

# Årsrapport 2021



# Innhold

<b>1</b>	<b>Ledersberetning</b>	
	Leders beretning.....	4
<b>2</b>	<b>Om virksomheten</b>	
	Samfunnsoppdraget.....	7
	Statens pensjonskasse i samfunnet.....	8
	Slik jobber vi for medlemmene.....	9
	Slik jobber vi for virksomhetene.....	10
	Slik jobber vi med reformer.....	11
	Nøkkeltall for pensjonsordningene	
	SPK administrerer.....	12
	Dette leverer vi.....	13
	Slik er vi organisert.....	14
<b>3</b>	<b>Årets aktiviteter og resultater</b>	
	Samlet vurdering av aktiviteter, resultater og ressursbruk.....	16
	Mål og styringsparametre – i henhold til tildelingsbrevet.....	18
	Redegjørelse for pensjon.....	20
	Redegjørelse for personskade.....	30
	Redegjørelse for lån.....	32
	Redegjørelse for innsatsfaktorer.....	35
<b>4</b>	<b>Styring og kontroll</b>	
	Styring og kontroll.....	42
<b>5</b>	<b>Fremtidsutsikter</b>	
	Vurdering av fremtidsutsikter.....	46
<b>6</b>	<b>Regnskap</b>	
	Årsregnskap for Statens pensjonskasse.....	49
	Årsregnskap for Jernbanens pensjonskassefond.....	74
	Statistikk over pensjonsytelser.....	77
	<b>Vedlegg</b>	
	Vårt bidrag til FNs bærekraftsmål.....	80
	Vårt bidrag til Regjeringens inkluderingsdugnad.....	82
	Revisjonsmeldinger for Statens Pensjonskasse.....	83
	Revisjonsmeldinger for Jernbanens pensjonskassefond.....	85

# 1 Leders beretning



## SAMLET OVERSIKT OVER OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

Mange synes det er vanskelig å skaffe seg samlet oversikt over hva de får i pensjon fra tidligere arbeidsgivere. I 2021 utviklet vi en løsning for utveksling av opptjeningsdata mellom leverandører av offentlig tjenstepensjon, sammen med KLP, Gabler, Storebrand og Oslo pensjonsforsikring. Når alle leverandørene etter hvert kobler seg på løsningen, vil det gi tilgang til data fra de andre ordningene innenfor overføringsavtalen. Det betyr at vi slipper å hente inn opptjeningsdata manuelt når vi skal pensjonere medlemmer med opptjening i andre pensjonsordninger, vi kan automatisere mer av saksbehandlingen vår og jobbe enda mer effektivt.

Løsningen betyr også at vi framover kan tilby helhetlige pensjonsprognoser for medlemmene våre som har opptjening i andre offentlige ordninger. De vil på et øyeblikk kunne få en totaloversikt over samlet pensjonsopptjening fra offentlig sektor, slik at de kan planlegge økonomien sin og ta opplyste valg. I 2022 har vi en ambisjon om å kunne tilby prognoser til portalen Norsk pensjon. Slik skal vi bidra til at medlemmene våre får en samlet oversikt over alle sine opptjente pensjonsrettigheter, både fra privat og offentlig sektor.

# Leders beretning



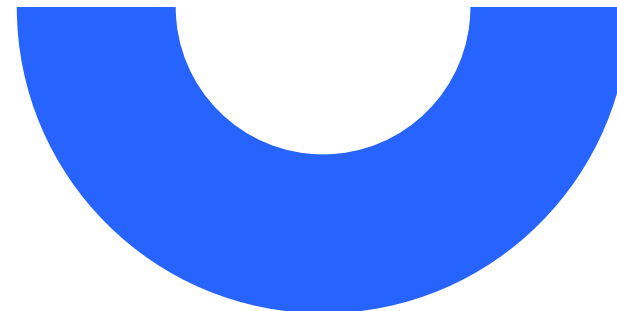
**2021 har vært et godt år for Statens pensjonskasse. Vi har opprettholdt høy produktivitet, innfridd alle mål og resultatkrav, og pensjonsprogrammet Pro 25 nådde de viktigste milepælene for året.**

Vår viktigste oppgave er å levere det vi skal, når vi skal. I 2021 utbetalte vi de første pensjonene etter nye regler for samordning med alderspensjon fra folketrygden. Pensjonsreformen innebærer et helt nytt pensjonsprodukt med ulike overgangsregler, og fører dermed til mer kompleksitet både for oss og brukerne. Likevel ble alle pensjoner utbetalt til rett tid i henhold til utbetalingsgarantien.

Gjennom nok et år med hjemmekontor mestedelen av året har vi opprettholdt normal drift, levert på utviklingsoppgaver, oppnådd gode forbedringsresultater og hatt både lavt sykefravær og lav turnover av ansatte. Resultatet av to medarbeiderundersøkelser har vist at vi har lykket godt med å tilrettelegge arbeidssituasjonen for medarbeiderne våre.

### **God styring på daglig drift – enda mer effektive i 2021**

Vi er inne i en reformperiode med omfattende utvikling av prosedyrer, arbeidsformer og IT-løsninger. Samtidig opplever vi økt informasjonskrav fra medlemmer og virksomheter, samt skjærpede krav til cybersikkerhet og personvern. Likevel har vi god styring og kontroll på daglig drift.



I 2021 økte vi effektiviteten vår ytterligere sammenliknet med tidligere år. Vi håndterer stadig flere oppgaver samtidig som kostnadene reduseres, blant annet som følge av høy automatiseringsgrad og kontinuerlig forbedringsarbeid i tjeneste- og leveranseprosessene våre. Et eksempel er arbeidet med å validere og korrigere innrapporterte stillings- og opptjeningsdata. Siden 2017 har systemene våre i årlige kontroller varslet om at 20 prosent av medlemmer som ikke mottar pensjon, har manglende eller ufullstendige data. Ved utgangen av 2021 er andelen redusert til 10 prosent.

Vi har redusert konsulentbruken, og samlede konsulentkostnader knyttet til drift og investeringer er 24,5 millioner kroner lavere enn i 2020. Dette skyldes delvis et redusert aktivitetsnivå, men vi har også lykket med et planlagt skifte fra eksterne konsulenter til interne ansatte.

### **Fra prosjekt- til produktbasert tankegang – til det beste for brukerne**

Det er en økende forventning fra både medlemmer og virksomheter at de skal få dekket behovene sine gjennom digitale løsninger. Vårt utviklingsprogram Pro 25 skal levere systemløsninger som skal sørge for at SPK også i framtiden kan levere rett ytelse til rett tid – på en bedre og mer effektiv måte.

For å sikre at vi utvikler de beste løsningene for brukerne våre, har vi i 2021 omorganisert utviklingsarbeidet. Vi har gått fra



prosjekt- til produktbasert utvikling, og har etablert faste produktteam langs dagens tjenestestrømmer. Produktteamene jobber selvstendig mot målene og de effektene vi ønsker å oppnå. Aktiv brukerinvolvering er avgjørende for å lykkes.

Pro 25 fase 2 (betjening) havnet i 2021 noe bak framdriftsplanen, blant annet som følge av arbeid med spk.no og universell utforming. Forsinkelsen er ikke kritisk for leveransene, og vi forlenger derfor fase 2 inn i 2024.

Pro 25 fase 3 skal sette SPKs medlemmer i stand til å ta opplyste pensjonsvalg, og sørge for at vi kan beregne og utbetale pensjon basert på nye regler for offentlig tjenestepensjon. Mot slutten av året ferdigstilte vi konseptvalg-utredningen “Opplyste pensjonsvalg – innføring av ny offentlig tjenestepensjon”. Utredningen vil være gjenstand for ekstern kvalitetssikring samtidig som vi starter planleggingen for å kunne utbetale pensjoner i henhold til nytt regelverk fra 2025.

For enkelte kundegrupper, herunder statlige virksomheter, er det i løpet av året etablert et nytt regelverk for hvordan pensjonspremien skal beregnes. 16. desember ble en stor milepæl. Premieoppgjør og fakturaer til kommuner og fylkeskommuner ble generert og sendt ut fra vårt nye og egenutviklede premiesystem denne dagen.

### **Vi gjør pensjon litt enklere – nye nettsider, ny pensjonskalkulator og økt samhandling**

I 2021 utarbeidet vi en ny strategi for SPK. Visjonen som skal være vår ledestjerne fram mot 2030 er: Vi gjør pensjon enkelt. Selv om regelverket kan oppfattes som komplisert, er det vår jobb å sørge for at brukerne får enkel og forståelig informasjon om rettigheter, plikter og muligheter.

Brukerne må også i stor grad kunne betjene seg selv. I april lanserte vi nye spk.no. Informasjonen er organisert etter livshendelser, og nettsidene støtter nå kravene til universell utforming og klart språk. Dette utviklingsarbeidet har skjedd i tett interaksjon med brukerne våre. Vi har også forbedret og forenklet en rekke brev som sendes til medlemmer og medlemsvirksomheter.

En første versjon av en pensjonsveileder for medlemmer født i 1963 og senere, ble lansert i desember. I 2022 jobber vi videre med å utvikle pensjonsveilederen som skal bidra til at medlemmene våre kan ta opplyste pensjonsvalg. Vi har i dette arbeidet samarbeidet tett med NAV, og mottar nå tall for fremtidige folketrygdpensjoner direkte til pensjonskalkulatoren.

En digital løsning for utveksling av opptjeningsdata mellom leverandører av offentlig tjenestepensjon, ble utviklet i løpet av året i samarbeid med KLP, Gabler, Storebrand og Oslo pensjonsforsikring. Når alle leverandørene etter hvert kobler seg på løsningen, kan vi tilby helhetlige pensjonsprognoser for medlemmer med opptjening i andre offentlige ordninger. I 2022 skal vi tilby prognoser til portalen Norsk pensjon, slik at medlemmene våre får en samlet oversikt over alle opptjente pensjonsrettigheter, både fra privat og offentlig sektor.

### **Utfordringer som må følges opp i nærmeste framtid**

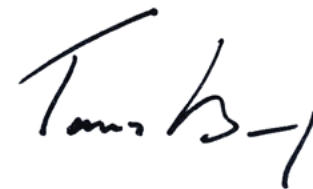
Antallet boliglånsøknader økte med 17 prosent i 2022, blant annet som følge av relativt gunstige renter sammenliknet med andre finansinstitusjoner. Den digitale signerings-løsningen ble i løpet av året oppdatert for å gjøre prosessen enklere for lånekundene våre. Dagens lånesystem bygger imidlertid på utdatert teknologi og har begrenset levetid, og vi har startet prosessen med å etablere et nytt lånesystem.

Regelverket for folketrygdens etterlattepensjon er under betydelig endring, og ytelsene våre må tilpasses på sikt. Vi har derfor startet innsiktsarbeidet som skal munne ut i en vurdering av nødvendige og ønskede tilpassinger.

Når det gjelder AFP i offentlig sektor, ble det i avtalen om ny offentlig tjenestepensjon fra 2018 forutsatt at den skal være kompatibel med AFP i privat sektor. Det gjenstår imidlertid en del avklaringer før vi kan utføre de første utbetalingene i 2025.

Framtiden vår avhenger av at vi som organisasjon tenker helhet, sammenheng og samarbeid – til brukernes beste. Vår viktigste oppgave framover er fortsatt å levere det vi skal, når vi skal. Samtidig skal vi implementere de nye pensjonsreglene og ivaretar skjerpede krav til cybersikkerhet, personvern, universell utforming og språk.

Ambisjonen vår er å ta en tydeligere og større rolle i det samlede pensjonssystemet, med mål om at det på sikt skal bli lettere for borgerne å få en totaloversikt over sine samlede pensjonsrettigheter. Vi skal gjøre pensjon enkelt!



**Tomas Berg**  
administrerende direktør

# 2

## Om virksomheten



## UTVIKLING AV ENDA BEDRE TJENESTER

I SPK er vi sammen om å løse et viktig samfunnsoppdrag - økonomisk trygghet for over én million nordmenn og familiene deres. En tredjedel av våre ansatte jobber med å utvikle digitale tjenester: fra arbeidsflater for saksbehandling og avanserte beregningssystemer, til digitale tjenester for medlemmer og arbeidsgivere.

Vi har jobbet smidig i tverrfaglige utviklingsteam en god stund allerede. I 2021 tok vi steget videre og startet endringen fra prosjekt- til produktorganisering. Bærebjelken i den nye måten å jobbe på er stabile, tverrfaglig autonome produktteam som i dialog med brukerne jobber fram de løsningene som gir mest verdi. Produktteamene har ansvar for både ende-til-ende leveranse og måloppnåelse.

Vi omorganiserer fordi vi vil lage enda bedre tjenester og kunne respondere raskere på brukernes behov. Vi tar med oss erfaringer og beste praksis fra andre, og kombinerer det med egne erfaringer fra smidig utvikling. Gjennom gode brukeropplevelser skal vi bidra til å gjøre pensjon enkelt!

# Samfunnsoppdraget

**Statens pensjonskasse (SPK) forvalter pensjonsrettighetene til over én million medlemmer. Vi skal være en trygg, forutsigbar og kostnadseffektiv tjenestepensjonsleverandør for virksomhetene våre. Vår viktigste ambisjon er å gjøre pensjon enkelt.**

Mange opplever at pensjon er vanskelig. Likevel velger vi å si høyt at vi skal gjøre pensjon enkelt. Det betyr ikke at vi kan gjøre regelverket enkelt. Ambisjonen vår er at alle skal forstå hvilke rettigheter de har og få riktig informasjon fra oss slik at de kan ta gode valg for seg selv og fremtiden.

Hvert eneste medlem og hver eneste virksomhet skal finne den informasjonen og de verktøyene de trenger – når de har behov for det. Det er dette vi mener er å gjøre pensjon enkelt.

## Trygghet er vår viktigste leveranse

Statens pensjonskasse er en forvaltningsbedrift som er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Vår hovedoppgave er å administrere tjenestepensjoner etter Lov om Statens pensjonskasse slik at medlemmene våre får riktig ytelse til rett tid, samtidig som vi fastsetter og krever inn rett premie fra de over 1 300 virksomhetene som er tilknyttet oss.

Ordningene vi forvalter er en viktig del av sparingen til alderspensjon for offentlig ansatte. Medlemskapet hos oss handler ikke bare om alderspensjon, men omfatter også forsikringer ved sykdom, uførhet og ordninger for etterlatte. Det betyr at Statens pensjonskasse representerer trygghet direkte eller indirekte for nærmere halvparten av Norges befolkning. For virksomhetene er pensjonsordningen som de tilbyr gjennom oss, et viktig virkemiddel i arbeidet med å rekruttere kompetente medarbeidere.

## Stort spekter av virksomheter

Blant virksomhetene finner vi Forsvaret, politiet og skolesektoren. Vi administrerer flere andre pensjonsordninger for Den Norske Opera & Ballett, stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer, Sametinget og Pensjonsordningen for apotekvirksomhet (POA).

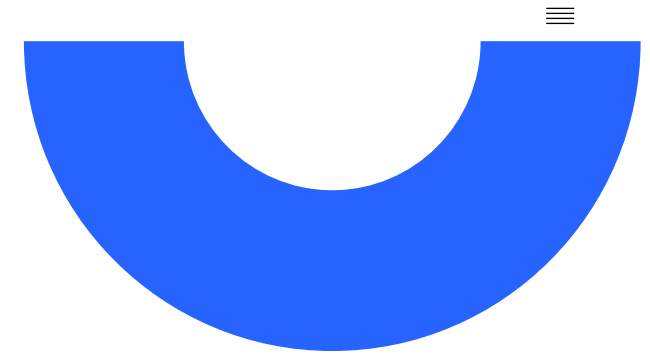
## Kravene vi skal oppfylle

Samfunnsoppdraget vårt er nedfelt i Lov om Statens pensjonskasse. Rammene for virksomheten vår får vi fra departementet i form av et årlig tildelingsbrev og instruks om virksomhets- og økonomistyring for SPK. *Les mer om dette i kapittel 3.*

God gjennomføring av reformer er særlig knyttet til det nye samordningsregelverket (vedtatt i 2018) og ny offentlig tjenestepensjon (vedtatt i 2019). Pro 25, vårt program for arbeid med reformene, er nevnt spesielt i tildelingsbrevet sammen med modernisert premiesystem og ny pris- og kostnadsmodell for virksomhetene.

Vi har, som alle offentlige virksomheter som kjøper inn varer og tjenester, et særlig ansvar for å motarbeide arbeidslivskriminalitet hos våre underleverandører. Vi er med på Regjeringens inkluderingsdugnad. Vi er forpliktet til å rekruttere medarbeidere med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. *Se eget vedlegg for redegjørelser.*

Vi skal skape god verdi for brukerne våre og samfunnet i stort. Som et ledd i dette arbeidet bruker vi digitalisering, både for å effektivisere driften og til gode digitale fellesløsninger som styrker samhandlingen i statsforvaltningen. Vi skal løfte blikket og utvide målbildet vårt - fra å tilby tjenester kun



til egne brukere til å utvikle gode digitale tjenester som er med til å bidra til sammenhengende brukeropplevelser for innbyggerne. Det betyr at brukerne skal få det de har krav på uten unødvendig stopp i prosesser, og at brukeren selv skal slippe å være postbud mellom ulike aktører.

Vi er en pådriver for samhandling på tvers i pensjonsmarkedet. Derfor har vi i 2021 tatt initiativet til utveksling av opptjeningsdata med andre leverandører av offentlig tjenestepensjon. Målet er å tilby hver innbygger en samlet og oppdatert oversikt over sin pensjonsopptjening, uansett hvilken tjeneste brukeren velger.

## Staten og vårt fagdepartement

SPK skal være en faglig rådgiver i pensjonsspørsmål. Vi skal bruke spisskompetansen vår til å gi råd når myndighetene skal utforme reformer og utviklingsarbeid. Vi har et selvstendig ansvar for å vurdere behov for regelverksendringer og gi melding om dette til departementet. Det årlige tildelingsbrevet kan omfatte spesifiserte problemstillinger der departementet ønsker vår bistand som faglig rådgiver.

Vi er en pådriver for samhandling på tvers i pensjonsmarkedet. Derfor har vi i 2021 tatt initiativet til utveksling av opptjeningsdata med andre leverandører av offentlig tjenestepensjon. Målet er at det på sikt skal bli lettere for borgerne å få en totaloversikt over sine samlede pensjonsrettigheter. Vi skal gjøre pensjon enkelt!

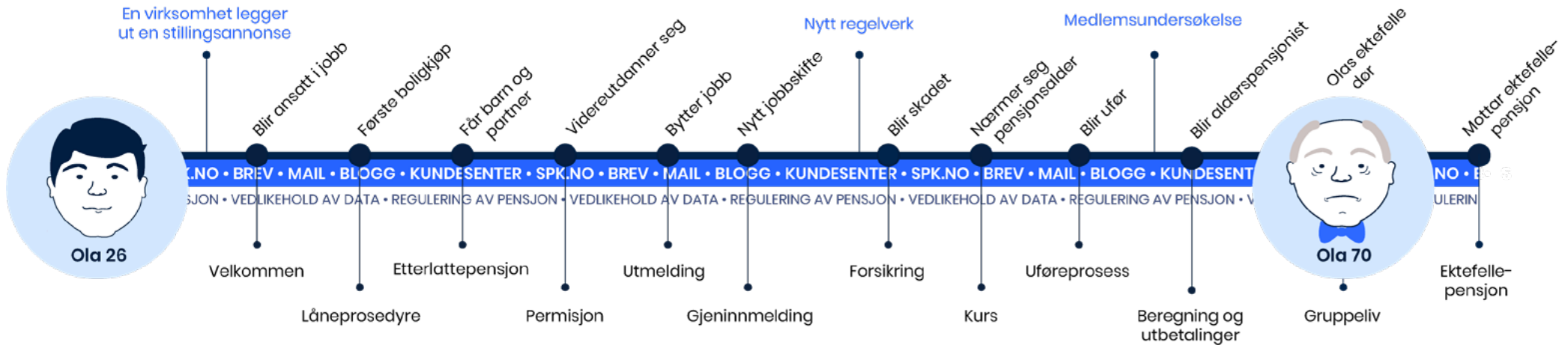
# Statens pensjonskasse i samfunnet



*Vi forvalter pensjonsrettigheter og administrerer forsikringsordninger for over én million medlemmer og deres familier. Det innebærer at vi direkte eller indirekte bidrar til økonomisk trygghet for nær halvparten av Norges befolkning.*

*Vi er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet, og Stortinget har gitt oss et samfunnsoppdrag som bygger på Lov om Statens pensjonskasse.*

*Vi gir råd til Arbeids- og inkluderingsdepartementet i pensjonsspørsmål og vi samarbeider tett med andre etater som NAV og Skatteetaten.*



# Slik jobber vi for medlemmene

## En virksomhet legger ut en stillingsannonse

Ola er ferdig utdannet og søker jobb i offentlig sektor. Det første møtet med Statens pensjonskasse er i stillingsannonse som nevner medlemskapet og fordelene som arbeidsgiveren tilbyr Ola gjennom oss.

## Blir ansatt

Arbeidsgiveren melder fra til oss slik at Ola blir medlem og pensjonsopptjeningen begynner. Vi ønsker Ola velkommen som medlem og forteller at han finner mer informasjon på spk.no. Der kan Ola få sikker informasjon om sine saker og medlemsforholdet sitt.

## Første boligkjøp

Ola søker om boliglån. Framover kan han administrere lånet på nett og han blir regelmessig oppdatert om renteutviklingen.

## Får partner og barn

Ola stifter familie. Vi informerer ham om familiens rettigheter hos oss. Nå blir det viktig å vite at ektefelle og barn er sikret gjennom vår etterlattepensjon hvis han skulle dø fra dem.

## Videreutdanner seg

Ola tar studiepermisjon i en periode. Medlemskapet hos oss fortsetter og det samme gjør pensjonsopptjeningen.

## Bytter jobb

Etter permisjonen får Ola jobb i en annen offentlig virksomhet som har pensjonsordning i KLP. Overføringsavtalen mellom offentlige tjenstepensjonsordninger sikrer at Ola får med seg pensjonsopptjeningen fra oss. Hvis Ola hadde byttet jobb til privat sektor, ville opptjeningen i SPK stoppet. Likevel hadde han beholdt en pensjonsrettighet fra den gamle

jobben sin. Vi sender informasjon til tidligere medlemmer med oversikt over rettighetene de har hos oss.

## Nytt jobbskifte

Ola kommer tilbake til en jobb som gir medlemskap hos oss. Han beholder pensjonsopptjeningen fra KLP og den han har i SPK fra tidligere.

## Nytt regelverk

Stortinget vedtar regelendringer som omfatter Olas årskull. Derfor sender vi e-post til Ola slik at han kan lese om endringene og hva de betyr for ham.

## Blir skadet

Ola er uheldig og skader seg på jobb. Arbeidsgiveren melder fra om at Ola har blitt skadet. Det blir heldigvis klart at skaden ikke er varig. Ola kan fortsette i jobben og vi dekker utgiftene han har hatt til behandling av skaden.

## Nærmer seg pensjonsalder

Ola begynner å forberede pensjonisttilværelsen når pensjonsalderen nærmer seg. Han får regelmessig informasjon fra oss, besøker nettsidene våre og bruker pensjonskalkulatoren for å beregne pensjon og vurdere når det er best for ham å pensjonere seg. Arbeidsgiver inviterer Ola til pensjonskurs som holdes av oss.

## Blir ufør

Ola får helseplager på grunn av noe annet enn yrkesskaden. Han blir delvis og ufør og kan jobbe litt samtidig. Etter hvert øker uføregraden til 100 prosent. Opptjeningen fortsetter og Olas pensjonsdata oppdateres hos oss. Han får månedlig uførepensjon fra oss og et årlig etteroppgjør for å sjekke om utbetalingen han har fått er riktig.

## Medlemsundersøkelse

Ola kontakter kundesenteret for å få svar på noe han lurer på. I etterkant blir han bedt om å delta i en liten spørreundersøkelse.

## Blir alderspensjonist

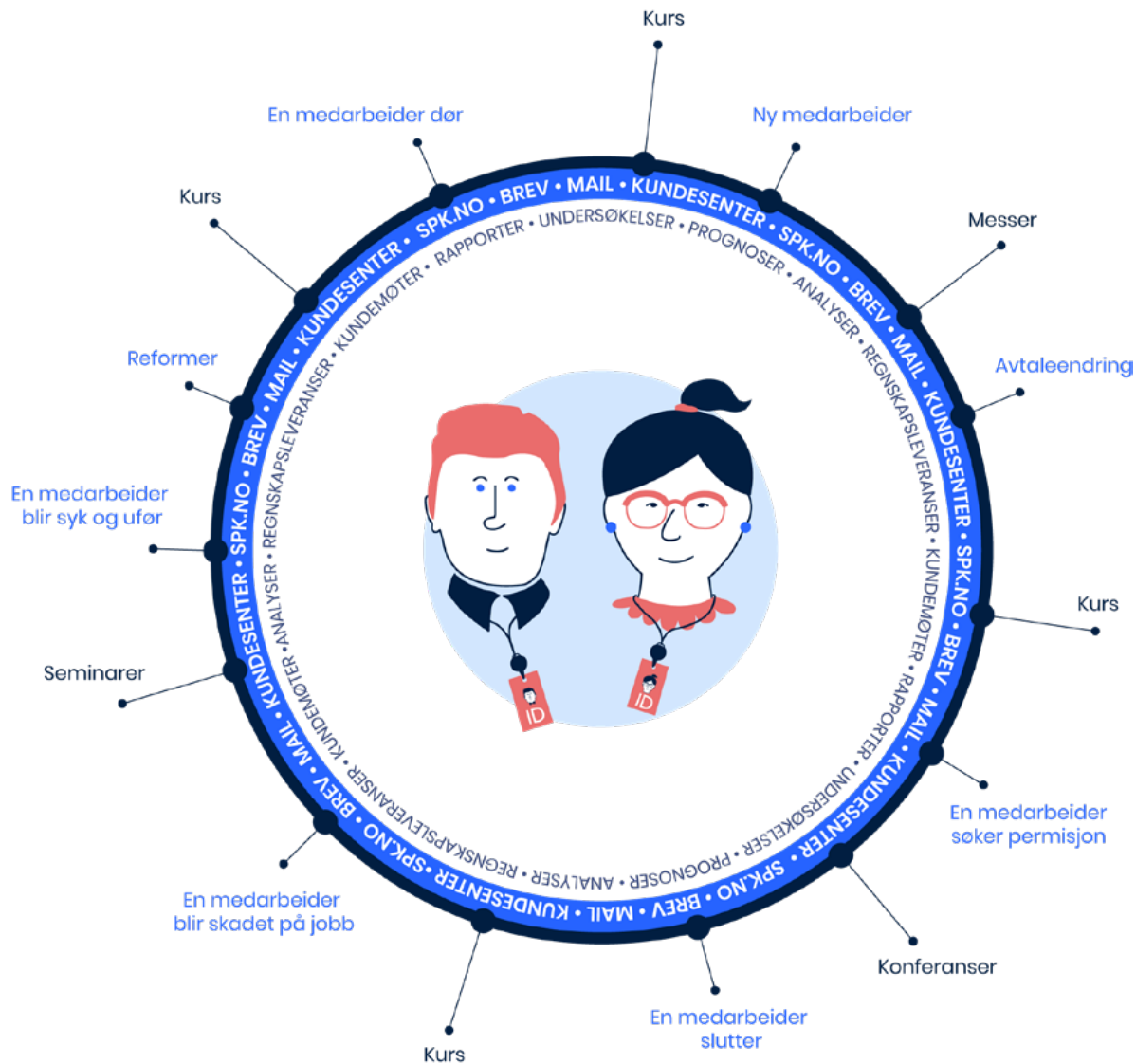
Ola fyller 67 år. En god stund før har han fått brev om at uførepensjonen hans blir omgjort til alderspensjon. Ola får månedlige utbetalinger livet ut.

## Støtte til etterlatte

Olas ektefelle, som er statsansatt, går bort mens han fortsatt er i jobb. Ola får utbetaling fra gruppelebensordningen og en månedlig ektefellepensjon som varer så lenge han lever eller til han gifter seg på nytt. Hvert av barna deres får utbetalt månedlig barnepensjon til de fyller 21 år.



# Slik jobber vi for virksomhetene



## Rapportering og betjening

Leveransene til våre medlemsvirksomheter er basert på data som virksomhetene selv rapporterer inn hver måned. Vi har samarbeidsrutiner og gir opplæring i rapporteringsverktøyet de skal bruke.

## Regnskapsleveranser og fakturering

Vi sender regelmessig ut regnskapsoppstillinger, premievarsler og andre leveranser knyttet til premie og fakturering.

## Prognoser og analyser

Vi leverer prognoser og analyser på bestilling. Det gjør vi i tillegg til analysene vi lager som grunnlag for regnskapsleveransene. Et eksempel er oversikt og sammenstilling av AFP-uttak.

## Tilfredshetsmålinger

Vi måles årlig i Aalunds bedriftsbarometer og Kantar TNS' omdømmeundersøkelse i offentlig sektor. Vi gjennomfører også egne undersøkelser mot virksomhetene.

## Møter med virksomhetene

Vi arrangerer møter over hele landet. I 2021 har vi hovedsakelig brukt video- og telefonmøter til samarbeid med virksomhetene.

## Informasjon i ulike kanaler

Daglig kommunikasjon går via telefon og e-post. De ulike medarbeiderrollene i virksomhetene får regelmessig e-post med relevant informasjon som gjelder dem.

## Kurs

Vi holder faste årlige kurs for HR-personer, rapporteringsansvarlige og andre. Virksomhetene får også regelmessig informasjon om hvilke kurs vi kan holde for deres ansatte.

## Livshendelser hos ansatte

Ansettelser, oppsigelser eller når det skjer noe med virksomhetens medarbeidere utløser ulike arbeidsoppgaver hos oss.

## Messer og konferanser

Vi arrangerer flere fellesmøter og seminarer i året med relevante tema. I 2021 har arrangementene vært avholdt digitalt.

# Slik jobber vi med reformer

Systemer og verktøy må være på plass og oppdatert for at vi skal kunne utføre oppgavene våre. Noen ganger betyr det at vi må endre systemer vi har mens andre ganger må vi utvikle helt nye IT-løsninger.

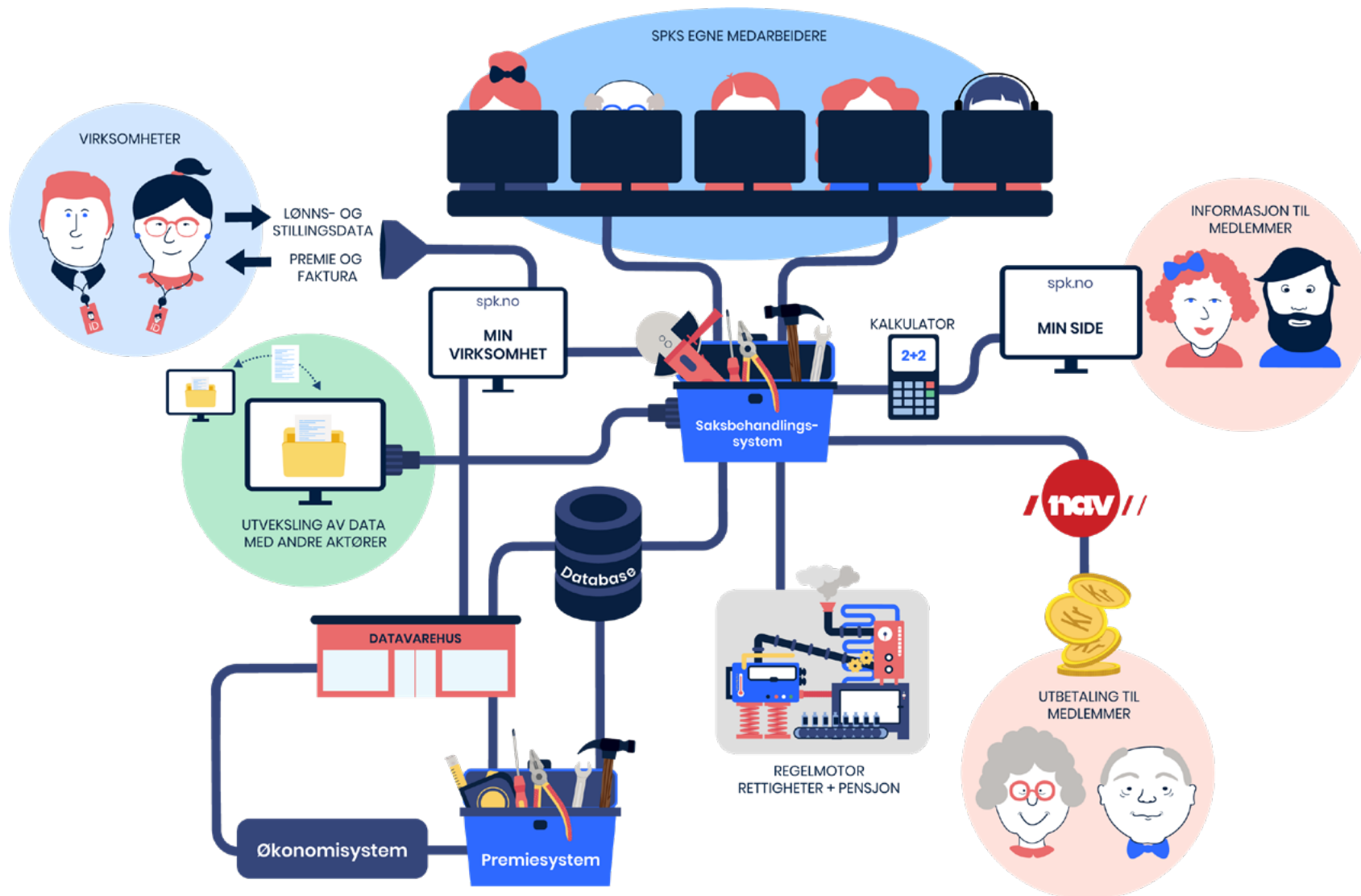
## Samle oppgaver og se helheten

For å sikre kontroll, fornuftig ressursbruk og positive synergier, er oppgavene i reformarbeidet samlet i et program med sentral programstyring og flere underliggende prosjekter. *Les mer om dette i kapittel 3.3. Redegjørelse for pensjon.*

Fordi regelendringer omfatter hele virksomheten – fra oppdatering av datasystemer, via saksbehandlingsløpet til informasjon og betjeningsløsninger – er utvikling og daglig drift knyttet tett sammen.

## Involvere brukerne tidlig

Utviklingsmetodikken vår er basert på tidlig involvering av brukere og hyppige leveranser. *Les mer i kapittel 3.6. Innsatsfaktorer.*



# Nøkkeltall for pensjonsordningene SPK administrerer

Nøkkeltall for pensjonsordningene SPK administrerer		2021	2020	2019
<b>Medlemvirksomheter og medlemmer</b>				
Medlemsvirksomheter i pensjonsordningene	Antall	1 307	1316	1 390
Medlemmer	Antall	1 128 000	1 097 400	1 097 000
Yrkesaktive medlemmer	Antall	302 800	297 800	297 000
Delvis yrkesaktive og delvis pensjonister	Antall	12 600	13 000	13 800
Pensjonister	Antall	314 900	308 200	299 000
Oppsatte medlemmer (Personer med pensjonsrettigheter hos SPK fra tidligere arbeidsforhold)	Antall	497 700	491 400	487 000
<b>Tjenestepensjon</b>				
Opptjente pensjonsrettigheter	Mill.kroner	610 000	584 000	570 000
Pensjonspremie	Mill.kroner	22 100	25 000	24 500
Utbetalte pensjoner	Mill.kroner	31 600	29 900	29 100
<b>Lån</b>				
Utlånsportefølje	Mill.kroner	38 300	39 600	45 700
Søknader om boliglån	Antall	8 200	7 000	12 500
Lånekunder	Antall	36 600	38 900	44 500

Nøkkeltall for pensjonsordningene SPK administrerer		2021	2020	2019
<b>Personekadeforsikring</b>				
Premieinntekter	Mill.kroner	183	200	215
Utbetalte personekade- og gruppelevnerstatninger (inkl. avgift NAV og div. honorarer, ekskl.refusjoner)	Mill.kroner	360	307	285
<b>Kapitalforvaltning</b>				
Fondsmidler i Apotekordningen	Mill.kroner	12 890	11 900	10 800
Årlig avkastning på fondsmidlene i Apotekordningen	Prosent	5,6	6,0	7
<b>Utvalgte hovedtall</b>				
Antall ansatte (gjennomsnitt for året) <sup>1)</sup>	Antall	420	415	398
Antall avtalte årsverk (gjennomsnitt for året) <sup>2)</sup>	Antall	409	406	389
Antall utførte årsverk <sup>3)</sup>	Antall	395	386	384
Samlet tildeling post 01-99	Mill.kroner	28 755	27 441	27 251
Utnyttelsesgrad post 01-29	Prosent	99,5	99,6	99
Driftskostnader	Mill.kroner	565	591	585
Lønnsandel av driftskostnader	Prosent	51	46	46
Lønn og sosiale kostnader per utførte årsverk	Kroner	725 514	706 000	700 000

1) Tall er hentet fra SSB.

2) Avtalte årsverk er summen av antall heltidsjobber (arbeidsforhold) og deltidsjobber omregnet til 100% stilling. Tallet er hentet fra SSB.

3) Utførte årsverk er utregnet etter definisjonen i PM-2019-13, og rundskriv R115 av 17.desember 2019.

# Dette leverer vi

Vi skal gi medlemmene våre trygghet i alle livets faser. Ordningen vi forvalter gir offentlig ansatte livsvarig alderspensjon og økonomisk støtte ved sykdom og yrkesskade. Medlemmene våre får i tillegg gode betingelser på boliglån og familiene deres har rett til økonomisk støtte når et medlem dør. Les mer om fagområdene pensjon, forsikring og boliglån i kapittel 3.

## Pensjon

Pensjonsordningene vi forvalter er:

### SPK-ordningen:

- ansatte i statlig virksomhet
- undervisningspersonale i skolesektoren - alle kommuner og fylkeskommuner, universitet og høyskoler, private skoler med videre
- ansatte hos virksomheter med tilknytning til staten – tidligere virksomheter i staten, frivillige organisasjoner

### Andre pensjonsordninger:

- Pensjonsordningen for apotekvirksomhet (POA)
- Stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer
- Sametingsrepresentanter
- kunstnerisk personale ved Operaen
- oppdragstakere i statlige beredskaps- eller familiehjem
- ledsagere i utenriktjenesten
- pensjoner av Statskassen

## Personskade

Statens pensjonskasse leverer personskadeordninger på vegne av staten.

- yrkesskadeforsikring
- gruppelev
- kompensasjons- og erstatningsordninger for skadde vernepliktige, soldater og veteraner
- personskader forårsaket av statens biler
- personskader som omfattes av særavtaler for tjeneste reiser innenlands og utenlands og stasjonering i utlandet, og andre erstatningsordninger for statsansatte

## Overføringsavtalen

Overføringsavtalen skal sikre at arbeidstakere som har vært medlem av flere offentlige tjenstepensjonsordninger, får pensjon som om de har vært medlem av en og samme ordning. Til sammen 45 tjenstepensjonsordninger er med i overføringsavtalen, som forvaltes av oss.

## Lån

Boliglånsordningen er en avtale for statsansatte som er framforhandlet av partene i arbeidslivet. Vi har forvaltet boliglånsordningen på vegne av staten siden 1966. I 1988 ble avtalen knyttet opp mot Hovedtariffavtalen.

