



Maritim
pensjonskasse



2022

ÅRSRAPPORT

INNHALDSFORTEGNELSE

1	Direktørens beretning	3
2	Introduksjon til virksomheten og hovedtall	5
2.1	Om virksomheten	5
2.2	Nøkkeltall	11
2.3	Organisasjon og ledelse	13
3	Årets aktiviteter og resultater	15
3.1	Samlet vurdering av prioriteringer, ressursbruk, resultater og måloppnåelse	15
3.2	Resultater i 2022	18
3.3	Svar på tildelingsbrev	20
4	Styring og kontroll av virksomheten	32
5	Vurdering av fremtidsutsikter	34
6	Årsregnskap 2022	38
6.1	Styrets beretning	38
6.2	Presentasjon av styret	45
6.3	Introduksjon	46
6.4	Resultatregnskap	47
6.5	Balanse	48
6.6	Årets kontantstrøm	50
6.7	Noter	52

DIREKTØRENS BERETNING

2022 har vært et spennende år for virksomheten. Vi har hatt god og stabil drift, og vi har oppnådd våre mål og resultatkrav. Samtidig har vi fått på plass mange nye medarbeidere, og drevet storstilt opplæring og kompetansebygging. Videre har vi lagt ut drift og forvaltning av IT-infrastrukturen til ekstern leverandør. På tampen av 2022 skiftet vi også navn.

Det siste året har vi sett en økning i antall medlemmer i alle segmenter. I kundesegmentet passasjerskip er antall aktive medlemmer tilbake på omtrent samme nivå som før pandemien. Dette ga pensjonsordningen høyere inntekter enn det som var budsjettert. Pensjonsutbetalingene var på nivå med året før. Finansresultatet ble preget av krigen i Ukraina, råvaremangel, stigende renter og førte til negativ avkastning på porteføljen. Totalt sett endte likevel resultatet på budsjett. Våre prognoser viser at ordningen vil gå med et årlig overskudd i størrelsesorden 100–150 mill. kroner de neste fem årene.

NYTT NAVN

Den 15. desember skiftet Pensjonstrygden for sjømenn navn til Maritim pensjonskasse. Dette var en stor milepæl for hele organisasjonen. Et navneskifte har vært et tema i lengre tid, men ble særlig aktuelt da ny lov ble iverksatt 1.1.2020. Navnebyttet betyr at vi har fått et navn som forteller hvem vi er, og hvem vi er til for. Maritim pensjonskasse er et kjønnsnøytralt navn som bedre favner dagens brede medlemsmasse. For å gjenspeile navnet har vi utviklet en ny visuell identitet og nye nettsider hvor kunder og medlemmer kan finne nyttig informasjon.

ORGANISASJONEN

Etter en større utskiftning av bemanningen under koronapandemien har vi lyktes med å få på plass godt kvalifiserte og dyktige nye medarbeidere. I 2022 har vi hatt kompetanse som satsingsområde, og har jobbet mye med overføring av kompetanse til nye medarbeidere og styrke kompetansen på alle fagområder. Det er etablert en faggruppe innenfor pensjonsområdet, og vi har gjennomført flere fagsamlinger for hele virksomheten. Sårbarheten er betydelig redusert ved at vi har fått bygget opp overlappende kompetanse innenfor alle fagområder. Utover det faglige har vi vært opptatt av å styrke følelsen av fellesskap og tilhørighet, og vi har arrangert mange sosiale samlinger og aktiviteter. Rett før jul etablerte vi til og med Maritim pensjonskasses badstueforening.

Vi har nå et godt team med engasjerte og faglig sterke medarbeidere, og en organisasjon som er godt rustet for tiden fremover.



FORVALTNING OG DRIFT

I februar 2022 gjennomførte vi en vellykket flytting av drift og forvaltning av IT-infrastrukturen til ekstern leverandør. Som liten virksomhet med begrenset IT-miljø har vi hatt utfordringer med å holde oss oppdatert på den tekniske utviklingen og hatt risiko knyttet til ressursårbarhet. Etter overflytting har driften vært stabil, og de ansatte opplever å få god IT-støtte. Med dette grepet har vi styrket IT-sikkerheten og redusert ressurs- og kompetansesårbarheten.

Pensjonsrettighetene blir regulert hvert år slik at verdien opprettholdes over tid. For første gang i 2022 ble alderspensjonene som var under utbetaling, regulert med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten i samfunnet. De nye reguleringsreglene gir en jevnere regulering og hindrer at pensjonistene får redusert kjøpekraft i år med lav reallønnsvekst. Over tid er det forventet at de nye reglene vil gi samme resultat som den tidligere reguleringen med lønnsvekst fratrukket en fast faktor på 0,75 %. De systemmessige tilpasningene av reguleringen i MPK ble gjennomført uten kjente feil.

I 2022 gjennomførte vi en ny kunde- og medlemsundersøkelse. Resultatene fra undersøkelsene viser at det er rom for å øke kundenes og medlemmenes tilfredshet. Blant annet ønsker opptjenende medlemmer mer informasjon om sine rettigheter. Vi har derfor i 2023 planlagt utsendelser til visse aldersgrupper for å gi dem målrettet informasjon og for å skape en økt bevissthet om ordningen. Ifølge undersøkelsen er det spesielt viktig å nå de yngre aldersgruppene. Undersøkelsen viser også at våre kunder og medlemmer ønsker en forbedret brukeropplevelse i portalene, på nettsidene og i appen.

Vi har også sett på muligheten for en forbedret prosess for innrapportering av premie med integrasjon mot a-meldingen, hvor vi blant annet kan innhente inntektsopplysninger til grunnlag i premieoppgaver/faktura. Sistnevnte vil forenkle kundenes innrapportering til MPK og samtidig gi hyppigere og raskere data til medlemsportalen. Tiltaket forutsetter imidlertid at a-meldingen utvides med ett felt for å kunne registrere skip. Signalene fra registreier er at dette tidligst kan prioriteres i 2025.

I året som kommer, vil vi fortsette arbeidet med å styrke vår organisasjon og levere gode tjenester for våre kunder og medlemmer.

Jeg vil takke alle mine medarbeidere for deres innsats og engasjement i året som er gått, og gleder meg til at vi sammen tar fatt på oppgavene i 2023.



Hilsen,

GEIR BØ

Direktør

Foto: Terje Heiestad

INTRODUKSJON TIL VIRKSOMHETEN

OM VIRKSOMHETEN OG SAMFUNNSOPPDRAGET

Maritim pensjonskasse administrerer en pliktig pensjonsordning for arbeidstakere som er ansatt på norskregistrerte skip. Pensjonsordningen yter pensjon når arbeidstakerne er mellom 60 og 67 år, basert på opparbeidet fartstid for arbeidstakere som var 50 år eller eldre da lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs trådte i kraft 1.1.2020. Øvrige arbeidstakere opparbeider seg pensjonsrettigheter på grunnlag av inntekt. Pensjonen for denne gruppen kan utbetales fra arbeidstakeren fyller 62 år, til fylte 80 år, men ikke over en kortere periode enn 7 år.

Pensjonsordningen finansieres i all hovedsak gjennom premie fra arbeidstakerne og arbeidsgiverne/rederne. Staten yter et mindre tilskudd til krigspensjonister. Ordningen administreres av Maritim pensjonskasse, MPK.

Ordningen omfatter i hovedsak arbeidstakere som er norske statsborgere, arbeidstakere med fast bopel i Norge, og fra 1994 også arbeidstakere som er statsborgere i andre EU-/EØS-land og Sveits. I tillegg til arbeidstakere innen ordinær skipsfart omfattes flere grupper i offshorerelaterte virksomheter.

Ivaretagelsen av internasjonale forpliktelser og forpliktelser overfor medlemmer i utlandet er en sentral oppgave for MPK. MPK tilstreber et godt omdømme og høy tillit. MPK samarbeider godt med andre relevante virksomheter og aktører slik at målene for virksomheten nås. MPK skal gi trygghet for pensjoner for sine medlemmer.

VISJON

MPK skal være den mest attraktive pensjonsforvalteren for sjøfolk og rederier.

VIRKSOMHETSIDÉ

MPK er en effektiv pensjonsforvalter som leverer tjenester av høy kvalitet til sjøfolk og rederier.

VERDIER

MPK skal være en **proaktiv** virksomhet, som er kjent for **ansvarlighet og nærhet** til rederier, sjøfolk og samarbeidspartnere.

