foregående år. Hovedårsaken til høyere premievekst er lavt rentenivå, høy lønnsvekst og innfasing av ny dødelighetstariff som følge av økt levealder i befolkningen.

### ► Mål og strategi

Omtrent 1 000 av våre 1 600 kunder betaler premie. SPK-ordningen skiller seg fra øvrige tjenestepensjonsordninger ved at den ikke er fondert, men har en statsgaranti. For SPKs fristilte kunder beregner vi premie basert på aktuarielle prinsipper og en beregnet avkastning. Størrelsen på premien varierer betydelig fra kunde til kunde som følge av at kundene tar individuelle investeringsvalg samt virksomhetsspesifikke faktorer som for eksempel lønnsnivå, pensjoneringsalder, kjønns- og alderssammensetning og stillingsendringer.

Hovedmålet er rett premie og faktura til rett tid. Det innebærer at premieprosessen med beregning av pre-

miesatser, innspill til premiebudsjet og premiefakturer for kunden skal leveres til riktig tid og være enkle å forstå. I en periode med regelverksendringer har dette vært krevende.

To viktige mål for SPK er utvikling av systemløsning for premieberegning av ny uførepensjon (pensjonsreform II) og for innføring av hendelsesbasert premie.

For å levere høyere kvalitet og mer effektive prosesser, har SPK i 2013 hatt fokus på forenkling og effektivisering av premiefaktureringen.

### ► Resultater

SPK har i 2013 levert faktura til om lag 1000 betalende kunder i henhold til gitte frister og krav. De fleste av våre premiebetalende kunder har 6 betalingsterminer, men vi har også kunder på 4 betalingsterminer. Det gir totalt 10 betalingsterminer. I 2 av terminene ble fakturaen noe forsinket. De resterende 8 ble levert til riktig tid og kvalitet.

Også i 2013 leverte SPK en rekke analyser og rapporter til kunder som ønsket bedre forståelse for økonomien i pensjonsordningen og hvilke økonomiske konsekvenser endringer i regelverket kan få for premien.

SPK fakturerer yrkesskade- og gruppelevspremie årlig. Det skjer uavhengig av fakturering av pensjonspremie. I 2013 har vi videreutviklet løsningen for å effektivisere leveransene.

SPK har videre levert kontoutskrift for 2012 til alle kunder med fiktiv fondsoppfølging og premievarsel for 2014 til alle premiebetalende kunder. Kontoutskriften og premiebudsjetet ble utarbeidet i henhold til plan og tidsfrister fra departementet. Det er også levert budsjettinnspill på premie til departementet.

## ► Utfordringer og risiko

De to viktigste faktorene som påvirker pensjonspremien er avkastningen og lønnsveksten. Prognosene peker i retning av at lavrenteregimet vil vedvare, og med fortsatt høy lønnsvekst vil det medføre fortsatt økning i pensjonspremien i årene som kommer.

I premieprosessen er det en viss risiko knyttet til systemteknisk plattform, og til om regelverksavklaringer kommer tidsnok. I forbindelse med omlegging av prinsippene i premieberegningen, utvikler vi ny funksjonalitet i flere av våre kjernesystemer. Endringene omfatter

forbedret datakvalitet, ny beregningslogikk, nye rapporter til kundene og forenklinger av våre arbeidsprosesser som også krever systemtilpasninger.

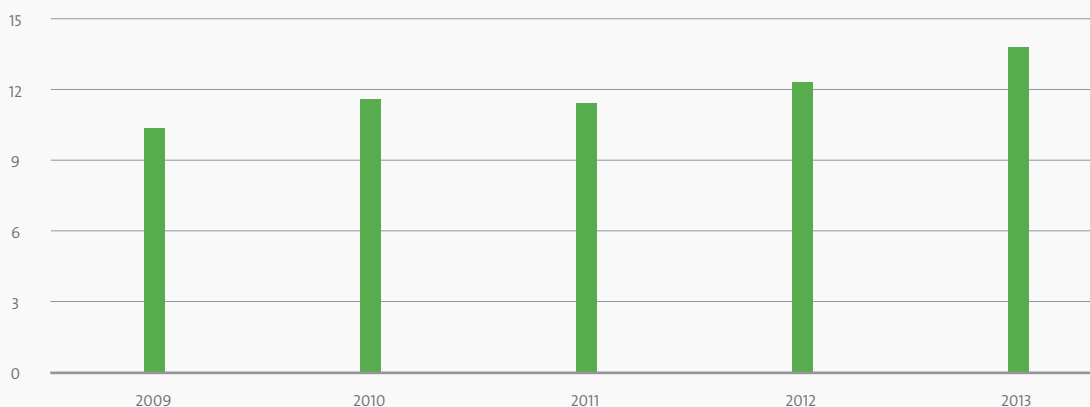
SPK har i 2013 hatt fokus på kvalitet i leveranser og effektivitet i prosesser. SPK har blant annet nedsatt et eget prosjekt som arbeider med utvikling og prosessforbedringer. Arbeidet gir oss bedre grunnlag for å kunne vurdere og redusere risiko for feil i leveransene.

## ► Satsninger og tendenser

Fremover vil SPK prioritere å sikre god kvalitet i våre premieleveranser ved å etablere en ny modell for premieoppfølging for de premiebetalende kundene. Denne modellen følger bransjestandard og vil gi våre kunder bedre samsvar mellom endringer i medlemsmassen i en periode, og premien for denne perioden. Arbeidet i 2013 har bestått i systemmessige tilrettelegginger, og arbeidet i 2014 vil dreie seg mer mot oppfølging av kundedata og forberedelser til lansering.

SPK arbeider også med en helt ny kundesegmentering i samarbeid med departementet. Resultatet av arbeidet vil gi SPK en mer robust og helhetlig modell for oppfølging av kundene, og en mer effektiv prosess på så vel premieoppfølging som på generell kundebehandling. Implementering av ny premiemodell vil gå over flere år, da det er knyttet budsjettmessige effekter til endringene for flere departementer.

Pensjonspremie 2009-2013 i milliarder kroner



Grafen viser den årlige utviklingen i pensjonspremien for SPK-ordningen over en femårsperiode.

# Personskadeforsikring

Kompensasjons- og erstatningsordninger for forsvarspersonell med psykiske senskader etter deltakelse i internasjonale operasjoner krevde stor innsats i 2013. Antallet meldte yrkesskader har også holdt seg på et høyt nivå.

## ► Mål og strategi

Statens pensjonskasse (SPK) administrerer forsikrings- og erstatningsordninger ved personskade på vegne av staten. Disse ordningene er:

- yrkesskadeforsikring, som dekker yrkesskade og yrkes sykdom
- gruppelivsordningen, utbetales som et engangsbeløp til etterlatte ved død
- 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

Resultatkravet til SPK fra Arbeidsdepartementet er at minimum 85 % av forsikringsbeløpene skal utbetales innen fire uker etter at nødvendig dokumentasjon foreligger.

Henvendelser i sakene skal besvares innen 30 dager.

Utbetaling av gruppelivserstatning skal skje innen 7 dager etter at fullstendig dokumentasjon foreligger.

SPK har også et klart mål om å forenkle søknadsprosessen ytterligere og redusere tiden det tar fra en skade er meldt til saken er ferdig behandlet og gjort opp.

## ► Resultater

SPK utbetalte samlet 88 millioner kroner i yrkesskadesaker i 2013, mot 75 millioner kroner i 2012. Det er en økning på 18 %. I 2013 etterlevde SPK med god margin kravet om å utbetale minimum 85 % av forsikringsbeløpene innen 4 uker etter å ha mottatt nødvendig dokumentasjon.

SPK utbetalte 161 millioner kroner i gruppeliv i 2013, mot 157 millioner kroner i 2012. Det er en økning på 2,5 %. Vi hadde 3 brudd på kravet om utbetaling innen 7 dager. Dette gjaldt for 3 av i alt 203 saker.

SPK utbetalte 362 millioner kroner i erstatninger til forsvarspersonell gjennom 35 G- og 65 G-ordningene. Hvis vi også inkluderer billighetserstatning og erstatning til vernepliktige, utgjorde den samlede utbetalingen til forsvarspersonell 384 millioner kroner.

Den 18. juni 2012 endret Forsvarsdepartementet for-

skriften om kompensasjonsordningen for forsvarspersonell som har fått psykiske senskader som følge av tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. De aller fleste som har fått innvilget kompensasjon etter «35 G-ordningen» har derfor søkt om gjenopptak og vurdering etter den nye «65 G-ordningen». Det har medført stor økning i saksmengden for forsikringsavdelingen og har tatt mye av avdelingens ressurser i 2013.

SPK deltar regelmessig på arrangementer for veteraner. I oktober 2013 deltok adm. direktør i SPK, Finn Melbø, blant annet på Nasjonal veterankonferanse i Bergen i regi av Forsvaret. Han holdt et innlegg hvor han blant annet tok til orde for å etablere en egen pensjonsordning for veteraner.

## ► Utfordringer og risiko

Vi har et stort antall veteransaker til behandling. Søkerne har bakgrunn fra tjeneste i krevende internasjonale operasjoner, og for enkelte blir oppdraget aldri sluttført, fordi psykiske traumer følger dem lenge etter at de deltok i feltoperasjoner. SPK har ansvar for å vurdere søknader om erstatning i henhold til lover og forskrifter. Dette er er komplekse saker, og vi må ofte innhente spesialisterklæringer. Det kan ta lang tid. Det er en stor utfordring for SPK å avgjøre sakene innen det søkeren opplever som rimelig tid – uten at vi går på akkord med regelverket, som blant annet stiller krav til dokumentasjon. For å løse dette har vi blant annet leid inn ekstern advokatbistand og standardisert vår vedtaksmal. Vi jobber også hardt med å gjøre den delen av saksbehandlingstiden som går med til å hente inn spesialisterklæringer så kort som mulig.

Veteransakene utgjør en omdømmeutfordring for SPK. Veteransakene er gjenstand for stor medieinteresse og vekker sterke følelser. Det har vi stor forståelse for. Vi har heller ingen mulighet til å uttale oss om enkeltsaker som omtales i media, enten vi er enige i fremstillingen eller ikke. Det ligger i sakenes natur, og dette er noe SPK må leve med. Vår oppgave er først og fremst å sørge for en riktig og rettferdig saksbehandling. Vi må også sørge for å gjøre søknadsprosessen så effektiv og enkel som mulig for veteranene – i samarbeid med veteranorganisasjonene. Det er også avgjørende for SPK at våre dyktige jurister og saksbehandlere har tilstrekkelig kunnskap om og forståelse for veteranenes situasjon.

## ► Satsninger og tendenser

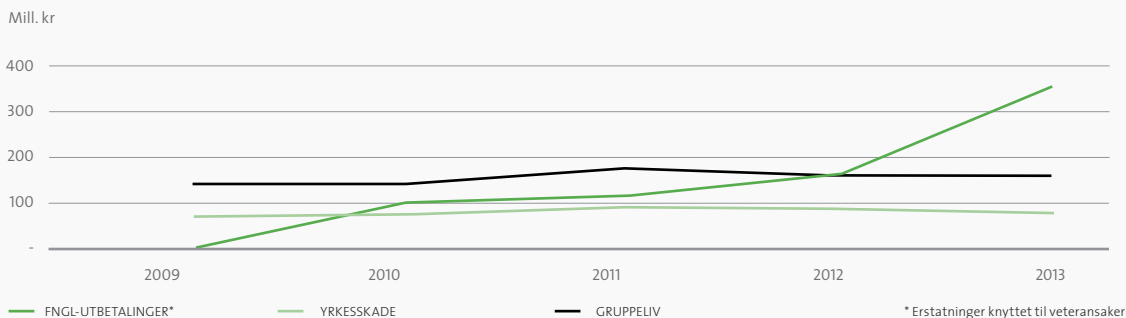
SPK vil fortsatt prioritere arbeidet med å redusere den totale saksbehandlingstiden i forsikringssaker høyt. Et eget prosjekt har ansvar for å forbedre og effektivisere saksbehandlingsprosessen. Prosjektet rapporterer løpende på mål, risiko og fremdrift.

SPK vil prioritere fortsatt god dialog med veteranorganisasjonene, og vi vil delta på veteranforum, i veterankonferanser og i andre møtefora for veteraner. Viktige mål med samarbeidet er å nå ut med informa-

sjon til soldater med psykiske senskader og å gjøre det enklest mulig å søke om erstatning.

Forsvarsdepartementet har i 2013 satt i gang en evaluering av erfaringene med kompensasjonsordningen, jf. Prop. 207 S (2012–2013). Evalueringen vil blant annet omfatte en gjennomgang av årsakene til at kompensasjonsutbetalingene har blitt mye større enn forventet, om ordningen med en klagenemnd har fungert etter hensikten, og om det bør gjøres endringer i klageordningen.

### Utbetalinger per år



Tabellen viser at sum utbetalinger per år har gått fra i overkant av 210 millioner kroner i 2009 til over 610 millioner kroner i 2013. Hovedforklaringen er den store økningen i utbetalinger knyttet til veteransaker. Denne økningen skyldes både flere behandlede saker og høyere utbetalinger, da disse veteransakene kan gi en utbetaling på inntil 65G per sak. Utbetalinger knyttet til gruppeliv og yrkesskadesaker har hatt en mer stabil utvikling, fra henholdsvis i overkant av 140 og 70 millioner kroner i 2009, til rundt 160 og 90 millioner i 2013.

## Lån

Ved utgangen av 2013 hadde Statens pensjonskasse (SPK) nesten 75 000 lånekunder, som er 30 % flere enn i 2012. Vi forventer at økningen i normrenten til 2,75 % fra 01.03.2014 vil føre til færre lånesøknader fremover.

### ► Mål og strategi

SPK skal behandle alle søknader om lån til kjøp av bolig innen en måned. Søknader om lån til refinansiering skal behandles innen 3 måneder.

På grunn av den store økningen i antall lånesøknader, har SPK hatt som mål å øke saksbehandlingskapasiteten og redusere antall ubehandlede søknader.

SPK har også som mål å opprettholde medlemmenes høye tilfredshet med kundeservicen.

Strategien fremover er å øke effektiviteten i våre arbeidsprosesser gjennom nye rutiner, samt utvikle nye løsninger for å redusere kostnader.

### ► Resultater

SPK har gjennom hele 2013 vært innenfor kravene til behandlingstid. SPK mottok 31 954 søknader i 2013, fordelt på 3 158 søknader om kjøp til bolig og 28 796 søknader om refinansiering og ombygging. Dette utgjør en økning på 6 % målt mot 2012 og 94 % målt mot 2008. Hovedårsaken til økningen ligger fortsatt i at rentefordelen har vært høy gjennom hele året, og at dette har vært mye omtalt i media.

Selv om vi behandlet 29 % flere søknader i 2013 målt mot 2012, hadde vi ved utgangen av 2013 5 500 ubehandlede søknader, mot 6 800 i 2012.

Ved utgangen av 2013 hadde SPK 74 878 lånekunder, mot 57 343 ved utgangen av 2012 og 33 000 i 2008. Dette er en økning på 30,6 %. Antall lånekunder utgjør dermed ca. 15 % av medlemmene våre som har rett til å søke lån. Den årlige kunde- og medlemsundersøkelsen

viser at 9 av 10 lånekunder fortsatt er godt eller svært godt fornøyde med møtet med SPK.

Antall utbetalte lån var 26 292 mot 17 013 i 2012. Dette er en økning på 54,5 %. Gjennomsnittlig utbetalt beløp var 1 378 000 kroner.

Samlet utlånsportefølje økte i 2013 til 83,5 milliarder kroner, som er en økning på 43,5 % fra 2012.

Grunnet den sterke veksten i lånebestanden har også forvaltningsoppgavene relatert til lån vokst med ca. 40 % mot 2012, og hele 150 % målt mot 2008, noe som har krevd omrokking av ressurser for å håndtere oppgavene innen gitte krav og frister.

Renten har vært på 2,227 % gjennom hele 2013, men et påslag på normrente ble besluttet av regjeringen i slutten av 2013. Påslaget får effekt fra 01.03.2014, og vår rente blir 2,716 %, forutsatt månedlige innbetalinger.

### ► Utfordringer og risiko

Vi har lite mislighold av lån i SPK. Det siste tallet viser 0,04 %. Det er meget lavt sammenlignet med samtlige aktører som det er naturlig å sammenlikne oss med.

Låneseksjonen har fokus på å redusere risiko for tap ved mislighold. Det er utarbeidet gode rutiner og prosesser internt. Det er blant annet egne utbetalere som bidrar til at saksbehandlere ikke selv kan utbetale egne lån, og vi har dedikerte personer som tar seg av kontering for å kvalitets-

sikre at utbetaler har lagt inn korrekte opplysninger.

Risikoen for en sterk reduksjon i antall lånesøknader øker når lånerenten går opp fra 01.03.2014. Vi har begrenset risikoen ved svingninger gjennom å inngå en fleksibel avtale med en ekstern samarbeidspartner som står for en stor andel av produksjonen i dag. Avtalen innebærer at saksbehandlingskapasiteten raskt kan justeres opp eller ned ved behov.

## ► Satsninger og tendenser

I strategiperioden 2014–16 tar vi sikte på å effektivisere låneprosessen ytterligere. Målet er å øke vår interne effektivitet, samtidig som vi kan redusere kostnader til brevutsending og kostnader til ekstern samarbeidspartnere gjennom digitalisering.

Denne effektiviseringen vil kreve en del tekniske implementeringer som vi tar sikte på å få gjennomført i løpet av de neste årene. Endringene vil bestå i at vi kan motta vedlegg samtidig som søknaden kommer inn fra våre medlemmer, slik at vi kan fullføre søknadsbehandlingen før lånedokumenter sendes for signering.