1 128 000

MEDLEMMER

1 307

VIRKSOMHETER

OPPTJENTE  
PENSJONSRETTIGHETER:

610 MILLIARDER  
KRONER

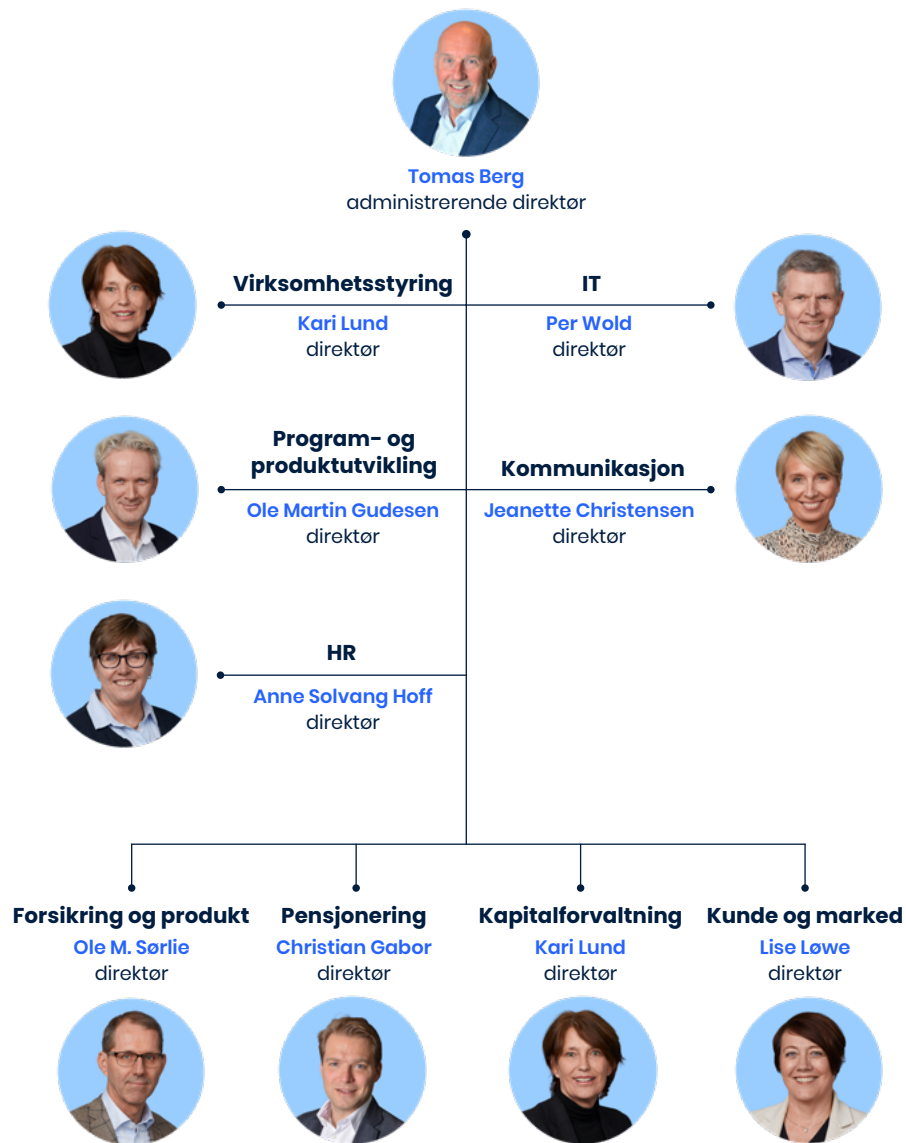
UTBETALTE PENSJONER:

31,6 MILLIARDER  
KRONER

PREMIEINNTEKTER:

22,1 MILLIARDER  
KRONER

# Slik er vi organisert



Vi er en tradisjonell linjeorganisasjon med fire forretningsområder og fem støtteområder. Men leveransene og tjenestene våre følger ikke de organisatoriske skillelinjene.

For å levere det vi skal, på den måten vi ønsker å levere, er vi avhengige av gode, tverrgående prosesser og tett samhandling mellom utviklings- og forretningsmiljøene. En tredjedel av våre ansatte jobber med å utvikle digitale tjenester og systemer for både interne og eksterne brukere.

I 2021 startet vi med en omfattende omorganisering av utviklingsteamene og måten vi jobber på, fra prosjekt- til produktorganisering. De tverrfaglige produktteamene har ansvaret for brukerbehov, ende-til-ende leveranser og måloppnåelse.

Vi omorganiserer fordi vi vil lage enda bedre tjenester og fordi vi gjennom gode brukeropplevelser skal bidra til å gjøre pensjon enkelt!

TOTAL ARBEIDSSTYRKE:

464

ANTALL FAST ANSATTE:

420

ANDEL KVINNER:

55%

ANDEL MENN:

45%

ANDEL KVINNER I LEDERSTILLINGER:

63%

GJENNOMSNITTSALDER:

46 ÅR

ANSATTE SOM JOBBER MED IT-UTVIKLING OG DIGITALE TJENESTER:

1 AV 3

ANDEL AUTOMATISERING AV ALL SAKSBEHANDLING:

80%



# 3

## Årets aktiviteter og resultater



## PENSJON UTEN Å SØKE

Vi jobber hele tiden med å gjøre det enklere å være medlem hos oss. Mange nordmenn har vært medlemmer hos oss tidligere, og har skiftet jobb til arbeidsgivere med en annen pensjonsordning. Frem til 2021 måtte denne gruppen selv søke om å få utbetalt pensjonen sin fra oss. Noen måneder før pensjonsalder sendte vi informasjon om å søke til alle som kunne ha rett til pensjon fra oss. Vi erfarte at enkelte aldri søkte, eller søkte svært sent, og dermed gikk glipp av pensjonsutbetalinger.

Vi så at det var lite brukervennlig å be folk om å søke om en pensjon vi allerede vet de har rett til. Derfor utviklet vi en løsning for automatisk utbetaling av alderspensjon. Det sikrer rettighetene til medlemmer som har byttet jobb. Fra første november i 2021 trenger ikke tidligere medlemmer med pensjonsrettigheter hos oss lenger å søke for å få pensjonen sin utbetalt.

# Samlet vurdering av aktiviteter, resultater og ressursbruk

**2021 har vært et godt år. Vi har innfridd alle mål og resultatkrav for både daglig drift og utvikling. Pensjonsprogrammet Pro 25 nådde de viktigste milepælene for året, og våre ansatte fortsetter å opprettholde høy produktivitet.**

## Fokus og aktiviteter

Vår viktigste oppgave er å levere det vi skal – når vi skal. Vi skal utbetale rett ytelse, til rett tid på en effektiv måte. Dette innebærer at vi skal ha stabil drift, effektive produksjonsprosesser, og samtidig sørge for god gjennomføring og implementering av reformer. Vi skal levere selv om samfunnet stiller stadig strengere krav til oss og omgivelsene endrer seg. Pensjonsreformen innebærer et helt nytt pensjonsprodukt med ulike overgangsregler, og fører dermed til mer kompleksitet både for oss og brukerne. Nye compliance-krav, internasjonalt regelverk, økt digitalisering i samfunnet og koronatiltak har gjort at vi har måttet tenke nytt og tilpasse oss raskt. Den teknologiske utviklingen går fort, og brukernes forventninger til oss øker for hvert år. Selv om regelverket er komplisert jobber vi for at brukerne våre skal få informasjon som er enkel og forståelig, slik at de kan gjøre opplyste pensjonsvalg.

Det har vært utfordrende å ha flere store utviklingsoppgaver og reformarbeid parallelt i en tid hvor ansatte har jobbet fra hjemmekontor store deler av året. Det var mye som måtte stemme. Vi måtte jobbe mot nye felles mål, sikre en tydelig prioritering av utviklingsoppgavene og sørge for stabile og effektive systemer. Vi måtte rekruttere og beholde medarbeidere og eksterne konsulenter med kritisk nøkkelkompetanse i et krevende arbeidsmarked. Internasjonalt regelverksarbeid og compliance-oppgaver har samtidig krevd prioriterte ressurser i året som har gått. Balansen mellom fremdrift på

utviklingsoppgaver knyttet til etterlevelse av regelverk og reformarbeidet i Pro 25 har vært krevende.

For å kunne innfri samfunnsoppdraget vårt og levere det vi skal i en krevende tid, anså vi det som nødvendig å peke ut en klar kurs for hvordan vi skal jobbe i årene fremover. Vi utarbeidet en ny virksomhetsstrategi for perioden 2021-2025, satte ned arbeidsgrupper for å utrede hvordan vi skal jobbe i “den nye arbeidshverdagen” etter pandemien, og skaffet oss innsikt i beste praksis innenfor digitalt utviklingsarbeid.

I lys av den nye strategien, stadig nye compliance-krav og innsikt i relevant digital innovasjon fra både offentlig og privat sektor, valgte vi å gjøre endringer i innretningen på utviklingsarbeidet vårt. Vi har i løpet av året jobbet med å etablere en ny innretning for alt utviklingsarbeid. I den nye innretningen går vi bort fra prosjektbasert til produktbasert tankegang. Den nye organiseringen skal bidra til at vi kan levere bedre og mer effektive løsninger for våre brukere.

Vi har jobbet godt med forbedrings- og effektiviseringsarbeid gjennom året. I 2021 beregnet og utbetalte vi for første gang pensjoner etter pensjonsreformens nye regler for samordning, samtidig som vi opprettholdt den høye kvaliteten i saksbehandlingen fra tidligere år. Personer med en oppsatt rett får nå behandlet pensjonen sin uten å måtte søke, og etterlattepensjoner blir utbetalt raskere enn noen gang. Gjennom datadrevet innsiktsarbeid og nye maskinlæringsverktøy får vi høyere kvalitet og effektivitet i arbeidsprosessene våre. I sammenheng med innføring av ny offentlig tjenestepensjon har vi videreført og intensivert arbeidet vårt med å heve kvaliteten på virksomhets-, medlems- og opptjeningsdata. Disse forbedringene er viktig for både kvalitet og

effektivitet i fremtidige steg i prosessen, som premieberegning og pensjonsutbetaling.

Vi gir stadig bedre og mer tilpasset informasjon til våre medlemmer og medlemsvirksomheter. I tråd med vår nye strategi har vi brukt tjenestedesign og brukerinvolvering i utviklingsarbeidet for å gi bedre brukeropplevelser og tilrettelegge for mer selvbetjening på spk.no. Vi lanserte en første versjon av ny pensjonsveileder og nettsidene våre, spk.no, har fått ny drakt som tilfredsstillende kravene til universell utforming og klart språk. Vi har forbedret vår digitale signeringsløsning for å gjøre prosessen enklere for lånekundene våre, og vi har også forbedret og forenklet en rekke brev som sendes til medlemmer og medlemsvirksomheter.

Vi har arbeidet målrettet med modernisering av premiesystemet, som er knyttet til arbeidsgivernes betaling av premier. Systemet er i 2021 klargjort for fakturering etter ny offentlig tjenestepensjon, og vi har utviklet et nytt premie- og reservesystem.

## Resultater og ressursbruk

I SPKs tildelingsbrev for 2021 er det fastsatt følgende mål og resultatkrav:

- 1) Rett ytelse til rett tid
- 2) Rettidig og korrekt premieinnkreving
- 3) Tjenester og informasjon skal være tilpasset medlemmenes og medlemsvirksomhetenes behov
- 4) Effektiv drift
- 5) Bidra til departementets politikuttforming
- 6) God gjennomføring av reformer

Vi innfrir alle mål og resultatkrav i 2021. Vi har levert høy kvalitet og effektivitet i vår daglige drift og gjennomført utviklingsprosjekter i henhold til planene. Dette har vi klart fordi vi har gode digitale samhandlingsverktøy, høy stabilitet og tilgjengelighet på IT-tjenester, og ikke minst, høy endringsvilje og positivitet blant våre ansatte. Balansegangen mellom utvikling, drift og compliance reflekteres tydelig i de løpende risikovurderingene vi gjør gjennom året. Gjennom tett oppfølging og løpende forbedringsaktiviteter, har vårt totale risikobilde blitt redusert gjennom året.

Vi har opprettholdt det høye nivået på kvaliteten i pensjons-utbetalinger, uten brudd på utbetalingsgarantien. Videre innfrir vi målet om å fastsette og kreve inn rett premie til rett tid, samt leveransekravene for beregnet premie og rettidig faktura til virksomhetene.

Informasjons- og betjeningstiltakene i 2021 har gitt gode resultater. Flere medlemmer fant informasjon og fikk veiledning via våre digitale tjenester på spk.no, som resulterte i en nedgang i antall henvendelser til kundesenteret i 2021. Både medlemmer og medlemsvirksomheter er fornøyde med tjenestene vi leverer. Tilfredsheten på brukerundersøkelsene var på 86 prosent for medlemsvirksomheter og 84 prosent for medlemmer. Resultatene er over målsetting og høyere enn fjoråret.

Arbeidstakere som besitter fagkompetansen virksomheten vår er avhengig av, er svært ettertraktet i dagens arbeidsmarked. Selv om det har vært utfordrende har vi klart å sikre tilstrekkelig nøkkelkompetanse gjennom året, både gjennom ansettelser og nødvendig innleie av konsulenter under nye rammeavtaler. Selv om vi har lyktes med å sikre tilgang til konsulentressurser under nye rammeavtaler har vi hatt en planlagt nedgang i både antall konsulentårsverk og konsulentkostnader i 2021. Vi har også lyktes godt med å tilrettelegge arbeidssituasjonen for våre medarbeidere under pandemien. Arbeidsmiljøundersøkelsen i 2021 viste en medarbeidertilfredshet på 4,4 av 5. Tilfredsheten blant våre ansatte har altså holdt seg stabilt høyt fra pandemien startet i 2020.

Våre medarbeidere har i stor grad holdt seg friske under pandemien. Det legemeldte sykefraværet har økt fra 2,3 prosent i 2020 til 2,7 prosent i 2021. Vi så også en tydelig oppgang i sykefraværet i årets siste tertial. Til tross for økt sykefravær er nivået fremdeles lavere enn i normalåret 2019.

Det samlede resultatet på 82,1 millioner kroner er 39,2 millioner kroner bedre enn i 2020. Resultatforbedringen følger av besparelser særlig knyttet til avskrivninger, konsulentbruk og eksternt driftet programvare. Sammen med en svak økning i medlemstallet og en økning i de totale pensjonsforpliktelsene

ble nøkkeltallene for kostnadseffektivitet på pensjon ytterligere forbedret fra 2020.

Årsregnskapet for 2021 viste at vi oppnådde kravet til kontant driftsresultat på 17 millioner kroner og avsetninger til investeringsformål på 60 millioner kroner. Det ble avsatt 8,4 millioner kroner til reguleringsfondet og trukket 3,3 millioner kroner fra annen virksomhetskapskapital.

Alt i alt innfrir vi alle mål og leveransekrav i tildelingsbrevet for 2021.








### SPK - kort oppsummert

	2021	2020	Endring fra 2020
<b>Antall medlemmer</b>	<b>1 128 000</b>	<b>1 097 000</b>	<b>2,8 %</b>
<b>Antall pensjonister</b>	<b>314 900</b>	<b>308 000</b>	<b>2,2 %</b>
<b>Antall yrkesaktive medlemmer</b>	<b>302 800</b>	<b>298 000</b>	<b>1,7 %</b>
<b>Opptjente pensjonsrettigheter</b>	<b>610 mrd.</b>	<b>584 mrd.</b>	<b>4,4 %</b>
<b>Utbetalte pensjoner</b>	<b>31,6 mrd.</b>	<b>29,9 mrd.</b>	<b>5,7 %</b>
<b>Premieinntekter</b>	<b>22,1 mrd.</b>	<b>25 mrd.</b>	<b>-11,4 %</b>
<b>Sum utlån</b>	<b>38,3 mrd.</b>	<b>39,6 mrd.</b>	<b>-3,3 %</b>
<b>Erstatninger personskade</b>	<b>0,36 mrd.</b>	<b>0,3 mrd.</b>	<b>17 %</b>
<b>Årsresultat</b>	<b>82,1 mill.</b>	<b>42,9 mill.</b>	<b>91 %</b>
<b>Adm. kostnad i % av pensjonsrettigheter</b>	<b>0,08 %</b>	<b>0,09 %</b>	<b>-11 %</b>

# Mål og styringsparametre

## – i henhold til tildelingsbrevet

I tabellen under fremkommer en oversikt over resultatet på mål og underliggende resultatkrav fra tildelingsbrevet for 2021.

Mål og styringsparametre	Resultat 2019	Resultat 2020	Mål 2021	Resultat 2021	Status-lampe	Kommentarer
<b>MÅL 1: SPK skal utbetale rett ytelse til rett tid</b>						
<b>SPK skal utbetale rett pensjon</b>						
<b>Kvalitet på beregning av nye og endrede pensjoner</b> Kvalitet på beregning av nye og endrede pensjoner Av nye og endrede pensjoner skal minst 96 % være uten vesentlige feil ved hhv. første gangs utbetaling og endringstidspunktet. Feil i pensjonsutbetalinger over ± 100 kroner per måned bør regnes som vesentlig feil.	98,8 %	98,3 %	> 96 %	98,6 %		Det er liten oppgang fra 2020 og vi er godt over mål.
<b>SPK skal utbetale ytelse til rett tid</b>						
<b>Rettidig utbetaling av nye alderspensjoner, uførepensjoner og etterlattepensjoner.</b> Skal utbetales fra første måned etter lønnsopphør etter at nødvendig dokumentasjon foreligger	99,9 %	100 %	100 %	100 %		Det er ingen brudd i 2021.
<b>Utbetaling av yrkesskadeerstatning</b> Forsikringssakene under yrkesskadeforsikring skal utbetales innen fire uker etter at nødvendig dokumentasjon er mottatt.	83 %	96 %	> 85 %	87 %		Det har vært brudd på 12 av 92 utbetalinger, men fremdeles over mål.
<b>Utbetaling av gruppelivserstatning</b> Utbetaling skal skje innen sju virkedager etter at nødvendig dokumentasjon foreligger.	99,6 %	100 %	100 %	99,4 %		Det har vært brudd i 2 av 271 utbetalinger.
<b>Behandlingstid boliglån (nye og refinansiering av lån)</b> Alle søknader om nye boliglån og refinansiering skal behandles innen 14 dager.	Snitt 32 dager	Snitt 4 dager	< 14 dager	Snitt 10 dager		Økt behandlingstid fra 2020, men fremdeles under mål.
<b>MÅL 2: SPK skal fastsette og kreve inn rett premie til rett tid</b>						
<b>Rett premie til rett tid</b> Premie skal være minst 98 % korrekt iht. mottatt grunnlag og forutsetninger i premieberegningen. Måles som gjennomsnitt av fastsatt og hendelsesbasert premie.	100 %	100 %	> 98 %	100 %		Vi har fastsatt korrekt premie.
<b>Rettidig faktura</b> Faktura skal effektueres i henhold til avtalt fakturadato med virksomhetene.	à jour	à jour	à jour	à jour		Vi har krevd inn premie til rett tid.

Mål og styringsparametre		Resultat 2019	Resultat 2020	Mål 2021	Resultat 2021	Status-lampe	Kommentarer
<b>MÅL 3: SPK skal sørge for at tjenester og informasjon er tilpasset medlemsvirksomhetenes og medlemmenes behov</b>							
<b>Kundetilfredshet</b>	Medlemsvirksomhetenes tilfredshet skal være like god som forrige år.	86 %	83 %	82 %	86 %		Økt kundetilfredshet fra 2020.
<b>Medlemstilfredshet</b>	Medlemmenes tilfredshet skal være like god som forrige år.	83 %	82 %	84 %	84 %		Økt medlemstilfredshet fra 2020, og lik den nye målsetningen for 2021.
<b>Selvbetjeningsgrad</b>	Selvbetjeningsgraden for medlemsvirksomheter og medlemmer (saker som løses via SPKs hjemmeside) skal være minst 90 %.	89 %	93 %	>90 %	92 %		Noe lavere selvbetjeningsgrad enn 2020, men fremdeles over mål.
<b>MÅL 4: SPK skal sørge for effektiv drift</b>							
<b>Pensjon</b>	<b>Administrasjonskostnad i % av forpliktelser;</b> Pensjonsrelaterte administrasjonskostnader i prosent av opptjente pensjonsrettigheter.	0,088 %	0,087 %	0,09 %	0,08 %		Både administrasjonskostnaden i prosent av forpliktelser, og enhetskostnaden for pensjon er redusert fra 2020.
	<b>Enhetskost pensjon</b> Totalkostnaden for pensjonsproduktet fordelt på antall medlemmer og pensjoner (fakturerte).	444	444	449	416		
<b>Boliglån</b>	<b>Enhetskost boliglån</b> Totalkostnaden for låneproduktet fordelt på antall løpende lån.	799	814	900	896		Økt enhetskost, men innenfor mål.



# Redegjørelse for pensjon

Pensjon er vårt hovedprodukt. Opp mot 90 prosent av vår samlede ressursbruk er knyttet til drift og utvikling av våre tjenester på pensjon. Selv om 2021 har vært et travelt år, preget av reformer, har vi opprettholdt stabil og effektiv drift. Vi har innfridd alle mål- og leveransekrav i tildelingsbrevet.



## Mål- og leveransekrav

SPK skal ha god forvaltning og korrekte pensjonsvedtak. Med referanse til tabellen i kapittel 3.2, er det i tildelingsbrevet for 2021 fastsatt følgende mål for vår pensjonsforvaltning:

### 1. SPK skal utbetale rett ytelse til rett tid.

- Av nye og endrede pensjoner skal minst 96 prosent være uten vesentlige feil ved henholdsvis første gangs utbetaling og endringstidspunktet. Feil i utbetalinger over +/- 100 kroner per måned skal regnes som vesentlig feil.
- Utbetaling av nye alderspensjoner, uførepensjoner og etterlattepensjoner skal skje fra første måned etter lønnsopphør etter at nødvendig dokumentasjon foreligger.

### 2. SPK skal fastsette og kreve inn rett premie til rett tid.

- Premien skal være minst 98 prosent korrekt i henhold til mottatt grunnlag og forutsetninger i premieberegningen.
- Faktura skal effektueres i henhold til avtalt fakturadato med virksomhetene.

### 3. SPK skal sørge for at tjenester og informasjon er tilpasset medlemsvirksomhetenes og medlemmenes behov.

- Medlemsvirksomhetenes og medlemmenes tilfredshet skal være like god som forrige år.
- Selvbetjeningsgraden for medlemsvirksomheter og medlemmer (saker som løses via SPKs hjemmesider) skal være minst 90 prosent.

### 4. SPK skal sørge for effektiv drift.

- Pensjonsrelaterte administrasjonskostnader i prosent av forsikringstekniske avsetninger skal være maksimalt 0,09 prosent.
- Enhetskostnaden per medlem skal være under 449 kroner.

### 5. SPK skal sørge for god gjennomføring av reformer.

- Når det gjelder god gjennomføring av reformer, omfatter dette arbeidet administrative forberedelser til nye samordningsregler og ny offentlig tjenstepensjon i pensjonsprogrammet Pro 25, samt utvikling og implementering av modernisert premiesystem mot arbeidsgiverne, den såkalte "ansvarsreformen".

### 6. Bidra til departementets politikkutforming

- SPK skal bidra til departementets politikkutforming og budsjettarbeid.

## Fokus og utfordringer

2021 har vært et godt år, selv om året har vært preget av reformer, compliance-aktiviteter og den pågående pandemien. Vi har arbeidet målrettet med ny offentlig tjenstepensjon, modernisert premiesystem og gjennomført en rekke forbedrings- og effektiviseringsaktiviteter. Vi har levert høy kvalitet i utbetalingene våre, parallelt med reformforberedelser og krevende produksjonsoppgaver. Vi gjennomførte i 2021 de første pensjonsutbetalingene etter pensjonsreformens nye regler for samordning med folketrygden. Det er fremdeles utfordrende å sikre tilfredsstillende informasjon til medlemmer og arbeidsgivere som følge av nytt regelverk. Nettsidene våre må være enkle å bruke, legge til rette for selvbetjening, men også tilfredsstillende kravet om universell utforming. I 2021 har vi blant annet levert utvidet funksjonalitet på pensjonskalkulatorer, lansert nye spk.no og forbedret brev og informasjon ut til både medlemmer og medlemsvirksomheter. Dette forbedringsarbeidet har vist seg vellykket, ettersom flere har funnet nødvendig informasjon og hjelp på spk.no og færre har kontaktet kundesenteret vårt.

I 2021, som i tidligere år, var det krevende å sikre riktig balanse mellom utviklingsoppgaver og daglig drift. Vårt risikobilde viste

at det var usikkerhet knyttet til omfanget av reformarbeidet fremover, både med tanke på regelverksavklaringer, kompleksitet i løsningen og avhengighet til andre samarbeids-partnere. Det var også gjennom året utfordrende å rekruttere og beholde godt kvalifiserte medarbeidere og konsulenter, som vi skriver mer om i kapittel 3.6. I 2021 gjorde vi mange strategiske grep i parallell, og med et høyt ambisjonsnivå, utfordret det vår kapasitet og endringsevne. Etterlevelse av personvernregelverket har også dette året vært reflektert i risikobildet vårt. Dette regelverket er omfattende, men vi opplever at bevisstheten, rutine og kompetansen vår har hevet seg gjennom hele året. Arbeidet med personvern er videreført i alle våre arbeids- og utviklingsprosesser.

### MÅL 1: Rett pensjon til rett tid

I 2021 ble det totalt utbetalt 31,6 milliarder kroner i pensjoner fra ordningene vi administrerer. Dette er en økning på 1,7 milliarder kroner (5,7 prosent) fra 2020. Økningen skyldes i hovedsak økningen i folketrygdens grunnbeløp på 4,98 prosent, samt en økning i antall pensjonister gjennom året på to prosent.

Se figur: [Utvikling i pensjonsutbetalinger og antall pensjonister](#)

Pensjonsproduksjonen har forløpt jevnt og stabilt gjennom året uten vesentlige hendelser. Antall nye og endrede pensjoner har vist en svak økning, i tråd med bestandsveksten. Uttaket av alderspensjon og AFP varierer med årstidene. Som tidligere år var det en topp i sommer. Produksjonen preges også av den årlige G-reguleringen og de årlige etteroppgjørene for uførepensjon og AFP. I tråd med utviklingen tidligere år håndterer vi stadig mer av arbeidet maskinelt og automatisk, og etteroppgjørene avsluttes stadig raskere.

Se figur: [Antall nye pensjoner fordelt på ulike pensjonsytelser](#)

### Aktiviteter

Vi har over flere år jobbet med forbedring og effektivisering innen pensjoneringsområdet. I 2021 har vi videreført det kontinuerlige forbedringsarbeidet, på tross av at et stort antall saksbehandlere, fageeksperter og ledere innenfor pensjonering også deltok i reformarbeidet i Pro 25.

Fra januar 2021 startet saksbehandlingen av alderspensjoner med nye regler for samordning med folketrygden. Opplæring ble gjennomført og nye rutiner ble etablert. Det ble også fulgt opp med ekstra kvalitetskontroller som viste meget gode resultater.

Året har vært preget av de nye reglene om alderspensjon, men også av forbedringer i saksbehandlingen. Som eksempel kan det nevnes at personer som tidligere var medlemmer hos oss, det vi kaller for personer med en "oppsett rett", nå får pensjonen sin uten å søke. Det resulterer i bedre brukeropplevelser, og at pensjoner blir utbetalt tidligere enn da vi måtte vente på søknad fra den enkelte.

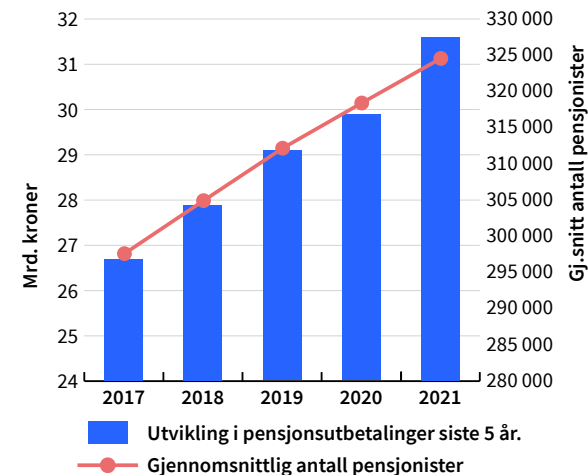
Våre systemer var i utgangspunktet ikke bygget for å kunne gjennomføre regulering av pensjoner flere ganger i året. Det var derfor lenge usikkert om vi ville klare å få dette til i løpet av 2021. Flere ressurser på tvers av organisasjonen brukte mye tid for å få dette på plass. Det er alltid en del saker som må saksbehandles manuelt i forbindelse med en omregning. Det ble derfor behov for ekstra manuelt arbeid i 2021.

### Resultater

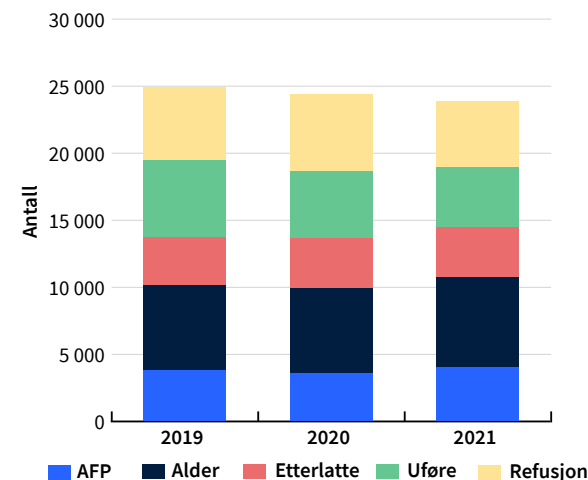
I påvente av at det nye pensjonsregelverket skal treffe saksbehandlingen, har 2021 vært et godt år innen pensjonering med svært høy kvalitet i utbetalingene parallelt med reformforberedelser og krevende produksjonsoppgaver. Vi har også tatt i bruk maskinlæring på etterlattepensjoner. Formålet er å øke kvaliteten på etterlattepensjoner. Maskinlæring blir ikke brukt i selve vedtaket, men for å støtte saksbehandlere i kvalitetsarbeidet og øke rettidigheten i utbetalingene. Vi har også ønsket å gjøre prosessene bedre for de etterlatte. Vi sendte derfor, for første gang, ut en brukerundersøkelse rettet mot de etterlatte. Vi fikk flere innspill som har gjort at vi kan forbedre og forenkle prosessen.

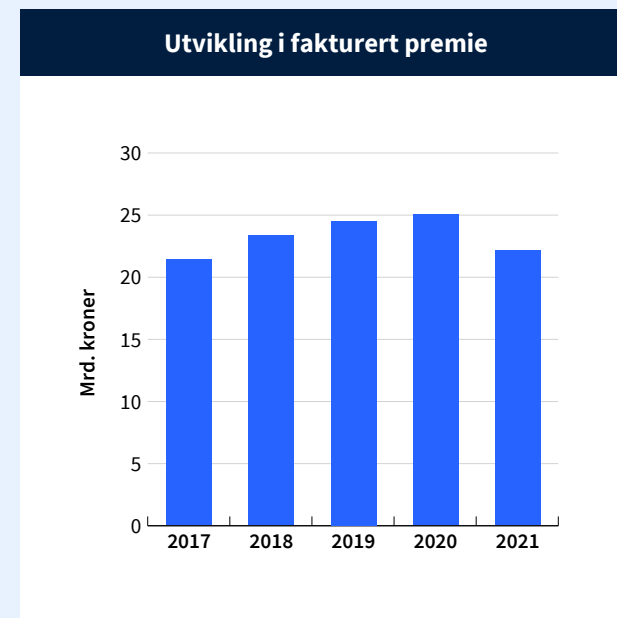
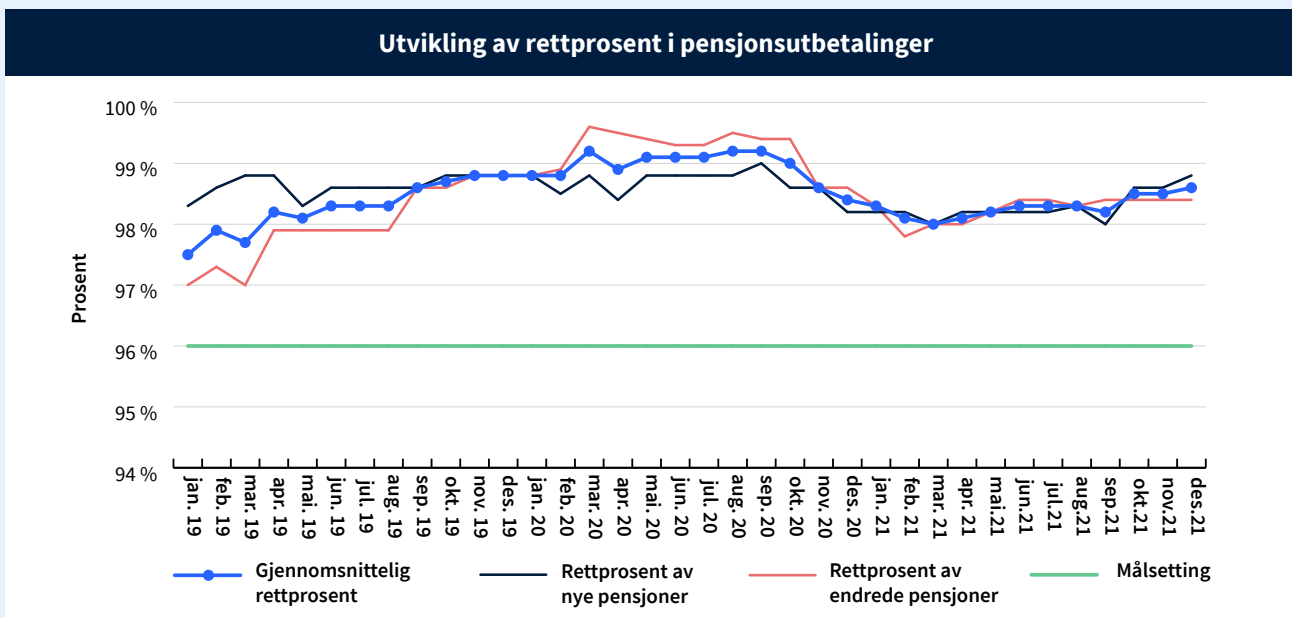
Selv om pensjonsberegningen har betydelig maskinell støtte, samt at en økende andel av beregningene er helautomatiserte, kreves det fortsatt mye manuelt arbeid. Alle nye pensjoner ble i 2021 utbetalt til rett tid, i henhold til utbetalingsgarantien. Vi har arbeidet målrettet for å sikre at medlemmet får utbetalt

### Utvikling i pensjonsutbetalinger og antall pensjonister



### Antall nye pensjoner fordelt på ulike pensjonsytelser





ytelsen på det tidspunkt behovet er der, for eksempel ved å få informasjon raskere fra NAV eller medlemmet selv. Vi har i 2021 sett betydelig effekt av dette arbeidet.

Vi har høy rettprosent i pensjonsutbetalingene våre. Den månedlige stikkprøvekontrollen av pensjonsberegningene viste at vi i 2021 opprettholdt det høye nivået fra 2020. Samlet for nye og endrede pensjoner var resultatet 98,6 prosent, mot 98,4 prosent i 2020. Ser vi på nye og endrede pensjoner hver for seg, var resultatene i 2021/2020 henholdsvis 98,8 prosent / 98,2 prosent og 98,4 prosent / 98,6 prosent.  
[Se figur: Utvikling av rettprosent i pensjonsutbetalinger over 100 kr](#)

Den høye kvaliteten skyldtes flere forhold. Organisering av saksbehandlingen etter ytelse tillater både fokusering og spesialisering. En høy automatiseringsgrad og feilretting i systemene har også bidratt. Innenfor saksbehandlingen har de nye reglene for alderspensjonens samordning med

folketrygden blitt implementert med god kvalitet.

Vi mottar få klager på pensjonsvedtakene våre, altså pensjonen vi fastsetter for våre medlemmer. Målt opp mot om lag 180 000 årlige vedtak, havnet under én promille av sakene for Trygderetten. De fleste sakene gjelder tilbakekrav av for mye utbetalt pensjon. Stort sett har Trygderetten gitt oss medhold. I tråd med tidligere år, har andelen helt eller delvis omgjorte saker ligget stabilt på vel 7 prosent.

#### MÅL 2: Rett premie til rett tid

Fakturert premie

I 2021 fakturerte vi pensjonspremie for totalt 22,1 mrd. kroner. Dette er inkludert fakturert premie for Pensjonsordningen for apotekvirksomhet (POA) på 0,8 mrd. kroner. Den fakturerte premien er 2,9 mrd. kroner lavere enn i 2020. Hovedårsakene til nedgangen er at lønnsveksten som ble lagt til grunn i faktureringen var lavere i 2021 enn i 2020.

Variasjon i AFP-uttak mellom årgangene har også bidratt til redusert premie. I tillegg har enkelte kundegrupper i 2021 fått beregnet premie etter nytt regelverk, ny samordning, levealdersjustering og hensyntatt lenger levetid. Innføringen av nytt regelverk gir isolert sett en reduksjon i premiene.  
[Se figur: Utvikling i fakturert premie](#)

Premien er kostnaden arbeidsgiver betaler for å finansiere årets opptjening av pensjonsrettigheter til sine ansatte. Vi deler premien inn i tre hoveddeler; sparepremie, risikopremie og administrasjonspremie. Risikopremien dekker utbetalinger knyttet til dødsfall og uførhet. Administrasjonspremien dekker kostnadene vi har ved å administrere pensjonsordningen. Sparepremie er premie som avsettes til premiereserver, og som sammen med renter skal dekke utbetalingene ved uttak av pensjon. Premiereserven er altså nåverdien av opptjente pensjonsrettigheter.

**Opptjente pensjonsforpliktelser**

Vi jobber med å utvikle et nytt premie- og reservesystem. Utviklingen har pågått de siste fire årene, og systemet kan gradvis brukes i leveranser fra høsten 2021 og gjennom året 2022. Per 31.12.2021 var foreløpig opptjente pensjonsrettigheter 548 mrd. kroner. Det er knyttet usikkerhet til den faktiske størrelsen på opptjente pensjonsrettigheter fordi vi er i en overgangsfase mellom gammelt og nytt system som vi har jobbet med de siste fire årene. Systemet blir gradvis ferdig til bruk i leveranser fra høsten 2021 og gjennom året 2022. Oppgavene i det nye premie- og reservesystemet er prioritert slik at vi kan fakturere alle medlemsvirksomhetene riktig premie til rett tid. Dette betyr at enkelte oppgaver blir utviklet i 2022.

Analysen viser at de gjenstående utviklingsoppgavene vil øke de opptjente pensjonsrettighetene med rundt 62 mrd. kroner. Vi forventer at de opptjente pensjonsrettighetene per 31.12.2021 er rundt 610 mrd. kroner. Størrelsen inkluderer reserven for POA, som er beregnet til rundt 9,1 mrd. kroner.

Økningen det siste året er estimert til 26 mrd. kroner. Hovedårsakene til økningen er ett ekstra år med opptjening hos medlemmene, samt veksten i folketrygdens grunnbeløp (G) i 2021. Den faktiske økningen vil først være kjent til høsten 2022. [Se figur: Utvikling i opptjente pensjonsrettigheter](#)

I SPK-ordningen er omtrent 85 prosent av opptjente pensjonsrettigheter knyttet til alderspensjoner, herunder forhåndsfinansieringen av AFP for alle årskull. Etterlattepensjoner utgjør 10 prosent, mens uførepensjoner utgjør 5 prosent. [Se figur: Opptjente pensjonsrettigheter fordelt per dekning](#)

SPK-ordningen blir løpende finansiert over statsbudsjettet, og er ikke en fondert ordning. De fleste virksomheter får derfor tilført en avkastning tilsvarende beregningsrenten, som per i dag er tre prosent. Fristilte statlige virksomheter er imidlertid tilført såkalte fiktive fond, hvor vi simulerer en ordning med fondsoppbygging. Disse fondene utgjør til sammen omkring 47 milliarder og består hovedsakelig av norske statsobligasjoner.