STRATEGISKE MÅL

- høy kunde- og medlemstilfredshet
- god økonomi- og likviditetsstyring og lave administrasjonskostnader
- rett pensjon og premie til rett tid
- forsvarlig og god forvaltning av ordningens fondsmidler
- kompetente og engasjerte ledere og medarbeidere, som bidrar til måloppnåelse
- gode systemer for å sikre god daglig drift

VIRKSOMHETENS OVERORDNEDE MÅL FOR 2022

- rett pensjon til rett tid
- rettidig og korrekt premieinnkreving
- tjenester og informasjon som er tilpasset medlemmenes og medlemsvirksomhetenes behov
- effektiv drift
- god gjennomføring av reformer
- bidra til departementets politikkutforming

For våre medlemmer betyr målene at de skal sikres rettigheter i tråd med lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs. Medlemmene skal sikres korrekt vedtak om pensjon og korrekt utbetaling til rett tid.

For våre kunder betyr målene korrekt innkreving av premie til rett tid. Pensjonsordningen finansieres etter utlikningsprinsippet ved at løpende inntekter (premie) fra sjømenn og rederier skal dekke løpende utgifter til pensjoner og administrasjon.

Våre medlemmers og kunders behov skal prioriteres gjennom et godt tilpasset tjenestetilbud når det gjelder service, informasjon, tilgjengelighet og kompetanse, levert gjennom selvbetjeningsløsninger og personlig betjening. Våre IT-systemer har en høy automatiseringsgrad, hvilket understøtter og bidrar til å forenkle arbeidsprosessene og forretningsprosessene.

For staten innebærer målene at MPK leverer budsjettinnspill som baserer seg på gode økonomiske anslag, og videreutvikler brukervennlige IT-løsninger. Videre skal MPK søke å oppnå høyest mulig avkastning av fondsplasseringene innenfor vedtatt strategi og gjeldende reglement.

For våre ansatte innebærer målene et godt opplegg for deling og utvikling av kompetanse, og et inkluderende og støttende arbeidsmiljø.

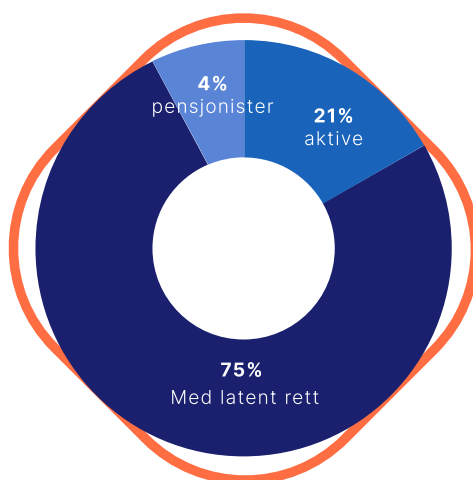
MPKs daglige virke krever samordning med folketrygden og andre ordninger, deriblant Pensjonstrygden for fiskere. Andre viktige samarbeidspartnere er skipsregistrene NOR/NIS og Skatteetaten.

Virksomheten er administrativt underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Som forvalter av egen lov har MPK et selvstendig ansvar for å tolke, iverksette og forvalte relevant lovverk med tilhørende forskrifter. Tolkningsspørsmål som er av prinsipiell karakter, skal tas opp med departementet. Departementet blir orientert ved vesentlige endringer i praksis.

FAKTA OM MPK

MPK forvalter pensjonsrettigheter for over 140 000 medlemmer, derav 29 900 yrkesaktive, 5 100 pensjonister og 106 300 tidligere yrkesaktive.



29 885

Aktive medlemmer

106 294

Med latent rett*

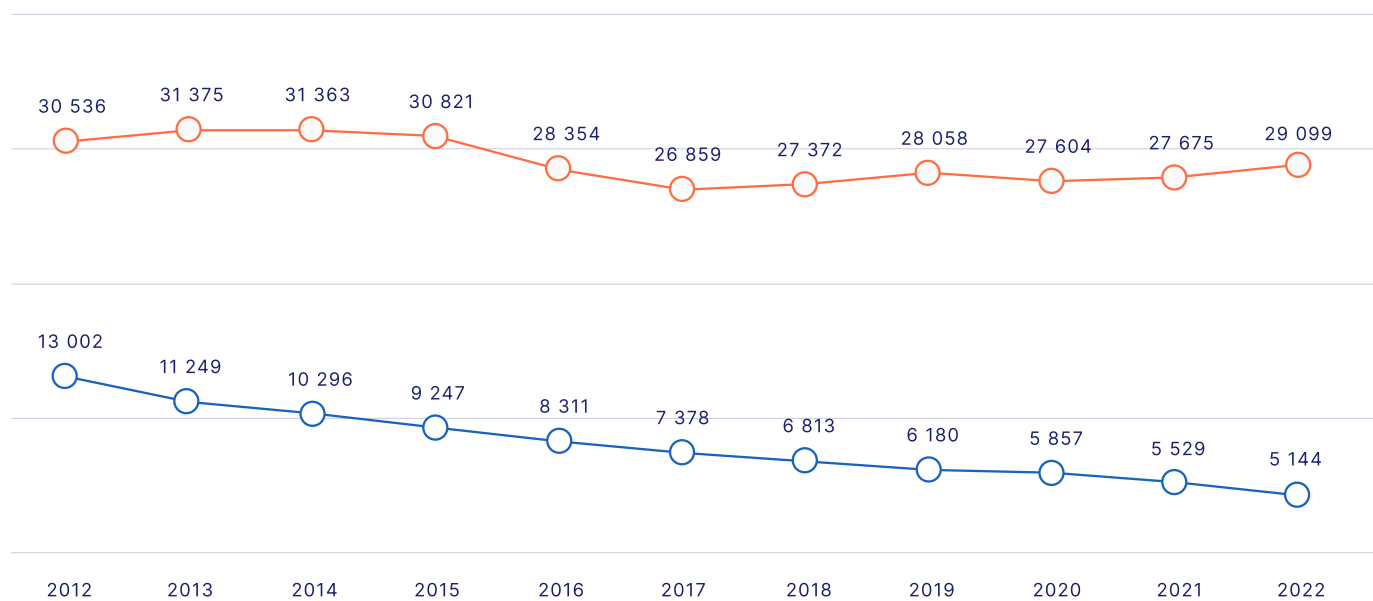
5 144

Pensjonister

*Medlemmer med pensjonsgivende fartstid med latent rett til pensjon.

UTVIKLINGEN DE SISTE 10 ÅRENE

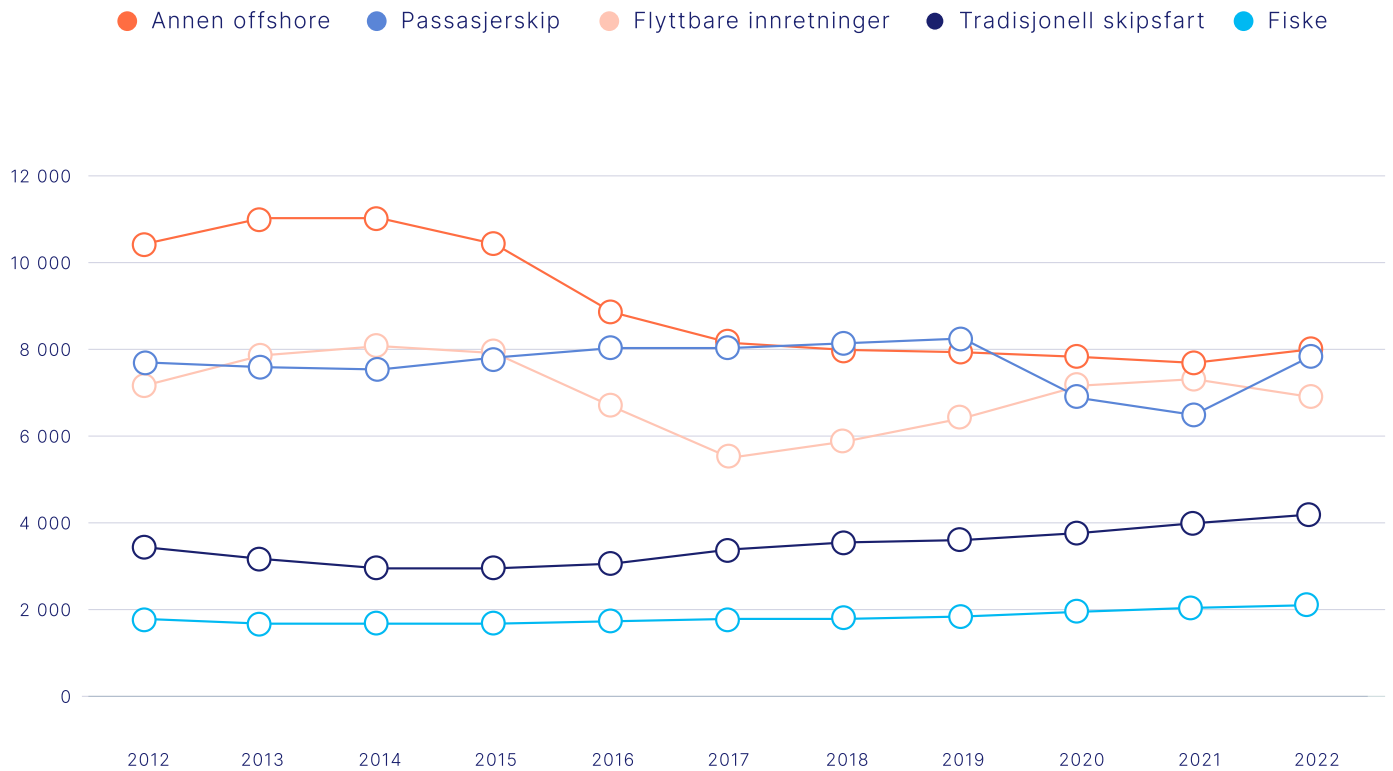
● Aktive medlemmer (årlig gjennomsnitt) ● Pensjonister



