

# SPK

STATENS  
PENSJONSKASSE

---



# Statens pensjonskasse i ny drakt

I denne årsrapporten bruker vi vår nye logo for første gang. Vi bruker våre nye farger, og vi lar elementene fra vår nye visuelle profil få leke seg.

Det passer veldig godt å endre visuell profil akkurat nå, samtidig som vi flytter til Skøyen. Vi mener at disse ytre endringene kan hjelpe oss til å forflytte oss på mange plan.

Organisatoriske enheter skal jobbe tettere sammen. Eller brytes opp og settes sammen på nye måter. Forsiden vår er ment som et symbol på dette.

---

## Årsrapport på begge målformer

Vi har brukt både nynorsk og bokmål i denne årsrapporten. Vi har valgt å veksle mellom de to målformene på samme måte som vi gjør på vår nettside [spk.no](https://spk.no).

Det betyr for eksempel at noen av henvisningene som er skrevet på bokmål i innholdsfortegnelsen, er skrevet på nynorsk i selve rapporten.

# Innhold

<b>04</b>	<b>Kapittel 1</b> <b>Leders beretning</b> Uførerereformen har preget oss i 2014. I sin lederkommentar er administrerende direktør opptatt av forholdet mellom daglig drift og store utviklingsoppgaver. Han skriver også om tillit som ferskvare.	1	Leders beretning	4
<b>06</b>	<b>Kapittel 2</b> <b>Introduksjon til virksomheten og hovedtall</b> I 2014 fikk vi åtte prosent flere alderspensjoner, mens antall uførepensjoner sank for tredje året på rad. Opptjente pensjonsrettigheter økte med 67 milliarder kroner. Se flere faktaopplysninger og nøkkeltall på side 8.	2.1.	Viktige hendelser i 2014	6
		2.2.	Statens pensjonskasse i samfunnet	7
		2.3.	Statens pensjonskasse i tall	8
		2.4.	Ledelsen	10
		2.5.	Slik jobber vi	11
		2.6.	Trygghet i alle livets faser	12
<b>14</b>	<b>Kapittel 3</b> <b>Årets aktiviteter og resultater</b> I forrige kapittel redegjorde vi for samfunnsoppdraget vårt. I dette kapittelet forteller vi hvordan vi forvalter det. Vi rapporterer på overordnet nivå, og noen ganger dypt nede på detaljnivå – når vi ønsker å forklare og gi eksempler.	3.1.	Samlet vurdering av aktiviteter, resultater og ressursbruk	16
		3.2.	Resultater fra tildelingsbrevet	18
		3.3.	Utvikling og kontinuerlig forbedring	20
		3.4.	Redegjørelse for våre produkt- og tjenesteområder	22
		3.5.	Redegjørelse for menneskelige ressurser	34
		3.6.	Redegjørelse for bruk av IT som innsatsfaktor	35
<b>36</b>	<b>Kapittel 4</b> <b>Styring og kontroll i virksomheten</b> I 2014 – som i tidligere år – har Statens pensjonskasse nådd alle vesentlige mål og resultatkrav som er fastsatt i tildelingsbrevet.	4.1.	Styring og kontroll i virksomheten	38
		4.2.	Vi rakk det – om utførerereformen og SPK-modellen	40
<b>42</b>	<b>Kapittel 5</b> <b>Vurdering av fremtidsutsikter</b> Bærekraftig offentlig tjenestepensjon og riktig bruk av samfunnets verdier. Vi vurderer dette som de to sentrale temaene i årene som kommer.	5.1	Vurdering av fremtidsutsikter	44
		5.2.	Vi følger virkningen av utførerereformen	46
<b>48</b>	<b>Kapittel 6</b> <b>Årsregnskap</b> Vi leverer ett regnskap som handler om vår egen forvaltning, SPK forvaltning. Dette regnskapet tar størst plass, men i et samfunnspektiv er det «lite» - fordi det handler om hvordan vi i SPK gjør jobben vår. Det «store» regnskapet, SPK forsikring, viser samfunnets inntekter og utgifter i de ulike pensjons- og forsikringsordningene vi forvalter.	6.1.	Innledning	50
		6.2.	SPK forvaltning	51
		6.3.	SPK forsikring	68
		6.4.	NSB fond	76
	<b>Statistikk</b>		Statistikk	78
	<b>Vedlegg</b>		Status på satsingsområder og andre føringer fra tildelingsbrevet	81

## Endring er det normale

I 2014 greide vi det igjen. Vi gjennomførte eit stort reformarbeid, samtidig som den daglege drifta gjekk som den skulle. Samla sett har ressursbruken vore på omtrent same nivå som i 2013 - sjølv om volumet av tenestene våre har auka.

Medlemmene skal få riktige utbetalingar, kundane skal få rett premie, og både medlemmer, kundar og samfunnet elles, skal få den informasjonen dei treng. Leveransane frå oss skal komme i rett tid, og vi skal forvalte pensjonsrettar, som tilsvarer nesten 500 milliardar kroner, så kostnadseffektivt som mogeleg.

Slik kan vi summere dei viktigaste punkta i samfunnsoppdraget vårt - og dei viktigaste punkta i tildelingsbrevet frå departementet.

### Vi leverte

I 2014 leverte vi på alle desse punkta. Vi oppnådde alle vesentlege mål og resultatkrav i tildelingsbrevet. Drifta var stabil. Vi hadde god styring på verksemda. Og ikkje minst - vi har handtert ein vesentleg auke i volumet av tenestene våre, samtidig som vi har halde kostnadsveksten nede. Dette er ein klar indikasjon på at vi lukkast med å effektivisere verksemda vår, og det er eg god fornøgd med. Ikkje minst fordi vi samtidig har brukt mykje ressursar til å gjennomføre uførereforma på ein vellukka måte.

Dette betyr at vi har oppfylt lovnaden om å utnytte stordriftsfordelen vår for å drive så kostnadseffektivt som mogeleg. Men det betyr ikkje at vi kan slappe av. Sjølv meiner vi at vi har meir å hente. Og vi meiner at det er i pensjoneringsprosessen - som aleine representerer rundt 80 prosent av kostnadsbasen vår - at effektiviseringspotensialet er størst.

Vi er fornøgde med at vi har fått gjennomført fleire utbetringstiltak, for eksempel innanfor pensjonering og lån (dei er omtalte i kapittel 3). Men det er mange små og større tiltak med god forventa kost/nytte-verdi som vi har vore nøyde til å nedprioritere, fordi vi har måtta bruke utviklingskapasiteten vår på reformarbeid og andre såkalla må-oppgåver. Prioritering mellom utvikling og dagleg drift er eit tema som har prega 2014, og som går igjen i denne rapporten.

### Uførereforma var hovudutfordringa vår

I oktober 2010 nådde Statens pensjonskasse ein mile-

pæl: Vi ferdigstilte utviklinga av eit nytt og stort saksbehandlingssystem tilpassa ny folketrygd.

I oktober 2014 kunne vi konstatere at vi også rakk neste fase i pensjonsreforma - implementering av ny uførepensjon. Nok ein gong hadde vi klart å gjere store endringar i systema våre. Nok ein gong hadde vi drege mange saksbehandlarar og andre fagfolk ut av dagleg drift og inn i utviklingsprosjektet, for å sikre at endringane vi gjorde, blei riktige.

I 2010 var nervane på høgkant. I 2014 var det nærmast «business as usual», fordi vi kunne bygge på erfaringar frå Perform-prosjektet\* i gjennomføring av store utviklingsprosjekt.

### Tillit og omdømme er ferskvare

Det var ei forventning om at SPK ville greie å implementere uførereforma i tide. Det er også ei forventning «der ute» om at Statens pensjonskasse skal utføre samfunnsansvaret sitt og bli oppfatta som den trygge «kassa». I 2014, som tidlegare år, låg SPK i toppen av bransjemålingar som viser tilliten i befolkninga.

Det er fint å vere på toppen av positive målingar. Det var også tilfredsstillande for oss å lese grunngevinga for at regjeringa i 2014 vedtok at SPK framleis skal vere ei forvaltingsbedrift.

Då SPK gjekk frå å vere eit vanleg forvaltingsorgan til forvaltingsbedrift i 2001, var det under forutsetning av at ordninga skulle evaluerast. Den eksterne evalueringa, som blei gjort på oppdrag frå Arbeids- og sosialdepartementet, konkluderte blant anna med at «Statens pensjonskasse har god måloppnåelse», og det stemmer med mi eiga vurdering. Men det betyr ikkje at vi kan slappe av.

### Vi flytter oss

På nokre område må vi endre oss, fordi nye reglar og ytre krav krev det av oss. Andre gonger ønskjer vi å endre fordi vi ser at måten vi er organisert på, eller gjer ting på, ikkje lenger er smart. Uansett årsak, er endringskompetanse naudsynt for ei verksemd som SPK.



I samband med at leigekontrakten for noverande lokale på Frøen gjekk ut, bestemte vi oss for å bruke fysisk endring som ein katalysator for organisasjonsutvikling. I løpet av våren 2015 flytter vi til nybygde lokale på Skøyen, og parallelt med det fysiske flyttestrekket har vi starta eit to år langt organisasjons- og leiarutviklingsprogram som skal hjelpe oss til å utnytte rommet flyttinga gir.

Vi har valt *forbetre, samhandle* og *levere* som verdior- da våre, fordi desse orda er kjernebegrep i strategien vår.

### Ser fram til ei ansvarsreform

I tillegg til å drive kontinuerleg betring i eiga drift, har Statens pensjonskasse ei viktig rolle i arbeidet med å skape ein berekraftig offentleg tenestepensjon. Det betyr at vi i den komande diskusjonen om nytt regelverk for medlemmer fødde etter 1953, vil ta til orde for å få eit tenestepensjonssystem som er godt tilpassa ny folketrygd.

Vi har også vore - og kjem framleis til å vere - aktive i arbeidet med å få til ein betre premiemodell.

I dag har vi ein premiemodell som gjer at nokre av kundane våre ikkje treng å tenkje på kva pensjonsordnin-

ga faktisk kostar. Vi har gjort analysar som viser at det er ein klar samanheng mellom kor mykje av kostnadene verksemda sjølv blir belasta for og kor stort kostnads- medvit dei viser. I SPK er vi svært fornøgde med at Arbeids- og sosialdepartementet no har starta ein gjen- nomgang av dagens premiemodell. Dette kjem vi tilbake til i kapittel 5.

**Finn Melbø**  
Administrerende direktør

\* Perform var eit av dei største IT-baserte omstillingsprosjekta i offentleg sektor. Det varte i fire år (2008-2012). Målet var å byggje nytt saksbehandlingssystem på ny teknisk plattform slik at SPK blei i stand til å gjennomføre pensjonsreforma og andre politiske vedtak som fall saman med pensjonsreforma i tid. Prosjektet leverte på tid, kvalitet og pris.

# Viktige hendingar i 2014



## Januar

01.01.2014 skifta departementet vårt namn frå Arbeidsdepartementet til Arbeids- og sosialdepartementet (ASD).

Vi betra rutinane for å overvake og sikre sjølvbeteningsløysingane og fellestenestene våre som Altinn, Norge.no og Norsk pensjon.no.

Vi varsla om at utbetalingane til FN-veteranane ville bli høgare enn forventa.

## Februar

Første interne leveranse knytta til uførereforma gjekk smertefritt.

## Mars

Stortinget vedtok lovendring om uførepensjon i offentlig sektor.

Varsla påslag i normrenta tok til å gjelde - førte til auke i bustadlånsrenta vår.

SPK var pilot for nye krav til årsrapportering utforma av Direktoratet for økonomistyring. Rapporten vann Farmandprisen i kategorien «offentleg verksemd».

20. mars var det 200 år sidan forløparen til Statens pensjonskasse, «Den almindelege norske Enkekasse», blei oppretta.



## April

Vi gjennomførte det første kundeseminaret om ny uførepensjon.

Stortinget vedtok endringar i lov om Statens pensjonskasse som følgje av ny uførepensjon i folketrygda.

## Mai

Uførepensjonistane våre fekk brev med foreløpig orientering om nytt regelverk.

Andre interne leveranse knytta til uførereforma gjekk fint.

I revidert nasjonalbudsjett tilfører Regjeringa posten for kompensasjon for skadde veteranar 132 mill. kroner - i tråd med prognosane våre.

Vi leverte svaret vårt til høyringa om utfyllande forskrifter til den nye tenestepensjonslova.

## Juni

Riksrevisjonen la fram rapport om ivaretaking av veteranar frå internasjonale operasjonar. Vi hadde då allereie gjort endringar i prosessane og rutinane våre - i tråd med konklusjonane i rapporten.

SPK - modellen (vår modell for å handtere IT-baserte prosjekt) blei presentert på Difis årlege digitaliseringskonferanse.

Stor mediemerkeemd rundt forslaget vårt om å tette hol i regelverket for tidlegpensjon, for å hindre utilsikta tilpassingar.



## Juli

ASD kom med forskrifter om overgangsreglar for uførepensjon.

Mediemerkeemd rundt Arbeids- og sosialministerens forslag om å redusere minstegrensene for rett til medlemskap i Statens pensjonskasse.

## August

Statsråd Robert Eriksson gjesta Statens pensjonskasse.

Som eit ledd i forbetringane av premie og- oppgjersprosessen vår, mottok ca. 100 av kundane til SPK ny og forbetra kontoutskrift.

Regjeringa la fram ein plan for å betre oppfølging av soldatar i internasjonale operasjonar. I SPK såg vi at pågangen av nye saker var enda høgare enn rekna med, og prognosen for utbetaling for 2014 auka frå 300 til 400 millionar kroner.

## September

Nye IT-system for å handtere nye uførereglar blei vellukka implementert.



## Oktober

Regjeringa avgjorde at SPK framleis skal vere ei forvaltingsbedrift - på bakgrunn av rapport som viste at denne tilknytningsforma er godt eigna for SPK.

Vi sende ut nye informasjonsbrev til uførepensjonistane våre. Denne gongen med konkret informasjon om pensjonen til den enkelte etter at nye reglar tek til å gjelde frå 01.01.2015.

Regjeringa varsla at normrenta - og dermed bustadrenta for SPK-medlemmer - skal aukast ytterlegare, frå 01.03.2015.

## November

Vi bruker flyttinga til Skøyen (våren 2015) som katalysator i organisasjonsutviklinga vår, og vi arrangerte fellessamlingar med tittelen «Vi flytter oss».

Alle uførepensjonar blei rekna om slik at dei skulle vere i tråd med nytt regelverk frå og med 01.01.2015.

## Desember

Den årvisse målingar i pensjonsmarknaden (i regi av Aalund) syner at SPK er blant dei verksemdar med best omdømme.

# Statens pensjonskasse i samfunnet

Statens pensjonskasse forvaltar pensjonsrettane til drygt ein million medlemmer. Vi skal samtidig vere ein trygg og kostnadseffektiv samarbeidspartnar for kundane våre.

SPK er ei forvaltingsbedrift under Arbeids- og sosialdepartementet. Samfunnsoppdraget er nedfelt i lov om Statens pensjonskasse, og oppgåvene våre blir definert i det årlege tildelingsbrevet frå eigardepartementet vårt. Tildelingsbrevet for 2014 har tre overordna mål:

- Utbetale rett ytelse til rett tid.
- Sørge for at tenester og informasjon er tilpassa behovet til brukarane.
- Sørge for sikker og effektiv drift og god gjennomføring av reformer.

**For medlemmene våre** betyr det at dei får riktig utrekna pensjon og forsikringsyttingar. SPK har også ansvar for å skape gode informasjonstenester, slik at medlemmene får hjelp til å forstå sine eigne rettar, og til å forstå kva val dei har.

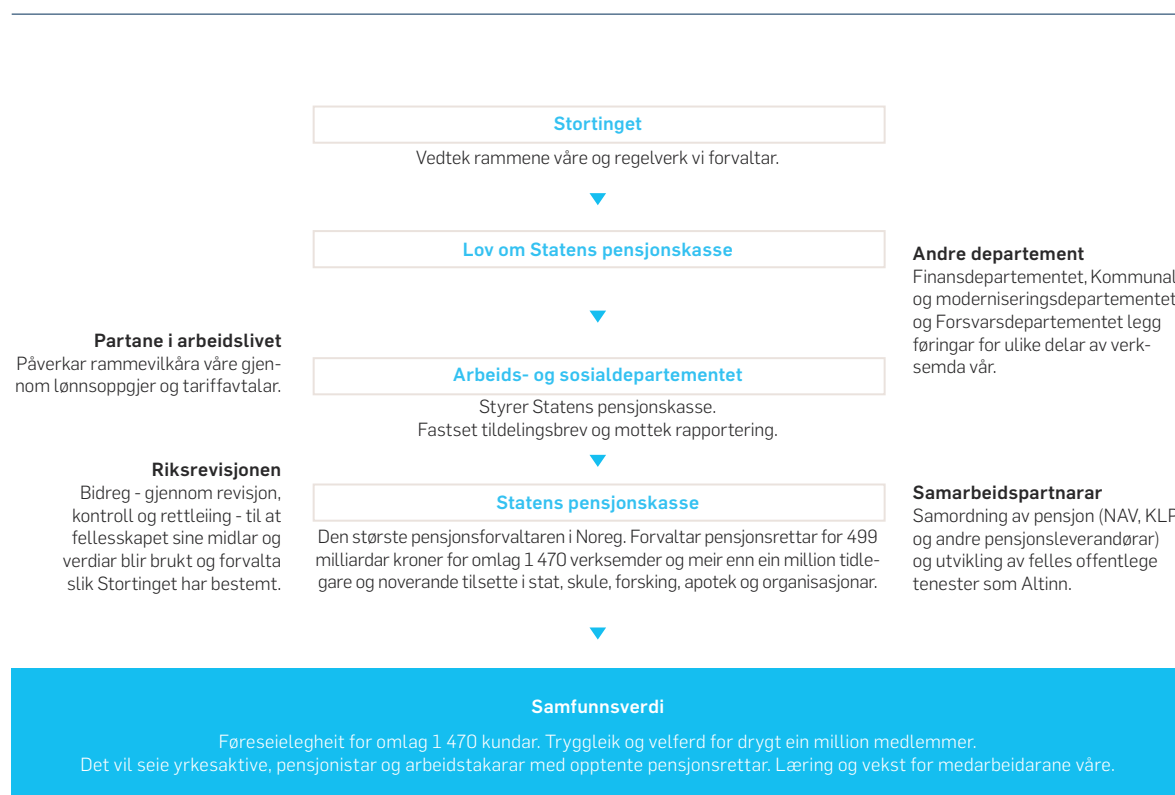
**For kundane våre** betyr det rett faktura til rett tid, og hjelp til å bruke fordelane ved medlemskap i Statens pensjonskasse som eit middel til å behalde verdifull arbeidskraft.

Kundane våre forventar at Statens pensjonskasse leverer gode tenester og er ein profesjonell, moderne og konkurransedyktig aktør i pensjonsmarknaden.

**For staten** og eigardepartementet vårt betyr det at Statens pensjonskasse er ein fagleg rådgivar i pensjons-spørsmål, og utnyttar stordriftsfordelane til å levere gode tenester til lågast mogeleg kostnad.

Utbetaling og endring av pensjonar krev samordning med folketrygda (NAV) og andre pensjonsordningar. Folketrygda blir administrert av NAV. NAV utbetaler også pensjonane til SPK.

For å levere, må vi ha eit godt samarbeid med dei eksterne partnarane våre.



# Statens pensjonskasse i tall

## Statens pensjonskasse (SPK)



## Pensjon

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

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

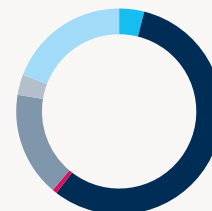
## Nøkkeltall 2014

		2014	2013	2012
<b>Kunder og medlemmer</b>				
Kunder i pensjonsordningen*	Antall	1472	1 471	1 487
Medlemmer	Antall	1 040 000	1 022 000	1 005 000
Yrkesaktive medlemmer	Antall	298 000	294 000	291 000
Delvis yrkesaktive og delvis pensjonister	Antall	16 000	16 000	17 000
Pensjonister	Antall	257 000	246 000	236 000
Personer med rettighet fra tidligere arbeidsforhold**	Antall	469 000	466 000	461 000
<b>Tjenestepensjon</b>				
Opptjente pensjonsrettigheter	Mill. kroner	499 000	432 000	422 000
Pensjonspremie	Mill. kroner	15 500	14 400	12 800
Utbetalte pensjoner	Mill. kroner	24 000	22 800	21 800
<b>Lån</b>				
Utlånsportefølje	Mill. kroner	97 200	84 000	58 000
Søknader om boliglån	Antall	20 000	32 000	30 000
Lånekunder	Antall	84 500	75 000	58 000
<b>Personskadeforsikring</b>				
Premieinntekter	Mill. kroner	261	240	240
Utbetalte erstatninger gruppelev og yrkesskade	Mill. kroner	264	249	232
<b>Kapitalforvaltning</b>				
Fondsmidler i Apotekordningen	Mill. kroner	7 300	6 560	5 800
Årlig avkastning på fondsmidlene i Apotekordningen	Prosent	6,6	7,5	6,8
<b>Interne nøkkeltall</b>				
Årsverk	Antall	377	384	386
Driftskostnader***	Mill. kroner	549	602	562
Lønnsandel av driftskostnader	Prosent	40	44	44
Lønn og sosiale kostnader per årsverk***	Kroner	641 000	710 000	662 000

Alle nøkkeltall inkluderer alle ordningene SPK forvalter. Tallene for 2013 og 2012 er justert i forhold til dette.

\* Antallet kunder for de siste tre år er justert da metoden for telling nå er basert på organisasjonsnummer. Unntak: Ordningen for apotek telles som en kunde.  
 \*\* Arbeider ikke lenger i virksomhet knyttet til SPK, men har pensjonsrettigheter hos SPK (oppsett rett).  
 \*\*\* Planendring pensjon gir en betydelig reduksjon i pensjonskostnaden.

## Tjenestepensjoner 2014



● Alderspensjon	164 100
● AFP	11 400
● Særalder/førtidspensjon	9 300
● Uførepensjon	55 800
● Ektefellepensjon	47 700
● Barnepensjon	2 100

Tallene viser antall pensjoner per 31.12.2014, ikke antall pensjonister. En person telles flere ganger hvis hun/han for eksempel har både AFP og uførepensjon.

Antall vanlige alderspensjoner økte med 8 prosent fra 2013 til 2014, mens antall pensjoner knyttet til særaldersbestemmelser steg med 9 prosent. Uførepensjoner sank for tredje år på rad, mens antall AFP-uttak har stabilisert seg. [Les mer i kapittel 3.4.1](#)



## Forsikringsordninger

SPK forvalter forsikrings- og erstatningsordninger på vegne av staten.

## Lån

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

## Rådgivning og informasjon

SPK tilbyr regnskapsmessige beregninger, samt pensjonsfaglig og juridisk kompetanse.

SPK holder kurs for å veilede kunder og medlemmer i pensjonsspørsmål.

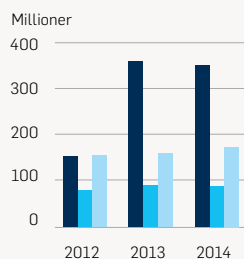
SPK har et særlig ansvar for å informere om pensjonsreformen og offentlig tjenestepensjon. Spk.no er vår hovedkanal.

## Kapitalforvaltning

SPK forvalter pensjonsmidlene til Pensjonsordningen for apotekvirksomhet.

SPK beregner avkastningsparametere til premieberegning for et antall frislitte SPK-kunder som har fått tildelt fiktive fondsmidler.

## Forsikringsutbetalinger

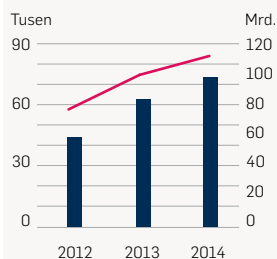


- Kompensasjonsordning for forsvarspersonell
- Yrkesskade
- Gruppeliv

SPK utbetalte 83 millioner kroner i yrkesskadesaker og 180 millioner kroner i gruppeliv. 372 millioner kroner ble utbetalt til forsvarspersonell.

[Les mer i kapittel 3.4.3](#)

## Utlånsvolum

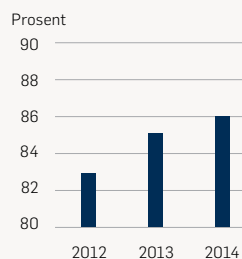


- Samlet utlån
- Antall lånekunder

Antall lånekunder økte med 13 prosent fra 2013 til 2014, og totalt utlånsvolum økte med 16 prosent i samme periode. Antall søknader om lån sank med 38 prosent fra 2013.

[Les mer i kapittel 3.4.4](#)

## Selvbetjeningsgrad

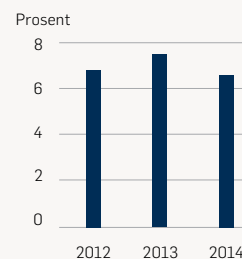


Det har vært en liten økning i selvbetjeningsgraden fra 2013, fra 85 til 86 prosent.

Vi bistø vårt eierdepartement med utredninger og analyser. Vi sendte over 92 000 informasjonsbrev til våre uførepensjonister. Vi holdt 316 kurs i hele Norge.

[Les mer i kapittel 3.4.6](#)

## Avkastning



Årlig avkastning POA

Statens pensjonskasse forvalter en kapital på 7,3 milliarder kroner for Pensjonsordningen for apotekvirksomhet. Forvaltningen ga en verdjustert avkastning på 6,6 prosent i 2014. Snittavkastning siste 5 år er på 6,1 prosent.