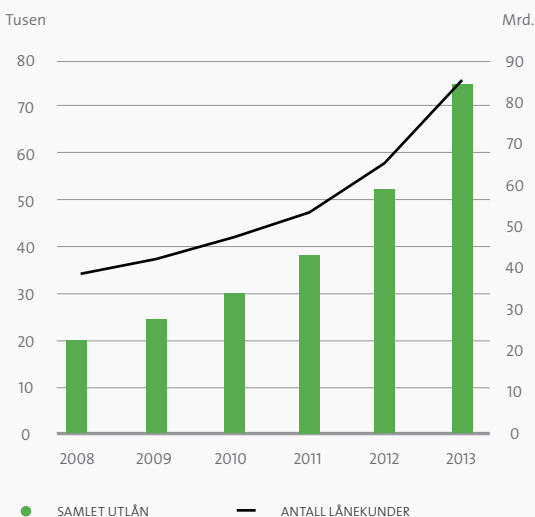
Vi tar samtidig sikte på å gå over til elektronisk signatur av lånedokumenter, slik at vi kan spare kostnader for print og porto. Og ikke minst øke effektiviteten ved at vi unngår merarbeid som skyldes manglende signaturer. Vi planlegger her å samarbeide tett med andre offentlige instanser for å vurdere gjenbruk av eksisterende fellesløsninger og avtaler.

Det tredje tiltaket vi vurderer, er å få opprettet en egen side for samtykke under Min side på spk.no. Ved hjelp av denne siden, kan vi begrense antall postale ut-

sendelser til et minimum. Vi ønsker blant annet å legge ut årsoppgaver og renteendringer på Min side. I tillegg til reduserte utgifter for porto og print, vil tiltaket også bidra til å markedsføre andre tjenester på spk.no, slik at vi kan redusere henvendelser på lån og pensjon – og dermed øke selvbetjeningsgraden.

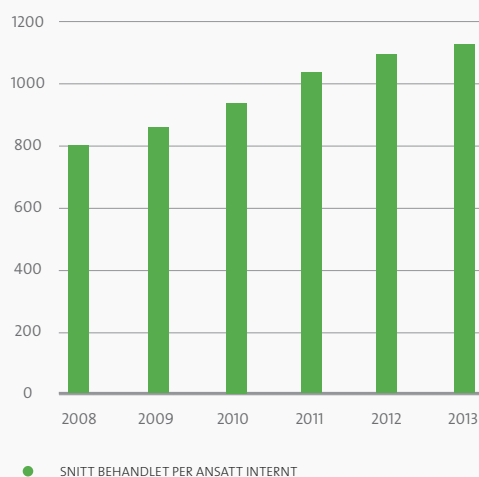
Det er knyttet stor usikkerhet til prognosene for søknadsinngangen og hvilken effekt økningen i normrenten vil få fremover. Vi ser tendenser til en reduksjon for de første ukene av 2014, sammenlignet med antall søknader i 2013. Men reduksjonen er vesentlig lavere enn våre prognoser. SPK vil følge utviklingen tett. Eventuelle justeringer i prognosen på antall utbetalinger blir gjort i forbindelse med innspill til revidert nasjonalbudsjett for 2014. Effektiviteten i lånesaksbehandlingen i SPK har økt med ca. 3 % målt mot 2012, og 42 % målt mot 2008 per medarbeider. Målet for strategiperioden 2014–16 er en ytterligere effektivisering gjennom tiltakene som er beskrevet ovenfor.

Utvikling i antall lånekunder og samlet utlån 2008 – 2013



Antall lånekunder er mer enn fordoblet siden 2008, mens den samlede utlånsporteføljen er mer enn firedoblet i samme periode. Høyere maksimalt lånebeløp forklarer deler av den store økningen i utlånsporteføljen.

Utvikling i utførte oppgaver



Grafen viser antall søknader behandlet per ansatt i låneseksjonen de siste fem årene.

## Kapitalforvaltning

Statens pensjonskasse (SPK) forvalter en kapital på omkring 6,5 milliarder kroner for Pensjonsordningen for apotekvirksomhet (POA). Forvaltningen ga en verdijustert avkastning på 7,6 % i 2013. SPK beregner også avkastningsparameter til premieberegning og kontoutskrift for våre fristilte kunder.

### ► Mål og strategi

I henhold til lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet (POA) skal ordningen forvaltes av SPK. POA har p.t. pensjonsmidler på omkring 6,6 milliarder kroner, som forvaltes av SPK kapitalforvaltning. Vårt mål er å bidra til lav og forutsigbar pensjonspremie gjennom å levere konkurransedyktig netto avkastning på midlene vi forvalter. Investeringsstrategien legger til grunn at strategisk allokering av midlene skal baseres på ordningens totale tåleevne for risiko. Vi benytter en dyna-

misk allokeringstrategi og en kombinasjon av intern og ekstern forvaltning til å skape en best mulig avkastning. Våre retningslinjer for etisk ansvarlige investeringer er utformet med utgangspunkt i retningslinjer for Folketrygdfondet.

Når vi beregner avkastningsforpliktelse for SPKs fristilte kunder med fiktive fond, er målet å beregne korrekt og rettidig avkastning i tråd med avkastningsmodellen og investeringsvalgene kundene har gjort.

### ► Resultater

Forvaltningskapitalen til POA økte med over 700 millioner kroner gjennom 2013, mot 515 millioner i 2012, som følge av tilført avkastning samt likviditetsoverskudd fra ordningen.

Forvaltningen har gitt en god avkastning på ordningens midler, særlig i årene etter etablering av ny investeringsstrategi i 2009. Snittavkastning siste 5 år er på 7,0 %.

For SPKs fristilte kunder tildeler vi ikke fysiske midler, men vi beregner en avkastning basert på en tenkt plas-

sering, såkalte fiktive fond. Investeringsalternativene er gitt gjennom en avkastningsmodell som sist ble justert i 2005 og består hovedsakelig av norske statsobligasjoner med ulik løpetid, som anleggsføres. Selv om de fristilte kundene ikke tildeles fysiske midler, får avkastningen betydning for størrelsen på den premien kundene betaler. Avkastningen varierer betydelig fra kunde til kunde, som følge av at kundene tar individuelle investeringsvalg.

### ► Utfordringer og risiko

De siste årene har vært utfordrende for tilbydere av ytelsespensjonsordninger i det norske markedet. Vedvarende fallende og lave statsrenter, i kombinasjon med stabil høy lønnsvekst, har medført at pensjonsforpliktelsene vokser vesentlig raskere enn pensjonsmidlene. For å unngå at egenkapitalandelen forringes, må premieinnbetalingene økes. POA har de siste par årene gjennomlevd en utfordrende kapital situasjon, men tiltak på premiesiden kombinert med god levert avkastning på midlene har hatt god effekt. Egenkapital situasjonen er nå tilfredsstillende. Som følge av markedsforholdene er forventningen til avkastning for POA fremover moderat, men isolert sett likevel tilstrekkelig til å opprettholde en stabil kapital situasjon.

For kunder som har avkastning knyttet til dagens fiktive fondsmodell, rammer utfordringen med lave renter og høy lønnsvekst ekstra hardt. Sett i forhold til risikoen i investeringene har avkastningen i denne ordningen historisk sett vært meget god. Men ettersom tidligere plasserte midler nå forfaller og reinvesteres i nye papirer med lav rente, er avkastningen i ferd med å bli mindre konkurransedyktig. Denne ordningen har heller ingen egenkapital som kan tjene som buffer for svingninger i avkastningen. Derfor kan SPKs fristilte kunder forvente markant økte pensjonspremier i årene fremover, med mindre markedsforholdene endres betydelig.



## ► Satsninger og tendenser

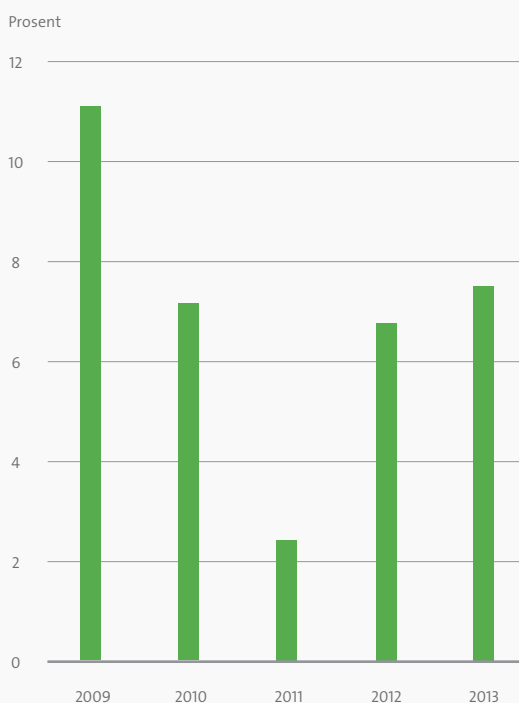
Gjeldende administrasjonsinstruks for POA ble fastsatt i 2011 og slår fast at forvaltningen så langt mulig skal følge det samme regelverket som tilsvarende pensjonsordninger – det vil si forsikringsvirksomhetsloven med forskrifter. Kapitalforvaltningen følger utviklingen i Solvency og lignende aktuelt regelverk nøye. Vi har for eksempel begynt å regne stresstester på eiendelssiden, i likhet med hva pensjonskasser under tilsyn er pålagt. SPK legger vekt på at kapitalforvaltningsapparatet skal ha en høy grad av profesjonalitet og effektivitet, og god styring og kontroll. SPK innførte allerede i 2009 en investeringsstrategi basert på helhetlig risikotenkning for ordningen og er godt rustet til å møte fremtidige regelverkskrav.

Modellen for avkastningsberegning for fristilte kunder, der hver enkelt kunde tar egne investeringsvalg, er ikke

så effektiv som ønskelig. Vi kunne oppnådd betydelig større kostnadseffektivitet ved å utnytte allerede eksisterende systemer og kompetanse, dersom ordningen ble forvaltet i en fellesfundsmodell. Dagens avkastningsmodell tilfredsstiller heller ikke kundenes behov og ønsker, og på sikt går SPK inn for endring av modellen.

Gjennom 2014 vil SPK fortsette arbeidet med å tilpasse seg krav som stilles til dagens forvaltere av pensjonsmidler. SPK har en profesjonell kapitalforvaltning og en god systemportefølje som uten vesentlig økte ressurser kan forvalte økte midler, og dermed bidra til å øke den totale kostnadseffektiviteten til SPK. Dersom ny avkastningsmodell kan realiseres, eller SPK i fremtiden tildeles forvaltning av øvrige pensjonsordninger, er kapitalforvaltning rede til å møte denne utfordringen uten større endringer og tilpasninger.

### Årlig avkastning for POA



### Avkastning per aktivaklasse 2013, POA

	Vekt 31.12.2013	Avkastning
Renteinvesteringer – omløp	59,0 %	4,1 %
Renteinvesteringer – anlegg	7,6 %	6,5 %
Norske aksjer	5,1 %	23,5 %
Aksjer utland (lokal valuta)*	10,1 %	26,4 %
Eiendom	9,3 %	5,4 %
Hedgefond (lokal valuta)*	2,4 %	5,7 %
Utlån til medlemmer, (bankinnskudd**)	6,6 %	3,3 %

\* Pensjonsordningen har gjennom året sikret tilnærmet all valutaeksponering. Bidraget fra sikringene er tatt med i totalavkastningen.

\*\* Allokering gjelder utlån og bank samlet, avkastning gjelder for utlån til medlemmer.

Tabellen viser fordeling av midlene ved utgangen av 2013 og avkastning for de ulike aktivaklassene gjennom 2013. Allokeringen tilpasses gjennom året innenfor rammene styret har gitt. Alle aktivaklasser leverte positive og gode bidrag til avkastningen for 2013. Det er likevel særlig den sterke utviklingen i aksjemarkedene, sammen med god uttelling på kreditteksponeringen i omløpsporteføljen, som har gitt de største bidragene til absolutt avkastningen.

## Betjening

De siste årene har selvbetjeningsgraden økt fra 81 til 85 % – i tråd med vår strategi. Økningen i antall henvendelser på hele 14 % fra 2012 skyldes utelukkende at flere bruker våre netjtjenester, mens henvendelser per telefon, e-post og brev sank for første gang på flere år.

### ► Mål og strategi

Statens pensjonskasse (SPK) skal ha et godt omdømme og høy tillit, og vi skal opprettholde den høye kunde- og medlemstilfredsheten.

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 selvbetjeningsgraden gjennom økt digitalisering. Det vil si at vi skal øke

andelen henvendelser og brukerbehov som løses på nett og redusere antallet henvendelser på telefon, e-post og brev. Vi skal effektivisere den personlige betjeningen vår ytterligere gjennom kontinuerlig forbedring.

Vi skal styrke rollen som pensjonsansvarlig hos våre kunder, slik at arbeidsgivere blir bedre i stand til å bistå sine ansatte uten at de må kontakte SPK.

Vi skal videreføre arbeidet med klart språk i alle våre kanaler, og vi skal fortsatt tilby informasjon om sentrale temaer på samisk, engelsk og tegnspråk.

### ► Resultater

SPK gjennomfører en årlig kunde- og medlemsundersøkelse og deltar i en omdømmeundersøkelse for offentlig sektor, begge i regi av TNS Gallup. Omdømmeundersøkelsen viser at SPK har et meget sterkt omdømme i befolkningen. Kunde- og medlemsundersøkelsen viste at 69 % av kundene våre var meget godt eller svært godt fornøyd med SPK. Kompetansenivået og måten vi løser saker på, får høyest score fra kundene, mens de etterlyser bedre informasjon i forkant av endringer. Tilfredsheten blant medlemmene økte med 5 prosentpoeng fra 59 til 64 % fra 2012 til 2013. De mest tilfredse medlemmene er mellom 31 og 56 år og har vært i kontakt med SPK, enten som lånekunder eller som brukere av spk.no. Også medlemmene etterlyser informasjon, spesielt om fordelene som ligger i medlemskapet.

Selvbetjeningsgraden økte fra 83 til 85 % siste år, som et resultat av en langsiktig satsing. Det innebærer at våre kunder og medlemmer i stadig større grad får svar på sine spørsmål ved å bruke våre netjtjenester, mens «manuelle» henvendelser på telefon, e-post og brev til vårt kundesenter for første gang gikk ned. SPK fikk nesten 1,6 millioner henvendelser i 2013, hele 14 % høyere enn året før. Hele økningen skyldes flere besøk på våre

nettsider, mens henvendelser på e-post og telefon gikk ned sammenlignet med 2012.

I 2013 gjennomførte vi 254 kurs for totalt 8 413 kunder og medlemmer, mot 284 kurs og 8 000 deltakere i 2012. Årsaken til nedgangen i kurs er at vi har lagt om kurstilbudet for å nå flere deltakere over hele landet med færre kurs. Vi gjennomførte også 295 kundemøter og 18 kundeseminarer i 2013. Kunders og medlemmers tilfredshet med kurs, møter og seminarer er høy.

Vi har fortsatt arbeidet med å styrke rollen til de pensjonsansvarlige hos våre kunder ved å tilby informasjon, veiledning og opplæring gjennom kundebrev, våre kundansvarlige og kurs. Det setter den pensjonsansvarlige i stand til å veilede sine ansatte på egenhånd eller ved å henvise til spk.no, hvor de ansatte kan sjekke egen status.

Vi har videreført arbeidet med klart språk i alle våre kanaler. I løpet av året har vi forbedret ca. 150 brev og skjemaer, inkludert en rekke lånebrev som også ble oversatt til nynorsk. Kontinuerlig brevforbedring ble en linjeaktivitet etter at brevprosjektet ble avsluttet 31. desember 2012.

I september vant SPK bronse i Farmandkonkurransen for beste årsberetning i klassen offentlig virksomhet.

## ► Utfordringer og risiko

SPK forbereder seg på en økning i antall henvendelser de kommende årene. Nye regler rundt uførepensjon, usikkerhet rundt regelverket for yngre årskull – og diskusjonen om fremtidens offentlige tjenestepensjon, skaper usikkerhet og spørsmål blant våre kunder og medlemmer. Erfaringstall fra innføring av ny alderspensjon i 2011 er lagt til grunn for å lage prognoser på antall henvendelser slik at vi kan bemanne best mulig. SPK vil videreføre informasjonsberedskapen rundt pensjonsreformen de kommende årene. Vi vil også fortsette den tette dialogen med kunder og opplæringen av pensjonsansvarlige

hos våre kunder, slik at de skal kunne veilede sine ansatte.

Økt digitalisering og selvbetjening er viktige tiltak for at SPK skal nå målet om økt kostnadseffektivitet. For å opprettholde den høye kunde- og medlemstilfredsheten uten å få flere henvendelser på telefon og e-post, må SPK kunne tilby brukervennlige og pålitelige kalkuleringsverktøy hvor medlemmene kan få svar på egenhånd. Det er også avgjørende for servicegraden at SPK de neste årene klarer å gjennomføre planene om å videreutvikle våre netjtjenester i tråd med brukernes forventninger og beste praksis.