Vi mottar og behandler i overkant av 1500 pensjonssøknader hvert år. I tillegg foretar vi årlige reguleringer og endringer, både maskinelle og manuelle, i løpende pensjoner.

- MPK utbetaler nesten 90 mill. kroner hver måned i pensjoner.
- MPK mottar ca. 100 mill. kroner i månedlig premie fra om lag 700 rederier med til sammen 2200 skip.
- MPK har omfattende kundeservice og informasjonsvirksomhet til kunder og medlemmer i ulike kanaler.

HVOR BEFANT DE SEG?



PENSJONISTER

Vestland
920 pensjonister

Nordland
518 pensjonister

Viken
314 pensjonister

Oslo
75 pensjonister

Møre og Romsdal
859 pensjonister

Vestfold og Telemark
445 pensjonister

Troms og Finnmark
317 pensjonister

Innlandet
64 pensjonister

Rogaland
501 pensjonister

Agder
397 pensjonister

Trøndelag
313 pensjonister

Ukjent
23 pensjonist



Totalt i Norge
4 746 pensjonister (92,3 %)

Fra utlandet
398 pensjonister (7,7 %)

AKTIVE MEDLEMMER



Vestland
6 038 medlemmer

Nordland
2 379 medlemmer

Viken
1 100 medlemmer

Oslo
516 medlemmer

Ukjent
394 medlemmer

Møre og Romsdal
5 107 medlemmer

Vestfold og Telemark
1 737 medlemmer

Troms og Finnmark
1 942 medlemmer

Innlandet
265 medlemmer

Rogaland
3 247 medlemmer

Agder
1 785 medlemmer

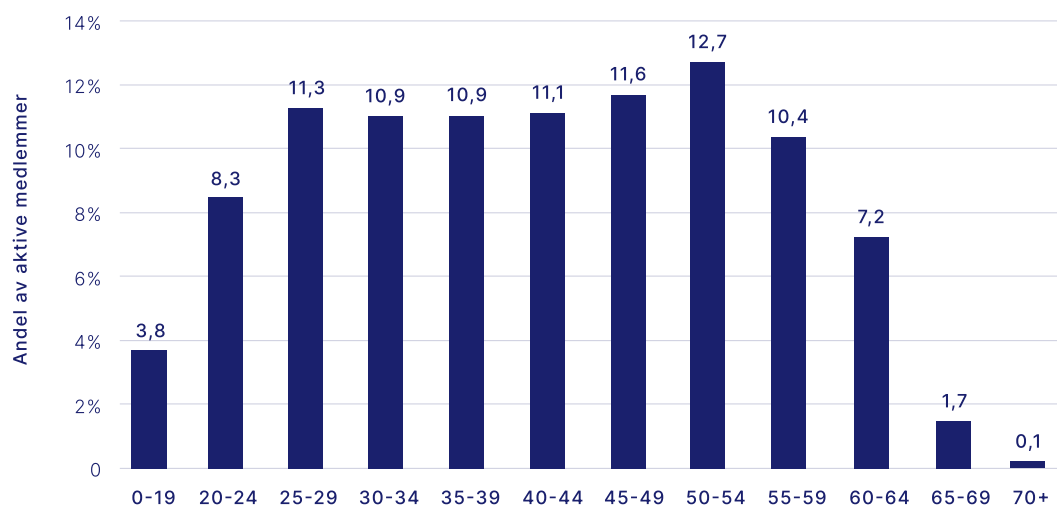
Trøndelag
2 078 medlemmer

Svalbard
3 medlemmer

Totalt i Norge
26 591 medlemmer (89,0 %)

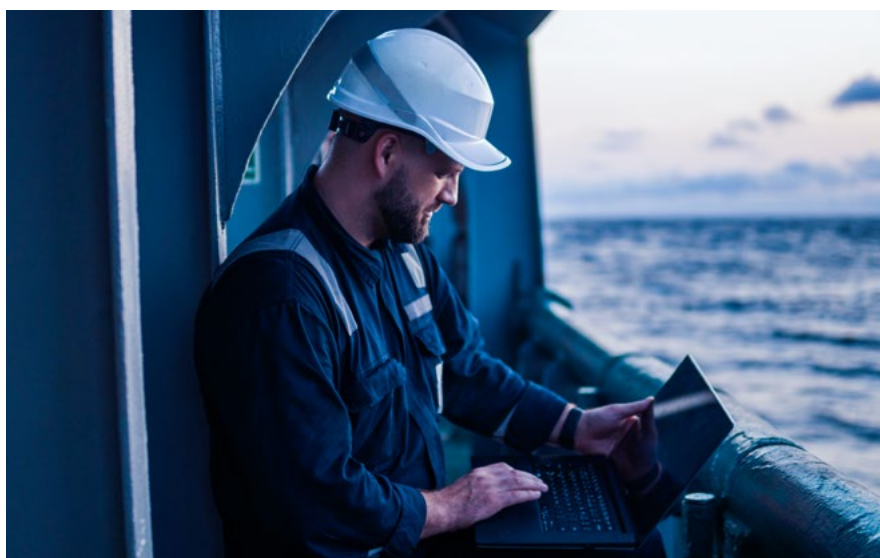
Fra utlandet
3 294 medlemmer (11,0 %)

ALDERSFORDELING AKTIVE MEDLEMMER



41

Gjennomsnittsalder:
41,37 år gammel



NØKKELTALL

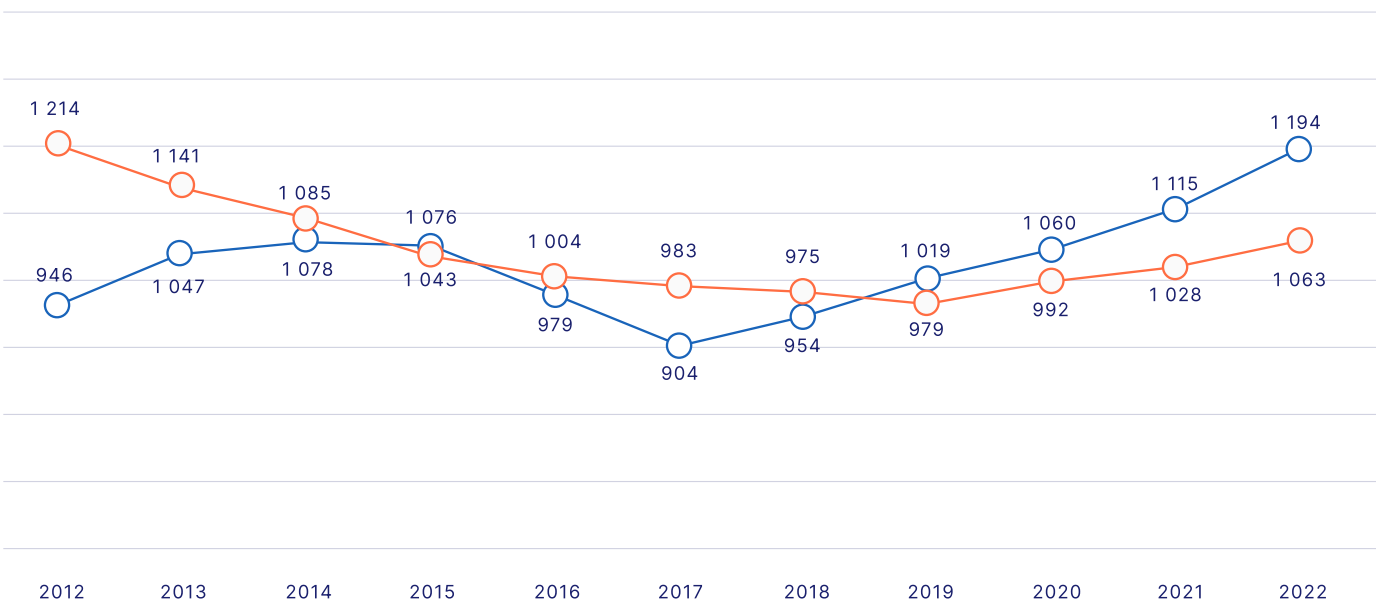
De siste ti årene har pensjonsordningen vært preget av en jevn nedgang i antall pensjonister, og dette medførte frem til 2018 et fallende nivå på pensjonsutbetalingene. Nedgangen har de siste årene i all hovedsak vært i gruppen pensjonister med livsvarige ytelser, en gruppe med lav pensjonsutbetaling pr. måned. Den store gruppen av pensjonister under 67 år har vært stabil. Økte utbetalinger som følge av årlig regulering av pensjoner har fra 2020 mer enn veiet opp for effekten av færre pensjonister. Pensjonskostnadene viser derfor en marginal økning i 2022 sammenlignet med foregående år.