[Les mer i kapittel 3.4.5](#)

## Leiinga



**Finn Melbø**  
Administrerende direktør

Har vore direktør i Statens pensjonskasse sidan 2008. Finn Melbø er utdanna cand. polit. og cand. paed. ved Universitetet i Oslo, og han har lang leiarerfaring frå både kommunal og statleg sektor. Frå 1993 til 2002 var han avdelingsdirektør i Arbeids- og administrasjonsdepartementet. I 2003 blei han ekspedisjonsjef i Arbeidsgiverpolitisk avdeling i Fornyings- og administrasjonsdepartementet - der han arbeidde til 2008.



**Kari Lund**  
Direktør for verksemdstyring og kapitalforvaltning

Er siviløkonom frå Norges Handelshøyskole, med etterutdanning innan finans, strategi og leiding. Kari Lund har variert erfaring innan økonomi, finans, marknadsutvikling og forretningsutvikling frå DNB. I 2001 blei ho viseadministrerende direktør og leiar for privatdistribusjon i Storebrand Bank, og deretter prosjektdirektør strategi i Storebrand ASA - før ho kom til oss som økonomidirektør i 2005. Styreverv innan privat og offentleg sektor.



**Harald Lundh**  
Direktør for pensjoneringsområdet

Er siviløkonom frå Norges Handelshøyskole. Harald Lundh har lang og variert leiarerfaring innan kunderetta verksemd og drift, primært frå finansnæringa. I perioden 2003-2004 var han økonomidirektør i Statens pensjonskasse. Deretter gjekk han over i leiarstilling i bank. Han kom tilbake til Statens pensjonskasse som direktør for pensjoneringsområdet i 2009.



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

Er diplomøkonom frå BI. I perioden 1981-1999 jobba Lise Løwe i Postbanken, der ho hadde ulike funksjonar - før ho blei avdelingsjef for Elektronisk betalingsformidling. I perioden 1999-2003 var ho rådgivar og avdelingsleiar i Cap Gemini Ernst & Young, med ansvar for kunde- og marknadstrategiar (CRM). Ho kom til Statens pensjonskasse som direktør for pensjoneringsområdet i 2004.



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

Er siviløkonom frå Lunds universitet i Sverige. Ole M. Sørli har lang erfaring frå livsforsikringsbransjen, blant anna frå sal og forretningsutvikling som assisterende direktør i Storebrand livsforsikring. Han var i perioden 2004 til 2006 dagleg leiar for Pekon AS, som tilbyr NRS-utrekningar og pensjonskassenestener. Før han kom til Statens pensjonskasse hausten 2012, var han produktdirektør for innskottspensjon i DNB forsikring.



**Per Wold**  
Direktør for IT-området

Er sivilingeniør frå NTNU, og dessutan utdanna bedriftsøkonom frå Handelshøyskolen BI. Per Wold har brei erfaring frå IT-bransjen. Han var blant anna avdelingsleiar og sjefskonsulent i IT-selskapet Mogul før han kom til Statens pensjonskasse som seksjonsleiar for IT-system i 2003. I 2009 blei han leiar for IT-arkitektur og prosessutvikling i Statens pensjonskasse, og i november 2012 blei han IT-direktør.



**Anne Solvang Hoff**  
Direktør for HR-området

Er cand. mag. frå Universitetet i Oslo. Anne Solvang Hoff har erfaring frå HR- og organisasjonsutvikling i Alcatel-konsernet, og ho var studiesjef for MBA-studiet på Oslo handelshøgskule - før ho gjekk over som programdirektør for Master of Managementstudiet ved Handelshøyskolen BI (1994 - 2001). Frå 2001 var ho seniorrådgivar med ansvar for leiar- og kompetanseutvikling i Forsvarsbygg. Ho kom til Statens pensjonskasse i 2007.



**Skjalg Engebø**  
Direktør for kommunikasjonsområdet

Har utdanning frå Journalisthøgskolen og Universitetet i Oslo. Skjalg Engebø har også gjennomført Schibsteds leiarprogram og masterstudium i nyskaping og kommersialisering ved BI. Han har lang erfaring frå mediebransjen. Då han kom til Statens pensjonskasse i 2014, var han digital- og utviklingsredaktør i Aftenposten og medlem av mediehusets toppleiargruppe.

## Slik jobbar vi

Statens pensjonskasse har eit omfattande samfunnsoppdrag. For å lukkast, er vi avhengige av brei kompetanse, tett samarbeid mellom fag- og forretningsområda - og eit felles mål.

Målet er at «SPK skal vere den føretrekte samarbeidspartnaren på offentlig tenestepensjon for både eigar og kundar». Det inneber at vi også må vere opptekne av medlemmene, og av medlemsfordelar som gode lån- og forsikringsordningar.

Hovudmålet er delt opp i fleire delmål, som til saman utgjer den strategiske plattformen vår.

### Strategisk plattform

Vi skal oppretthalde det låge kostnadsnivået vårt, og vi skal styrke konkurransefordelen samanlikna med andre aktørar. Dette skal skje gjennom kontinuerlege utbetringstiltak langs tre aksar:

- Vidareutvikle kultur, kompetanse og leiing
- Oppretthalde posisjonen som den mest effektive pensjonsleverandøren i bransjen
- Sikre stordriftsfordel

Som ei påminning til oss sjølv har vi valt oss desse verdiord: *Samhandle - forbetre - levere.*

### Organisasjonsform

Vi er ein tradisjonell linjeorganisasjon med fire forretningsområde og fire støtteområde. Men leveransane og tenesene våre følgjer ikkje dei organisatoriske skiljelinjene. For å levere det vi skal, på den måten vi ønskjer at det skal leverast, er vi avhengige av gode, tverrgåande prosessar. Samhandling på tvers er eit vilkår for at vi skal lukkast.

Vi har mange tverrgåande prosessar. Dette er dei tre mest sentrale:

**Kunde- og medlemsdataprosessen** Startar med at arbeidsgivaren rapporterer alle lønnsdata inn til oss. Leveransen er oppdaterte og korrekte pensjonsdata til bruk i dei vidare prosessane.

**Pensjoneringsprosessen** Startar med at arbeidsgivaren, eller medlemmet, sender oss melding om pensjonering. Leveransen er pensjonen som pensjonisten får utbetalt.

**Premie- og oppgjersprosessen** Startar med at vi hentar oppdaterte data frå dei to tidlegare prosessane. Så reknar vi ut pensjonsrettar, premie, forpliktelsar og forsikringsteknisk resultat. Leveransen er premiebudsjett, premievarsel, årsoppgjer og kontoutskrift.



## Tryggleik i alle livsfasar

Nokre pensjonsordningar gir tryggleik i alle livsfasar. Andre ordningar gir fordelar etter slutten på arbeidslivet, men liten tryggleik undervegs i livet. For å samanlikne pensjonsordningar, må vi sjå kva dei ulike ordningane inneheld - ut over alderspensjon.

### Meir enn alderspensjon

Alle offentlege tenestepensjonar er ytingsordningar. Offentlege tenestepensjonsordningar har ei rekkje ytingar i tillegg til alderspensjonen: Uførepensjon (samt betalingsfritak ved uførleik), ektefellepensjon og barnpensjon. Nokre ordningar inkluderer også: Yrresskadeforsikring, gruppelivsforsikring og bustadlån.

### Viktig forskjell

Lov om offentlig tenestepensjon stiller krav til at også private ordningar skal ha premie- og innskotsfritak ved uførleik. Men det er ikkje krav om uførepensjon, ektefellepensjon og barnpensjon. Det er mange ordningar i privat sektor som ikkje har slike supplerande medlemsgode. Derfor kan verdien av dei ulike pensjonsordningane variere sterkt.



#### Bustadlån

Nokre pensjonsordningar gjer tilbod om bustadlån. SPK tilbyr bustadlån til konkurransedyktig rente.

Lånet kan gå til

- kjøp av bustad
- forskot til ny bustad
- refinansiering
- oppussing
- skifteoppgjør (arv og skilsmisse)



#### Yrresskade

Yrresskadeforsikring er obligatorisk for alle, men ytingane og vilkåra varierer.



#### Skifte jobb

Har du vore medlem av fleire offentlege tenestepensjonsordningar, vil ein eigen overføringsavtale sikre at dei ulike periodane blir slåtte saman.

Går du over i det private, får du ein såkalla oppsett rett som tilsvarer verdien av tente pensjonsrettar - så sant du har jobba minst tre år i det offentlege.



#### Etterlatne

Dei fleste offentlege ordningar gjer ektefelle og barn rett til ein årleg etterlatnepensjon. Barn får etterlatnepensjon til dei er 20 år, ektefellar får etterlatnepensjon livet ut.

Eit mindretal av private ordningar har innbakt etterlatnepensjon. Dersom du er tilknytt gruppelivsordninga til SPK, vil dei etterlatne i tillegg til ein årleg etterlatnepensjon, få utbetalt ein eingongssum.



#### Uførepensjon

Offentlege ordningar inneheld ein uførepensjon. Under halvparten av dei private ordningane inneheld uførepensjon.



#### Avtalefesta pensjon

AFP i offentlig sektor er ei solidarisert tidlegpensjonsordning som gjer det mogeleg å gå av som 62-åring og få ein pensjon det går an å leve av fram til alderspensjon kan takast ut.

Privat AFP er eit tillegg. Det vil seie ein sum som blir utbetalt, og som ikkje blir redusert, sjølv om du fortset å jobbe.



#### Alderspensjon

Ei ytingsbasert ordning gir ein avtalt prosent av sluttlønna i samla folketrygd og tenestepensjon. Med ei innskotsordning blir pensjonen fastsett av det arbeidsgivaren har betalt inn, og avkastninga på dei oppsparte midlane.



#### Død

Alderspensjon frå SPK-ordninga, og andre offentlege tenestepensjonsordningar, gjeld livet ut. Når alderspensjonisten dør, har ektefellen rett til etterlatnepensjon livet ut.

Dei fleste private ordningar stansar ti år etter pensjonering og tilbyr ingen ektefellepensjon.





# Årets aktiviteter og resultater

## **Rustet for det som kommer rundt neste sving**

Dette kapitlet handler om alt vi foretok oss i 2014. Om våre mål og våre resultater. Om endringer vi har gjennomført, og endringer vi forbereder oss på.

Det kan også leses som en oppsummering av alt som skal til for å gi drøyt én million mennesker trygghet i livets ulike faser. Det er dette pensjon, boliglån og forsikring egentlig handler om.

Kapitlet er stort, for vi har mye å si.

### Innholdet i dette kapitlet

I en forvaltningsbedrift er det ikke bunnlinsen som forteller hvilke verdier som er skapt i løpet av et år. Det er heller ikke nok å se på verdiskapningen innenfor hvert forretningsområde. Dette gjør rapporteringen vanskelig.

SPK er en linjeorganisasjon. Men svært mange av våre leveranser er resultatet av prosesser som går på tvers av de organisatoriske skillelinjene. Det betyr for eksempel at omtale av utførereformen er å finne mange steder i det følgende kapitlet, fordi organisasjonen har vært involvert i reformarbeidet på ulike måter.

Vi har valgt å dele rapporteringen innenfor dette kapitlet på denne måten:

- 3.1 Samlet vurdering av året aktiviteter, resultater og ressursbruk.
- 3.2 Redegjørelse for resultater sett i forhold til tildelingsbrevet. Kort oversikt over hovedpunktene i tildelingsbrevet.
- 3.3 Utvikling og kontinuerlig forbedring. Redegjørelse for våre mest ressurskrevende utviklingsprosjekter. Vi forteller også hvordan vi har arbeidet med utvikling og forbedring.
- 3.4 Redegjørelse for våre produkt- og tjenesteområder.
- 3.5 Redegjørelse for våre menneskelige ressurser.
- 3.6 Redegjørelse for bruk av IT som innsatsfaktor.

## Samlet vurdering av aktiviteter, resultater og ressursbruk

2014 har vært preget av et høyt aktivitetsnivå i alle tjenesteområdene. Implementeringen av utførereformen har vært vellykket, men lagt beslag på mye av organisasjonens samlede utviklingskapasitet. Resultatmessig har 2014 vært et godt år – alle vesentlige resultatkrav i departementets tildelingsbrev er innfridd.

### Hvor kostnadseffektiv er SPK?

Hoveddelen (ca. 80 prosent) av SPKs aktiviteter og ressursbruk er knyttet til pensjonsproduktet.

Administrasjonskostnadene knyttet til pensjonsproduktet er derfor en viktig indikasjon på kostnadseffektivitet og en konkurransefaktor i pensjonsmarkedet. For å sammenligne ulike aktører i bransjen, beregnes pensjonsrelaterte administrasjonskostnader som andel av de totale pensjonsforpliktelsene (premiereserve). Dette gir en prosentsats som indikerer kostnadsnivå. I 2013 lå denne indikatoren på 0,12 prosent – noe som er svært lavt sett i forhold til andre aktører i bransjen. I løpet av 2014 har denne sunket ytterligere og den ligger nå på i underkant av 0,11 prosent. Vår kostnadsstyring er en viktig faktor her, men reduksjonen må også sees i

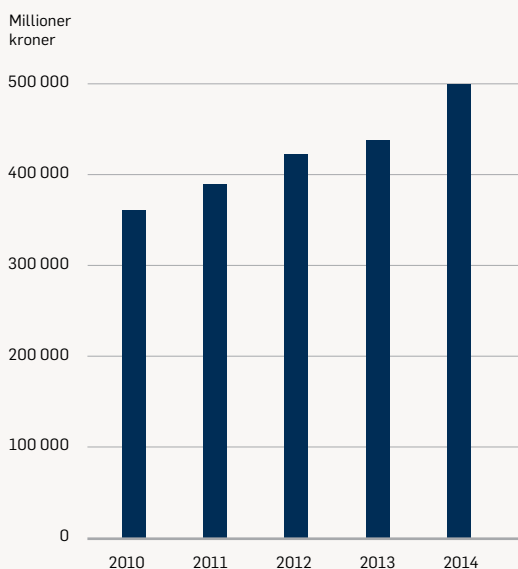
sammenheng med at våre pensjonsforpliktelser har økt fra 432 til 499 milliarder kroner – blant annet som følge av justerte tariffes som hensyntar økt levealder. (Les mer i kapittel 3.4.)

Det er viktig å følge med på denne bransjeindikatoren over tid. Samtidig er denne indikatoren lite følsom for små endringer i vår effektivitet. Den må suppleres med andre nøkkeltall. For eksempel oppnår vi positive utslag på parametre som administrasjonskostnader per medlem, som reduseres i størrelsesorden 5 prosent. Det er redegjort for flere slike effektivitets-/produktivitetsindikatorer på enkeltområder i denne rapporten. (Les mer i kapitlene 3.4.1, 3.4.4 og 3.4.6).

I 2014 var SPKs totalkostnader på 564 millioner kroner. I 2013 lå våre totalkostnader på 622 millioner

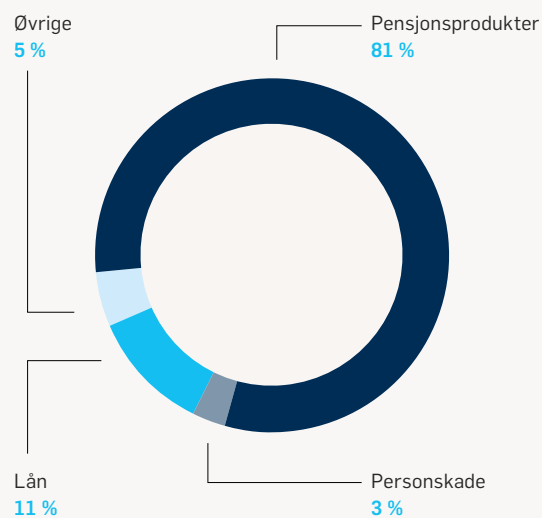


### Utvikling av samlet pensjonsforpliktelse fra 2010-2014



Figuren viser utviklingen i pensjonsforpliktelsene i millioner kroner i SPK-ordningen de fem siste årene.

### Vår kostnadssammensetning er slik



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

kroner. Tallene påvirkes av store reduksjoner i pensjonskostnadene (som følge av levealdersjustering og nytt uføreregelverk), og i rentekostnadene. Selv justert for disse effektene ser vi en positiv utvikling på flere kostnadsarter, til tross for at volum og kompleksitet i våre tjenester har økt.

Den viktigste kostnadsdriveren i SPK er utviklingen i pensjonsbestanden. I 2014 hadde vi en økning i gjennomsnittlig antall løpende pensjoner på 4 prosent i forhold til 2013. En annen viktig driver er volumøkningen i låneporteføljen. Antall lånekunder økte med 13 prosent fra 2013 til 2014.

I 2014 har vi håndtert en vesentlig økning i volumet av våre tjenester, samtidig som vi har holdt kostnadene nede. Dette er en klar indikasjon på at vi lykkes med å

effektivisere vår virksomhet. Det er vi godt fornøyd med – ikke minst fordi vi samtidig har klart å frigjøre ressurser til å gjennomføre uførereformen på en vellykket måte. Dette er også i tråd med vårt strategiske mål om å utnytte vår stordriftsfordel og beholde vår posisjon som den mest kostnadseffektive tjenestepensjonsleverandøren i Norge.

Vi kan altså konkludere med at vi har hatt gjennomgående god styring og prosjektledelse. Vi har lagt vekt på god kostnadskontroll, og vi har vært opptatt av å identifisere – og gjennomføre – kostnadseffektiviserende tiltak i stort og smått. I tillegg har vi satt i gang et større organisasjons- og lederutviklingsløp som forhåpentligvis har bidratt til de gode resultatene.

# Resultater fra tildelingsbrevet

Oppgaver	Resultat		Krav 2014	Resultat året 2014		Kommentarer
	2012	2013				
<b>1. SPK skal utbetale rett ytelse til rett tid</b>						
<b>Kvalitet på beregning av nye pensjoner</b> Hver måned gjennomfører vi stikkprøvekontroller av et representativt utvalg av nye pensjonsutbetalinger for å se om beregningene er riktige. Resultatet er et snitt for de 12 siste månedene.	97,9 %	97,5 %	> 96 %	96,5 %	●	Stikkprøvekontrollen viser at 96,5 prosent av nye pensjoner var riktig beregnet. Dette er over kravet på 96 prosent. Se redegjørelse kapittel 3.4.1.
<b>Kvalitet i endringer av pensjonsutbetalinger</b> Resultat av stikkprøvekontroll på riktighet av endrede pensjoner beregnet som et snitt for de 12 siste månedene.	96,5 %	97,5 %	> 94 %	98 %	●	98 prosent av alle endrede pensjoner var riktig ved utgangen av 2014. Dette er godt over kravet på 94 prosent.
<b>Avskrivninger</b> De totale avskrivningene av for mye utbetalt pensjon, inkludert beregnede rentekostnader, skal ikke overstige 0,5 prosent av pensjonsutbetalingene.	0,3 %	0,3 %	< 0,5 %	0,25 %	●	SPK ligger godt under kravet. De totale avskrivningene på 58 millioner kroner.
<b>Rettidig utbetaling av nye pensjoner</b> Alle nye pensjoner skal utbetales fra første måned etter lønnsopphør. Dette gjelder både 100 prosent av nye alderspensjoner, 100 prosent av uførepensjoner og 100 prosent av nye etterlattepensjoner.	99,9 %	99,9 %	100 %	99,9 %	●	Det var 12 brudd på utbetalingsgarantien i 2014. Totalt utbetalte vi 24 562 nye pensjoner i 2014.
<b>Renteutbetalinger</b> Renteutbetalinger på grunn av for sen utbetaling av pensjoner skal ikke overstige 1,6 promille av pensjonsutbetalingene.	0,1 ‰	0,5 ‰	< 1,6 ‰	0,2 ‰	●	Renteutbetalingen i 2014 er på ca. 5,2 millioner kroner, som utgjør 0,2 promille. Dette er godt under kravet.
<b>Utbetaling av yrkesskadeerstatning</b> Minimum 85 prosent av forsikringssakene under yrkesskadeersikring skal utbetales innen 4 uker etter at nødvendig dokumentasjon er mottatt.	88 %	98 %	> 85 %	92 %	●	92 prosent av yrkesskadeerstatningene utbetales innen 4 uker. Dette er en nedgang på 6 prosent fra i fjor, men vi ligger godt over kravet på 85 prosent.
<b>Utbetaling av gruppe-livserstatning</b> Utbetaling skal skje innen 7 virkedager etter at nødvendig dokumentasjon foreligger.	3 brudd	3 brudd	< 7 dager	0 brudd	●	Ingen saker er i 2014 utbetalt mer enn 7 virkedager etter mottatt dokumentasjon.
<b>Behandlingstid nye boliglån</b> Alle søknader om boliglån skal behandles innen en måned.	à jour	à jour	< 1 mnd.	à jour	●	Samtlige søknader om boliglån til kjøp er blitt behandlet innen frist. Se redegjørelse i kapittel 3.4.4.
<b>Behandlingstid for refinansiering av boliglån</b> Alle søknader om refinansiering av boliglån skal behandles innen 3 måneder.	4 mnd.	à jour/ 90 dager	< 3 mnd.	à jour	●	Samtlige søknader om lån til refinansiering er blitt behandlet innen frist.

Oppgaver	Resultat		Krav 2014	Resultat året 2014		Kommentarer
	2012	2013				
<b>2. SPK skal sørge for tjenester og informasjon tilpasset medlemsvirksomhetenes og medlemmenes behov</b>						
<b>Kundetilfredshet</b> SPK skal oppnå høy tilfredshet fra medlemsvirksomhetene.	-	70 %	72 %	72,5 %	●	Siste måling viser en økning i andelen kunder som har et godt helhetlig inntrykk av SPK som leverandør. Se redegjørelse i kapittel 3.4.6.
<b>Medlemstilfredshet</b> SPK skal oppnå høy tilfredshet fra medlemmene i den årlige etablerte brukerundersøkelsen.	-	62 %	63 %	62 %	●	Liten reduksjon i siste måling, men ikke signifikant. Kan skyldes variasjon i utvalget som har svart, men vi vil analysere resultatene ytterligere.
<b>Selvbetjening</b> SPK skal legge til rette for selvbetjening slik at henvendelser fra kunder og medlemmer kan løses via web.	-	-	85 %	86 %	●	Selvbetjeningsgraden har for 2014 ligget på 86 prosent i snitt.
<b>Digitalisere skjema</b> SPK skal digitalisere skjema med volum over 5000 iht. kravene i digitaliseringsmeldingen.	-	-	à jour		●	SPK følger krav og føringer i digitaliseringsmeldingen.
<b>3. SPK skal sørge for effektiv drift og gjennomføring av reformer</b>						
<b>Kostnadseffektiv drift</b> SPK skal ha en kostnadseffektiv drift og ha et kostnadseffektivt nivå på administrasjon av pensjoner.			Nivået i 2012: 0,12%	0,11 %	●	SPKs pensjonsrelaterte kostnader utgjorde 0,11 prosent av de totale pensjonsforpliktelsene, en nedgang på 0,01 prosent fra 2013.
<b>Forsikringstekniske oppgjør</b> Forsikringstekniske oppgjør per 31.12.2013 skal gjennomføres.			Innen 1.6.14		●	Forsikringsteknisk status ble oversendt den enkelte kunde i form av kontoutskrift innen 01.06.2014.
<b>Premiesatsen</b> Premiesatser for 2015 skal sendes medlemsvirksomhetene.			Innen 1.6.14		●	Premiesatser ble oversendt departement og kunder innen 01.06.2014.
<b> Rett premie til rett tid</b> SPK skal fastsette og kreve inn rett premie til rett tid. Faktura skal effektiviseres iht. avtalt fakturadato med virksomhetene.			Kvalitet < 0,05% Avvik < 5 dager	Ingen avvik Innen fristen	● ●	Faktura på pensjonspremien ble sendt til våre kunder innen fristen.

## Utvikling og kontinuerlig forbedring

I 2014 har vi brukt 62 millioner kroner til uføreprosjektet og andre store utviklingsprosjekter. I tillegg har vi gjennomført tiltak for å effektivisere de interne arbeidsprosessene og videreutvikle det kontinuerlige forbedringsarbeidet.

Utvikling og forbedring i SPK skjer innenfor flere dimensjoner:

- Sentrale utviklingstiltak
- Effektivisering av tverrgående arbeidsprosesser
- Kontinuerlig forbedring og jakt på tidstyver

Det er må-oppgavene og omfanget av de sentrale utviklingstiltakene som i stor grad avgjør farten i arbeidet på de andre punktene. I 2014 dominerte de sentrale utviklingstiltakene.

### Sentrale utviklingstiltak

I løpet av 2014 har vi gjennomført 18 utviklingstiltak med et samlet budsjett på 62 millioner kroner. Innføring av uførereformen var det største av disse tiltakene og sto for ca. 50 prosent av budsjettet.

Utviklingstiltakene er svært viktige for at SPK skal nå sine mål på kort og lang sikt. Dette er tiltak som skal sikre god innføring av politiske reformer, øke vår kostnadseffektivitet og videreutvikle kundebehandling og vår egen organisasjon.

Våre fire største utviklingstiltak i 2014:

#### Uførereformen

Prosjektet hadde god fremdrift gjennom hele 2014. Nytt regelverk trådte i kraft 01.01.2015, og den funksjonaliteten som var nødvendig for å håndtere nytt regelverk, ble levert med god kvalitet. Dette omfatter tilpasning av både pensjonerings- og premieløsningene. (Mer om dette i kapittel 4.2.)

#### Premie- og oppgjør (Proff-prosjektet)

Prosjektet har pågått siden 2012, og i 2014 fortsatte arbeidet med å utvikle premiemodellene. Som planlagt startet utrulling av den nye markedsriktige premiemodellen (hendelsesbasert fakturering) fra 01.01.2015. Vi har også arbeidet videre med eksisterende premiemo-

dell for å sikre en mer robust og forutsigbar premiefaktureringsprosess (mer om dette i kapittel 3.)

#### Flytting og organisasjonsutvikling

SPK flytter inn i nybygde lokaler på Skøyen våren 2015, og utformingen av lokalene er i rute. Den nåværende leieavtalen går ut, og vi har valgt å bruke flytteprosessen som katalysator for organisasjonsutvikling. Det er tett sammenheng mellom Skøyen-prosjektet og lederutviklingsprogrammet (se nedenfor).

