

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

I 2013 økte selvbetjeningsgraden
til 85 %. På spk.no ligger det infor-
masjon og kalkulatorer som gjør det
enklere å planlegge fremtiden.

Vurdering av fremtidsutsikter

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

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

Hva skjer med produktet?

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

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

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

Det bringer oss over til neste spørsmål.

Endringer i markedet – fortsatt stordrift?

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

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

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

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

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

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

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

Det bringer oss til det siste spørsmålet.

Hvor stor endringsevne har Statens pensjonskasse?

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

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

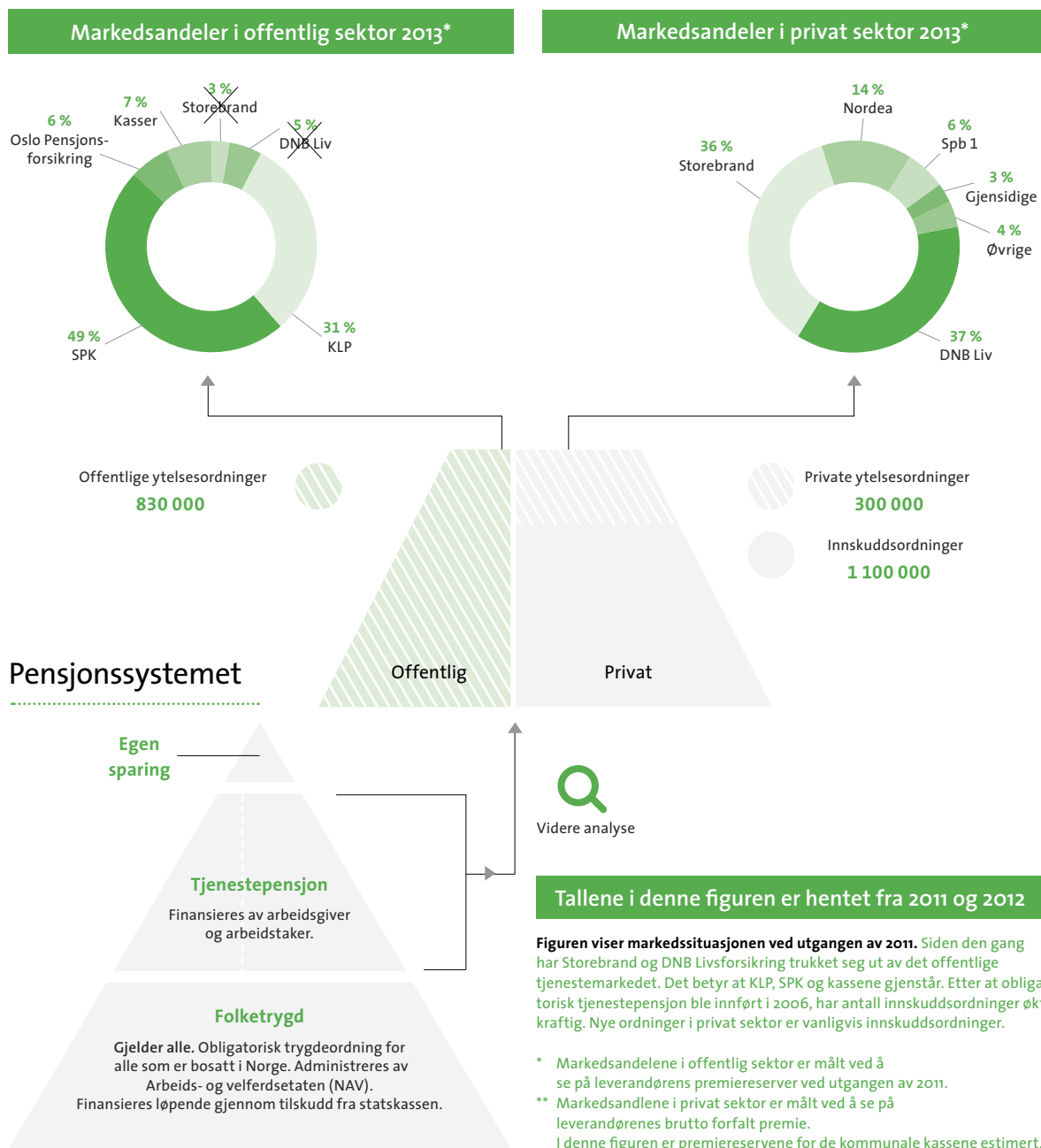
Vår kapitalforvaltning kan vise til gode resultater i forvaltningen av Pensjonsordningen for apotekvirksomhet. Det borger for at vi også med hell kan ta på oss oppgaven med å forvalte nye fond, dersom det skulle bli aktuelt.

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

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

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

Det offentlige tjenstepensjonsmarkedet endrer seg



Ny uførepensjonsordning fra 2015

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

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

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

Det nye regelverket er enklere å forstå

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

Ny beskatning

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

Styrker arbeidslinjen

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

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

Enklere regler for pensjon og inntekt

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

Ingen opptjening etter 67 år

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

Alt er ikke klart ennå

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

Hovedendringene i uførepensjonen i offentlig tjenestepensjon:

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

Disse reglene videreføres

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