Premieinntektene varierer i takt med antall aktive medlemmer, som historisk i stor grad har endret seg i samsvar med aktiviteten innenfor offshoresektoren. Høy aktivitet i årene 2012–2014 (19 100 aktive medlemmer i 2014) ble etterfulgt av år med redusert aktivitet som følge av oljekrisen (13 600 aktive medlemmer i 2017). De siste årene har høy oljepris bidratt til å opprettholde aktivitetsnivået i offshorenæringen, og i perioden 2020–2022 har det gjennomsnittlige antall aktive medlemmer vært stabilt på ca. 15 000. Segmentet passasjerskip var i 2020–2021 preget av koronarestriksjoner og redusert sysselsetting, men dette endret seg fra våren 2022. Ved utgangen av året er antall aktive medlemmer oppe på samme nivå som før koronapandemien.

I sum har dette medført en styrket økonomi for ordningen, og det forventes at ordningens reguleringsfond vil øke med 100–150 mill. kroner pr. år de neste fem årene.

PREMIEINNTEKTER OG PENSJONSUTBETALINGER

● Pensjonsutbetalinger ● Premieinntekter



REGNSKAP

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
INNTEKTER I ALT (mill. kr.)	1221	1 146	1095	1059	1 000	957	1041	1147	1159	1171	1242
Herav premie fra arbeidstaker	405	375	362	351	334	317	336	353	350	341	306
Herav premie fra rederier	789	740	698	668	620	587	643	723	728	706	640
Herav tilskudd fra staten (§ 15)	27	31	35	40	46	53	62	71	81	90	100
Herav garantitilskudd (§ 8)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	215
Herav korrigering beregnet tilskudd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-19
KOSTNADER I ALT (mill. kr.)	1112	1 072	1 032	1 015	1 011	1 019	1 040	1087	1 124	1 174	1 249
Herav pensjoner	1047	1 011	975	964	961	972	996	1 034	1 079	1 134	1 204
Herav tilbakebetaling av premie	16	17	17	15	14	11	8	9	6	7	10
Herav administrasjon	49	44	40	36	36	35	36	44	39	33	35
NETTO FINANSPOSTER	-25	10	13	11	1	1	1	1	4	5	7
RESULTAT (mill. kr)	84	83	77	55	-10	-60	1	61	39	-	-
FOND I ALT (mill. kr)	516	432	349	273	218	227	287	286	225	186	186
Herav grunnfond	-	-	-	-	-	186	186	186	186	186	186
Herav reguleringsfond	516	432	349	273	218	41	101	100	39	-	-

ORGANISASJON OG LEDELSE

Virksomheten har 22 ansatte pr. 31.12.2022. Avtalte årsverk er 21,1 og utførte årsverk er 18,9. MPK er organisert i tre avdelinger og en stabsfunksjon, direkte underlagt direktøren, jf. organisasjonskartet nedenfor. Administrasjonen har kontorer i Nedre Vollgate 11 i Oslo.



f.v Jan Willersrud, Line Wattø Larsen , Geir Bø , Catherine Nicolaissen, Rune Håland.

Foto: Terje Heiestad

JAN WILLERSRUD

Leder for IT

Er utdannet innenfor økonomi ved Handelshøyskolen BI. Han begynte i stillingen som IT-sjef i MPK 1. januar 2022. Han kommer fra Deloitte hvor han de siste ti årene har vært IT-direktør. Han har tidligere jobbet som IT-leder blant annet i Flytoget og Oslo Sporveier og vært leder for kundeområdet i FARAAS.

LINE WATTØ LARSEN

Leder for Premie og pensjon

Er bachelor i Business and Human Resource Management fra London Metropolitan University. Hun har tidligere jobbet i NAV Pensjon, hvor hun også jobbet i Pensjonsprogrammet. Hun begynte i MPK i kundefrådgiver i 2011. I 2014 ble hun leder for avdeling Medlem og marked. Etter sammenslåingen av de to fagavdelingene i 2020 overtok hun som leder for den nye avdelingen Premie og pensjon.

GEIR BØ

Direktør

Er utdannet siviløkonom og har vært direktør i MPK siden 2009. Han kom da fra stillingen som direktør for avdelingen Bedriftskunder og medlem i toppledelsen i Statens Pensjonskasse. Før dette var han avdelingsdirektør i Sparebankens Kredittselskap AS (DNB). Han har også erfaring fra finansmiljøet i et internasjonalt industrikonsern, samt fra databransjen.

CATHERINE NICOLAISSEN

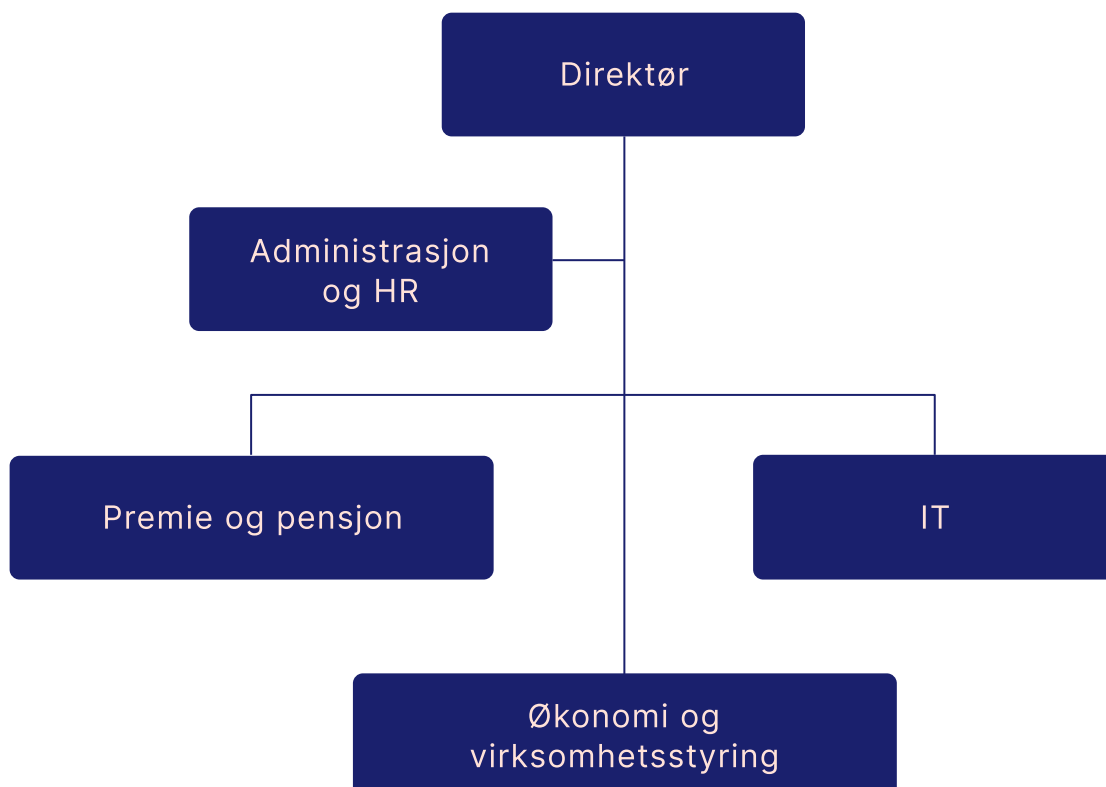
HR-sjef

Er cand. mag. fra Universitetet i Oslo med etterutdanning i prosjektledelse fra BI. Hun har lang erfaring fra HR-området, blant annet som personalrådgiver i Aetat Oslo og Akershus og seniorrådgiver i NAV Akershus, hvor hun var teamleder og fagansvarlig for HR-funksjonen. Hun var leder for avdeling Administrasjon og HR fram til avdelingen ble nedlagt i 2020 og hun gikk over i stab. Hun kom til MPK i 2009.