Som følge av fall i statsrentene, har avkastningen fra de fiktive fondene vist en synkende tendens helt siden oppstart. De siste årene har vi imidlertid sett tegn til en utflating. De siste fem årene var snittavkastningen for alle virksomheter med fiktive fond på omkring 2,1 prosent, 0,9 prosent under renten som brukes for beregning av den årlige premien. For de rundt 80 medlemsvirksomhetene som har hatt fiktive fond i denne perioden, utgjør dette i sum økte premieinnbetalinger på omtrent 425 millioner kroner per år.

**Aktiviteter**

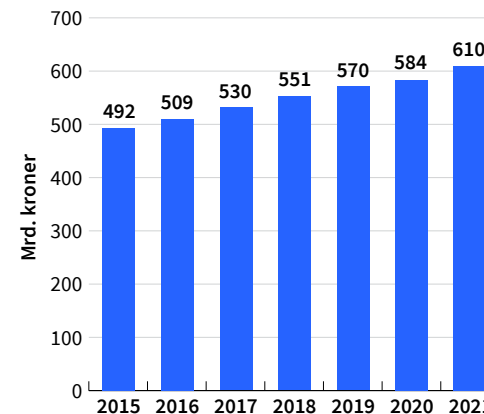
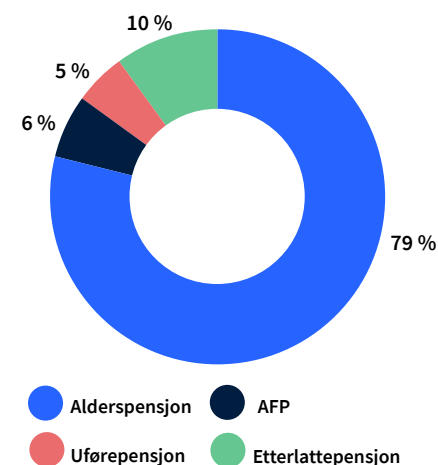
I tillegg til daglig produksjon av tjenester til medlemsvirksomhetene, har hovedfokuset i 2021 på premiesiden vært arbeidet med modernisert premiemodell for statlige virksomheter, tilrettelegging for fakturering i henhold til ny offentlig tjenestepensjon for flere virksomheter, samt utvikling av nytt premie- og reservesystem. På kapitalforvaltningsiden fortsatte vi i 2021 arbeidet med tilpasning til nytt regelverk for verdipapirhandel og pensjonsforetak.

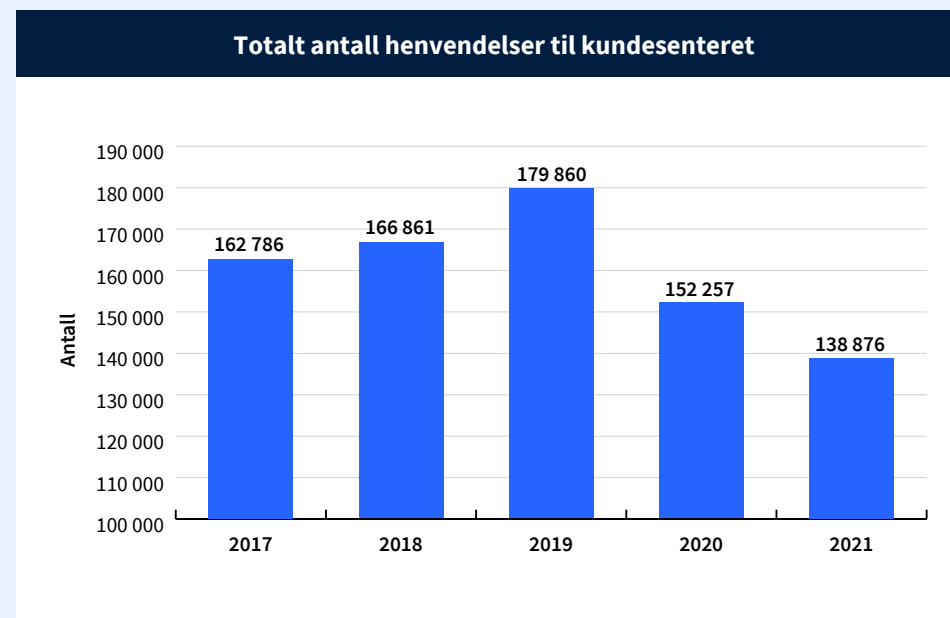
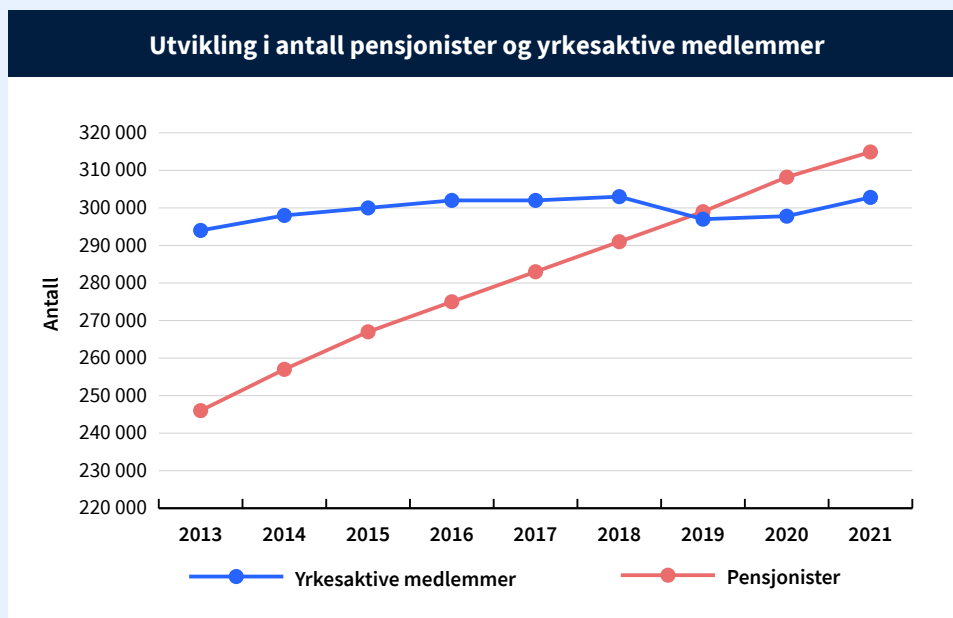
**Resultater**

Kvaliteten på premieberegninger var godt innenfor årets målsetting, og all fakturering ble gjennomført i henhold til avtalt faktureringsdato. Vi måler også avviket mellom total årlig premieprognose og den totale faktiske årlige premien for lærere i kommuner og fylkeskommuner. I 2021 hadde vi et avvik på kun 1,2 prosent. Dette er et veldig godt resultat.

Alle planlagte aktiviteter i arbeidet med modernisert premiesystem er gjennomført. Hovedfokuset i 2021 har vært å få på plass en ny premiemodell for statlige virksomheter, som innføres fra 2022. Vi har også jobbet med tilrettelegging for, og fakturering av, ny offentlig tjenestepensjon.

Det har vært viktig å få på plass en modernisert premiemodell som i større grad ansvarliggjør virksomhetene for den reelle pensjonskostnaden, spesielt ettersom antallet pensjonister øker sammenliknet med antallet premiebetalende yrkesaktive medlemmer.

**Utvikling i opptjente pensjonsrettigheter****Opptjente pensjonsrettigheter fordelt per dekning**



Arbeidet med utviklingen av nytt premie- og reservesystem i pensjonsprogrammet Pro 25 er en veldig viktig oppgave. I desember 2021 ble systemet tatt fullt i bruk for første gang. Vi har gjennom året jobbet videre med utviklingen av premie- og reserveberegningene, samt med modellene vi benytter for å fakturere virksomhetene som har pensjonsordning hos oss. En stor del av oppgavene er allerede produksjonssatt og tatt i bruk. Vi har i 2021 levert fullt ut i henhold til AIDs mål- og leveransekrav på premieområdet.

Vi har også i 2021 flere pensjonister enn premiebetalende yrkesaktive i ordningene vi administrerer. Når det gjelder den totale medlemsmassen, fortsetter den svake veksten i 2021. Tilsvarende fortsetter utviklingen også for antall pensjonister og oppsatte.

[Se figur: Utvikling i antall pensjonister og yrkesaktive medlemmer](#)

### MÅL 3: Tjenester og informasjon tilpasset medlemsvirksomhetenes og medlemmenes behov

Betjeningen har i store deler av 2021 foregått fra hjemmekontor, og vi har hatt gode rutiner og løsninger for å ivareta den daglige driften. For kurs og møter med medlemsvirksomhetene har vi også jobbet med å få opp bedre digitale arenaer og møteplasser. Vi har også tilrettelagt for flere større webinarer i forbindelse med at året har vært preget av mye kommunikasjon mot medlemsvirksomheter knyttet til innføring av ny premiemodell.

Spk.no har blitt redesignet slik at medlemmer lettere finner frem til informasjonen de søker. Kalkulatoren på Min side er blitt bedre og tas mer i bruk av medlemmene. Informasjonen og brevene som er sendt til medlemmene er blitt bedre. Det skaper færre henvendelser etter utsendelser, spesielt tilknyttet etteroppkjørene for uføre og AFP.

Totalt for 2021 har kundesenteret behandlet omtrent 140 000 henvendelser på telefon, epost og chat. Dette er en reduksjon på 8,8 prosent sammenliknet med 2020. Trafikken var også jevnere fordelt i 2021 enn i 2020.

[Se figur: Totalt antall henvendelser til kundesenteret](#)

Selv om det totale antall henvendelser er lavere i 2021, ser vi en økning i antall henvendelser mot slutten av året. I de to siste månedene hadde vi flere henvendelser enn tilsvarende periode året før, og vi forventer at denne trenden fortsetter inn i 2022. Den innkommende trafikken er et stykke under 2019-nivået. Vi har gjennomført flere tiltak som sannsynligvis har bidratt til å redusere antall henvendelser til kundesenteret.

Det er ingen store forskjeller fra tidligere år i hvilke kanaler medlemmene benytter når de kontakter oss. Tallene kan



indikere et skifte fra chat til telefon, men vi antar denne vridningen i stor grad skyldes omleggingen av nettsidene våre. Omleggingen gjorde at chatten ble mindre tilgjengelig for medlemmene. Dette ble endret mot slutten av året, og vi forventer en økning i denne kanalen i 2022.

*Se figur: Fordeling av henvendelser i våre 3 kanaler*

Pensjons- og forsikringsproduktene sto for 72 prosent av alle henvendelser i 2021, mens lån og medlemsvirksomhetene stod for henholdsvis 19 prosent og 9 prosent. Dette er en marginal endring fra fordelingen i 2020.

*Se figur: Fordeling av henvendelser fordelt på produkt*

Antall besøk på våre nettsider falt fra 1,9 millioner besøk i 2020 til 1,7 millioner besøk i 2021. Store deler av nedgangen skyldes at vi innførte en ny løsning for å ivareta personvernet på nettsidene våre. Den nye løsningen gjør det mulig for besøkende å si ja eller nei til informasjonskapsler på nettsidene våre.

*Se figur: Utvikling i besøk på spk.no*

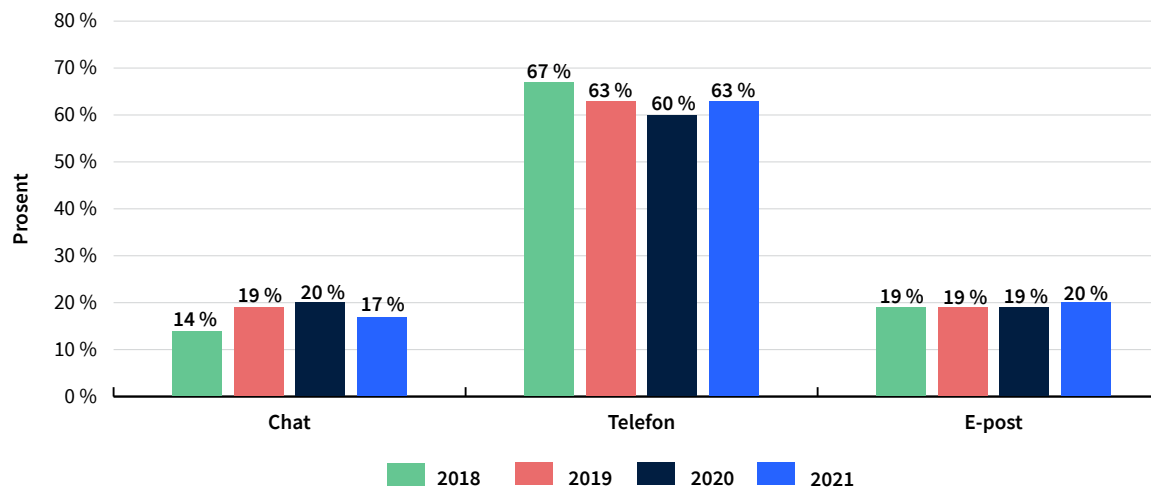
Vår ambisjon er at de fleste medlemmene våre skal kunne betjene seg selv og finne informasjonen de trenger når de trenger den, på spk.no. Gjennom året er den mest brukte siden, foruten hjemmesiden, forsiden til de innloggede medlems-tjenestene. Min side har hatt økt besøk siden 2020, selv om flere kan ha valgt å ikke la seg spore via informasjonskapsler.

#### Aktiviteter

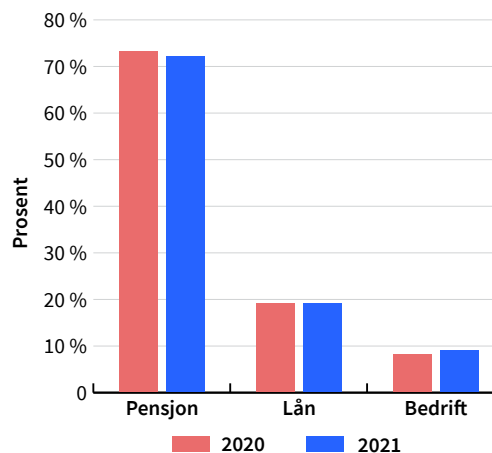
2021 har vært preget av informasjonsaktiviteter knyttet til ny offentlig tjenstepensjon og til innføring av ny premiemodell for medlemsvirksomhetene.

Vi lanserte ny forside og temasider på spk.no i april 2021, og restrukturerte sidene våre etter lett gjenkjennelige livshendelser. De nye malene er optimalisert for å støtte kravene til universell utforming, noe som har vært en prioritert forbedring. I løpet av høsten kom også vår nye mal for vanlige tekstsider på plass. Med disse malene har vi endret nettstedet og gjort det visuelt mer moderne og ikke minst tilgjengelig for alle. Vi har fortsatt

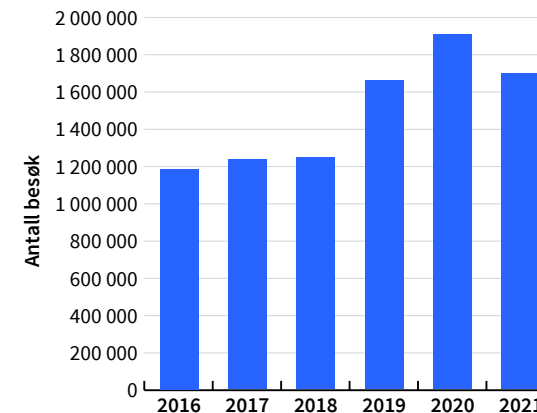
### Fordeling av henvendelser i våre tre kanaler



### Fordeling av henvendelser fordelt på produkt



### Utvikling i besøk på spk.no



det omfattende arbeidet med omskriving og forenkling av et stort antall sider på nettsidene våre, i tråd med språkprofilen vår. Vi har også økt sikkerheten på vårt nettsted på flere måter, samt at vi innførte en ny løsning for å sikre at besøkende hadde en reel mulighet til å si ja eller nei til informasjonskapsler. I desember 2021 lanserte vi ny forside på våre medlemssider, som er bedre tilpasset mobilbruk og som også er universelt tilpasset.

I desember ble også den første versjonen av vår nye pensjonsveileder lansert for de født 1963 eller senere. Ideen bak den nye veilederen er å tilby informasjon som kan bidra til at folk forstår mer og ta mer opplyste pensjonsvalg. Vi ønsker også at medlemmer avlærer utdatert kunnskap, som vi gjennom flere brukertester opplevde at mange har. For å være sikre på at vi tilbyr løsninger som medlemmene både forstår og klarer å bruke har vi laget utallige skisser og gjennomført brukertester. Vi erfarte også at personene som testet løsningene lærte mest om konsekvensene av valgene de tok hvis valgene samtidig ble visuelt presentert. Det å kunne “leke” med tallene økte helt tydelig forståelsen. I den nye pensjonsveilederen har vi også samarbeidet tettere med NAV, slik at vi nå får ferdige tall for fremtidig folketrygd-pensjon direkte fra NAV. Tidligere har vi måttet kalkulere dette selv. Det er betryggende for oss å få tallene direkte fra kilden, selv om det ikke er noen endring i tallene for det enkelte medlem.

I 2022 fortsetter vi arbeidet med å forbedre spk.no, ved å legge om resten av nettstedet til nye maler. Dette arbeidet tar tid da det er over 1 000 sider som må jobbes med en etter en. Vi skal også videreutvikle pensjonsveilederen, forbedre medlemssidene våre ytterligere, samt forbedre sidene for våre medlemsvirksomheter.

Universell utforming har vært et krav og et fokusområde fra første øyeblikk i arbeidet med det nye nettstedet, og vi ser at vi har fått til et godt løft for hele nettstedet med de nye malene og den nye navigasjonen. Det er nå tilrettelagt for navigering ved bruk av tastatur på de åpne sidene, som er

et lovkrav vi tidligere ikke støttet. Digitaliseringsdirektoratet varslet oss om et tilsyn på universell utforming på spk.no i august 2021, men tilsynet ble avlyst.

Vi hadde 1,7 millioner besøk på spk.no i 2021 og til sammen rundt 6 millioner sidevisninger. 44 prosent brukte mobiltelefon når de besøkte våre nettsider og trenden er økende. Økt mobilbruk er en av grunnene til at vi endret nettsidene våre og gjorde dem mer mobiltilpasset. Det er snart like mange som benytter mobiltelefon som PC på nettsidene våre, mens andelen som benytter nettbrett faller.

#### Resultater

Vi innfridde alle kvalitets- og leveransekrav på kunde- og medlemsbetjening i 2021 med god margin. Brukerundersøkelser blant våre medlemsvirksomheter viser at den samlede kunde-tilfredsheten i 2021 er på 86 prosent, en oppgang på tre prosentpoeng fra 2020, og over måltallet på 82 prosent. Samtidig svarer også 87 prosent at de i svært stor grad har tillit til oss. Medlemsvirksomhetene er godt fornøyde med både service, tjenester og informasjon.

Vi har et godt og sterkt omdømme, noe som bekreftes både i våre egne omdømmeundersøkelser og resultater fra Aalunds bedriftspensjonsbarometer. Bedriftspensjonsbarometeret er en ekstern og uavhengig undersøkelse av leverandørene i det norske tjenstepensjonsmarkedet mot virksomhetskunder. Vi ligger fortsatt i toppsjiktet, og medlemsvirksomhetene er spesielt fornøyde med vår evne til å følge opp virksomhetene på ulike måter, som å støtte beslutningstakere, følge opp henvendelser og informere. Vi blir også oppfattet som samfunnsansvarlige. Det vi scorer dårligst på er vår evne til å gi god informasjon til virksomhetens ansatte, så her har vi satt inn tiltak.

Brukerundersøkelser mot medlemmene viser at de fortsatt er godt fornøyde med oss. I 2021 hadde vi en medlems-tilfredshet på 84 prosent. Dette er en oppgang på 2 prosentpoeng fra 2020, og akkurat på måltallet, som vi økte i 2021. Som tidligere er det spesielt låneprosessen og tilfredsheten

med kurs som trekker tilfredsheten opp. Vi ser også at medlemmene er godt fornøyd med betjeningen vår på epost, chat og telefon, som ligger på over 85 prosent. Forbedringspotensialet ligger blant annet i at det må bli lettere for medlemmene å finne det de lurer på inne på Min side, samt flere valg i pensjonskalkulatoren.

Vi har siden 2018 hatt stabilt gode resultater på TNS Kantars årlige undersøkelser. Undersøkelsen måler omdømmet til virksomheter i offentlig sektor. Vi har det 9. sterkeste omdømmet i 2021 blant 42 virksomheter. Hele 51 prosent snakker positivt om SPK, og over 80 prosent sier at SPK i høy eller meget høy grad er til å stole på. Det er blant den eldste aldersgruppen (60+) at SPK scorer høyest.

#### MÅL 4: God gjennomføring av reformer

Pensjonsprogrammet Pro 25 består av tre faser. Fase 1 er administrative forberedelser til de nye samordningsreglene som skal tre i kraft fra og med 2021. Fase 2 (implementere hoveddelene av nytt regelverk - orienteringsfasen) og fase 3 (ta opplyste valg og pensjonering) er administrative forberedelser til ny offentlig tjenstepensjon, der opptjeningsreglene allerede tredde i kraft fra 2020.

Nye samordningsregler ble vedtatt i Stortinget sommeren 2018, mens hovedtrekkene i det nye regelverket for offentlig tjenstepensjon ble vedtatt våren 2019. Sentrale deler av nytt regelverk, herunder ny AFP og opptjeningsregler for personer under særaldersgrense, er imidlertid fortsatt under utredning.

#### Nye samordningsregler (fase 1)

Fase 1 av Pro 25 omfatter følgende tre delprosjekter:

- Ny saksbehandlingsløsning for nye samordningsregler (prosjekt Proakt)
- Modernisert arbeidsflate (prosjekt Prima)
- Nytt premiesystem (prosjekt Presis)

Arbeidet startet i 2017 og skal ferdigstilles i 2023.

Vi har oppnådd alle viktige milepæler for 2021. Den viktigste leveransen har vært premieoppkjørene for kommuner og fylkeskommuner fra nytt premiesystem, som ble levert som planlagt på en vellykket måte i desember 2021. Implementering av nye samordningsregler er nå ferdigstilt, noe som har medført at vi fra 2021 har kunne utbetale korrekt alderspensjon med høy automatiseringsgrad til de berørte årskull (født i 1954 eller tidligere). Stadig mer av saksbehandlingen vår gjøres i ny arbeidsflate. Vi har i tillegg tatt i bruk en trygg måte å håndtere de delene av arbeidsflaten som foreløpig ikke er flyttet over til ny løsning.

Den totale forventede kostnaden for fase 1 er nå noe nedjustert (16 millioner) til 484 millioner i 2021-kroner. Per utgangen av året er akkumulerte kostnader for fase 1 rundt 367 millioner kroner, hvorav 85 millioner ble forbrukt i 2021.

Her er en oversikt over aktiviteten i de ulike delprosjektene:

#### Prosjekt Proakt:

Hovedmålet til prosjektet har vært å utvikle saksbehandlingsløsning for nye samordningsregler som skulle gjøre oss i stand til å saksbehandle pensjoner med nye regler fra høsten 2020. I 2020 nådde prosjektet dette hovedmålet. De gjenstående oppgavene knyttet til regulering av pensjoner og en hensiktsmessig automatisering er blitt ferdigstilt i 2021. Prosjektet er nå ferdig gjennomført og er avsluttet til en kostnad under forventet kost. Vurdering av måloppnåelsen viser at de forventede effekter for oss og våre brukere er i henhold til plan.

#### Prosjekt Prima:

Prosjektet jobber i 2021 videre med sitt hovedmål om å skifte ut arbeidsflaten i vårt saksbehandlersystem. Levetiden for teknologien i gammel arbeidsflate gikk ut 1.1.2021. I 2020 fant prosjektet gode løsninger for de delene av arbeidsflaten som ikke er flyttet over og som lever videre uten støtte fra leverandør. Prosjektet har stabilisert fremdriften og kostnadsforbruket i 2021. Prosjektet styrer mot et revidert scope og ny kostnadsramme, og ser fortsatt ut til å kunne klare å levere i henhold til dette.

#### Prosjekt Presis:

Prosjektet er i god rute med planlagte milepæler og har en prognose på godt under forventet kost. Hovedmålet er å erstatte det eldre premiesystemet og fakturere fra nytt system fra 2021, samt ivareta de premiemessige konsekvensene av nytt regelverk.

Status i arbeidet med nytt premiesystem, Panda, er gjennomgående god. Premieoppkjørene for kommuner og fylkeskommuner ble levert i henhold til plan på en vellykket måte i medio desember 2021. Dette er første gang det nye premiesystemet (inkludert hele reserveberegningen) fullt ut ble tatt i bruk i leveranser til virksomhetene og er en stor og viktig milepæl. Hovedmålet om å fakturere hendelsesbasert fra nytt system er gjeldende fra 2022. På samme tidspunkt vil vi fakturere statlige virksomheter etter ny premiemodell.

Forsikringstekniske beregninger er svært kompliserte, og Panda har vært et krevende system å utvikle. Presis har derfor fra første stund vært et prosjekt med høy risiko, men det er tatt flere grep for å redusere risikoen. Det ble gjort et omfattende og grundig forarbeid, og gjennom hele utviklingsløpet har det vært testet og kjørt skyggefaktureringsfor å sammenligne med tilsvarende fra F2100 og PRG, som er systemene Panda erstattet. Potensialet fremover er stort når det gjelder å forbedre leveransene, utarbeide mer forklarbare fakturaer og bedre prognoser for virksomhetene.

### **Ny offentlig tjenestepensjon (NOTP) fase 2 og fase 3**

#### **Orienteringsfasen ny offentlig tjenestepensjon (fase 2)**

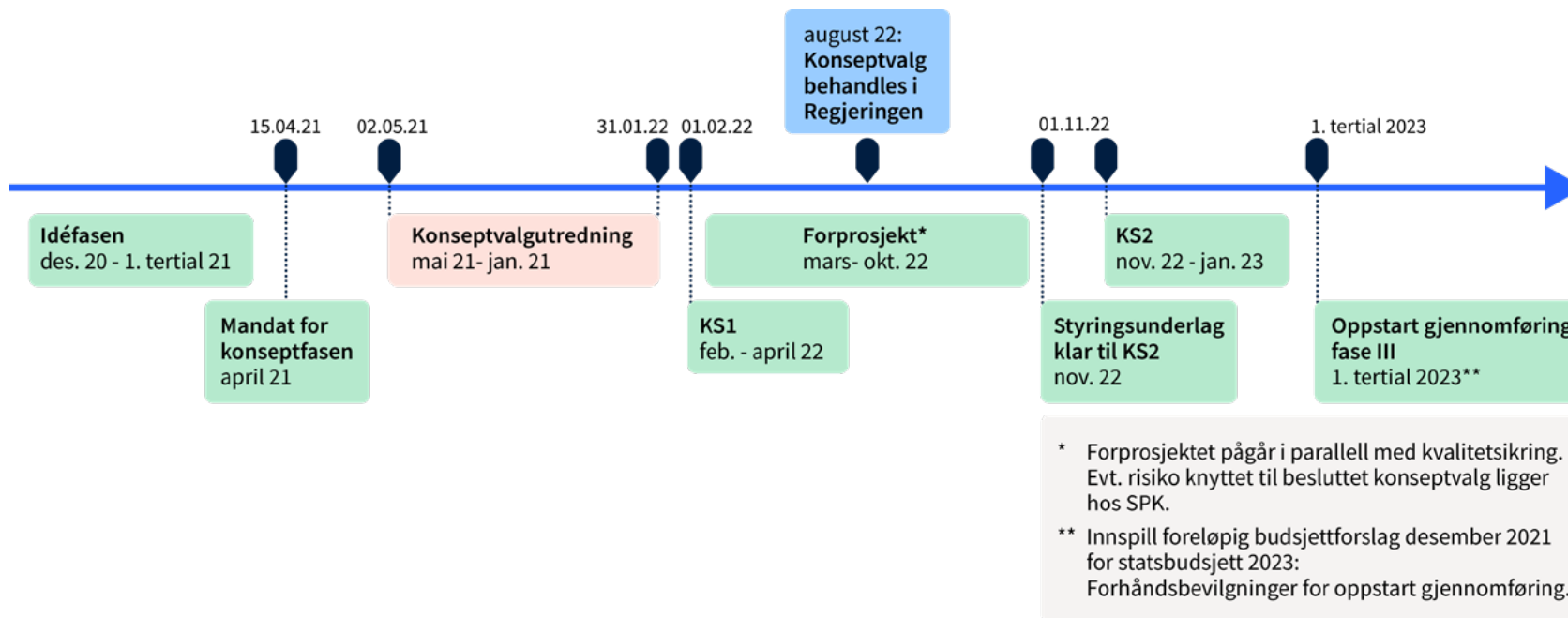
Hovedfokuset i denne fasen er å gi medlemmene våre god informasjon og betjening for NOTP. Målet er at medlemmene våre får innsikt i hva de kan forvente i fremtidig pensjon og forstår konsekvensene av ulike valg. Nye opptjeningsregler trådte i kraft fra 1.1.2020. Vi har allerede levert løsninger knyttet til beregningsregler og minimumsløsninger for betjening av virksomhetene tilknyttet oss og våre medlemmer.

I 2020 ferdigstilte vi forstudie og øvrig planlegging slik at fase 2 kunne starte gjennomføringen av gode løsninger i 2021. Prosjektet har i 2021 havnet noe bak fremdriftsplanen grunnet andre utviklingsoppgaver med høyere prioritet, herunder spk.no og universell utforming. Dette har vært bevisste prioriteringer. I forbindelse med satsningsforslag for 2023 ble det bestemt å strekke fase 2 inn i 2024. Total prognose for prosjektet ble nedjustert fra 174 millioner kroner til 162 millioner kroner i forbindelse med satsningsforslag for 2023. Det legges opp til å ha noen fase 2-midler inn i 2024. I løpet av 1. tertial 2022 vil det utarbeides en oppdatert plan for forventet måloppnåelse.

Hovedleveransene i 2021 har vært knyttet til bedre selvbetjeningsløsninger for de berørte medlemmer (født i 1963 eller senere) og nytt rammeverk for økt digital utveksling av opptjeningsdata mellom pensjonsordningene, som er del av overføringsavtalen for offentlig pensjon (OFA). Prosjektet har levert en ny pensjonskalkulator/pensjonsveileder som ble lansert før nyttår 2021, som skal sette våre medlemmer i stand til å ta opplyste pensjonsvalg. I 2022 planlegger prosjektet å etablere MVP-løsninger (minste fungerende løsning) på alle sine funksjonelle områder. MVP-løsninger gjør det mulig å få tilbakemeldinger fra sluttbrukerne, høste erfaringer og prioritere det viktigste for våre medlemmer fortløpende.

#### **Pensjonering ny offentlig tjenestepensjon (fase 3)**

Hovedfokuset for fase 3 er å sette våre medlemmer i stand til å ta trygge og opplyste valg, og sørge for at vi skal kunne beregne og utbetale pensjoner basert på reglene for ny offentlig tjenestepensjon. Forarbeidet til fase 3 skal gjennom både KS1 og KS2. En intern arbeidsgruppe har gjennom hele 2021 utarbeidet en konseptvalgutredning (KVU) som underlag for en KS1. KVU er nå ferdigstilt og oversendt til AID. KVUen skal gjennom en ekstern kvalitetssikring med oppstart i februar 2022. Vi er godt fornøyde med arbeidet så langt og opplever at KVUen styrker reformgjennomføringen og gir verdifulle innspill til vår strategiske retning i årene som kommer.



I 2022 skal vi så gjennomføre et forprosjekt som et underlag for KS2 vinteren 2022-23. For å rekke å kunne utbetale pensjoner i henhold til nytt regelverk fra 1.1.2025 ser vi behov for å starte på deler av forprosjektarbeidet i parallell med kvalitetssikringen.

### Kvalitetssikring av Pro 25

Pro 25 rapporterer status til AID i egne særmøter annenhver måned og har en tett og god dialog med departementet. Pro 25 har i tillegg et grundig og godt regime for kvalitetssikring. Programmet har en egen kvalitetssikrer som følger programmet. AID har en egen kvalitetssikrer som bidrar i departementets eierstyring. I tillegg har prosjektet vært kvalitetssikret og behandlet i Digitaliseringsrådet i flere runder:

- Fase I var i Digitaliseringsrådet i 2018, samt vært gjennom ekstern kvalitetssikring både våren 2018 og våren 2019
- Fase II var i Digitaliseringsrådet i 2020, samt vært gjennom en ekstern kvalitetssikring høsten 2020.
- Fase III skal gjennom både KS1 og KS2 jf. Statens prosjektmodell og ny terskelverdi for digitaliseringsprosjekter.

I 2021 har kvalitetssikringen hovedsakelig foregått i regi av programmets egne interne kvalitetssikrer. Utover ordinær rådgivning knyttet til styring, kontroll og rapportering har hovedfokus i 2021 vært på kostnadskontroll i Prima, KVU, samt rådgivningsarbeid i forbindelse med den nye innretningen på utviklingsarbeidet.

### MÅL 5: Effektiv drift

Å bidra til effektiv bruk av fellesskapets ressurser er et sentralt mål. Gjennom løpende forbedring av våre tjeneste- og leveranseprosesser har vi over tid oppnådd en vesentlig produktivitetsutvikling knyttet til våre pensjonsprodukter. I 2021, som i fjor, har denne utviklingen fortsatt, med en reduksjon i vårt måltall "totale administrasjonskostnader per medlem" på hele 7 prosent.

### Aktiviteter

Vi er inne i en reformperiode med omfattende utvikling av prosedyrer, arbeidsformer og IT-løsninger. Samtidig opplever vi økte informasjonskrav fra både medlemmer, arbeidsgivere og politikere, samt stadig skjerpede krav til cybersikkerhet

og personvern. Parallelt med dette har pandemien påvirket arbeidssituasjonen for alle ansatte også i 2021.

Våre medarbeidere har nå opparbeidet seg god erfaring i å arbeide under disse forutsetningene, og har i 2021 klart å opprettholde både stabile driftsleveranser og høy effektivitet.

For å lykkes med dette har vi også i 2021 prioritert utvikling av gode digitale løsninger som støtter eller automatiserer prosessene våre. Gode eksempler er effektiviseringen av AFP-etteroppgjør og pensjonsreguleringene, utbetaling av oppsattpensjon uten søknad, og helautomatiske pensjonsutbetalinger. Store steg i utviklingen av innsikts- og analyseløsninger har også gitt økt effektivitet i både prosesser og informasjonsarbeidet vårt.

### Resultater

Vi budsjetterte ikke med en vesentlig bedring i kostnadseffektiviteten fra 2020 til 2021. Etter årsslutt ser vi likevel en forbedring av kostnadseffektiviteten, målt ved administrasjonskost

per medlem, på 7 prosent. Reduksjonen skyldes i hovedsak redusert kjøp av eksterne konsulenter, ekstern drift av datasystemer, samt reduserte pensjonskostnader.

Avskrivninger av balanseført programvare reduseres også kraftig, etter hvert som de store investeringene i pensjonssystemer i reformperioden 2008-2012 blir ferdig avskrevet. *Se figur: Utvikling i administrasjonskostnader per medlem*

Vi følger også opp administrasjonskostnader i prosent av opptjente pensjonsrettigheter. Av samme årsaker som nevnt over ble resultatet noe bedre enn måltallet på 0,08 prosent. *Se figur: Utvikling i administrasjonskostnader i prosent av opptjente pensjonsrettigheter*

#### MÅL 6: Bidra til departementets politikktutforming

Utover arbeidet med innføring av nye samordningsregler og ny offentlig tjenestepensjon, har vi i 2021 jobbet med innføringen av det moderniserte premiesystemet vårt. Premiesystemet omfatter om lag 1 300 medlemsvirksomheter. Dette er et langsiktig arbeid som skjer i sammenheng med innføring av ny offentlig tjenestepensjon.

Fra og med 2022 vil den nye premiemodellen bli innført for de statlige virksomhetene, såkalt virksomhetsspesifikk hendelsesbasert premiemodell. Innføringen vil være om lag budsjettneutryl på omleggingstidspunktet. Vi har utarbeidet underlaget for utformingen av kompensasjonsmodellen og informasjonsplan til virksomhetene. Vi har også samarbeidet med departementet om å formalisere og systematisere regler som skal gjelde for fastsettelse av premien for virksomheter i statlig sektor i retningslinjer til forskrift, fastsatt i medhold i lov om Statens pensjonskasse, § 18 om arbeidsgivers andel til pensjonsordningen. Det har vært god og tett dialog med departementet i disse sakene.

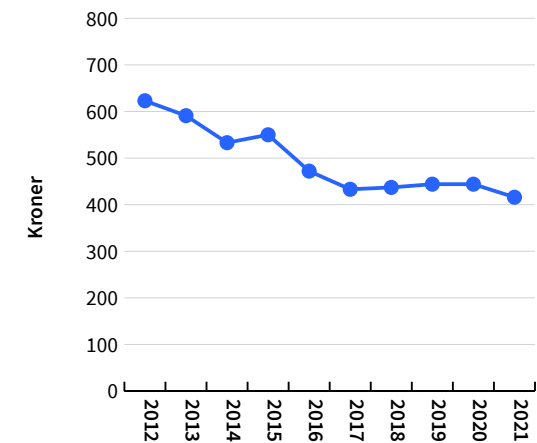
I 2021 startet vi et arbeid med å gjennomgå overholdelsen av Norges internasjonale forpliktelser i våre ansvarsområder. Den første oppgaven er å kartlegge trygdeforordningens betydning for ytelses etter lov om Statens pensjonskasse.

Arbeidet med de internasjonale forpliktelsene er et omfattende prosjekt som vil strekke seg over flere år og hvor vi vil samarbeide tett med departementet.

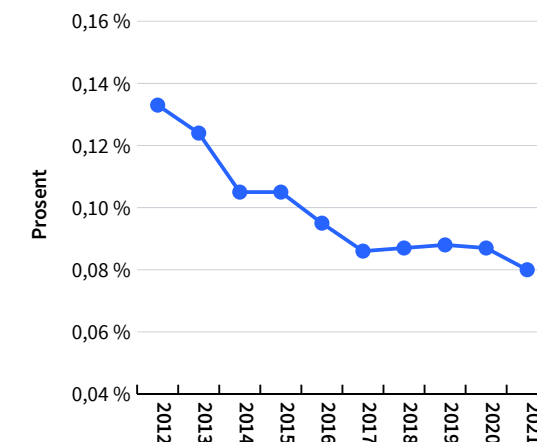
Vi har arbeidet med å utvide overføringsavtalen til også å omfatte utveksling av pensjonsdata mellom partene i avtalen. Et viktig instrument for å få dette på plass er de tekniske løsningene som avtalepartene må tilsluttes. Utvidelsen vil i første omgang danne grunnlag for at en pensjonskalkulator også kan inkludere pensjonsopptjening for medlemmers rettigheter etter overføringsavtalen. I all hovedsak vil det omfatte all pensjonsopptjening i offentlig sektor.