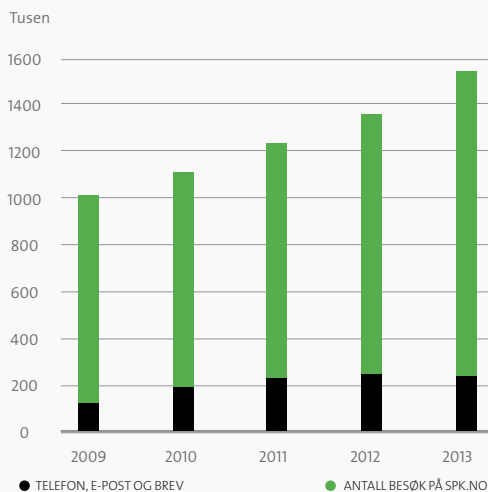
## ► Satsninger og tendenser

Økt selvbetjening og digitalisering er en sentral satsning frem mot 2016. Målet er at våre kunder og medlemmer i stadig større grad skal kunne betjene seg selv på spk.no, at alle høyvolumstjenester skal være selvbetjente og at antall henvendelser på telefon, e-post og brev skal fortsette å synke. Videreutvikling av Min side, med flere tjenester på spk.no, er en viktig satsning de kommende årene.

Vi jobber kontinuerlig med å utvikle vårt kurstilbud til både kunder og medlemmer. Dette er spesielt viktig i forbindelse med reformarbeid, slik at de får dekket sitt behov for ny kunnskap.

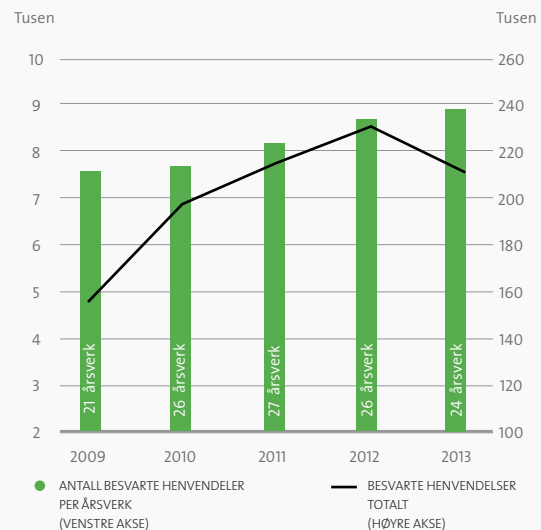
Vi vil videreføre satsningen på klart språk og forbedring av brev.

Selvbetjeningsgrad målt i antall henvendelser 2009-2013



Tabellen viser at antall henvendelser har økt med ca. 10 % årlig de siste fem årene. For første gang på mange år går andelen henvendelser på telefon, e-post og brev ned, mens spk.no opplevde nok en besøksrekord med en økning på 200 000 flere besøkende enn i 2012. Dermed økte selvbetjeningsgraden til 85 % i 2013, mens andelen henvendelser på telefon, e-post og brev utgjorde 15 % av alle henvendelser.

Antall besvarte henvendelser per årsverk på kundesenteret



Tabellen viser at antall henvendelser har økt med ca. 10 % årlig. Antall besvarte henvendelser per telefon og e-post har økt jevnt fra 2009 til 2012, men gikk i 2013 ned for første gang på mange år. Antallet besvarte henvendelser per årsverk har derimot økt markant hvert år siden 2010 og gjorde det også i 2013.

## HR

Statens pensjonskasse (SPK) er en mangfoldig kompetansebedrift som stiller høye krav til endringsvilje- og dyktighet. Resultatene for 2013 tyder på at trivselen er høy, og at vi har et godt arbeidsmiljø. Fremover skal vi styrke lederkompetansen ytterligere og utnytte mulighetene som ligger i å ta i bruk nye lokaler i 2015.

### ► Mål og strategi

SPK skal være en målrettet og attraktiv kompetansebedrift for å tiltrekke oss rett kompetanse til enhver tid. Vi skal være den pensjonsleverandøren i markedet som har best kompetanse på offentlig tjenstepensjon. Vi skal drive strategisk kompetanseutvikling gjennom vår egen SPK-skole, rett rekruttering og internutvikling av kritisk kompetanse.

Økt kommunikasjon, samhandling og læring på tvers av organisatoriske skillelinjer er viktige fokusområder for å sikre kostnadseffektiv drift. SPK skal bruke flyttingen til nye lokaler på Skøyen i 2015 som et ledd i helhetlig organisasjonsutvikling.

Vi skal sikre profesjonell styring og ledelse gjennom målrettet lederutvikling. Vi vurderer alle våre ledere en

gang i året gjennom en 360 graders lederevaluering, samt gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse. Vårt måltall for begge er 4 i en skala fra 1 til 5.

For å gi en god balanse mellom stabilitet og fornyelse av kompetanse, har vi et mål om at turnover skal ligge mellom 8 og 10 %. Et viktig likestillingsmål er å ha minst 40 % kvinnelige ledere. Måltallet for sykefravær er 4,6 %.

I september 2012 tok Arbeidsdepartementet initiativ til at SPK skulle være foregangsetat for regjeringens jobbstrategi for å få flere unge i jobb og færre på stønad, med vekt på å øke antallet praksisplasser. I 2013 økte SPK måltallet for antall praksisplasser fra 7 til 11. Vi skal prioritere praksiskandidater under 30 år.

### ► Resultater

I 2013 hadde vi 384 årsverk. Sykefraværet gikk opp til 5,3 %, fra 4,3 %. Økningen skyldes i all hovedsak langtidsfravær som knytter seg til ikke-arbeidsrelatert sykdom. Gjennom de siste 10 år har vi arbeidet systematisk med forebygging av fravær og oppfølging av sykemeldte, og vi vil vektlegge dette like sterkt i årene som kommer.

Den årlige lederevalueringen ga en svarprosent på 88. Det tyder på stort engasjement og ønske om å gjøre hverandre gode. Lederne scoret gjennomsnittlig 3,7 på en skala fra 1 til 5.

Årets medarbeiderundersøkelse hadde en svarprosent på 84. Gjennomsnittlig score ble 3,9, som er nært vårt måltall på 4. SPK scorer høyere enn andre statlige virksomheter på gjennomføring og innhold i medarbeidersamtaler.

Turnover i 2013 var på 9,6 %. Her har vi holdt oss stabilt de siste 5 år – og det er innenfor vårt mål om å ligge mellom 8 og 10 %.

Vi har 60 % kvinner i SPK, og andelen kvinnelige ledere er 57 %. Vi hadde 50 ansatte med innvanderbakgrunn, det utgjør ca. 13 % av våre ansatte. SPKs ansatte hadde en gjennomsnittsalder på 43,5 år i 2013.

Statens pensjonskasses egen skole, SPK-skolen, gjennomførte 31 ulike kurs for 308 ansatte. De fleste kursene var innen pensjonsfaget. I 2013 deltok 13 av våre medarbeidere i ekstern etter- og videreutdanning med støtte fra SPK.

I 2013 hadde vi 13 personer i praksisplass i ulike enheter i SPK, 2 flere enn vår målsetting.

Medarbeiderprogrammet «Tenke, ville, gjøre» er et initiativ for å tydeliggjøre medarbeiderrollen og utvikle et aktivt medarbeiderskap. De seks årene programmet har eksistert, har 103 medarbeidere deltatt.

## ► Utfordringer og risiko

God ledelse og rett kompetanse er kritisk for SPKs evne til å nå våre strategiske mål.

SPK ønsker å utnytte potensialet som ligger i de nye lokalene vi flytter inn i våren 2015. Nye lokaler skal legge til rette for økt fleksibilitet og bedre kommunikasjon, samhandling og læring. Utfordringen blir å utnytte denne muligheten på best mulig måte.

For å realisere vår virksomhetsstrategi, håndtere endringer og motivere våre medarbeidere, må SPK ha ledere med høy endringskompetanse og endringsvilje. Kontinuerlig lederutvikling er vårt viktigste tiltak på dette området.

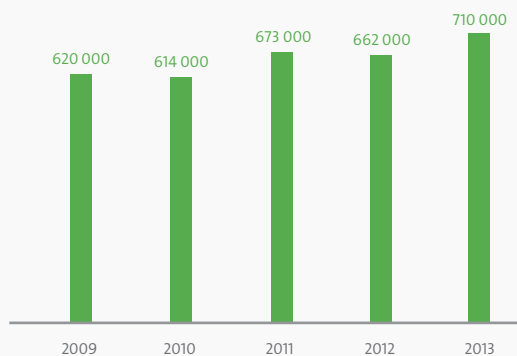
Å ha rett kompetanse til enhver tid er en utfordring SPK deler med mange organisasjoner. Vi vil fortsette vårt målrettede arbeid for å sikre kritisk og riktig kompetanse også i fremtiden. Vi sikrer strategisk kompetanseutvikling gjennom å identifisere kompetansebehov, foreta rett rekruttering og å utvikle nødvendig kompetanse gjennom SPK-skolen.

## ► Satsninger og tendenser

I 2014 vil vi prioritere tiltak som bidrar til kostnadseffektiv drift, økt fleksibilitet og økt kommunikasjon, samhandling og læring på tvers av tradisjonelle skillelinjer. Flytting til nye og mer hensiktsmessige lokaler skal være en katalysator i arbeidet med leder- og organisasjonsutvikling.

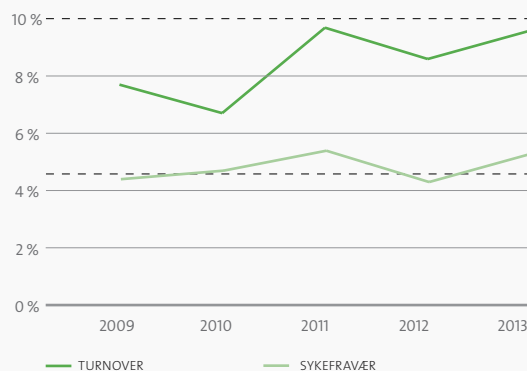
Gjennom intern lederutvikling og kontinuerlig forbedring av våre ledelsesprosesser, skal vi sikre at våre ledere håndterer endringstakten i organisasjonen på en god måte.

Gjennomsnitt lønn- og sosiale kostnader per årsverk



Tabellen viser utviklingen i lønn og sosiale kostnader i relasjon til utviklingen i antall årsverk. SPK bokfører reelle pensjonskostnader i henhold til NRS 6. Pensjonskostnadene har variert betydelig igjennom perioden, og forklarer reduksjonen fra 2009 til 2010, samt økningen fra 2010 til 2011. Økningen fra 2012 til 2013 forklares ved at vi i 2013 i henhold til SRS balanseførte forpliktelsen knyttet til ferie og flexitid som de ansatte har til gode per 31.12.2013. Forpliktelsen er opparbeidet gjennom flere år, men er ikke blitt regnskapsført tidligere. Tallene inkluderer 14,1 % arbeidsgiveravgift og 15,5 % pensjonskostnad for 2013. Se for øvrig regnskapsnote 2 til SPK Forvaltning.

Sykefravær og turnover siste fem år



Sykefraværet har vært relativt stabilt de siste 5 årene. Det økte sykefraværet siste året skyldes primært langtidssykefravær, ikke-arbeidsrelatert sykdom. Turnover har også vært akseptabel de siste fem årene. Det innebærer at SPK både evner å beholde kompetanse samtidig som vi har en sunn og nyttig fornying av arbeidsstokken.

## Sikkerhetsregnskap

Statens pensjonskasse (SPK) prioriterer sikkerhetsarbeidet høyt. SPK har et styringssystem for sikkerhet basert på ISO 27001. Den årlige risikovurderingen viser at sikkerhetstilstanden og beredskapen er akseptabel. I 2013 ble sikkerhet en mer integrert del av virksomhetens risikostyring.

### ► Mål og strategi

Målet for sikkerhetsarbeidet er å beskytte SPKs verdier, det være seg informasjon, systemer eller ansatte – samt bidra til at virksomheten opererer i henhold til pålagte føringer og retningslinjer og møter gjeldende lover og forskrifter.

Sikkerheten i SPK skal ivaretas gjennom kontinuerlig oppfølging og kontroll.

SPKs styringssystem for informasjonssikkerhet skal basere seg på den internasjonale standarden ISO/IEC 27001.

Risikovurdering og risikoreducerende tiltak skal inngå

som integrert del av SPKs internkontroll- og risikostyringssystem.

SPK skal gjennomføre en risikovurdering av sikkerhetstilstanden hvert år og iverksette nødvendige tiltak.

SPK skal ha tilfredsstillende beredskap ved kritiske hendelser, noe som fordrer oppdatert planverk og regelmessige øvelser.

SPK skal sikre at ansatte har nødvendig kunnskap og bevissthet om sikkerhet.

### ► Resultater

Den årlige risikovurderingen viste at sikkerhetstilstanden i SPK er akseptabel.

SPK har prioritert sikkerhet høyt de 3 siste årene og i 2013 har vi gjort en rekke tiltak for å løfte området ytterligere. 01.01.2013 ble sikkerhet tettere integrert med øvrig risikostyring, ved at leder for risikostyring også ble sikkerhetsleder. I tillegg har metode for risikovurdering av sikkerhet blitt tilpasset SPKs øvrige risikostyringsmetodikk. Høsten 2013 ble kompetansen i sikkerhetsorganisasjonen styrket ved at 3 personer ble ISO/IEC 27001:2013-sertifisert.

Vi har gjennomført en rekke tiltak på områder hvor risikovurderingen av sikkerhetstilstanden har pekt på utfordringer.

Våren 2013 reviderte vi vår sikkerhetspolicy. Deretter samlet vi alle regler og retningslinjer for sikkerhet på ett sted, og tidlig i januar 2014 ble SPKs sikkerhetshåndbok lansert. I den forbindelse har alle ledere fått en gjennomgang av innhold, med presisering av hva deres ansvar er. Vi har også testet etterlevelse av utvalgte retningslinjer. Det vil vi fortsette med i 2014.

Vi gjennomførte en evaluering av sikkerhetsorganisasjonen, hvor vi konkluderte med at vi viderefører sikkerhetsorganisasjonen i stor grad slik den er i dag.

Beredskapen i virksomheten baserer seg i stor grad på risikovurderingene av sikkerhetstilstanden. I 2013 reviderte SPK alle beredskapsplaner, inkludert krisekommunikasjonsplanen. Vi gjennomførte en større beredskapsøvelse i november for å teste vår IT-beredskap, beredskapsledelse og krisekommunikasjon. Som en del av beredskapsøvelsen testet vi også våre rutiner for varsling av, og kommunikasjon med, vårt eierdepartement ved større hendelser. Evalueringen viser at SPK har god IT-beredskap og en velfungerende beredskapsorganisasjon, samtidig som vi avdekket områder hvor vi skal gjennomføre tiltak for å styrke beredskapen ytterligere.

Vi har en større sikkerhetskampanje gående. Den vil avsluttes i 2014. Formålet med kampanjen er å øke bevisstheten om sikkerhet hos alle ansatte og øke forståelsen for hva som kreves av ledere og medarbeidere i hverdagen. Effektmålinger gjennomført i 2012 og 2013 viser at kampanjen har ført til økt kunnskap om sikkerhet i SPK.

## ► Utfordringer og risiko

I den årlige risikovurderingen av sikkerhet er sikring av informasjonens konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet viktige vurderingsområder. Men også sikring av IKT-systemer, fysiske verdier og HMS blir vurdert.

Risikovurderingen av sikkerhet i 2013 viste at risikonivået er akseptabelt, med en svak positiv utvikling sammenlignet med forrige periode. SPK jobber systematisk

med sikkerhet. Vi vet mer om sikkerhetstilstanden enn før, ansatte har mer kunnskap og har blitt mer bevisste på sikkerhet.

SPK redegjorde for øvrig for sikkerhetstilstanden og gjennomførte aktiviteter i forbindelse med oversendelse av 2. tertialrapport.

## ► Satsninger og tendenser

ISO/IEC 27001 som SPK skal basere sitt styringssystem for informasjonssikkerhet på, ble revidert i 2013. Vi vil begynne arbeidet med å tilpasse oss ny og oppdatert utgave tidlig i 2014.

I 2014 vil vi jobbe videre med å styrke beredskap i SPK. Sikkerhetskampanjen avsluttes i 2014. Arbeidet med å øke forståelsen for risiko og sikkerhet og styrke sikkerhetsatferden i SPK vil gå fra kampanje til en ordinær del av driften, i tråd med våre planer.

I 2014 vil vi blant annet formalisere sikkerhet og sikkerhetsopplæring som en del av lederansvaret i SPK. Sikkerheshåndboken vil spille en sentral rolle i det arbeidet. Dette er ett av flere tiltak i arbeidet med å tydeliggjøre roller og ansvar knyttet til sikkerhet. Samtidig vil vi fort-

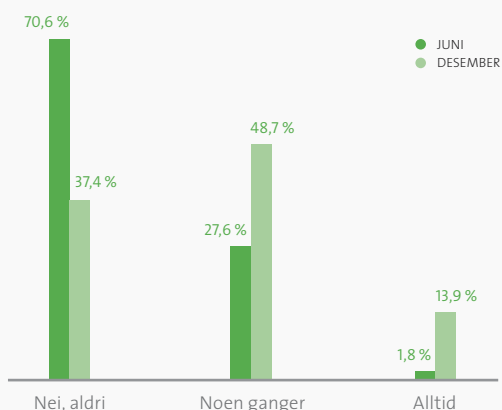
sette arbeidet med å synliggjøre sikkerhetsutfordringer og krav til sikkerhetsatferd, spesielt gjennom å bruke lederne.

SPK er forberedt på å bidra til en gjennomgang av sektorens risiko og sårbarheter, vurdert i sammenheng med andre virksomheter innenfor departementets ansvarsområde.

Sikkerhetsarbeidet i SPK har i løpet av de siste årene blitt mer målrettet. Kompetansen har økt, både i sikkerhetsorganisasjonen og i virksomheten generelt. Vi ser at sikkerhetsbildet rundt oss blir stadig mer komplekst og at truslene tar ny form. Vi må derfor jobbe kontinuerlig for å holde både kunnskapsnivået og bevisstheten oppe, slik at vi står best mulig rustet mot fremtidige sikkerhetshendelser.