RUNE HÅLAND

Leder for Økonomi- og virksomhetsstyring

Er utdannet økonom fra Handelshøyskolen BI, med påbygning innen blant annet strategi og revisjon. Han har tidligere jobbet blant annet som økonomi- og IKT-sjef i Retura Norge AS og konsernregnskapssjef i Brødrene Dahl AS. Han begynte i MPK i 2008.



ÅRETS AKTIVITETER OG RESULTATER

SAMLET VURDERING AV PRIORITERINGER, RESSURSBRUK, RESULTATER OG MÅLOPPNÅELSE

MPK har hatt god måloppnåelse på daglig drift i 2022.

Gjennom pandemien opplevde MPK en relativt stor utskiftning av personalet. Vi har imidlertid klart å rekruttere godt kvalifiserte medarbeidere. Med en strukturert plan for opplæring og kompetanseoverføring har MPK lykket med å redusere kompetanserisiko og sårbarhet i virksomheten. Kompetansesituasjonen vurderes som overveiende god.

MPK har gjennom prioriteringer klart å opprettholde god daglig drift. Rett pensjon og rett premie til riktig tid har vært det viktigste, i tillegg til å ha en god kunde- og medlemservice.

På slutten av 2022 skiftet virksomheten navn fra Pensjonstrygden for sjømenn til Maritim pensjonskasse. Det ble i den forbindelse etablert et større prosjekt som skulle sørge for god gjennomføring av navneskiftet, med de omfattende oppgavene det førte med seg. Navneendringen ble gjennomført til planlagt tid, kost og kvalitet.

MPK mottok i april 2022 et revisjonsbrev for regnskapsåret 2021 uten anmerkninger.

Antall aktive medlemmer var i 2022 tilbake på omtrent samme nivå som før pandemien.

I mill. kr	2018	2019	2020	2021	2022
Premieinntekter	954	1019	1061	1115	1194
Statstilskudd	46	40	35	31	27
Finansinntekter	1	11	13	10	-25
Pensjonskostnader	-975	-979	-992	-1029	-1063
Administrasjon	-36	-36	-40	-44	-49
Resultat per 31.12.	-10	55	77	83	84
Reguleringsfond per 31.12.	218	273	349	432	516

Premieinntektene var 78 mill. kroner (7,0 %) høyere i 2022 enn i 2021. Økningen skyldes at vi hadde i gjennomsnitt 1400 flere medlemmer gjennom året, i tillegg til at lønnsøkninger medførte økt premieinntekt pr. medlem. Pensjonskostnadene økte med 34 mill. kroner (3,3 %) grunnet årlig regulering av pensjoner. I tillegg trekker negativ avkastning av fondsforvaltningen ned, slik at resultatet i 2022 endte på 84 mill. kroner.

MPK er hele tiden opptatt av sikkerhetsarbeidet. I 2022 har det vært gjennomført mindre beredskapsøvelser i regi av responsmiljøet for sektoren. I tillegg har vi gjennomført phishing-øvelser internt.

Vi har implementert systemer og rutiner for å følge opp GDPR. Det er ikke avdekket avvik i 2022, og vi konkluderer med at kravene i personopplysningsloven etterleves.

Vår langsiktige målsetting er at tilnærmet 100 % av alle søknader om pensjon skal gjøres via selvbetjeningsløsningen. I 2022 nådde denne andelen 94 %.

2022 har vært et utfordrende år i kapitalmarkedene. Geopolitisk uro og høy inflasjon har sendt rentene opp og markedene markant ned. Fondsforvaltningen har i 2022 gitt en negativ avkastning på 25,3 mill. kroner. Avkastningen på -6,3 % endte 1,2 prosentpoeng svakere enn referanseindeksen. Forvaltning av porteføljene har skjedd i henhold til reglement og styrevedtatt strategi.

Innkrevingsarbeidet gir fortsatt gode resultater. Tap på krav utgjorde henholdsvis kun 0,05 % av fakturert premie og 0,007 % av utbetalte pensjoner i 2022. Det er totalt bokført 355 700 kroner i tap på krav.

Administrasjonskostnadene i 2022 endte 5,0 mill. kroner lavere enn det styrevedtatte budsjettet. Et prosjekt som innebar kjøp av infrastruktur og drift som en tjeneste fra Intility, ble gjennomført med lavere kostnader enn budsjettet. I tillegg endte årets lønnskostnader på et lavere nivå enn budsjettet grunnet ubesatte stillinger gjennom deler av året samt refusjon av sykepenger.



ÅRETS HØYDEPUNKTER OG MILEPÆLER

FEBRUAR

Påbud om hjemmekontor oppheves

Fra 1. februar fjernes påbudet om hjemmekontor, og vi vender tilbake til arbeid på kontoret.

FEBRUAR

Kjøp av infrastruktur som tjeneste

Vi gjennomfører en vellykket overføring av driften og forvaltningen av IT-infrastruktur til ekstern tjenesteleverandør. Dette reduserer sårbarheten og sikrer stabil og sikker drift av IT-systemene våre.

JUNI

Vellykket gjennomføring av regulering av pensjoner etter nytt regelverk

Pensjonene blir for første gang i juni 2022 regulert med en faktor som beregnes som et gjennomsnitt av lønns- og prisvekst.

Tidligere ble pensjonene under utbetaling regulert med lønnsveksten, fratrukket en fast faktor på 0,75 prosentpoeng.

JULI

Styret vedtar nytt navn for virksomheten

Forslaget om nytt navn behandles i styret, og saken sendes til Arbeids- og inkluderingsdepartementet for endelig godkjenning.

Med ny lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs, som trådte i kraft 1.1.2020, ble spørsmålet om et mer oppdatert og tilpasset navn på ordningen aktualisert. Våren 2022 jobbet administrasjonen frem et forslag til nytt navn.

DESEMBER

Pensjonstrygden for sjømenn skifter navn til Maritim pensjonskasse

Virksomheten skifter 15. desember navn til det mer tidsriktige, kjønnsnøytrale og selvforklarende Maritim pensjonskasse.

RESULTATER I 2022

Resultat- og målekort

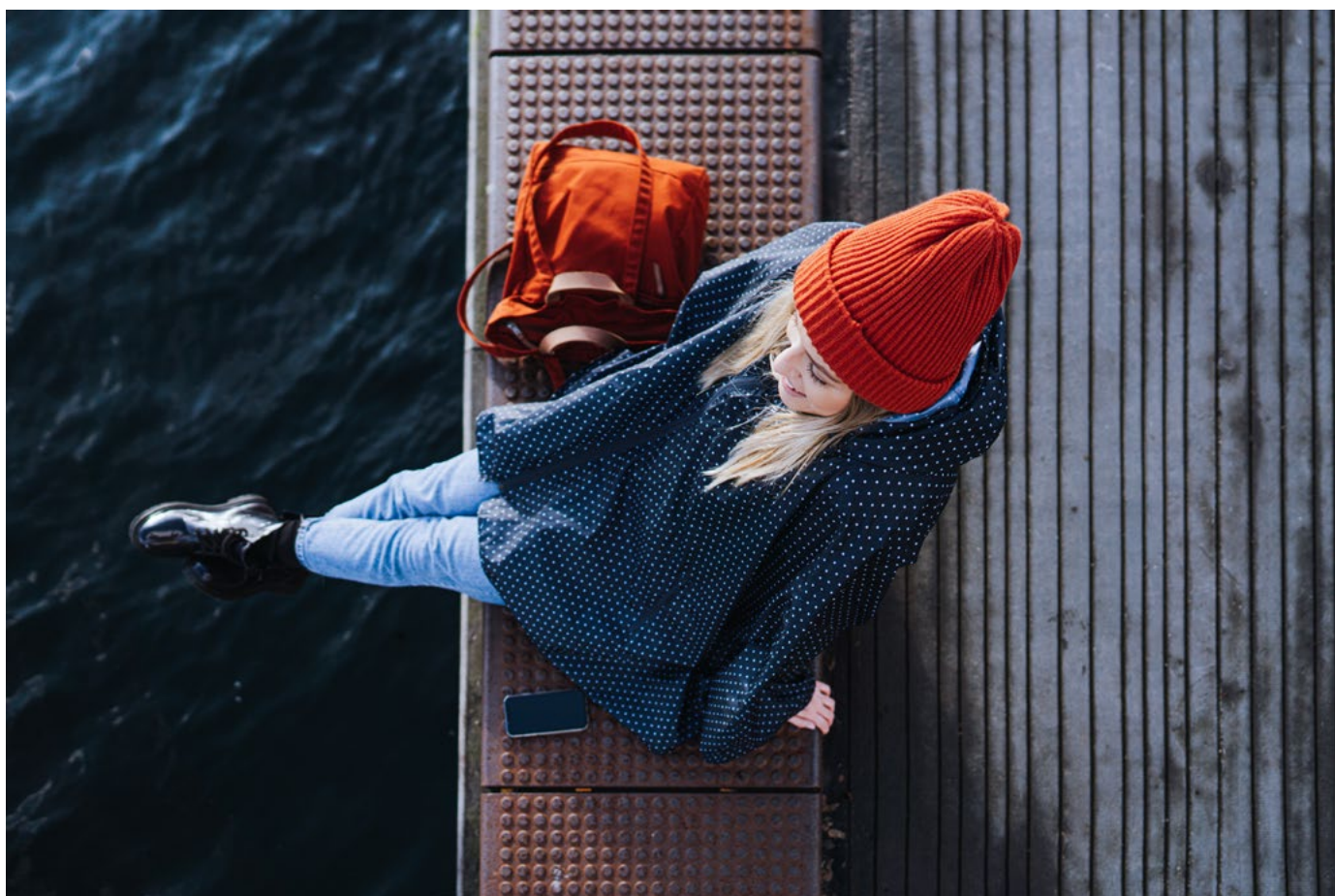
ID	Styringsparametere (Eksternt)	Mål	Resultat	Avvik
1	Rett pensjon til rett tid			
1.1	Av nye og endrede pensjoner skal min. 98 % være korrekte vedtak (akkumulert siste 12 mnd.)	98 %	99,3 %	1,3 %
2	Rettidig og korrekt premieinnkreving			
2.1	100% av innbetalt premie skal være korrekt	100 %	100 %	0 %
2.2	Registreravvik maritimt AA-register	1,90 %	1,52 %	0,38 %
3	Tjenester og informasjon tilpasset medlemmenes behov			
3.1	Minst 85 % av alle nye søknader om pensjon skal være med bruk av selvbetjeningsløsning (akkumulert siste 12 mnd.)	87 %	94 %	7 %