#### Lederutviklingsprogram

I juni startet vi et omfattende lederutviklingsløp for perioden 2014-2016. Programmet omfatter alle ledere (fra toppledelsen til mellomledere) og tillitsvalgte. Målet er å styrke ledernes evne til å føre organisasjonen i den retning vi ønsker. Lederutviklingsprogrammet bruker konkrete problemstillinger og temaer i Skøyen-prosjektet som «pensum».

I tillegg til disse fire tiltakene, har vi gjennomført flere tiltak som primært har handlet om å sikre og effektivisere våre støttesystemer for økonomioppfølging. Vi har også startet arbeidet med å bygge nytt forsikringssystem, vi har utarbeidet ny visuell profil og vi har oppgradert spk.no. (Se de tematiske redegjørelsene i kapittel 3.4.)

#### Effektivisering av våre tverrgående prosesser

SPK er en tradisjonell linjeorganisasjon, men leveransene og tjenestene våre følger ikke de organisatoriske skillelinjene. Vi har mange tverrgående prosesser, og vi tror at det ligger et stort potensiale i å effektivisere disse prosessene.

I 2014 har vi videreutviklet vår felles prosessmodell og utviklet en felles verktøykasse for prosessforbedringer i SPK. Dette innebærer blant annet felles verktøy for å kartlegge, forbedre og styre våre prosesser fra start til slutt. Vi har laget tydelige rolle- og ansvarsbeskrivelser, bygget opp en leveranse-katalog

og etablert dedikerte tverrfaglige team som skal følge opp våre tverrgående prosesser. Gjennom dette arbeidet avdekker vi flaskehalser og tidstyver, vi etablerer styringsparametere og skaper en økt fellesforståelse. Arbeidet med å effektivisere de tverrgående prosessene fortsetter for fullt i 2015.

#### **Kontinuerlig forbedring og jakt på tidstyver**

I SPKs linjeorganisasjon har vi arbeidet med å sette kontinuerlig forbedringstiltak og jakt på tidstyver i et felles system. Vårt største forretningsområde – pensjoneringsområdet – har etablert en kontinuerlig forbedringsportal, hvor forbedringstiltak registreres og følges opp, og erfaringene her blir videreført til resten av SPK i 2015.

Dette er forbedringstiltak som utføres innenfor ordinært driftsbudsjett, med formål om å forbedre og forenkle rutiner og samhandling. Kort sagt: Jobbe smartere!

#### **Fellesjakt på tidstyver**

Kommunal- og moderniseringsministeren gikk i 2014 i spissen for en fellesjakt på tidstyver i offentlig forvaltning. SPK leverte fem forslag til reduksjon av tidstyver. Ett av forslagene er utredet videre.

Dette handler om eDag, som er en felles offentlig løsning for elektronisk dialog med arbeidsgivere – for innrapportering av lønn. Per i dag er ikke SPK en del av denne fellesløsningen, men det ønsker vi å bli. Vi har beregnet den samfunnsøkonomiske gevinsten til 20 millioner kroner per år.

#### **Noen eksempler på forbedringstiltak**

**Problem:** Tidligere ble ikke pensjonsberegninger automatisk godkjent for refusjonspensjoner når etterbetaling oversteg 1 000 kroner. De måtte behandles manuelt. Denne grenseverdien var svært lav.

**Løsning:** Grenseverdien for automatisk godkjenning av etterbetalinger ble økt til 1G. 6 000 flere saker per år vil nå godkjennes automatisk. Automatiseringsgraden for denne spesifikke oppgaven vil stige fra 48 til 73 prosent. Vi kan spare rundt 200 arbeidstimer per år.

**Problem:** Saksbehandlingssystemet vårt opprettet en unødig sakstype, som måtte løses manuelt, knyttet til en arbeidsoperasjon vi har gått bort fra.

**Løsning:** Vi fjernet sakstypen. I 2015 unngår vi dermed 10 000 saker og 65 000 oppgaver. Vi kan spare rundt 835 timer per år.

## Redegjørelse for pensjon

Året har vært preget av et omfattende arbeid for å utvikle IT-systemer og sette organisasjonen i stand til å ivareta nye regler for uførepensjon fra 01.01.2015. Samtidig har den stadig mer effektive ordinære driften sikret stabil og høy kvalitet på alle ytelser.

### ○ Mål

SPKs samfunnsoppdrag og hovedoppgave er å sikre rett pensjon til rett tid. Kravet er at minst 96 prosent av nye pensjoner skal være korrekte ved første gangs utbetaling, og at minst 94 prosent av endringer i løpende ytelser skal være korrekte. Alle nye pensjoner (alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon) skal utbetales fra første måned etter lønnsopphør.

Disse kravene er upåvirket av endringer i lover og pen-

sjonsregelverk. Det er derfor et viktig mål å gjennomføre reformer og utvikle systemer for nytt regelverk på en god måte, uten at det forstyrrer den daglige driften. Vi skal også være rådgiver og pensjonsfaglig kompetanse-enhet for vårt eierdepartement.

Som en del av den samlede innsats for å effektivisere offentlig sektor, er det et viktig mål å klare å håndtere et jevnt voksende antall pensjoner uten å øke antall årsverk.

### ○ Resultater

På alle vesentlige områder har vi holdt oss godt innenfor resultatkravene som er knyttet til pensjonering, både med hensyn til daglig drift og regelverkstilpasning.

SPK hadde ved utgangen av året 298 000 løpende pensjoner, hvorav 24 500 var nye og igangsatte i løpet av året. Vi betalte i løpet av året ut 24 milliarder kroner i pensjoner. Vi lå over departementets krav til korrekt utbetaling, både for nye pensjoner og for pensjoner som ble endret og beregnet på nytt i løpet av året. For nye pensjoner viste våre stikkprøver en kvalitet for året på 96,5 prosent. For endringer var tallet 98 prosent. Av 24 500 nye pensjoner ble bare 12 utbetalt noe etter fristen. (Flere detaljer om utbetalingskvaliteten finner du i tabellen i kapittel 3.2).

I tillegg til å opprettholde en høy kvalitet i pensjons-utbetalingene, har vi utviklet og implementert de IT-systemene som var nødvendige for å behandle uførepensjoner etter nytt regelverk (se nærmere kap. 3.5 og 3.6). Vi har også konvertert en portefølje på 58 000 løpende uførepensjoner, slik at de fremover løper korrekt og kan behandles i tråd med det nye regelverket.

Vi har gjennomført betydelig opplæring og oppdatering av rutineverk for å forberede oss på uførefor reformen. Testing av IT-systemer, kontroller av den løpende porteføljen og saksbehandlingen av nye uførepensjoner viser at det er god kvalitet i alle ledd.

### ○ Ressursbruk og prioriteringer

I 2014 hadde vi en økning i gjennomsnittlig antall løpende pensjoner på 4 prosent i forhold til 2013. Vi gjennomførte dessuten pensjoneringsoppgavene med lavere bemanning enn planlagt og enn året før. Vi overoppfylte derfor målsettingen om ikke å øke bemanningen, og antall pensjoner per årsverk var derfor høyere enn både i 2012 og 2013 (se graf på neste side). Dette klarte vi ved bedre planlegging, styring og oppfølging, kombinert med

en mengde små forbedringer i det daglige arbeidet.

Pensjoneringsområdet – det vil si forretningsområdet som har ansvaret for beregning og saksbehandling av utbetalinger, samt vedlikehold av systemer og rutineverk – har i 2014 i snitt lagt beslag på 123 av SPKs 377 årsverk. I tillegg kommer ressursbruken innen innrapportering av arbeidsgiverdata, IT, kundeservice og andre støttefunksjoner.

Tilpasning av driften til regelverksendringer er en naturlig del av SPKs hverdag, men arbeidet med utførereformen i 2014 var uvanlig omfattende (Se kapittel 4.2). Spesielt i annet halvår har dette reformarbeidet belastet linjeorganisasjonen sterkt. På årsbasis har om lag 10

prosent av bemanningen i pensjoneringsområdet gått med til dette arbeidet. Utover en stabil ressursbruk på å vedlikeholde og forvalte våre saksbehandlingssystemer, har derfor lite vært brukt på andre tiltak for å forbedre pensjoneringsprosessene.

## ○ Analyse og vurderinger

Våre to hovedoppgaver innenfor pensjering – sikre kvaliteten på løpende utbetalinger og forberede pensjonsreformen – er løst med gode resultater. Hovedoppgavene er løst takket være velfungerende saksbehandlingssystemer og saksbehandlingssystemer, et nært samarbeid

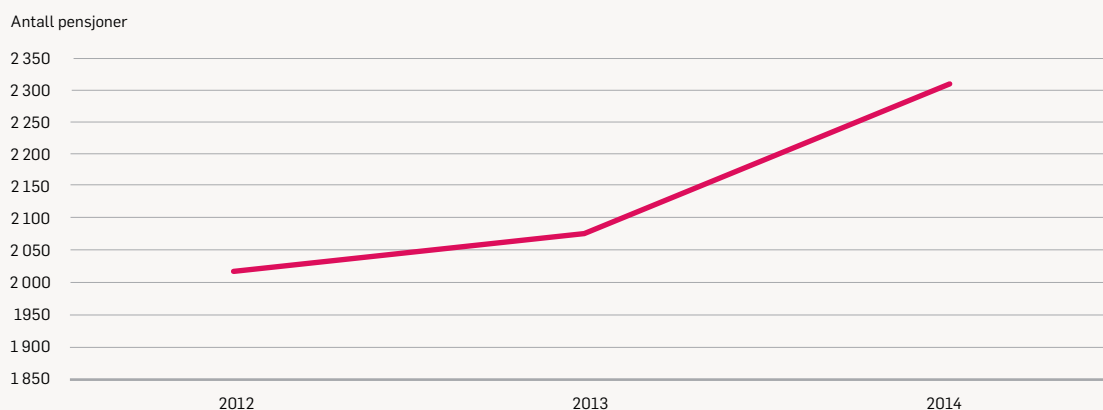
med departementet og bruk av en veletablert systemutviklings- og prosjektoppfølgingsmetodikk. Alt annet har vært nedprioritert, og det har vært en stor utfordring å finne rom for å gjennomføre effektiviseringstiltak.

## ○ Satsinger

Vi forventer en vekst i antall pensjoner på 2,5 prosent i 2015. Det understreker hvor viktig det blir å øke effektiviteten i pensjoneringsarbeidet. Vi vil fortsette arbeidet med å finne nye måter å utveksle informasjon med omverdenen elektronisk på – samtidig som vi vil arbeide med å automatisere deler av saksbehandlingen, og ellers forenkle og effektivisere den daglige driften. Nye regler for samordning av alderspensjon med folketryg-

den for årsklassene 1954 og yngre, vil bli svært omfattende, både når det gjelder utredningsarbeid og systemutvikling. Alt tyder på at dette først vil treffe oss med tyngde etter 2015. Dette gir oss rom i 2015 til å sørge for at systemer og arbeidsformer knyttet til nye utførereglene setter seg godt i organisasjonen, samt å arbeide videre med forbedringer i tråd med strategien.

### Utvikling i antall pensjoner per årsverk i pensjoneringsområdet



Grafen viser utvikling i gjennomsnittlig antall pensjoner per årsverk i pensjoneringsområdet, det vil si det forretningsområdet som har ansvar for å beregne og saksbehandle pensjonsutbetalingene.

## Redegjørelse for premie og pensjonsforpliktelser

Pensjonsforpliktelsene har økt til i underkant av 500 milliarder kroner for 2014 – en økning på 67 milliarder kroner fra 2013. Premieinntektene økte til 15,5 milliarder kroner. Ny markedsriktig premiemodell er ferdig utviklet og vellykket pilot er gjennomført.

### ○ Mål

SPK skal levere rett premie til rett tid, og sende kontoutskrift og premiefaktura til medlemsvirksomhetene innen 1. juni hvert år. Som et ledd i en pågående forbedring av hele premie- og oppgjørprosessen, var det også et

spesielt 2014-krav om at SPK skulle prioritere arbeidet med markedsriktig premiemodell – såkalt hendelsesbasert fakturering.

### ○ Resultater

Det viktigste som kom på plass i 2014, var ny og markedsriktig premiemodell til de fristilte virksomhetene. I tråd med departementets krav gjennomførte vi en pilot med SPK selv som kunde i 2014. Piloten gikk i henhold til plan.

Fra nyttår vil fem store kunder med datterselskaper bli de første med ny premiemodell. Som forberedelser til denne utrulling har vi fulgt disse kundene nøye, og spesielt dataflyten i premie- og oppgjørprosessen.

I 2014 har vi også tatt i bruk en ny mal for kontoutskrift som ble utarbeidet i 2013, og arbeidet videre med eksisterende premiemodell for å sikre en mer effektiv og robust premiefakturering. Det har vært lagt ned en stor arbeids-

innsats i å forenkle modellen, slik at kundene skal oppleve mer forutsigbarhet i 2015. All premiefakturering og alle kontoutskrifter ble sendt innenfor frist per termin.

Vi har oppjustert våre tariffer i forhold til at levealderen har økt. Ny dødelighetstariff - K2005 med sikkerhetsmargin – innebærer en økning av SPKs pensjonsforpliktelse på om lag 25 milliarder kroner.

Ny forskrift til § 18 i lov om Statens pensjonskasse ble vedtatt ultimo 2014. Forskriften klargjør blant annet ansvar for regulering av opptjente pensjonsrettigheter etter utmelding og opphør.

### ○ Ressursbruk og prioriteringer

I tillegg til de daglige hovedoppgavene, har vi brukt store ressurser på systemutvikling og andre forbedringer.

Utviklingsoppgavene knyttet til premie- og oppgjørprosessen er samlet i et eget prosjekt (Les mer i kapittel 3.3).

Implementering av uførereformen har også vært en viktig oppgave, fordi flere endringer av uførepensjon direkte påvirker både premien og reserven.

I 2014 har vi dessuten prioritert å utarbeide nye analyser som skal gjøre det enklere å avdekke uheldige tilpasninger til eksisterende regelverk. I dag har SPK både premiebetalende, delvis premiebetalende og ikke-premiebetalende kunder. Det innebærer at

delene av vår kundemasse ikke må betale de reelle kostnadene knyttet til for eksempel lønnsberegning rett før pensjonering og overgang til stilling med lavere aldersgrense. (Mer om dette i kapittel 5).

Ressursbruken har fulgt planen og ligget stabilt i hele 2014.

Det var ingen spesielle utfordringer knyttet til produksjon av premiefaktura i 2014, noe vi kan tilskrive forbedringstiltakene som ble gjennomført i 2013. Alle prosesser og rutiner for premieberegning og fakturering er dokumentert etter beste praksis.



## ○ Analyse og vurderinger

Premieinntektene økte med 1,1 milliarder kroner, som skyldes økning i premiesats (0,6 milliarder) og økning i premiegrunnlaget (0,5 milliarder). Pensjonsforpliktelsene økte med 67 milliarder kroner til 499 milliarder kroner. I overkant av 25 milliarder av denne økningen skyldes oppjusterte dødelighetstariffer, som følge av økt forventet levealder. Reserveøkningen knyttet til regulering og lønnsendringer er i samme størrelsesorden. Øvrig økning er knyttet til beregningsrente, risikohendelser og voksende bestand. Pensjonsutbetalinger reduserer økningen.

Premiesatsene for 2015 er om lag ett prosentpoeng lavere enn premiesatsene for 2014. Det skyldes følgende forhold:

- Ny dødelighetstariff bidrar til økte premiesatser.
- Lavere forventet avkastning på statsobligasjoner bidrar til økte premiesatser.
- Ny uførepensjon fra 1.1.2015, med lavere uføreytelser, bidrar til reduserte premiesatser.
- Lavere forventet lønnsvekst i 2015 reduserer reguleringspremien.

Effekten varierer noe fra kunde til kunde. SPK har i 2014 hatt fokus på å forklare de ulike effektene gjennom analyser og presentasjoner for departement og kunder.

Med den nye modellen for markedsrettig premie – hendelsesbasert fakturering – tilfredsstiller SPK kravene fra eier om at fristilte virksomheter betaler en riktig premie. Det blir også mer forutsigbart for kundene, blant annet fordi de får informasjon om hvordan tidligpensjonering, lønnsvekst og start/slutt i stilling påvirker pensjonskostnadene umiddelbart etter at hendelsene blir meldt inn til SPK.

Analysene vi har utarbeidet for å se på lønnsøkning og stillingsendring før pensjonering, viser at premiebetalende og ikke-premiebetalende kunder har ulik praksis. Analysene sikrer at SPK og departementet kan følge medlemsstatus og pensjonskostnadene på kundegrupper tett og godt.

## ○ Satsinger

Forbedringsarbeid knyttet til premie og fakturering videreføres som planlagt i 2015. Prosjektarbeidet (PROFF) går inn i sitt siste år i 2015, og prosjektet vil ha fokus på en skalerbar og effektiv prosess.

I 2015 starter et prosjekt i regi av Arbeids- og sosi-

aldepartementet for å gjennomgå premiesystemet i Statens pensjonskasse. Vi har lenge vært opptatt av å få til et premiesystem som synliggjør de reelle pensjonskostnadene, og vi kommer til å delta med medarbeidere fra ulike områder i SPK.

### Opptjente pensjonsrettigheter i 2014



Ektefellepensjon	63 923
Uførepensjon	42 475
Avtalefestet pensjon	32 591
Barnepensjon	906
Alderspensjon	359 152

Figuren viser fordelingen av opptjente rettigheter i 2014 fordelt på pensjonsprodukt i millioner kroner.

## Redegjørelse for forsikringsordninger i staten

Antall nye skademeldinger har gått noe ned i 2014 sammenlignet med 2013. Utbetalingene har likevel vært på omtrent samme nivå. Det har også i 2014 vært brukt mye ressurser på oppfølging av veteransakene.

### ○ Mål

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

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

utlandet, og andre tariffestede erstatningsordninger for statsansatte

Resultatkravet fra Arbeids- og sosialdepartementet er at minst 85 prosent av erstatningsbeløpene skal utbetales innen fire uker etter at fullstendig dokumentasjon foreligger. Henvendelser i sakene skal besvares innen 30 dager, og utbetaling av gruppelevserstatning skal skje innen sju virkedager etter at fullstendig dokumentasjon foreligger.

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

### ○ Resultater

SPK utbetalte 83 millioner kroner i yrkesskadesaker i 2014, mot 88 millioner kroner i 2013, en reduksjon på seks prosent. Vi utbetalte 2,4 millioner kroner i erstatning etter bilansvarslova og 1,6 millioner kroner i erstatning etter særavtaler om reiser for statens regning og andre særavtaler.

SPK utbetalte 354 millioner kroner i erstatninger til forsvarspersonell gjennom kompensasjonsordningen («35 G- ordningen» og «65 G- ordningen» samlet). Hvis vi også inkluderer billighetserstatning og erstatning til vernepliktige, utgjorde den samlede utbetalingen 372 millioner kroner, mot 384 millioner i 2013. Dette er en reduksjon på tre prosent.

I 2014 ble 92 prosent av forsikringsutbetalingene i personskadesakene foretatt innen fristen og det var ingen brudd på utbetalingsgarantien i gruppelevsaker. Dette er en klar forbedring fra tidligere år.

SPK utbetalte gruppelevserstatning i 219 saker i 2014. Dette var en økning på åtte prosent fra 2013. Det er naturlig variasjon avhengig av dødsfall. SPK utbetalte 180 millioner kroner i gruppelevserstatning i 2014. Det er en økning på 12 prosent sammenlignet med 2013, som skyldes både flere saker og at grunnbeløpet øker årlig.

### ○ Ressursbruk og prioriteringer

Vi startet et prosjekt med utvikling av nytt saksbehandlingssystem for personskadesaker i 2014. Systemet ventes satt i produksjon i begynnelsen av juni 2015.

Parallelt med dette har vi jobbet med å forbedre prosessen rundt personskadesaker. Dette prosjektet ventes ferdigstilt våren 2015.

Den 18. juni 2012 endret Forsvarsdepartementet forskrift om kompensasjonsordning for forsvarspersonell som har fått psykiske senskader som følge av tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. De aller fleste som har fått innvilget kompensasjon etter «35 G-ordningen» har etter dette søkt om gjenopptak og vurdering etter

den nye «65 G-ordningen». Det har medført stor økning i saksmengden. Selv om flesteparten av disse kravene kom inn i 2013, har det også i 2014 blitt fremmet en del nye krav på begge disse ordningene.

SPK deltar regelmessig på nasjonale og internasjonale arrangementer for veteraner og i en tverrfaglig arbeidsgruppe for oppfølging av Regjeringens handlingsplan for veteraner. Vår administrerende direktør deltar på etatssjefsmøter med forsvarssjefen og andre etatssjefer. Fra 2014

har vi også vært til stede på alle møter i «Klagenemnda for krav om kompensasjon og billighetserstatning som følge av deltakelse i internasjonale operasjoner».

Ressursbruken i saksbehandlingen av gruppeliv har vært relativt stabil i 2014. Men det er brukt ekstra ressurser på forberedelser til nytt saksbehandlingssystem, som skal komme i 2015. Brevmaler er gjennomgått og kvalitetssikret, og at prosessen er forbedret med tanke på effektivitet og korrekt utbetaling.

## ○ Analyse og vurderinger

Årsaken til at «veteransakene» har vært såpass ressurskrevende, er at dette er komplekse saker, som krever innhenting av mye dokumentasjon og spesialisterklæring fra psykiater eller klinisk psykolog. Det tar derfor tid før vedtak kan fattes, noe som gjør at hovedtyngden av arbeidet med mange av sakene som ble meldt i 2013 ble utført i 2014. Det er også en del etterarbeid med saker som i utgangspunktet er ferdigbehand-

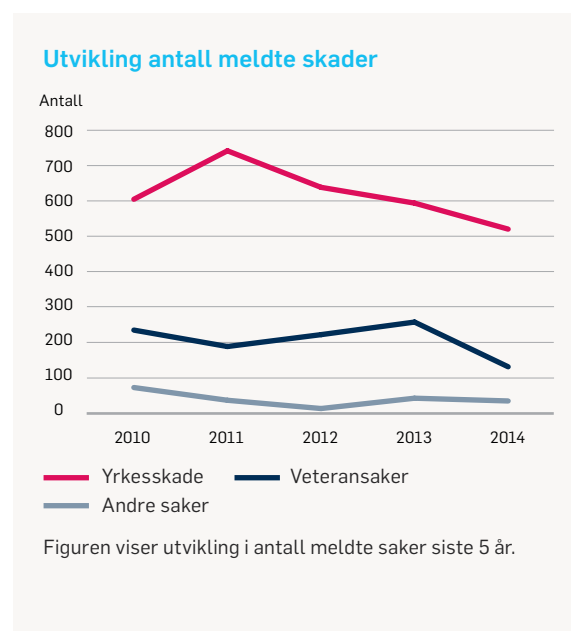
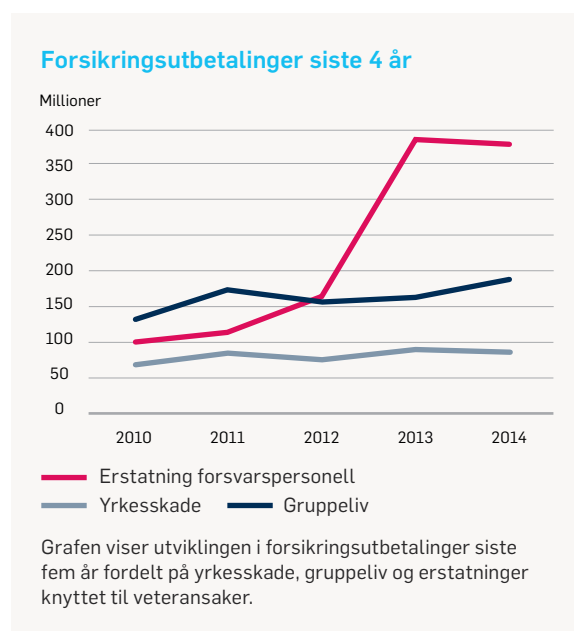
let, ettersom de aller fleste som får helt eller delvis avslag på søknaden klager vedtaket inn for klagenemnda.

Det har i 2014 vært mindre medieoppmerksomhet rundt disse sakene enn tidligere år. Det kan blant annet skyldes at det nå er kommet en del rettslige avklaringer om tolkningsspørsmål. Det kan også tyde på at det nå er en bedre forståelse blant veteranene og deres organisasjoner av gangen i sakene og hvordan vi jobber.

## ○ Satsinger

Det nye saksbehandlingssystemet vårt forventer vi å ta i bruk våren 2015. Arbeidet med prosessforbedringer vil

fortsette i 2015 og innebærer et kontinuerlig fokus på mulige forbedringer og forenklinger.



## Redegjørelse for lån

På grunn av økt påslag i normrenten mottok Statens pensjonskasse 38 prosent færre søknader, sett i forhold til 2013. Vi forventer ytterligere nedgang i 2015, som følge av ny økning i påslaget fra 1.3.2015.

### ○ Mål

I henhold til tildelingsbrevet, skal SPK behandle alle søknader om lån til kjøp av bolig innen en måned. Søknader om lån til refinansiering skal behandles innen tre måneder. SPKs egne mål for 2014 har vært å øke saksbe-

handlingskapasiteten og redusere antall ubehandlede søknader. Et generelt mål for SPK er å opprettholde medlemmenes høye tilfredshet med kundeservicen.

### ○ Resultater

Ved utgangen av 2014 har SPK 84 483 lånekunder, mot 74 878 ved utgangen av 2013. Dette utgjør 18,5 prosent av SPKs låneberettigede medlemmer. Utlånsporteføljen var på 97,2 milliarder kroner per 31.12.2014. Dette er en økning på 16 prosent målt mot samme periode i 2013, men økningen var vesentlig lavere enn i 2013.