### Måling av sikkerhetsatferd

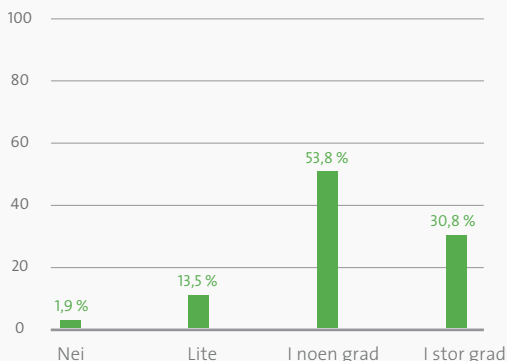
Jeg ber om å få se adgangskort når jeg møter ukjente uten synlig adgangskort.



Kartlegging og måling av sikkerhetskulturen i organisasjonen var en viktig del av den pågående sikkerhetskampanjen som startet i 2012. Ansatte oppgir at de har fått økt kunnskapen om og endret atferden på sikkerhet på viktige områder.

### Vil sikkerhetsdagen endre din adferd?

Prosent av ansatte



En sikkerhetsdag for alle ansatte var en viktig del av kampanjen. Ca. 85 % av de ansatte svarte at de ville endre sin atferd i noen eller i stor grad som følge av sikkerhetsdagen.

## IT

Driftsstabiliteten i 2013 var tilfredsstillende, mens driftskostnadene for IT ble redusert med 7 % sammenlignet med året før. Samtidig tok vi nye, viktige steg mot økt digitalisering i tråd med SPKs strategi.

### ► Mål og strategi

Målsetningen for IT-funksjonen i SPK er å levere stabile, fremtidsrettede og kostnadseffektive IT-tjenester i nært samarbeid med forretningssiden. IT skal være et strategisk verktøy, samtidig som den daglige driften sikres og optimaliseres. SPK skal bidra aktivt til å realisere planer og initiativ for digitalisering av offentlig sektor.

De siste tiårene har SPK investert betydelig i gode saksbehandlingssystemer for pensjonering for å kunne takle store volumer på en kostnadseffektiv måte. Effektivisering av prosesser, profesjonell styring av IT-tjenester og økt digitalisering er bærebjelker i SPKs arbeid med kontinuerlig forbedring.

Utvikling og forvaltning av våre IT-tjenester følger smidige prinsipper med sterk forretningsmessig styring. IT-virksomheten er delt inn etter forretningsprosesser og organisert i forretningsstøtteteam med ressurser både fra forretningssiden og IT, i tråd med beste praksis i markedet.

Det spesielle regelverket for offentlige tjenstepensjoner krever vesentlig grad av skreddersøm og egenutviklede IT-løsninger. Vår sourcingstrategi er at SPK fortrinnsvis skal bruke interne IT-ressurser til oppgaver som krever SPK-særegen kompetanse, mens vi ellers bruker konsulenter eller setter ut hele tjenesteområder der det er kostnadseffektivt. SPK bruker standardiserte applikasjonsplattformer og virtualisering, og velger hyllevarer der det er mulig.

### ► Resultater

Driftsstabiliteten i 2013 for kjernesystemene har vært god. Unntakene var et par større hendelser i 2. tertial som delvis skyldtes interne driftsforhold og delvis problemer hos samarbeidspartnere. Som en følge av hendelsene har SPK forbedret overvåkingen av eksterne grensesnitt og økt robustheten i enkelte eksterne grensesnitt i løpet av siste halvdel av året.

IT-driftskostnadene gikk ned med 7 % i 2013 sammenlignet med 2012. Det gode resultatet skyldes både økt driftsautomatisering og prosesseffektivisering. Konsolideringsarbeidet etter IT- og endringsprosjektet Perform har også bidratt til resultatet. IT-driftskostnadene i premie- og oppgjørprosessen har imidlertid økt.

Vi har også oppnådd en vesentlig reduksjon i antall saker knyttet til årlig pensjonsregulering og AAP-meldekt (Arbeidsavklaringspenger) fra NAV som må håndteres manuelt. Sommeren 2013 fornyet vi vår lagringsløsning til en tidsriktig og plattform med økt kapasitet.

Vi har profesjonalisert IT-tjenestestyringen ytterli-

gere, blant annet ved å innføre en IT-tjenestekatalog. Vi har revidert IT-beredskapsplanene og testet vår evne til å reetablere sentral infrastruktur og et utvalg kritiske tjenester.

Et tett samarbeid mellom IT og forretningssiden har ført til økt automatisering og mer effektiv saksbehandling i Puma. Vi har brukt betydelige ressurser på å forenkle og effektivisere systemene for premiefakturerings, og dette arbeidet fortsetter i 2014.

Vår viktigste selvbetjeningsløsning spk.no fikk et vesentlig løft i 2013 gjennom nye tjenester på Min side medlem (se også betjeningsregnskapet på side 34). Vi tok i bruk DIFIs kontaktregister for medlemsvarsling og Altinns nye påloggingsløsning for arbeidsgivere. Vi tilpasset også vårt økonomisystem, Agresso, til ny statlig kontoplan og elektronisk fakturahåndtering i løpet av 2013.

SPK har gjennom 2013 delt våre erfaringer rundt organisering av smidig utvikling og forvaltning med en rekke virksomheter og deltatt i en forskningsstudie om Perform.



## ► Utfordringer og risiko

Utfordringen framover blir å balansere krav til sikring av stabil drift, effektivisering av IT-tjenesteleveranser, økt digitalisering og kostnadseffektivisering av SPK som virksomhet. Vi har begrensede midler til investeringer samtidig som vi treffer av store regelendringer som krever høyt fokus og spisskompetanse på nøkkelområder.

SPKs systemer for premie- og oppgjørprosessen vil

måtte ha høy prioritet også de kommende årene. Enkelte systemer kjører på gamle og lite fremtidsrettede plattformen som krever fornying. Den økte avhengigheten og kompleksiteten som ligger i økt elektronisk samhandling og bruk av offentlige felleskomponenter, gir oss store effektiviserings- og forbedringsmuligheter, men også en økt risiko hvis dette ikke håndteres på en god måte.

## ► Satsninger og tendenser

Norge er inne i et skifte fra «IT-industrialisering» med fokus på prosesseffektivisering og IT-tjenestestyling, til «virksomhetsdigitalisering» i tett partnerskap mellom IT og forretning. SPK er en del av denne utviklingen - og spesielt den fornyingen som skjer gjennom digitalisering av offentlig sektor.

De kommende årene vil SPKs viktige satsingsområder innenfor IT være å

- implementere pålagte regelverksendringer
- videreutvikle våre løsninger for premieberegning og -fakturering
- øke automatiseringsgraden i våre saksbehandlingsløsninger
- videreutvikle våre løsninger for selvbetjening og elektronisk samhandling

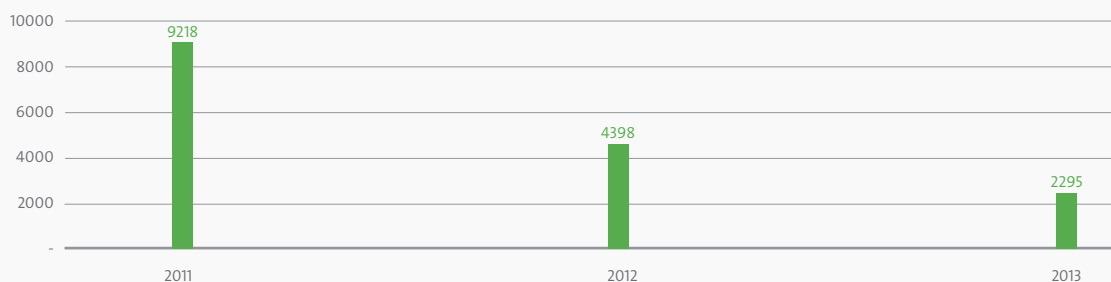
- tilrettelegge for å utnytte SPKs data til styring, rapportering og analyse
- legge til rette for flytting til nye lokaler på Skøyen i 2015

For å sikre stabil drift og gode leveranser, må SPK fortsatt prioritere kontinuerlig forbedring innenfor områdene IT-sikkerhet, informasjonsarkitektur og datastyring, IT-tjenestestyling, sourcing og leverandørstyring.


Vi ser fortsatt potensial for ytterligere kostnadseffektivisering innenfor drift, forvaltning og utvikling, og skal kontinuerlig forbedre oss her gjennom bl.a. økt automatisering og effektivisering av IT-leveranseløpet.

Den gode samhandlingen mellom IT- og forretningsressurser som SPK har lyktes med å skape de siste årene, må utvikles videre for at vi skal lykkes med å nå våre strategiske mål.

### Årlig pensjonsregulering - antall manuelt håndterte saker



Den store nedgangen i antall saker som må følges opp manuelt i saksbehandlingssystemet Puma i forbindelse med den årlige pensjonsreguleringen er et av flere eksempler på at arbeidet med kontinuerlig forbedring har gitt resultater.



**100 %**  
innsats for å levere høy  
effektivitet og god kvalitet til  
lavest mulig pris.

Den årlige kundeundersøkelsen  
viser at 69 % er meget godt eller  
svært godt fornøyd med oss.  
I Gallups omdømmeundersøkelse  
ligger vi på andre plass.

# Styring og kontroll i virksomheten

Statens pensjonskasse (SPK) har god styring og kontroll, tilpasset SPKs egenart og behov. I 2013 har SPK oppnådd alle vesentlige mål og resultatkrav fastsatt av vårt eierdepartement. Vi fikk ingen merknader i revisjonsberetning fra Riksrevisjonen for 2012, og det er i 2013 ikke avdekket noen vesentlige risikoforhold gjennom internrevisjonen.

SPK har de senere år arbeidet aktivt med å styrke styring og kontroll av virksomheten i hele organisasjonen. Utgangspunktet for dette arbeidet er valget av en desentral styringsmodell, som gjennom sin nærhet til brukerne sikrer rask omstilling og tilpasning til endringer i våre omgivelser. Videre skal våre styrings-, kontroll- og utviklingsprosesser i størst mulig grad være basert på beste praksis, både med hensyn til kvalitet og effektivitet – samtidig som de er godt tilpasset SPKs egenart og behov.

For å styrke vår strategigjennomføring og tilrettelegge for tidlig varsling i vår mål- og resultatoppfølging, benytter SPK balansert målstyring som tillegg til tradisjonell regnskaps- og økonomistyring. SPK har for øvrig over flere år benyttet periodiserte regnskapsprinsipper i oppfølgingen av driften. De siste tre årene har vi lagt de statlige regnskapsstandardene (SRS) til grunn – som et tillegg til den ordinære statsregnskapsrapporteringen som følger kontantprinsippet. Vi erfarer at det gir vesentlig bedre styringsinformasjon.

Internkontrollen i SPK bygger på COSO-rammeverket, og risikostyring og internkontroll er organisert etter prinsippet om «tre forsvarslinjer» - den operative 1. linjen, en sentral fagstab i 2. linjen og en uavhengig internrevisjon som 3. linjen. Når det gjelder SPKs utviklingsprosesser, er disse basert på en «smidig» utviklingsmetodikk.

For å sikre en mest mulig helhetlig styring og kontroll i SPK, er risikostyring, internkontroll og forretningsutvikling tett integrert med arbeidet på mål- og resultatstyring.

## Mål- og resultatstyring

I 2013 – som i foregående år – har SPK nådd alle vesentlige mål- og resultatkrav som er fastsatt i tildelingsbrevet fra vårt eierdepartement.

## Videreutvikling og tiltak i 2013

I juli 2013 leverte vi vårt forslag til strategiplan for 2014–2016. Arbeidet med planen ble innledet med et felles strategiseminar mellom SPK og Arbeidsdepartementet (nå Arbeids- og sosialdepartementet). Strategiforslaget

bearbejdes nå videre i departementet, mens SPK tilrettelegger for å operasjonalisere hovedlinjene i strategien gjennom å utarbeide strategikart, styringskort, resultatindikatorer og prioriterte strategiske tiltak for de ulike forretningsområdene.

Gjennom 2013 har SPK videre arbeidet med implementering av ny statlig kontoplan, som er obligatorisk fra regnskapsåret 2014. Prosjektet har, i tillegg til å endre kontoplan og rapporteringsstruktur mot statsregnskapet, omfattet en full reimplemtering av økonomisystemet og grensesnittene mot forsystemene. SPK har nå et oppdatert og fleksibelt økonomisystem, som vil understøtte forretningsdriften på en bedre måte.

SPK har i løpet av 2013 for øvrig også arbeidet med å forbedre vårt analysegrunnlag, slik at vi i større grad kan utvikle treffsikre prognoser for våre ytelser. I tillegg har vi startet utviklingen av produktregnskaper, et verktøy som vil forbedre grunnlaget for analyser, effektiviseringstiltak og korrekt prising av våre produkter.

## Risikostyring og internkontroll

Gjennom regelmessige risikokartlegginger vurderer SPK risikoer i forhold til kortsiktige og langsiktige mål, effektiv drift, pålitelig rapportering og overholdelse av lover og regler. Risikokartlegginger i 2013 viser at de største risikoene er knyttet til premieberegning/-fakturering og nytt uføreregelverk. SPK er godt i gang med en rekke tiltak for å redusere risikoen i premieberegning og fakturering. Implementeringen av nytt uføreregelverk følger fremdriftsplanen vi har laget i tett dialog med vårt eierdepartement (les mer om utfordringer knyttet til innføringen av nytt uføreregelverk i pensjonsregnskapet side 22).

Gjennomgangen fra internrevisjonen viser at SPKs prosesser er robuste og bidrar til å sikre gjennomføring av kjerneaktivitetene med nødvendig kvalitet, men det er rom for å forbedre prosessen for risikovurderinger på lavere nivå i virksomheten.

Riksrevisjonen ga en revisjonsberetning for 2012 lik det som gjøres i privat sektor. SPK mottok ren revisjons-

beretning for SPK Forsikring og SPK Forvaltning, samt Rapport om Riksrevisjonens kontroll av kvalitetsmåling av pensjonsvedtak i 2012 med positiv konklusjon.

### Videreutvikling og tiltak i 2013

Risikostyring og internkontroll i SPK er vesentlig styrket gjennom de senere årene. Dette arbeidet er videreført i 2013, blant annet ved at risikostyringen ble integrert i SPKs årshjul for virksomhetsstyring, som også inkluderer ledelsens budsjett- og strategiprosess. Videre har vi integrert arbeidet med sikkerhet og beredskap. Metodeverket for risikokartlegging er også videreutviklet, slik at metoden som benyttes for risikovurdering av daglig drift og utviklingsprosjekter nå er lik.

For å øke kompetansen og oppmerksomheten rundt risikostyring og internkontroll, har vi etablert et risikoforum. Dette skal bidra til en strukturert og helhetlig oppfølging og rapportering i virksomheten. I tillegg har vi oppdaterte retningslinjer for risikostyring og internkontroll, noe som er med på å tydeliggjøre roller og ansvar. SPK er for øvrig bredt representert på det nyetablerte samarbeidsforumet for internkontroll, som ledes av Direktoratet for økonomistyring. Dette vil bidra til å løfte internkontrollarbeidet ytterligere fremover.

Når det gjelder SPKs internrevisjon, har vi i løpet av 2013 gjennomført revisjonsprosjekter for låneprosessen, innkjøp/anskaffelser og kunde- og medlemsdata, uten at det er avdekket vesentlige risikoforhold. På forespørsel fra Arbeids- og sosialdepartementet har SPK videre evaluert risikoen for svindel av ytelses. Samlet risiko anses å være lav.

### Sikkerhet og beredskap

SPK har et styringssystem for sikkerhet basert på ISO 27001, i tråd med anbefalinger fra Difi. En sikkerhetskampanje har de to siste årene bidratt til å styrke sikkerhetskulturen blant ledere og medarbeidere. Vi gjennomførte en større IT-relatert beredskapsøvelse i 2013 med gode resultater. Øvelsen ga verdifull læring som vil bidra til å styrke beredskapen ytterligere.

SPKs arbeid med sikkerhet er nærmere beskrevet i et eget sikkerhetsregnskap på side 38.

### Forretningsutvikling


I 2013 har SPK gjennomført ca. 30 større og mindre utviklingstiltak og investeringer til en total kostnad på 52 millioner kroner. Våre største prosjekter har vært implementeringen av nytt utføreregelverk (Pensjonsreform II), etablering av nye systemløsninger for vår premie/fakturasprosess (PROFF), innføring av ny statlig kontoplan med ny økonomi/regnskapsløsning (Agresso 2014) og flytting til nye og mer hensiktsmessige lokaler (Prosjekt Skøyen). Alle disse 4 prosjektene videreføres i 2014.

Det har vært god oppfølging og kontroll på våre prosjekter gjennom året. Fremdrift (tid) og funksjonalitet (kvalitet) er i henhold til plan og mål for prosjektene, mens kostnadene totalt var ca. 4 % over budsjett. Dette skyldes i hovedsak at noen av de store prosjektene måtte starte opp med stor usikkerhet på ulike områder. Utviklingen innenfor Pensjonsreform II måtte for eksempel starte opp før regelverket var besluttet. Et annet eksempel er at funksjonalitetskravene var usikre i estimat for ny økonomi/regnskapsløsning. Les mer om prosjektene på side 24.