ID	Styringsparametere (interne mål)	Mål	Resultat	Avvik
1	Rett pensjon til rett tid			
1.1	Saksbehandlingstid mnd (månedlig)	1	1	0
1.2	Restanser - norske saker	0	0	0
1.3	EØS-saker under behandling		6	
3	Tjenester og informasjon tilpasset medlemmenes behov			
3.1	75 % av telefonsamtalene skal besvares innen 30 sekunde (siste 12 mnd.)	75 %	80 %	5 %
3.2	Svarprosent i åpningstiden (siste 12 mnd.)	93 %	95 %	2 %
3.3	Tapte chats (siste 12 mnd.)	10 %	5 %	-5 %
3.4	Pensjonssøknader som er helautomatiske (akkumulert siste 12 mnd.)	62 %	62,6 %	0,6 %
4	Effektiv drift			
4.1	Antall beredskapsøvelser. Minst én årlig.	1	2	0
4.2	Sykefravær (hittil i år)	4,50 %	8,3 %	-3,8 %
4.3	Medarbeidertilfredshet	4,00	3,85	-0,15
4.4	Interne IT-systemer skal ikke kompromiteres fra eksterne kilder (hittil i år)	0	0	0
5	Betryggende fondsforvaltning			
5.1	Fondsforvaltning – avvik i prosentpoeng mot ref. indekser (hittil i år)	0,0 %	-1,19 %	-1,19 %
5.2	Avvik på reglement og retningslinjer	0	0	0

Som det fremgår av tabellen over, har MPK god måloppnåelse i 2022.

Akkumulert sykefravær endte i 2022 på 8,3 %. Dette skyldes i all hovedsak enkelttilfeller av langtidsfravær som slår stort ut i statistikken i en virksomhet med få ansatte. Det er ingen av disse fraværene som er knyttet til forhold på arbeidsplassen.

Fondsforvaltningen ga et resultat i 2022 som var 1,19 prosentpoeng svakere enn referanseindeks. En del av forklaringen på dette avviket er at de norske fondene vi har investert i, har vært undervektet i Equinor (som hadde meget høy avkastning i 2022), dette som følge av at fondene ikke kan investere mer enn 10 % av kapitalen i et enkelt selskap.



RETTIDIG OG KORREKT PREMIEINNKREVING

SAMLET VURDERING AV RESULTATER OG TILTAK

Vi har som målsetting at tjenester og informasjon skal være tilpasset medlemmenes og medlemsvirksomhetenes behov. I år som i fjor har flere av våre utviklings saker som gjelder portalene, blitt utsatt som følge av nødvendig prioritering av drift og opplæring av nyansatte. I siste halvår har vi også jobbet med navneendringsprosjektet, med oppgaver knyttet til endring av navn fra Pensjonstrygden for sjømenn (PTS) til Maritim pensjonskasse (MPK).

En større endring som ble utført i vårt interne saksbehandlersystem, er tilpasningen til nye reguleringsprinsipper for løpende pensjoner. Tidligere har pensjonene blitt regulert basert på lønnsvekst minus 0,75 prosentpoeng. Fra 2022 og fremover vil pensjonene bli regulert med en faktor som beregnes som et gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst.

Vi har gjennomført en informasjonskampanje rettet mot våre kunder og medlemmer i forbindelse med navneendringsprosjektet. I desember sendte vi elektroniske meldinger via medlemsportalen til ca. 130 000 medlemmer, hvor vi informerte om at vi endret navn til Maritim pensjonskasse.

Utsendelsene resulterte i at vi mottok langt flere henvendelser via telefon og meldingsboks enn normalt. Henvendelsene dreide seg i stor grad om spørsmål knyttet til mulige rettigheter. Informasjonskampanjen har bidratt til å synliggjøre oss for medlemmer som ikke har hatt et like aktivt forhold til oss tidligere.

I 2022 har vi konsentrert oss mest om drift, opplæring av nyansatte og navneendringsprosjektet. Vi har opprettholdt god svarprosent på telefonhenvendelser i hele rapporteringsperioden, med et resultat på 95 %. Tiltak og utviklingsoppgaver som vi ikke har ferdigstilt innværende år, planlegges gjennomført i 2023.

STIKKPRØVEKONTROLL PÅ INNBETALT PREMIE

Vi gjennomfører årlig stikkprøvekontroller for å kontrollere om beregnet premie er riktig. Årets kontroll ble gjennomført i august, og det ble ikke avdekket feil.

AVSTEMMING MOT MARITIMT AA-REGISTER

For å sikre at pliktige medlemmer blir med i pensjonsordningen, har vi en årlig kontroll mot det maritime Aa-registeret. Denne kontrollen gjennomføres ved å avstemme MPKs eget medlemsregister mot det maritime Aa-registeret, slik at personer som ikke er registrert i medlemsregisteret til MPK, fanges opp. Avvikene blir deretter fulgt opp og kontrollert.

Kontrollen for 2020 skulle i utgangspunktet vært ferdig i 2021, men ble utsatt pga. ressursmangel. Den ble i stedet ferdigstilt i august 2022. Resultatet viste et avvik på 1,52 % og er innenfor målet på 1,9 %.

Kontrollen for 2021 var planlagt ferdigstilt i løpet av desember 2022. Kontrollen er utsatt i påvente av nødvendige oppdateringer i interne systemer, og vil bli gjennomført så snart dette er klart.

INNKREVINGSARBEIDET

Det har pr. 31.12.2022 vært 328 saker som er sendt til rettslig inkasso. Av disse var 56 saker ikke avsluttet pr. 31.12.2022.

Det er bokført følgende tap på krav:

I hele kr	2022	2021	2020	2019
Tap på krav - premie	593 024	82 568	126 170	526
Tap på krav - pensjon	77 558	329 787	84 508	267 991
Innkrevde tidligere avskrevne fordringer	-314 919	0	-52 953	-904
Sum	355 663	412 355	157 725	267 613
Avsetning tap på krav	2 235 000	2 140 000	1 400 000	490 000

Det har i løpet av 2022 blitt sendt inn fordringer for 49,7 mill. kroner til rettslig inndriving, hvorav 4,9 mill. kroner fortsatt står uløst – ikke avsluttet.

Ved vurdering av fordringsmassens virkelige verdi er det gjort fradrag for konstaterede og forventede tap.