Jamfør punkt 2.3 og 3 i instruksen fra departementet, har vi gjennom året bistått med rådgivnings- og utredningsstøtte til departementet. Vi har levert prognoser og beslutningsgrunnlag med god kvalitet i forbindelse med statsbudsjettet og i andre relevante sammenhenger, og bistått med innspill til budsjettarbeidet. Vi har bistått og støttet departementet med utredninger, analyser, statistikk og så videre. For mer informasjon om hvordan vi har jobbet med datadrevet innsikt, *se kapittel 3.6 Redegjørelse for innsatsfaktorer.*

#### Utvikling i administrasjonskostnader per medlem



#### Utvikling i administrasjonskostnader i prosent av opptjente pensjonsrettigheter



# Redegjørelse for personskade

På personskade har vi i stort levert på alle mål- og leveransekrav i 2021. Vi hadde en økning på 22 prosent i innmeldte skadesaker fra året før, og utbetalingene steg med 20 prosent.

## Mål- og leveransekrav

Som det fremgår av tabellen i kapittel 3.2, ble det for 2021 fastsatt følgende mål for forvaltning av personskadeordningene:

### 1. SPK skal utbetale ytelse til rett tid

- 85 prosent av forsikringssakene under yrkesskade-forsikringen skal utbetales innen fire uker etter at nødvendig dokumentasjon er mottatt.
- Utbetaling av gruppelivserstatning skal skje innen syv virkedager etter at nødvendig dokumentasjon foreligger.

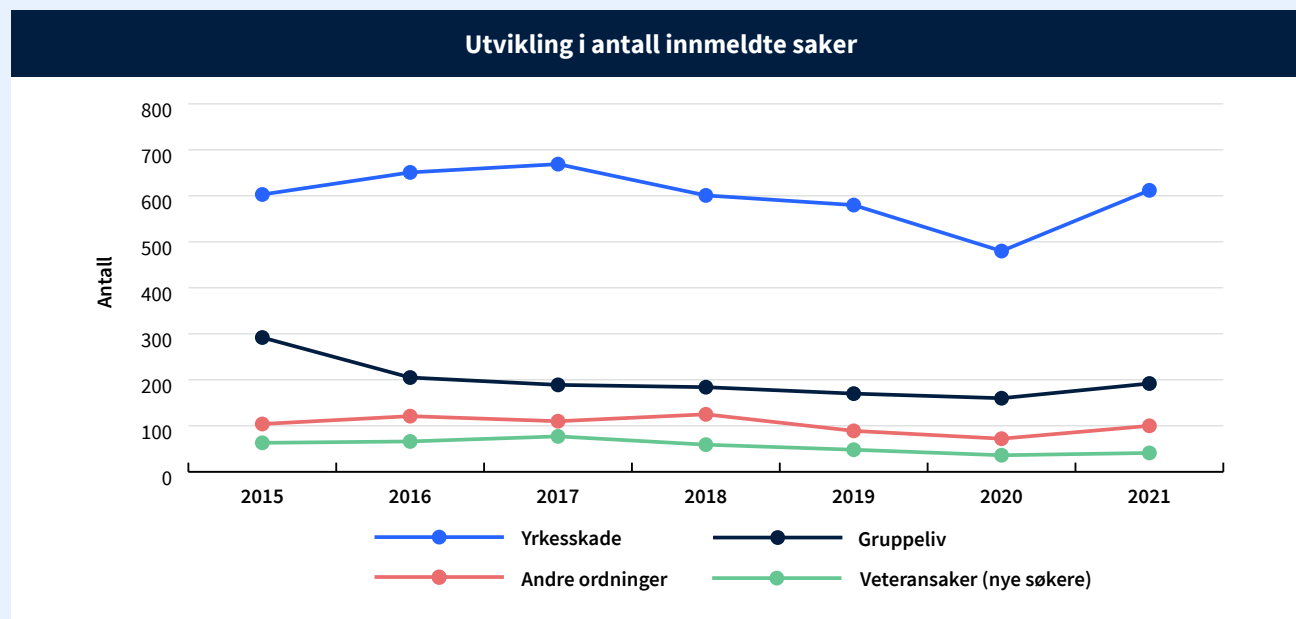
### 2. SPK skal sørge for at tjenester og informasjon er tilpasset medlemmenes behov

- Medlemmenes tilfredshet skal være like god som forrige år

### 3. Sørge for effektiv drift

## Fokus og utfordringer

For å sikre en effektiv drift og økt kvalitet i saksbehandlingen, har vi i 2021 opprettet en egen seksjon for forsikring, som er skilt ut fra vår juridiske seksjon. Vi har hatt fokus på å bygge et faglig sterkt team, som er i stand til å løse de problemstillinger som oppstår. Det er etablert faste møtepunkter for kunnskapsdeling og erfaringsutveksling.



## MÅL 1: Ytelse til rett tid

I 2021 fikk vi en økning i antall innmeldte skadesaker på hele 22 prosent fra 2020. Dette gjaldt for alle forsikringsordninger vi administrerer, som yrkesskade, gruppeliv, veteransaker og andre ordninger som blant annet bilskader, reiseulykke og vernepliktige. Det er vanskelig å si sikkert hvorfor det har vært en slik økning i 2021, men vi antar at nedgangen i 2020 skyltes pandemien og nedstenging av samfunnet og at 2021 er mer likt et "normalår".

[Se figur: Utvikling i antall innmeldte saker](#)

## Yrkesskadesaker

Antall nye yrkesskadesaker har over flere år holdt seg relativt stabil. I 2021 mottok vi 612 nye yrkesskadesaker, som innebærer en økning på 27,5 prosent fra 2020. Vi forventet en økning av saker sammenlignet med 2020, da vi antok at de største effektene av pandemien oppsto i den første perioden. Vi har også fått inn saker dette året knyttet til smitte med covid-19.



**Gruppeliv**

I 2021 hadde vi en økning i mottatte gruppelivssaker på 20 prosent fra 2020.

I 2021 utbetalte vi totalt 369 millioner kroner i erstatninger, en økning på 20 prosent fra 2020. Noe av økningen skyldes naturlig variasjon i erstatningsutbetalingene, da erstatningens størrelse er beregnet ut fra inntekt før skaden. Flere av våre oppgjør påvirkes også av økning i grunnbeløpet i folketrygden. Utbetalingene fordelte seg med 198 millioner kroner på gruppeliv (53,7 prosent), 87 millioner kroner på yrkesskade (23,5 prosent) og 81 millioner kroner på erstatninger til veteraner i Forsvaret (22,7 prosent).

Den største økningen ser vi på yrkesskadeordningen som økte med 64 prosent fra 2020. Økningen skyldes økning i antall større utbetalinger, samt RTV-avgiften som økte med 17 millioner kroner. Gruppelivsutbetalingene økte med 14 prosent fra 2020 til 2021.

Differansen mellom utbetalte erstatninger og innkommet premie var 102 millioner kroner. I 2020 var differansen 27 millioner.

Premieinntektene for gruppeliv og yrkesskade var i 2021 totalt 182,7 millioner kroner. Dette er en reduksjon på 17,3 millioner kroner fra 2020, tilsvarende 9 prosent.

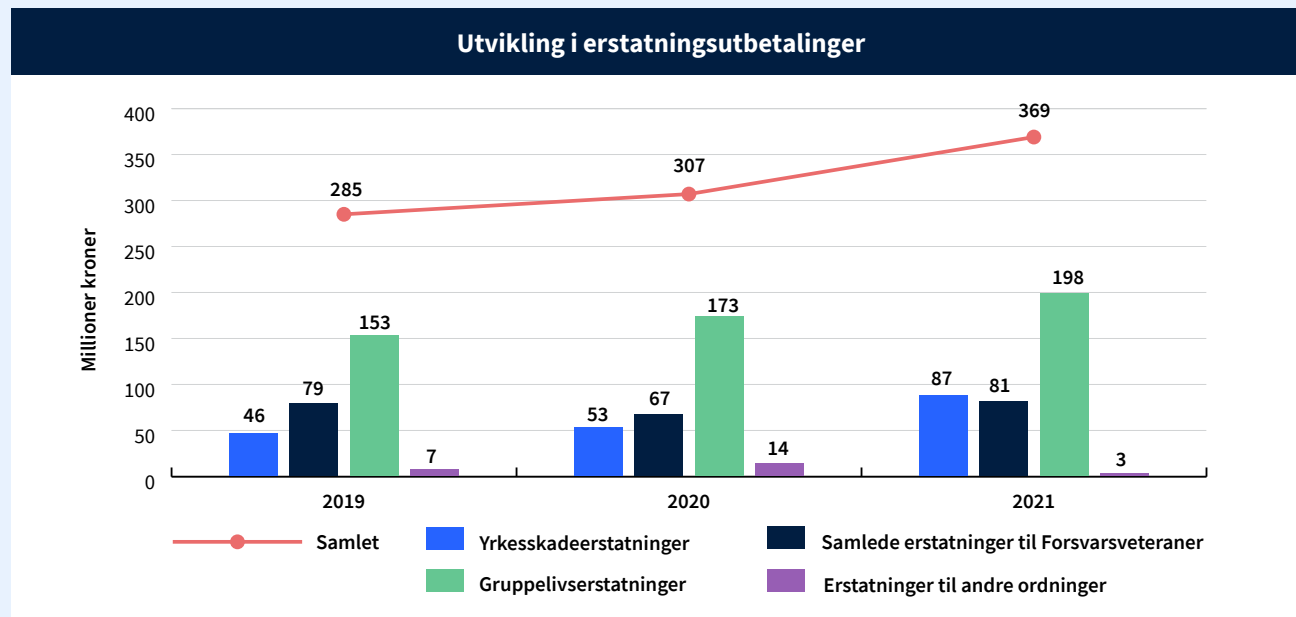
[Se figur: Utvikling i erstatningsutbetalinger](#)

**Aktiviteter**

Dette året har vi jobbet videre med å oppnå økt brukerorientering gjennom bedre innsikt i medlemmenes behov med våre tjenester. Vi har gjort dette gjennom blant annet brukerundersøkelser og dybdeintervjuer, og tilpasset vår kontakt med erstatningssøkerne slik at deres behov for informasjon og veiledning i sakene blir bedre ivarettatt. Utover dette har året gått til løpende saksbehandling.

**Resultater**

87 prosent av utbetalinger i yrkesskadesaker ble gjort innen fire uker, som er over målet om 85 prosent. Vi innfridde også



målet om å utbetale alle gruppelivssaker innen syv virkedager i 99,4 prosent av sakene.

**Mål 2: Tjenester og informasjon tilpasset medlemmers behov**

Avgjørelsene vi treffer i erstatningssaker skal være riktige og rettferdige, og saksbehandlingen skal skje uten ugrunnet opphold. Personskadesaker krever ofte omfattende dokumentasjon og vurdering av medisinske konsekvenser, og tar av den grunn tid. Det kan derfor være utfordrende å innfri den skadelidtes forventninger til både behandlingstid og erstatningsnivå.

For å få økt brukerinnsett på personskade, har vi videreført gjennomføring av tilfredshetsmålinger. Resultatene viser en markert økning i brukertilfredshet gjennom dette året.

**Mål 3: Sørg for effektiv drift**

Vi har sett en økning i antall nye saker i 2021, men noen færre ble endelig avsluttet sammenlignet med 2020. Hovedårsaken til dette er redusert bemanning på grunn av sykefravær høsten 2021. Videre har økte krav knyttet til personvern håndtering og ekstern spesialistbehandling gitt økt arbeidsbelastning og kostnader. Gjennom året ser vi imidlertid en positiv trend i produktiviteten i saksbehandlingen.

# Redegjørelse for lån

I 2021 har vi hatt en økning i lånesøknader på 17 prosent. Hovedårsaken til økningen er at renteøkningene i markedet fra september har gjort renten vår konkurransedyktig, fordi den justeres i etterkant av endringer i rentemarkedet. Flere medlemmer har ønsket å refinansiere lånet sitt hos oss.

## Mål- og leveransekrav

SPK skal forvalte låneordningen effektivt og profesjonelt. Med referanse til tabellen i kapittel 3.2, er målene i tildelingsbrevet for 2021 som følger:

### 1. SPK skal utbetale ytelse til rett tid

- Alle søknader om nye boliglån og refinansiering skal behandles innen 14 dager.

### 2. SPK skal sørge for at tjenester og informasjon er tilpasset medlemmenes behov

- Medlemmenes tilfredshet skal være like god som forrige år.

### 3. SPK skal sørge for effektiv drift

- Enhetskostnaden per løpende boliglån skal være under 900 kroner.

## Fokus og utfordringer

Hovedfokuset i 2021 har vært utredning og planlegging av hvordan lånesystemet vårt skal byttes ut. Dagens lånesystem bygger på gammel teknologi og har begrenset levetid. I perioden fra mars til juni 2021 gjennomførte vi en konseptutredning hvor vi vurderte ulike alternativer til utskiftelse av lånesystemet vårt. Utredningen konkluderte med at det beste alternativet er å anskaffe et nytt lånesystem. Anskaffelses-

prosessen er regulert i lov om offentlige anskaffelser, og vil være omfattende i både tid og kompleksitet. Vi startet planleggingfasen for anskaffelsen høsten 2021.

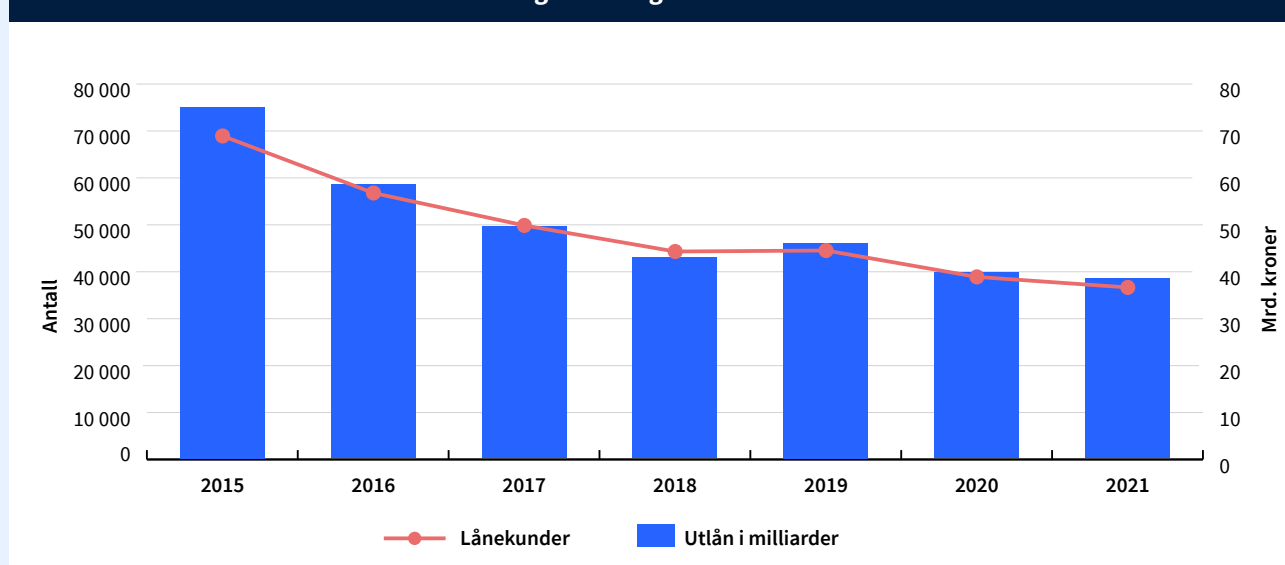
### MÅL 1: Ytelse til rett tid

I utgangen 2021 var låneporteføljen på totalt 38,3 milliarder kroner. Dette er en reduksjon på 1,3 milliarder fra 2020 (-3,3 prosent).

Vi hadde en netto nedgang i antall lånekunder på rundt 6 prosent. Vi fikk 7 prosent nye kunder i 2021, men mistet 12 prosent av våre eksisterende kunder. Hovedårsaken til nedgangen var at kundene flyttet lånene sine til en annen bank med bedre rentebetingelser. I siste tertial ser vi en positiv utvikling i antall lånekunder, som følge av et stigende rentemarked.

[Se figur: Utvikling i utlån og antall lånekunder](#)

### Utvikling i utlån og antall lånekunder



Totalt antall lånesøknader var 17 prosent høyere i 2021 enn året før. Hovedårsaken er økt boligrente i markedet. Boliglånsrenten vår følger normrenten og erfaringsmessig tilsier perioder med renteoppgang i markedet en økning i lånesøknader til oss.

*Se figur: Utvikling mottatte lånesøknader*

#### Aktiviteter

Hovedoppgaven dette året har vært utredningsarbeidet og planleggingen for et nytt lånesystem. Vi etablerte et eget prosjekt i august som hadde ansvaret for planlegging, kunngjøringer og implementering. Prosjektet har estimert en gjennomføringsplan på 3 til 4 år.

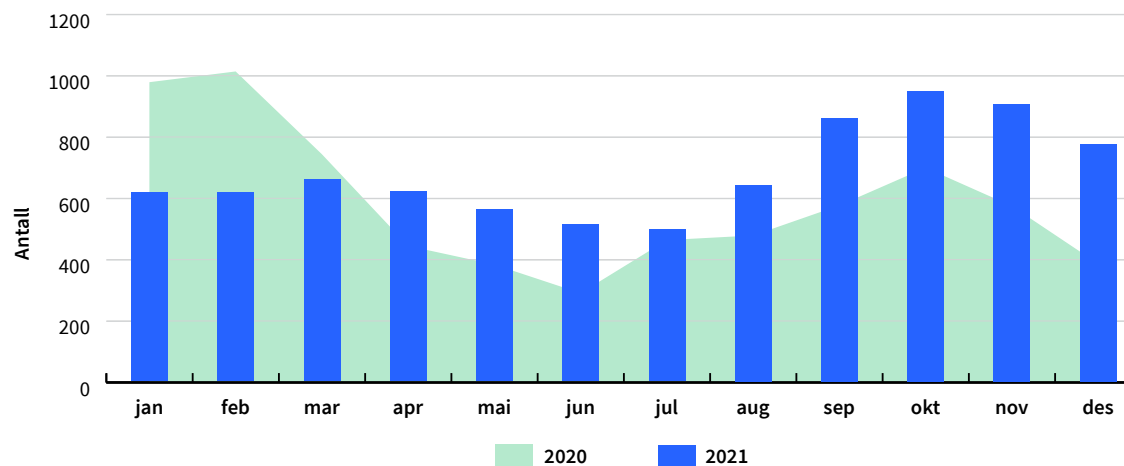
I juni ble det lansert en ny elektronisk signeringsløsning for låneavtaler på Min side. Løsningen er enklere for brukeren og har gitt positive effekter og færre henvendelser.

#### Resultat

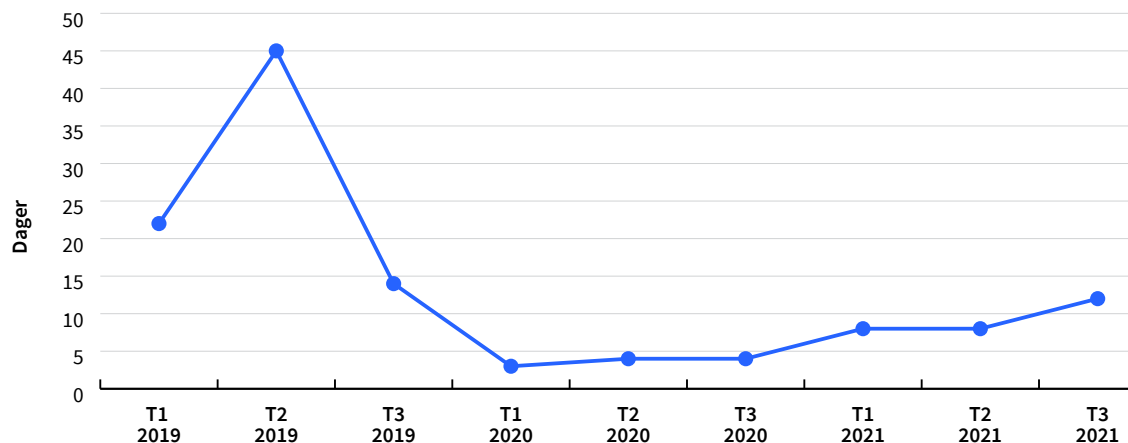
Behandlingstiden på lån til både nye boliger og til refinansiering var innenfor målet på 14 dager, og i gjennomsnitt fikk kunden svar på lånesøknaden innen 10 dager gjennom hele året. Behandlingstiden økte noe på slutten av året som følge av flere søknader.

*Se figur: Utvikling i behandlingstid på boliglån, per tertial*

### Utvikling mottatte lånesøknader



### Utvikling i behandlingstid på boliglån, per tertial



### MÅL 2: Tjenester og informasjon tilpasset medlemmers behov

Kundesenteret registrerte i 2021 en reduksjon i antall lånehenvendelser på 18 prosent, sammenlignet med året før. Hovedårsaken til nedgangen var en ny og mer brukervennlig signeringsportal for låneavtaler og forbedrede nettsider.

Generelt er våre lånekunder godt fornøyd med oss. En mer konkurransedyktig rente i 3. tertial bidro til at nivået på tilfredsheten økte mot slutten av året. Tilfredsheten på lån totalt for året ble 89 prosent, tilnærmet samme nivå som fjoråret. Vi innfridde dermed målet om at tilfredsheten på lån skulle være minst like god som forrige år.

[Se figur: Utvikling i kundetilfredshet for lån](#)

### MÅL 3: Sørge for effektiv drift

Ressursbruken på forvaltning av lån varierer sterkt gjennom lånets levetid. Etableringen av lånet er mest ressurskrevende, mens den etterfølgende årlige forvaltningen er mindre ressurskrevende. Årlig ressursbruk på lån vil derfor variere i takt med variasjonen i søknadsinnang og ved eventuelle uvanlig høye innfrielsesvolum.

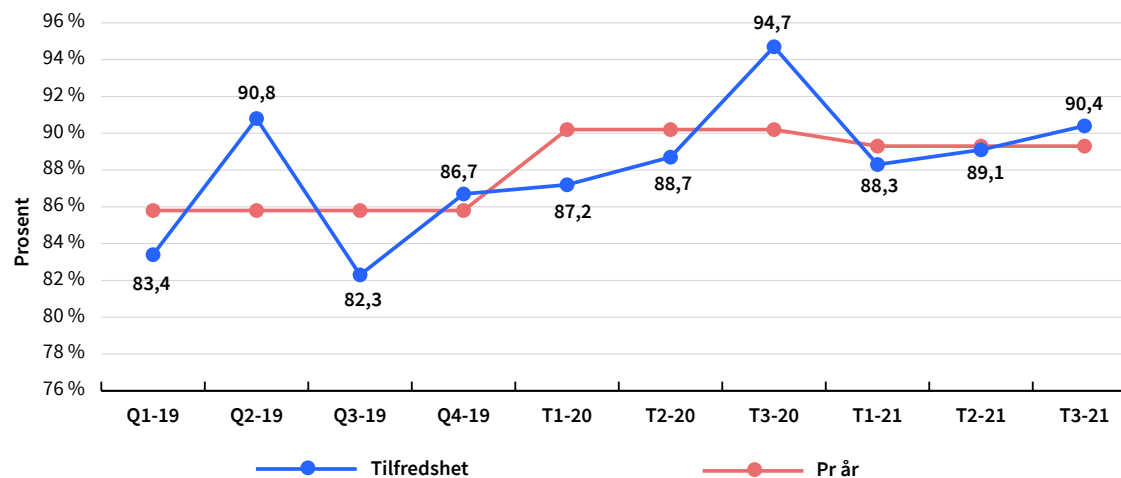
Vi følger opp kostnadseffektiviteten på låneområdet ved å beregne samlede administrasjonskostnader knyttet til låneproduktet, fordelt på antall løpende lån. Det har vært krevende å holde enhetskostnaden stabil gjennom året fordi vi fortsatt ser en nedgang i låneporteføljen vår. Enhetskostnaden på boliglån er fortsatt lavere enn måltallet, men økte med 8 prosent i 2021 til 896 kroner. Kostnadene knyttet til utredning av det nye lånesystemet har bidratt til denne økningen.

[Se figur: Utvikling i KPI-justert enhetskost for boliglån](#)

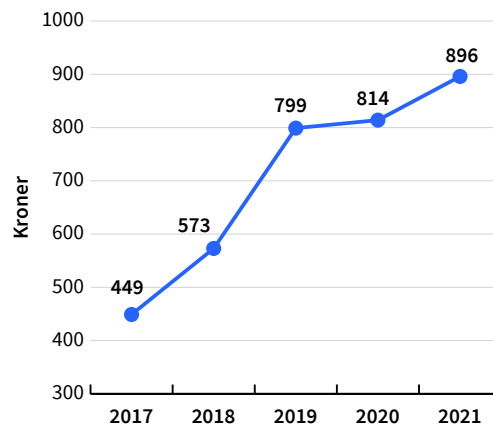
Andelen misligholdte lån er fortsatt lav og utgjorde kun 0,082 prosent av utlånsporteføljen i 2021.

[Se figur: Utvikling i misligholdte lån](#)

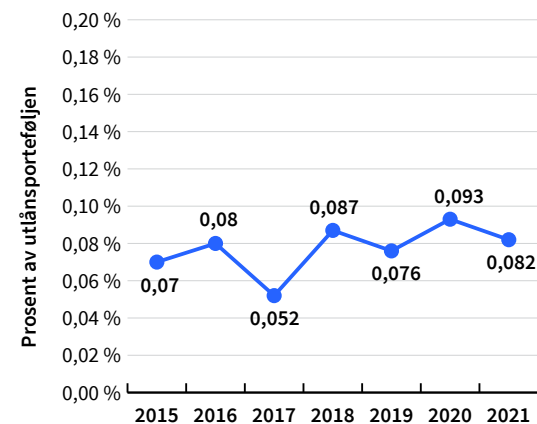
### Utvikling i kundetilfredshet for lån



### Utvikling i KPI-justert enhetskost for boliglån



### Utvikling i misligholdte lån



# Redegjørelse for innsatsfaktorer

I de tidligere delkapitlene har vi redegjort for hva vi har gjort og hva vi har oppnådd. Nå skal vi se på innsatsfaktorene som har vært fundamentet for alle våre aktiviteter og leveranser.



Figur: Innsatsfaktorer er første delen i resultatkjeden fra Direktoratet for økonomistyring - en modell som brukes til å illustrere hvordan en virksomhet via ulike aktiviteter omformer innsatsfaktorer til produkter og tjenester med sikte på å bidra til ønskede effekter for brukere og samfunnet.

## VÅRE MEDARBEIDERE, KULTUR OG ORGANISASJON

Koronapandemien og smittevernstiltak har gjort at vi har jobbet fra hjemmekontor store deler av året. Vi har likevel opprettholdt normal drift. Vi er tilfreds med at vi også i 2021 har hatt høy score på medarbeiderundersøkelsene og lavt sykefravær.

### Mål

Vi har som mål å være en attraktiv, spennende og god arbeidsplass. Gjennom medarbeidere som skaper takhøyde og rom for nye tanker, ønsker vi å legge tilrette for et støttende arbeidsmiljø. Vi lanserte sommeren 2021 vår nye strategi for 2021-2025, hvor ny visjon og nye verdier ble presentert. Som vist i figuren, er våre nye verdier at vi skal være brukerorienterte, pålitelige og fremoverlente. Disse verdiene skal kjennetegne hvem vi er og hvordan vi jobber, og skal bidra til å gi oss det handlingsrommet vi trenger for å få brukt vår kompetanse og utvikle oss videre.

Vi skal etablere og forsterke organisasjonen vår som er i kontinuerlig læring og utvikling – og som har brukerne i sentrum for alt vi gjør. For å sikre at vi beholder og utvikler våre egne medarbeidere, har kompetanseutvikling vært et prioritert område.

I tillegg er kontinuerlig medarbeider- og lederutvikling viktig.

### Fokus og utfordringer

I reformperioden vi er inne i, blir det avgjørende at vi klarer å innhente tilstrekkelig og riktige ressurser spesielt innenfor IT- og utvikling. Her opplever vi fortsatt et arbeidsmarked der det er krevende å konkurrere om de gode kandidatene. Arbeidsgiverattraktivitet har blitt svært viktig i tillegg til gode rekrutteringsprosesser.

Vi har opprettholdt normal drift gjennom året, men pandemien har lagt begrensninger på måten vi jobber sammen. Det har vært svært få fysiske kulturbyggende aktiviteter for våre medarbeidere dette året, som har påvirket utviklingen av kultur og relasjoner.

### Aktiviteter

For å få en forståelse av hvordan våre ledere og medarbeidere har håndtert en hverdag med hjemmekontor, har vi gjennomført to arbeidsmiljøundersøkelser. Den første undersøkelsen var en omfattende medarbeiderundersøkelse tilpasset korona-situasjonen. Den andre var en kortere undersøkelse knyttet til erfaringer vi gjør oss på “veien tilbake til en ny normal”. Temaet for lederutviklingsaktivitetene i 2021 var “arbeids-hverdagen etter pandemien”. Vi hadde en heldags digitalsamling i mai der lederne jobbet med å definere medarbeidernes behov knyttet til ny arbeidshverdag. I tillegg har vi gjennom året hatt flere kortere lederforum. Gjennomgående tema her



var det å være leder når medarbeidere både jobber hjemmefra og fysisk på jobb.

Gjennom hele året har vi jobbet for å opprettholde god informasjon om endringer og tiltak fra ledelsen som følge av pandemien via vårt intranett. Med vaksine på plass og et samfunn på vei mot åpning, så vi behovet for å ha en gjennomgang av hvordan vi kan tilrettelegge for en ny arbeidshverdag for våre medarbeidere etter pandemien. Vi fikk mange erfaringer, men erkjente at mye fortsatt gjensto å utrede. Vi etablerte en arbeidsgruppe og startet en test- og læringsperiode fra

september til januar med relativt frie rammer. Normen var minimum to dager tilstedeværelse i uken i våre lokaler. Ellers var det opp til enhetene å finne ut av hvordan arbeidshverdagen skulle legges opp. Med økt smitte på slutten av året og full tilbakeføring til hjemmekontor, utvidet vi perioden og arbeidsgruppen inn i 2022.

I 2021 fortsatte vi arbeidet med arbeidsgiverattraktivitet, spesielt innen IT. Dette er et pågående arbeid som fortsetter i 2022. Vi klarte å rekruttere faste IT- og utviklingsressurser. Gjennom nye rammeavtaler innhentet vi også nødvendige konsulenter.

Vi deltok også på dugnaden #semuligheter, som er et ledd i arbeidet med inkluderingsdugnaden. Vi la for første gang ut en stilling via traineeprogrammet i staten og DFØs nettsider, og rekrutterte en person.

I 2021 inngikk vi ny avtale om bedriftshelsetjeneste. En representant fra bedriftshelsetjenesten deltar i alle møtene våre i arbeids- og miljøutvalget (AMU). Vi inngikk også ny avtale om treningstilbud for våre ansatte.

### Resultater

Vi videreførte vårt kompetanseløft på digitale verktøy i 2021. En brukerundersøkelse, med formål å måle både tilfredshet med og bruk av Microsoft 365, viste at vi både har økt og endret vår bruk av samhandlingsverktøyet. Samme måling viser at vi har høy grad av tilfredshet med løsningen.

Arbeidsmiljøundersøkelsene vi gjennomførte viste en fortsatt høy tilfredshetsscore. Medarbeidertilfredsheten var 4,4 på en skala fra 0-5. Årets undersøkelse var spisset på hvordan vi som virksomhet håndterte koronasituasjonen. Scoren i begge undersøkelsene er gjennomgående høyere enn det vi

ser i ordinære medarbeiderundersøkelser. Men, vi tror at den høye scoren også har sammenheng med forståelsen for den krevende situasjonen som pandemien har skapt. Undersøkelsen hadde også spørsmål som fokuserte på hverdagen etter pandemien. Medarbeiderne ga tydelig uttrykk for at de ønsker fleksibilitet, og en kombinasjon av jobbing på hjemmekontor og jobbing i Verkstedveien.

Det kom frem at det er en viss slitasje på balansen mellom arbeid og fritid, og flere medarbeidere påpekte behovet for å jobbe sammen fysisk for å styrke samhold, kultur og læring. Når vi får en normalisert arbeidshverdag, ser vi for oss en kombinasjon av hjemmekontor og fysisk tilstedeværelse.

[Se figur: Utvikling i medarbeidertilfredshet](#)

### Arbeidsstyrke

I 2021 var det i gjennomsnitt 420 ansatte i SPK, som er en økning på 5 ansatte fra 2020, hovedsakelig innenfor IT. Dette tilsvarer 395 utførte årsverk<sup>1)</sup>.

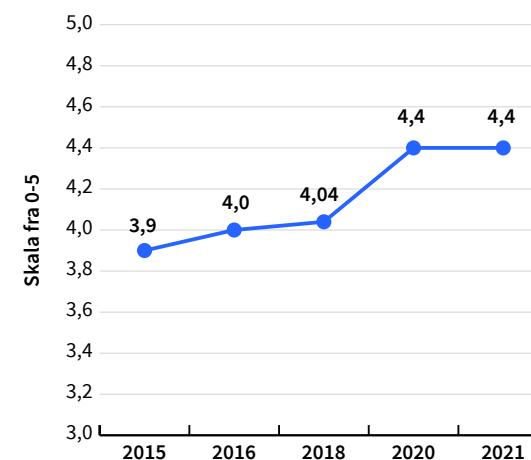
Ser vi på vår samlede arbeidsstyrke i 2021 (inkludert konsulenter) var vi totalt 464 årsverk, som er 1 årsverk mindre enn i 2021. Av dette var det 409 avtalte årsverk<sup>2)</sup>, og innleide konsulenter tilsvarte 55 årsverk. Vi har hatt en nedgang i konsulentbruk i 2021. Det har vært et planlagt strategisk grep å skifte fra eksterne konsulenter til interne faste ansatte. Konsulentkostnadene har gått ned fra 2020, og vi har hatt en samlet reduksjon på lønnskostnader og konsulentbistand med 51,1 millioner kroner i 2021.

[Se figur: Utvikling i total arbeidsstyrke](#)

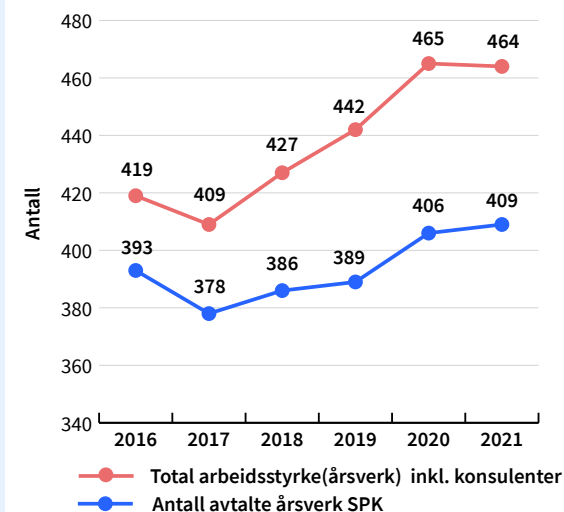
1) Utførte årsverk er definert i PM-2019-13, og rundskriv R115 av 17.des .2019.

2) Avtalte årsverk er summen av antall heltidsjobber (arbeidsforhold) og deltidjobber omregnet til 100 prosent stilling. Definisjonen er fra SSB.

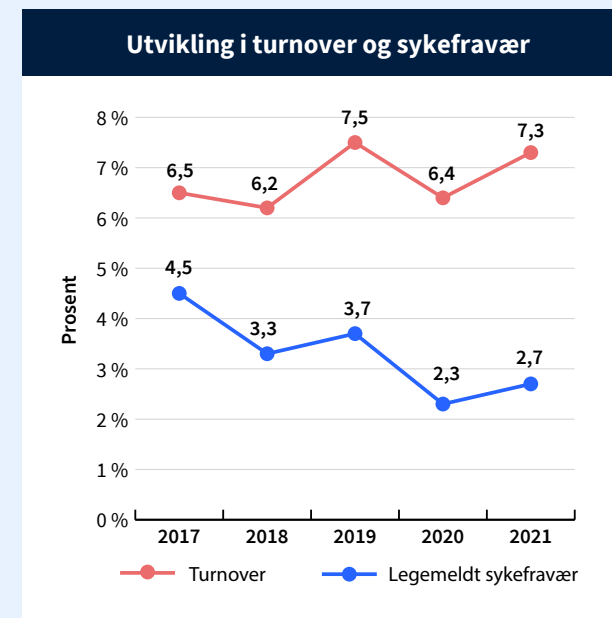
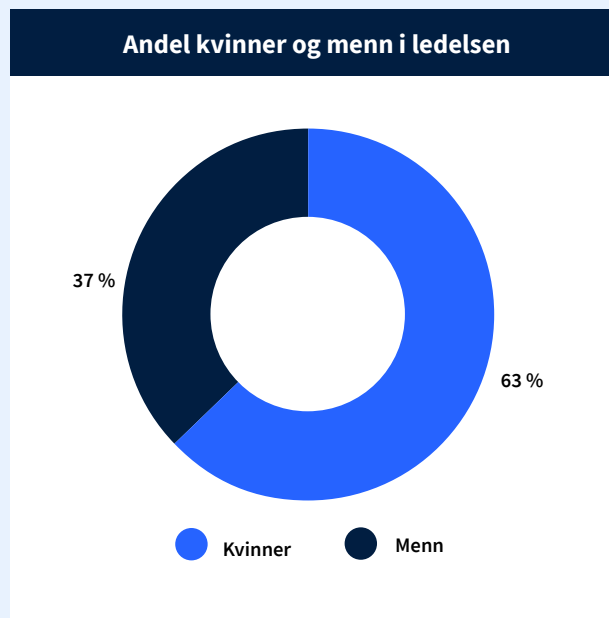
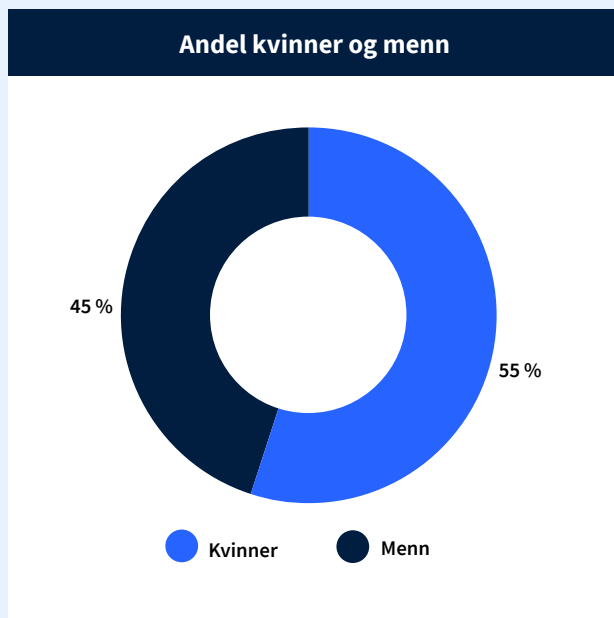
### Utvikling i medarbeidertilfredshet



### Utvikling i total arbeidsstyrke







Vi har god kjønnsfordeling blant våre faste ansatte: 45 prosent menn og 55 prosent kvinner.

*Se figur: Andel kvinner og menn*

Blant mellomledere var det 63 prosent kvinner, mens det i toppledelsen var 44 prosent kvinner. Videre har 18 prosent av våre ansatte innvandrerbakgrunn.

*Se figur: Andel kvinner og menn i ledelsen*

Det legemeldte sykefraværet viste en moderat økning med en oppgang på hele 0,4 prosentpoeng fra 2020 til 2,7 prosent i 2021. Dette er lavere og bedre enn vår målsetting, og vi innfrir på alle våre måltall for sykefravær i 2021. Vi har også en lav turnover av medarbeidere på 7,3 prosent i 2021, som er en oppgang på 0,9 prosentpoeng fra 2020.