SPK mottok 19 948 søknader i 2014, fordelt på 2 316 søknader om kjøp til bolig og 17 632 søknader om refinansiering og ombygging. Dette er en reduksjon på 38 prosent fra 2013.

For alle låneformålene har SPK holdt seg innenfor kravet til behandlingstid. I tillegg til nye søknader som kom i 2014, behandlet vi også 5 500 søknader som lå som ubehandlet ved inngangen til 2014. Vi utbetalte totalt 19 538 lån, som er 26 prosent færre enn i 2013. Gjennomsnittlig utbetalt beløp var på 1 386 000 kroner.

Siste måling for 2014 viste en misligholdsprosent på 0,04, som er meget lavt, sett i forhold til samtlige aktører det er naturlig å sammenligne seg med.

Helt på tampen av året fikk vi implementert løsning for elektronisk utsending av rentevarsling og årsoppgaver. Løsningen ble lansert rett over nyttår, og allerede innen tre uker hadde SPK spart 612 000 kroner på papir og portoutgifter – og i tillegg har disse utsendelsene vært med på å markedsføre våre selvbetjente kanaler. Ca. 88 prosent av samtlige varslinger har gått ut digitalt.

De som benytter SPKs låneordning er svært tilfredse med ordningen. Den årlige kunde- og medlemsundersøkelsen som gjennomføres av TNS Gallup, viser at 97 prosent av de som har boliglån er fornøyd eller svært fornøyd med ordningen. Medlemmer som har lån hos oss er også generelt mer tilfredse med SPK enn medlemmer som ikke har lån.

### ○ Ressursbruk og prioriteringer

I 2014 har vi prioritert å få implementert løsning for digital publisering av årsoppgave og renteendringsvarsel. Vi har også brukt ressurser på å kartlegge mulighetene for å digitalisere hele låneprosessen. (Se mer om dette under punktet om satsinger).

Veksten i antall lånekunder de senere år har ført til at forvaltningsoppgavene relatert til ulike endringer på lån

har vokst. Dette er forespørsler fra lånekunder på løpende lån vedrørende endring av nedbetalingstid, endring på avdragsfrihet og endring av sikkerhet for lånet. Disse oppgavene økte i 2014 med ca. 35 prosent fra 2013. Hver saksbehandler behandlet i snitt åtte prosent flere saker på grunn av effektivisering av arbeidsprosesser.

## ○ Analyse og vurderinger

Påslaget på normrenten som kom 01.03.2014, førte – som forventet – til en sterk reduksjon i antall lånesøknader. For å begrense risikoen ved svingninger, har vi en etablert avtale med ekstern samarbeidspartner som har stått for omtrent 50 prosent av produksjonen.

Siden lånerenten nå øker med 0,4 prosentpoeng fra 01.03.2015, forventer vi en drastisk nedgang i nye lånesøknader i 2015. Og siden vi ikke lenger har et stort volum av ubehandlede søknader, har vi nå satt produksjonsmålene til vår samarbeidspartner ned til et minimum.

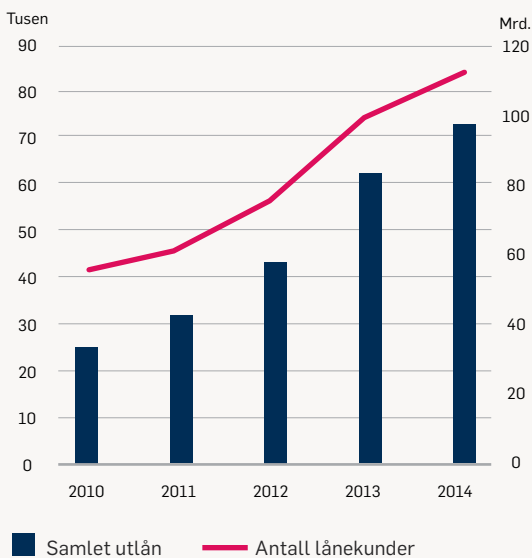
## ○ Satsinger

Kartleggingsarbeidet vi utførte i 2014, resulterte i flere utviklingstiltak. Digital publisering av årsoppgave og renteendringsvarsel er alt er nevnt og satt i produksjon januar 2015. I tillegg har vi løsningsbeskrivelse på plass for følgende prosjekter:

- Ny digital lånesøknad
- Elektronisk signering av lånedokumenter

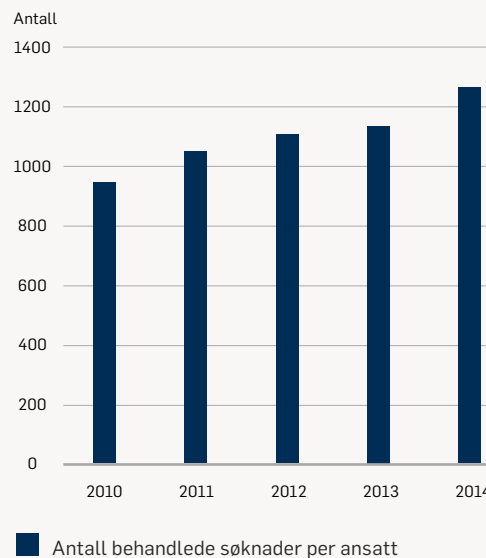
Disse prosjektene vil effektivisere låneprosessen både for oss og for våre lånekunder. Digitalisering av vår låneprosess er i tråd med kravet om økt digitalisering i offentlig sektor.

Utvikling i antall lånekunder og samlet utlån



Antall lånekunder økte med 13 prosent fra 2013 til 2014 og totalt utlånsvolum økte med 16 prosent i samme periode. Vi antar at veksten vil flate ut i 2015 som følge av påslaget i renten og forventet lavere søknadsinnngang.

Utvikling i utførte oppgaver



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

## Redegjørelse for kapitalforvaltning

Statens pensjonskasse forvalter en kapital på 7,3 milliarder kroner for Pensjonsordningen for apotekvirksomhet. Forvaltningen ga en verdijustert avkastning på 6,6 prosent i 2014. For SPKs fristilte kunder gir fallende statsrenter stadig synkende avkastningsbidrag.

### ○ Mål

SPK forvalter pensjonsmidlene til Pensjonsordningen for apotekvirksomhet (POA). POA er en fondert pensjonsordning for farmasøyter og ansatte i apotekene som ble etablert i 1953 ved opprettelse av en særlov. Det fremgår av loven at ordningen skal administreres av SPK, og en administrasjonsinstruks fastsetter nærmere regelverk for forvaltningen, etiske standarder mv.

Målet for forvaltningen av midlene er å utnytte pensjonsordningens risikokapasitet til å skape en konkurransedyktig netto avkastning.

Kapitalforvaltningsområdet beregner også en avkastningsparameter som brukes i premieberegning for de av SPKs fristilte\* kunder som har fiktiv fondsoppfølging. I henhold til gjeldende rammeverk, knyttes avkastningen i hovedsak opp mot anleggsførte norske stats obligasjoner med ulik løpetid.

\*Fristilte kunder betyr kunder som ikke er en del av statsforvaltningen. I hovedsak statseide virksomheter.

### ○ Resultater

Forvaltningen av midlene til POA ga også i året som gikk meget god uttelling for pensjonsordningen. Med en total avkastning på 6,6 prosent for året på en portefølje med en moderat risikoprofil, er forvaltningen i høyeste grad konkurransedyktig. Året 2014 føyer seg dermed inn i en trend der forvaltningen helt siden omlegging av investeringsstrategien i 2009 har levert jevnt over gode resultater. Snittavkastning siste fem år er på 6,1 prosent.

Våren 2014 fikk 97 fristilte SPK-kunder beregnet individuelle avkastningsparametere til kontoutskrift for 2013, samt avkastningsprognose til premieberegning 2016. For denne gruppen har fallende statsrenter gitt synkende avkastning de siste årene.

### ○ Ressursbruk og prioriteringer

Kapitalforvaltningsområdet i SPK teller totalt 5,8 årsverk. Gjennom administrasjonsinstruksen er forvaltningen av POA pålagt å følge i hovedsak de samme regler som regulerte pensjonskasser. Krav til styring og kontroll er høye og økende, særlig på risikostyringsområdet, og gode IT-systemer samt solid kompetanse er viktig om forvaltningen skal kunne drives forretningsmessig og forsvarlig. Markedstrender som lave statsrenter har også avgjørende betydning for innretningen av kapitalforvaltningen. I 2014 har forvaltningsavdelingen spesielt prioritert to områder som er viktig for POA fremover,

nemlig innkjøp og implementering av nytt risikosystem, samt iverksetting av ny hedgefondsstrategi.

Som følge av anleggsmodellen, har de lave statsrentene truffet SPKs kunder med fiktive fond senere enn øvrige kunder i pensjonsmarkedet. Den siste tiden har imidlertid rentefallet vært merkbart også hos våre kunder. Flere av kundene gjennomfører dessuten betydelige organisatoriske omstillinger. Som følge av dette opplever vi at betjening av denne kundegruppen stiller økende krav til spesialistkompetanse.

## ○ Analyse og vurderinger

I tråd med beslutning fra styret i ordningen har POA opprettholdt en moderat risikoprofil gjennom året. Midlene er plassert i et knippe ulike aktiva som alle bidrar positivt til totalavkastningen for 2014. Renteinvesteringer utgjør en stor andel av investeringsporteføljen og gir et sterkt resultatbidrag, både som følge av kreditteksponering i investeringene og fallende renter. Aksjemarkedene var turbulente mot slutten av året, men endte i moderat pluss for året som helhet. Eiendomsinvesteringene til POA har gitt meget god uttelling i 2014.

Snittavkastningen for fristilte SPK-kunder ved siste

kontoutskrift var på 3,5 prosent, mot 3,8 prosent året før. Isolert sett ga dette premieøkning for mange kunder. Individuelle variasjoner er store, og i 2013 fikk et fåtall kunder etter realisasjon av midler meget høy avkastning. Over 75 prosent av kundene endte imidlertid med en avkastning mellom to og fire prosent. Hele 35 prosent av kundene fikk en avkastning på under tre prosent. Effektiv norsk 10 års statsrente er på ca. 1,25 prosent ved utgangen av januar 2015. Innenfor dagens rammeverk, og gitt markedets forventninger til fremtidige renter, er det liten grunn til å forvente at avkastning vil gi positive bidrag til premien i årene fremover.

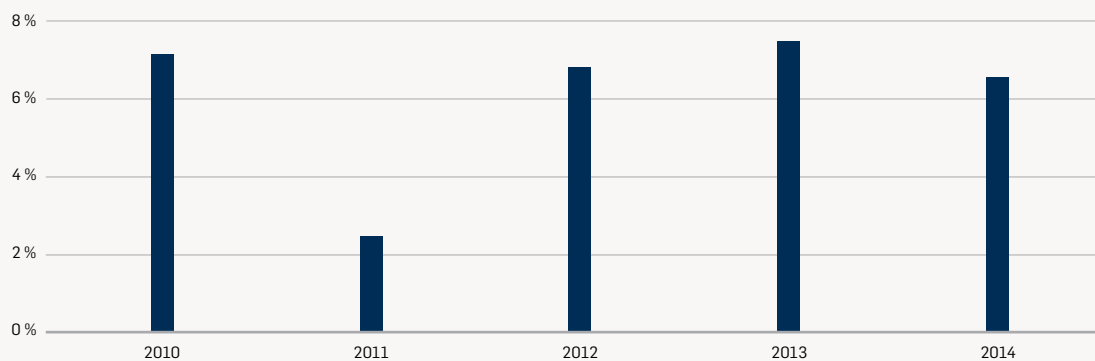
## ○ Satsinger

Kapitalforvaltningen har kontinuerlig fokus på å identifisere investeringsmuligheter som gir best mulig utnyttelse av risiko for POA. De senere årene har det imidlertid vært nødvendig å gå nye veier for å finne aktiva som gir god uttelling for å ta moderat risiko. Arbeidet med å legge om hedgefondsstrategien vil fortsatt være et fokusområde i året som kommer. Infrastruktur fremstår som en meget aktuell aktivaklasse for pensjonsordninger, og forvaltningen vil i 2015 fortsette arbeidet med å sikre POA tilgang til denne klassen på lik linje med andre markedsaktører. Nytt risikosystem for POA forventes å

være på plass i 2015 og vil kunne bidra til enda bedre løpende utnyttelse av risikokapasitet.

Et utkast til tjenstepensjonsdirektiv (IORP II) ble frem satt av EU i mars, med foreløpig implementeringsfrist ved utgangen av 2016. Regelverket innfører vesentlig strengere krav til pensjonskassene på områder som styring, kontroll og risikovurderinger, mens det åpnes for å løse opp detaljregulering rundt investeringsvirksomheten. SPK vil løpende følge utviklingen i regelverket, både for å sikre god etterlevelse, og for å kunne utnytte eventuelle muligheter i forhold til å skape god avkastning for POA.

Årlig avkastning Pensjonsordningen for apotekvirksomhet



Grafen viser utvekslingen i avkastningen til POA de siste fem år.

## Redegjørelse for betjening

I 2014 har vi forberedt både oss selv, kundene og medlemmene på uførereformen som trådte i kraft 1.1.2015. Vi har sendt ut over 92 000 informasjonsbrev til våre uførepensjonister, og vi har forbedret funksjonaliteten på medlemssidene på spk.no.

### ○ Mål

SPK skal sørge for at politisk besluttede reformer blir gjennomført i tråd med myndighetenes intensjoner. Vi skal sørge for at tjenester og informasjon er tilpasset kundenes og medlemmenes behov. SPK skal ha et godt omdømme og høy tillit i samfunnet.

Våre drøyt 1 470 kunder og drøyt én million medlemmer skal oppleve at SPK yter profesjonell service. Vi skal oppnå en tilfredshet hos medlemmer på 63 prosent, og hos kunder på 70 prosent. Vi skal forvalte og styre

medlemsdata på en måte som sikrer riktig pensjon og premie til rett tid. SPK skal ha et godt samarbeid med andre viktige samfunnsaktører.

Vi skal være blant de beste i bransjen på å gi objektiv og korrekt informasjon om pensjonsreformen og konsekvensene av de ulike regelendringene.

Det er et klart mål for SPK å øke selvbetjeningsgraden gjennom økt digitalisering, slik at flest mulig av våre kunder og medlemmer kan betjene seg selv.

### ○ Resultater

Den årlige medlemsundersøkelsen viser at SPK har et stabilt godt omdømme i befolkningen. 62 prosent var meget godt eller svært godt fornøyd med SPK, og de er særlig fornøyd med vår kundeservice og vårt kompetansenivå. Likevel ser vi en nedgang i brukertilfredsheten hos våre yngste medlemmer. Det er særlig informasjon om eget medlemskap de mener vi kan bli bedre på. 52 prosent av de spurte etterlyser også bedre informasjon om pensjonsreformen, som oppleves som vanskelig og uoversiktlig.

Tilfredsheten blant kundene økte med 3,5 prosentpoeng til 72,5 prosent. Tilliten til SPK er stabilt høy. Kundene mener vi er etterrettelige og har høy fagkompetanse. Imidlertid mener de også at vi bør bidra med mer oppklarende informasjon om pensjonsreformen. Det årlige bedriftspensjonsbarometeret i regi av Aalund, viste at vi er i toppen også når vi blir sammenlignet med andre tilbydere av offentlig tjenstepensjon.

SPK har hatt en liten nedgang i antall henvendelser på

telefon og e-post, mens antall besøk på våre nettsider har ligget på samme nivå som i 2013. Som et resultat av en langsiktig satsing, har selvbetjeningsgraden økt jevnt og er nå på 86 prosent. Det kan tyde på at kunder og medlemmer i stadig større grad får svar på sine spørsmål ved å bruke våre nettjenester.

I 2014 gjennomførte vi 316 kurs for totalt ca. 10 000 deltakere, mot 254 kurs og 8 500 deltakere i 2013. Ved å slå sammen flere kurs, har vi fått større og mer kostnadseffektive kurs. Vi gjennomførte også 322 kundemøter og 18 kundeseminarer i 2014. Kunder og medlemmers tilfredshet med kurs, møter og seminarer er høy.

I 2014 utviklet vi ny visuell profil, og vi startet arbeidet med å tilpasse spk.no til mobil og nettbrett. Både profilen og nye spk.no lanseres våren 2015.

Vi tilstreber å bruke klart språk i all vår kommunikasjon.

I september vant SPK gull i Farmandprisen for beste årsberetning i klassen offentlig virksomhet.

### ○ Ressursbruk og prioriteringer

Uførereformen har også krevd mange ressurser på betjeningssiden, for eksempel opplæring og økt informasjonsbehov fra våre kunder og medlemmer. Vi har blant annet i to

runder sendt brev til 46 000 uførepensjonister, hvor vi informerer om nytt regelverk og hva det betyr for den enkelte.



## ○ Analyse og vurderinger

Økt grad av digitalisering, fokus på å lede til web og bedre funksjonalitet på Min side sørger for at medlemmene får raskere tilgang på informasjon om eget medlemskap, og selv kan løse enkle problemstillinger.

Henvendelsene til vårt kundesenter har derfor dreid i retning av færre, men mer komplekse problemstillinger.

Høyere kompleksitet generelt og spesielt rundt nytt uføregelverk, har ført til at samtaleid per henvendelse på kundesenteret har gått opp totalt sett. Det

siste halve året har samtaletiden økt i snitt med 25 prosent vedrørende uførepensjon og 17 prosent totalt sett. Innføring av nytt uføregelverk har i tillegg krevd økt opplæring. Dette har hatt innvirkning på at antall besvarte henvendelser per årsverk har gått ned.

SPK ønsker å være proaktiv og målrettet i informasjonsarbeidet. Derfor skal vi fortsette å bruke arbeidsgiver som kontaktpunkt mellom SPK og medlemmene ved å tilby informasjon, veiledning, opplæring og kurs.

## ○ Satsinger

Vi ser en tendens til at flere offentlige virksomheter slår seg sammen til større enheter. Dette kan medføre at antall kunder vil endre seg, mens antall medlemmer holder seg stabilt.

SPK forbereder seg på en økning i antall henvendelser de kommende årene. De nye reglene for uførepensjon som trådte i kraft 01.01.2015, og mangel på regelverk for personer født etter 1953 skaper usikkerhet og spørsmål blant våre kunder og medlemmer. SPK vil videreføre informasjonsberedskapen rundt pensjonsreformen.

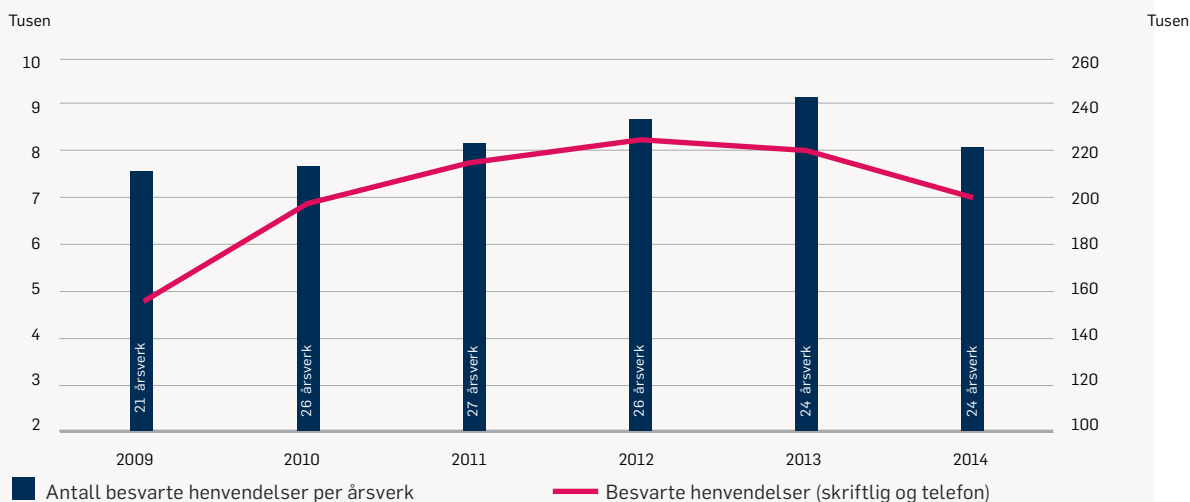
I tråd med regjeringens digitaliseringsprogram ønsker

vi å utnytte mulighetene for å kommunisere med kunder og medlemmer på en kostnadseffektiv måte, blant annet ved bruk av digital postkasse.

Økt digitalisering og selvbetjening er viktige tiltak for at SPK skal nå målet om økt kostnadseffektivitet. Det er også avgjørende for servicegraden at SPK de neste årene videreutvikler våre nettjenester i tråd med brukernes forventninger og markedsstandard.

Vi vil jobbe med å videreutvikle vårt kurstilbud og fortsette arbeidet med å sikre klart språk i alle kanaler.

Antall besvarte henvendelser per årsverk på kundesenteret



Tabellen viser en svak nedgang i antall besvarte henvendelser. Økt kompleksitet i henvendelsene sammen med økt tidsbruk på kompetanseheving på nytt uføregelverk gir totalt sett lengre behandlingstid per henvendelse og antall besvarte henvendelse per årsverk går ned.

## Redegjørelse for menneskelige ressurser

Organisasjonen er preget av stabilitet og generell jobbtfredshet. I 2014 har vi satset spesielt på lederutvikling og kultur- og organisasjonsutvikling.

### Mål

SPK skal være en målrettet og attraktiv kompetansebeholdning som tiltrekker seg rett kompetanse til en hver tid. Måltallet for sykefravær er 4,6 prosent. For å gi god balanse mellom stabilitet og fornyelse, ønsker vi en turnover på åtte til ti prosent. Vi skal ha minst 40 prosent kvinnelige ledere, og måltallet for lederevaluering og medarbeiderundersøkelse er fire på en skala fra en til fem.

I tildelingsbrevet står det også at SPK skal være en foregangsvirksomhet når det gjelder å tilby arbeidserfaring til unge med nedsatt funksjonsevne, gjennom å tilby minst elleve praksisplasser.

### Resultater

Vi hadde 377 årsverk ved utgangen av 2014. Dette er en nedgang på 1,8 prosent fra 2013, hvor det var 384 årsverk i SPK. Sykefraværet har økt noe – fra 5,3 prosent til 5,6 prosent, og turnover lå på seks prosent ved utgangen av 2014. Fordelingen av kvinner og menn i SPK var på henholdsvis 56 prosent og 44 prosent. Vi hadde 58 prosent kvinnelige ledere – dette ligger godt over de mål vi har satt oss. 14 prosent av våre medarbeidere hadde innvandrerbakgrunn.

I 2014 hadde vi tolv personer under 30 år på praksisplasser, og vi oppfylte dermed kravet i tildelingsbrevet.

I 2014 gjennomførte vi en medarbeiderundersøkelse som ga et resultat på 3,9. Det betyr at nærmere 80 prosent av våre medarbeidere svarte at de alt i alt er tilfreds med jobben sin.

### Prioriteringer og vurderinger

Vår hovedsatsing i 2014 har vært ledelses-, kultur- og organisasjonsutvikling. I juni startet vi et omfattende lederutviklingsløp for perioden 2014-2016. Programmet omfatter alle ledere – fra toppledelsen til mellomledere og tillitsvalgte. Målet er å styrke ledernes evne til å føre organisasjonen i den retning vi ønsker, spesielt med tanke på å bruke flyttingen til nye lokaler på Skøyen som en katalysator i arbeidet med å utvikle organisasjonen.

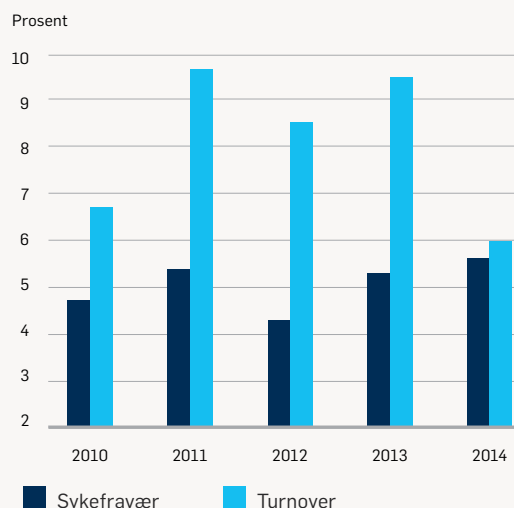
I arbeidet med kulturutvikling har vi tydeliggjort vårt verdigrunnlag. Vi har gjort *forbedre, samhandle* og *levere* til våre nye verdiord. Disse ordene oppsummerer vår virksomhetsstrategi og skal minne oss om våre tre viktigste satsingsområder.

Økt sykefravær skyldes hovedsakelig ikke-arbeidsrelatert sykdom, men vi intensiverte likevel oppfølgingen av langtidssykemeldte i 2014.

### Satsinger

Organisasjonsutvikling – med vekt på økt samhandling og forbedring – vil være vår hovedsatsing på HR-siden også i 2015.

Sykefravær og turnover siste 5 år



Sykefraværet har vært relativt stabilt de siste fem årene. Det økte sykefraværet skyldes primært langtidssykefravær, ikke arbeidsrelatert sykdom. Turnover har gått noe ned, og vi ligger under vårt mål om 8-10 prosent turnover. Det innebærer likevel at SPK evner å beholde kompetanse, samtidig som vi har en sunn og nyttig fornying av arbeidsstokken.

## Redegjørelse for bruk av IT som innsatsfaktor

I vår digitale hverdag har vi to hovedutfordringer: Å opprettholde god balanse mellom daglig drift og utviklingsprosjekter og sikre godt samarbeid mellom IT og forretningsområdene. I 2014 har vi lyktes på begge disse områdene.

SPK skal ha kostnadseffektive og stabilt tilgjengelige IT-tjenester. IT skal være et strategisk verktøy som muliggjør kontinuerlig forbedring og endring i tråd med virksomhetens strategi og digitalisering av offentlig sektor.