### Videreutvikling og tiltak i 2013

For å styrke vårt arbeid med forretningsutvikling i SPK, har vi i løpet av 2013 etablert en god gjennomføringsmodell som sikrer oss løpende oppfølging og kontroll på prosjektene. Prinsippene for forretningsutvikling og gjennomføringsmodellen som brukes, er en videreutvikling av de erfaringer vi fikk gjennom Performprosjektet i perioden 2008-12. Videre har vi utarbeidet en første versjon av en treårig tiltaksplan som skal sikre at SPK iverksetter de rette tiltak for å nå sine mål på kort og lang sikt. Ut fra denne treårsplanen utarbeider vi, og følger opp, årlige investeringsplaner.

For ytterligere å etablere et best mulig grunnlag for videreutvikling og forbedring av SPKs leveranseprosesser, samt tilrettelegge for bedret styring og kontroll av disse, har vi i 2013 også gjennomført et pilotprosjekt for etablering av en prosessmodell for premie- og oppgjørprosessen med fokus på fakturaleveransen. Det utviklede rammeverk og metode fra denne piloten, vil danne grunnlag for det videre arbeid med etablering av tilsvarende prosessmodeller for våre øvrige leveranser i SPK de neste årene.



**100 %**  
modernisering av teknisk  
plattform har gitt muligheter for  
nye selvbetjeningsløsninger.

I 2013 økte selvbetjeningsgraden  
til 85 %. På [spk.no](http://spk.no) ligger det infor-  
masjon og kalkulatorer som gjør det  
enklere å planlegge fremtiden.

## Vurdering av fremtidsutsikter

Hva slags offentlig tjenstepensjon får vi i fremtiden? Hvordan endrer markedet seg? Hvordan greier Statens pensjonskasse (SPK) å håndtere endringene som kommer? Vår fremtid handler om disse tre spørsmålene.

Svarene på de to første spørsmålene er sammensatte, og de avhenger i stor grad av forhold som det ligger utenfor vår myndighet å avklare. Det siste spørsmålet er også sammensatt. Men det handler i langt større grad om vår egen drift og valg vi gjør selv. Vi tar det trinnvis:

### Hva skjer med produktet?

Nytt regelverk for uføretrygd i folketrygden er vedtatt og trer i kraft 01.01.2015. Nytt utførrregelverk i offentlig sektor skal også gjelde fra 01.01.2015. Tilpasning av offentlig tjenstepensjon til ny alderspensjon i folketrygden for de som er født i 1954 eller senere, er ikke klart.

På kort sikt handler videreføringen av pensjonsreformen om å rekke tidsfrister. Vi må ha oppdaterte systemer og en forberedt organisasjon. Dette vil kreve store ressurser i 2014 og i de nærmeste årene. I tillegg må vi se hva endring i regelverket gjør med de ulike pensjonsproduktene – og særlig alderspensjon, som er vårt hovedprodukt.

Jo flere og mer komplekse pensjons- og samordningsregelverk vi ender opp med, desto mer kreves det av oss som pensjonsleverandør. Og desto mer avgjørende blir det å ha et stort volum av aktive medlemmer å fordele administrasjonskostnadene på.

Det bringer oss over til neste spørsmål.

### Endringer i markedet – fortsatt stordrift?

Frem til diskusjonen rundt pensjonsreformen startet rundt 2000, var pensjon et lavinteresseprodukt. Det var liten bevissthet rundt hva pensjonsgodene kostet – både blant arbeidsgivere og arbeidstakere, og både i privat og offentlig sektor.

I dag er kostnadsbevisstheten høyere, og det er naturlig å tenke at den vil øke i fremtiden. Det betyr at pensjonsleverandørene i større grad enn før må synliggjøre både kostnadene for kundene og rettighetene som ordningen innebærer for medlemmene.

Det tilhører vårt samfunnsansvar å holde administrasjonskostnadene nede. Ganske enkelt fordi mer pensjon for pengene frigir offentlige midler som kan brukes på

andre områder. Økt kostnadsbevissthet blant våre kunder er derfor positivt. Det kan innebære økt forståelse for hva for eksempel AFP-uttak, særaldersgrenser og lønns- og stillingsendringer rett før pensjoneringsalder koster virksomheten på sikt. Interessen for seniortiltak, og andre tiltak som fremmer intensjonene i pensjonsreformen, kan derfor øke.

Men samtidig ser vi at den økte kostnadsbevisstheten også gjør at våre kunder ønsker seg større valgmuligheter og fleksibilitet enn vi kan gi, innenfor vårt eksisterende produktspekter og våre eksisterende rammer.

Vi kan risikere å miste deler av vår aktive medlemsmasse. Fordi vi heller ikke har anledning til å konkurrere om de markedsandelene som er «i spill» etter at store aktører som Storebrand og DNB Liv trakk seg ut av markedet, kan vår stordriftsfordel bli redusert på sikt.

I dag har SPK den laveste administrasjonskostnaden i markedet. Dette redegjør vi for i kapitlet «Årets aktiviteter og resultater» på sidene 13–37. I samme kapittel slår vi fast at stordrift er en forutsetning for å holde administrasjonskostnadene lave. Men stordriftsfordelen er ingen sovepute.

Det bringer oss til det siste spørsmålet.

### Hvor stor endringsevne har Statens pensjonskasse?

Vår påstand er at den er stor – og vel dokumentert.

I perioden 2008–2012 gjennomførte SPK ett av de største IT-baserte endringsprosjektene i offentlig sektor (Perform-prosjektet). Det var en investering på ca. 1 milliard kroner, og vi vil merke denne investeringen i form av økte avskrivningskostnader i årene som kommer. Men prosjektet har samtidig gitt oss en god og stabil teknisk plattform og et saksbehandlingssystem som gir oss muligheter for å effektivisere driften på en rekke områder. Vi maktet å implementere første del av pensjonsreformen innenfor en tidsfrist som i utgangspunktet ble vurdert som svært utfordrende. Også arbeidet med å slutføre reformen, utførrregelverket og regelverket for yngre årskull, er i godt gjenge, på tross av at regelverket ikke er klart – med den risikoen det medfører.

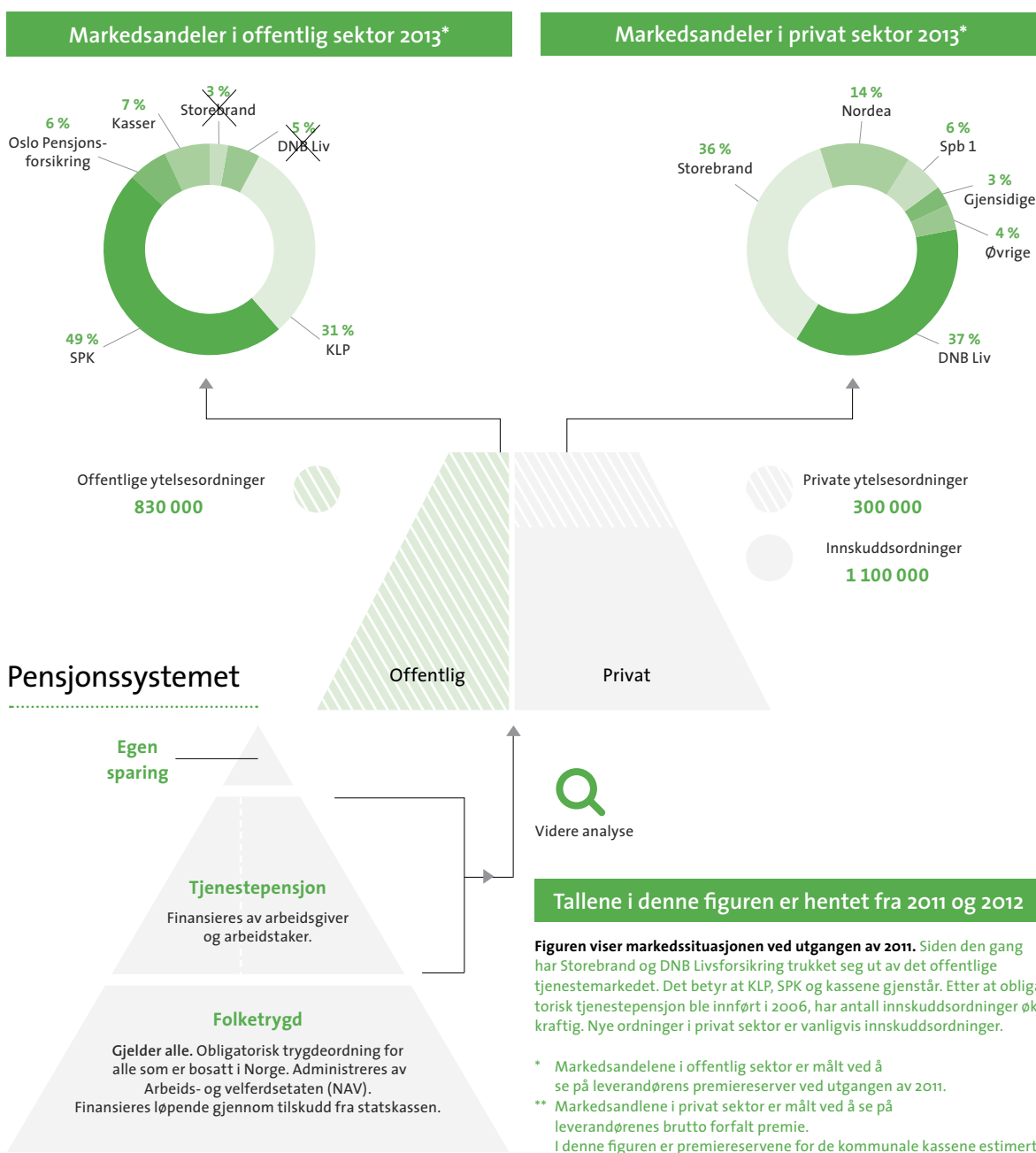
Vår kapitalforvaltning kan vise til gode resultater i forvaltningen av Pensjonsordningen for apotekvirksomhet. Det borger for at vi også med hell kan ta på oss oppgaven med å forvalte nye fond, dersom det skulle bli aktuelt.

Vi har gode forutsetninger for å håndtere fremtidens krav til en god, trygg – og fremfor alt: kostnadseffektiv pensjonsleverandør. Men det forutsetter at vi stadig forbedrer oss.

For å opprettholde vår kostnadseffektivitet og kvalitet, vil det være nødvendig å prioritere utviklingsarbeid på flere områder, som vi redegjør for i denne rapporten. Disse områdene kan kort oppsummeres slik:

Sikre fortsatt lave administrasjonskostnader, sikre enda bedre produksjonsprosesser og sikre fortsatt høy kompetanse på en rekke fagfelt hos våre medarbeidere.

## Det offentlige tjenstepensjonsmarkedet endrer seg



## Ny uførepensjonsordning fra 2015

Fra 1. januar 2015 gjelder nye regler for uførepensjon i offentlig tjenstepensjon. Her har vi oppsummert noen av de viktigste punktene og hva reformen vil bety for medlemmene i Statens pensjonskasse (SPK).

Uførereformen er et ledd i pensjonsreformen. Lovendringen kommer som en følge av at det er nye regler i folketrygden, og at det er vedtatt nytt regelverk for beskatning av uførepensjonister.

Alle som har uførepensjon i dag, både i folketrygden, offentlig og privat sektor, berøres av uførereformen. I SPK betyr det om lag 47 000 personer per 31.12.2013. I tillegg vil alle som søker om uføretrygd eller uførepensjon etter årsskiftet, få ytelsen beregnet etter nytt regelverk.

### Det nye regelverket er enklere å forstå

Med nye regler vil uførepensjon fra offentlig tjenstepensjon være et tillegg til uføretrygd eller arbeidsavklaringspenger fra folketrygden, en såkalt nettoordning. Uførepensjonen skal altså ikke lenger samordnes med folketrygdens ytelse, slik det gjøres i dagens bruttoordning. Det gjør at en nettoordning er enklere å forstå, både for arbeidsgivere og ansatte. Lovendringen innebærer også at folketrygdens regelverk og offentlig tjenstepensjon harmoniseres i større grad, for eksempel når det gjelder vurdering av medisinske vilkår og inntektsgrenser. Det gir større forutsigbarhet.

### Ny beskatning

Skattleggingen av de samlede uføreytelsene fra folketrygden og SPK endres. Nye skatteregler sier at uføreytelser skal skattlegges som lønnsinntekt. Det betyr en skatteskjerpelse i forhold til dagens ordning. Den nye uføretrygden fra folketrygden og uførepensjonen fra SPK skal derfor utbetale en noe høyere ytelse samlet sett enn i dag for å kompensere for den økte skatten.

### Styrker arbeidslinjen

Et viktig mål med reformen er at det nye regelverket skal gjøre det lettere for uførepensjonister å bruke restarbeidsevnen de måtte ha. Etter dagens regelverk kan en uførepensjonist som får arbeidsinntekt, få avkortet

uførepensjonen fra SPK ved at uføregraden reduseres tilsvarende stillingsstørrelsen. Altså jo mer en ufør jobber, desto lavere uføregrad får han eller hun. Det nye regelverket er mer fleksibelt.

### Enklere regler for pensjon og inntekt

Med det nye regelverket kan uførepensjonister som har mulighet til det, jobbe uten at den innvilgede uføregraden i SPK reduseres. Hvis inntekten øker, kan nivået på pensjonen bli lavere. Likevel vil det i de fleste tilfeller lønne seg økonomisk å jobbe. Hvis inntekten reduseres igjen, kan uførepensjonen øke inntil opprinnelig nivå. I den nye ordningen er det altså liten risiko for å miste retten til uførepensjon ved å jobbe så mye man klarer ved siden av uførepensjonen.

### Ingen opptjening etter 67 år

I dagens ordning har uførepensjonistene i SPK opptjening i tjenstepensjonsordningen frem til aldersgrensen for stillingen. I ny ordning er det fortsatt opptjening frem til aldersgrensen for stillingen, men senest til 67 år. Når uførepensjonisten fyller 67, går han eller hun over på alderspensjon.

### Alt er ikke klart ennå

Regelverket er klart for nye uføre fra 2015. Imidlertid trenger SPK overgangsregler for å kunne beregne den nye pensjonen for dem som allerede har uførepensjon. Dette jobber Arbeids- og sosialdepartementet med i skrivende stund. Dagens uførepensjonister vil få omregnet pensjonen sin fra januar 2015, både fra NAV og SPK. Hver enkelt får brev med informasjon i løpet av høsten 2014.




## Hovedendringene i uførepensjonen i offentlig tjenstepensjon:

Dagens uførepensjon i offentlig tjenstepensjon	Ny uførepensjon i offentlig tjenstepensjon
66 % av sluttlønnen opp til 12 G.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 3 % av inntekt opp til 6 G (folketrygden betaler de første 66 %)</li> <li>● 69 % av inntekt mellom 6 og 12 G</li> <li>● 25 % av G, begrenset til 6 % av pensjonsgrunnlaget</li> <li>● Pensjonsgrunnlaget beregnes av sluttlønn</li> </ul>
Samordnes med folketrygden slik at uførepensjonisten er garantert 66 % av sluttlønnen, hvis full opptjening i tjenstepensjonsordningen.	Nettopåslag (tillegg) som legges på toppen av uføretrygden fra folketrygden. Skal ikke samordnes.
Ingen nedre uføregrad for å motta ytelser.	Minste uføregrad for å ha rett til uførepensjon, er 20 % (ervervsmessig) uførhet.
Opptjening i tjenstepensjonsordningen frem til aldersgrensen for stillingen.	Opptjening i tjenstepensjonsordningen frem til aldersgrensen for stillingen, senest 67 år.
Overgang til alderspensjon ved aldersgrense i stillingen.	Overgang til alderspensjon ved aldersgrensen for stillingen, senest ved 67 år.
Barnetillegg på 10 % av bruttopensjonen for forsørging av barn opp til 18 år. Maksimal pensjon er 90 % av pensjonsgrunnlaget	Barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlaget per barn opp til 6 G for opptil 3 barn.
Mulighet til uførepensjon som følge av aldersslitasje etter fylte 64 år.	Uførepensjon etter 64-årsregelen faller bort.
Fribeløp er 1 G ved tilfeldig arbeid.	Fribeløpet er 0,4 G (som i folketrygden) hvis varig uførepensjon i folketrygden. Mottar man arbeidsavklaringspenger, gis det ikke et fribeløp.
–	Når inntekten utgjør mer enn 80 % av samlet inntekt før uførhet, faller uføreytelsen bort.
–	Pensjonen kan stanses dersom uførepensjonisten opptre på en måte som kan forverre helsetilstanden eller forlenge arbeidsuførheten.

### Disse reglene videreføres

- Rett til oppsatt uførepensjon videreføres. Det vil si at en som har jobbet minst tre år i det offentlige, men så enten slutter å jobbe eller går over til det private næringsliv, vil ha rett på uføreytelse i henhold til opptjeningen i offentlig sektor.
- Uførepensjonen reduseres etter uføregrad og tjenestetid.



**100 %**  
av alle nye pensjonister skal få  
sin første pensjon senest en måned  
etter siste lønning.

I 2013 ble 8 av 19 544 nye  
pensjoner betalt for sent. Det betyr  
at 99,9 % ble betalt i tide.

# Årsregnskap

Statens pensjonskasse (SPK) leverer to regnskap. SPK Forvaltning, som viser økonomien i SPKs driftsorganisasjon. Og SPK Forsikring, som viser inntekter og utgifter i de ulike pensjons- og forsikringsordningene.

I statsbudsjettet er denne todelingen synliggjort ved at SPK Forvaltning har et eget kapittel – kapittel 2470 – under «Statens forretningsdrift». Bevilgningene i SPK Forsikring gis i de ordinære budsjettkapitlene.

## SPK Forvaltning

Våre medarbeidere er ansatt i SPK Forvaltning. Dette er det administrative apparatet i SPK, som forvalter og administrerer ordningene.