*Se figur: Utvikling i turnover og sykefravær*

#### NY INNRETNING AV UTVIKLINGSARBEIDET

I 2021 har vi startet på arbeidet med å endre arbeidsform for utviklingsarbeidet. Vi har i mange år lyktes godt med vårt utviklingsarbeid, men vi søker stadig å bli bedre. Våren 2021 besluttet ledelsen å gå fra å organisere utviklingsarbeidet i prosjekter over til en produktorientert arbeidsform. Beslutningen baserte seg på en utredning som hadde pågått i over to år. Vi mener dette vil gjøre oss i enda bedre stand til å ivareta behovene til våre medlemmer, medlemsvirksomheter og vårt eierdepartement.

#### Hvorfor endrer vi arbeidsform?

De siste årene har vi sett en økning av endringstakten i samfunnet, drevet av digitalisering. Nye muligheter oppstår, og forventningene fra våre omgivelser øker. Samtidig skjer det kontinuerlig endringer og oppdateringer knyttet til regelverket

vi er satt til å forvalte. Det betyr at vi må endre oss i takt med samfunnet. Digitalisering er ikke et arbeid som blir ferdig på et gitt tidspunkt.

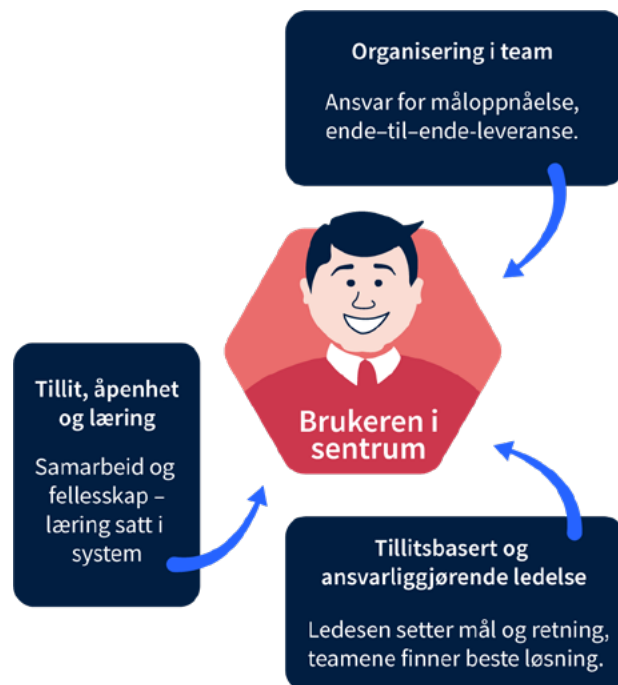
Tradisjonelt har vi organisert større investeringer i IT-løsninger gjennom midlertidige prosjekter, med mekanismer for intern overlevering fra prosjekt til forvaltning og linje (i henhold til statens prosjektmodell). Dette har vært en god måte å strukturere arbeidet på frem til nå. Vi ser likevel at denne arbeidsformen ikke er den optimale for fremtidens digitalisering.

Beste praksis for digitalisering innebærer i enda sterkere grad å sette brukeren i sentrum, og øke fokuset på helhetlige sammenhengende tjenester. For å lykkes med dette er vi avhengig av kontinuerlig læring og økt tilpasningsdyktighet.

Dette oppnås best gjennom en varig omorganisering av utviklingsarbeidet, og gjennom ansvarliggjørende ledelse der vi har produktteam som får et reelt ansvar for måloppnåelse innenfor sitt område. Figuren nedenfor viser de retningsgivende prinsippene vi har for utviklingsarbeid fremover.

### Ny arbeidsform er en evolusjon, ikke en revolusjon

I vår egen modell for utviklingsarbeid har vi i mange år jobbet etter smidige prinsipper der tverrfaglige team har ansvaret for både nyutvikling og forvaltning innenfor sitt domene. Vi har hyppige leveranser som utgangspunkt for tilpasning og læring, og vi har ulike mekanismer og arbeidsformer for å involvere brukerne i vårt arbeid. Vi var tidlig ute med å jobbe smidig både i stor og i mindre skala.



Samtidig lar vi oss nå inspirere av andre aktører både nasjonalt og internasjonalt som har evnet å ta sitt utviklingsarbeid flere steg videre, og vi har hentet mye innsikt fra relevant litteratur. Vi forventer at en ny og lærende organisering vil gi bedre og mer effektive løsninger for våre brukere. Justeringene i arbeidsform er vel så kulturelle som strukturelle. Figuren til høyre viser de viktigste justeringene.

### Aktiviteter

Ny arbeidsform for utviklingsarbeid blir innført på en smidig og lærende måte. Fra våren 2021 har vi blant annet gjort følgende:

- 1) Etablert fem produktområder med varige og stabile produktteam.
  - Teamsammensetning og teamstruktur bearbeides og forbedres kontinuerlig basert på erfaringer og behov. Støtteteam for portefølje er etablert, mens støtteteam for produktorientert arbeidsform er under etablering.
- 2) Startet på arbeidet med å fase ut pågående prosjekter.
  - Vi la vekt på at overgangen til ny arbeidsform skulle bli så god som mulig, samtidig som forpliktelser og vedtatte ambisjoner fra pågående satsninger ble ivarettatt. Dette har vært spesielt viktig for vårt pensjonsprogram Pro 25.
- 3) Gjennomført en mål- og budsjettprosess for 2022 gitt nye prinsipper.
  - Vi la vekt på at ledelsen setter tydelige mål fremfor tiltak, og at de gir større frihetsgrad til produktområdene til å vurdere hvordan målene skal oppnås.
- 4) Forsterket arbeidet med styrende prinsipper og ledelsesutvikling.
  - Prinsippene i ny arbeidsform for utviklingsarbeid er i tråd med hvordan vi ønsker å jobbe fremover, også for de delene som er utenfor utviklingsarbeidet



## INFORMASJONSTEKNOLOGI

**Stabil og sikker drift i parallell med utvikling av nye tjenester knyttet til pensjonsreformen har vært de viktigste oppgavene det siste året. I tillegg til sikkerhet og stabilitet er brukerfokus og automatisering viktige ledestjerner i alt vårt arbeid. Også i 2021 utførte vi tilnærmet alle oppgaver fra hjemmekontor i lengre perioder, men vi fikk også testet ut løsninger for en hybrid arbeidsframtid.**

### Fokus og utfordringer

Høyeste prioritet gjennom året har vært å sikre stabil og sikker drift. Det digitale trusselbildet er stadig økende, og vi har jobbet kontinuerlig med å forbedre sikkerheten i våre løsninger. Arbeidet består blant annet i å forbedre overvåkningen slik at vi raskere kan avdekke avvik. Vi jobber også kontinuerlig med å forbedre sikkerhetsrutinene og å øke sikkerhetskompetansen blant våre ansatte.

Siden vi er inne i en periode med høy utviklingsaktivitet har rekruttering hatt høyt fokus. IT-markedet har vært presset i flere år, og vi ser behovet for å jobbe mer langsiktig med rekruttering. Å være en attraktiv arbeidsplass er viktig, både for å tiltrekke oss nye personer, og for våre ansatte. Derfor er kompetansebygging og trivsel en viktig aktivitet hos oss.

I tillegg til ansettelser har vi fornyet rammeavtaler for innleie av utviklere. Det er viktig for oss å ha avtaler som sikrer både kompetanse og fleksibilitet. Som følge av nye rammeavtaler vil det være en større utskiftning av konsulenter enn normalt i første halvdel av 2022. Vi har lagt en plan for hvordan utskiftning og overlevering av kompetanse skal skje samtidig som vi sikrer både stabil drift og videreutvikling av løsningene.

### Aktiviteter

I 2021 har reformarbeidet hatt høy prioritet hos oss, og IT har vært en sentral bidragsyter til alle prosjektene i Pro 25. Utover dette har IT blant annet deltatt i løsningsvalg for utveksling av data i overføringsavtalen for offentlig tjenestepensjon (OFA).

Arbeidet med ny organisering av utviklingsarbeid skapte stort engasjement i 2021. IT jobbet sammen med resten av forretningsområdene for å komme fram til en ny modell for utviklingsarbeid. Vi har forventninger til at en ny lærende organisering vil gi bedre og mer effektive løsninger for våre brukere. Og at det vil gjøre oss til en mer attraktiv arbeidsplass for alle som jobber med IT-utvikling.

Vi har besøkt universitet og skoler for å gjøre SPK som arbeidsplass kjent blant framtidige søkere, og vi deltar aktivt i foraer og nettverk hvor vi forteller om våre aktiviteter. I 2021 har vi lyktes med ansettelse av flere nye erfarne og nyutdannede utviklere.

Vi har også lagt til rette for en hybrid arbeidshverdag. I løpet av høsten 2021 fikk de fleste ansatte testet å kombinere jobb i våre lokaler med noen dager på hjemmekontor. Flere møterom er oppgradert med bedre tilkobling til videomøter og vår servicedesk kan hjelpe brukere via digitale løsninger. Det har gjort at det ikke har vært nødvendig å møte opp fysisk for å få hjelp eller for oppgradering av utstyr. Vi er dermed godt rustet for å tilby sine ansatte en moderne og fleksibel arbeidshverdag.

IT var en sentral deltager i beredskapsøvelsen som ble gjennomført mot slutten av året. Scenarioet denne gangen var en dagsaktuell hendelse som er reell i dagens digitale trusselbilde, og den ble utført sammen med vårt sektorvise responsmiljø (SRM) i NAV. Øvelsen ga oss verdifull erfaring og læring som styrker vår digitale sikkerhet og beredskap.

### Resultater

Driftsstabilitet og tilgjengelighet for IT-tjenestene har vært god gjennom hele 2021. Vi har hatt tre kritiske hendelser der to var knyttet til interne tjenester. I april tok vi ned Min side og Min virksomhet på grunn av en sikkerhetshendelse. Alle hendelsene var av kortere varighet. Vi har evaluert hver hendelse og gjort tiltak for å forhindre at noe tilsvarende skal skje igjen.

Vi har sørget for å prioritere automatisering i arbeidet med implementering av nytt pensjonsregelverk, og automatiserings-

graden er fortsatt høy. I desember 2021 ligger den opp mot 80 prosent. Vi kan vise til flere eksempler på hvordan automatisering av oppgaver muliggjør effektiv drift og videre forbedringsarbeid. To av eksemplene er nevnt under.

I november ble alderspensjon omregnet etter nytt stortingsvedtak om høyere satser. Omregningen er automatisert og en rask oppfølging etter vedtaket ga riktig utbetaling til medlemmene og riktig premie til våre medlemsvirksomheter.

Vi jobber mye med brukeropplevelse, og kan spesielt nevne tiltaket for å sikre god brukeropplevelse for tidligere medlemmer med rett til pensjon. Tidligere medlemmer får ikke informasjon om rett til pensjon hos oss fra sin nye arbeidsgiver. Nå utbetaler vi automatisk alderspensjon til denne gruppen uten at de trenger å søke.

Selv i et år med høy aktivitet og lengre perioder på hjemmekontor har vi klart å effektivisere arbeidsprosessene våre ytterligere. I 2020 halverte vi ledetiden på utviklingsoppgaver, og i 2021 fikk vi ledetiden ytterligere ned. Ledetiden måles fra en oppgave startes på til funksjonaliteten kan tas i bruk.

Ved utgangen av 2021 var vi derfor godt rustet til å starte på oppgavene for 2022.

## DATADREVET INNSIKT

**SPK benytter datadrevet innsikt til å skape forretningsverdi. I løpet av 2021 leverte vi nærmere 170 apper til forretningsområdene. I tillegg har vi levert nye dataunderlag, statistikk og regelverksanalyser, og prognoser til statsbudsjettet. Datadrevet innsikt er en viktig innsatsfaktor for at vi skal nå målene vi har satt fremover.**

### Utfordringer

Det har vært stor etterspørsel etter analyser og prognoser i 2021, både eksternt fra AID og Stortinget, men også internt hos oss. Hovedvekten har vært spørsmål rundt Statsbudsjettet, med korte frister og ressurskrevende arbeid for oss. Vi har i en periode hatt utfordringer med den tekniske driften av

analyseplattformen. Det har vært krevende når vi samtidig har hatt stort arbeidspress og korte tidsfrister. Den tekniske driften av analyseplattformen ble løst i tredje tertial. Det ga stabil drift og tilfredsstillende ytelser.

#### Aktiviteter

I 2021 har vi tilpasset dataunderlagene for å støtte innføringen av modernisert premiemodell for statlige virksomheter fra 2022. Vårt nye premiesystem, Panda, ble tatt i bruk til premieberegning og fakturering i desember.

Vi mottok mange analyse spørsmål fra Stortinget denne høsten i forbindelse med statsbudsjettet. Vi har også forbedret modellene bak Statsbudsjettprognosene og overvåker hvor godt de ulike modellene treffer over tid, slik at vi velger riktig modell til riktig tid.

Vi har gjennom bruk av maskinlæring fått ny innsikt om etterlattebestanden (de som har etterlatte rettigheter etter et medlem hos oss). Det har gitt verdifull kunnskap som brukes til å videreutvikle prosessen og kvaliteten. Vi er nå i gang med å ta dette arbeidet et steg videre, og har startet med alderspensjoner. Videre har vi gjennom tverrgående samarbeid internt utarbeidet en analysemodell for segmentering av virksomhetene tilknyttet oss, for å tilpasse betjeningen til de ulike virksomhetsgruppene.

Vi er opptatt av å dele og lære av andre. Vi var blant annet hos Direktoratet for E-helse og delte hvordan vi jobber med og benytter maskinlæring for å oppnå forretningsverdi for brukerne, eier og oss selv.

#### Resultat

Til tross for et krevende år med høyt arbeidspress, har vi levert i tråd med etterspørselen etter analyser og prognoser. Vi har forbedret arbeidet med prognosene til Statsbudsjettet, og overvåker nå kontinuering hvor godt modellene treffer over tid.

Samarbeidet med NAV bidro til en mer effektiv prosess for å besvare analyse spørsmålene fra Stortinget i forbindelse med budsjettprosessene.

Utviklingen av de nye dataunderlagene i forbindelse med innføring av modernisert premiesystem for staten fra 2022 og fakturering fra Panda, er i rute.

Datadrevet innsikt har bidratt til forbedret produksjonsstyring. Ved hjelp av maskinlæring bidrar vi til ekstra kvalitetssikring av alle nye etterlatte pensjoner før utbetaling og bedre prognoser til statsbudsjettet.

#### DATAFORVALTNING

**I 2021 tok vi enda et steg fremover med å heve kvaliteten på våre viktigste data, nemlig virksomhets-, medlems- og opptjeningsdata. Dette har vi gjort i en stor ryddeaksjon for å forbedre lønns- og stillingsdata for medlemmer som er mest omfattet av den nye pensjonsreformen. Resultatet er at vi forbedret datakvaliteten for over 51 000 medlemmer med god støtte fra virksomhetene som er tilknyttet oss.**

Virksomhets-, medlems- og opptjeningsdata er den viktigste "råvaren" i våre leveranser av tjenester og informasjon. God dataforvaltning er derfor en forutsetning for god kvalitet og effektivitet i vår daglige produksjon. Det er en viktig forutsetning for trygge, digitale og sammenhengende tjenester. God datakvalitet og oppdatert datagrunnlag er en forutsetning for at våre medlemmer kan orientere seg om egen pensjons fremtid gjennom våre betjeningsløsninger.

#### Fokus og utfordringer

Pensjonsreformen og implementering av nye løsninger for deling og gjenbruk av data har preget arbeidet med dataforvaltning dette året. Driverne for arbeidet er å sikre bedre data og skape trygghet for medlemmer som er påvirket av pensjonsreformen, og levere nye og mer brukervennlige digitale tjenester. Videre har vi vært spesielt opptatte av å ivareta personvernet i forvaltning av data.

#### Aktiviteter

Gjennom den store ryddeaksjonen har vi validert og korrigert lønns- og stillingshistorikk for 51 300 medlemmer. Vi har, som et ledd i ryddeaksjonen, tatt i bruk kunstig intelligens for å

sortere og prioritere rydding av gammel lønns- og stillingsdata.

Vi har tatt i bruk data fra det nye folkeregisteret i 2021 gjennom en moderne løsning som leverer data raskere enn før. Erfaringene med bruk av modernisert folkeregister har vært positive, og vi ser flere muligheter for å forbedre våre leveranser ved å utvide bruken.

I 2021 utviklet vi og tok et første steg i utrulling av en ny digital løsning for deling og gjenbruk av data med andre leverandører av offentlig tjenstepensjon. Dette er et pågående arbeid som vil fortsette utover i 2022.

Vi ferdigstilte arbeidet med å gi bedre støtteverktøy for arbeidsgivere til å kunne kvalitetssikre egne data. I løpet av 2021 har samtlige arbeidsgivere tatt i bruk verktøyet.

Videre har vi gjennom året forbedret våre styringsrapporter for lettere å identifisere og håndtere utfordringer knyttet til dataforvaltning og datakvalitet.

#### Resultat

I løpet av 2021 har datakvaliteten til 85 400 medlemmer blitt sjekket og forbedret. Vi har korrigert og validert over 250 900 datalinjer som resulterer i betydelig forbedret datakvalitet.

I tillegg har arbeidsgivere, gjennom vårt støtteverktøy, validert 121 000 varsler. Det vil si der det var mistanke om feil, som betyr at vi er bedre sikret mot å få mangelfulle data inn i databasen.

Samlet sett har aktivitetene gjennom året bidratt til et forbedret dataunderlag slik at vi kan levere rett pensjon og rett premie til rett tid.

# 4

## Styring og kontroll



## 80 PROSENT AUTOMATISERTE OPPGAVER

Automatisering av oppgaver er et virkemiddel for å oppnå økt effektivitet og kvalitet. I dag har vi en automatiseringsgrad på 80 prosent, og vurderer hele tiden hvilke oppgaver og operasjoner som gir en god kost-nytte-verdi å automatisere.

Hver måned betaler vi omkring 2,3 milliarder kroner i pensjon. For at det skal skje, må vi lage en utbetalingskjøring som har mellom 450 000 og 1,3 millioner poster. Utbetalingskjøringen sendes til NAV, som utbetaler pensjon på vegne av oss. Kjøringen produserer også hver gang mellom 3 000 og 4 000 utbetalingsbrev og flere ulike regnskapsrapporter. I februar 2021 gikk denne utbetalingskjøringen helt automatisk for første gang.

Før gjennomførte vi denne oppgaven etter arbeidstid fordi vi måtte ta ned både interne og eksterne tjenester. Vi brukte også dyrebare timer på å sette i gang og følge opp de ulike stegene i prosessen manuelt. Nå som kjøringen er helautomatisk, foregår alt på dagtid og tar mye kortere tid enn før. Vi overvåker selvsagt og passer på at ting skjer i riktig rekkefølge og at resultatet blir korrekt, men endringen er en stor forbedring som gjør at vi jobber mer effektivt.

# Styring og kontroll

**Vi har god styring og kontroll på daglig drift og vi leverer godt på målene og resultatkravene i tildelingsbrevet. Samtidig erkjenner vi at stadig økende eksterne reguleringer og compliance-krav, gjør det mer krevende å sikre løpende styring og kontroll i vårt utviklingsarbeid. Vi har opplevd et skjerpet digitalt trusselbilde i 2021, med flere forsøk på digital kompromittering. Med robuste digitale systemer med god grunnsikring, har vi unngått alvorlige hendelser. Brukernes behov er i rask endring. For å sikre at vi skal kunne levere like godt på vårt samfunnsoppdrag i fremtiden som i dag har vi utarbeidet en ny strategi frem mot 2025.**

## Etatsstyring – ekstern styring

Styringsdialogen med departementet har vært god i 2021. Vi har hatt tre ordinære etatsstyringsmøter med gjennomgang av årsrapport og tertialrapporter. Det har vært fem særmøter om Pro 25, samt løpende dialog i arbeidet med ny premie- og avkastningsmodell, samt regelverksfortolkning.

## Intern styring og kontroll

For å følge opp våre interne mål i strategien, har vi etablert en helhetlig mål- og resultatgjennomgang som omfatter oppfølging av daglig drift og utvikling, herunder økonomisk status. Dette gjennomføres annenhver måned med unntak av sommermånedene. Vi har en helhetlig risikostyring. Alle forretningsområder, prosjekter og reformprogrammet gjennomfører risikovurderinger gjennom året, og følger opp risikoreducerende tiltak fortløpende. Det samlede risikobildet aggregeres opp fra underliggende risikokart og gjennomgås tertialvis i toppledelsen.

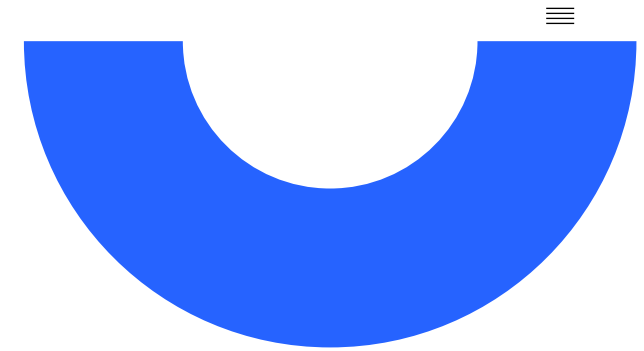
Vår eksterne økonomirapportering baserer seg på de statlige regnskapsstandardene (SRS), i tillegg til ordinær rapportering til statsregnskapet i henhold til kontantprinsippet. Den interne økonomistyringen er basert på periodisert regnskap. Resultatene følges opp månedlig mot årlige, periodiserte budsjetter, supplert med kostnadsanalyser på produkt- og kundegrupper.

Vår interne styring og kontroll er etablert etter prinsippet om tre forsvarslinjer.

- **Første forsvarslinje** består av alle områdedirektører og øvrig ledelse i forretningsområdene og utgjør den daglige risikostyringen.
- **Andre forsvarslinje** består av en sentral risikostyringsfunksjon med fagansvar og ansvar for overordnet risikooppfølging som er uavhengig av linjen.
- **Tredje forsvarslinje** er internrevisjonen som rapporterer til administrerende direktør. Det utarbeides halvårsplaner for prioriterte internrevisjonsprosjekter kommende halvår sammen med en oppsummering av internrevisjonen. Resultatet fra gjennomførte revisjoner rapporteres og gjennomgås fortløpende gjennom året.

## Fokus og utfordringer i 2021

2021 har vært preget av reform- og utviklingsarbeid. Verden er i rask endring og vi må sørge for at vi er tilpasningsdyktige. I årene fremover må vi i større grad forstå brukernes behov når vi skal lage mer brukervennlige tjenester. Vi må samarbeide med andre aktører – både offentlige og private – om å skape mer sammenhengende tjenester. Vi må tenke mer på samfunnsnytte og verdi for brukeren. Vi så behovet for å utarbeide en ny strategi, og gjøre endringer i hvordan vi organiserer utviklingsarbeidet vårt.



I fjor opplevde vi et skjerpet digitalt trusselbilde. Digitale angrep og forsøk på digital kompromittering skjer i større volum og hyppigere enn tidligere. Det at vi har unngått alvorlige hendelser, tar vi som tegn på at vi i utgangspunktet har robuste digitale systemer med god grunnsikring. Likevel ser vi behov for å styrke vår kapasitet enda mer innen enkelte sikkerhetsområder.

Stadig økende eksterne reguleringer og compliance-krav stiller nye krav til virksomheten vår. Det er ressurskrevende å følge med på internasjonalt regelverk, og sikre etterlevelse av universell utforming og personvern. Det er et omfattende arbeid å sikre godt personvern i egenutviklede og eldre systemer, i nye skyløsninger og i alle behandlingene vi har.

Innenfor pensjon og premie har blant annet de skiftende lønns- og G-vekstforventningene medført utfordringer med å gi presise anslag til våre medlemmer og virksomheter. Endelig resultat for året viser imidlertid at treffsikkerheten er god. For låneordningen har signaler og vedtak om økende rente medført vesentlig økt søknadspågang, og tilsvarende utfordringer i å treffe på budsjettet.

Riksrevisjonen tok i Dok1 for regnskapet 2019 og 2020 inn en presisering knyttet til vårt “finansielle rammeverk”. Riksrevisjonen opprettholder merknaden og mener at det er behov for avklaringer og videreutvikling av dette.

## Aktiviteter

I 2021 har vi tatt mange større strategiske grep og hatt mange aktiviteter i parallell. Basert på utfordringene vi står ovenfor, har vi utarbeidet en ny strategi for perioden 2021-2025.



Den nye strategien viser oss hvor vi skal, og hvordan vi skal komme oss dit. For å sikre at våre overordnede mål og samfunns mål gjenspeiles i tildelingsbrevet, har vi startet et arbeid sammen med departementet for å revidere målene i tildelingsbrevet.

I lys av den nye strategien etablerte vi en ny struktur for utviklingsarbeidet vårt, og videreutviklet regimet for mål- og resultatoppfølging. Dette krevde en litt annen prosess for å konkretisere mål, budsjett og prioriteringer for 2022 enn tidligere år. Derfor har vi tilrettelagt for teknisk håndtering av ny struktur av utviklingsarbeidet i økonomistyringen. Prosessen med å tydeliggjøre målene, og hvordan måloppnåelsen skal følges opp i virksomheten fremover, har pågått frem til årsskiftet.

I arbeidet med å tilfredsstille eksterne reguleringer og compliance-krav har vi dedikert mange ressurser for å tette gap på universell utforming i våre nettbaserte tjenester. Vi har også jobbet for å ivareta personvernet i eldre komplekse applikasjoner og systemer, og det er gjennomført flere vurderinger av personvernkonsekvenser (DPIAer) i våre behandlinger. Gjennom året har vi gjennomført flere kultur- og kompetansehevende tiltak innen personvern. Vi blant annet har gjort et større løft med grunnopplæring til alle ansatte, sikret økt risikoforståelse generelt og lagt til rette for et tverrfaglig arbeid med databehandlere som overfører data til tredjeparter. Vi har også jobbet med å øke ledelsens bevissthet med hvordan sikkerhetsavvik kan påvirke hele vår virksomhet. Vi jobber kontinuerlig med aktiviteter for å styrke vår sikkerhet og heve vår beredskap.

Vi har gjennomført flere kompetansehevende tiltak og utarbeidet en ny IKT-sikkerhetsstrategi med utgangspunkt i Nasjonal sikkerhetsmyndighets grunnprinsipper for IKT-sikkerhet. Mot slutten av året gjennomførte vi en større IKT-beredskapsøvelse i samarbeid med NAV. Formålet med øvelsen var å trene den operative samhandlingen i det sektorvise responsmiljøet (SRM). I tillegg hadde vi egne mål om å gi ledelsen trening i krisehåndtering, trene den interne IT-driftsorganisasjon i deteksjon, varsling og håndtering av et komplekst IKT-angrep.

Med utgangspunkt i vårt risikobilde gjorde internrevisor våren 2021 en overordnet gjennomgang av status på personvernområdet og de pågående aktivitetene vi jobbet med. Gjennomgangen var en forberedelse til en mer omfattende etterlevelsesrevisjon i 2022. Internrevisor hadde også en større gjennomgang av vår struktur på risikostyring, som inkluderte en vurdering av hvordan vi sikrer etterlevelse av internasjonalt regelverk.

Vi benytter løpende den etablerte kalkylemodellen til produktivetsrapporteringer og som grunnlag for vår interne stykkprisfakturerer. I 2021 er modellen justert for endringer i vår organisasjon og produksjonsvolumer. En utredning av alternative modeller for fremtidig fakturerer av administrasjonskostnadene nærmere bransjestandard, vil vurderes i forlengelsen av arbeidet med modernisert premiemodell.

### Resultater

Vi har god styring og kontroll på daglig drift og vi leverer godt på både målene og resultatkravene i tildelingsbrevet. Dette fremkommer av "Årets aktiviteter og resultater" i kapittel 3. De økonomiske resultatene knyttet til drift var vesentlig bedre enn budsjettet. Det er flere årsaker til dette, og oppsummeringen av årsakene er nærmere beskrevet under lederkommentaren i kapittel 6. Vi overholdt budsjettet for pensjonsproduktene våre. Boliglånsordningen viste vekst ut over forventning i forbindelse med renteøkninger i markedet vinteren 2021. Riksrevisjonen gav oss rene revisjonsberetninger for regnskapene for 2021.

Fremdriften på Pro 25 fase 2 ble noe redusert som følge av at både universell utforming og innebygget personvern har fått større prioritet i utviklingsarbeid vårt. Ny strategi og implementering av ny innretning av utviklingsarbeidet medførte også at mål og budsjettprosessen for 2022 ble noe forsinket.

Vi kom ikke like langt som vi hadde håpet i arbeidet med å tilrettelegge for modernisert administrasjon i henhold til bransjestandard, da vi måtte prioritere arbeid med

Riksrevisjonens Dok1-presisering. Det er positivt å registrere at DFØ har fått i oppdrag å utrede hvordan regnskapsføring av pensjoner skal håndteres.

**Det samlede risikonivået** har gått ned siden 2. tertial. Vår daglig drift har gått bra og Pro 25 har hatt en betydelig forbedring ved utgangen av året. Dette gjør at den samlede risikoen på pensjonsprogrammet vårt er justert ned. Vi har jobbet med risikoreduserende tiltak som gjør at vi justerer ned risikoen på universell utforming på våre digitale flater, mens det å få ned risikoen på personvern er et mer omfattende og langsiktig arbeid. Driftsrisikoen på dagens lånesystem er uendret inntil vi ser effekten av de risikoreduserende tiltakene som er iverksatt. Vi har etablert et tverrfaglig driftsteam sammen med leverandøren og vi er i rute med planleggingsfasen for et nytt lånesystem. Det digitale trusselbildet er fremdeles høyt. Vi har en ny IKT-sikkerhetsstrategi og iverksettelse flere sikkerhetstiltak.

Videre har vi identifisert to nye risikoer i 3. tertial. Den ene er faren for at økt smitte medfører økt sykefravær som påvirker våre leveranser, og den andre risikoen er overholdelse av nytt internasjonalt regelverk.

**Internrevisjonen** har ikke avdekket kritiske forhold i 2021. Vi har etablert tilstrekkelige prosesser og rammeverk for risikostyring. Prosessene og rammeverket har blitt forbedret de siste årene. For å styrke risikostyringen ytterligere, og prosessene for å sikre etterlevelse av nasjonale og internasjonale regelverk, kom internrevisjonen med anbefalinger til forbedringer som vi tar med i de videre planene.

For regnskapsåret 2021 fikk vi en revisjonsberetning med presisering fra **Riksrevisjonen**. Beretning med presisering innebærer at årsregnskapet gir et rettviseende bilde, men at Riksrevisjonen ønsker å gjøre regnskapsbruker oppmerksom på gitte forhold. I vårt tilfelle pekes det på at vi har en kompleks ramme for vår regnskapsrapportering. Kommentarene omhandler ulike aspekter som SPKs virksomhets- og regnskapsmessige innretning, de statlige regnskapsstandardenes



egnethet mv. Det er igangsatt arbeid for å finne løsninger på disse problemstillingene.

Vi har ikke vært rammet av alvorlige **IKT-hendelser** i inneværende år, på tross av at vi har observert mange forsøk på digitale angrep og phishing. Spesielt mot slutten av året så vi veldig høy aktivitet med forsøk på utnyttelse av kjente sårbarheter. Samarbeidet med NAV i det sektorvise responsmiljøet har bidratt til bedre varsling om trusler og sårbarheter, og vi mottar også varsler direkte fra våre egne partnere og underleverandører. Antall meldepliktige avvik til Datatilsynet gikk noe ned i 2021, mens vi fikk flere mindre alvorlige avvik. Dette setter vi i sammenheng med det fokuset vi har hatt på kultur- og kompetansebygging og innsiktsarbeid. Datatilsynet ga oss et vedtak om overtredelsesgebyr på et avvik fra et tidligere år. Vi har klaget på vedtaket.

### 1.5 Fra fellesføringer fra Regjeringen

Det er to fellesføringer fra Regjeringen i tildelingsbrevet for 2021:

**Inkluderingsdugnaden:** I Regjeringens inkluderingsdugnad skal alle virksomheter utvikle rutiner og arbeidsformer i sitt personalarbeid med mål om at 5 prosent av nyansettelsene er personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. 6,1 prosent av våre nyansettelser i 2021 var med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en, og vi nådde dermed målsettingen. Se redegjørelse av vårt arbeid med Inkluderingsdugnaden i vedlegget: *Vårt bidrag til Regjeringens inkluderingsdugnad.*

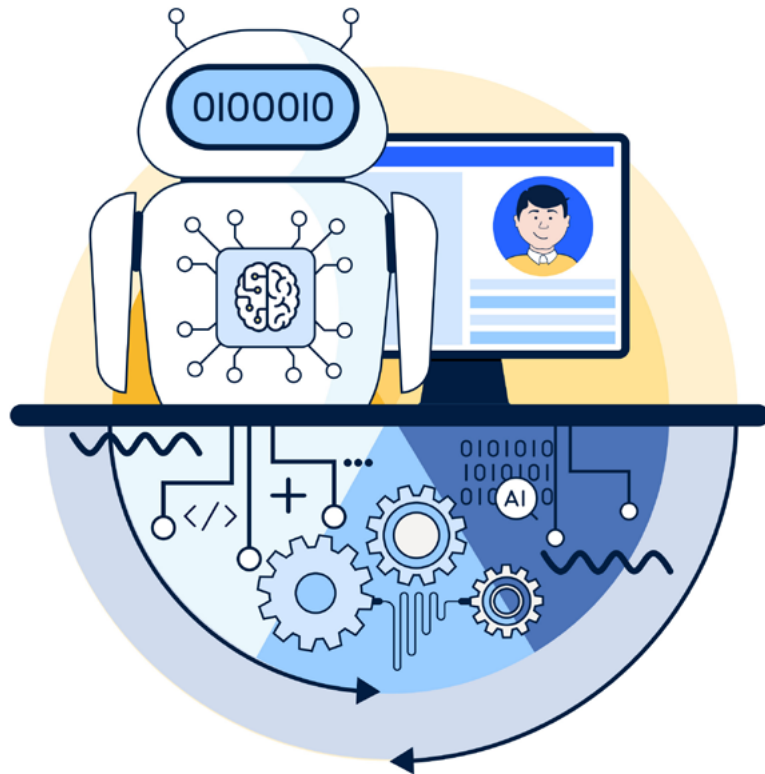
**Oppfølging av FNs bærekraftsmål:** Vi bidrar til flere av FNs bærekraftsmål. Viktigst er vårt samfunnsoppdrag, å sikre god forvaltning og korrekte vedtak om ytelser for våre medlemmer, som bidrar til FNs bærekraftsmål nr 1: Utrydde fattigdom. Vi forvalter pensjonsrettighetene til over én million nordmenn og tilbyr boliglansordning, forsikringer ved sykdom, uførhet og for etterlatte.

I figuren til høyre oppsummerer vi hvordan vi bidrar til FNs bærekraftsmål. Dette utdypes i vedlegget: *FNs bærekraftsmål.*



# 5

## Fremtids- utsikter



## KUNSTIG INTELLIGENS ØKER KVALITETEN

Vi har i 2021 tatt i bruk kunstig intelligens i forbedringsarbeidet med utbetaling av etterlattepensjoner. En pensjonsutbetaling er et typisk eksempel på noe som egner seg godt til maskinlæring, en type kunstig intelligens. Vi vet at en feilutbetaling kan oppleves som belastende for den som allerede er i en sårbar situasjon. I tillegg er feilutbetalinger ressurskrevende for oss fordi vi bruker tid på å rydde opp og håndtere henvendelser som kommer i kjølvannet av en feil.

Vi jobbet for at maskinlæringsmodellen skal foreslå hvilket beløp som skal utbetales i etterlattepensjon, og sammenligne med beløpet som faktisk ble utbetalt. Modellen ble tatt i bruk på høsten. Samtidig jobber vi med rutiner for effektiv bruk av modellen i saksbehandling, og gode rutiner for å gi tilbakemeldinger til modellen, slik at den blir enda mer treffsikker og nyttig i forbedringsarbeidet. Modellen blir stadig bedre, og hjelper oss i arbeidet med å bruke mindre tid på revisjon og samtidig redusere korrigering av tidligere utbetalinger.

Det viktigste vi har lært av arbeidet med kunstig intelligens er at maskinlæring hever kvaliteten på utbetalingene våre. Et tilleggsmål har vært å utforske hvordan vi kan bruke kunstig intelligens og datadrevet innsikt i forbedringsarbeidet i SPK. Det har vi allerede begynt med og prosjekt nummer to – for alderspensjon – er i gang.

# Vurdering av fremtidsutsikter

## Vi skal være ledende på offentlig tjenstepensjon – og vi skal gjøre pensjon enkelt.

Vår viktigste oppgave i årene fremover er at vi effektivt leverer det vi skal – når vi skal, samtidig som vi implementerer pensjonsreformen. Reformen innebærer store endringer i vår hovedytelse alderspensjon, og vi skal realisere ny offentlig tjenstepensjon innenfor knappe tidsfrister. Det betyr flere varianter av pensjonsproduktet, flere overgangsregler, ny premiemodell for virksomhetene og mer kompleksitet både for oss og for brukerne våre. Men det er ikke nok å bare få systemene til å regne riktig. Ambisjonene våre er større enn det. Vi skal gjøre pensjon enkelt! Selv om regelverket er komplisert, er det vår jobb å sørge for at brukerne våre får enkel og forståelig informasjon om rettigheter, plikter og muligheter - slik at de kan ta opplyste valg. Brukerne må også i stor grad kunne betjene seg selv.

### Endringer i omgivelsene krever forandring i SPK

en raske teknologiske utviklingen og brukernes økende forventninger til oss gjør at vi må levere annerledes i fremtiden. Pensjonsreformen og ny offentlig tjenstepensjon bidrar også til at ambisjonsnivået vårt øker. For at vi skal kunne innfri samfunnsoppdraget vårt i fremtiden har vi utarbeidet en ny strategi som viser vei og beskriver hvordan medlemmer, medlemsvirksomheter og Arbeids- og

inkluderingsdepartementet skal oppleve SPK i 2030. Strategien består av tre hovedmål:

- 1) Levere gode brukeropplevelser
- 2) Være effektive og skape merverdi for samfunnet
- 3) Ha ledende kompetanse på offentlig tjenstepensjon og digitalisering

Fundamentet for å realisere ambisjonene er god innsikt – innsikt i brukernes behov, innsikt i pensjonsmarkedets utvikling og innsikt i relevant digital innovasjon i både offentlig og privat sektor. Det er avgjørende for at vi fortsatt kan ha stabil og effektiv drift med høy automatiseringsgrad samtidig som vi sikrer god reformimplementering med utvikling av tjenester som gir merverdi for både brukere og samfunn. Vi skal bruke kunnskapen vi besitter og videreutvikler til å bidra i politikkutformingen ved å beskrive konsekvenser av ulike valg og løsninger. På noen områder må vi endre oss mer enn på andre.

### Fra enkeltstående tjenester til sammenhengende brukertjenester

Vi har over mange år hatt et utstrakt samarbeid med andre aktører, som for eksempel NAV og andre tjenstepensjonsleverandører innenfor overføringsavtalen. Hoveddriveren vår har vært å sikre mest mulig effektiv drift. Dette gjør vi gjennom bruk av digitale felleskomponenter, høy automatiseringsgrad og

å gjøre det enklere for brukerne våre gjennom selvbetjeningsløsninger. Vi har i for liten grad vært opptatt av å skape helhetlige brukerreiser eller tilrettelagt tjenestene våre ut fra livshendelsene medlemmene står i og møtet med myndighetene oppleves for dem. Derfor må vi fremover ta brukernes behov inn over oss, løfte blikket og samarbeide enda mer med andre aktører om forbedring av tjenestene våre.