I 2014 var det særlige krav om at vi skulle implementere nytt uføreregelverk og forbedre IT-løsningene knyttet til premie- og oppgjørprosessen.

### Resultater

I 2014 hadde vi stabile og tilgjengelige systemer gjennom hele året. Og da det nye uføreregelverket ble innført 01.01.2015, hadde vi nye IT-tjenester klare (Se kapittel 4.2). Vi gjennomførte også en vellykket pilot for hendelsesbasert fakturering (Se kapittel 3.4.2).

Parallelt med gjennomføring av disse store prosjektene har vi gjort mindre tilpasninger og kontinuerlige forbedringer. Vi har bl.a. tilpasset til ny permisjonsavtale i staten og gjort klart bruk av Difis kontaktregister for utsending av e-post og brev. En enda større del av den årlige reguleringen av pensjoner gjøres nå automatisk. Se figur.

Vi har reforhandlet flere av avtalene med eksterne leverandører, noe som har gitt oss en betydelig besparing i inneværende år, og for årene framover.

### Prioriteringer og vurderinger

Vi har greid den krevende balansen mellom daglig drift og store utviklingsprosjekter.

Hovedoppgaven i 2014 var å gjøre klar for uførereformen (se egen omtale i kapittel 4). Det spesielle regelverket for offentlige tjenstepensjoner krever vesentlig grad av skredersøm og egenutviklede løsninger. Vi håndterer varierende kapasitetsbehov for IT-utvikling gjennom vår sourcingstrategi, gode rammeavtaler og god kapasitetsstyring.

I 2014 startet vi utvikling av et nytt saksbehandlingssystem for yrkesskade og gruppeliv.

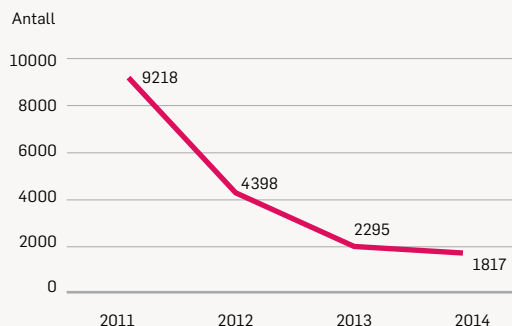
### Satsinger

Fremover venter en ny, krevende reformperiode – knyttet til nytt pensjonsregelverk for personer født etter 1953. Vi

forventer også andre viktige oppgaver, for eksempel knyttet til digitalisering i det offentlige og økt bruk av felleskomponenter. Samtidig med disse langsiktige overordnede utfordringene skal vi jobbe videre med kostnadseffektivisering og strategiske tiltak. Det er mange parallelle drivkrefter (for eksempel nytt regelverk, offentlige felleskomponenter og digitalisering) som må vurderes helhetlig, slik at SPKs IT-løsninger utvikles fleksibelt og framtidsrettet.

Vi vil ha spesielt fokus på stabil drift i forbindelse med flytting til, og oppstart i, nye lokaler på Skøyen.

### Automatisering av årlig pensjonsregulering



— Antall saker som følges opp manuelt

Hvert år må pensjonene regnes om, som følge av at G-verdien endres. I forbindelse med innføringen av ny alderspensjon i 2011, måtte en stor andel av disse omregningene skje manuelt. Siden den gang har vi gjort forbedringer i saksbehandlingssystemet. Grafen viser at vi nå har en jevn nedgang i antall saker som må følges opp manuelt i forbindelse med den årlige pensjonsreguleringen. Dette er et eksempel på kontinuerlig forbedring, og det er denne type tiltak som har bidratt til at vi har greid å håndtere økt antall saker med samme bemanning.



# Styring og kontroll i virksomheten

## Vi endrar ikkje berre for å endre

Svært mange steder i denne rapporten skriver vi om endring som noe positivt. Vi lager fleksible systemer, fordi vi mener at det i realiteten er å sikre stabilitet.

Det er sant. Men det blir først sant når vi også skjønner at endringen må ha en mening og et mål. Noe må stå fast. Være kontrollerbart. Slik er det hos oss, og slik er det i livet.

Dette kapitlet handler om å styre og bli styrt. Om å kontrollere og bli kontrollert.

## Styring og kontroll i verksemda

SPK har god styring og kontroll på verksemda. Vi har nådd alle vesentlege mål og resultatkrav fastsette av fagdepartementet vårt, og vi hadde ingen merknader i revisjonsmeldinga frå Riksrevisjonen for 2013. Internrevisjonen viste også at SPK har god styring og kontroll.

### Etatsstyring

Styringsdialogen mellom Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) og SPK er open og konstruktiv, og gir tydeleg retning for den vidare utviklinga av verksemda.

Ei viktig sak i 2014 har vore den eksterne evalueringa av tilknytingsforma til SPK, som konkluderte med at forvaltingsbedriftsforma skal vidareførast. Tilpassing av SPK sin prismodell og utvikling av meir presise parametarar for effektivitet er eksempel på punkt frå evalueringsrapporten, som blir følgde opp vidare. Innfasing av nye pensjonsregelverk, forbetring av premiesystemet og handteringa av personskadesaker for Forsvaret er andre vesentlege punkt i dialogen i 2014.

### Intern styring av verksemda

#### Mål- og resultatstyring

I 2014 har SPK arbeidd med operasjonalisering av strategiplanen for perioden 2014-16. Dei overordna måla er brotne ned i strategikart for dei ulike forretningsområda og støtteområda, og ansvar for delmål og tiltak er fordelte nedover i organisasjonen.

Vidare har arbeidet vore grunnlaget for budsjettet for 2015. Det vert spegla i prioriteringa av dei strategiske tiltaka for 2015.

#### Rekneskapsutvikling og økonomisk styring

SPK har over fleire år nytta periodiserte rekneskavar i SPK Forvaltning, og har med små tilpassingar og unatak tilpassa seg dei statlege rekneskapsstandardane (SRS). Dette gir vesentleg betre styringsinformasjon enn kontantbaserte rekneskavar.

SPK har dei siste åra gjort mange tilpassingar for å tilfredsstille krava frå myndighetene knytt til blant anna ny statleg kontoplan, innføring av e-faktura i tråd med EHF-standardane - og innføring av ny A-melding, med verknad frå 2015. Tilpassingane har vore vellukka, og vi forventar interne og eksterne gevinstar over tid.

Innanfor pensjonsområdet har ASD, Finansdepartementet og SPK diskutert vidareutvikling og felles prin-

sipp for prognosemodellar og rapportering, for å skaffe betre oversikt og forståing i den sentrale oppfølginga. Dette arbeidet blir vidareført i 2015.

#### Risikostyring og internkontroll

SPK vurderer risikoar i forhold til målretta og effektiv drift, påliteleg rapportering og til å halde lover og reglar. Totalrisikobiletet ved utgangen av 2014 viser at dei største risikoane er knytte til det å kunne gi kundar og medlemmer tilstrekkeleg informasjon om framtidig pensjon når regelverksavklaringar trekkjer ut i tid, samt at dagens rentemarknad skaper uvisse rundt framtidig lånevolum. SPK jobbar aktivt med tiltak rundt dette.

Gjennomgangen frå internrevisjonen i 2014 viser at SPK i det store og heile har god styring og kontroll på prosessane sine, men det er eit potensiale for å bli meir effektiv i arbeidsmåte og dokumentasjon av rutinar. Frå Riksrevisjonen fekk SPK rein revisjonsmelding for 2013 - både for SPK forsikring og SPK forvaltning.

Vi har etablert risikokartlegging kvart tertial, med tilhøyrande oppfølging, som standard praksis. I 2014 har vi fått på plass eit risikoregister som gjer at vi kan sjå risikoar på tvers av organisatoriske einingar og risikokategoriar.

I tida framover skal vi heve kvaliteten ytterlegare og bli enda betre på det vi allereie gjer. Vi vil ha auka prosessperspektiv på risikokartlegginga, samt integrere risikostyring og internkontroll enda tettare med mål- og resultatstyring.

#### Tryggleik og beredskap

Den årlege risikovurderinga av tryggleiken, viser at tilstanden er akseptabel. Linja har gjennomført ei rekkje tiltak på område der vi har avdekt utfordringar. Vi har ikkje avdekt nye risikoar.

Internrevisjonen har revidert styringssystemet vårt for informasjonstryggleik. Konklusjonen er at styringssystemet fungerer, og det er kjent og implementert i verksemda. Tilrådingane til internrevisjonen er tekne til etterretning og blir følgd opp.

Gjennom året har vi tydeleggjort roller knytt til å handtere personopplysingar og etablert eit breitt samansett samarbeidsforum. Resultata frå den årlege målinga vår av tryggleikskultur viser positiv utvikling på dei fleste område. I samanheng med nasjonal månad for tryggleik i oktober inviterte vi eksterne forelesarar og initierte obligatorisk e-læringskurs for alle tilsette.

SPK gjennomførte ei større beredskapsøving i årsskiftet 2013-2014. Beredskapsplanar er ajourførte gjennom 2014.

I 2015 vil vi jobbe med å tydeleggjere krav til avviksrapportering, bli enda betre på analysar for risiko og sårbarhet, og sørge for at merkemda blir halden oppe. Til våren vil vi utnytte moglegheitene som ligg i flytting til nytt bygg, og tilpasse arbeidet med tryggleik og sikkerhet til nye omgjevnader.

### Forretningsutvikling

I 2014 har vi etablert ein treårig tiltaksplan som støttar opp under måla til SPK på kort og lang sikt. På grunnlag av denne planen, vedtek vi årlege tiltaksplanar som det er einigheit om på tvers av forretningsområda i SPK

SPK styrer utviklingsporteføljen på kost, tid og innhald. I 2014 har vi vidareutvikla både vurderinga av usikkerhet for porteføljen og risikostyringa av tiltaka. Dette har betra styringa, og prosjekta har levert godt på kost, tid og innhald.

Vi har fokus på å betre og dokumentere gevinstantane av porteføljen vår. Vi starta arbeidet i 2014, og vi held fram i 2015.

I løpet av 2014 har vi vidareutvikla vår felles prosessmodell. Den er no under innføring i forretningsområda våre. Dette vil kunne skape auka fokus på heilheita og betre styring av prosessane som går på tvers av forretningsområda. I tillegg blir det lettare å avdekkje flaskehalsar, tydeleggjere roller og auke effektiviteten (Sjå kapittel 3.3).

### Utfordringar og framtidsambisjonar

Det er eit mål for SPK å etablere ei profesjonell styring og utvikling av verksemda, slik at vi når måla våre på kort og lang sikt. For at vi skal lukkast med dette, vil vi vidareføre arbeidet vårt med å etablere ein godt fungerande, desentralisert styringsmodell. Vidare vil vi fortsetje arbeidet med å legge til rette for ei organisasjonsutvikling som fokuserer på heilskaplege leveranseprosessar og kontinuerleg forbetring.

Ein god og føreseieleg styringsdialog med eigar er ein føresetnad for god styring og kontroll. SPK vil derfor også framover ha fokus på vidareutvikling av styringsprosessane våre mot Arbeids- og sosialdepartementet (ASD).

## Vi rakk det!

01.01.2015 fekk Noreg nye reglar for uførepensjon. Allereie i oktober 2014 stod SPK klare til å handtere dei. Historia hadde gjenteke seg, takka vere erfaringane frå førre reformrunde. Her er historia.

Då politikarane fatta prinsippvedtaket om pensjonsreforma i 2005, handla vedtaket om å gi Noreg ei ny pensjonsordning. Det var ei nasjonal, politisk reform. Men det var samtidig startskotet til eit av dei største IT-baserte endringsprosjekta i offentleg verksemd - og det største i historia til Statens pensjonskasse.

Prosjektet fekk namnet Perform (pensjon for framtida). Det varte i fire år (2008 - 2012), og det var eit samle-prosjekt for fleire ulike oppgåver som fall saman med pensjonsreforma i tid. For å handtere alle regelverksendringane måtte vi for eksempel byggje eit heilt nytt saksbehandlingssystem på ny teknisk plattform. Dette var ei så stor oppgåve at skeptikarar meinte vi ikkje ville få det til på den tida vi hadde å bruke. Men vi rakk det.

### Reformarbeid «i rute»

01.01.2011 var vi klare til å handtere fyrste del av pensjonsreforma, som handla om alderspensjon for dei som er fødte før 1954. Då vidareføringa av pensjonsreforma - den delen som handla om uførepensjon - tok til å gjeld 01.01.2015, stod vi klare igjen.

Uføreprosjektet er ikkje avslutta. Det vil bli leveransar også i 2015. Men i oktober var vi ferdige med den utviklinga som var nødvendig for at vi kan handtere det nye regelverket frå årsskiftet. Og sjølv om dette har vore vesentleg mindre omfattande enn Performprosjektet, har det vore eit lyft for organisasjonen vår.

Det er for eksempel mange rutinar og prosedyrar som må endrast etter at eit nytt system er på plass reint teknisk, og kompleksiteten i regelverket har ført til auka informasjonsaktivitet. Når vi vel så sterke ord som å seie at utviklingsarbeidet har «gått på skjener», skuldast det i stor grad dei grunnlagsinvesteringane som blei gjort i Perform.

### Viktig grunnlagsinvestering

Perform kosta ein milliard kroner. Frå fyrste stund var det klart at det ikkje var eit effektivitetsprosjekt. Målet var å gjere SPK i stand til å handtere pensjonsreforma og andre utfordringar som fall saman med reforma i tid. Men det var samtidig klart at dei investeringane vi gjorde ville leggje grunnlaget for auka effektivitet i framtida. For eksempel vidareutvikling av digitale tenester.

### Tidsforbruk i Uføreprosjektet

I 2014 brukte Uføreprosjektet rundt 35 eksterne IT-konsulentar, og eit tilsvarande tal eigne IT-folk frå utviklingspoolen. Halvparten av den systemutviklinga vi har levert hittil i prosjektet (rundt 20 000 av totalt 40 000 IT-timar) er leverte av SPKs eigne IT-folk. I tillegg har forretning - det vil seie fagfolk frå andre forretningsområde - levert rundt 17 000 prosjektimar.



## SPK-modellen

Gjennom den fire år lange Perform-perioden skapte vi ein eigen modell for gjennomføring av komplekse prosjekt. Vi kalla den SPK-modellen, og hovudpunkta kan summerast slik:

### Tenk heilskap - forstå totalbelastning

I Perform samla vi ei rekkje oppgåver som måtte løysast på same tid, og vi erfarte at det var viktig å finne eit system for å prioritere riktig mellom utvikling og dagleg drift. I dag har vi eit felles utviklingsmiljø og felles prioriteringsliste for prosjekt og forvaltning. I utviklingsteama sit både IT og representantar frå dei ulike forretningsområda. (Les også kapittel 3.6)

### Ta styringa

I Perform hadde vi ein eigen prosjektorganisasjon med 100 leigde konsulentar og 75 eigne fagfolk frå heile organisasjonen. Vi behaldt alle leiarposisjonar sjølv. I Uføreprosjektet har vi også intern prosjekt-leiar, all styring og heile gjennomføringsansvaret. Men vi har ingen avgrensa prosjektorganisasjon. Prosjektet hentar ressursar frå utviklingsmiljøet vi deler med forvaltning. I tillegg hentar vi inn eksterne IT-konsulentar etter kvart som behovet oppstår.

### Behald kompetansen

Både vår eiga IT-eining og forretningsområda var sterkt involverte i Perform. Då dei leigde konsulentane forsvann, tok dei ikkje med seg kompetansen.

### Lag tydelege mål og prioriteringar

Både i Perform og i Uføreprosjektet har vi sett oss tydelege mål som har vore forankra i toppleiinga. Dei områdedirektørane det gjeld mest, har vore tette på prosjekta.

### Tenk langsiktig

I Perform-perioden var vi opptekne av å sjå forbi prosjektperioden for å vere sikre på at vi prioriterte riktig. Det har vi fortsett med.

### Få alle om bord

I Perform-perioden arbeidde vi hardt for at det ikkje skulle vere eit vi-dei-forhold mellom prosjektet og linja. I arbeidet med uførereforma har dette gått av seg sjølv.

### Skap smidigheit og fordel risikoen

I Perform tok vi i bruk smidig utviklingsmetodikk. Totalleveransen blei fordelt over tolv leveransar. Testar, målingar og rapportar frå kvar leveranse reduserte risikoen og auka fleksibiliteten undervegs. I Uføreprosjektet har vi fem hovudleveransar.

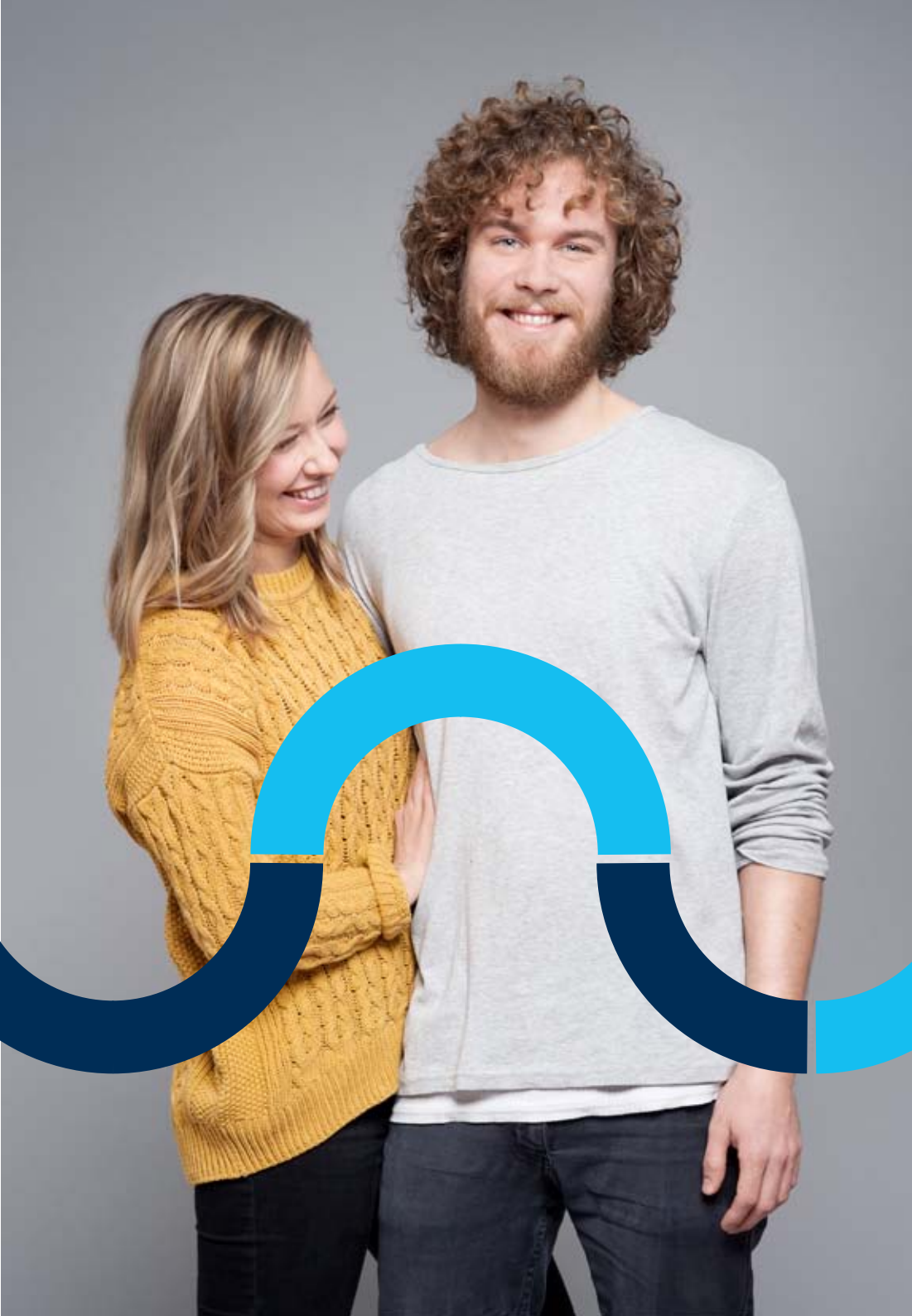
### Avklar oppover (eigar, departement, rammesetjar)

Gjennom Perform-perioden la vi stor vekt på å skape forståing for forhold knytt til budsjett, kritiske avhengigheit, risiko og utfordringar undervegs. I arbeidet med uførereforma har dialogen vore like tett.

### Akseptar at det tek tid å absorbere det nye

Då vi avslutta Perform-prosjektet i 2012, gjekk vi inn i ein konsolideringsperiode. Vi trong tid på å fordøye nytt regelverk og nye system - før vi kunne gå i gong med å vidareutvikle og forbetre dei systema vi hadde bygd. Også Uføreprosjektet førte til at takten på vidareutvikling og forbetring blei lågare enn ønskt.

Det kjem også til å skje når vi skal i gong med neste fase av pensjonsreforma: Offentleg tenestepensjon tilpassa årskull født etter 1953. Slik er det å gjennomføre reformer.



# Vurdering av framtidsutsikter

## **Endring er en del av livet. Vår oppgave er å forutse den**

Pensjonsreformen er den største velferdsreformen i Norge siden folketrygden ble innført i 1967. 01. 01. Reformen har vart lenge, og det er fremdeles mange spørsmål som må besvares.

Endringer i pensjonssystemet skaper endringer i pensjonsmarkedet. En viktig del av vårt samfunnsansvar er å følge utviklingen og videreformidle innsikten vår – både til eier, kunder og medlemmer.

Akkurat nå står vi foran en «skjebnetid» for offentlig tjenstepensjon. Kapittel fem handler om dette.

## Vurdering av framtidsutsikter

Berekraftig offentlig tenestepensjon, og riktig bruk av samfunnet sine verdier. Dette blir to sentrale tema i åra som kjem - både i samfunnsdebatten og internt i SPK

Sidan vi fekk ny alderspensjon i folketrygda i 2011, har vi sett at det må komme ein debatt om den offentlege tenestepensjonsordninga. No, når pensjonsreforma skal slutførast, og regelverket for personar som er født etter 1953 skal på plass, vil denne debatten tvinge seg fram.

Dagens folketrygd og offentlig tenestepensjon byggjer på to ulike prinsipp. Når vi forsøker å samordne to så ulike system, skaper det store utfordringar for utviklinga av det offentlege tenestepensjonssystemet. Skal vi få eit framtidretta og konsistent system, bør det stillast nokre klare systemkrav - uavhengig av kva løysing ein til slutt vel.

### To sentrale systemkrav

To sentrale krav må med for å få eit framtidretta og konsistent system.

Systemet må vere konsistent i forhold til mål. Gitt at offentlig tenestepensjon er utsett lønn, og såleis skal vere eit tillegg til folketrygda, bør det vere ein klar samanheng mellom lønna arbeidstakarane får i dag, og den utsette delen av lønna ein tek ut som pensjonist.

Dersom dagens samordning blir vidareført, ser vi at nokre SPK-pensjonistar vil kunne få lite utbetalt frå tenestepensjonsordninga i framtida.

Systemet bør vere transparent, forståeleg og føreseieleg, slik at det er mogleg for arbeidstakarar å rekne på og få vite rimeleg sikkert, kor mykje dei får utbetalt som pensjonistar.

### Vanskeleg å forstå - komplisert å rekne ut

Eit transparent, forståeleg og føreseieleg regelverk vil ikkje berre kome pensjonistane til gode. Det blir og lettare for arbeidsgivarane å forstå produktet dei tilbyr sine tilsette, og kva som påverkar pensjonskostnadene til bedrifta. Som for eksempel store lønnsjopp før pensjonering.

For SPK, som er største leverandør av offentlig tenestepensjon i Noreg, vil eit heilstøyt system og mindre komplekst regelverk vere enklare å forvalte. Det vil bety mykje for kostnadsnivået i SPK - og for kvaliteten på tenestene våre. For eksempel digitale tenester og løy-

singar for sjølvbetening. Med ein offentlig tenestepensjon som er tilpassa folketrygda, vil også samhandlinga mellom NAV og dei ulike tenestepensjonsordningane bli enklare, og det blir langt enklare å byggje og drifte gode fellesløyser - som for eksempel Altinn.

### Samfunnsmidlar må forvaltast med omhu

Det ligg i SPK sitt samfunnsoppdrag at vi skal forvalte fellesskapet sine midlar til fellesskapet sitt beste. Då må vi heile tida prøve å effektivisere drifta vår. Men driftskostnadane til SPK utgjør 564 millionar kroner, som er lite om vi samanliknar med dei 499 milliardane i forpliktingar for statskassa og arbeidsgivarane, i form av opptente pensjonsrettar.

Sagt på ein annan måte: SPK skal passe på eigen pengebruk, men også bidra til at den verkeleg store fellesspotten blir brukt riktig. Derfor ser vi det som oppgåva vår å peike på det som driv kostnadane i veret - som endring av stilling (for å dra fordel av ei særaldersgrense) og lønnsjopp rett før pensjonering (for å gi ein medarbeidar høgare pensjonsgrunnlag).

I dag har SPK ein premiemodell som deler kundane inn i tre kategoriar - premiebetalande, delvis premiebetalande og ikkje-betalande. Ikkje-betalande kundar er statlege verksemdar som ikkje betaler pensjonspremie over eige budsjett, fordi premien blir betalt direkte av statskassa. Arbeids- og sosialdepartementet starta / oppretta i januar 2015 eit prosjekt for å gjennomgå premiesystemet vårt. Å synleggjere dei reelle pensjonskostnadene vil vere sentralt i dette arbeidet.

### Vi må effektivisere interne prosessar

Vi har allereie slått fast at vi må følgje ressursforbruket vårt nøye, og vi har sagt at det er dyrt å forvalte komplekse regelverk. Men det fritek oss ikkje frå kravet om å løyse oppgåvene våre på den mest kostnadseffektive måten – uansett kva oppgåva vår er.