SPK Forvaltning får sine inntekter gjennom fakturering av stykkpris for utførte oppgaver mot SPK Forsikring, eller direkte mot eksterne kunder. Prisene fastsettes av Arbeids- og sosialdepartementet.

Pensjonspremien, som faktureres fra SPK Forsikring, inneholder et administrasjonselement som skal være dekkende for stykkprisfakturaene. Vi fakturerer pensjonspremie med administrasjonsandel til vel halvparten av SPKs kunder. Tilsvarende simuleres det en administrasjonspremie for ikke-premiebetalende kunder.

Regnskapet føres som et periodisert regnskap i henhold til de statlige regnskapsstandardene.

## SPK Forsikring

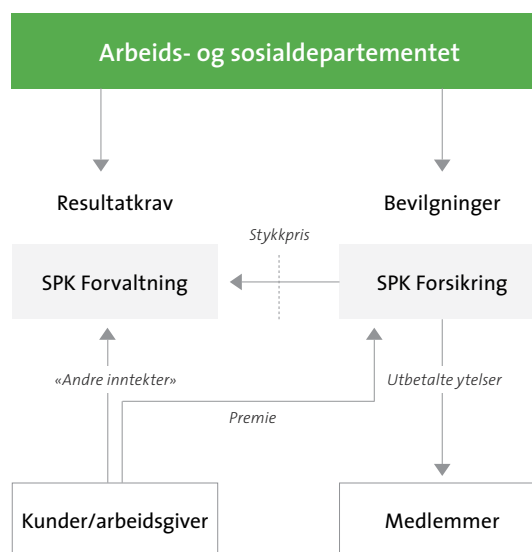
Dette regnskapet omfatter pensjons- og forsikringsporteføljen som er redegjort for i kapittelet «Årets aktiviteter og resultater» på sidene 13–37. Regnskapet til SPK Forsikring utarbeides i sin helhet etter kontantprinsippet, som en bruttofinansiert virksomhet i henhold til statens økonomireglement. Men med tilpasninger for kapittel 0612, som er nettobudsjettet.

## Pensjonsordningen for apotekvirksomhet

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

## Økonomisk innretning

Kunder betaler enten inn direkte til SPK Forvaltning, eller til SPK Forsikring i form av premie. SPK Forsikring betaler så videre til SPK Forvaltning i form av stykkpris for utførte oppgaver knyttet til behandling av pensjonsaker, yrskadesaker, lånesaker mm.



# Regnskap for SPK Forvaltning

SPK Forvaltning viser regnskapet for SPKs driftsorganisasjon, som administrerer de ulike produkter og ordninger Statens pensjonskasse tilbyr. Samlet viser regnskapet et underskudd på 5,7 millioner kroner for 2013. Underskuddet i 2012 var til sammenligning på 17,5 millioner kroner.

Volumet har økt innenfor de fleste produktområder i forhold til 2012. SPK har lyktes i å håndtere både økt volum og økt regelverkskompleksitet, samtidig som det totale kostnadsnivået er holdt stabilt.

## Inntekter

### Pensjoner

SPK opplever betydelig økt aktivitet innenfor flere av sine produktområder:

Vi har en stabil kundeportefølje, og vår samlede medlemsbestand er svakt økende. Antall pensjonister, som danner basis for hoveddelen av våre inntekter, økte med 4,2 % fra 2012 til 2013. Dette skyldes i hovedsak demografiske variabler. Inntektene fra administrasjon av pensjonsordningene økte som følge av dette med 2,9 %.

### Låneordningen

Utlånsvolumet har fortsatt å stige, og den samlede utlånsporteføljen ved utløpet av året er på 83 500 millioner kroner, som er en økning på 43,5 % fra 2012. Den kraftige økningen fra tidligere år er dermed videreført, og har sin årsak i at SPKs låneordning har en relativt stor rentefordel i forhold til markedet for øvrig. Inntektene fra administrasjon av låneordningen økte på bakgrunn av dette med 45 %.

### Personskade

Innenfor personskadeområdet ser vi fortsatt en betydelig økning av saker knyttet til psykiske senskader i forbindelse med internasjonale operasjoner. Dette har gitt en inntektsøkning i SPK Forvaltning på 3 millioner kroner.

## Kostnader

Figur 1 viser utviklingen i totale driftskostnader (justert i henhold til konsumprisindeksen) i perioden 2011-13.

Totale driftskostnader i 2013 utgjør 602 millioner kroner (594 millioner kroner eksklusiv forpliktelse feriepenger og flexitid, se figurforklaring), og er på samme nivå som i 2012. Den fortsatte veksten i antall boliglån i perioden har medført økt kjøp av ekstern saksbehandlingsbistand. Reduserte avskrivingskostnader bidrar imidlertid til at det totale kostnadsnivået er uendret.

### Lønn og sosiale kostnader

Utviklingen av nytt saksbehandlingssystem for å kunne håndtere pensjonsreformen i perioden 2009 til mars 2012 krevde en betydelig ressursinnsats fra organisasjonen. Aktiveringen av disse vises i regnskapet som lavere lønnskostnader i perioden.

Totale lønnskostnader er redusert med 5 % fra 2011 til 2013. Men som følge av betydelig ressursinnsats til utvikling av det nye pensjonssystemet, er lønnskostnader belastet driftsregnskapet økt med 9 % i samme periode.

### Avskrivninger

De betydelige investeringene i nytt saksbehandlingssystem medfører en kraftig økning i avskrivningskostnadene. Systemet forventes å ha en økonomisk levetid på 10 år.

Premieberegningssystemet, som ble utviklet i 2008, ble ferdig avskrevet i 2012. Totale avskrivninger er dermed redusert i 2013, sammenlignet med 2012.

### Andre driftskostnader

Andre driftskostnader utgjør 227 millioner kroner i 2013. Dette er en økning på om lag 8 % sammenliknet med 2012, og 12 % sammenliknet med 2011.

SPK benytter i stor grad eksterne konsulenter til utvikling og forvaltning av pensjonssystemet, samt til ekstra kapasitet til håndtering av økt lånevolum. Totalt kjøp av ekstern konsulentbistand utgjorde i 2013 159 millioner

kroner. Dette er en reduksjon på 23 millioner kroner (13 %) sammenliknet med 2012, og 221 millioner kroner (58 %) sammenliknet med 2011 (justert i henhold til endring i konsumprisindeksen for 2011 og 2012). Reduksjonen knytter seg i hovedsak til nedtrappingen av arbeidet med utviklingen av det nye pensjonssystemet.

### Investeringer

SPKs totale investeringer var i 2013 på 31 millioner kroner. Av dette utgjør påløpte kostnader til videreføring pensjonsreformen (implementering uføreregelverk) 10 millioner kroner. Øvrige større investeringer er anskaffelse av nye lagringsløsninger og reimplementering av økonomisystem blant annet for håndtering av ny statlig kontoplan.

### Resultatdisponering

For 2013 hadde SPK et resultatkrav fra Arbeidsdepartementet på -2,34 millioner kroner. Resterende underskudd, 3,30 millioner kroner, er dekket gjennom trekk på virksomhetskapitalen.

### Vurdering

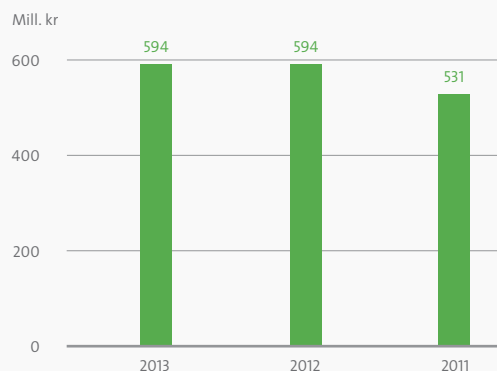
Årsregnskapene er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra overordnet departement, og gir etter min vurdering et dekkende bilde av SPKs økonomiske situasjon og resultater av virksomheten i 2013.

SPK revideres som forvaltningsorgan av Riksrevisjonen.



**Finn Melbø**  
Administrerende direktør

**Figur 1**  
Totale driftskostnader 2011-2013 (kpi-justert)



Tallene for 2011 og 2012 er justert iht. utviklingen i lønn for ansatte i staten og endring i konsumprisindeksen. For å gjøre tallene sammenliknbare i perioden er resultateffekten av balanseføring av SPKs forpliktelse knyttet til feriepenger og flexitid som de ansatte har til gode per 31.12.2013 holdt utenfor. Det samme gjelder resultateffekten som følger av de statlige aktiveringsprinsippene. Se noter til regnskapet for nærmere forklaring.

## Resultatregnskap SPK forvaltning

	Note	2013	2012	2011
<b>Driftsinntekter</b>				
Salgsinntekter	1	616 369 834	568 923 156	543 220 631
<b>SUM DRIFTSINNEKTER</b>		<b>616 369 834</b>	<b>568 923 156</b>	<b>543 220 631</b>
<b>Driftskostnader</b>				
Lønn og sosiale kostnader	2	263 935 149	249 847 467	216 138 437
Andre driftskostnader	3	227 230 213	188 081 599	198 291 225
Avskrivninger	4,5	110 345 020	124 193 147	93 764 263
<b>SUM DRIFTSKOSTNADER</b>		<b>601 510 381</b>	<b>562 122 213</b>	<b>508 193 925</b>
<b>DRIFTSRESULTAT</b>		<b>14 859 453</b>	<b>6 800 943</b>	<b>35 026 706</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>				
Finansinntekter	6	1 548 622	1 548 176	45 812
Renter av statens kapital	6	22 048 477	25 858 624	24 760 223
Øvrige finanskostnader		30 734	17 307	1 065 043
<b>NETTO FINANSKOSTNADER</b>		<b>20 530 590</b>	<b>24 327 755</b>	<b>25 779 453</b>
<b>ÅRSRESULTAT</b>		<b>-5 671 136</b>	<b>-17 526 812</b>	<b>9 247 253</b>
<b>Disponeringer</b>				
Resultatkrav Arbeidsdepartementet	7	-2 342 000	-14 168 000	12 164 210
Trekk fra virksomhetskapital	7	-3 329 136	-3 358 812	-2 916 958
Til virksomhetskapital				
<b>SUM DISPONERINGER</b>		<b>-5 671 136</b>	<b>-17 526 812</b>	<b>9 247 253</b>

## Balanse | Eiendeler

	Note	2013	2012	2011
<b>EIENDELER</b>				
<i>Anleggsmidler</i>				
<b>Immaterielle eiendeler</b>				
Programvare	4	750 089 543	837 328 869	854 098 450
Anlegg under utførelse	4	2 059 609	303 312	48 467 609
<b>SUM IMMATERIELLE EIENDELER</b>		<b>752 149 152</b>	<b>837 632 181</b>	<b>902 566 060</b>
<b>Varige driftsmidler</b>				
It-utstyr og inventar	5	15 728 195	9 757 749	12 882 448
<b>SUM VARIGE DRIFTSMIDLER</b>		<b>15 728 195</b>	<b>9 757 749</b>	<b>12 882 448</b>
<b>SUM ANLEGGSMIDLER</b>		<b>767 877 347</b>	<b>847 389 930</b>	<b>915 448 508</b>
<i>Omløpsmidler</i>				
<b>Fordringer</b>				
Kundefordringer	8	2 393 534	3 174 932	22 547 904
Andre fordringer	9	6 803 620	3 962 437	11 545 745
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	10	257 238		30 481 108
<b>SUM FORDRINGER</b>		<b>9 454 391</b>	<b>7 137 368</b>	<b>64 574 757</b>
<b>SUM OMLØPSMIDLER</b>		<b>9 454 391</b>	<b>7 137 368</b>	<b>64 574 757</b>
<b>SUM EIENDELER</b>		<b>777 331 738</b>	<b>854 527 298</b>	<b>980 023 265</b>

## Balanse | Virksomhetskapital og gjeld

	Note	2013	2012	2011
<b>VIRKSOMHETSKAPITAL</b>				
<b>Opptjent virksomhetskapital</b>				
Opptjent virksomhetskapital	7	59 401 944	62 731 080	63 279 507
<b>SUM OPPTJENT VIRKSOMHETSKAPITAL</b>		<b>59 401 944</b>	<b>62 731 080</b>	<b>63 279 507</b>
<b>SUM VIRKSOMHETSKAPITAL</b>		<b>59 401 944</b>	<b>62 731 080</b>	<b>63 279 507</b>
<b>Gjeld</b>				
<b>Avsetning for forpliktelser</b>				
Pensjonsforpliktelser	11	123 526 626	120 831 996	117 378 695
<b>SUM AVSETNING FOR FORPLIKTELSE</b>		<b>123 526 626</b>	<b>120 831 996</b>	<b>117 378 695</b>
<b>Langsiktig gjeld</b>				
Statens rentebærende kapital		563 990 348	643 848 227	726 687 805
<b>SUM LANGSIKTIG GJELD</b>		<b>563 990 348</b>	<b>643 848 227</b>	<b>726 687 805</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>				
Leverandørgjeld	12	10 525 401	18 409 229	35 574 381
Skyldig skattetrekk		9 478 443	9 530 230	9 216 503
Skyldige offentlige avgifter		55 208 995	54 560 223	53 303 267
Avsatte feriepenger		22 735 481	22 123 822	22 606 224
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter	10			13 590 127
Annen kortsiktig gjeld	13	21 928 097	8 638 220	15 817 451
<b>SUM KORTSIKTIG GJELD</b>		<b>119 876 417</b>	<b>113 261 724</b>	<b>150 107 952</b>
<b>Avregning med statskassen</b>				
Avregning med statskassen		-89 463 597	-86 145 729	-77 430 695
<b>SUM AVREGNING MED STATSKASSEN</b>		<b>-89 463 597</b>	<b>-86 145 729</b>	<b>-77 430 695</b>
<b>SUM GJELD</b>		<b>717 929 794</b>	<b>791 796 218</b>	<b>916 743 758</b>
<b>SUM VIRKSOMHETSKAPITAL OG GJELD</b>		<b>777 331 738</b>	<b>854 527 298</b>	<b>980 023 265</b>



# Kontantstrøm

	2013	2012	2011
<b>Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter</b>			
<b>Innbetalinger</b>			
Innbetalinger fra salg av tjenester	616 893 994	605 187 109	536 099 669
<b>Sum innbetalinger</b>	<b>616 893 994</b>	<b>605 187 109</b>	<b>536 099 669</b>
<b>Utbetalinger</b>			
Utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	-257 711 336	-242 888 356	-197 299 991
Utbetalinger for varer og tjenester for videresalg og eget forbruk	-226 985 885	-204 449 818	-195 045 221
Utbetalinger av renter	-20 530 590	-24 327 755	-25 779 453
<b>Sum utbetalinger</b>	<b>-505 227 810</b>	<b>-471 665 929</b>	<b>-418 124 666</b>
<b>Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter (se avstemming)</b>	<b>111 666 184</b>	<b>133 521 181</b>	<b>117 975 004</b>
<b>Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter</b>			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-30 832 437	-56 134 568	-308 240 759
<b>Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>	<b>-30 832 437</b>	<b>-56 134 568</b>	<b>-308 240 759</b>
<b>Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter</b>			
Utbetalinger av resultatkrav til statskassen	2 342 000	14 168 000	-12 164 210
<b>Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter</b>	<b>2 342 000</b>	<b>14 168 000</b>	<b>-12 164 210</b>
<b>Netto endring i kantar og kontantekvivalenter</b>	<b>83 175 747</b>	<b>91 554 613</b>	<b>-202 429 966</b>
<b>AVSTEMMING</b>			
	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Periodens resultat	-5 671 136	-17 526 812	9 247 253
Ordinære avskrivninger	110 345 020	124 193 147	93 764 263
Endring i kundefordringer	781 398	19 372 972	-6 974 031
Endring i leverandørgjeld	-7 883 828	-17 165 151	18 152 627
Pensjonskostnader (kalkulatoriske)	2 694 630	5 916 391	14 451 543
Endring i andre tidsavgrensingsposter	11 400 101	18 730 635	-10 666 651
<b>Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter</b>	<b>111 666 184</b>	<b>133 521 181</b>	<b>117 975 004</b>

## Regnskapsprinsipper

SPK avlegger sitt regnskap i henhold til de statlige regnskapsstandardene (SRS), med tre unntak som er redegjort for under relevant avsnitt under.

### Transaksjonsbaserte inntekter

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

SPK har unntak fra SRS 10, og inntektsfører ikke bevilgninger i takt med avskrivninger.

### 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

SPK har unntak fra SRS 25, og bokfører pensjonskostnader i henhold til NRS 6.

### Klassifisering og vurdering av balanseposter

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet. Øvrige poster klassifiseres som anleggsmidler/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.

SPK har unntak fra SRS 17, og beregner avskrivninger av kapital som er kontantmessig bokført per 31. desember året før budsjettåret i virksomhetsregnskapet, jf. bevilgningsreglementet § 7.

### Finansiering av anleggsmidler

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

### Fordringer

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

### Selvassurandørprinsipp

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

### Statens konsernkontoordning

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

### Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen utarbeides etter den direkte modellen tilpasset statlige virksomheter.