I årene som kommer skal vi etablere sammenhengende tjenester for brukerne våre ut fra den livshendelsen de står i. Målet er at tjenestene skal oppleves sømløse. Medlemmer skal slippe unødvendige stopp i prosessen for å få det de har krav på, og de skal slippe å være sendebud mellom ulike offentlige aktører. Medlemsvirksomhetene skal få bedre oversikt og kunne påvirke egne pensjonskostnader gjennom modernisert premiemodell.

### Fra intern kostnadseffektivitet til verdiskaping for samfunnet

De siste årene har vi jobbet målrettet for å bli en kostnadseffektiv pensjonsleverandør. Sammenlignet med andre aktører er vi trolig den mest kostnadseffektive leverandøren i dag. Vi skal fortsette med å ha en høy bevissthet om kostnadsutviklingen vår, men vi må også se dette i en større kontekst. Hva skaper god verdi for brukerne våre og samfunnet? Vi må tenke helhet i større grad enn før. Dette innebærer en

omlegging av tankesettet vårt, hvordan vi definerer mål, og hvordan vi utvikler og forbedrer. Og ikke minst må vi samarbeide med andre aktører, både i offentlig og privat sektor, enda mer enn vi gjør nå.

### En brukerorientert og lærende organisasjon i stadig utvikling

Vi har kunnet tillate oss å jobbe i samme struktur, kultur og etter kjent utviklingsmetodikk over mange år fordi det har fungert godt. Nå står samfunnet midt i en digital transformasjon, og brukernes behov og forventninger til oss er i kraftig endring. Derfor er tiden kommet for å endre oss, slik at vi er bedre rustet til å møte fremtidens forventninger.

De siste årene har vi sett på andre virksomheter som har tatt vår velkjente prosjektmetodikk noen steg videre, og hva som er dagens beste praksis i utviklingsarbeid. I mai 2021 besluttet vi derfor å omorganisere utviklingsarbeidet vårt fra å være prosjektorientert til å bli produktorientert.

Målet er at vi skal levere bedre tjenester til brukerne våre og jobbe mer effektivt internt. På sikt skal faste team jobbe kontinuerlig med utviklingsoppgavene innenfor ulike produktområder. Teamene skal selv jobbe mot mål og effekter vi ønsker å oppnå, framfor å bli tildelt et avgrenset prosjektoppdrag som skisserer løsningen som skal lages.

Teamene vil i langt større grad få ansvaret for å utforske ulike løsninger sammen med brukere. Dette er den første endringen vi gjør, for å sikre at vi lager de beste løsningene for å nå målene vi setter oss. Tilsvarende vurderinger må vi også gjøre for hele organisasjonen. Må vi endre noe, så skal vi gjøre det.

Pandemien har lært oss nye arbeidsformer, og vi har som organisasjon blitt mer modne digitalt. Når samfunnet åpner opp igjen skal vi ta med oss de beste erfaringene og forme en ny arbeidshverdag, som vi sammen må utforske før vi finner ut av hva som fungerer best for oss.

Fremtiden vil også kreve at vi lærer oss å lede på nye måter, noe som også innebærer en endring av organisasjonens medarbeiderskap. Kompetansemessig må vi sørge for at vi ligger i forkant, særlig innen offentlig tjenestepensjon og digitalisering, som er kjernen i virksomheten vår. En slik innsats blir viktig for å kunne bygge den posisjonen vi ønsker – og trenger – i årene fremover.

For å nå ambisjonene våre er vi avhengige av at flinke folk har hørt om SPK, at de vil jobbe hos oss og at vi er en attraktiv arbeidsplass som evner å beholde dyktige medarbeidere. Vi må også bli en mer synlig aktør på pensjons- og digitaliseringsarenaer. Vi må vise frem hvem vi er, tiltrekke oss nye medarbeidere og blir etterspurt.

Fremtiden vår avhenger av at vi oppleves som en organisasjon som tenker helhet, sammenheng og samarbeid. Samtidig skal omverdenen aldri være i tvil om at vi er ledende på offentlig tjenestepensjon og at vi evner å gjøre pensjon enkelt for de vi er til for.



# 6 Regnskap



## BEDRE KONTROLL PÅ PENSJONS- KOSTNADENE

Vi har de siste årene arbeidet med å modernisere premiesystemet slik at medlemsvirksomhetene skal få bedre oversikt og kunne ta ansvar for egne pensjonskostnader. Den viktigste endringen har handlet om å synliggjøre pensjonskostnadene for statlige virksomheter i regnskap og budsjetter, og å etablere en premiemodell for alle medlemsvirksomheter som viser de reelle pensjonskostnadene.

Et viktig stortingsvedtak i 2016 gjorde at statlige virksomheter som tidligere ikke betalte pensjonspremie over eget budsjett, nå gjør nettopp det. Slik blir statens pensjonskostnader synlige i virksomhetens budsjetter, og det blir enklere å se hvor mange kroner og øre som går til offentlig ansattes pensjoner og forsikringer.

I 2021 har vi forberedt innføring av nye premiemodeller, såkalt hendelsesbasert premie. Det innebærer at premien løpende tar hensyn til faktiske hendelser i medlemsbestanden, som lønnsendringer, endringer i stillingsstørrelse og pensjonsuttak. Modellen er tilnærmet lik hvordan premien beregnes ellers i bransjen. Den gir et riktigere bilde av pensjonskostnadene til enhver tid, og noe større mulighet for virksomhetene til å påvirke sine egne kostnader. God seniorpolitikk som gjør at arbeidstakere står lenger i jobb, vil ha direkte positive konsekvenser for pensjonskostnadene.



# Årsregnskap for Statens pensjonskasse

**SPK har i 2021 inntektsført samlet kr 10,7 milliarder kroner, og utgiftsført kr 18,6 milliarder kroner i bevilgningsregnskapet. Dette gir en netto utgiftsføring på 7,9 milliarder kroner, mot en samlet bevilgning på 6,9 milliarder kroner. Viktigste forklaring på avviket er at netto innbetalt fra boliglånsordningen ble vesentlig lavere enn forventet.**

Årsregnskapet viser alle ordninger unntatt Pensjonsordningen for apotekvirksomhet. For forklaring av helheten, se note 10. Resultatregnskapet viser brutto størrelser innenfor de ulike ordningene:

## Pensjon

Pensjonspremien er redusert med 2,9 milliarder kroner sammenlignet med 2020. Reduksjonen skyldes i hovedsak reduserte lønnsvekstforventninger, og innfasing av nytt regelverk for offentlig tjenestepensjon. Pensjonsutbetalingene har på sin side økt med netto 1,7 milliarder kroner, primært som følge av økning i grunnbeløpet i folketrygden og økning i antall pensjonister. Samlede pensjonsforpliktelser har steget fra 576 til 601 milliarder kroner. I henhold til statlige regnskapsstandarder balanseføres ikke forpliktelsen.

## Lån

Samlede utlån er redusert med 1,4 milliarder kroner til 38,3 milliarder kroner. Rente- og gebyrinntekter har falt med 391 millioner kroner til 579 millioner kroner. Samlet utlån i statens låneordning er redusert som følge av lavere attraktivitet i det fallende rentemarkedet vi har sett over noen år. I siste del av 2021 ser vi imidlertid at dette kan være i ferd med å snu.

## Personskade

Yrkesskade- og gruppelivsordningene viser samlet en beskjeden reduksjon i premienivå. Utbetalte personskade- og gruppelivs-erstatninger øker med 71 millioner kroner i forhold til 2020. Erstatningsnivået varierer fra år til år ut fra saksvolum, skadeomfang og antall erstatningsmottakere.

## Administrasjon

Vi leverte i 2021 et samlet resultat på 82,1 millioner kroner, som er 39,2 millioner kroner høyere enn i 2020. Vi oppnådde kravet til kontant driftsresultat, kapittel 2470, på 17 millioner kroner og avsetninger til investeringsformål på 60 millioner kroner. Det ble tilført 8,4 millioner kroner til reguleringsfondet, som har en saldo ved årsskiftet på 136,1 millioner kroner. Det ble trukket 3,3 millioner kroner fra annen virksomhetskapital.

Vi hadde omsetning på 646,9 millioner kroner, som er 14 millioner kroner høyere enn i 2020. Inntekter knyttet til administrasjon av pensjonsordningene har økt med 8 millioner kroner, som følge av en gjennomsnittlig økning av det totale medlemsantallet på 1,4 prosent. Inntekter knyttet til forvaltning av låneordningene økte med 3 millioner kroner etter økning av gebyrer, og inntekter fra kapitalforvaltning for Pensjonsordning for apotekvirksomhet økte med 2 millioner kroner som følge av økning i forvaltningskapitalen.

## Samlede driftskostnader ble redusert med 26,2 millioner kroner

Lønnskostnadene økte netto med 14 millioner kroner, etter aktivering av interne ressurser i investeringsprosjektene. Økningen er som følge av lønnsvekst på linje med rammen i lønnsoppgjøret i staten, samt en beskjeden vekst i bemanningen. Pensjonspremien ble redusert med rundt 6 millioner kroner som følge av redusert premiesats og oppgjør av overdekning fra 2019 i forbindelse med overgang til ny premiemodell. Lønnsrefusjoner ble redusert med om lag 3 millioner kroner etter avslutning av koronabistand til NAV høsten 2020.

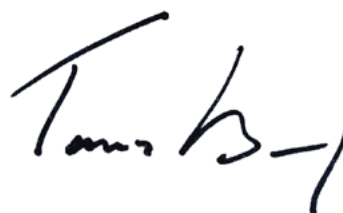
Avskrivningene ble redusert med 30 millioner kroner. IT-systemene som ble utviklet i reformperioden 2009-12 er nå i ferd med å bli ferdig avskrevet, og dette fører til en netto nedgang i de samlede avskrivningene.

Andre driftskostnader ble redusert med 10,4 millioner kroner. Konsulentkostnadene ble redusert med netto 8,3 millioner kroner. Lavere kostnader til ekstern drift av premiesystem og bistand innenfor sikkerhet og beredskap utgjør det vesentligste av dette. Ellers er datalisenser/-leie redusert med knappe 4 millioner kroner, etter avslutning av eksternt driftet premiesystem, mens kurs-/seminarkostnader er økt med knappe 2 millioner kroner etter gjenåpningen i 2021.

Finansinntektene er redusert med 1 million kroner som følge av nedgang i rentenivået.

Årsregnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra overordnet departement, og gir etter min vurdering et rettviseende bilde av SPKs økonomiske status, resultater av virksomheten i 2021, samt kontante bevilgninger og transaksjoner.

SPK revideres som statlig forvaltningsorgan av Riksrevisjonen.



**Tomas Berg**  
administrerende direktør

## Virksomhetsregnskaper regnskapsåret 2021, for:

### Statens pensjonskasse

Organisasjonsnummer 982583462 og 974760967

### Jernbanens Pensjonskassefond

SPK har internt delt regnskapet i “SPK forvaltning” (administrasjonsdelen) og “SPK forsikring” (pensjons-/låne- og forsikringsordningene). De to regnskapene er registrert med separate organisasjons- og regnskapsførenummer, men avlegges samlet.

Rapporten inkluderer også regnskapet for Jernbanens Pensjonskassefond.

Pensjonsordningen for apotekvirksomhet avlegger egen årsrapport.

Nærmere forklaring av innretning og oppstilling framgår av prinsippnoten.

# Oppstilling av bevilgningsrapporteringen, 31.12.2021

Utgifts- kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling *	Regnskap 2021	Merutgift (-) og mindreutgift
0041	Stortinget	01	Driftsutgifter	B		69 999 316	
0471	Statens erstatningsansvar	71	Erstatningsansvar mm., overslagsbevilgning	B		227 353	
0611	Pensjoner av statskassen	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	A, B	16 400 000	7 647 565	8 752 435
0612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	A	9 473 000 000	9 426 340 308	46 659 692
0612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	22	Sluttoppgjør, overslagsbevilgning	A	-26 000 000	-31 365 550	5 365 550
0612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsbevilgning	A	186 000 000	192 432 081	-6 432 081
0613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	A	1 000 000	1 000 000	-
0613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsbevilgning	A	10 000 000	10 000 000	-
0614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	01	Driftsutgifter	A, B	34 000 000	34 926 860	-926 860
0614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	70	Tap/Avskrivninger	A	2 000 000	-71 497	2 071 497
0614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	90	Utlån, overslagsbevilgning	A	7 700 000 000	8 410 890 580	-710 890 580
0615	Yrkesskadeforsikring	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	A	93 000 000	96 641 754	-3 641 754
0616	Gruppelivsforsikring	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	A	187 000 000	199 103 652	-12 103 652
1700	Forsvarsdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres	B		86 632 633	
1720	Felleskapasiteter i Forsvaret	01	Driftsutgifter	B		4 718 872	
			<b>Sum andre tildelinger</b>		<b>17 676 400 000</b>	<b>18 509 123 928</b>	
2470	Statens pensjonskasse	2401	Driftsinntekter, overslagsbevilgning	A	-651 000 000	-646 468 118	-4 531 882
2470	Statens pensjonskasse	2402	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	A	497 000 000	464 513 087	32 486 913
2470	Statens pensjonskasse	2403	Avskrivninger	A	97 000 000	96 579 429	420 571
2470	Statens pensjonskasse	2404	Renter av statens kapital	A	-	-44 689	44 689
2470	Statens pensjonskasse	2405	Til investeringsformål	A	60 000 000	60 000 000	-
2470	Statens pensjonskasse	2406	Til reguleringsfond	A	-20 000 000	8 420 291	-28 420 291
			<b>Sum post 24 Driftsresultat</b>	<b>A</b>	<b>-17 000 000</b>	<b>-17 000 000</b>	<b>-</b>
2470	Statens pensjonskasse	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres	A, B	176 566 000	131 444 114	45 121 886
			<b>Sum kapittel 2470</b>	<b>A, B</b>	<b>159 566 000</b>	<b>114 444 114</b>	<b>45 121 886</b>
<b>Sum utgiftsført</b>					<b>17 835 966 000</b>	<b>18 623 568 042</b>	

## Oppstilling av bevilgningsrapporteringen, forts.

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling *	Regnskap 2021	Merinntekt og mindreinntekt (-)
3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	90	Tilbakebetaling av lån	A	10 100 000 000	9 764 176 904	-335 823 096
3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	01	Gebyrinntekter lån	A	30 000 000	30 697 347	697 347
3615	Yrkesskadeforsikring	01	Premieinntekter	A	79 000 000	78 646 135	-353 865
3616	Grupplivsforsikring	01	Premieinntekter	A	104 000 000	104 039 759	39 759
5470	Statens pensjonskasse	30	Avsetning til investeringsformål	A	60 000 000	60 000 000	-
5491	Avskr. på statens kapital i statens forretningsdrift	30	Avskrivninger			96 579 429	
5603	Renter av statens kapital i statens forretningsdrift	80	Renter av statens faste kapital			-	
5603	Renter av statens kapital i statens forretningsdrift	81	Renter av mellomværende			-44 689	
5607	Renter av boliglånsordningen	80	Renter	A	546 000 000	548 510 608	2 510 608
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift			53 493 891	
<b>Sum inntektsført</b>					<b>10 919 000 000</b>	<b>10 736 099 384</b>	
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>						<b>7 887 468 658</b>	
<b>Kapitalkontoer</b>							
60081201	Norges Bank KK /innbetalinger					666 357 916	
60081202	Norges Bank KK/utbetalinger					-578 368 658	
60081101	Norges Bank KK /innbetalinger					32 472 322 863	
60081102	Norges Bank KK/utbetalinger					-11 106 779 548	
724220	Endring i mellomværende med statskassen SPK forvaltningsbedrift					-3 680 398	
715510	Endring i mellomværende med statskassen SPK forsikring, eksklusiv pensjoner utbetalt av NAV					708 695 807	
71551090	Mellomværende med statskassen SPK forsikring, pensjoner utbetalt av NAV					-30 046 016 640	
<b>Sum rapportert</b>						<b>-</b>	

### Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet, 31.12.

Konto	Kontonavn	2021	2020	Endring
635106	Statens pensjonskasse - boliglån til statsansatte	38 053 038 519	39 406 324 843	-1 353 286 324
680013	Statens pensjonskasse forvaltningsbedrift	481 174 910	446 310 225	34 864 685
724220	Mellomværende med statskassen SPK forvaltningsbedrift	-151 517 055	-147 836 657	-3 680 398
715510	Endring i mellomværende med statskassen SPK forsikring, eksklusiv pensjoner utbetalt av NAV	704 579 529	-4 116 278	708 695 807
71551090	Mellomværende med statskassen SPK forsikring, pensjoner utbetalt av NAV	-30 046 016 640	-28 502 556 410	

\* Samlet tildeling skal ikke reduseres med eventuelle avgitte belastningsfullmakter. Se note B for nærmere forklaring.

# Noter

## NOTE A | Forklaring av samlet tildeling

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
611.01	-	16 400 000	16 400 000
612.01	-	9 473 000 000	9 473 000 000
612.22	-	-26 000 000	-26 000 000
612.70	-	186 000 000	186 000 000
613.01	-	1 000 000	1 000 000
613.70	-	10 000 000	10 000 000
614.01	-	34 000 000	34 000 000
614.70	-	2 000 000	2 000 000
614.90	-	7 700 000 000	7 700 000 000
615.01	-	93 000 000	93 000 000
616.01	-	187 000 000	187 000 000
3614.01	-	30 000 000	30 000 000
3614.90	-	10 100 000 000	10 100 000 000
3615.01	-	79 000 000	79 000 000
3616.01	-	104 000 000	104 000 000
5470.30	-	60 000 000	60 000 000
5607.80	-	546 000 000	546 000 000
2470.2401	-	-651 000 000	-651 000 000
2470.2402	-	497 000 000	497 000 000
2470.2403	-	97 000 000	97 000 000
2470.2404	-	-	-
2470.2405	-	60 000 000	60 000 000
2470.2406	-	-20 000 000	-20 000 000
<b>Driftsresultat</b>		<b>-17 000 000</b>	<b>-17 000 000</b>
2470.45	12 926 000	163 640 000	176 566 000
<b>Sum 2470</b>		<b>146 640 000</b>	<b>159 566 000</b>



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

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/mindreutgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastningsfullmakter(-)	Merutgift(-)/mindreutgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter(-) iht. merinntektsfullmakt	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
0611.01	Overslagsbevilgning	8 752 435	-8 308 688	443 747	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell		
0614.01		-926 860		-926 860	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell	Ikke aktuell		
2470.45	Kan overføres	45 121 886		45 121 886				45 121 886	45 121 886	45 121 886

\* Maksimalt beløp som kan overføres er 5% av årets bevilgning på driftspostene 01-29, unntatt post 24 eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet "kan overføres".  
Se årlig rundskriv R-2 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

**Forklaring til bruk av budsjettfullmakter****Mottatte belastningsfullmakter**

SPK har mottatt belastningsfullmakter på kapittel 1700 og 1720. Dette gjelder i hovedsak ulike type personskader hvor SPK er gitt fullmakt til å behandle og utbetale mottatte erstatningskrav på vegne av Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben. På kapittel 1700 har SPK mottatt belastningsfullmakt på 91 millioner kroner hvorav SPK har benyttet 86,6 millioner kroner i 2021. På kapittel 1720 har SPK mottatt belastningsfullmakt på 5 millioner kroner hvorav SPK har benyttet 4,7 millioner kroner i 2021. SPK har også mottatt belastningsfullmakt fra Stortinget på kapittel 0041 på 71 millioner kroner for utbetaling av pensjoner under pensjonsordningen for stortingsrepresentanter. SPK har benyttet 70 millioner kroner av mottatt fullmakt. I tillegg har SPK netto utgiftsført 0,2 millioner kroner på kapittel 0471 "Statens erstatningsansvar" for ulike personskadeerstatninger som SPK behandler og utbetaler på vegne av staten.

**Stikkordet "overslagsbevilgninger"**

Når stikkordet "overslagsbevilgning" er føyd til en utgiftsbevilgning, gir stikkordet fullmakt til å overskride bevilgningen. Vilkåret for å bruke stikkordet er at utgiftsbehovet følger av regelverk som Stortinget har fastsatt. Dersom det er ubrukte midler under overslagsbevilgninger, er det ikke behov for å overføre disse for å styrke neste års budsjett. Overslagsbevilgninger gir tilstrekkelig fleksibilitet ved at de om nødvendig kan overskrides.

**Avgitte belastningsfullmakter (utgiftsført av andre)**

SPK har gitt Utenriksdepartementet fullmakt til å belaste kapittel 0611 med inntil 9 millioner kroner knyttet til utbetaling av billighetspensjon som gis av statskassen til pensjonerte lokalt ansatte arbeidstakere ved norske utenriksstasjoner. Utenriksdepartementet har benyttet 8,3 millioner kroner av mottatt fullmakt.

**Stikkordet "kan overføres"**

Stikkordet "kan overføres" er knyttet til kapittel 2470 post 45. Ubrukte bevilgninger per utgangen av 2021 utgjør 45 121 886 kroner og er søkt overført til 2022.

# Oppstilling av artskontorapporteringen, 31.12.2021

	2021	2020
<b>Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		
Salgs- og leieinnbetalinger	646 468 118	632 954 289
<b>Sum innbetalinger fra drift</b>	<b>646 468 118</b>	<b>632 954 289</b>
<b>Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		
Utbetalinger til lønn	291 722 634	286 794 517
Offentlige refusjoner vedrørende lønn	-8 063 254	-10 244 122
Utgifter til avskrivninger	96 579 429	126 377 928
Andre utbetalinger til drift	180 853 707	193 964 601
<b>Sum utbetalinger til drift</b>	<b>561 092 516</b>	<b>596 892 925</b>
<b>Netto rapporterte driftsutgifter</b>	<b>-85 375 602</b>	<b>-36 061 364</b>
<b>Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		
Innbetaling av finansinntekter	44 689	1 051 329
<b>Sum investerings- og finansinntekter</b>	<b>44 689</b>	<b>1 051 329</b>
<b>Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		
Utbetaling til investeringer	131 444 114	150 308 370
<b>Sum investerings- og finansutgifter</b>	<b>131 444 114</b>	<b>150 308 370</b>
<b>Netto rapporterte investerings- og finansutgifter</b>	<b>131 399 425</b>	<b>149 257 041</b>
<b>Disponeringer</b>		
Avsetning til investeringsformål (ref. post 24 underpost 05)	60 000 000	67 000 000
Til/fra Reguleringsfond (ref. post 24 underpost 06)	8 420 291	-45 685 307
<b>Sum disponeringer</b>	<b>68 420 291</b>	<b>21 314 693</b>

	2021	2020
<b>Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>		
<b>Netto innbetalt og utbetalt utlån</b>		
Innbetalinger fra boliglånordningen	-9 764 176 904	-13 452 996 219
Utbetalt fra boliglånordningen	8 410 890 580	7 155 898 600
<b>Sum netto innbetalt (-) / utbetalt utlån (+)</b>	<b>-1 353 286 324</b>	<b>-6 297 097 619</b>
<b>Inntekter vedrørende låneordningen</b>		
Renteinntekter og forsinkelsesrenter	548 510 608	943 405 904
Gebyrinntekter	30 697 347	27 040 574
<b>Sum inntekter vedrørende låneordningen</b>	<b>579 207 955</b>	<b>970 446 477</b>
<b>Kostnader vedrørende låneordningen</b>		
Tap på utlån/innbetalt tidligere avskrevet tap	-71 497	-85 882
Administrasjonskostnader	34 926 860	31 688 693
<b>Sum kostnader vedrørende låneordningen</b>	<b>34 855 363</b>	<b>31 602 811</b>
<b>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>	<b>544 352 592</b>	<b>938 843 666</b>
<b>Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>		
Netto utbetalt pensjon og forsikringsytelser	9 327 828 688	4 707 916 929
Administrasjonskostnader	552 863 403	544 855 699
<b>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>	<b>9 880 692 091</b>	<b>5 252 772 628</b>
<b>Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler</b>		
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)	53 493 891	66 516 276
Avsetning til investeringsformål (ref. kap. 5470)	60 000 000	67 000 000
Avskrivninger (ref. kap. 5491.30)	96 579 429	126 377 928
Renter av mellomværende med statskassen (ref. statskonto 5603.81, inntekt)	-44 689	-1 051 329
<b>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</b>	<b>-210 028 631</b>	<b>-258 842 875</b>
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>	<b>7 887 468 658</b>	<b>-2 107 501 162</b>



## Oppstilling av artskontorapporteringen, forts.

Oversikt over mellomværende med statskassen	2021	2020
<b>Eiendeler og gjeld</b>		
Fordringer på ansatte	3 947	103 404
Kundefordringer	707 207 360	-
Andre kortsiktige fordringer	3 571 109	4 225 629
Reguleringsfond	-136 087 045	-127 666 754
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-12 893 052	-12 075 125
Skyldige offentlige avgifter	-2 601 541	-2 614 495
Annen kortsiktig gjeld	-6 138 305	-13 925 595
<b>Sum mellomværende med statskassen *)</b>	<b>553 062 473</b>	<b>-151 952 935</b>
Mellomværende med statskassen SPK forsikring, pensjoner utbetalt av NAV	-30 046 016 640	-28 502 556 410

### \* Fordeling Sum mellomværende med statskassen:

#### Mellomværende SPK forvaltningsbedrift (regnskapsfører nummer 724220)

Fordringer på ansatte	3 947	103 404
Reguleringsfond	-136 087 045	-127 666 754
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-12 814 725	-12 008 268
Skyldige offentlige avgifter	-2 601 541	-2 614 495
Annen kortsiktig gjeld	-17 692	-5 650 545
<b>Sum</b>	<b>-151 517 055</b>	<b>-147 836 657</b>

#### Mellomværende SPK forsikring (regnskapsfører nummer 715510)

Kundefordringer	707 207 360	-
Andre kortsiktige fordringer	3 571 109	4 225 629
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-78 327	-66 857
Annen kortsiktig gjeld	-6 120 613	-8 275 050
<b>Sum</b>	<b>704 579 529</b>	<b>-4 116 278</b>
<b>Totalt mellomværende</b>	<b>553 062 473</b>	<b>-151 952 935</b>

# Regnskapsprinsipper for bevilgnings- og artskontorapporteringen

**Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten (“bestemmelsene”). Årsregnskapet er avlagt i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2019 og utdypende føringer fra DFØ.**

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

- a) Regnskapet følger kalenderåret
- b) Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- c) Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet
- d) Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorapportering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Basert på føringer fra DFØ er inntekts- og utgiftstrømmene for pensjons- og forsikringsytelsene plassert i samme kontogruppe og er derfor presentert netto. Prinsippene samsvarer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen “Netto rapportert til bevilgningsregnskapet” er lik i begge oppstillingene.

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter/forvaltningsbedrifter tilføres ikke likviditet gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

## Bevilgningsrapporteringen

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre

del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som virksomheten har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet virksomheten har fullmakt til å disponere. Kolonnen “Samlet tildeling” viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver statskonto (kapittel/post). Oppstillingen viser i tillegg alle finansielle eiendeler og forpliktelser virksomheten står oppført med i statens kapitalregnskap.

Forvaltningsbedrifter får en nettobevilgning på post 24 Driftsresultat, men rapporterer brutto til bevilgningsregnskapet under post 01 til 06. I bevilgningsrapporten er disse presentert samlet under utgiftskapitlene.

Mottatte fullmakter til å belaste en annen virksomhets kapittel/post (belastningsfullmakter) vises ikke i kolonnen for samlet tildeling, men er omtalt i note B til bevilgningsoppstillingen. Utgiftene knyttet til mottatte belastningsfullmakter er bokført og rapportert til statsregnskapet, og vises i kolonnen for regnskap.

Avgitte belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for samlet tildeling, men bokføres og rapporteres ikke til statsregnskapet fra virksomheten selv. Avgitte belastningsfullmakter bokføres og rapporteres av virksomheten som har mottatt belastningsfullmakten og vises derfor ikke i kolonnen for regnskap. De avgitte fullmaktene framkommer i note B til bevilgningsoppstillingen.

## Artskontorapporteringen

Oppstillingen av artskontorapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen.

Rapporterte tall for Statens pensjonskasse Forsikring er klassifisert som gjennomstrømningsposter og er vist under “Netto innbetalt og utbetalt lån”, “Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten” og “Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten” i oppstillingen. Denne klassifiseringen i artskontorapporteringen er gjort for å harmonere med resultatoppstillingen i virksomhetsregnskapet. Klassifiseringen som gjennomstrømningsposter er av sammenligningshensyn ikke harmonert med standard rapportering til statsregnskapet for de artskontiene SPK benytter.

Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

NAV utbetaler pensjon på vegne av SPK. Det skjer imidlertid ingen betaling mellom SPK og NAV. Oppgjør ivaretas gjennom bruk av konto 1981 Spesielle ordninger i staten, som er koblet mot mellomværende med statskassen. Stortinget har gitt ASD fullmakt til å samtykke til at NAV bokfører og rapporterer på SPKs mellomværende med statskassen. Framgangsmåten innebærer at SPKs mellomværende med statskassen knyttet til ordningen med NAV utlignes av posteringene NAV gjør på SPKs mellomværende med statskassen. Saldoen på artskonto 1981 hos begge parter vil imidlertid bygge seg opp gjennom året. Spesialkonto 1981 utlignes ved overgangen til nytt regnskapsår.

Oppstillingen av artskontorapporteringen med noter skal vise hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan i regnskapsåret. Oppstillingen skal også vise mellomværende med statskassen fordelt på grupper av kontoer. Mellomværendet med bakgrunn i ordningen med NAV er en del av SPKs mellomværende med statskassen og inngår på egen linje i bevilgningsrapporteringen til SPK. For å vise sammenhengen mellom bevilgningsrapporteringens og artskontorapporteringens opplysninger om mellomværende, er det opplyst om ordningen med NAV også under artskontorapporteringen.

# Resultatregnskap

	Note	2021	2020
<b>Driftsinntekter</b>			
Salgs- og leieinntekter	1	646 930 800	632 921 013
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>646 930 800</b>	<b>632 921 013</b>
<b>Driftskostnader</b>			
Lønnskostnader	2	286 578 091	272 586 553
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	3, 4	96 579 429	126 377 928
Andre driftskostnader	5	181 726 345	192 120 316
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>564 883 865</b>	<b>591 084 798</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>82 046 934</b>	<b>41 836 215</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>			
Finansinntekter	6	107 818	1 151 729
Finanskostnader	6	27 266	63 860
<b>Sum finansinntekter og finanskostnader</b>		<b>80 552</b>	<b>1 087 869</b>
<b>Resultat av periodens aktiviteter</b>		<b>82 127 487</b>	<b>42 924 084</b>
<b>Avregninger og disponeringer</b>			
Avsetning til investeringsformål	7	60 000 000	67 000 000
Til/fra reguleringsfond	7	8 420 291	-45 685 307
Driftsresultat post 24 - kontant til statskassen		17 000 000	15 798 000
Disponering av øvrig resultat forvaltningsbedrift	7	-3 292 805	5 811 391
<b>Sum avregninger og disponeringer</b>		<b>82 127 487</b>	<b>42 924 084</b>

	Note	2021	2020
<b>Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>			
<b>Boliglånsordningen i SPK</b>			
<b>Inntekter</b>			
Renteinntekter lån	8	548 510 608	943 405 904
Gebyrer lån	8	30 697 347	27 040 574
<b>Sum inntekter boliglånsordningen</b>		<b>579 207 955</b>	<b>970 446 477</b>
<b>Utgifter</b>			
Tap på utlån/innbetalt tidligere avskrevet tap	8	-71 497	-85 882
Administrasjonskostnader	8	34 926 860	31 688 693
<b>Sum utgifter boliglånsordningen</b>		<b>34 855 363</b>	<b>31 602 811</b>
<b>Resultat boliglånsordningen i SPK</b>		<b>544 352 592</b>	<b>938 843 666</b>
Avregning med statskassen andre overføringer		-544 352 592	-938 843 666
<b>Sum Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>		<b>-</b>	<b>-</b>

## Resultatregnskap, forts.

	Note	2021	2020
<b>Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra statens pensjons- og forsikringsordninger</b>			
<b>Inntekter</b>			
Pensjonspremie	9	21 330 824 887	24 250 810 679
Yrkesskadepremie	9	78 646 135	100 055 495
Gruppelivspremie	9	104 039 759	99 695 787
<b>Sum premieinntekter</b>		<b>21 513 510 781</b>	<b>24 450 561 961</b>
Innbetalt sluttoppgjør utmeldte kunder	9	31 365 550	27 813 142
Forsinkelsesrenter, purregebyrer m.m.	9	2 611 271	6 154 251
<b>Sum øvrige inntekter</b>		<b>33 976 821</b>	<b>33 967 393</b>
<b>Utgifter</b>			
Utbetalte pensjoner inkludert renter m.m.	10	31 232 995 605	29 557 746 608
Refusjon av pensjoner, utbetalt for andre ordninger	10	-758 410 318	-710 464 505
Avskrivning utbetalte pensjoner	10	28 766 832	31 294 461
Renter ved for sent utbetalte refusjonspensjoner	10	650 465	65 595
Netto utbetalte personskade- og gruppelivserstatninger (inkludert NAV avgift og diverse honorarer)	10	360 365 478	289 039 659
<b>Sum utbetalte pensjoner og erstatninger</b>		<b>30 864 368 062</b>	<b>29 167 681 818</b>
Administrasjonskostnader	10	552 863 403	544 855 699
Netto inn (-)/utbetalte (+) vartpenger inkludert arbeidsgiveravgift	10	-51 772	-235 535
Beregnet arbeidsgiveravgift til folketrygden	10	11 000 000	25 000 000
<b>Sum øvrige utgifter</b>		<b>563 811 630</b>	<b>569 620 164</b>
Netto pensjons- og forsikringsordninger		-9 880 692 091	-5 252 772 628
Avregning med statskassen andre overføringer		9 880 692 091	5 252 772 628
<b>Sum Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>		<b>-</b>	<b>-</b>



## Balanse/Eiendeler

	Note	31.12.2021	31.12.2020
<b>EIENDELER</b>			
<b>A. ANLEGGSMIDLER</b>			
<b>I Immaterielle eiendeler</b>			
Programvare og lignende rettigheter	3	430 419 417	349 293 325
Immaterielle eiendeler under utførelse	3	32 614 218	77 909 986
<b>Sum immaterielle eiendeler</b>		<b>463 033 635</b>	<b>427 203 311</b>
<b>II Varige driftsmidler</b>			
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	4	18 141 275	19 106 914
<b>Sum varige driftsmidler</b>		<b>18 141 275</b>	<b>19 106 914</b>
<b>III Finansielle anleggsmidler</b>			
Rentebærende utlån	8	38 255 388 414	39 609 518 952
Bundne fondsmidler inntestående i Norges Bank	8	42 157 821	40 870 451
<b>Sum finansielle anleggsmidler</b>		<b>38 297 546 235</b>	<b>39 650 389 403</b>
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>38 778 721 145</b>	<b>40 096 699 628</b>
<b>B. OMLØPSMIDLER</b>			
<b>I Beholdninger av varer og driftsmateriell</b>			
<b>II Fordringer</b>			
Kundefordringer	11	5 598 411	5 134 775
Andre fordringer	12	19 389 037	16 397 364
<b>Sum fordringer</b>		<b>24 987 448</b>	<b>21 532 139</b>
<b>III Bankinnskudd, kontanter og lignende</b>			
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>24 987 448</b>	<b>21 532 139</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>38 803 708 593</b>	<b>40 118 231 766</b>

## Balanse/Statens kapital og gjeld

	Note	31.12.2021	31.12.2020
<b>STATENS KAPITAL OG GJELD</b>			
<b>C. STATENS KAPITAL</b>			
<b>I Virksomhetskapi tal</b>			
Reguleringsfond		136 087 045	127 666 754
Opptjent virksomhetskapi tal		430 137 978	398 566 097
<b>Sum virksomhetskapi tal</b>	7	<b>566 225 023</b>	<b>526 232 851</b>
<b>II Avregninger</b>			
Avregnet med statskassen (bruttobudsjetterte)	7A, 7B	-151 517 055	-147 836 657
<b>Sum avregninger</b>		<b>-151 517 055</b>	<b>-147 836 657</b>
<b>III Lånemellomværende med staten</b>			
Lånemellomværende med staten	8	38 052 646 235	39 405 489 403
Fondsmidler	8	244 900 000	244 900 000
<b>Sum lånemellomværende med staten</b>		<b>38 297 546 235</b>	<b>39 650 389 403</b>
<b>IV Statens rentebærende kapital</b>			
<b>Sum statens kapital</b>		<b>38 712 254 202</b>	<b>40 028 785 596</b>
<b>D. GJELD</b>			
<b>I Avsetning for langsiktige forpliktelser</b>			
<b>II Annen langsiktig gjeld</b>			
<b>III Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld	13	18 583 325	20 399 615
Skyldig skattetrekk		12 814 725	11 168 708
Skyldige offentlige avgifter		6 819 417	6 704 892
Avsatte feriepenger		29 549 130	28 107 851
Annen kortsiktig gjeld	14	23 687 795	23 065 104
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>91 454 391</b>	<b>89 446 170</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>91 454 391</b>	<b>89 446 170</b>
<b>Sum statens kapital og gjeld</b>		<b>38 803 708 593</b>	<b>40 118 231 766</b>

# Regnskapsprinsipper

**Virksomhetsregnskapet er satt opp i samsvar med de statlige regnskapsstandardene (SRS) og føringer/anbefalinger fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ).**

## Regnskapsorganisering

SPK er organisert i flere “selskaper” - et driftsselskap (SPK forvaltning) som leverer tjenester til de ulike ordningene som SPK administrerer, og to selskaper hvor regnskapet for ordningene er organisert (SPK forsikring og Pensjonsordning for apotekvirksomhet).

Inndelingen er å oppfatte som en intern regnskapsstruktur. Med henvisning til bestemmelser om økonomistyring i staten punkt 3.4.1, legges det til grunn at SPK skal fremlegge et sammenstilt regnskap for de deler som inngår i statlige budsjettkapitler (SPK forvaltning og SPK forsikring).

SPK stiller videre opp et separat regnskap for Jernbanens Pensjonskassefond, som ble overført til SPK i 1974. Pensjonsordning for apotekvirksomhet rapporteres i egen årsrapport.

Resultatposter knyttet til pensjons- og forsikringsordningene og boliglansordningen er presentert som gjennomstrømningsposter under henholdsvis overskriftene “Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten” og “Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten”. Disse tallene følger kontantprinsippet i henhold til det gjeldende økonomiregelverket i staten, bortsett fra renteinntekter fra utlån som er periodisert i tråd med statsbankregelverket. Presentasjon av utlånporteføljen følger også statsbankregelverket og er vist i balansen. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har videre gitt SPK fullmakt til inntekstføring i 2021 av fakturert, ikke betalt premie for statlige virksomheter som har forfall først i 2022.

Interne transaksjoner mellom driftsregnskapet og gjennomstrømningspostene er ikke eliminert, da de gjelder reelle pengestrømmer som påvirker ulike deler av regnskapet. Tilsvarende er reskontroposter i driftsregnskapet ført opp, selv om det ikke finnes bokførte motposter i de kontante gjennomstrømningspostene.

SPK fakturerer pensjonspremie, yrkesskadepremie, med videre mot eksterne kunder, og godskriver dette i de aktuelle ordningene i SPK forsikring. Deretter faktureres det stykkpriser fra SPK forvaltning mot SPK forsikring basert på produserte tjenestevolumer og prisliste fastsatt i tildelingsbrevet.

SPK fakturerer videre kunder og medlemmer for regnskaps-tjenester (NRS-/ GKRS-beregninger), kapitalforvaltning, lånegebyrer, med mer.

## Transaksjonsbaserte inntekter

Transaksjoner resultatføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekt resultatføres når den er opptjent. Salg av tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.