I denne årsrapporten kjem det tydeleg fram at SPK effektiviserer kontinuerleg, men vi har meir å gå på. Det stør-

ste potensialet ligg i å gjere dei sentrale, tverrgåande leveranseprosessane våre mest mogeleg effektive og gode.

Vår største utfordring framover vil vere å balansere reformarbeid og andre oppgåver vi får, med dagleg drift og utbetringstiltak. Slik har det vore nokre år, og slik var det definitivt i fjor. Slik blir det og når vi no skal ha på plass alderspensjon for dei som er fødd etter 1953 - og kanskje ein heilt ny offentlig tenestepensjon.

Vi ser fram til at regelverket blir avklart.

### Eksempel på ulik bruk av seniortiltak

Verksemder som ikkje betalar premie gir lønshopp før pensjonering dobbelt så ofte som premiebetalande verksemder. Det viser ei analyse SPK har gjort blant eigne kundar.

Det er mange grunnar til å gi medarbeidarar lønnsvekst, også rett før dei går av med pensjon. I denne analysen har vi ikkje vurdert årsakene til lønnsvekst. Vi har berre sett på om det er nokon forskjell på premiebetalande og ikkje-premiebetalande verksemder og lønn til seniorar. Analysen vår syner at forskjellen er markant.

Verksemder som ikkje betaler premie, er langt rausare med lønn som seniortiltak enn verksemder som betaler premie. Dette påverkar dei framtidige pensjonskostnadene i stor grad.

### Over dobbelt så mange

I ikkje-premiebetalande verksemder ser vi at rundt 50 prosent av seniorane får lønnsvekst på over fem prosent rett før dei går av med AFP eller alderspensjon, mens rundt 20 prosent av seniorar i verksemder som betaler premie, får tilsvarende lønnsauke.

Andelen seniorar som har fått ein lønnsvekst på over ti prosent har gått ned, men også her er det ein markert forskjell mellom premiebetalande og ikkje-premiebetalande kundar. Rundt ti prosent av seniorane i ikkje-premiebetalande verksemder får ein lønnsvekst på over ti prosent rett før pensjonering, mens tre prosent i premiebetalande verksemder får liknande lønnsvekst.

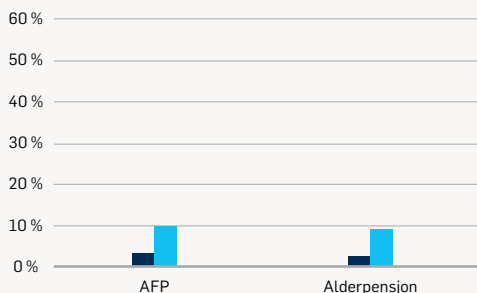
### Slik har vi rekna

Tala er henta frå 2011 og fram til 2014, og «rett før pensjonering» har vi definert som to år før uttaket av pensjon. Vi har utelate dei som har hatt ein kraftig auke i fast lønn, men samtstundes ein kraftig nedgang i faste tillegg - slik at samla lønnsauke inkludert tilleggga ikkje blir spesielt stor.

### Konklusjonen er klar

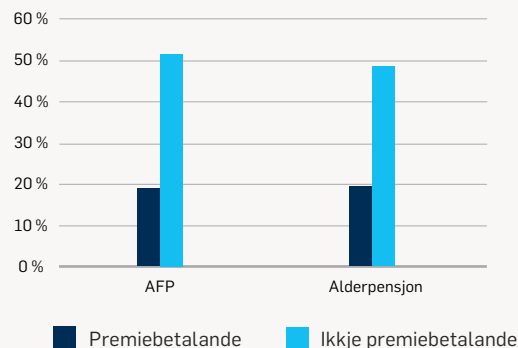
Premiebetalande kundar er meir kostnadsbevisste. Ein stor lønnsauke før pensjonering er svært kostbart - både for verksemda og for fellesskapet.

Forskjell ved 10 % lønnsauke før pensjonering



Vi ser at det er ei markert forskjell mellom premiebetalande og ikkje-premiebetalande kundar. Forskjellen er størst ved ein lønnsvekst rundt 5 prosent.

Forskjell ved 5 % lønnsauke før pensjonering



## Vi følger verknaden av uførereforma

I dag viser statistikkane våre at 90 prosent av uføre 45-åringar blir varig uføre. Kor mange av desse 45-åringane kjem tilbake til jobb, som følgje av uførereforma? Først om nokre år veit vi om reforma verkeleg har ført til reell åtferdsending.

01.01.2015 fekk vi ny uførepensjon i folketrygda og i of-fentleg tenestepensjon. Uførereforma er ein del av den store pensjonsreforma som starta i 2011. Formålet med uførereforma er å gjere det lettare for uføre å ta i bruk si restarbeidsevne.

### Store tal

Ved utgangen av 2014 var det i overkant av 50 000 personar som hadde uførepensjon frå SPK. Det tilsvarar ei årleg utbetaling frå SPK på tre milliardar kroner. Ser vi på landet under eitt, viser tal frå NAV at det per september 2014 var 310 000 uføre i Noreg.

### 90 prosent blir verande uføre

Ser vi isolert på tala våre, viser statistikken at 35 prosent av dei som har teke ut pensjon frå SPK hadde uførepensjon som sitt første pensjonsprodukt. Statistikken viser og at dersom du blir ufør som 45-åring eller seinare, er det omtrent 90 prosent sannsynleg at du blir verande ufør (Sjå figuren).

Figuren viser statistikk for 2014, men vi har og sett på 2011, 2012 og 2013, og alle år viser det same. Trenden gjeld både for menn og kvinner. Dei fem prosentane som ikkje blir varig uføre går anten tilbake i arbeid eller går over til alderspensjon.

Eit viktig element i den nye uføreordninga er å endre desse - og tilsvarande - statistikkar, ved å gjere det enklare å kombinere uførepensjon og lønnsinntekt. Det gamle regelverket for uførepensjon stimulerte ikkje til å teste ut arbeidsevna.

### Enklare å prøve seg i jobb

Med dei gamle reglane måtte uføre som prøvde seg i arbeidslivet gjennom ein tung prosess for å få nytt uførevedtak, dersom det viste seg at dei ikkje makta å jobbe.

Med dei nye uføreglane er dette enklare - ein kan jobbe så mykje ein vil utan at uføregraden blir endra. Men det blir ein reduksjon i utbetalingane som står i forhold til jobbmengda. Enkelt sagt; uføregraden blir behalden, men uførepensjonen går ned.

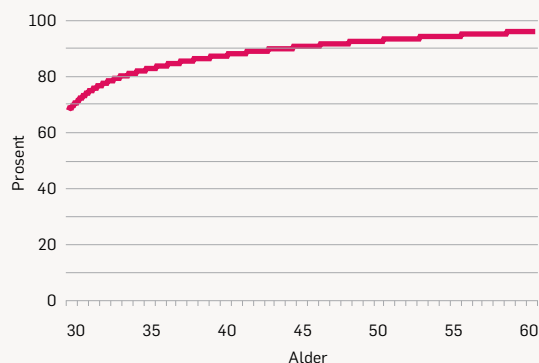
Det betyr at dersom uførepensjonisten ikkje lenger maktar å jobbe, blir uførepensjonen igjen utbetalt i samsvarende med uføregraden som fyrst blei sett.

### Viktig å følgje nøye med

Dersom nye reglar resulterer i ei åtferdsending, det vil seie at fleire uføre prøver seg i arbeid, vil sannsynlegvis færre bli verande uføre. Det vil ha stor konsekvens både for den det gjeld, for arbeidslivet og for heile samfunnet. Spørsmålet er om vi får til ei reell åtferdsending.

I SPK reknar vi analysen som viser at 90 prosent av 45-åringane blir verande uføre som ei nullpunktsmålning. Ved å følgje nøye med på endringar i uførebestanden vår, kan vi sjå om regelverket vil føre til ei reell åtferdsending. Då vil vi også sjå kor store samfunnseffektar dei nye reglane for uføre vil få.

Prosentvis risiko for å bli verande ufør



Figuren viser prosentvis risiko for å bli verande ufør (når ein person først har blitt ufør) fordelt på alder frå 30 til 60 år. Denne risikoen er aukande med alderen. Til dømes vil ein 41-åring i 2014 ha 85 prosent sjanse risiko for å bli verande ufør. Vidare vil ein 45-åring ha 90 prosent risiko for å forbli ufør.

## Hovudendingane i uførepensjonen i offentleg tenestepensjon:

### Dagens uførepensjon i offentleg tenestepensjon

### Ny uførepensjon i offentleg tenestepensjon

66 prosent av sluttløna opp til 12 G.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 prosent av inntekt opp til 6 G (fordi folketrygda betaler dei første 66 prosentane)</li> <li>• 69 prosent av inntekt mellom 6 og 12 G</li> <li>• 25 prosent av G, avgrensa til 6 prosent av pensjonsgrunnlaget</li> <li>• Pensjonsgrunnlaget blir utrekna på grunnlag av sluttlønn</li> </ul>
Blir samordna med folketrygda slik at uførepensjonisten er garantert 66 prosent av sluttløna, dersom full opptening i tenestepensjonsordninga.	Nettopåslag (tillegg) som blir lagt på toppen av uføretrygda frå folketrygda. Skal ikkje samordnast.
Ingen nedre uføregrad for å motta ytingar.	Minste uføregrad for å ha rett til uførepensjon, er 20 prosent.
Opptening i tenestepensjonsordninga fram til aldersgrensa for stillinga.	Opptening i tenestepensjonsordninga fram til aldersgrensa for stillinga, seinast 67 år.
Overgang til alderspensjon ved aldersgrense i stillinga.	Overgang til alderspensjon ved aldersgrensa for stillinga, seinast ved 67 år.
Barnetillegg på 10 prosent av bruttopensjonen for forsørging av barn opp til 18 år. Maksimal pensjon er 90 prosent av pensjonsgrunnlaget.	Barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget per barn opp til 6 G for opptil 3 barn.
Moglegheit til uførepensjon som følgje av aldersslitasje etter fylte 64 år.	Uførepensjon etter 64-årsregelen fell bort.
Fribeløp er 1 G ved tilfeldig arbeid.	Fribeløpet er 0,4 G (som i folketrygda) dersom varig uføretrygd i folketrygda. Mottek ein arbeidsavklaringspengar, får ein ikkje ein frisum.
–	Når inntekta utgjør meir enn 80 prosent av samla inntekt før uførheit fell uføreytinga bort.
–	Pensjonen kan stansast dersom uførepensjonisten opptrer på ein måte som kan forverre helsetilstanden eller forlengje arbeidsuførleiken.

#### Desse reglane blir vidareførte

- Rett til oppsett uførepensjon. Det vil seie at ein som har jobba minst tre år i det offentlege, men så anten har slutta å jobbe eller gått over til det private næringslivet, vil ha rett på yting i samsvar med oppteninga i offentleg sektor.
- Uførepensjonen blir redusert etter uføregrad og tenestetid.





# Årsregnskap

## **Alle endringer har sin pris**

Statens pensjonskasse har et dobbelt ansvar. Vi skal forvalte opptjente pensjonsrettigheter til en verdi av 499 milliarder kroner - på en måte som gagnar både samfunnet, arbeidsgiverne og de som er, eller skal bli, pensjonister.

Dette skal vi gjøre på den sikreste og mest kostnadseffektive måten.

Vi kan snakke om det «store» samfunnsregnskapet. Og det «lille» regnskapet, som forteller hvordan SPK arbeider. Du finner begge regnskapene i dette kapitlet.

## Årsregnskap

Statens pensjonskasse leverer to regnskaper. SPK forvaltning, som viser økonomien i SPKs driftsorganisasjon. Og SPK forsikring, som viser inntekter og utgifter i de ulike pensjons- og forsikringsordningene.

I statsbudsjettet er dette synliggjort ved at SPK forvaltning har et eget kapittel – kapittel 2470 under «Statens forretningsdrift». Bevilgningene i SPK forsikring gis i de ordinære budsjettkapitlene.

### SPK forvaltning

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

SPK forvaltning får sine inntekter gjennom fakturering av stykkpris for utførte oppgaver mot SPK forsikring, eller direkte mot eksterne kunder. Prisen fastsettes av Arbeids- og sosialdepartementet.

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

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

### SPK forsikring

Dette regnskapet omfatter pensjons- og forsikringsporteføljen som er redegjort for i kapittel 3.4. Regnskapet til SPK forsikring utarbeides i sin helhet etter kontantprinsippet, som en bruttofinansiert virksomhet i henhold til statens økonomireglement. Men med tilpasninger for kapittel 0612, som er nettobudsjettet.

### Jernbanens Pensjonskassefond

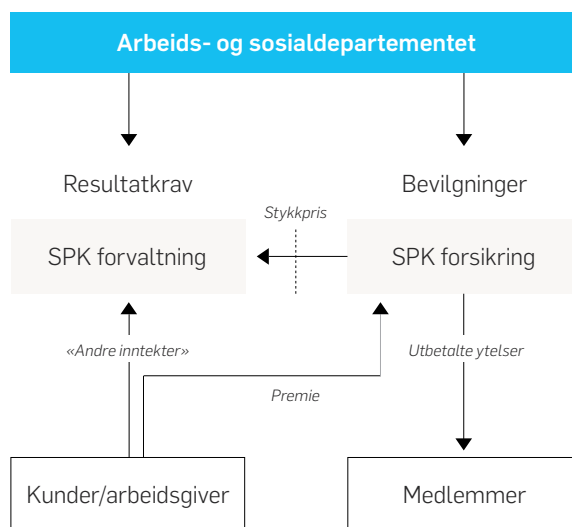
SPK overtok jernbanens pensjonskassefond i 1974. Midlene rapporteres som et statlig fond under SPK forsikring.

### Pensjonsordningen for apotekvirksomhet

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

### Økonomisk innretning

Kundene betaler enten inn direkte til SPK forvaltning, eller til SPK forsikring i form av premie. SPK forsikring betaler så videre til SPK forvaltning i form av stykkpris for utførte oppgaver knyttet til behandling av pensjonsaker, yrkesskadesaker, lånesaker mm.



#### Virksomhetsregnskaper, regnskapsåret 2014, for:

**Statens pensjonskasse forvaltning**  
Organisasjonsnummer 982583462

**Statens pensjonskasse forsikring,  
Jernbanens Pensjonskassefond**  
Organisasjonsnummer 974760967

I regnskapene er tall i hele kroner

## Regnskap for SPK forvaltning

SPK forvaltning viser regnskapet for SPKs driftsorganisasjon, som administrerer de ulike produkter og ordninger Statens pensjonskasse tilbyr. Samlet viser SPK forvaltning et overskudd på 77,1 millioner kroner for 2014, mot et underskudd på 5,7 millioner kroner i 2013.

### Inntekter:

#### Pensjon

SPKs inntekter knyttet til pensjonsproduktene økte med 42,5 millioner kroner (9 prosent) fra 2013 til 2014.

Inntektene for SPKs pensjonsprodukter er basert på stykkpriser som faktureres SPK forsikring. I forbindelse med dialogen med ASD rundt prisfastsettingen for 2014, ble det gjort beregninger av de underliggende kostnadene knyttet til dette produktet. Beregningene viste både en underdekning og noe skjevhet i forhold til prisingen på SPKs øvrige produkter. SPK gjennomførte derfor en prisjustering for disse produktene ut over årlig justering av pris-/og lønnsvekst.

Videre ser vi fortsatt en svak økning av vår samlede medlemsbestand, samt at ekstraordinær oppfølging av refusjonspensjoner bidro til inntektsøkningen.

#### Låneordningen

SPKs inntekter knyttet til låneproduktene ble redusert med 20,5 millioner kroner (21,7 prosent) fra 2013 til 2014.

Utlånsvolumet fortsatte å stige i 2014, og den samlede utlånsporteføljen ved utløpet av året er på 97,2 milliarder kroner, som er en økning på 16 prosent fra 2013. Imidlertid har økningen av påslaget i normrenten kraftig redusert SPKs rentefordel i forhold til markedet for øvrig, slik at antallet nye lån viser en nedgang. Videre ble prisene for låneproduktet noe nedjustert i 2014, etter rekalkulering av kostnadene.

#### Personskade

Innenfor personskadeområdet har vi sett noe nedgang i meldte skader i så vel ordinære yrkesskadesaker som i psykiske senskader i forbindelse med internasjonale operasjoner. Dette har medført en inntektsreduksjon på 2,9 millioner kroner (14,1 prosent).

#### Andre inntekter

SPK opplever stor interesse rundt våre tilleggsprodukter, og vi har økt våre inntekter knyttet til kurs, rådgivning, aktuarielle beregninger med videre med 5 millioner kroner (15,9 prosent).

### Kostnader:

Totale driftskostnader i 2014 utgjør 563,5 millioner kroner, som er en reduksjon på 59 millioner kroner (10 prosent) fra 2013.

#### Lønn og sosiale kostnader

Lønn og sosiale kostnader utgjorde 217,6 millioner kroner i 2014, som er en nedgang på 46,3 millioner kroner (17,5 prosent) fra 2013. 38,7 millioner kroner av denne nedgangen skyldes redusert pensjonsforpliktelse, hovedsakelig som følge av nye pensjonsregler - levealdersjustering (-21 millioner kroner) og ny uførepensjon (-15,5 millioner kroner).

Videreutviklingen av datasystemer, blant annet for å håndtere nytt uføregelverk og forbedring av vårt premiesystem, krevde en betydelig ressursinnsats fra organisasjonen. Aktivering av disse vises i regnskapet som lavere lønnskostnader, og er økt med 15,2 millioner kroner i forhold til 2013.

#### Avskrivninger

Avskrivninger utgjorde i 2014 114,5 millioner kroner, som er en økning på 4,2 millioner kroner (3,8 prosent) fra 2013. Økningen følger av investeringer i teknisk infrastruktur, og noe påbygging på våre saksbehandlingssystemer. Den største avskrivningsposten er SPKs pensjonssystem, som avskrives med ca. 100 millioner kroner per år frem mot år 2020.

**Andre driftskostnader**

Andre driftskostnader utgjorde i 2014 216,9 millioner kroner, som er en reduksjon på 10,3 millioner kroner (4,5 prosent) fra 2013.

SPK benytter ekstern bistand på flere områder. Dette omfatter blant annet utvikling og forvaltning av IT-systemer, og kapasitetsutjevning innenfor lånebehandlingen. Det er spesielt innenfor disse områdene at vi har lyktes i å ta ned kostnadene.

Videre har vi redusert kostnadene innenfor gebyrer, porto, mv. Dette gjelder spesielt innenfor låneområdet.

**Investeringer**

SPKs totale investeringer var i 2014 på 48,7 millioner kroner, som er en økning på 17,7 millioner kroner (57 prosent) i forhold til 2013. Av dette utgjorde kostnader til implementering av nytt uforerregelverk 36,2 millioner kroner. Andre store prosjekter gjelder forbedring av SPKs premiesystem og utvikling av nytt personskadesystem.

**Resultatdisponering**

For 2014 hadde SPK et resultatkrav fra ASD på 25,3 millioner kroner. Overskudd ut over dette (51,8 millioner kroner) er disponert til reguleringsfondet (1 million kroner) og øvrig virksomhetskaper (50,8 millioner kroner).

**Vurdering**

Kommentarene over knytter seg til virksomhetsregnskapet, som er avlagt i henhold til de statlige regnskapsstandardene. Oppstillingene av bevilgningsrapportering og artskontorrapportering relaterer seg til kontantregnskapsavleggelsen, og forklares i st. prp. 1 og st. meld. 3. Årsregnskapene er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra overordnet departement, og gir etter min vurdering et rettviseende bilde av SPKs økonomiske situasjon og resultater av virksomheten i 2014.

SPK revideres som statlig forvaltningsbedrift av Riksrevisjonen.


**Finn Melbø**

Administrerende direktør

## Oppstilling av bevilgningsrapportering

Utgifts- kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2014	Merutgift (-) og mindre- utgift
2470	Statens pensjonskasse	2402	Driftsutgifter	482 145 000	466 776 743	15 368 257
2470	Statens pensjonskasse	2403	Avskrivninger	114 549 000	114 530 640	18 360
2470	Statens pensjonskasse	2404	Renter av statens kapital	15 887 000	14 254 629	1 632 371
2470	Statens pensjonskasse	2405	Til investeringsformål	18 070 000	18 070 000	0
2470	Statens pensjonskasse	2406	Til reguleringsfond	-23 000 000	983 559	-23 983 559
2470	Statens pensjonskasse	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold	64 469 000	52 311 852	12 157 148
0601	Arbeids- og sosialdepartementet	21	Utredningsvirksomhet, forskning m.m.	300 000	300 000	
<b>Sum utgiftsført</b>				<b>672 420 000</b>	<b>667 227 422</b>	

Inntekts- kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2014	Merinntekt og mindre- inntekt (-)
2470	Statens pensjonskasse	2401	Driftsinntekter	632 974 000	639 938 570	6 964 570
5470	Statens pensjonskasse	30	Avsetning til investerings- formål	18 070 000	18 070 000	0
5491	Avskr. på statens kapital i statens forretningsdrift	30	Avskrivninger		114 530 640	
5603	Renter av statens kapital i statens forretningsdrift:	80	Renter av statens faste kapital		15 906 159	
5603	Renter av statens kapital i statens forretningsdrift:	81	Renter av mellomværende		-1 651 530	
5700	Arbeidsgiveravgift	72	Arbeidsgiveravgift		35 160 749	
<b>Sum inntektsført</b>				<b>651 044 000</b>	<b>821 954 588</b>	

**Netto rapportert til bevilgningsregnskapet** -154 727 166

### Kapitalkontoer

60081201	Norges Bank KK /innbetalinger	665 877 733	
60081202	Norges Bank KK/utbetalinger	-507 409 840	
724220	Endring i mellomværende med statskassen	- 3 740 728	
<b>Sum rapportert</b>		<b>0</b>	

### Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)

Konto	Tekst	2013	2014	Endring
680013	Statens pensjonskasse Forvaltningsbedrift	767 449 461	705 230 673	62 218 788
724220	Mellomværende med statskassen	57 319 163	61 059 891	-3 740 728

**Note A** | Forklaring av samlet tildeling

Samlet tildeling	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
247001		-632 974 000	-632 974 000
247002		482 145 000	482 145 000
247003		114 549 000	114 549 000
247004		15 887 000	15 887 000
247005		18 070 000	18 070 000
247006		-23 000 000	-23 000 000
<b>Driftsresultat</b>	<b>0</b>	<b>-25 323 000</b>	<b>-25 323 000</b>
247045	33 993 000	30 476 000	64 469 000
<b>Sum 2470</b>		<b>5 153 000</b>	
Andre tildelinger:			
060121		300 000	300 000

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

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre i hht avgitte belastningsfullmakter	Merutgift(-)/ mindre utgift etter avgitte belastningsfullmakter	Standard refusjoner på inntektspostene 15-18
2470.45	«kan overføres»	12 157 148		12 157 148	Ikke aktuell

(Tabellen fortsetter på neste linje)

Merinntekter 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
			12 157 148	12 157 148	12 157 148

## Oppstilling av artskontorrapporteringen

	Note	2014	2013
<b>Inntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Salgs- og leieinnbetalinger		639 820 507	617 292 708
Innbetaling av finansinntekter		15 004	17 128
Sum innbetalinger		639 835 511	617 309 836
<b>Utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter		289 808 615	268 991 337
Offentlige refusjoner vedrørende lønn		-11 432 998	-7 307 434
Utbetalt til investeringer		52 311 852	30 487 141
Utbetalt til avskrivninger		114 530 640	110 345 020
Utbetalt til reguleringsfond		983 559	3 571 699
Andre utbetalinger til drift		188 561 237	223 626 062
Utbetaling av finansutgifter		14 291 459	20 550 152
Sum utbetalinger		649 054 363	650 263 976
<b>Netto rapporterte utgifter til drift og investeringer</b>		<b>9 218 852</b>	<b>32 954 141</b>
<b>Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>			
Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m.		128 785 269	130 864 375
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		128 785 269	130 864 375
<b>Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>			
Utbetalinger av tilskudd og stønader			
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer til andre		0	0
<b>Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler</b>			
5700 Folketrygdens inntekter - Arbeidsgiveravgift		35 160 749	32 402 788
Sum inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler		35 160 749	32 402 788
<b>Netto utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		<b>-154 727 166</b>	<b>-130 313 022</b>
<b>Oversikt over mellomværende med statskassen</b>			
<b>Eiendeler og gjeld</b>		<b>2014</b>	<b>2013</b>
Fordringer - Lønnslån		40 121	206 818
Fordringer - Uopptjent inntekt			
Reguleringsfond		-47 873 067	-46 889 509
Skyldig skattetrekk		-10 607 034	-9 478 443
Skyldige utgående mva - innland		-1 951 481	-518 549
Skyldige utgående mva - utland		-663 155	-630 829
Annen gjeld - Ukjente innbetalinger		-5 274	-8 650
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>		<b>-61 059 891</b>	<b>-57 319 163</b>