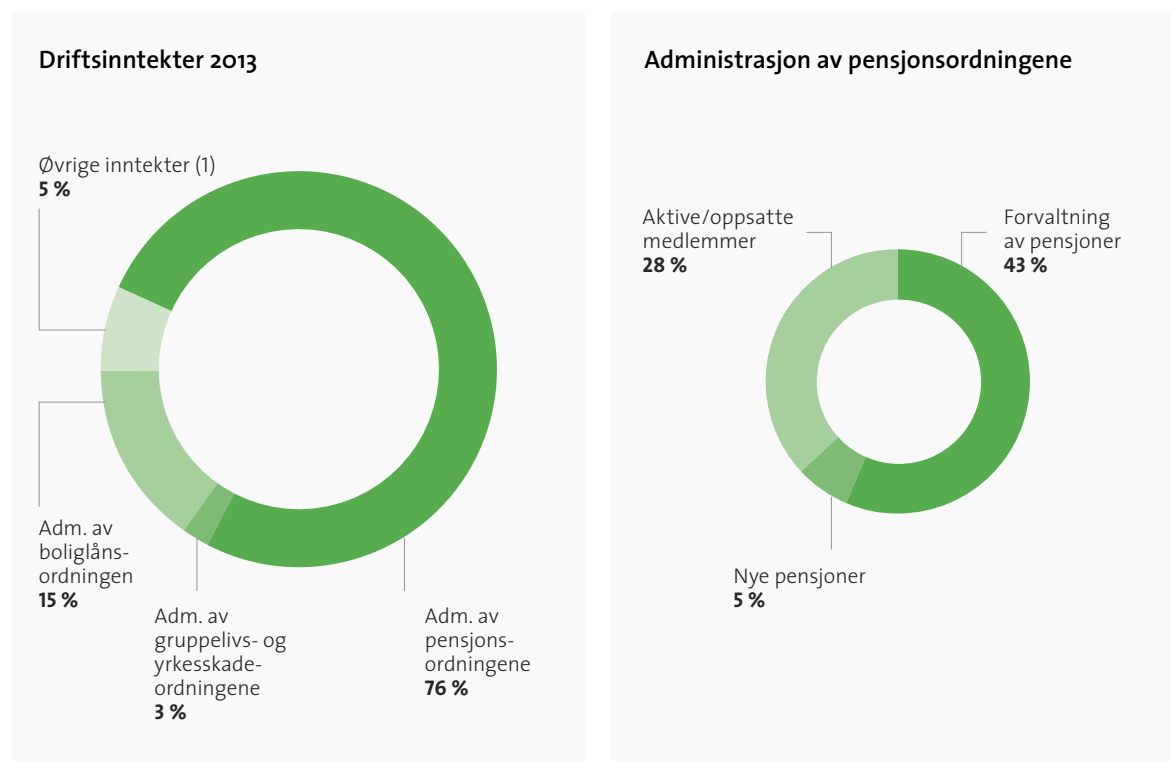
# Noter

## Note 1 | Spesifikasjon av driftsinntekter

	2013	2012	2011
Administrasjon av pensjonsordningene	469 799 623	456 562 268	447 149 639
Administrasjon av boliglånsordningen	94 236 849	64 848 615	51 334 361
Administrasjon av gruppelivs- og yrkesskadeordningene	20 868 329	17 526 095	16 553 519
Øvrige inntekter (1)	31 465 033	29 986 178	28 183 112
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>616 369 834</b>	<b>568 923 156</b>	<b>543 220 631</b>

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

Figuren under viser en nærmere spesifisering av driftsinntekter.



**Note 2** | Lønn og sosiale kostnader

	2013	2012	2011
Lønn	197 341 977	185 426 285	186 508 732
Feriepenger	23 536 900	22 704 092	22 606 224
Arbeidsgiveravgift	33 803 990	30 772 156	30 451 141
Pensjonskostnader	25 270 402	24 507 714	32 209 772
Sykepenger og andre refusjoner	-7 891 348	-8 611 656	-10 899 681
Andre ytelser	758 659	743 586	788 231
Aktiverte lønnskostnader	-8 885 432	-5 694 710	-45 525 981
<b>Sum lønn og sosiale kostnader</b>	<b>263 935 149</b>	<b>249 847 467</b>	<b>216 138 437</b>
Antall årsverk:	384	386	389

Aktiverte lønnskostnader gjelder påløpte interne ressurskostnader knyttet til egenutviklet programvare, i hovedsak utvikling av saksbehandlingssystemet Puma for bl.a. å kunne håndtere endringene fra pensjonsreformen.

Prosjekt Perform ble offisielt avsluttet 02.03.2012, derav en betydelig reduksjon i aktiverte lønnskostnader sammenliknet med foregående år.

Økningen i lønn fra 2012 til 2013 skyldes hovedsakelig balanseføring av feriedager og flexitid som de ansatte har til gode per 31.12.2013. Forpliktelsen er beregnet til sammen å utgjøre 7,8 millioner kroner per 31.12.2013. (inkl. avsetning for feriepenger og arbeidsgiveravgift). Overførte feriedager (opptjent i 2012 og tidligere år) utgjør per 31.12.2013 2 265 dager. Dette er en økning på 368 dager sammenliknet med foregående år. Opptjent flexitid utgjør 5 819 timer per 31.12.2013, en økning på 238 timer sammenliknet med 2012.

Lønn til administrerende direktør utgjør i 2013 1 264 000 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 2013 utgjør 134 000 kroner.

Statens pensjonskasse har ikke et virksomhetsstyre.

**Note 3** | Andre driftskostnader

	2013	2012	2011
Kjøp av tjenester fra eksterne	158 653 809	160 896 204	377 584 999
Husleie	25 310 776	24 203 194	24 177 597
Drift og vedlikehold av programvare, inventar o.l.	18 156 651	19 369 741	18 424 553
Drift og vedlikehold av lokaler	6 034 627	5 692 100	6 561 048
Porto	4 466 417	4 562 752	4 789 451
Mindre utstyrsanskaffelser	1 495 117	2 540 907	2 298 254
Reiser og diett	2 191 728	1 896 091	2 287 517
Leie av maskiner, inventar og lignende	301 416	416 781	1 767 621
Øvrige driftskostnader	22 354 270	17 473 505	18 825 292
Aktiveringer	-11 734 598	-48 969 676	-258 425 108
<b>Sum andre driftskostnader</b>	<b>227 230 213</b>	<b>188 081 599</b>	<b>198 291 225</b>

Kjøp av tjenester fra eksterne består hovedsakelig av bistand til utvikling og forvaltning av saksbehandlingssystemet, betalingsformidling fra NAV og bistand til behandling av søknader til boliglånsordningen. Den betydelig reduksjonen fra 2011 til 2012 skyldes at prosjekt Perform ble avsluttet i mars 2012.

Aktiverte driftskostnader gjelder kjøp av eksterne konsulenttenester til egenutvikling av programvare. I 2012 gjelder dette i hovedsak utvikling av det nye saksbehandlingssystemet.

**Note 4** | Immaterielle eiendeler

	Programvare	Anlegg under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 01.01.2013	1 201 467 950	303 312	1 201 771 262
Tilgang i 2013	18 863 733	2 059 609	20 923 342
Fra anlegg under utførelse til annen gruppe i 2013		-303 312	-303 312
Anskaffelseskost 31.12.2013	1 220 331 683	2 059 609	1 222 391 292
Akkumulerte avskrivninger 01.01.2013	364 139 081		364 139 081
Ordinære avskrivninger i 2013	106 103 059		106 103 059
<b>Balansført verdi 31.12.2013</b>	<b>750 089 543</b>	<b>2 059 609</b>	<b>752 149 152</b>
Avskrivningssatser (levetider)			4-10 år/lineært

Balansført verdi av egenutviklet saksbehandlingssystem Puma utgjør per 31.12.2013 730 millioner kroner. Avskrivningstid er 10 år.

## Note 5 | Varige driftsmidler

	IT-utstyr	Inventar	Sum
<b>It-utstyr, kontormaskiner, inventar o.l.</b>			
Anskaffelseskost 01.01.2013	67 853 515	12 291 838	80 145 353
Tilgang i 2013	10 212 407		10 212 407
Anskaffelseskost 31.12.2013	78 065 922	12 291 838	90 357 760
Akkumulerte avskrivninger 01.01.2013	59 617 445	10 770 159	70 387 604
Ordinære avskrivninger i 2013	3 622 147	619 814	4 241 961
<b>Balanseført verdi 31.12.2013</b>	<b>14 826 330</b>	<b>901 865</b>	<b>15 728 195</b>
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 2013 var 1,73%

Av øvrige finansinntekter utgjør renter av mellomværende med statskassen 1 529 122 kroner. Mellomværende med statskassen fungerer som virksomhetens kassekreditt.

## Note 7 | Opptjent virksomhetskaperital

Opptjent virksomhetskaperital 31.12.2012	62 731 080
Dekning av årets underskudd	-3 329 136
<b>Opptjent virksomhetskaperital 31.12.2013</b>	<b>59 401 944</b>

**Note 8** | Kundefordringer

	2013	2012	2011
Fordringer på SPK Forsikring	83 250	1 166 982	13 415 231
Øvrige kundefordringer	2 310 284	2 007 949	9 132 673
<b>Sum</b>	<b>2 393 534</b>	<b>3 174 932</b>	<b>22 547 904</b>

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

Vesentlig høyere fordringer på SPK Forsikring i 2011 skyldes at det tidligere ble foretatt forskuddsfakturering for utførte administrasjonstjenester.

**Note 9** | Andre kortsiktige fordringer

	2013	2012	2011
Personallån og andre fordringer på ansatte	206 818	194 954	63 104
Forskuddsbetalte kostnader	6 596 802	3 767 483	11 482 641
<b>Sum</b>	<b>6 803 620</b>	<b>3 962 437</b>	<b>11 545 745</b>

Forskuddsbetalte kostnader består i hovedsak av løpende abonnement som forskuddsfaktureres.

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

SPK Forvaltning endret prinsipp for fakturering av stykkprisinntekter til SPK Forsikring fra 01.01.2013. Ny faktureringsrutine innebærer at inntekter faktureres samme periode som tjenesten er utført.

## Note 11 | Pensjoner

	2013	2012	2011
<b>Forutsetninger:</b>			
Avkastning på pensjonsmidler	2,80 %	3,50 %	3,90 %
Diskonteringsrente	4,30 %	4,20 %	3,80 %
Årlig lønnsvekst	3,75 %	3,50 %	3,50 %
Årlig G-regulering	3,50 %	3,25 %	3,25 %
Årlig regulering av alderspensjon under utbetaling	2,75 %	2,50 %	2,50 %
Arbeidsgiveravgiftssats	14,10 %	14,10 %	14,10 %
Gjennomsn. gjenv. opptj.tid	13	11	11
<b>Sammensetning av netto pensjonskostnader:</b>			
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	23 676 939	24 091 062	29 025 581
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	13 666 673	11 622 802	16 625 853
Forventet avkastning på pensjonsmidler	-8 751 112	-8 830 241	-12 302 441
Administrasjonskostnad	712 582	686 482	671 381
<b>Netto pensjonskostnad før amortisering</b>	<b>29 305 082</b>	<b>27 570 106</b>	<b>34 020 374</b>
Resultatført estimatavvik	-395 581		
Resultatført levealderjustering og pensjonsregulering			
<b>Netto pensjonskostnad før arbeidsgiveravgift</b>	<b>28 909 501</b>	<b>27 570 106</b>	<b>34 020 374</b>
Beregnet arbeidsgiveravgift	4 132 017	3 887 385	4 796 873
<b>Netto pensjonskostnad etter arbeidsgiveravgift *</b>	<b>33 041 518</b>	<b>31 457 491</b>	<b>38 817 247</b>
<b>Sammensetning av netto pensjonsforpliktelse:</b>			
Brutto pensjonsforpliktelse	397 393 568	329 492 931	309 015 823
Pensjonsmidler (fiktivt fond)	264 076 069	241 352 154	219 085 417
Ikke-resultatført estimatavvik 1)	-9 790 873	32 691 219	24 985 200
<b>Netto pensjonsforpliktelse før arbeidsgiveravgift</b>	<b>123 526 626</b>	<b>120 831 996</b>	<b>114 915 605</b>
Arbeidsgiveravgift	17 417 254	17 037 311	16 203 100
<b>Netto pensjonsforpliktelse etter arbeidsgiveravgift</b>	<b>140 943 881</b>	<b>137 869 307</b>	<b>131 118 706</b>

**\* Sammenheng mot utgiftsførte pensjonskostnader i note 2:**

Netto pensjonskostnad etter arbeidsgiveravgift	<b>33 041 518</b>
Herav arbeidsgiveravgift av betalt pensjonspremie	<b>-3 703 189</b>
Andel av pensjonspremie som dekkes av ansatte	<b>-4 067 926</b>
Utgiftsførte pensjonskostnader, ref note 2	<b>25 270 402</b>



**Note 12** | Leverandørgjeld

	2013	2012	2011
Fordringer på SPK Forsikring	4 348 444	3 923 514	3 317 832
Øvrige kundefordringer	6 176 957	14 485 715	32 256 549
<b>Sum</b>	<b>10 525 401</b>	<b>18 409 229</b>	<b>35 574 381</b>

**Note 13** | Annen kortsiktig gjeld

Balanseføring av feriedager og flexitid som de ansatte har til gode per 31.12.2013 utgjør 6,6 millioner kroner (ekskl. avsetning for feriepenge og arbeidsgiveravgift).

For øvrig består annen kortsiktig gjeld hovedsakelig av avsetninger for påløpte kostnader for ekstern bistand.

## Oppstilling av bevilgningsrapportering

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post/Upost	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2013	Merutgift (-) og mindreutgift
2470	Statens pensjonskasse	2402	Driftsutgifter	489 550 000	485 215 762	4 334 238
2470	Statens pensjonskasse	2403	Avskrivninger	110 332 000	110 345 020	-13 020
2470	Statens pensjonskasse	2404	Renter av statens kapital	21 900 000	20 519 355	1 380 645
2470	Statens pensjonskasse	2405	Til investeringsformål	0	0	0
2470	Statens pensjonskasse	2406	Til reguleringsfond	-10 000 000	3 571 699	-13 571 699
2470	Statens pensjonskasse	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold	64 480 000	30 487 141	33 992 859
0601	Arbeidsdepartementet	21	Utredningsvirksomhet, forskning m.m.	125 000	125 000	
Sum utgiftsført				676 387 000	650 263 976	

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post/Upost	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2013	Merutgift (-) og mindreutgift
2470	Statens pensjonskasse	2401	Driftsinntekter	609 440 000	617 309 836	7 869 836
5470	Statens pensjonskasse	30	Avsetning til investeringsformål	0	0	0
5491	Avskr. på statens kapital i statens forretningsdrift:	30	Avskrivninger		110 345 020	
5603	Renter av statens kapital i statens forretningsdrift:	80	Renter av statens faste kapital		22 048 477	
5603	Renter av statens kapital i statens forretningsdrift:	81	Renter av mellomværende		-1 529 122	
5700	Arbeidsgiveravgift	72	Arbeidsgiveravgift		32 402 788	
Sum utgiftsført				609 440 000	780 576 998	

<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>					<b>-130 313 022</b>	
<b>Kapitalkontoer</b>						
60081201	Norges Bank KK /innbetalinger				635 046 065	
60081202	Norges Bank KK/utbetalinger				-502 852 789	
724220	Endring i mellomværende med statskassen				-1 880 255	
Sum rapportert					0	

### Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)

Konto	Tekst	2012	2013	Endring
680013	Statens pensjonskasse Forvaltningsbedrift	847 307 340	767 449 461	79 857 879
724220	Mellomværende med statskassen	55 438 908	57 319 163	-1 880 255

**Note A** | Forklaring av samlet tildeling

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
247001		-609 440 000	-609 440 000
247002		489 550 000	489 550 000
247003		110 332 000	110 332 000
247004		21 900 000	21 900 000
247005		0	0
247006		-10 000 000	-10 000 000
Driftsresultat	0	2 342 000	2 342 000
247045	52 797 000	11 683 000	64 480 000
Sum 2470		14 025 000	
Andre tildelinger:			
060121		125 000	125 000

**Note B** | Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart beløp til neste år

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre i hht avgitte belastnings- fullmakter	Merutgift(-)/ mindreutgift etter avgitte belastnings- fullmakter	Standard refusjoner på inntekstpostene 15-18
2470.45	«kan overføres»	33 992 859		33 992 859	Ikke aktuell

(Tabellen fortsetter på neste linje)

Merinntekter iht merinntekts- fullmakt	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
			33 992 859	33 992 859	33 992 859

## Oppstilling av artskontorrapporteringen

	Note	2013	2012
<b>Inntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Salgs- og leieinnbetalinger		617 292 708	603 486 215
Innbetaling av finansinntekter		17 128	35 393
Sum innbetalinger		617 309 836	603 521 608
<b>Utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter		268 991 337	257 866 605
Offentlige refusjoner vedrørende lønn		-7 307 434	-9 131 537
Utbetalt til investeringer		30 487 141	70 915 568
Utbetalt til avskrivninger		110 345 020	124 193 147
Utbetalt til reguleringsfond		3 571 699	7 041 096
Andre utbetalinger til drift		223 626 062	198 584 893
Utbetaling av finansutgifter		20 550 152	24 354 405
Sum utbetalinger		650 263 976	673 824 177
<b>Netto rapporterte utgifter til drift og investeringer</b>		<b>32 954 141</b>	<b>70 302 568</b>
<b>Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>			
Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m.		130 864 375	163 311 307
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		130 864 375	163 311 307
<b>Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>			
Utbetalinger av tilskudd og stønader			
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer til andre		0	0
<b>Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler</b>			
5700 Folketrygdens inntekter - Arbeidsgiveravgift		32 402 788	30 840 175
Sum inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler		32 402 788	30 840 175
<b>Netto utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		<b>-130 313 022</b>	<b>-123 848 913</b>
<b>Oversikt over mellomværende med statskassen</b>			
<b>Eiendeler og gjeld</b>		<b>2013</b>	<b>2012</b>
Fordringer - Lønnslån		206 818	194 954
Fordringer - Uopptjent inntekt			-35 000
Reguleringsfond		-46 889 509	-43 317 810
Skyldig skattetrekk		-9 478 443	-9 530 230
Skyldige utgående mva - innland		-518 549	-2 421 944
Skyldige utgående mva - utland		-630 829	-327 039
Annen gjeld - Ukjente innbetalinger		-8 650	-1 839
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>		<b>-57 319 163</b>	<b>-55 438 908</b>

## Regnskap for SPK forsikring

Regnskapet for SPK forsikring er gruppert i en del for forsikringsordningene og en del for boliglånsordningen. For forsikringsordningene ble premieinntektene økt med 1,4 milliarder kroner, mens pensjons- og forsikringsutbetalingene økte med 0,8 milliarder kroner. Som følge av økte utlån i 2013 er renteinntektene fra boliglånsordningen økt med 401 millioner kroner.