## Inntekter fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer

Inntekt fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer resultatføres etter prinsippet om motsatt sammenstilling. Dette innebærer at inntekt fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer resultatføres i takt med at aktivitetene som finansieres av disse inntektene utføres, det vil si i samme periode som kostnadene påløper (motsatt sammenstilling).

Som forvaltningsbedrift inntektsfører ikke SPK inntekt fra bevilgning og inntekt fra tilskudd og overføringer, med unntak av mottatte belastningsfullmakter fra andre departement.

## Kostnader

Utgifter som gjelder transaksjonsbaserte inntekter kostnadsføres i samme periode som tilhørende inntekt.

Kontoklassene lønn/sosiale kostnader og andre driftskostnader reduseres med de kostnadene som inngår i aktiverte prosjekter. Reduksjonen bokføres på egne konti, slik at brutto påløpte kostnader kan identifiseres. Basis for aktiveringen er direkte prosjektkostnader, eller timekostnader for eksterne og interne ansatte basert på standardiserte timepriser.

## Pensjoner

SPK bokfører pensjoner til ansatte i henhold til SRS 25 Ytelser til ansatte, som legger til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner.

Statlige virksomheter skal ikke balanseføre netto pensjonsforpliktelser, og resultatfører kun arbeidsgiverandelen av pensjonspremien som pensjonskostnad.

SPK oppdaterer løpende regelverk, metode og systemløsninger for premieberegningen. Gjeldende prinsipper er synliggjort i det årlige prognosebrevet som sendes til arbeidsgiverne.

## Leieavtaler

SPK har valgt å benytte forenklet metode i SRS 13 om leieavtaler og klassifiserer alle leieavtaler som operasjonelle leieavtaler.

## Klassifisering og vurdering av anleggsmidler

Anleggsmidler er varige og betydelige eiendeler som disponeres av virksomheten. Med varige eiendeler menes eiendeler med utnyttbar levetid på 3 år eller mer. Med betydelige eiendeler forstås eiendeler med anskaffelseskost på 50 000 kroner eller mer. Anleggsmidler er balanseført til anskaffelseskost fratrukket avskrivninger.

SPK er en forvaltningsbedrift, og avviker derfor fra SRS 17 punkt 45 ved at vi beregner avskrivninger av kapital som er bokført per 31. desember året før budsjettåret i virksomhetsregnskapet, jamfør bevilgningsreglementet §7 og Veileder i statlig budsjettarbeid del II, punkt 2.6.2.2. Kapitalgjensstander som er anskaffet, ferdigstilt og tatt i bruk av virksomheten i løpet av budsjettåret avskrives således fra året etter budsjettåret.

Varige driftsmidler nedskrives til virkelig verdi ved endret anvendelse eller utnyttelse, dersom virkelig verdi er lavere enn balanseført verdi.

#### **Immaterielle eiendeler**

Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler og egenutviklet programvare for saksbehandlingsløsninger som er sentral i virksomhetens drift, balanseføres og avskrives over driftsmiddelets levetid, jamfør SRS 17.

Kostnader knyttet til bruk av egne ansatte og eksterne konsulenter belastes prosjektene gjennom timeføringer og standardiserte timepriser for ulike ressursgruppekategorier. Videre inkluderes direkte kjøp i prosjektene og fordelte kostnader knyttet til prosjektadministrative funksjoner (Programkontoret).

SPK balansefører utviklingskostnader månedlig, men aktiverer den andelen av programvaren som er tatt i bruk ved årsskiftet, jamfør bestemmelsene i § 7 i Bevilgningsreglementet og veileder i statlig budsjettarbeid, del II, punkt 2.6.2.2 om avskrivning av anleggsmidler i virksomhetsregnskapet.

#### **Varige driftsmidler**

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmidlenes økonomiske levetid.

Kontorinventar og datamaskiner (PCer, servere og lignende) med utnyttbar levetid på 3 år eller mer balanseføres som egne grupper. SPK har en årlig gjennomgang av driftsmidlene der kasserte driftsmidler blir protokollført og fjernet fra balansen.

#### **Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld**

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

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

#### **Fordringer**

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. Fordringer knyttet til pensjonspremie er ikke oppført i balansen siden gjennomstrømningspostene føres i henhold kontantprinsippet.

#### **Valuta**

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert til kursen ved regnskapsårets slutt. Her er Norges Banks spotkurs per 31.12 lagt til grunn.

#### **Statens kapital**

Statens kapital utgjør nettobeløpet av virksomhetens eiendeler og gjeld og består av virksomhetskapital, avregninger, samt av lånemellomværende med staten og statens rentebærende kapital.

Bruttobudsjetterte virksomheter presenterer ikke konsernkontiene i Norges Bank som bankinnskudd. Konsernkontiene inngår i regnskapslinjen "avregnet med statskassen".

#### **Reguleringsfond**

Som forvaltningsbedrift har SPK anledning til å avsette til reguleringsfond, dersom driftsresultatet er høyere enn det budsjetterte overskuddskravet. Tilsvarende er det anledning til å trekke på reguleringsfondet dersom driftsresultatet er lavere enn det budsjetterte overskuddskravet. SPK kan også foreta planlagte trekk fra reguleringsfondet til finansiering av prosjekter eller andre formål, etter avklaring med AID. Avsetningen til eller trekket fra reguleringsfondet er en resultatdisposisjon som påvirker virksomhetskapitalen.

#### **Finansiering av anleggsmidler**

SPK er en forvaltningsbedrift og finansierer sine investeringer ved lån fra fagdepartementet og ved egenfinansiering. Lånebeløp oppføres som langsiktig gjeld under Statens rentebærende kapital i balansen. Avskrivninger reduserer balanseført verdi av lånet. Egenfinansieringen er innarbeidet i Opptjent virksomhetskapital.

Ved realisasjon/avgang av driftsmidler resultatføres regnskapsmessig gevinst/tap. Gevinst/tap beregnes som forskjellen mellom salgsvederlaget og balanseført verdi på realisasjonstidspunktet.

#### **Rentebærende utlån og lånemellomværende med staten**

Rentebærende utlån er den regnskapsmessige beholdningen av statens boliglansordning. Utlån er finansiert med lånemellomværende med staten og SPKs fond. Rentebærende utlån og lånemellomværende med staten vises i balansen i



det sammenstilte regnskapet, som følge av eget regelverk for statsbankene. I forbindelse med ny pensjonslov i 1949 ble oppbygde fondsreserver i SPK videreført med nominell verdi. Fondet er i dag benyttet til utlån og er presentert sammen med lånemellomværende med staten i balansen.

For statsbanker er det gjort unntak fra kontantprinsippet ved rapportering av utlånsordningene. I regnskapet for 2021 har SPK endret prinsipp i tråd med dette. Det betyr at rentebærende utlån i balansen i 2021 er den regnskapsmessig bokførte beholdningen, mens rentebærende utlån i regnskapet for 2020 ble presentert basert på kontante bevegelser. I balansen er sammenligningstall for 2020 omarbeidet etter samme prinsipp som er benyttet i 2021.

### **Kontantstrømoppstilling**

Det er ikke utarbeidet kontantstrømoppstilling. Tilnærmet lik informasjon er presentert i artskontorrapporteringen som en del av årsregnskapet. Artskontorrapporteringen er en sammenstilling for begge selskapene og er tilpasset for å kunne sammenlignes med resultatoppstillingen.

### **Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten**

Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten presenteres etter kontantprinsippet. SPK har presentert resultatposter knyttet til boliglånsordningen som innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten. For statsbanker er det gjort unntak fra kontantprinsippet ved rapportering til statsregnskapet jamfør omtale i Prop. 1S (2009-2010). Opptjente renteinntekter rapporteres som en inntekt til statsregnskapet.

### **Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten**

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten presenteres etter kontantprinsippet. SPK har presentert resultatposter knyttet til pensjons- og forsikringsordningene som tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten. Det er gjort unntak fra kontantprinsippet i 2021 ved at Arbeids- og inkluderingsdepartementet har gitt SPK fullmakt til inntektsføring i 2021 av fakturert, ikke betalt premie for statlige virksomheter som har forfall først i 2022.

### **Statlige rammebetingelser**

#### **Selvassurandørprinsippet**

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**

Statlige virksomheter omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle innbetalinger og utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskontoer i Norges Bank. SPK tilføres dermed ikke likvider gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. Saldoen på den enkelte oppgjørskonto i Norges Bank nullstilles ved overgang til nytt regnskapsår.



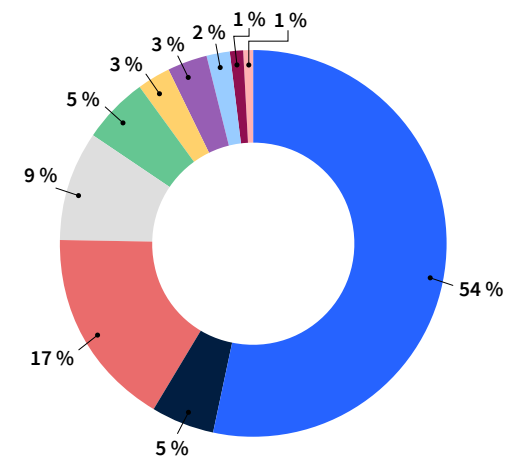
# Noter

## NOTE 1 | Driftsinntekter

	2021	2020
<b>Salgsinntekter</b>		
Pensjonsordningene, stykkpriser - Løpende pensjoner <sup>1)</sup>	345 828 380	339 951 198
Pensjonsordningene, stykkpriser - Nye pensjoner	33 402 700	33 938 700
Pensjonsordningene, stykkpriser - Yrkesaktive medlemmer <sup>1)</sup>	108 578 139	106 166 515
Pensjonsordningene, stykkpriser - Tidligere medlemmer	59 740 528	59 436 483
Boliglånsordningen <sup>2)</sup>	34 795 510	31 774 194
Gruppelivs- og yrkesskadeordningene, stykkpriser <sup>3)</sup>	18 995 500	20 230 500
Inntekter kapitalforvaltningstjenester <sup>4)</sup>	20 678 878	18 619 093
Inntekter fra kursvirksomhet <sup>5)</sup>	12 435 821	10 760 978
Inntekter fra regnskapstjenester (NRS/GKRS)	8 830 228	8 312 333
Øvrige salgsinntekter <sup>6)</sup>	3 645 116	3 731 019
<b>Sum salgsinntekter</b>	<b>646 930 800</b>	<b>632 921 013</b>

- 1) Økte volumer i forvaltning av løpende pensjoner og yrkesaktive medlemmer.
- 2) Økte inntekter på grunn av oppjustering av termingebyrer i andre halvår 2020.
- 3) Færre avsluttede saker enn i 2020.
- 4) Økt forvaltningskapital i Pensjonsordningen for apotekvirksomhet.
- 5) Økt aktivitet innenfor kursvirksomheten etter sterk pandemirelatert reduksjon i 2020.
- 6) I øvrige salgsinntekter inngår blant annet administrasjon av overføringsavtalen (3,3 millioner kroner).

### Fordeling av salgsinntekter 2021



- Pensjonsordningene, stykkpriser - Løpende pensjoner
- Pensjonsordningene, stykkpriser - Nye pensjoner
- Pensjonsordningene, stykkpriser - Yrkesaktive medlemmer
- Pensjonsordningene, stykkpriser - Tidligere medlemmer
- Boliglånsordningen
- Gruppelivs- og yrkesskadeordningene, stykkpriser
- Inntekter kapitalforvaltningstjenester
- Inntekter fra kursvirksomhet
- Inntekter fra regnskapstjenester (NRS/GKRS)
- Øvrige salgsinntekter

**NOTE 2 | Lønnskostnader**

	2021	2020
Lønn <sup>1)</sup>	248 567 645	237 381 826
Lønn balanseført ved egenutvikling av anleggsmidler (-) <sup>2)</sup>	-60 888 181	-64 665 513
Feriepenger	30 561 384	29 053 544
Arbeidsgiveravgift	42 421 456	41 479 809
Pensjonskostnader <sup>3)</sup>	27 533 301	33 829 121
Sykepenger og andre refusjoner (-) <sup>4)</sup>	-7 652 537	-10 512 535
Andre ytelser	6 035 023	6 020 302
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>286 578 091</b>	<b>272 586 553</b>
<b>Antall ansatte</b>	<b>420</b>	415
<b>Avtalte årsverk</b>	<b>409</b>	406
<b>Antall utførte årsverk<sup>5)</sup></b>	<b>395</b>	386

1) Lønnskostnader økte med 4,7 prosent fra 2020, som følge av lønnsoppgjør og økning av bemanningen, ref. årsverktall.

Lønn til administrerende direktør utgjorde 1 541 327 kroner.

Administrerende direktør omfattes av samme pensjonsavtale som statens ansatte for øvrig.

Pensjonskostnaden for 2021 utgjorde 174 172 kroner.

I tillegg kommer naturaltelser som omfatter dekning av elektronisk kommunikasjon og avis.

2) Aktivering av lønnskostnader for egne ansatte er 6 prosent lavere enn i 2020 som følge av redusert investeringsaktivitet.

3) I henhold til SRS 25 bokføres kun arbeidsgiverandelen av pensjonspremien som pensjonskostnad. Redusert pensjonspremie i forhold til 2020 skyldes 1,45 prosentpoeng lavere premiesats, samt kreditering av overdekning fra 2019 etter overgang fra premiemodell med "fiktivt fond" til "statlig fast sats".

4) Unormalt høye refusjoner i 2020 som følge av utleie av ansatte til NAV, for å bistå under pandemien (2,6 millioner kroner). Normalisert nivå i 2021.

5) Årsverk utført i virksomheten i løpet av kalenderåret i henhold til PM-2019-13 og rundskriv R-115, det vil si justert for ulike former for merarbeid eller fravær som er godkjent av arbeidsgiver.

**NOTE 3 | Immaterielle eiendeler**

	Programvare og lignende rettigheter	Immaterielle eiendeler under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 01.01.2021	1 539 850 460	77 909 986	1 617 760 445
Tilgang i 2021	171 064 294	124 313 212	295 377 506
Avgang anskaffelseskost i 2021 (-)	-6 832 102	-169 608 979	-176 441 081
<b>Anskaffelseskost 31.12.2021</b>	<b>1 704 082 652</b>	<b>32 614 218</b>	<b>1 736 696 870</b>
Akkumulerte avskrivninger 01.01.2021	1 190 557 135	0	1 190 557 135
Ordinære avskrivninger i 2021	89 938 202	0	89 938 202
Akkumulerte avskrivninger avgang i 2021 (-)	-6 832 102	0	-6 832 102
<b>Balanseført verdi 31.12.2021</b>	<b>430 419 417</b>	<b>32 614 218</b>	<b>463 033 635</b>
Avskrivningssatser (levetider)	5-10 år / lineært	5-10 år / lineært	

Immaterielle eiendeler under utførelse er primært knyttet til pensjonsprogrammet Pro25.

Egenutviklet pensjonssystem Puma utgjør 277 millioner kroner, egenutviklet premiesystem

Panda utgjør 88 millioner kroner, og Medlems- og arbeidsgiverportal utgjør 55 millioner kroner

per 31.12.2021.

**NOTE 4 | Varige driftsmidler**

	IT utstyr	Inventar	Sum
Anskaffelseskost 01.01.2021	29 982 247	12 791 539	42 773 786
Tilgang i 2021	5 675 587	-	5 675 587
Avgang anskaffelseskost i 2021 (-)	-3 835 486	-	-3 835 486
<b>Anskaffelseskost 31.12.2021</b>	<b>31 822 347</b>	<b>12 791 539</b>	<b>44 613 886</b>
Akkumulerte avskrivninger 01.01.2021	17 684 825	5 982 047	23 666 872
Ordinære avskrivninger i 2021	5 292 625	1 348 601	6 641 226
Akkumulerte avskrivninger avgang i 2021 (-)	-3 835 486	-	-3 835 486
<b>Balanseført verdi 31.12.2021</b>	<b>12 680 383</b>	<b>5 460 892</b>	<b>18 141 275</b>
Avskrivningssatser (levetider)	3-5 år lineært	5-10 år lineært	

**NOTE 5 | Andre driftskostnader**

	2021	2020
Kjøp av tjenester fra eksterne <sup>1)</sup>	149 234 242	172 959 017
Kjøp av tjenester fra eksterne - balanseført <sup>1)</sup>	-62 713 491	-79 062 412
Drift og vedlikehold av programvare, inventar o.l. <sup>2)</sup>	29 272 947	33 055 982
Annen driftskostnad - balanseført	-719 360	-993 419
Innleie av vikarer <sup>3)</sup>	5 978 390	6 866 751
Husleie, drift og vedlikehold av lokaler <sup>4)</sup>	38 917 915	39 623 954
Kurs, konferanser, reiser og diett	4 416 894	4 232 317
Telefoni, datakommunikasjon og porto <sup>5)</sup>	4 160 163	4 078 351
Leie av kontorutstyr, mindre utstyrsanskaffelser og andre kostnader <sup>5)</sup>	8 018 494	6 126 972
Betalingsformidling inkl. NAV	5 160 151	5 232 803
<b>Sum andre driftskostnader</b>	<b>181 726 345</b>	<b>192 120 316</b>

- 1) Redusert investeringsaktivitet har medført lavere konsulentkjøp og lavere aktiveringer i forhold til 2020. Oppsigelse av eksternt forvaltet premiesystem ga i tillegg reduserte kostnader. Av eksterne tjenester samlet er 85 prosent relatert til IT-utvikling og IT-forvaltning. Resterende gjelder saksbehandling/ betalingstjenester (NAV), internrevisjon, legehonorarer, kommunikasjonsrådgivning og lignende.
- 2) Lavere forbruk skyldes oppsigelse av eksternt forvaltet premiesystem.
- 3) Bistand til håndtering av henvendelser til kundesenteret er redusert sammenlignet med 2020, som følge av færre henvendelser til kundesenteret.
- 4) Kostnader til drift av lokaler er på et lavere nivå som følge av pandemien.
- 5) Kostnader som telefoni, kontorutstyr med videre, er økt som følge av hjemmekontorsituasjonen. Vi har videre avsatt 700 000 kroner for overtredelsesgebyr fra Datatilsynet, se for øvrig note 14.

Oversikt over årlige leiebeløp i henhold til operasjonelle leieavtaler *	Varighet mellom ett og fem år	Varighet over fem år	Sum
Husleieavtaler		32 183 773	32 183 773
Felleskostnader til gårdeier		3 765 377	3 765 377
Øvrige leieavtaler (vedlikeholdsavtaler IT/programvare)	18 264 160		18 264 160
<b>Sum leieavtaler</b>	<b>18 264 160</b>	<b>35 949 150</b>	<b>54 213 310</b>

\* Kun vesentlige leieavtaler er spesifisert.

**NOTE 6 | Finansinntekter og finanskostnader**

	2021	2020
<b>Finansinntekter</b>		
Renteinntekt (mellomværende med statskassen)	52 735	1 095 375
Valutagevinst (agio)	50 371	51 374
Annen finansinntekt	4 713	4 980
<b>Sum finansinntekter</b>	<b>107 818</b>	<b>1 151 729</b>
<b>Finanskostnader</b>		
Rentekostnad (mellomværende med statskassen)	8 046	44 046
Valutatap (disagio)	18 963	9 884
Annen finanskostnad	257	9 929
<b>Sum finanskostnader</b>	<b>27 266</b>	<b>63 860</b>

Mellomværende (avregnet) med statskassen fungerer som virksomhetens "kassekreditt".

Statens pensjonskasse kan finansiere deler av investeringer i driftsmidler ved lån fra statskassen. Lånet omtales som "Statens rentebærende kapital" og klassifiseres under Statens kapital i balansen. Per 31.12.2021 har Statens pensjonskasse ikke lån fra statskassen.

Finansinntektene for 2021 ble redusert som følge av nedgang i rentenivået sammenlignet med 2020. Renten på mellomværende med statskassen var negativ andre halvår 2020 og første halvår 2021. Dette er presentert som rentekostnad.

**NOTE 7 | Virksomhetskapskapital**

	31.12.2021	31.12.2020
Virksomhetskapskapital per 01.01.	526 232 851	542 176 325
Nedbetaling på statens rentebærende kapital utover rest lånesaldo <sup>1)</sup>	-25 135 315	-43 069 558
Årets avsetning til egenfinansierte investeringer	60 000 000	67 000 000
Trekk fra (-)/ avsetning til virksomhetskapskapital	-3 292 805	5 811 391
Til/fra reguleringsfond	8 420 291	-45 685 307
<b>Virksomhetskapskapital per 31.12.</b>	<b>566 225 023</b>	<b>526 232 851</b>

- 1) Ifølge budsjettveilederen for staten skal avskrivninger på driftsmidler benyttes som nedbetaling på statens rentebærende kapital (lånefinansierte investeringer). Ved inngangen til 2021 var det ingen restsaldo på statens rentebærende kapital. Avskrivningene i 2021 overstiger nytt låneopptak i 2021 med 25 135 315 kroner. Etter avklaring med Direktoratet for forvaltning og økonomistyring er dette ført mot virksomhetskapskapitalen i 2021.

**NOTE 7A | Sammenheng mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen (bruttobudsjetterte virksomheter)**

<b>A) Avregnet med statskassen</b>	<b>31.12.2021</b>	<b>31.12.2020</b>	<b>Endring</b>
<b>Immaterielle eiendeler, varige driftsmidler og finansiering av disse</b>			
Immaterielle eiendeler	463 033 635	427 203 311	35 830 325
Varige driftsmidler	18 141 275	19 106 914	-965 639
<b>Sum</b>	<b>481 174 910</b>	<b>446 310 225</b>	<b>34 864 685</b>
<b>Finansielle anleggsmidler</b>			
Rentebærende utlån	38 255 388 414	39 609 518 952	-1 354 130 537
Bundne fondsmidler inntestående i Norges Bank	42 157 821	40 870 451	1 287 370
<b>Sum</b>	<b>38 297 546 235</b>	<b>39 650 389 403</b>	<b>-1 352 843 167</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Kundefordringer	5 598 411	5 134 775	463 636
Andre fordringer	19 389 037	16 397 364	2 991 674
<b>Sum</b>	<b>24 987 448</b>	<b>21 532 139</b>	<b>3 455 309</b>
<b>Statens kapital</b>			
Opptjent virksomhetskapital	-430 137 978	-398 566 097	-31 571 880
Reguleringsfond	-136 087 045	-127 666 754	-8 420 291
Fondsmidler	-244 900 000	-244 900 000	-
Lånemellomværende med staten	-38 052 646 235	-39 405 489 403	1 352 843 167
<b>Sum</b>	<b>-38 863 771 258</b>	<b>-40 176 622 253</b>	<b>1 312 850 996</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld	-18 583 325	-20 399 615	1 816 290
Skyldig skattetrekk	-12 814 725	-11 168 708	-1 646 017
Skyldige offentlige avgifter	-6 819 417	-6 704 892	-114 525
Avsatte feriepenger	-29 549 130	-28 107 851	-1 441 279
Annen kortsiktig gjeld	-23 687 795	-23 065 104	-622 691
<b>Sum</b>	<b>-91 454 391</b>	<b>-89 446 170</b>	<b>-2 008 221</b>
<b>Avregnet med statskassen<sup>1)</sup></b>	<b>-151 517 055</b>	<b>-147 836 657</b>	<b>-3 680 398</b>

Finansieringen av nettosummen av omløpsmidler og kortsiktig gjeld fremgår som hovedregel av regnskapslinjen "Avregnet med statskassen".

Oppstillingen inneholder også balanseposter fra forsikringsregnskapet som gjelder låneordningen (Finansielle anleggsmidler, samt Fondsmidler lån og Lånemellomværende med staten). Disse postene balanserer og påvirker dermed ikke sum avregnet med statskassen.

I regnskapet for 2021 er postene knyttet til låneordningen basert på bokførte beholdninger, mens de i 2020 var rapportert basert på kontante transaksjoner. Sammenligningstallene for 2020 er omarbeidet tilsvarende som for 2021.

**Avstemming av endring i avregnet med statskassen (kongruensavvik)**

Konsernkonto utbetaling	-578 368 658
Konsernkonto innbetaling	666 357 916
Netto trekk konsernkonto	87 989 258

Innbetalinger og utbetalinger som ikke inngår i virksomhetens drift (er gjennomstrømningsposter)

- Innbetaling innkrevingsvirksomhet og andre overføringer	-
+ Utbetaling tilskuddsforvaltning og andre overføringer	-

Bokføringer som ikke går over bankkonto, men direkte mot avregning med statskassen

+ Inntektsført fra bevilgning (artskonto 199)	-
- Gruppeliv/arbeidsgiveravgift (artskonto 198)	-42 218 234
+ Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift (artskonto 198)	-

Andre avstemmingsposter (spesifiseres)

+ Endring i Opptjent virksomhetskapital og Reguleringsfond	39 992 172
+ renter av mellomværende med statskassen (artskonto 197, kap. 560381)	44 689
Forskjell mellom resultatført og netto trekk på konsernkonto	85 807 885
Resultat av periodens aktiviteter før avregning med statskassen	-82 127 487

**Sum endring i avregnet med statskassen<sup>2)</sup>** **3 680 398**

1) Avregnet med statskassen i oppstillingen gjelder kapittel 2470.

2) Sum endring i avregnet med statskassen skal stemme med endringskolonnen.

**NOTE 7B | Sammenheng mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen (bruttobudsjetterte virksomheter)**

B) Forskjellen mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen	31.12.2021	31.12.2021	Forskjell
	Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	
<b>Immaterielle eiendeler, varige driftsmidler og finansiering av disse</b>			
Immaterielle eiendeler	463 033 635	-	463 033 635
Varige driftsmidler	18 141 275	-	18 141 275
<b>Sum</b>	<b>481 174 910</b>	<b>-</b>	<b>481 174 910</b>
<b>Finansielle anleggsmidler</b>			
Rentebærende utlån	38 255 388 414	-	38 255 388 414
Bundne fondsmidler inntestående i Norges Bank	42 157 821	-	42 157 821
<b>Sum</b>	<b>38 297 546 235</b>	<b>-</b>	<b>38 297 546 235</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Kundefordringer	5 598 411	-	5 598 411
Andre fordringer	19 389 037	3 947	19 385 090
<b>Sum</b>	<b>24 987 448</b>	<b>3 947</b>	<b>24 983 501</b>
<b>Statens kapital</b>			
Opptjent virksomhetskapskapital	-430 137 978	-	-430 137 978
Reguleringsfond	-136 087 045	-136 087 045	-
Lånemellomværende med staten	-38 052 646 235	-	-38 052 646 235
Fondsmidler	-244 900 000	-	-244 900 000
<b>Sum</b>	<b>-38 863 771 258</b>	<b>-136 087 045</b>	<b>-38 727 684 213</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld	-18 583 325	-	-18 583 325
Skyldig skattetrekk	-12 814 725	-12 814 725	-
Skyldige offentlige avgifter	-6 819 417	-2 601 541	-4 217 876
Avsatte feriepenger	-29 549 130	-	-29 549 130
Annen kortsiktig gjeld	-23 687 795	-17 692	-23 670 103
<b>Sum</b>	<b>-91 454 391</b>	<b>-15 433 958</b>	<b>-76 020 433</b>
<b>Sum</b>	<b>-151 517 055</b>	<b>-151 517 055</b>	<b>-</b>

Mellomværende med statskassen består av kortsiktige fordringer og gjeld som etter økonomiregelverket er rapportert til statsregnskapet (S-rapport). Avregnet med statskassen viser finansieringen av virksomhetens netto omløpsmidler.

Netto omløpsmidler består av kortsiktige eiendeler som beholdninger og kundefordringer, redusert for kortsiktig gjeld som leverandørgjeld og skyldige skatter og avgifter. Dersom virksomheten har finansielle anleggsmidler eller langsiktige forpliktelser, inngår disse i beregningen av avregnet med statskassen.

**NOTE 7B forts. | Sammenheng mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen (bruttobudsjetterte virksomheter)**

For gjennomstrømningspostene vil det være følgende sammenheng mellom avregnet med statskassen og mellomværende (regnskapsfører 715510)

B) Forskjellen mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen	31.12.2021 Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2021 Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
<b>Finansielle anleggsmidler</b>			
Rentebærende utlån	38 255 388 414	-	38 255 388 414
Bundne fondsmidler inntående i Norges Bank	42 157 821	-	42 157 821
<b>Sum</b>	<b>38 297 546 235</b>	<b>-</b>	<b>38 297 546 235</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Kundefordringer <sup>1)</sup>	1 834 595 243	707 207 360	1 127 387 883
Andre fordringer	78 473	3 571 109	- 3 492 636
<b>Sum</b>	<b>1 834 673 716</b>	<b>710 778 469</b>	<b>1 123 895 247</b>
<b>Staten kapital</b>			
Fondsmidler	-244 900 000	-	-244 900 000
Lånemellomværende med staten	-38 052 646 235	-	-38 052 646 235
<b>Sum</b>	<b>-38 297 546 235</b>	<b>-</b>	<b>-38 297 546 235</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld	-1 218 644	-	-1 218 644
Skyldig skattetrekk	-78 327	-78 327	-
Annen kortsiktig gjeld	-20 342	-54 694	34 351
Mellomværende NAV	-6 065 920	-6 065 920	-
<b>Sum</b>	<b>-7 383 233</b>	<b>-6 198 940</b>	<b>-1 184 293</b>
<b>Sum</b>	<b>1 827 290 484</b>	<b>704 579 529</b>	<b>1 122 710 955</b>

1) For de fleste kundene forfaller den siste terminen for pensjonspremie til betaling året etter. Premien for 6. termin 2021 for statlige virksomheter er imidlertid inntektsført med 707 millioner kroner før innbetaling. Unntaket fra kontantprinsippet er basert på retningslinjer gitt fra Finansdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet



**NOTE 8 | Boliglånsordningen i SPK**

SPK administrerer statens boliglånsordning for ansatte (HTA \$5.1) og låneordningen for ansatte i tidligere NSB-systemet og Jernbaneverket. De fleste av SPKs medlemmer kan søke om boliglån i SPK. Ved utgangen av 2021 utgjorde samlet utlån 38,3 milliarder kroner, sammenlignet med 39,6 milliarder kroner ved utgangen av 2020. Antall utlån falt gjennom 2021 som følge av at lånebetingelsene i SPK var mindre gunstige sammenlignet med markedet ellers.

Utlånene er delvis finansiert med SPKs fond på 244,9 millioner kroner. Fondet er inkludert Jernbanens pensjonskassefond på 48,7 millioner. Resterende finansieres ved lånemellomværende med staten. Den delen av SPKs fond som ikke er lånt ut er innestående på konto i Norges Bank.

Innbetalte og opptjente renter falt i 2021 i hovedsak som følge av lavere rentenivå. Økte gebyrinntekter i 2021 skyldes økning i termingebyret fra 2020 til 2021. Statsbanker har unntak fra kontantprinsippet. Unntaket er lagt til grunn ved presentasjon av utlån i balansen, noe som er en endring av prinsipp i 2021. Utlån har tidligere vært basert på kontante bevegelser.

Sammenligningstall for 2020 er omarbeidet som følge av prinsippendringen. Det innebærer at SPKs fond på 244,9 millioner kroner er innarbeidet under lånemellomværende med staten og at bundne fondsmidler er innarbeidet med 40,9 millioner kroner under finansielle anleggsmidler. Videre er lånemellomværende med staten redusert med 0,8 millioner kroner og rentebærende utlån er økt med 203,2 millioner kroner.

<b>Boliglånsordningen i SPK</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Inntekter</b>		
Renteinntekter lån	548 510 608	943 405 904
Gebyrer lån	30 697 347	27 040 574
<b>Sum inntekter boliglånsordningen</b>	<b>579 207 955</b>	<b>970 446 477</b>
<b>Utgifter</b>		
Tap på utlån /innbetalt tidligere avskrevet tap	-71 497	-85 882
Administrasjonskostnader	34 926 860	31 688 693
<b>Sum utgifter boliglånsordningen</b>	<b>34 855 363</b>	<b>31 602 811</b>
<b>Resultat boliglånsordningen i SPK</b>	<b>544 352 592</b>	<b>938 843 666</b>

**NOTE 9 | Premieinnbetalinger og øvrige inntekter knyttet til pensjon****Premieinnbetalinger**

Samlet pensjonspremie samt yrkesskade- og gruppelivspremie utgjør 21,5 milliarder kroner for 2021, sammenlignet med 24,4 milliarder kroner i 2020. Årsaken til nedgangen på 2,9 milliarder kroner er redusert pensjonspremie. Nedgangen skyldes i hovedsak at forventet lønnsvekst som ble lagt til grunn for faktureringen av terminpremiene var lavere i 2021 enn i 2020. I tillegg har overgang til nytt regelverk for offentlig pensjon og variasjon i uttak av AFP bidratt til redusert premie i 2021. I motsatt retning trekker inntektsføring i 2021 av premien for 6. termin 2021 for statlige virksomheter. Inntektsføring før forfall i 2022 (unntak fra kontantprinsippet) er basert på retningslinjer gitt fra Finansdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Dette innebærer at det er inntektsført 7 premietermener for statlige virksomheter i 2021, sammenlignet med 6 terminer i 2020.

Yrkesskade- og gruppelivspremiene faktureres og innbetales årlig.

	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Pensjonspremie inkl. AFP-premie og medlemsinnskudd	21 330 824 887	24 250 810 679
Yrkesskadepremie	78 646 135	100 055 495
Gruppelivspremie	104 039 759	99 695 787
<b>Sum premieinntekter</b>	<b>21 513 510 781</b>	<b>24 450 561 961</b>

**Øvrige inntekter**

For virksomheter som melder seg ut av Statens pensjonskasse beregnes et sluttoppgjør som viser kundens over- eller underfinansiering på utmeldingstidspunktet. I 2021 er det innbetalt 31,4 millioner kroner inklusive renter i sluttoppgjør fra utmeldte kunder. I 2020 utgjorde sum innbetalt sluttoppgjør fra utmeldte kunder 27,8 millioner kroner.

Forsinkelsesrenter, purregebyrer med mer utgjorde 2,6 millioner kroner i 2021 mens det i 2020 var 6,2 millioner kroner.

	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Innbetalt sluttoppgjør utmeldte kunder	27 681 003	27 754 282
Mottatte renter sluttoppgjør	3 684 547	58 860
Forsinkelsesrenter, purregebyrer med mer.	2 611 271	6 154 251
<b>Sum øvrige inntekter</b>	<b>33 976 821</b>	<b>33 967 393</b>

**NOTE 10 | Pensjons- og forsikringsutbetalinger****Pensjoner**

Utbetalte pensjoner utgjør 31,2 milliarder kroner i 2021, sammenlignet med 29,6 milliarder kroner i 2020. Økningen skjer primært som følge av økning i grunnbeløpet i folketrygden og økning i antall pensjonister. Utbetalingene inkluderer pensjoner som er utbetalt for Pensjonsordningen for stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer, som er blant ordningene som administreres av SPK. Utbetalingene inkluderer videre renter ved for sent utbetalt pensjon, som utgjør 3,5 millioner kroner i 2021 sammenlignet med 7,6 millioner kroner i 2020. I henhold til overføringsavtalen mottar SPK refusjon av pensjoner som er utbetalt på vegne av andre pensjonsleverandører. I 2021 utgjorde disse refusjonene 758 millioner kroner.

Det er i 2021 avskrevet 28,8 millioner kroner i forbindelse med for mye utbetalt pensjon, fordelt på 5 230 pensjonssaker. Tilsvarende utgjorde avskrivninger av for mye utbetalte pensjoner 31,3 millioner kroner i 2020. Renter ved for sent utbetalte refusjonspensjoner utgjorde 0,7 millioner kroner i 2021 sammenlignet med 0,1 millioner kroner i 2020.

**Personskade- og grupplivserstatninger**

Utbetalte yrkesskadeerstatninger utgjør netto 77,7 millioner kroner i 2021, sammenlignet med 60,9 millioner kroner i 2020. Beløpet inkluderer refusjon til folketrygden på 120 prosent av foregående års utbetalinger av erstatninger i henhold til lov om yrkesskadeborsikring. Dette utgjør 31 millioner kroner i 2021. Utbetalte yrkesskadeerstatninger varierer fra år til år avhengig av blant annet når skaden blir meldt SPK, skadelidtes behandlingsbehov, skadelidtes alder, skadeomfang og endringer i rettstilstanden.

Utbetalte grupplivserstatninger utgjør 198 millioner kroner i 2021, sammenlignet med 173 millioner kroner i 2020. Utbetalte erstatninger det enkelte år avhenger både av antall saker (innmeldte dødsfall som gir rett til erstatningsutbetaling) og erstatningsbeløpet i de enkelte sakene. Erstatningsbeløpet avhenger blant annet av antall barn under 25 år.

Forsvarsdepartementet har gitt SPK fullmakt til å behandle og utbetale erstatninger på vegne av dem. Dette gjelder erstatninger knyttet til skadetilfeller i utenlandsoppdrag, engangs-erstatninger knyttet til dødsfall og invaliditet ved avtjening av verneplikten samt utbetalinger i forbindelse med bilskadeordningen i staten. Samlet er det utbetalt 84,7 millioner kroner knyttet til disse belastningsfullmaktene i 2021. Tilsvarende beløp for 2020 utgjorde 54,7 millioner kroner. Økningen i utbetalt beløp i 2021 skyldes i stor grad en økning i antall saker, samt flere saker med høyere uføregrad enn i 2020.

**Øvrige utgifter**

Det er i 2021 utgiftsført 553 millioner kroner for kjøp av tjenester i forbindelse med administrasjon av forsikringsordningene, sammenlignet med 545 millioner kroner i 2020. Økningen i 2021 skyldes i hovedsak at det har vært behandlet flere saker enn i 2020.

I 2021 fikk SPK refusjon på netto 0,1 millioner kroner i vartpenger og arbeidsgiveravgift sammenlignet med refusjon på 0,2 millioner i 2020. Vartpenger er en økonomisk støtteordning for ansatte som blir overtallige og oppsagte fra ikke-statlige virksomheter med medlemskap i Statens pensjonskasse. Vartpengeordningen i SPK fases ut med virkning fra 1. mars 2016.

Regnskapet er i 2021 belastet med 11 millioner kroner i beregnet arbeidsgiveravgift til folketrygden av beregnet arbeidsgiverandel og medlemsandel for virksomheter som ikke er pålagt å betale arbeidsgiverandel og medlemsandel direkte til Statens pensjonskasse. Beløpet utgjør en teknisk beregning av arbeidsgiveravgiften. Til sammenligning viser tilsvarende tall for 2020 en beregnet arbeidsgiveravgift på 25 millioner kroner. Reduksjonen skyldes at flere virksomheter betaler premie til SPK i 2021.