## Resultatregnskap SPK forvaltning

	Note	2014	2013	2012
<b>Driftsinntekter</b>				
Salgsinntekter	1	640 514 367	616 369 834	568 923 156
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>640 514 367</b>	<b>616 369 834</b>	<b>568 923 156</b>
<b>Driftskostnader</b>				
Lønn og sosiale kostnader	2	217 648 881	263 935 149	249 847 467
Andre driftskostnader	3	216 928 611	227 230 213	188 081 599
Avskrivninger	4,5	114 530 640	110 345 020	124 193 147
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>549 108 132</b>	<b>601 510 381</b>	<b>562 122 213</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>91 406 235</b>	<b>14 859 453</b>	<b>6 800 943</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>				
Finansinntekter	6	1 664 162	1 548 622	1 548 176
Renter av statens kapital	6	15 906 159	22 048 477	25 858 624
Øvrige finanskostnader		79 308	30 734	17 307
<b>Netto finanskostnader</b>		<b>14 321 305</b>	<b>20 530 590</b>	<b>24 327 755</b>
<b>Resultat av periodens aktiviteter</b>		<b>77 084 930</b>	<b>-5 671 136</b>	<b>-17 526 812</b>
<b>Avregninger</b>				
<b>Periodens resultat (til virksomhetskapital)</b>				
<b>Disponeringer</b>				
Resultatkrav Arbeids- og sosialdepartementet		25 323 000	-2 342 000	-14 168 000
Til/fra (-) reguleringsfond, ref st prp 1, kap 2470.6	7	983 559	3 571 699	7 041 096
Til/fra (-) annen egenkapital	7	50 778 371	-6 900 835	-10 399 908
<b>Sum disponeringer</b>		<b>77 084 930</b>	<b>-5 671 136</b>	<b>-17 526 812</b>
<b>Innkreivingsvirksomhet</b>				
<b>Tilskuddsforvaltning</b>				



## Balanse | Eiendeler

	Note	2014	2013	2012
<b>EIENDELER</b>				
<i>Anleggsmidler</i>				
<b>Immaterielle eiendeler</b>				
Programvare	4	686 808 006	750 089 543	837 328 869
Anlegg under utførelse	4	7 106 313	2 059 609	303 312
<b>Sum immaterielle eiendeler</b>		<b>693 914 319</b>	<b>752 149 152</b>	<b>837 632 181</b>
<b>Varige driftsmidler</b>				
It-utstyr og inventar	5	11 398 941	15 728 195	9 757 749
<b>Sum varige driftsmidler</b>		<b>11 398 941</b>	<b>15 728 195</b>	<b>9 757 749</b>
<b>Finansielle anleggsmidler</b>				
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>705 313 260</b>	<b>767 877 347</b>	<b>847 389 930</b>
<i>Omløpsmidler</i>				
<b>Varebeholdning og forskudd til leverandør</b>				
<b>Fordringer</b>				
Kundefordringer	8	4 377 257	2 393 534	3 174 932
Andre fordringer	9	12 140 952	6 803 620	3 962 437
Opptjente, ikke fakturerte inntekter		-	257 238	-
<b>Sum fordringer</b>		<b>16 518 209</b>	<b>9 454 391</b>	<b>7 137 368</b>
<b>Kasse og bank</b>				
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>16 518 209</b>	<b>9 454 391</b>	<b>7 137 368</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>721 831 470</b>	<b>777 331 738</b>	<b>854 527 298</b>

## Balanse | Virksomhetskapital og gjeld

	Note	2014	2013	2012
<b>VIRKSOMHETSKAPITAL OG GJELD</b>				
<b>Virksomhetskapital</b>				
<b>Innskutt virksomhetskapital</b>				
<b>Opptjent virksomhetskapital</b>				
Reguleringsfond		47 873 067	46 889 509	43 317 810
Opptjent virksomhetskapital	7	63 290 806	12 512 435	19 413 270
<b>Sum opptjent virksomhetskapital</b>		<b>111 163 873</b>	<b>59 401 944</b>	<b>62 731 080</b>
<b>Sum virksomhetskapital</b>		<b>111 163 873</b>	<b>59 401 944</b>	<b>62 731 080</b>
<b>Gjeld</b>				
<b>Avsetning for langsiktige forpliktelser</b>				
Pensjonsforpliktelser	10	89 558 431	123 526 626	120 831 996
<b>Sum avsetning for kortsiktige forpliktelser</b>		<b>89 558 431</b>	<b>123 526 626</b>	<b>120 831 996</b>
<b>Annen langsiktig gjeld</b>				
Statens rentebærende kapital		483 701 560	563 990 348	643 848 227
<b>Sum annen langsiktig gjeld</b>		<b>483 701 560</b>	<b>563 990 348</b>	<b>643 848 227</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>				
Leverandørgjeld	11	24 906 021	10 525 401	18 409 229
Skyldig skattetrekk		10 607 034	9 478 443	9 530 230
Skyldige offentlige avgifter	13	18 664 057	22 806 208	23 720 048
Avsatte feriepenger		23 568 315	22 735 481	22 123 822
Annen kortsiktig gjeld	12	20 163 715	21 928 097	8 638 220
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>97 909 142</b>	<b>87 473 629</b>	<b>82 421 549</b>
<b>Avregning med statskassen</b>				
Avregning med statskassen		-60 501 537	-57 060 809	-55 305 554
<b>Sum avregning med statskassen</b>		<b>-60 501 537</b>	<b>-57 060 809</b>	<b>-55 305 554</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>610 667 596</b>	<b>717 929 794</b>	<b>791 796 218</b>
<b>Sum virksomhetskapital og gjeld</b>		<b>721 831 470</b>	<b>777 331 738</b>	<b>854 527 298</b>

## Kontantstrøm

	2014	2013	2012
<b>Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter</b>			
<b>Innbetalinger</b>			
Innbetalinger fra salg av tjenester	638 787 881	616 893 994	605 187 109
<b>Sum innbetalinger</b>	<b>638 787 881</b>	<b>616 893 994</b>	<b>605 187 109</b>
<b>Utbetalinger</b>			
Utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	-252 510 914	-257 711 336	-242 888 356
Utbetalinger for varer og tjenester for videresalg og eget forbruk	-208 178 631	-226 985 885	-204 449 818
Utbetalinger av renter	-14 321 305	-20 530 590	-24 327 755
<b>Sum utbetalinger</b>	<b>-475 010 851</b>	<b>-505 227 810</b>	<b>-471 665 929</b>
<b>Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter (se avstemming)</b>	<b>163 777 031</b>	<b>111 666 184</b>	<b>133 521 181</b>
<b>Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter</b>			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-51 966 556	-30 832 437	-56 134 568
<b>Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>	<b>-51 966 556</b>	<b>-30 832 437</b>	<b>-56 134 568</b>
<b>Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter</b>			
Utbetalinger av resultatkrav til statskassen	-25 323 000	2 342 000	14 168 000
<b>Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter</b>	<b>-25 323 000</b>	<b>2 342 000</b>	<b>14 168 000</b>
<b>Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter</b>	<b>86 487 474</b>	<b>83 175 747</b>	<b>91 554 613</b>
<b>Avstemming</b>			
	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Periodens resultat	77 084 930	-5 671 136	-17 526 812
Ordinære avskrivninger	114 530 640	110 345 020	124 193 147
Endring i kundefordringer	-1 983 723	781 398	19 372 972
Endring i leverandørgjeld	14 380 620	-7 883 828	-17 165 151
Pensjonskostnader (kalkulatoriske)	-33 968 195	2 694 630	5 916 391
Endring i andre tidsavgrensingsposter	-6 267 241	11 400 101	18 730 635
<b>Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter</b>	<b>163 777 031</b>	<b>111 666 184</b>	<b>133 521 181</b>

## Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med de anbefalte statlige regnskapsstandardene (SRS), med tre unntak som er redegjort for under relevant avsnitt under.

### Transaksjonsbaserte inntekter

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

SPK har unntak fra SRS10, og inntektsfører ikke bevilgninger i takt med avskrivninger.

### Kostnader

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

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

### Pensjoner

SPK har unntak fra SRS25, og bokfører pensjonskostnader i henhold til NRS6.

### Klassifisering og vurdering av balanseposter

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, og poster som knytter seg til varekretsløpet.

Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld.

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

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost fratrukket avskrivninger.

### Immaterielle eiendeler

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

### Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmidlenes økonomiske levetid.

SPK har unntak fra SRS17, og beregner avskrivninger av kapital som er kontantmessig bokført per 31. desember året før budsjettåret i virksomhetsregnskapet, jf. bevilgningsreglementet §7.

### Finansiering av anleggsmidler

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

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

### Fordringer

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

### Valuta

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

### Selvassurandørprinsipp

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

### Statens konsernkontoordning

Statens pensjonskasse omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle 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.

### Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den direkte modellen tilpasset statlige virksomheter.

## Noter

### Note 1 | Spesifikasjon av driftsinntekter

	2014	2013	2012
Administrasjon av pensjonsordningene	512 322 554	469 799 623	456 562 268
Administrasjon av boliglånsordningen	73 789 586	94 236 849	64 848 615
Administrasjon av gruppelivs- og yrkesskadeordningene	17 932 920	20 868 329	17 526 095
Øvrige inntekter <sup>(1)</sup>	36 469 306	31 465 033	29 986 178
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>640 514 367</b>	<b>616 369 834</b>	<b>568 923 156</b>

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



## Noter

### Note 2 | Lønn og sosiale kostnader

	2014	2013	2012
Lønn	202 851 538	197 341 977	185 426 285
Feriepenger	24 588 531	23 536 900	22 704 092
Arbeidsgiveravgift	35 301 217	33 803 990	30 772 156
Pensjonskostnader	-10 672 106	25 270 402	24 507 714
Sykepenger og andre refusjoner	-12 436 784	-7 891 348	-8 611 656
Andre ytelser	2 131 295	758 659	743 586
Aktiverte lønnskostnader	-24 114 810	-8 885 432	-5 694 710
<b>Sum lønn og sosiale kostnader</b>	<b>217 648 881</b>	<b>263 935 149</b>	<b>249 847 467</b>
Antall årsverk:	377	384	386

Aktiverte lønnskostnader gjelder påløpte interne ressurskostnader knyttet til egenutviklet programvare, i hovedsak utvikling av vårt pensjonssystem. Økningen fra 2013 til 2014 skyldes implementeringen av det nye utføregelverket.

Betydelig reduksjon av pensjonskostnad for 2014 i forhold til tidligere år, skyldes planendring jf. veiledning gitt av Norsk RegnskapsStiftelse og hensyntatt i sin helhet i 2014. Vedtatt endring gjelder innføringen av ny uførepensjon og levealdersjustering for personer født i 1954 og senere.

Økningen i sykepenger og andre refusjoner fra 2013 til 2014 fordeler seg jevnt på sykepenger og foreldrepenger. Vi har noe økt langtidsfravær i perioden, samt noe økt uttak av foreldrepermisjon, særlig blant fedre. Det var noe etterslep i innkrevingen av refusjoner ved årsskiftet 2013/2014, som følge av implementering av nytt lønssystem.

Lønn til administrerende direktør utgjorde 1 292 000 kroner i 2014. I tillegg kommer naturalytelser som omfatter dekning av elektronisk kommunikasjon og fri avis. Administrerende direktør omfattes av samme pensjonsavtale som statens ansatte for øvrig. Pensjonskostnader dekket av arbeidsgiver i 2014 utgjør 158 000 kroner.

Statens pensjonskasse har ikke et virksomhetsstyre.

## Noter

### Note 3 | Andre driftskostnader

	2014	2013	2012
Kjøp av tjenester fra eksterne	164 623 303	158 653 809	160 896 204
Husleie	24 812 093	25 310 776	24 203 194
Drift og vedlikehold av programvare, inventar o.l.	19 045 851	18 156 651	19 369 741
Drift og vedlikehold av lokaler	7 639 015	6 034 627	5 692 100
Porto	6 364 737	4 466 417	4 562 752
Mindre utstyrskaffelser	1 490 027	1 495 117	2 540 907
Reiser og diett	2 000 396	2 191 728	1 896 091
Leie av maskiner, inventar og lignende	372 646	301 416	416 781
Øvrige driftskostnader	15 122 392	22 354 270	17 473 505
Aktiveringer	-24 541 849	-11 734 598	-48 969 676
<b>Sum andre driftskostnader</b>	<b>216 928 611</b>	<b>227 230 213</b>	<b>188 081 599</b>

Kjøp av tjenester fra eksterne består hovedsakelig av bistand til utvikling og forvaltning av pensjonssystemet PUMA, betalingsformidlingstjenester fra NAV og bistand fra Lindorff til behandling av søknader til boliglånordningen.

Aktiverte driftskostnader gjelder kjøp av eksterne konsulenttenester til egenutvikling av programvare. I 2013 startet vi opp nye arbeider for å implementere nytt uføreregelverk, og denne innsatsen økte inn i 2014.

### Note 4 | Immaterielle eiendeler

	Programvare	Anlegg under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 01.01.2014	1 220 331 683	2 059 609	1 222 391 292
Tilgang i 2014	44 356 768	5 046 704	49 403 472
Anskaffelseskost 31.12.2014	1 264 688 451	7 106 313	1 271 794 764
Akkumulerte avskrivninger per 01.01.2014	470 242 141	0	470 242 141
Ordinære avskrivninger i 2014	107 638 304	0	107 638 304
<b>Balanseført verdi 31.12.2014</b>	<b>686 808 006</b>	<b>7 106 313</b>	<b>693 914 319</b>

Avskrivningssatser (levetider)

4-10 år/lineært

Balanseført verdi av egenutviklet pensjonssystem, PUMA utgjør 665 millioner kroner per 31.12.2014. Avskrivningstid er 10 år.

## Noter

### Note 5 | Varige driftsmidler

	IT utstyr	Inventar	Sum
It-utstyr, kontormaskiner, inventar o.l.			
Anskaffelseskost 01.01.2014	78 065 922	12 291 838	90 357 760
Tilgang i 2014	2 563 084		2 563 084
Anskaffelseskost per 31.12.2014	80 629 007	12 291 838	92 920 845
Akkumulerte avskrivninger 01.01.2014	63 239 592	11 389 973	74 629 565
Ordinære avskrivninger i 2014	6 346 037	546 301	6 892 338
<b>Balanseført verdi 31.12.2014</b>	<b>11 043 377</b>	<b>355 564</b>	<b>11 398 941</b>
Avskrivningssatser (levetider)			3-5 år/lineært

### Note 6 | Finansinntekter og finanskostnader

Statens pensjonskasse finansierer deler av investeringer i driftsmidler ved lån fra statskassen. Lånet omtales som «Statens rentebærende kapital» og er klassifisert som langsiktig gjeld i balansen. Rentesaften fastsettes av Finansdepartementet med utgangspunkt i renten på 5-års statsobligasjonslån. Rentesaften for lån tatt opp i 2014 var 1,79 %

Av øvrige finansinntekter utgjør renter av mellomværende med statskassen 1 651 530 kroner. Mellomværende med statskassen fungerer som virksomhetens kassekreditt.

### Note 7 | Opptjent virksomhetskaper

Opptjent virksomhetskaper 31.12.2013	59 401 944
Årets avkastning til reguleringsfond	983 559
Årets avkastning til annen egenkapital	50 778 371
<b>Opptjent virksomhetskaper 31.12.2014</b>	<b>111 163 873</b>



## Noter

### Note 8 | Kundefordringer

	2014	2013	2012
Fordringer på SPK Forsikring *)	411 544	83 250	1 166 982
Øvrige kundefordringer	3 965 713	2 310 284	2 007 949
<b>Sum</b>	<b>4 377 257</b>	<b>2 393 534</b>	<b>3 174 932</b>

\*) Ref. avsnittet «økonomisk innretning» i regnskapsinnledningen.

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

### Note 9 | Andre kortsiktige fordringer

	2014	2013	2012
Personallån og andre fordringer på ansatte	40 121	206 818	194 954
Forskuddsbetalte kostnader	12 100 831	6 596 802	3 767 483
<b>Sum</b>	<b>12 140 952</b>	<b>6 803 620</b>	<b>3 962 437</b>

Forskuddsbetalte kostnader består i hovedsak av løpende lisensavtaler som forskuddsfaktureres. Økningen fra 2013 til 2014 gjelder fakturert husleie for 1. kvartal 2015.

## Noter

### Note 10 | Pensjoner

	2014	2013	2012
<b>Forutsetninger:</b>			
Avkastning på pensjonsmidler	2,75 %	2,80 %	3,50 %
Diskonteringsrente	2,40 %	4,30 %	4,20 %
Årlig lønnsvekst	2,75 %	3,75 %	3,50 %
Årlig G-regulering	2,50 %	3,50 %	3,25 %
Årlig regulering av alderspensjon under utbetaling	1,75 %	2,75 %	2,50 %
Arbeidsgiveravgiftssats	14,10 %	14,10 %	14,10 %
Gjennomsn. gjenv. opptj.tid	13	13	11
<b>Sammensetning av netto pensjonskostnader:</b>			
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	25 921 094	23 676 939	24 091 062
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	15 979 956	13 666 673	11 622 802
Forventet avkastning på pensjonsmidler	-7 705 438	-8 751 112	-8 830 241
Planendringer <sup>1) og 2)</sup>	-36 551 463		
Administrasjonskostnad	747 587	712 582	686 482
<b>Netto pensjonskostnad før amortisering</b>	<b>-1 608 264</b>	<b>29 305 082</b>	<b>27 570 106</b>
Resultatført estimatavvik		-395 581	
<b>Netto pensjonskostnad før arbeidsgiveravgift</b>	<b>-1 608 264</b>	<b>28 909 501</b>	<b>27 570 106</b>
Beregnet arbeidsgiveravgift	-226 765	4 132 017	3 887 385
<b>Netto pensjonskostnad etter arbeidsgiveravgift *</b>	<b>-1 835 029</b>	<b>33 041 518</b>	<b>31 457 491</b>
<b>Sammensetning av netto pensjonsforpliktelse:</b>			
Brutto pensjonsforpliktelse	483 035 554	397 393 568	329 492 931
Pensjonsmidler (fiktivt fond)	288 169 126	264 076 069	241 352 154
Ikke-resultatført estimatavvik	-105 307 997	-9 790 873	32 691 219
<b>Netto pensjonsforpliktelse før arbeidsgiveravgift</b>	<b>89 558 431</b>	<b>123 526 626</b>	<b>120 831 996</b>
Arbeidsgiveravgift	12 627 739	17 417 254	17 037 311
<b>Netto pensjonsforpliktelse etter arbeidsgiveravgift</b>	<b>102 186 170</b>	<b>140 943 881</b>	<b>137 869 307</b>

Planendring 2014 i henhold til veiledning gitt av Norsk RegnskapsStiftelse av 1) levealdersjustering for personer født i 1954 og senere, samt 2) ny uførepensjon vedtatt i 2014 og vil gjelde fra 1.1.2015. Planendring som følge av dette er hensyntatt i sin helhet og framkommer i pensjonskostnaden for 2014.

\* Sammenheng mot utgiftsførte pensjonskostnader i note 2:

Netto pensjonskostnad etter arbeidsgiveravgift	-1 835 029
Herav arbeidsgiveravgift av betalt pensjonspremie	-4 562 750
Andel av pensjonspremie som dekkes av ansatte	-4 274 327
<b>Utgiftsførte pensjonskostnader, ref note 2</b>	<b>-10 672 106</b>

## Noter

### Note 11 | Leverandørgjeld

	2014	2013	2012
Leverandørgjeld til SPK forsikring	5 647 116	4 348 444	3 923 514
Øvrig leverandørgjeld	19 258 905	6 176 957	14 485 715
<b>Sum</b>	<b>24 906 021</b>	<b>10 525 401</b>	<b>18 409 229</b>

### Note 12 | Annen kortsiktig gjeld

Balanseføring av feriedager og fleksitid som de ansatte har til gode per 31.12.2014 utgjorde til sammen 7,3 millioner kroner (ekskl. avsetning for feriepenge og arbeidsgiveravgift).

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

### Note 13 | Skyldige offentlige avgifter

I forbindelse med innføring av ny statlig kontoplan, har konti for arbeidsgiveravgift blitt omklassifisert fra «Skyldig offentlige avgifter» til «Avregning med statskassen». Tidligere årsregnskap er korrigert tilsvarende.

## Regnskap for SPK forsikring

Regnskapet for SPK forsikring presenteres i en bevilgningsrapportering og en artsrapportering i henhold til krav fra Direktoratet for økonomistyring. I tillegg presenteres et resultatregnskap. Alle tre regnskapsoppstillingene er basert på kontantprinsippet.

Resultatregnskapet for SPK forsikring er gruppert i en del for pensjons- og forsikringsordningene og en del for boliglånsordningen. For pensjons- og forsikringsordningene ble premieinntektene økt med 1,2 milliarder kroner, mens pensjons- og forsikringsutbetalingene økte med 1,3 milliarder kroner. Som følge av økte utlån og økt rente i 2014, er renteinntektene fra boliglånsordningen økt med 0,8 milliarder kroner.

Inntektene fra SPKs premiebetalende kunder var på 15,2 milliarder kroner i 2014, som er 8,2 prosent høyere enn i 2013. Økte premieinntekter skyldes i hovedsak at det er lagt til grunn lavere avkastningsestimat samt høyere forventet lønns-, pensjons- og G-regulering ved premiefastsettelsen for 2014 sammenlignet med 2013.

Renteinntekter og gebyrer fra utlånsporteføljen økte med 47,7 prosent til 2,5 milliarder kroner. Økningen skyldes at den samlede utlånsporteføljen steg med 16,3 prosent til 97,1 milliarder kroner i 2014 samt at den gjennomsnittlige utlånsrente økte fra 2,2 prosent i 2013 til 2,6 prosent i 2014.

Brutto utbetalte pensjoner økte med 5,6 prosent sammenlignet med 2013 – til 24,0 milliarder kroner. De viktigste årsakene var økningen av grunnbeløpet i folketrygden (G) på 3,67 prosent fra 01.05.2014 og økning i antall utbetalte pensjoner.

Kostnader til SPK forvaltningsbedrift for administrasjon av pensjons- og forsikringsordningene økte med 9,4 prosent sammenlignet med 2013 – til 513 millioner kroner. Økningen skyldes en prisjustering knyttet til administrasjon av pensjonsproduktene ut over årlig justering for lønns- og prisvekst. En fortsatt svak økning av vår samlede medlemsbestand, og ekstraordinær oppfølging av refusjonspensjoner bidro også til kostnadsøkningen.

SPK forsikring betalte ut yrkesskadeerstatninger for 82,6 millioner kroner i 2014, som er en reduksjon på 6,6 prosent i forhold til året før. Utbetalte yrkesskadeerstat-

ninger det enkelte år vil variere, avhengig av blant annet når skaden meldes, skadelidtes behandlingsbehov og skadeomfang.

Gruppelivserstatningene i 2014 utgjør 180 millioner kroner, som er en økning på 11,8 prosent sammenlignet med 2013. Utbetalte erstatninger det enkelte år vil variere i takt med antall innmeldte dødsfall og størrelsen på erstatningsbeløpet i de enkelte sakene. Erstatningsbeløpet avhenger blant annet av hvor mange barn under 25 år avdøde hadde.

SPK forsikring mottar bevilgninger over statsbudsjettet som dekker differansen mellom innbetalingene fra våre premiebetalende kunder og utbetalingene knyttet til de ulike pensjons- og forsikringsordningene. Renteinntekter fra boliglånsordningen inngår i regnestykket. I 2014 utgjorde bevilgningen 6,6 milliarder kroner.

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

SPK revideres som forvaltningsorgan av Riksrevisjonen.