Inntektene fra SPKs premiebetalende kunder var på 14,0 milliarder kroner i 2013, som er 11,4 % høyere enn i 2012. Økte premieinntekter skyldes i hovedsak at det er lagt til grunn lavere avkastningsestimater. Dette oppveies delvis av lavere lønns-, pensjons- og G-regulering ved premiefastsettelsen for 2013.

Renteinntekter og gebyrer fra utlånsporteføljen økte med 34,4 % til 1,7 milliarder kroner, som følge av økningen i samlet utlån i 2013. Den samlede utlånsporteføljen steg med 43,5 % til 83,5 milliarder kroner i 2013. Samtidig falt gjennomsnittlig utlånsrente fra 2,4 prosent i 2012 til 2,2 % i 2013.

Brutto utbetalte pensjoner økte med 4,3 % sammenlignet med 2012 til 22,8 milliarder kroner. De viktigste årsakene var økningen av grunnbeløpet i folketrygden (G) på 3,8 % fra 01.05.2013 og økningen i antall utbetalte pensjoner med ca. 3,4 %.

Kostnader til SPK forvaltningsbedrift for administrasjon av pensjons- og forsikringsordningene utgjorde 469 millioner kroner, noe som var på samme nivå som i 2012. SPK forsikring betalte ut yrkesskadeerstatninger for 88,0 millioner kroner i 2013, som er en økning på 18 % i forhold til året før. Utbetalte yrkesskadeerstatninger det enkelte år vil variere avhengig av blant annet når skaden meldes, skadelidtes behandlingsbehov og skadeomfang.

Grupplivserstatningene i 2013 utgjør 161 millioner kroner, som er en økning på 2,5 % sammenlignet med 2012. 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. Renteinntekter fra boliglånsordningen inngår i regnestykket. I 2013 utgjorde bevilgningen 7,3 milliarder kroner.

Årsregnskapene er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra overordnet departement, og gir etter min vurdering et dekkende bilde av SPKs økonomiske situasjon.

SPK revideres som forvaltningsorgan av Riksrevisjonen.



**Finn Melbø**  
Administrerende direktør

## Resultatregnskap SPK forsikring

Pensjons- og forsikringsordningene	2013	2012	2011
<b>Inntekter</b>			
Pensjonspremie	13 773 005	12 338 701	11 356 765
Yrkesskadepremie	156 023	153 805	159 778
Gruppelivspremie	84 253	85 450	93 897
<b>Sum premieinntekter</b>	<b>14 013 281</b>	<b>12 577 955</b>	<b>11 610 440</b>
<b>Utgifter</b>			
Utbetalte pensjoner (inkl. renter)	22 758 600	21 825 796	21 142 376
Refusjoner fra andre pensjonsordninger	-633 547	-515 392	-717 234
Utbetalte yrkesskadeerstatninger (inkl. avgift NAV og div. honorarer)	88 418	74 947	80 929
Utbetalte gruppelivserstatninger	160 887	156 920	172 422
<b>Sum utbetalte forsikringserstatninger</b>	<b>22 374 357</b>	<b>21 542 271</b>	<b>20 678 493</b>
Sluttoppgjør utmeldte kunder	7 419		17 061
Administrasjonskostnader SPK forvaltningsbedrift	469 065	475 977	433 429
<b>Sum øvrige utgifter</b>	<b>476 483</b>	<b>475 977</b>	<b>450 489</b>
<b>Resultat forsikringsregnskap</b>	<b>-8 837 559</b>	<b>-9 440 293</b>	<b>-9 518 543</b>

### Boliglånsordningen i SPK

<b>Inntekter</b>			
Renteinntekter lån	1 589 442	1 188 768	1 031 420
Gebyrer lån	70 316	46 369	35 360
<b>Sum inntekter boliglånsordningen</b>	<b>1 659 757</b>	<b>1 235 137</b>	<b>1 066 780</b>
<b>Utgifter</b>			
Tap på utlån	-270	-278	-168
Administrasjonskostnader SPK forvaltningsbedrift	94 016	64 711	51 256
<b>Sum utgifter boliglånsordningen</b>	<b>93 746</b>	<b>64 434</b>	<b>51 088</b>
<b>Resultat boliglånsordningen i SPK</b>	<b>1 566 011</b>	<b>1 170 704</b>	<b>1 015 693</b>
<b>Tilskudd til SPK forsikring</b>	<b>-7 271 548</b>	<b>-8 269 590</b>	<b>-8 502 850</b>

## Oppstilling av bevilgningsrapportering

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2013	Merutgift (-) og mindreutgift
41	Stortinget	01	Driftsutgifter	63 154 705	63 154 705	0
471	Statens erstatningsansvar	71	Erstatningsansvar mm., overslagsbevilgning	4 322 319	4 322 319	0
611	Pensjoner av statskassen	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	17 000 000	10 106 850	6 893 150
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	8 746 000 000	8 699 965 728	46 034 272
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	22	Sluttoppgjør, overslagsbevilgning	7 400 000	7 418 562	-18 562
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsbevilgning	97 000 000	96 764 027	235 973
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	987 000 000	987 000 000	0
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsbevilgning	11 000 000	11 000 000	0
614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	01	Driftsutgifter	92 000 000	94 016 183	-2 016 183
614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	70	Tap/avskrivninger	2 000 000	-270 253	2 270 253
614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	90	Utlån, overslagsbevilgning	35 900 000 000	36 358 460 635	-458 460 635
615	Yrkesskadeforsikring	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	91 000 000	97 645 872	-6 645 872
616	Grupplivsforsikring	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	162 000 000	161 795 789	204 211
1725	Fellesinstitusjoner og utgifter under forsvarsstaben	01	Driftsutgifter	22 170 860	22 170 860	0
1725	Fellesinstitusjoner og utgifter under forsvarsstaben	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres	362 067 792	362 067 792	0
Sum utgiftsført				46 564 115 676	46 975 619 070	

Inntekts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2013	Merutgift (-) og mindreutgift
3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	01	Gebyrinntekter lån	69 000 000	70 315 716	1 315 716
3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	90	Tilbakebetaling av lån	10 600 000 000	10 998 108 209	398 108 209
3615	Yrkesskadeforsikring	01	Premieinntekter	156 000 000	156 023 398	23 398
3616	Grupplivsforsikring	01	Premieinntekter	91 000 000	84 252 623	-6 747 377
5470	Statens pensjonskasse	30	Avsetning til investeringsformål	0	0	0
5607	Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	80	Renter	1 578 000 000	1 589 441 506	11 441 506
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift	998 000 000	998 000 000	0
Sum inntektsført				13 492 000 000	13 896 141 451	

### Netto rapportert til bevilgningsregnskapet

**33 079 477 619**

### Kapitalkontoer

60081101	Norges Bank KK /innbetalinger	27 253 992 224
60081102	Norges Bank KK/utbetalinger	-38 553 399 709
715510	Endring i mellomværende med statskassen	-2 009 825
71551090	Utbetalt ved NAV	-21 778 060 308
Sum rapportert		0

### Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)

Konto	Tekst	2013	2012	Endring
635106	Statens pensjonskasse - boliglån til statsansatte	83 415 070 480	58 054 718 054	25 360 352 426
715510	Mellomværende med statskassen	2 607 268	4 617 094	-2 009 825

**Note A** | Forklaring av samlet tildeling

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
611.01	0	17 000 000	17 000 000
612.01	0	8 746 000 000	8 746 000 000
612.22	0	7 400 000	7 400 000
612.70	0	97 000 000	97 000 000
613.01	0	987 000 000	987 000 000
613.70	0	11 000 000	11 000 000
614.01	0	92 000 000	92 000 000
614.70	0	2 000 000	2 000 000
614.90	0	35 900 000 000	35 900 000 000
615.01	0	91 000 000	91 000 000
616.01	0	162 000 000	162 000 000
3614.01	0	69 000 000	69 000 000
3614.90	0	10 600 000 000	10 600 000 000
3615.01	0	156 000 000	156 000 000
3616.01	0	91 000 000	91 000 000
5470.30	0	0	0
5607.80	0	1 578 000 000	1 578 000 000

**Note B** | Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart beløp til neste år

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre i hht avgitte belastnings- fullmakter	Merutgift(-)/ mindreutgift etter avgitte belastnings- fullmakter	Standard refusjoner på inntekstpostene 15-18
0611.0118	Overslagsbevilgning	6 893 150	-4 138 603	2 754 547	Ikke aktuell

(Tabellen fortsetter på neste linje)

Merinntekter iht merinntekts- fullmakt	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell		



# Statistikk

## Brutto utbetalte pensjoner i millioner kroner

Pensjonsprodukt	Kjønn	2009	2010	2011	2012	2013
AFP	Menn	1 385	1 437	1 474	1 501	1 473
	Kvinner	1 261	1 368	1 549	1 616	1 583
	Totalt	2 646	2 805	3 023	3 117	3 056
Alderspensjon	Menn	5 059	5 314	5 647	5 981	6 398
	Kvinner	3 164	3 442	3 791	4 167	4 606
	Totalt	8 223	8 756	9 438	10 148	11 004
Barnepensjon	Menn	56	55	56	58	58
	Kvinner	52	52	55	58	59
	Totalt	108	107	111	116	117
Ektefellepensjon	Menn	110	237	615	292	257
	Kvinner	2 633	2 721	2 826	2 990	3 065
	Totalt	2 743	2 958	3 441	3 282	3 322
Spesiell førtidspensjon	Menn	203	141	87	39	6
	Kvinner	62	46	30	17	1
	Totalt	265	187	117	56	7
Særalderspensjon	Menn	1 279	1 385	1 458	1 560	1 622
	Kvinner	144	169	212	238	246
	Totalt	1 423	1 554	1 670	1 798	1 868
Uførepensjon	Menn	1 116	1 102	1 089	1 085	1 098
	Kvinner	2 079	2 145	2 133	2 191	2 287
	Totalt	3 195	3 247	3 222	3 276	3 385
Sum	Menn	9 208	9 671	10 426	10 516	10 912
	Kvinner	9 395	9 943	10 596	11 277	11 847
	<b>Totalt</b>	<b>18 603</b>	<b>19 614</b>	<b>21 022</b>	<b>21 793</b>	<b>22 759</b>

Brutto utbetalte pensjoner viser hva som er utbetalt i tjenstepensjon fra Statens pensjonskasse til pensjonistene per produkt i løpet av året.

Brutto utbetalte pensjoner viser ikke hva Statens pensjonskasse har mottatt i refusjoner fra andre pensjonsordninger.

## Gjennomsnittlig brutto årlig pensjonsstørrelse i kroner

Pensjonsprodukt	Kjønn	2009	2010	2011	2012	2013
AFP	Menn	106 000	107 000	118 000	127 000	127 000
	Kvinner	85 000	90 000	103 000	107 000	102 000
	Snitt	95 000	98 000	110 000	116 000	113 000
Alderspensjon	Menn	78 000	79 000	81 000	81 000	83 000
	Kvinner	52 000	54 000	56 000	58 000	60 000
	Snitt	66 000	67 000	69 000	70 000	71 000
Barnepensjon	Menn	41 000	40 000	42 000	43 000	46 000
	Kvinner	40 000	40 000	41 000	43 000	47 000
	Snitt	40 000	40 000	42 000	43 000	46 000
Ektefellepensjon	Menn	15 000	32 000	79 000	34 000	31 000
	Kvinner	61 000	63 000	66 000	70 000	72 000
	Snitt	55 000	59 000	68 000	64 000	66 000
Spesiell førtidspensjon	Menn	238 000	222 000	245 000	201 000	141 000
	Kvinner	202 000	187 000	187 000	184 000	43 000
	Snitt	228 000	212 000	227 000	195 000	115 000
Særalderspensjon	Menn	208 000	209 000	209 000	207 000	214 000
	Kvinner	58 000	57 000	61 000	55 000	55 000
	Snitt	165 000	162 000	160 000	151 000	155 000
Uførepensjon	Menn	54 000	53 000	53 000	53 000	55 000
	Kvinner	46 000	47 000	46 000	46 000	48 000
	Snitt	48 000	49 000	48 000	48 000	50 000

Gjennomsnittlig brutto årlig pensjonsstørrelse fremkommer ved å ta brutto utbetalt per pensjonsprodukt og dele på antall som hadde det gitte pensjonsproduktet til utbetaling.

## Antall pensjoner per 31.12.2013

Pensjonsprodukt	Kjønn	2009	2010	2011	2012	2013
Alder	Mann	65 700	63 300	66 100	69 300	75 300
	Kvinne	58 700	61 700	65 300	69 500	76 700
	Totalt	124 400	125 000	131 400	138 800	152 000
AFP	Mann	6 000	6 100	6 100	5 600	5 100
	Kvinne	6 600	7 000	7 300	7 000	6 500
	Totalt	12 600	13 100	13 400	12 600	11 600
Barnepensjon	Mann	1 100	1 100	1 000	1 100	1 100
	Kvinne	1 100	1 000	1 100	1 100	1 100
	Totalt	2 200	2 100	2 100	2 200	2 200
Ektefellepensjon	Mann	6 600	6 900	7 100	7 400	7 700
	Kvinne	40 100	40 200	39 500	39 600	39 800
	Totalt	46 700	47 100	46 600	47 000	47 500
Spesiell førtidspensjon	Mann	630	460	200	50	-
	Kvinne	250	180	80	10	-
	Totalt	880	640	280	60	-
Særalderspensjon	Mann	-	5 200	5 400	6 100	5 400
	Kvinne	-	2 100	2 300	3 300	3 100
	Totalt	-	7 300	7 700	9 400	8 500
Uførepensjon	Mann	18 300	18 000	18 400	18 200	17 200
	Kvinne	39 900	41 000	42 800	42 900	41 500
	Totalt	58 200	59 000	61 200	61 100	58 700
<b>Totalt antall pensjoner</b>		<b>244 980</b>	<b>254 240</b>	<b>262 680</b>	<b>271 160</b>	<b>280 500</b>

Denne oversikten viser antall personer per pensjonsprodukt som var registrert hos SPK per desember i gitt år. I 2009 var antall særalderspensjoner inkludert i antall alderspensjoner.

Det er ingen nye som registreres med spesielle førtidspensjoner. Det er forklaringen på at antallet synker. Tallene er basert på vedtaksinformasjon og ikke poliser.

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

	2009	2010	2011	2012	2013	Prosentvis endring fra 2012 til 2013
Antall nye skademeldinger yrkesskade	494	604	742	638	593	-7 %
Antall nye skademeldinger engangs-erstatning for vernepliktige	43	46	47	52	37	-29 %
Antall nye skademeldinger personskade bilansvar	10	24	3	12	4	-67 %
Antall nye skademeldinger billighets-erstatning psykiske senskader internasjonale operasjoner (forskrift 02.12.2005)	18	11	55	57	58	2 %
Antall nye skademeldinger kompensasjonsordning veteran Intops («35 G-ordningen»)		209	110	87	72	-17 %
Antall nye skademeldinger forsvars-personelloven §12b (objektivt ansvar personskade Intops-personell)		16	8	12	11	-8 %
Antall krav etter endring 18.06.2012 i kompensasjonsordning Intops* («65 G-ordningen»)				120	117	-3 %
Antall krav særavtaler tjenestereiser innland og utland, samt stasjonering i utlandet				9	0	-100 %
Totalt antall åpne saker ved periodens utløp (alle ordninger)	475	725	874	990	994	0 %

\*Intops er en forkortelse for internasjonale operasjoner

## Utbetaling av yrkesskadeforsikring

Beløp i 1000 kr	2009	2010	2011	2012	2013	Prosentvis endring fra 2012 til 2013
Beløp	33 941	38 500	42 595	42 396	47 528	12,1 %
Avgift NAV (tidligere Rikstrygdeverket)	27 560	29 227	39 609	32 648	40 607	24,4 %
Totalt kostnad yrkesskadeforsikring, ekskl. adm.kostnader	61 501	67 727	82 204	75 044	88 135	17,4 %

# Ordliste

## A

### Aldersgrense

Følger den stillingen du er tilsatt 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.

### Besteårsregelen

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 delingstall 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 85 245 kroner per 01.05.2013.

### Grunnpensjon

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

## I

### Individuell garanti

Medlemmer av offentlige tjenestepensjonsordninger, som 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 levealderen 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.

### Opptjeningsstid

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

## S

### Samordning

Pensjonen fra Statens pensjonskasse og andre offentlige tjenestepensjonsordninger skal samordnes med 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](#)

**Design og idé:** REDINK  
**Foto:** Johner  
**Papir:** 120 g Munken Polar  
**Trykk:** RK Grafisk



**Statens pensjonskasse**  
Slemdalsveien 37  
PB 5364 Majorstuen  
0304 Oslo  
Telefon 02775  
postmottak@spk.no  
**spk.no**