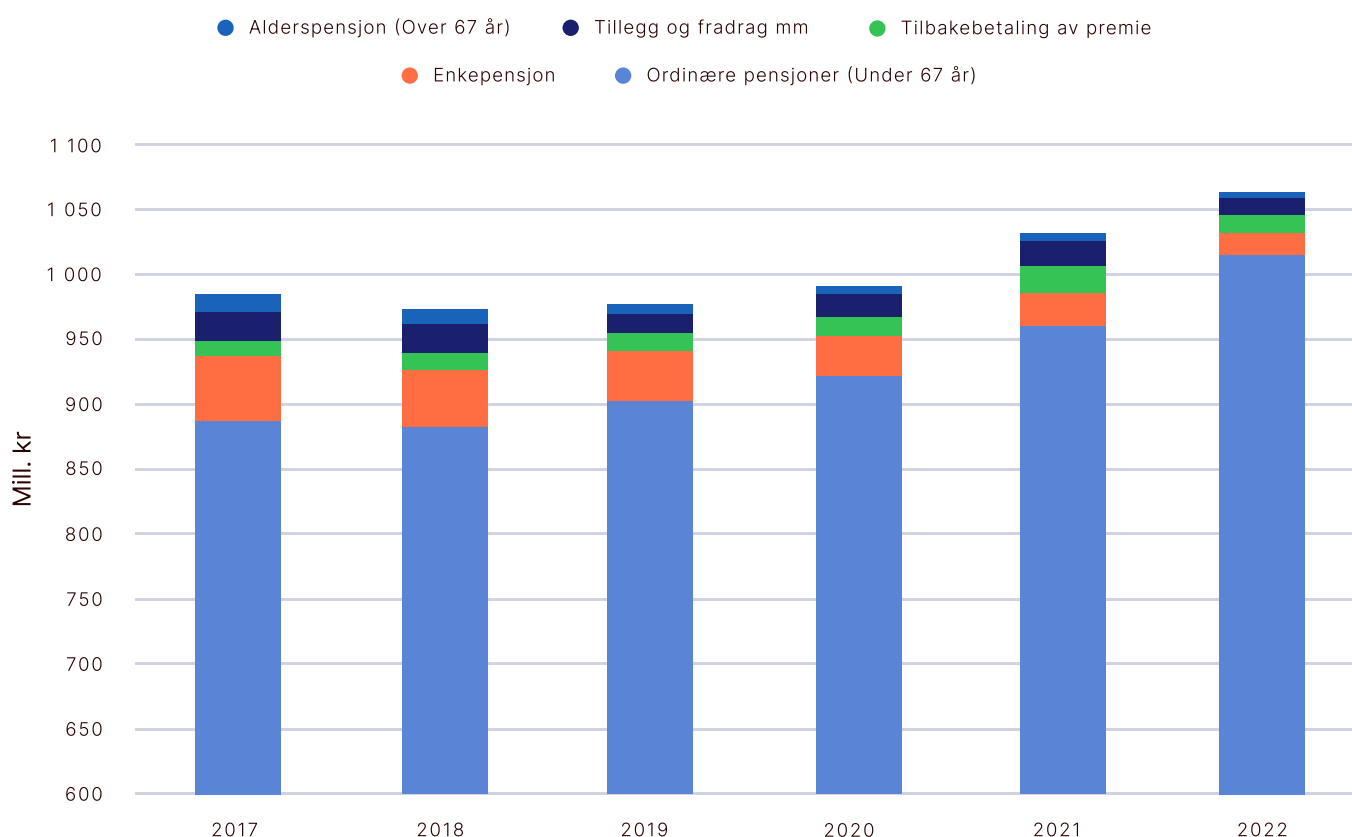
Tap på krav utgjør henholdsvis kun 0,05 % av fakturert premie og 0,007 % av utbetalte pensjoner pr. 31.12.2022.

RETT PENSJON TIL RETT TID

For å sikre medlemmenes rettigheter i tråd med lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs sørger MPK for at medlemmene gis korrekte vedtak om pensjon og korrekt utbetaling til rett tid. Dette sikres blant annet gjennom manuelle og maskinelle kontroller.

MPK har utbetalt pensjoner for ca. 1 060 mill. kroner i 2022. Dette er en økning på 34 mill. kroner fra 2021. Det forventes at nivået på pensjonsutbetalingene vil øke noe de neste årene, med et relativt stabilt antall pensjonister kombinert med årlige reguleringer av pensjonene. Grafen nedenfor viser utviklingen i pensjonsutbetalinger fra 2017 til og med 2022.

PENSJONSUTBETALINGER



Vi er opptatt av å forbedre og forenkle prosessene innenfor pensjonsområdet. Godt over 90 % av pensjonssøknadene behandles ved bruk av selvbetjeningsløsningen. I søknader hvor det mangler opplysninger, innhentes den nødvendige informasjonen av saksbehandler før søknaden behandles. Disse sakene skal være behandlet innen en måned etter at nødvendig informasjon foreligger.

Ved årsskiftet har MPK ingen restanser på ubehandlede søknader fra norske medlemmer.

I juni 2022 endret vi rutinen for behandling av klage- og ankesaker etter en uttalelse fra Sivilombudet. Sivilombudet påpekte at vår informasjon til medlemmer og praksis når det gjelder klage- og ankesaker, ikke har hatt rettslig grunnlag. MPK har ikke et eget klageorgan, og det skal derfor ikke foregå en klagesaksbehandling slik forvaltningsloven kapittel IV legger opp til. Er et medlem uenig i et vedtak fra MPK, kan dette ankes til Trygderetten. Som følge av uttalelsen endret vi rutinen umiddelbart for å sikre at regelverket praktiseres rett, slik at medlemmenes ankerrettigheter blir ivaretatt.

Det er sendt to anker videre til Trygderetten i denne perioden. Ingen av disse er omgjort.

STIKKPRØVER AV VEDTAK

Det blir hver måned tatt ti stikkprøver av vedtak om ny pensjon og ti stikkprøver av vedtak om endring av pensjon for gjeldende utbetalingsmåned. Det tas også fem stikkprøver av vedtak om avslag eller tilbakebetaling.

FEILUTBETALINGER

MPK rapporterer på alle oppdagede feilutbetalinger, inkludert de som oppdages i de månedlige stikkprøvekontrollene.

Av totalt 51 oppdagede feilutbetalinger i 2022 inntraff to feilutbetalinger i nye pensjoner og 49 i løpende pensjoner. Dette utgjør 0,94 % av antall løpende pensjoner pr. desember 2022 (5 192).

En oppsummering av feilutbetalingene i 2022 fremkommer i tabellen under.

Årsak til feilutbetaling	Nye pensjoner	Løpende pensjoner	Totalt
Feil i pensjonsvedtak	2	2	4
Forsinket opphør	0	1	1
Manglende samordningsopplysninger	0	25	25
Manglende dødsmelding	0	21	21
Sum feilutbetalinger	2	49	51
<i>Andel av total</i>	<i>0,16%</i>	<i>0,94%</i>	
<i>Nye pensjoner i 2022 og løpende pensjoner i desember</i>	<i>1 271</i>	<i>5 192</i>	

FEIL I PENSJONSVEDTAK

Det har i løpet av året blitt avdekket to feil i vedtak om nye pensjoner. Begge saker var manuelt behandlede saker der overlappende tid og samordning ble oversett.

Av de to feilene som ble gjort i løpende pensjoner, skyldes én at overlappende tid ikke ble fjernet, mens den andre var en maskinell oppstart på grunn av manglende opplysninger fra ELSAM (NAV elektronisk samhandling).

FORSINKET OPPHØR

Én oppdaget feil skyldtes saksbehandlingsfeil i forbindelse med et manuelt opphør.

MANGLENDE SAMORDNINGSOPPLYSNINGER

Det ble i løpet av året avdekket 25 feilutbetalinger som følge av manglende samordningsopplysninger. Alle sakene skyldtes at vi ikke hadde mottatt endringsmeldinger fra NAV i tide til å stoppe pensjonen

MANGLENDE DØDSMELDING

Det ble i 2022 avdekket 21 feilutbetalinger på grunn av manglende dødsmelding. I åtte av sakene bodde medlemmet i utlandet. I disse sakene var årsaken at vi ikke hadde mottatt dødsmelding i tide til å kunne stoppe pensjonen.

De øvrige 13 sakene gjaldt utbetalinger til norske medlemmer som ikke ble stoppet i tide på grunn av feil ved oppdatering fra folkeregisteret.

TILTAK FOR Å FORHINDRE FEILUTBETALINGER

33 av totalt 51 oppdagede feil skyldes eksterne forhold utenfor vår kontroll. Øvrige feil skyldes interne forhold som blir rettet løpende.