	2021	2020
<b>Utgifter</b>		
Alderspensjoner	18 045 038 476	16 859 933 799
Særalderspensjon	3 112 238 168	2 874 683 777
Uførepensjon	2 234 338 469	2 259 636 373
Ektefellepensjon	4 019 806 255	3 880 569 103
Barnepensjon	119 525 090	115 533 763
Avtalefestet pensjon (AFP)	3 702 049 147	3 567 389 793
<b>Sum utbetalte pensjoner inkl. renter ved for sen utbetaling</b>	<b>31 232 995 605</b>	<b>29 557 746 608</b>
Mottatt refusjon utbetalte pensjoner for andre ordninger (-)	-758 410 318	-710 464 505
Avskrivning utbetalte pensjoner	28 766 832	31 294 461
Renter ved for sent utbetalte refusjonspensjoner	650 465	65 595
Utbetalte yrkesskadeerstatninger (inkl. avgift NAV og div. honorarer)	86 734 847	79 109 331
Mottatt refusjon fra arbeidsgiver for utbetalte yrkesskadeerstatninger (-)	-9 072 543	-18 219 914
Utbetalte grupplivserstatninger	198 048 317	173 459 078
Utbetalte personskadeerstatninger på vegne av Forsvaret og Justisdepartementet (inkl. div. honorarer)	84 654 858	54 691 164
<b>Sum utbetalte pensjoner og erstatninger</b>	<b>30 864 368 062</b>	<b>29 167 681 818</b>
Administrasjonskostnader	552 863 403	544 855 699
Utbetalte vartpenger og arbeidsgiveravgift	1 827 130	1 677 611
Refusjon vartpenger fra arbeidsgiver (-)	-1 878 902	-1 913 146
Beregnet arbeidsgiveravgift til folketrygden	11 000 000	25 000 000
<b>Sum øvrige utgifter</b>	<b>563 811 630</b>	<b>569 620 164</b>

## NOTE 10 forts. | Pensjonsutbetalinger

Pensjonsprodukt	Kjønn	Pensjoner etter lov om SPK			Storting og regjering	Øvrige ordninger	Sum	POA	Totalt inkl. POA
		Stat	Kommune/ fylkeskommune	Andre					
<b>Alderpensjon</b>	<b>Totalt</b>	<b>8 943 310 959</b>	<b>6 295 601 440</b>	<b>2 694 167 306</b>	<b>58 714 218</b>	<b>53 244 553</b>	<b>18 045 038 476</b>	<b>216 438 450</b>	<b>18 261 476 926</b>
	Menn	5 322 904 718	2 656 947 218	1 612 452 577	34 558 552	19 723 030	9 646 586 095	34 924 255	9 681 510 350
	Kvinner	3 620 406 241	3 638 654 222	1 081 714 729	24 155 666	33 521 523	8 398 452 381	181 514 195	8 579 966 576
<b>Avtalefestet pensjon</b>	<b>Totalt</b>	<b>1 328 722 436</b>	<b>1 811 215 003</b>	<b>556 293 323</b>	-	<b>5 818 385</b>	<b>3 702 049 147</b>	<b>83 803 037</b>	<b>3 785 852 184</b>
	Menn	573 909 932	573 642 346	320 538 932	-	1 095 117	1 469 186 327	7 557 263	1 476 743 590
	Kvinner	754 812 504	1 237 572 657	235 754 391	-	4 723 268	2 232 862 820	76 245 774	2 309 108 594
<b>Barnepensjon</b>	<b>Totalt</b>	<b>61 145 895</b>	<b>35 126 101</b>	<b>22 645 384</b>	<b>282 258</b>	<b>325 452</b>	<b>119 525 090</b>	<b>1 627 495</b>	<b>121 152 585</b>
	Menn	29 704 065	18 088 877	11 400 058	282 258	234 308	59 709 566	896 451	60 606 017
	Kvinner	31 441 830	17 037 224	11 245 326	-	91 144	59 815 524	731 044	60 546 568
<b>Etterlattepensjon</b>	<b>Totalt</b>	<b>2 713 052 726</b>	<b>938 703 210</b>	<b>345 209 506</b>	<b>14 910 623</b>	<b>7 930 190</b>	<b>4 019 806 255</b>	<b>20 426 595</b>	<b>4 040 232 850</b>
	Menn	186 275 927	180 816 489	49 231 019	1 607 616	444 310	418 375 361	9 638 117	428 013 478
	Kvinner	2 526 776 799	757 886 721	295 978 487	13 303 007	7 485 880	3 601 430 894	10 788 478	3 612 219 372
<b>Særalder</b>	<b>Totalt</b>	<b>2 376 072 385</b>	<b>107 886 996</b>	<b>584 656 148</b>	<b>10 448 542</b>	<b>33 174 097</b>	<b>3 112 238 168</b>	<b>1 762 742</b>	<b>3 114 000 910</b>
	Menn	2 102 580 443	52 515 253	459 801 019	7 741 592	14 774 382	2 637 412 689	217 539	2 637 630 228
	Kvinner	273 491 942	55 371 743	124 855 129	2 706 950	18 399 715	474 825 479	1 545 203	476 370 682
<b>Uførepensjon</b>	<b>Totalt</b>	<b>873 737 391</b>	<b>912 264 145</b>	<b>445 587 827</b>	<b>420 208</b>	<b>2 328 898</b>	<b>2 234 338 469</b>	<b>69 271 315</b>	<b>2 303 609 784</b>
	Menn	242 657 512	166 903 586	166 795 882	288 972	560 204	577 206 156	3 171 553	580 377 709
	Kvinner	631 079 879	745 360 559	278 791 945	131 236	1 768 694	1 657 132 313	66 099 762	1 723 232 075
<b>Sum utbetalte pensjoner</b>	<b>Totalt</b>	<b>16 296 041 792</b>	<b>10 100 796 895</b>	<b>4 648 559 494</b>	<b>84 775 849</b>	<b>102 821 575</b>	<b>31 232 995 605</b>	<b>393 329 634</b>	<b>31 626 325 239</b>
	<b>Menn</b>	<b>8 458 032 597</b>	<b>3 648 913 769</b>	<b>2 620 219 487</b>	<b>44 478 990</b>	<b>36 831 351</b>	<b>14 808 476 194</b>	<b>56 405 178</b>	<b>14 864 881 372</b>
	<b>Kvinner</b>	<b>7 838 009 195</b>	<b>6 451 883 126</b>	<b>2 028 340 007</b>	<b>40 296 859</b>	<b>65 990 224</b>	<b>16 424 519 411</b>	<b>336 924 456</b>	<b>16 761 443 867</b>
<b>Pensjonspremie</b>		<b>12 518 919 293</b>	<b>4 287 712 585</b>	<b>4 392 806 054</b>		<b>131 386 955</b>	<b>21 330 824 887</b>	<b>812 640 221</b>	<b>22 143 465 108</b>
<b>Premiereserve</b>							<b>600 900 000 000</b>	<b>9 100 000 000</b>	<b>610 000 000 000</b>

**NOTE 11 | Kundefordringer**

	31.12.2021	31.12.2020
Øvrige kundefordringer <sup>1)</sup>	3 512 127	2 023 041
Fordringer mot NAV (Sykepenges og øvrige refusjoner) <sup>2)</sup>	1 021 284	1 131 734
Fordringer mot forsikringsordningene <sup>3)</sup>	1 065 000	1 980 000
<b>Sum kundefordringer</b>	<b>5 598 411</b>	<b>5 134 775</b>

1) Gjelder i hovedsak fakturering av kurs. I tillegg gjelder fordringene fakturering for pensjonsberegninger for kunder, administrasjon av Stortingets pensjonsordning samt fakturering for manglende innrapportering av pensjonsgrunnlag.

2) Påløpte fordringer mot NAV er overvurdert i størrelsesorden 200 000 kroner, som følge av systemmessig for høyt beregnede refusjoner. Det er gjort en avsetning for dette i resultatet og under kortsiktig gjeld.

3) Gjelder fakturering av stykkpriser fra SPK forvaltning til SPK forsikring.

Det er ikke forventet vesentlige tap på fordringer ved utgangen av året.

**NOTE 12 | Andre kortsiktige fordringer**

	31.12.2021	31.12.2020
Personallån og andre fordringer på ansatte	3 947	103 404
Forskuddsbetalte kostnader <sup>1)</sup>	19 385 090	16 293 960
<b>Sum andre kortsiktige fordringer</b>	<b>19 389 037</b>	<b>16 397 364</b>

1) Gjelder i hovedsak programvarelisenser og husleie.

**NOTE 13 | Leverandørgjeld**

	31.12.2021	31.12.2020
Leverandørgjeld til forsikringsordningene	2 100	6 485 603
Øvrig leverandørgjeld <sup>1)</sup>	18 581 225	13 914 012
<b>Sum leverandørgjeld</b>	<b>18 583 325</b>	<b>20 399 615</b>

1) Gjelder hovedsakelig leverandørgjeld i forbindelse med betalingsformidling fra NAV, husleie, konsulent- og lisenskostnader.

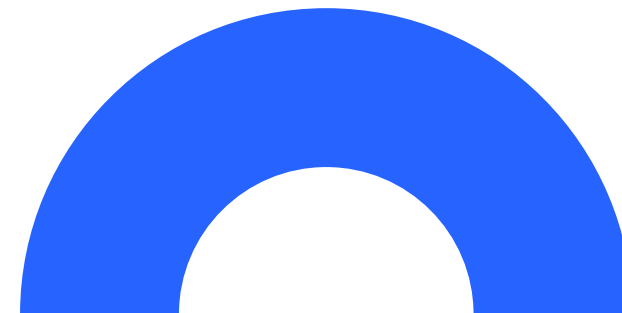
**NOTE 14 | Annen kortsiktig gjeld**

	31.12.2021	31.12.2020
Skyldige feriedager og fleksitid	10 100 844	9 402 589
Påløpte kostnader <sup>1)</sup>	12 886 951	13 662 515
Avsetning for usikre forpliktelser <sup>2)</sup>	700 000	-
<b>Sum annen kortsiktig gjeld</b>	<b>23 687 795</b>	<b>23 065 104</b>

1) Gjelder hovedsakelig påløpte kostnader som betalingsformidling fra NAV, konsulent- og lisenskostnader.

2) Overtredelsesgebyr fra Datatilsynet på bakgrunn av mulig brudd på personvernbestemmelsene i årene 2016-2018. SPK har klaget på vedtaket og saken er under behandling. Den usikre forpliktelsen er vurdert å ha sannsynlighetsovervekt (verdien utgjør 70 prosent av det foreliggende gebyret på 1 000 000 kroner).

# Årsregnskap for Jernbanens pensjonskassefond



**Jernbanens Pensjonskassefond yter lån til ansatte i tidligere NSB BA og tidligere Jernbaneverket, samt disse virksomheters datterselskaper, som har eller har hatt medlemskap i Statens pensjonskasse. Fondet har en fast kapital på 48,7 millioner kroner. Renteinntekter fratrukket administrasjonskostnader tilføres statskassen. Kapitalen eies av Statens pensjonskasse.**

Det ytes lån til kjøp av bolig, påbygging/ombygging av bolig, skifteoppgjør samt refinansiering av lån med sikkerhet i den bolig som søkes belånt.

Låneordningen forvaltes av et styre. Administrasjon og forretningsførsel av lånevirksomheten er lagt til Statens pensjonskasse.

I 2021 ble samlet utlån redusert med 1,3 millioner kroner. Av samlet kapital på 48,7 millioner kroner var 6,5 millioner kroner utlånt ved utgangen av 2021. Renteinntekter fratrukket administrasjonskostnader tilføres statskassen og utgjør 0,1 millioner kroner i 2021.

Årsregnskapet for Jernbanens Pensjonskassefond er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra overordnet departement, og gir etter min vurdering et rettviseende bilde av fondets økonomiske status.

Jernbanens Pensjonskassefond revideres som statlig fond av Riksrevisjonen.



**Tomas Berg**  
administrerende direktør

## Oppstilling av bevilgningsrapporteringen, 31.12.2021

Beholdninger rapportert i likvidrapport	Regnskap 2021
Inngående saldo på bundne fondsmidler innestående i Norges Bank	41 085 345
Endringer i perioden	1 080 915
<b>Utgående saldo på bundne fondsmidler innestående i Norges Bank</b>	<b>42 166 260</b>

### Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet, 31.12.

Konto	Kontonavn	2021	2020	Endring
640601	Ordinære fond (eiendeler)	42 166 260	41 085 345	1 080 915
810601	Beholdninger på konto(er) i Norges Bank	-42 166 260	-41 085 345	-1 080 915

### Note A | Forklaring av samlet tildeling

Det er ikke ført tildeling eller tilskudd til fondet i 2021.

Det er ikke registrert noe tap knyttet til utlån for ansatte og pensjonister i Jernbanens Pensjonskassefond for 2021. Eventuelle tap ville vært dekket innenfor statens garantiansvar.

Jernbanens Pensjonskassefonds tall inngår i virksomhetsregnskapet til SPK.

## Regnskapsprinsipper

Årsregnskap for statlige fond er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten ("bestemmelsene"). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.6 og Finansdepartementets rundskriv R-115 av 17 desember 2019, punkt 8.

Jernbanens Pensjonskassefond ble ved lov av 8. juni 1973 nr. 54 overtatt av Statens pensjonskasse. Et statlig fond er en formuesmasse (kapital) som regnskapsmessig er adskilt fra statens øvrige midler, og der anvendelsen er bundet til et nærmere fastsatt formål med varighet utover ett budsjettår. Fond har en forenklet rapportering til statsregnskapet. Betalingsformidling skal skje gjennom statens konsernkontoordning og likvidene skal oppbevares på oppgjørskonto i Norges Bank. Beholdninger på oppgjørskonto overføres til nytt år.

## Bevilgningsrapporteringen

Øvre del av oppstillingen viser hva som er rapportert i likvidrapporten til statsregnskapet. Likvidrapporten viser fondets saldo og likvidbevegelser på fondets oppgjørskonto i Norges Bank. Alle finansielle eiendeler og forpliktelser som fondet er oppført med i statens kapitalregnskap, vises i oppstillingens nedre del.

Det er utarbeidet en egen prinsippnote til fondsregnskapet.

## Resultatregnskap

	Note	2021	2020
<b>Inntekter</b>			
Renteinntekter utlån		106 469	208 132
Inntekter gebyrer		13 225	14 220
Renteinntekter bank	5	10 477	222 917
<b>Sum inntekter</b>		<b>130 171</b>	<b>445 269</b>
<b>Utgifter</b>			
Administrasjonsutgifter	4	50 350	60 786
Renteutgift bank	5	2 038	8 023
<b>Sum utgifter</b>		<b>52 389</b>	<b>68 809</b>
<b>Årets resultat</b>		<b>77 783</b>	<b>376 460</b>
<b>Disponering av årets resultat</b>			
Tilført statskassen		77 783	376 460
<b>Sum disponering</b>		<b>77 783</b>	<b>376 460</b>

## Balanse

	Note	31.12.2021	31.12.2020
<b>EIENDELER</b>			
Utlån	2	6 542 179	7 829 549
Bundne fondsmidler inntestående i Norges Bank	3	42 166 260	41 085 345
<b>Sum eiendeler</b>		<b>48 708 439</b>	<b>48 914 894</b>
<b>FONDSKAPITAL OG GJELD</b>			
Kortsiktig gjeld	5	8 439	214 894
Fondskapital		48 700 000	48 700 000
<b>Sum Egenkapital</b>		<b>48 708 439</b>	<b>48 914 894</b>

### Note 1 | Prinsippnote

Fondsregnskapet er utarbeidet etter kontantprinsippet. Løpende inn- og utbetalinger knyttet til låneporteføljen skjer på bankkontoer som tilhører SPK.

Justering av netto bevegelse i låneporteføljen mot Jernbanens Pensjonskassefonds konto i Norges Bank skjer kontantmessig basert på periodens bevegelser.

### Note 2

Av den samlede fondskapitalen på kroner 48 700 000 var kroner 6 542 179 lånt ut ved utgangen av 2021.

### Note 3

Løpende inn- og utbetalinger knyttet til låneporteføljen skjer på bankkontoer som tilhører SPK. Kontantmessig justering mot Jernbanens Pensjonskassefonds konto i Norges Bank er basert på periodens bevegelse i låneporteføljen.

### Note 4

Vederlag til SPK for administrasjon av fondet er utgiftsført med 50 350 kroner.

### Note 5

Kortsiktig gjeld på 8 439 kroner er netto opptjente renter i Norges Bank som skal tilfalle statskassen. Det er en negativ rente på 0,050 prosent 31.12.21 og vi har en renteutgift på 2 038 kroner.



# Statistikk over pensjonsytelser

Ordning og kundegruppe		Pensjoner etter lov om SPK			Storting og regjering	Øvrige ordninger	Sum	POA	Totalt inkl. POA
Pensjonsprodukt	Kjønn	Stat	Kommune/ fylkeskommune	Andre					
Alderspensjon	<b>Totalt</b>	<b>126 774</b>	<b>63 863</b>	<b>34 484</b>	<b>326</b>	<b>370</b>	<b>225 549</b>	<b>3 229</b>	<b>228 778</b>
	Menn	61 924	25 975	17 481	192	103	105 575	315	105 890
	Kvinner	64 850	37 888	17 003	134	267	119 974	2 914	122 888
Avtalefestet pensjon (AFP)	<b>Totalt</b>	<b>4 069</b>	<b>5 751</b>	<b>1 601</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>11 441</b>	<b>329</b>	<b>11 770</b>
	Menn	1 562	1 650	842	0	3	4 056	16	4 072
	Kvinner	2 507	4 101	759	0	19	7 385	313	7 698
Barnepensjon	<b>Totalt</b>	<b>1 021</b>	<b>521</b>	<b>434</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1 984</b>	<b>27</b>	<b>2 011</b>
	Menn	499	262	220	2	3	986	16	1 002
	Kvinner	522	259	214	0	3	998	11	1 009
Etterlattepensjon	<b>Totalt</b>	<b>35 040</b>	<b>9 653</b>	<b>5 424</b>	<b>135</b>	<b>52</b>	<b>50 304</b>	<b>398</b>	<b>50 702</b>
	Menn	6 143	2 870	1 491	14	12	10 530	294	10 824
	Kvinner	28 897	6 783	3 933	121	40	39 774	104	39 878
Særalder	<b>Totalt</b>	<b>8 453</b>	<b>1 014</b>	<b>2 201</b>	<b>28</b>	<b>98</b>	<b>11 790</b>	<b>88</b>	<b>11 878</b>
	Menn	5 579	305	1 381	22	44	7 331	5	7 336
	Kvinner	2 874	709	820	6	54	4 459	83	4 542
Uførepensjon	<b>Totalt</b>	<b>19 014</b>	<b>13 099</b>	<b>9 633</b>	<b>2</b>	<b>73</b>	<b>41 821</b>	<b>1 492</b>	<b>43 313</b>
	Menn	5 158	2 288	3 177	1	12	10 636	51	10 687
	Kvinner	13 856	10 811	6 456	1	61	31 185	1 441	32 626
<b>Totalt antall pensjoner*</b>	<b>Totalt</b>	<b>194 371</b>	<b>93 901</b>	<b>53 777</b>	<b>493</b>	<b>621</b>	<b>342 889</b>	<b>5 563</b>	<b>348 452</b>
	<b>Menn</b>	<b>80 865</b>	<b>33 350</b>	<b>24 592</b>	<b>231</b>	<b>177</b>	<b>139 114</b>	<b>697</b>	<b>139 811</b>
	<b>Kvinner</b>	<b>113 506</b>	<b>60 551</b>	<b>29 185</b>	<b>262</b>	<b>444</b>	<b>203 775</b>	<b>4 866</b>	<b>208 641</b>

\* "Totalt antall pensjoner" viser alle samtidig løpende ytelser fra SPK. En pensjonist kan ha flere ytelser i ulike kundegruppe og/ eller i ulike ordninger. Derfor er totalt antall pensjoner rundt 8 000 høyere enn summen av delvis pensjonister og pensjonister som fremkommer i nøkkeltall, kapittel 2.

# Statistikk forts.

## Forsikrings- og erstatningsordninger som administreres av SPK

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Antall nye krav gruppelev	205	189	184	170	160	192
Antall nye skademeldinger yrkesskade	651	669	601	580	480	612
Antall nye skademeldinger engangserstatning for vernepliktige	57	53	78	63	56	67
Antall nye skademeldinger personskade bilansvar	45	20	18	9	2	10
Antall krav særavtaler tjenestereiser innland og utland, samt stasjonering i utlandet	12	28	19	13	12	13
Antall krav andre ordninger	7	9	10	4	2	10
Ordninger for veteraner (nye søkere)*	66	77	59	48	36	41
<b>Totalt antall åpne saker ved periodens utløp (alle ordninger)</b>	<b>728</b>	<b>794</b>	<b>798</b>	<b>815</b>	<b>697</b>	<b>740</b>

\* I årsrapporten for 2019 og tidligere har vi oppgitt tall for opprettede saker, selv om det er opprettet flere saker per søker. Nå oppgir vi totalt antall unike søkere til billighetserstatning, objektiv ansvar eller kompensasjonsordningene.



# Vedlegg



## NY INNSIKT I ETTERLATTES BEHOV

Brukerinnsikt er helt nødvendig for at vi skal kunne lage bedre tjenester og tilpasset informasjon til brukerne våre.

I 2021 sendte vi for første gang ut brukerundersøkelser til de som hadde fått etterlattepensjon fra oss. Tilfredsheten blant de etterlatte viste seg å være på 89 prosent. Dette er et svært godt resultat, men undersøkelsen avdekket også at 40 prosent ikke visste om rettighetene sine før de fikk en utbetaling fra oss.

Tidligere har vi tenkt at mennesker som nettopp har mistet et familiemedlem ikke ønsker å bli plaget med spørsmål og undersøkelser. Det stemte ikke – undersøkelsen ble godt tatt imot. Mange ville være med på å gjøre møte med SPK enda bedre for andre etterlatte.

**Dødsfall og arv** er en prioritert livshendelse i den nasjonale digitaliseringsstrategien. Det kommer også en ny reform for etterlattepensjon i 2024. Målet er at de etterlatte enkelt skal kunne finne og benytte seg av de offentlige tjenestene de trenger. Når vi skal forbedre tjenestene våre, er det en stor fordel å ha tilbakemeldinger satt i system. Nå har vi fått helt ny innsikt fra en viktig brukergruppe.



## FNs BÆREKRAFTSMÅL

# Vårt bidrag til FNs bærekraftsmål

SPK bidrar til flere av FNs bærekraftsmål. Viktigst er vårt samfunnsoppdrag, å sikre god forvaltning og korrekte vedtak om ytelser for våre medlemmer, som bidrar til FNs bærekraftsmål nummer 1: Utrydde fattigdom. Vi forvalter pensjonsrettighetene til over én million nordmenn og tilbyr forsikringer ved sykdom, uførhet og til etterlatte.

Her utdyper vi nærmere hva vi gjør som bidrar oppunder FNs bærekraftsmål;



### Vårt samfunnsoppdrag bidrar til FNs bærekraftsmål nummer 1: Utrydde fattigdom

Vår viktigste oppgave er å sikre god forvaltning og korrekte vedtak om ytelser for våre medlemmer. Medlemskapet hos oss handler ikke bare om offentlig tjenstepensjon og en boliglånsordning, men omfatter også forsikringer ved sykdom, uførhet og til etterlatte. I tillegg til at vi forvalter pensjonsrettighetene til over én million nordmenn, representerer vi trygghet direkte eller indirekte til nærmere halvparten av Norges befolkning.

Når vi løser vårt samfunnsoppdrag, er vi en viktig bidragsyter inn mot enkelte av delmålene under bærekraftsmålet.

Gjennom forsikringsordningene og pensjonsytelsene vi forvalter bidrar vi inn mot delmål 1.2 knyttet til halvering av relativ fattigdom - andel voksne og barn med vedvarende lavinntekt. Gjennom forvaltningen av pensjoner bidrar vi inn mot delmål 1.3 knyttet til innføring av nasjonalt tilpassede sosiale velferdsordninger - andel av befolkningen som får alderspensjon.











### Bidrag vi gjør som virksomhet

Som virksomhet arbeider vi for å ivareta våre ansatte, ivareta våre medlemmer og redusere negative effekter på klima og miljø. Lokalene vi leier er i et moderne og energieffektivt bygg, som er sertifisert som BREEM-NOR Very Good. I forvaltningen av bygget fokuseres det på kildesortering, matsvinn og energiforbruk. Lokalene våre har en stor innvendig sykkelparkering og ligger sentralt plassert på Skøyen. Ettersom Skøyen er et knutepunkt for kollektiv transport, har vi valgt å ikke ha parkeringsplasser for våre ansatte. Gjennom ryddeaksjoner i våre digitale samhandlingsløsninger reduserer vi mengden unødvendig data som lagres på servere. Slike ryddeaksjoner kan redusere både strømforbruk og behovet for oppgradering av digital lagringskapasitet.

Gjennom nye løsninger for utveksling av data mellom offentlige og private virksomheter reduserer vi også behovet for bruk av post for å innhente detaljene vi trenger for å sikre korrekte vedtak om ytelser.

I tabellen på neste side forteller vi litt mer om hvilke bærekraftsmål vi jobber mot, og hva vi har gjort i 2021:

Bærekraftsmål	Hvordan bidrar vi	Bærekraftsmål	Hvordan bidrar vi
 <p><b>1</b> UTRYDDE FATTIGDOM</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gjennom forvaltning av ytelsene våre bidrar vi tett inn mot delmålene knyttet til nasjonalt tilpassede sosiale velferdsordninger som alderspensjon.</li> <li>Forvaltningen av ytelsene bidrar også til delmålet om å redusere relativ fattigdom, fordi forsikrings- og pensjonsordningene for uføre og etterlatte kan bidra til å redusere andel personer med vedvarende lavinntekt.</li> </ul>	 <p><b>8</b> ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vi tilbyr gode arbeidsplasser og muligheter for utvikling.</li> <li>Gjennom inkluderingsdugnaden jobber vi aktivt for å sysselsette personer med hull i CV-en eller nedsatt funksjonsevne. 6,1 prosent av nyansatte i 2021 hadde enten nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.</li> <li>Gjennom forvaltningen av ytelsene våre for pensjon, uføre, etterlatte, forsikringsordninger for yrkesskade og boliglansordningen vår bidrar vi til økonomisk vekst.</li> <li>Gjennom retningslinjene for innkjøp og anskaffelser jobber vi for gode lønns- og arbeidsvilkår for underleverandører.</li> </ul>
 <p><b>3</b> GOD HELSE OG LIVSKVALITET</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vi oppfordrer alle våre ansatte til å bevege seg i arbeidstiden, og har under koronapandemien oppfordret ansatte til å gjennomføre “walk and talk”-møter over Teams og ta pauser i løpet av arbeidsdagen for å gå seg en tur. I sommer gjennomførte vi en “Dytt-kampanje” for hele virksomheten, med mål om at ansatte skulle klare over 10 000 skritt om dagen i snitt i perioden. I kampanjeperioden fra juni-august gikk vi samlet over 840 000 kilometer.</li> <li>Vi har gode løsninger i lokalene våre for både sykkelparkering og garderobeløsning med dusj til dem som velger å sykle/gå/løpe til jobb.</li> <li>Vi tilbyr gratis frukt til alle våre ansatte ved samlingspunktene i lokalene våre.</li> </ul>	 <p><b>9</b> INDUSTRI, INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidet vårt med et felles økosystem for pensjon skaper bedre vilkår for samhandling, tjenesteutvikling og innovasjon. Deling og gjenbruk av data legger til rette for å utvikle nye løsninger på samfunnsutfordringer.</li> <li>Vi har tatt i bruk maskinlæring til blant annet å predikere alle etterlatteytelser som skal utbetales. Dette bidrar til økt kvalitet i pensjonsporteføljen ved at vi avdekker feilutbetalinger før de skjer. Samme metode er påstartet for alderspensjoner.</li> </ul>
 <p><b>4</b> GOD UTDANNING</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Det kan gis støtte til videreutdanning av ansatte .</li> </ul>	 <p><b>10</b> MINDRE ULIKHET</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forsikrings- og pensjonsordningene vi forvalter på vegne av staten bidrar til å redusere økonomisk ulikhet for de som skader seg på jobb, blir uføre eller som trer ut av yrkeslivet og pensjonerer seg.</li> <li>Mer sammenhengende og brukerrettede tjenester er viktig for å hindre ulikhet og sikre inkludering. Gjennom arbeidet vårt med universell utforming på våre nettsider gjør vi det enklere for brukerne å bruke tjenestene våre, og søke informasjon, uavhengig av brukerens alder, funksjonsevne og utdanningsnivå.</li> <li>Vi holder til i et universalt utformet bygg og tilrettelegger arbeidsplassen for våre ansatte. I alle stillingsutlysninger informerer vi om at vi er en universelt utformet arbeidsplass, som ønsker å tiltrekke seg søkere uavhengig av funksjonsevne, og eventuelle hull i CV-en.</li> </ul>
 <p><b>5</b> LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vi jobber for å opprettholde god kjønnsbalanse og sikre at vi betaler lik lønn for likt arbeid.</li> <li>Vi har en høy andel kvinnelige ledere. Andelen kvinner i lederstillinger var 63 prosent i rapporten for 2021, mens andelen kvinner av alle ansatte var 55 prosent.</li> <li>Vi rapporterer årlig om likestilling og likelønn, i tråd med kravene.</li> </ul>	 <p><b>12</b> ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gode teknologiske verktøy og digital kompetanse gjør at vi kan tilby digitale møter, gjennomføre digitale kurs til medlemmer og medlemsvirksomheter, og redusere flyreiser og arbeidsreiser.</li> <li>Gjennom utstrakt bruk av hjemmekontor (uavhengig av tiltaksnivået i koronapandemien) reduserer vi ansattes behov til å benytte transportmidler til og fra jobb.</li> <li>Vi har innrettet vår anskaffelsespraksis slik at den bidrar til å redusere skadelig miljøpåvirkning og fremme klimavennlige løsninger der det er relevant.</li> </ul>

## Vårt bidrag til Regjeringens inkluderingsdugnad

I Regjeringens inkluderingsdugnad skal alle virksomheter utvikle rutiner og arbeidsformer i sitt personalarbeid med sikte på at 5 prosent av nyansettelsene er personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. 6,1 prosent av våre nyansettelser i 2021 var med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en, og vi nådde dermed Regjeringens målsetting.

### Utfordringer

Vi ser at mange som søker stilling hos oss, som enten har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en, ikke krysser av for dette i rekrutteringsverktøyet vi bruker. Vi har allikevel vært bevisste på å se etter dette i rekrutteringsprosessene. For denne målgruppen kan det ha vært en utfordring at vi kun utlyste 100 prosentstillinger.

### Aktiviteter

For å synliggjøre at vi er en arbeidsplass som kan og vil tilrettelegge for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne, informerer vi i alle våre stillingsutlysninger, om at vi har kontorløsninger med universell utforming og heis i bygget. I tillegg har vi et avsnitt om inkludering i alle våre utlysningstekster. Dette håper vi kan bidra til å tiltrekke oss flere aktuelle kandidater til de respektive stillinger også fra målgruppen.

Inkluderingsdugnadens målsetting kommer godt frem på våre rekrutteringssider.

Alle våre ledere er informert og blir oppfordret til å særskilt vurdere søkere som oppgir at de har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Dette er tydelig i vår lederhåndbok.

Universell utforming er fortsatt viktig for oss og er lagt som føring for det omfattende reformarbeidet vi er i. Det gjelder alt vi endrer eller videreutvikler i egne systemer som gjør våre digitale verktøy mer fleksible og tilrettelagte for ansatte med behov for tilrettelegging.

Våren 2021 fulgte vi oppfordringen til departementene om å bli med på kampanjen #Semuligheter som et ledd i arbeidet med inkluderingsdugnaden. Helt konkret la vi ut en traineestilling via traineprogrammet i staten og DFØ sine nettsider. Vi har også deltatt på DFØ sine seminarer om rekruttering som sikrer inkludering.

### Resultater

Vi har ansatt 2 personer med nedsatt funksjonsevne/hull i CV-en i 2021. Dette tilsvarer 6,1 prosent av våre nyansettelser dette året. Med dette klarte vi å nå Regjeringens målsetting på 5 prosent i 2021. Vi rekrutterte en person til traineeprogrammet i staten i 2021.



# Revisjonsmeldinger for Statens Pensjonskasse



Riksrevisjonen

Vår referanse 2021/00667-46

STATENS PENSJONSKASSE  
FORVALTNINGSBEDRIFT  
Org. nr.: 982583462

## Riksrevisjonens beretning

### Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Statens pensjonskasse sine årsregnskapsoppstillinger for regnskapsåret 1. januar - 31. desember 2021. Årsregnskapsoppstillingene består av oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapportering og virksomhetsregnskap med noter, herunder sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapporteringen viser at 7 887 468 658 kroner er rapportert netto til bevilgningsregnskapet. Oppstilling av virksomhetsregnskapet viser at resultatet av periodens aktiviteter er 82 127 487 kroner, at avregning knyttet til innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten er - 544 352 592 kroner, og at avregning av tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten er 9 880 692 091 kroner.

Etter Riksrevisjonens mening:

- oppfyller årsregnskapsoppstillingene gjeldende krav, og
- oppstilling av bevilgnings- og artskontorrapporteringen med noter gir et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger, inntekter og utgifter for 2021 og kapitalposter per 31. desember 2021, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten, og
- oppstilling av virksomhetsregnskapet med noter gir et dekkende bilde av virksomhetens resultat for 2021 og av eiendeler, gjeld og statens kapital per 31. desember 2021, i samsvar med statlige regnskapsstandarder (SRS).

### Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon (ISSAI 2000–2899). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og ISSAI 130 Code of Ethics utstedt av International Organisation of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Postadresse	Kontoradresse	Telefon	E-post	Nettsted	Bankkonto	Org.nr.
Postboks 6835 St. Olavs plass 0130 Oslo	Storgata 16	22 24 10 00	postmottak@riksrevisjonen.no	www.riksrevisjonen.no	7694 05 06774	974760843

Side 2 av 4

### Presisering

Statens pensjonskasse (SPK) er en forvaltningsbedrift som er organisert i flere «selskaper». Det framkommer av prinsippnotene til oppstillingen av henholdsvis bevilgnings- og artskontorrapporteringen og virksomhetsregnskapet at årsregnskapsoppstillingene er en sammenstilling av regnskapsdata for de to interne virksomhetsområdene SPK forvaltning og SPK forsikring, som i noten er omtalt som «selskaper». Resultatene fra ordninger knyttet til pensjon, forsikring og boliglån, som forvaltningsbedriften administrerer, er presentert som gjennomstrømningsposter i virksomhetsregnskapet i henhold til kontantprinsippet. Pensjons- og forsikringsordningene er klassifisert som «tilskuddsforvaltning», mens boliglånordningen følger retningslinjer for statsbanker og er klassifisert som «innkrevingsvirksomhet». Utlån i boliglånordningen er finansiert med lånemellomværende med staten og SPKs fond. Virksomhetsregnskapet er satt opp etter de statlige regnskapsstandardene (SRS).

Prinsippnoten til virksomhetsregnskapet opplyser at: "Interne transaksjoner mellom driftsregnskapet og gjennomstrømningspostene ikke er eliminert, da de gjelder reelle pengestrømmer som påvirker ulike deler av regnskapet. Tilsvarende er reskontroposter i driftsregnskapet ført opp, selv om det ikke finnes bokførte motposter i de kontante gjennomstrømningspostene". Videre fremgår det av prinsippnoten til virksomhetsregnskapet at det er gjennomført en prinsippendring for presentasjonen av boliglånordningen: "For statsbanker er det gjort unntak fra kontantprinsippet ved rapportering av utlånordningene. I regnskapet for 2021 har SPK endret prinsipp i tråd med dette. Det betyr at rentebærende utlån i balansen i 2021 er den regnskapsmessig bokførte beholdningen, mens rentebærende utlån i regnskapet for 2020 ble presentert basert på kontante bevegelser".

Forholdene har ingen betydning for vår konklusjon om årsregnskapsoppstillingene.

### Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for informasjonen i øvrig informasjon. Øvrig informasjon består av ledelseskomentarer (i del VI) og annen øvrig informasjon (del I–V) i årsrapporten. Riksrevisjonens konklusjon ovenfor om årsregnskapsoppstillingene dekker ikke informasjonen i øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapsoppstillingene er det vår oppgave å lese øvrig informasjon i årsrapporten. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapsoppstillingene og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapsoppstillingene, eller hvorvidt den øvrige informasjonen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom den øvrige informasjonen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at den øvrige informasjonen i årsrapporten:

- er konsistent med årsregnskapsoppstillingene og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende regelverk

### Ledelsens og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapsoppstillingene

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapsoppstillingene som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS). Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide årsregnskapsoppstillingene som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Det overordnede departementet har det overordnede ansvaret for at virksomheten rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig intern kontroll.



Side 3 av 4

**Riksrevisjonens oppgaver og plikter**

Målet med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapsoppstillingene som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon. Betyggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukerne foretar basert på årsregnskapsoppstillingene.

Som en del av revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapsoppstillingene, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste uttalelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av virksomhetens interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige, og om tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapsoppstillingene får indikasjoner på vesentlige brudd på administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten, gjennomfører vi utvalgte revisjonshandlinger for å kunne uttale oss om hvorvidt det er vesentlige brudd på slike regelverk.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapsoppstillingene, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapsoppstillingene gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS).

Vi kommuniserer med ledelsen blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og når revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen, og informerer det overordnede departementet om dette.

**Uttalelse om øvrige forhold****Konklusjon om etterlevelse av administrative regelverk for økonomistyring**

Vi uttaler oss om hvorvidt vi er kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene på en måte som i vesentlig grad strider mot administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet og bygger på ISSAI 4000 for etterlevelsesrevisjon. Moderat sikkerhet for uttalelsen oppnår vi gjennom revisjon av årsregnskapsoppstillingene som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendige.

Side 4 av 4

Basert på revisjonen av årsregnskapsoppstillingene og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendige i henhold til ISSAI 4000, er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene i strid med administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten.

Oslo; 29.04.2022

Etter fullmakt

Tor Digranes  
ekspedisjonssjefKnut G. Lien  
avdelingsdirektør*Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt*

# Revisjonsmeldinger for Jernbanens pensjonskassefond



Riksrevisjonen

Vår referanse 2021/00667-46

STATENS PENSJONSKASSE  
FORVALTNINGSBEDRIFT  
Org. nr.: 982583462

## Riksrevisjonens beretning

### Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert **Jernbanens pensjonskassefond** sine årsregnskapsoppstillinger for regnskapsåret 1. januar - 31. desember 2021. Årsregnskapsoppstillingene består av oppstilling av bevilgningsrapportering, fondsregnskap og noter, herunder sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Oppstilling av fondsregnskapet viser at resultatet av perioden er 77 783 kroner

Etter Riksrevisjonens mening:

- oppfylder årsregnskapsoppstillingene gjeldende krav, og
- årsregnskapsoppstillingene gir et dekkende bilde av fondets inntekter og utgifter for 2021 og av eiendeler og fondskapital per 31. desember 2021, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten.

### Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon (ISSAI 2000–2899). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen». Vi er uavhengige av Jernbanens pensjonskassefond slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og ISSAI 130 Code of Ethics utstedt av International Organisation of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

### Ansvar for fondets årsregnskap

Jernbanens pensjonskassefond forvaltes av Statens pensjonskasse. Ledelsen i Statens pensjonskasse er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapsoppstillingene som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten. Fondsforvalteren er også ansvarlig for slik intern kontroll som de finner nødvendig for å kunne utarbeide årsregnskapsoppstillingene som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Det overordnede departementet har det overordnede ansvaret for at fondet rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig intern kontroll.

Postadresse      Kontoradresse      Telefon      E-post      Nettsted      Bankkonto      Org.nr.  
Postboks 6835 St. Olavs plass      Storgata 16      22 24 10 00      postmottak@riksrevisjonen.no      www.riksrevisjonen.no      7694 05 06774      974 760843  
0150 Oslo

Side 2 av 2

### Riksrevisjonens oppgaver og plikter

Målet med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapsoppstillingene som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukerne foretar basert på årsregnskapsoppstillingene.

Som en del av revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapsoppstillingene, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av fondets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige, og om tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapsoppstillingene, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapsoppstillingene gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten.

Vi kommuniserer med ledelsen blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og når revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen, og informerer det overordnede departementet om dette.

Oslo; 29.04.2022

Etter fullmakt

Tor Digranes  
ekspedisjonssjef

Knut G. Lien  
avdelingsdirektør

Beretningen er godkjent og ekspedert digitalt