**Finn Melbø**

Administrerende direktør

## Bevilgningsrapportering

Utgifts- kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2014	Meriutgift og mindre- utgift
41	Pensjoner til Stortingsrepresentanter	01	Driftsutgifter	67 445 351	67 445 351	0
471	Statens erstatningsansvar	71	Erstatningsansvar mm., overslagsbevilgning	3 710 981	3 710 981	0
611	Pensjoner av statskassen	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	14 000 000	13 229 791	770 209
612	Tilskudd til SPK	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	8 927 000 000	8 853 083 223	73 916 777
612	Tilskudd til SPK	22	Sluttoppgjør, overslagsbevilgning	2 300 000	422 849	1 877 151
612	Tilskudd til SPK	70	For andre medlemmer av SPK, overslagsbevilgning	99 000 000	98 463 687	536 313
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	1 078 000 000	1 078 000 000	0
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	70	For andre medlemmer av SPK, overslagsbevilgning	12 000 000	12 000 000	0
614	Boliglånsordningen i SPK	01	Driftsutgifter	72 000 000	72 894 781	-894 781
614	Boliglånsordningen i SPK	70	Tap/Avskrivninger	2 000 000	-145 280	2 145 280
614	Boliglånsordningen i SPK	90	Utlån, overslagsbevilgning	27 400 000 000	27 245 860 191	154 139 809
615	Yrkesskadeforsikring	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	98 000 000	92 798 443	5 201 557
616	Gruppelivsforsikring	01	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	182 000 000	181 150 525	849 475
1719	Fellesutgifter og tilskudd under Forsvarsdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres	353 894 480	353 894 480	0
1725	Fellesinstitusjoner og utgifter under forsvarsstaben	01	Driftsutgifter	17 828 435	17 828 435	0
<b>Sum utgiftsført</b>				<b>38 329 179 247</b>	<b>38 090 637 458</b>	

Inntekts- kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2014	Merinntekt (-) og mindre- inntekt
3614	Boliglånsordningen i SPK	01	Gebyrinntekter lån	64 000 000	64 497 513	497 513
3614	Boliglånsordningen i SPK	90	Tilbakebetaling av lån	12 500 000 000	13 608 958 592	1 108 958 592
3615	Yrkesskadeforsikring	01	Premieinntekter	157 000 000	156 263 992	-736 008
3616	Gruppelivsforsikring	01	Premieinntekter	105 000 000	104 683 938	-316 062
5607	Renter av boliglånsordningen	80	Renter	2 361 000 000	2 386 256 668	25 256 668
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift	1 090 000 000	1 090 000 000	0
<b>Sum inntektsført</b>				<b>16 277 000 000</b>	<b>17 410 660 702</b>	

### Netto rapportert til bevilgningsregnskapet Kapitalkontoer

20 679 976 756

60081101	Norges Bank KK /innbetalinger				31 943 304 689	
60081102	Norges Bank KK/utbetalinger				-29 727 075 182	
715510	Endring i mellomværende med statskassen				-2 185 310	
71551090	Utbetalt ved NAV				-22 894 020 953	
Sum rapportert					0	

**Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)**

Konto	Tekst	2014	2013	Endring
635106	Statens pensjonskasse - boliglån til statsansatte	97 051 972 080	83 415 070 480	13 636 901 599
715510	Mellomværende med statskassen	421 959	2 607 268	-2 185 310

**Note A** | Forklaring av samlet tildeling

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
611.01	0	14 000 000	14 000 000
612.01	0	8 927 000 000	8 927 000 000
612.22	0	2 300 000	2 300 000
612.70	0	99 000 000	99 000 000
613.01	0	1 078 000 000	1 078 000 000
613.70	0	12 000 000	12 000 000
614.01	0	72 000 000	72 000 000
614.70	0	2 000 000	2 000 000
614.90	0	27 400 000 000	27 400 000 000
615.01	0	98 000 000	98 000 000
616.01	0	182 000 000	182 000 000
3614.01	0	64 000 000	64 000 000
3614.90	0	12 500 000 000	12 500 000 000
3615.01	0	157 000 000	157 000 000
3616.01	0	105 000 000	105 000 000
5607.80	0	2 361 000 000	2 361 000 000

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

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre i hht avgitte belastnings- fullmakter	Merutgift(-)/ mindreutgift etter avgitte belastnings- fullmakter	Standard refusjoner på inntekstpostene 15-18
0611.01	Overlagsbevilgning	770 209	-4 431 192	-3 660 983	Ikke aktuell

(Tabellen fortsetter på neste linje)

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

## Oppstilling av artskontorrapporteringen

	Note	2014	2013
<b>Inntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Innbetalinger fra boliglånsordningen i SPK		13 608 958 586	10 998 108 209
Sum innbetalinger		13 608 958 586	10 998 108 209
<b>Utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Netto utbetalt pensjon og forsikringsytelser		9 928 286 228	9 738 100 243
Utbetalt til boliglånsordningen i SPK		27 245 860 191	36 358 460 635
Andre utbetalinger til drift		592 134 018	569 154 553
Sum utbetalinger		37 766 280 437	46 665 715 431
<b>Netto rapporterte utgifter til drift og investeringer</b>		<b>24 157 321 851</b>	<b>35 667 607 222</b>
<b>Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>			
Renteinntekter fra boliglånsordningen i SPK og forsinkelsesrenter		2 387 345 095	1 590 129 603
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		2 387 345 095	1 590 129 603
<b>Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>			
Utbetalinger av tilskudd og stønader			
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		0	0
<b>Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler</b>			
5700 Folketrygdens inntekter - Arbeidsgiveravgift		1 090 000 000	998 000 000
5309 Tilfeldige inntekter (gruppeliv m.m)			
Sum inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler		1 090 000 000	998 000 000
<b>Netto utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		<b>20 679 976 756</b>	<b>33 079 477 619</b>
<b>Oversikt over mellomværende med statskassen</b>			
<b>Eiendeler og gjeld</b>		<b>2014</b>	<b>2013</b>
Fordringer			
157 Andre kortsiktige fordringer		-10 623 824	-7 530 258
158 Avsetning tap på fordring		415 258	415 258
Kasse			
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank			
Skyldig skattetrekk		-995 227	-1 916 983
Skyldige offentlige avgifter			
Annen gjeld			
296 Påløpte kostnader		737 149	1 877 789
299 Annen kortsiktig gjeld		10 888 603	9 761 463
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>		<b>421 959</b>	<b>2 607 268</b>

## Resultatregnskap SPK forsikring

	Note	2014	2013	2012
<b>PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGENE</b>				
<b>Inntekter</b>				
Pensjonspremie	2	14 905 906 235	13 773 005 430	12 338 700 755
Yrkesskadepremie	2	156 263 992	156 023 398	153 804 730
Gruppelivspremie	2	104 683 938	84 252 623	85 449 623
<b>Sum premieinntekter</b>		<b>15 166 854 165</b>	<b>14 013 281 451</b>	<b>12 577 955 108</b>
<b>Utgifter</b>				
Utbetalte pensjoner (inkl. renter)	3	24 029 381 832	22 758 600 000	21 825 796 232
Refusjoner fra andre pensjonsordninger	3	-655 953 130	-633 546 694	-515 392 211
Utbetalte yrkesskadeerstatninger (inkl. avgift NAV og div. honorarer)	4	82 583 443	88 417 563	74 947 173
Utbetalte gruppelivserstatninger	4	179 899 605	160 886 629	156 919 764
<b>Sum utbetalte forsikringserstatninger</b>		<b>23 635 911 750</b>	<b>22 374 357 498</b>	<b>21 542 270 958</b>
Sluttoppgjør utmeldte kunder		422 849	7 418 562	0
Administrasjonskostnader SPK forvaltningsbedrift	5	513 151 346	469 064 802	475 977 424
<b>Sum øvrige utgifter</b>		<b>513 574 195</b>	<b>476 483 364</b>	<b>475 977 424</b>
<b>Resultat forsikringsregnskap</b>		<b>-8 982 631 780</b>	<b>-8 837 559 411</b>	<b>-9 440 293 273</b>
<b>BOLIGLÅNSORDNINGEN I SPK</b>				
<b>Inntekter</b>				
Renteinntekter lån	6	2 386 256 668	1 589 441 506	1 188 768 264
Gebyrer lån	6	64 497 513	70 315 716	46 368 875
<b>Sum inntekter boliglånsordningen</b>		<b>2 450 754 180</b>	<b>1 659 757 222</b>	<b>1 235 137 139</b>
<b>Ugifter</b>				
Tap på utlån	6	-145 280	-270 253	-277 603
Administrasjonskostnader SPK forvaltningsbedrift	6	72 894 781	94 016 183	64 711 193
<b>Sum utgifter boliglånsordningen</b>		<b>72 749 502</b>	<b>93 745 930</b>	<b>64 433 590</b>
<b>Resultat boliglånsordningen i SPK</b>		<b>2 378 004 679</b>	<b>1 566 011 291</b>	<b>1 170 703 548</b>
<b>Tilskudd til SPK forsikring</b>	7	<b>-6 604 627 102</b>	<b>-7 271 548 120</b>	<b>-8 269 589 725</b>



## Noter

### Note 1 | Regnskapsprinsipper

Resultatregnskapet er satt opp i henhold til kontantprinsippet, bortsett fra for renteinntekter fra boliglånsordningen, hvor regnskapsprinsippet er lagt til grunn.

SPK forsikring omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle innbetalinger og utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskontoer i Norges Bank.

For innrapportering til statsregnskapet vises det til vedlagte bevilgningsrapportering og artskontorrapportering. Sammenhengen mellom netto tilskudd til SPK forsikring i resultatregnskapet og netto rapportert til bevilgningsregnskapet vises i note 7.

#### **Premieinntekter**

##### *Pensjonspremier*

Pensjonspremier inntektsføres etter hvert som de innbetales. Fakturering av pensjonspremier skjer etterskuddsvis hver annen måned.

##### *Yrkesskade- og gruppelivspremier*

Yrkesskade- og gruppelivspremier inntektsføres etter hvert som de innbetales. Fakturering og innbetaling av disse premiene skjer en gang i året.

#### **Forsikringerstatninger**

Pensjoner samt yrkesskade- og gruppelivserstatninger utgiftsføres etter hvert som de utbetales. Utbetalinger av pensjoner skjer månedlig, mens utbetaling av yrkesskade- og gruppelivserstatninger skjer etter hvert som vedtak om erstatning fattes.

#### **Renteinntekter lån**

Renteinntekter fra boliglånsordningen inntektsføres etter hvert som de opptjenes.

### Note 2 | Premieinnbetalinger

Samlede innbetalinger for pensjonspremie samt yrkesskade- og gruppelivspremie utgjør 15 167 millioner kroner i 2014. Pensjonspremien faktureres med 6 terminer årlig. Den siste terminen for 2014 forfaller til betaling i 2015. Siste fakturert premiertermin for 2013 er tilsvarende innbetalt i 2014. Yrkesskade- og gruppelivspremiene faktureres og innbetales årlig.

## Noter

### Note 3 | Pensjoner

Utbetalte pensjoner utgjør 24 029 millioner kroner i 2014. Av utbetalte pensjoner utgjør renter i forbindelse med for sent utbetalte pensjoner 5 millioner kroner.

Utbetalingene inkluderer pensjoner som er utbetalt for Pensjonsordningen for apotekvirksomhet (POA) og Pensjonsordningen for stortingsrepresentanter, som administreres av SPK.

Utbetalte pensjoner for POA blir refundert. Refundert beløp inngår i «Refusjoner fra andre pensjonsordninger». Utbetalte pensjoner for stortingsrepresentanter blir belastet eget kapittel i statsregnskapet og trekkes derfor ut av resultatregnskapet under «Refusjoner fra andre ordninger».

I henhold til overføringsavtalen mottar SPK refusjon av pensjoner som er utbetalt på vegne av andre pensjonsleverandører. Disse refusjonene inngår i «Refusjoner fra andre pensjonsordninger».

### Note 4 | Yrkesskade- og gruppelivserstatninger

Utbetalte yrkesskadeerstatninger utgjør 82,6 millioner kroner i 2014. Beløpet inkluderer refusjon til folketrygden på 120 prosent av foregående års utbetalinger av erstatninger i henhold til lov om yrkesskadeforsikring med 46,5 millioner kroner.

Utbetalte gruppelivserstatninger utgjør 179,9 millioner kroner i 2014.

### Note 5 | Administrasjonskostnader

De ulike forsikringsordningene administreres av SPK forvaltning. Det er i 2014 utgiftsført 513,2 millioner kroner for kjøp av tjenester i forbindelse med administrasjon av forsikringsordningene.

### Note 6 | Boliglån

De fleste av SPKs medlemmer kan søke om boliglån i SPK. SPK administrerer boliglånsordningen på vegne av staten. Resultatregnskapet viser innbetalte og opptjente renter i 2014 på i alt 2 386 millioner kroner. Det er i tillegg innbetalt 64 millioner kroner i gebyrer fra lånekundene.

Netto tap på utlån viser i 2014 en inntektsføring på 0,1 millioner kroner som følge av innbetalinger på tidligere avskrevne utlån. Det er i 2014 utgiftsført 72,9 millioner kroner for administrasjon av boliglånsordningen.

## Noter

### Note 7 | Avstemming mellom resultatregnskap og bevilgningsrapportering

Sammenhengen mellom netto tilskudd til SPK forsikring i resultatregnskapet og netto tilskudd i bevilgningsrapporteringen vises nedenfor: (tall i tusen kroner)

<b>Tilskudd til SPK forsikring i resultatregnskapet:</b>	<b>6 604 627</b>
--	------------------

#### Poster som inngår i bevilgningsrapporteringen, men ikke i resultatregnskapet:

Balansposter:

Kapittel 0614, post 90 - Utbetalte lån	27 245 860
--	------------

Kapittel 3614, post 90 - Tilbakebetaling lån	-13 608 958
--	-------------

Poster hvor SPK har belastet andres budsjettkapitler iht. fullmakt:

Kapittel 41, post 01 - Stortinget	67 445
-----------------------------------	--------

Kapittel 471, post 71 - Statens erstatningsansvar	3 711
---	-------

Kapittel 1725, post 01 - Forsvarsstaben	353 895
---	---------

Kapittel 1725, post 21 - Forsvarsstaben	17 828
---	--------

#### Poster som inngår i resultatregnskapet, men ikke i bevilgningsrapporteringen:

Poster hvor andre har belastet SPKs budsjettkapitler iht. fullmakt:

Kapittel 0611, post 01 - Tillegg vedr. UDs belastningsfullmakt	-4 431
--	--------

<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet:</b>	<b>20 679 977</b>
--	-------------------

## Regnskap for Jernbanens Pensjonskassefond

Jernbanens Pensjonskassefond yter lån til ansatte i NSB BA og Jernbaneverket, samt disse virksomheters datterselskaper, som har eller har hatt medlemskap i Statens pensjonskasse. Fondet har en fast kapital på 48,7 millioner kroner som ikke tilføres renteinntekter. 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 som også er sekretær for styret.

I 2014 økte samlet utlån med 7,2 millioner kroner. Av samlet kapital på 48,7 millioner kroner var 47,6 millioner kroner utlånt ved utgangen av 2014, mens 1,1 millioner kroner var innestående på konto i Norges Bank.

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 dekkende bilde av fondets økonomiske situasjon.

Jernbanens Pensjonskassefond revideres som statlig fond av Riksrevisjonen.

**Finn Melbø**

*Administrerende direktør*

## Oppstilling av bevilgningsrapportering

	Note	2014
<b>Beholdninger rapportert i likvidrapport</b>		
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank		8 356 467
Endringer i perioden		(7 243 468)
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank		1 112 999

### Beholdninger rapportert til bevilgningsregnskapet

Konto	Tekst	Note	2014	2013	Endring
640601	Ordinære fond (eiendeler)		1 112 999	8 356 467	-7 243 468
810601	Beholdninger på konto(er) i Norges Bank		-1 112 999	-8 356 467	7 243 468

### Note A | Tildelinger av midler til fondet i regnskapsåret

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Årets tildelinger

Det er ikke ført tildelinger eller tilskudd til fondet i 2014.

## Balanse

	Note	31.12.14	31.12.13
<b>EIENDELER</b>			
Utlån	1	47 587 001	40 343 534
Innestående Norges Bank		1 112 999	8 356 467
		48 700 000	48 700 000
<b>EGENKAPITAL</b>			
Fond		48 700 000	48 700 000

### Prinsippnote

Fondsregnskapet er utarbeidet etter kontantprinsippet. Det innebærer at transaksjonene i fondsregnskapet er basert på inn- og utbetalinger fra konto i Norges Bank.

### Note 1

Av den samlede fondskapitalen på 48 700 000 kroner var 47 587 001 kroner lånt ut ved utgangen av 2014.

# Statistikk

## Utbetalte SPK-pensjoner i millioner

Pensjonsprodukt	Kjønn	2010	2011	2012	2013	2014
AFP	Menn	1 437	1 474	1 501	1 473	1451
	Kvinner	1 368	1 549	1 616	1 583	1 607
	Totalt	2 805	3 023	3 117	3 056	3 058
Alderspensjon	Menn	5 314	5 647	5 981	6 398	6 922
	Kvinner	3 442	3 791	4 167	4 606	5 208
	Totalt	8 756	9 438	10 148	11 004	12 129
Barnepensjon	Menn	55	56	58	58	61
	Kvinner	52	55	58	59	62
	Totalt	107	111	116	117	123
Ektefellepensjon	Menn	237	615	292	257	269
	Kvinner	2 721	2 826	2 990	3 065	3 184
	Totalt	2 958	3 441	3 282	3 322	3 453
Spesiell førtidspensjon	Menn	141	87	39	6	3
	Kvinner	46	30	17	1	0
	Totalt	187	117	56	7	3
Særalderspensjon	Menn	1 385	1 458	1 560	1 622	1 769
	Kvinner	169	212	238	246	290
	Totalt	1 554	1 670	1 798	1 868	2 058
Uførepensjon	Menn	1 102	1 089	1 085	1 098	1 005
	Kvinner	2 145	2 133	2 191	2 287	2 201
	Totalt	3 247	3 222	3 276	3 385	3 206
Sum	Menn	9 671	10 426	10 516	10 912	11 480
	Kvinner	9 943	10 596	11 277	11 847	12 551
	<b>Totalt</b>	<b>19 614</b>	<b>21 022</b>	<b>21 793</b>	<b>22 759</b>	<b>24 031</b>

Utbetalte SPK-pensjoner viser hva som er utbetalt i tjenestepensjon fra Statens pensjonskasse til pensjonistene per produkt. Det viser ikke hva Statens pensjonskasse har mottatt i refusjoner fra andre ordninger i forbindelse med overføringsavtalen.

Utbetalte SPK-pensjoner skal være høyere enn utbetalte pensjoner som finnes i regnskapet fordi utbetalte SPK-pensjoner inneholder alle medlemmene i ordningene Statens pensjonskasse administrerer og inneholder blant annet ikke refusjonsbeløp.

AFP-utbetalingene inneholder også det som NAV utbetaler for AFP 62 til 64 år.

## Gjennomsnittlig årlig utbetalte SPK-pensjoner i kroner

Pensjonsprodukt	Kjønn	2010	2011	2012	2013	2014
AFP	Menn	107 000	118 000	127 000	194 000	188 000
	Kvinner	90 000	103 000	107 000	169 000	164 000
	Gjennomsnitt	98 000	110 000	116 000	180 000	175 000
Alderspensjon	Menn	79 000	81 000	81 000	83 000	84 000
	Kvinner	54 000	56 000	58 000	60 000	61 000
	Gjennomsnitt	67 000	69 000	70 000	71 000	72 000
Barnepensjon	Menn	40 000	42 000	43 000	46 000	48 000
	Kvinner	40 000	41 000	43 000	47 000	49 000
	Gjennomsnitt	40 000	42 000	43 000	46 000	48 000
Ektefellepensjon	Menn	32 000	79 000	34 000	31 000	31 000
	Kvinner	63 000	66 000	70 000	72 000	75 000
	Gjennomsnitt	59 000	68 000	64 000	66 000	68 000
Spesiell førtidspensjon	Menn	222 000	245 000	201 000	141 000	204 000
	Kvinner	187 000	187 000	184 000	43 000	-9 000
	Gjennomsnitt	212 000	227 000	195 000	115 000	140 000
Særalderspensjon	Menn	209 000	209 000	207 000	214 000	210 000
	Kvinner	57 000	61 000	55 000	55 000	49 000
	Gjennomsnitt	162 000	160 000	151 000	155 000	143 000
Uførepensjon	Menn	53 000	53 000	53 000	55 000	51 000
	Kvinner	47 000	46 000	46 000	48 000	46 000
	Gjennomsnitt	49 000	48 000	48 000	50 000	48 000

Gjennomsnittlig årlig utbetalte SPK-pensjoner fremkommer ved å ta brutto utbetalt per pensjonsprodukt og dele på antall som hadde det gitte pensjonsproduktet til utbetaling i det gitte året.

AFP-utbetalingene for 2013 er korrigert i forhold til hva som ble rapportert i 2013-beretningen fordi AFP-tallene manglet utbetalingene for de mellom 62 og 64 år.

Gjennomsnittlig årlig utbetalte SPK-pensjoner til kvinner med spesiell førtidspensjon er negativ fordi det var veldig få kvinner som hadde produktet i 2014, og det var to tilbakebetalingsaker som skaper det negative beløpet.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	Prosentvis endring fra 2013 til 2014
Antall nye skademeldinger yrkesskade	604	742	638	593	519	-12,5 %
Antall nye skademeldinger engangs-erstatning for vernepliktige	46	47	52	37	34	-8,1 %
Antall nye skademeldinger personskade bilansvar	24	3	12	4	2	-50,0 %
Antall nye skademeldinger billighets-erstatning psykiske senskader internasjonale operasjoner (forskrift 02.12.2005)	11	55	57	58	39	-32,8 %
Antall nye skademeldinger kompensasjonsordning veteran Intops («35 G-ordningen»)	209	110	87	72	64	-11,1 %
Antall nye skademeldinger forsvars-personelloven §12b (objektivt ansvar personskade Intops-personell)	16	8	12	11	3	-72,7 %
Antall krav etter endring 18.06.2012 i kompensasjonsordning Intops («65 G-ordningen»)			120	117	24	-79,5 %
Antall krav særavtaler tjenestereiser innland og utland, samt stasjonering i utlandet			9	0	1	
Totalt antall åpne saker ved periodens utløp (alle ordninger)	725	874	990	994	838	-16 %

### Utbetaling i kroner

Beløp i 1000 kr	2010	2011	2012	2013	2014	Prosentvis endring fra 2013 til 2014
Beløp	38 500	42 595	42 396	47 488	36 165	-24 %
Avgift NAV (tidligere rikstrygdeverket)	29 227	39 609	32 648	40 607	46 463	14 %
Totalt kostnad yrkesskadeforsikring, ekskl.adm.kostnader	67 727	82 204	75 044	88 095	82 628	-6 %

2013-tallene for utbetaling av yrkesskade er korrigert i forhold til fjorårets beretning.



# Status på satsingsområde og andre føringar frå tildelingsbrevet

## Langsiktig og strategisk styring

Tilknytingsform til SPK som forvaltingsbedrift blei evaluert i 2014. Tilknytingsforma blei vurdert å fungere bra, og støttar krava til effektivitet og fleksibilitet i driftsorganisasjonen. Forvaltingsbedriftsforma er derfor vedteken vidareført.

Med grunnlag i denne evalueringa, og annan dialog med ASD i 2014, skal SPK utvikle eit revidert utkast til strategisk plan for perioden 2016-18. Utkastet skal sendast over til ASD innan 01.08.2015

## Innføre nytt regelverk for uføre og nye samordningsreglar yngre årskull

Prosjekte hadde god framdrift gjennom heile 2014. Nytt regelverk trødde i kraft 01.01.2015, og den funksjonaliteten som var nødvendig for å handtere nytt regelverk blei levert med god kvalitet. Dette omfattar tilpassing av både pensjonerings- og premieløysingane. (Meir om dette i kapittel 4.2)

## Premieprosessen og hendingsbasert premie

Arbeidet knytt til implementering og oppstart av hendingsbasert premie i SPK har i heile 2014 følgd oppsett plan, og var klar for lansering 01.01.2015. Den første premiefakturaen til dei store AS/ASA-kundane går i mars 2015, og vil innehalde pensjonspremie for dei hendingane som har inntreft i årets to første månader. Det betyr blant anna at kunden får informasjon om korleis tidlegpensjonering, lønnsvekst og start/slutt i stilling påverkar pensjonskostnadene umiddelbart etter at hendingane blir melde inn til SPK. Med dette kan SPK levere ein marknadsriktig premie, som er spesielt viktig for dei fristilte verksemdene som har vidareført medlemskap i SPK. Verksemdene får med dette meir oppdatert informasjon undervegs samt tilleggseffektar på kontoutskrift og rekneskapsberekning, som blir enklare å forstå fordi avvik mellom pensjonskostnad og fakturert premie blir redusert. Aktuar vil ta initiativ til ein presentasjon for departementet før lansering.

## Oppfølging av veteranar

Mengda nye skademeldingar frå veteranar frå internasjonale operasjonar som har fått psykiske seinskadar, har gått ned i 2014. Utbetalingane har også gått noko ned. SPK fortset å følgje desse sakene tett opp, og deltek regelmessig på arrangement for veteranar og tverrfaglege møte på tvers av etatane, i tråd med regjeringas handlingsplan for veteranar.

## Fjerning av tidstjuvar

Statens pensjonskasse leverte 01.09.2014 forslag til forenkling og fjerning av regelverk, prosedyrar mv. som blir fastsette av andre myndigheiter. Dette blei levert gjennom Difi si løysing til ASD. Sjå omtale kapittel 3.3.

## Oppdatert styringsgrunnlag

SPK oppdaterer instruksverket sitt med basis i ny verksemds- og økonomiinstruks frå ASD. Arbeidet fortset i 2015.

Overordna risikovurderingar er gjennomførte, ref. eige punkt om dette.

SPK sende aktivitets- og organisasjonsplan i mai, i tråd med krav.

## Tryggleik og beredskap

Sjå kapittel 4.1.

## Praksisplassar for unge med nedsett funksjonsevne

Vi hadde 12 personar under 30 år på praksisplassar i 2014.

# Ordliste

## A

### Aldersgrense

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

### Arbeidsavklaringspenger

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

## B

### Basispensjon

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

### Besteårsregelen

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

## D

### Delingstall

Fra 2011 levealdersjusteres både alderspensjon i folketrygden og alderspensjon i Statens pensjonskasse. Det betyr at pensjonen din fordeles på det antall år du forventes å leve. Dersom du opptjener alderspensjonen i folketrygden etter ny modell, gjøres det ved å dele pensjonsbeholdningen din på et såkalt delingstall som forteller hvor mange år ditt årskull forventes å leve etter å ha gått av med pensjon.

## F

### Forholdstall

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

### Fristilte kunder

Kunder som ikke er en del av statsforvaltninger.

## G

### Grunnbeløp

Grunnbeløpet i folketrygden, som vi ofte kaller G, justeres en gang i året og var 88 370 kroner per 01.05.2014.

### Grunnpensjon

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

## I

### Individuell garanti

Medlemmer av offentlige tjenestepensjonsordninger, som er født i 1958 eller før, er sikret at de får 66 prosent av pensjonsgrunnlaget når de fyller 67 år. Vilåret er 30 års opptjeningstid i 100 prosent stilling.

## L

### Levealdersjustering

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

## N

### Nøytralt uttak i folketrygden

Nøytralt uttak betyr at totalsummen du får utbetalt i pensjon, blir den samme, uavhengig av om du pensjonerer deg når du er 62 eller 75 år. Går du tidlig av, blir den månedlige summen mindre enn om du venter lenger med å ta ut pensjon.

## O

### Oppsatt pensjon

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

### Opptjeningstid

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

### Overføringsavtalen

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

## P

### Pensjonistlønn

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

### Pensjonsalder

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

### Pensjonsbeholdning

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

### Pensjonsgrad

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

### Pensjonsgrunnlag

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

### Pensjonsplan

Avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hvordan pensjon skal opptjenes.

### Poengtall

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

### Premie

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

## R

### Regulering av pensjon

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

## S

### Samordning

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

### Sluttpoengtall

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

### Stillingsstørrelse

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

### Særaldersgrense

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

## T

### Tilleggs pensjon

For å få tilleggs pensjon i folketrygden må du ha opptjent poengtall i minst tre år.

## V

### Vartpenger

Skal kompensere for inntekten du mister hvis du blir overtallig.

> Se spk.no for mer utfyllende ordliste

**Statens pensjonskasse**

Verkstedveien 1  
PB 10 Skøyen, 0212 Oslo

Telefon 02775  
postmottak@spk.no  
**spk.no**

**Design og idé:** REDINK  
**Foto:** Lasse Fløde / Pudder Agency  
**Papir:** 120 g Munken Polar  
**Trykk:** RK Grafisk



**SPK.NO**

DITT VIKTIGSTE PENSJONSVERKTØY