Vi utfører en rekke manuelle kontroller i tillegg til de maskinelle, for å sørge for at våre medlemmer gis korrekte vedtak om pensjon og korrekt utbetaling. Dersom det oppdages avvik eller feilutbetalinger, fattes det et nytt vedtak. I tilfeller hvor det er avdekket systemfeil, blir det satt i gang feilretting. For mye utbetalt pensjon kreves tilbakebetalt av boet eller pensjonisten. Ved feil i utbetaling av samordningspliktige ytelser fra folketrygden, rettes det refusjonskrav til NAV. Videre innkreving følger vanlige rutiner, herunder innkreving ved inkasso.

I all hovedsak skyldes registrerte feil på løpende pensjoner manglende dødsmeldinger og samordningsopplysninger. Sistnevnte gjelder ofte at medlemmet er innvilget en yttelse fra NAV tilbake i tid, slik at det er vanskelig å stanse pensjonen i tide. En del feilutbetalinger er unngått ved at medlemmene selv har tatt kontakt og opplyst at de er blitt tilstått AAP, eller at de har fått forlenget AAP-perioden. Vi vurderer kvaliteten i pensjonsprosessen som god.

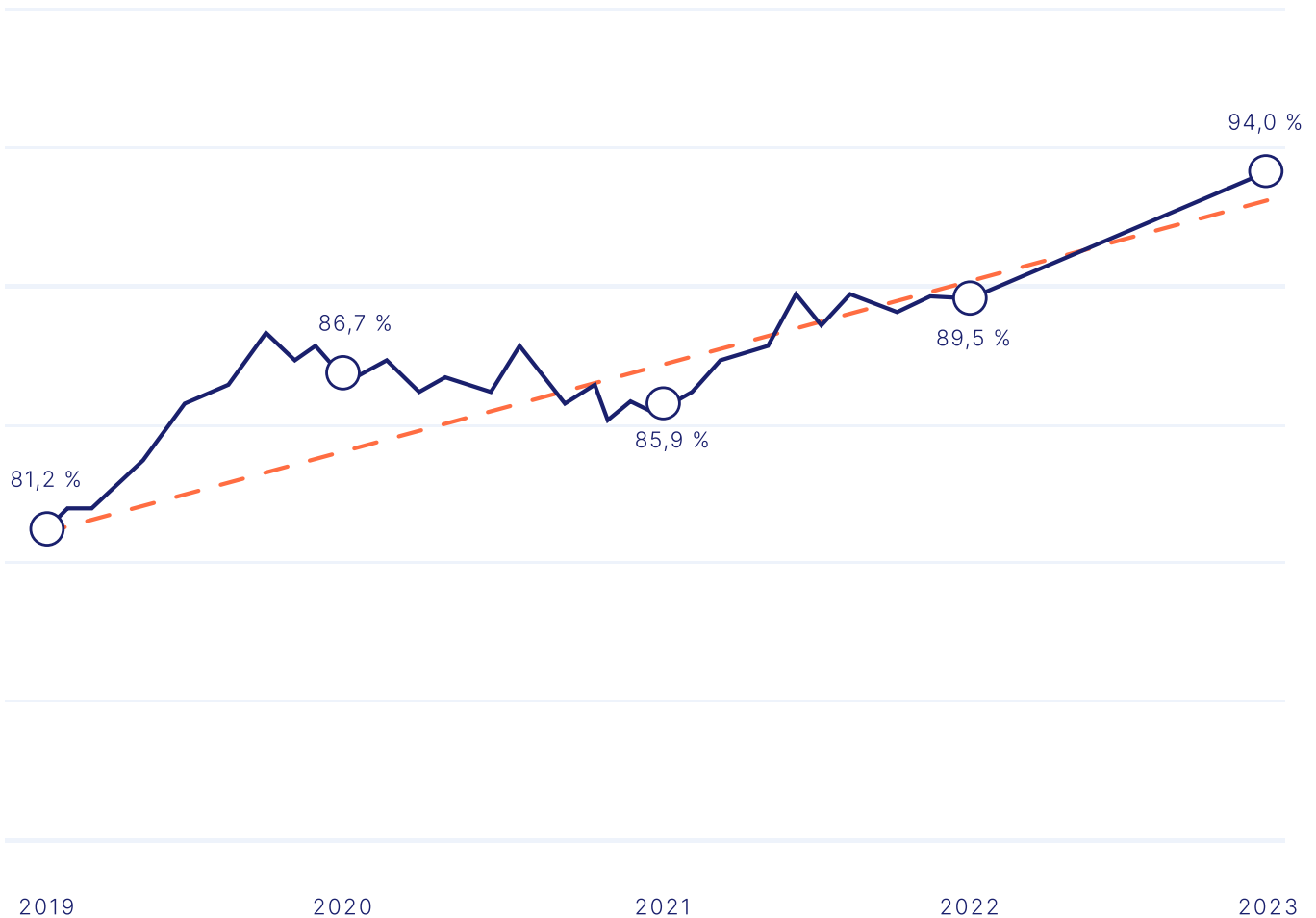
TILPASSEDE TJENESTER OG INFORMASJON TIL MEDLEMMENE

SELVBETJENINGSLØSNINGEN

Vi jobber aktivt med å opprettholde selvbetjeningsandelen, og vi tilbyr veiledning i søknadsprosessen til medlemmer som har behov for dette. Søknadsskjema på papir sender vi kun ut i spesielle tilfeller, for eksempel dersom medlemmet er utenlandsk statsborger og ikke har tilgang til medlemsportalen via MinID/ BankID.

Andelen som søker pensjon via selvbetjeningsløsningen, er pr. desember 2022 oppe i 94,0 %. Andelen rapporteres som et rullerende gjennomsnitt siste 12 måneder.

ANDEL SØKNADER VIA SELVBETJENINGSLØSNINGEN



IVARETAGELSE AV INTERNASJONALE FORPLIKTELSER

I tråd med EØS-reglene om trygd likestilles EØS-borgere med norske arbeidstakere om bord på skip som er registrert i NOR/NIS. I den grad en norsk arbeidstaker om bord på et NOR/NIS-skip er medlem i ordningen, vil også en EØS-borger i tilsvarende situasjon være medlem. Det er arbeidsgivers plikt å innrapportere alle ansatte som omfattes av ordningen, til oss. Norge har, med grunnlag i EØS-avtalen, inngått bilaterale avtaler med enkelte andre EØS-land for arbeidstakere på NIS-skip. Det generelle unntaket fra norsk trygd for sjøfolk bosatt i Polen opphørte i september 2022. Arbeidstakere fra Polen er nå omfattet av EØS-avtalen, og er dermed medlemmer av ordningen. For å sikre at arbeidsgiver innrapporterer korrekt etter EØS-regelverket, har vi publisert informasjon om gjeldende regelverk på våre hjemmesider.

Vi kontrollerer årlig mot maritimt Aa-register om EØS-borgere på norske skip er innrapportert til oss i henhold til internasjonalt regelverk. I påvente av nødvendige oppdateringer er årets kontroll utsatt til første kvartal 2023.

Lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs har ikke krav om at personer må ha et bestemt bosted for å få rett til pensjon. Personer som har rett til pensjon, mottar denne uavhengig av hvor de er bosatt, både i og utenfor EØS.

Fra 1. januar 2021 er ikke Storbritannia lenger omfattet av EØS-avtalens trygderegler. Fra denne datoen er det trygdeavtalen mellom Norge og Storbritannia som bestemmer medlemskapet i pensjonsordningen for britiske borgere som bor i Storbritannia og arbeider på norske skip.

Det følger av avtalens artikkel 7 at britiske statsborgere som er ansatt og arbeider på norske skip, som hovedregel bare er medlem i pensjonsordningen dersom de er bosatt i Norge.

Når det gjelder britiske borgere som bor i Storbritannia og ble ansatt på norskregistrert skip før 2021, fortsetter de medlemskapet i pensjonsordningen så lenge dette arbeidsforholdet består. Dette følger av separasjonsavtalen mellom Norge og Storbritannia. Avtalen sikrer også at alle britiske borgere som har vært medlem i norsk trygd og pensjonsordning, beholder alle sine opptjente rettigheter før 2021. Det vil si at ingen mister sin opptjening selv om de ikke lenger er med i ordningen.

Videre er Norge med i Nordisk konvensjon. Denne gir rettigheter til tredjelandsborgere så lenge de er bosatt i et nordisk land og jobber på et NOR/NIS-skip. Disse er altså pliktige medlemmer av ordningen.

Norge ratifiserte ILO-konvensjon nr. 71 den 4. juli 1949. Konvensjonen trådte først i kraft 10. oktober 1962. Konvensjonen pålegger medlemsstatene å ha en pensjonsordning for sjøfolk, og at ordningen skal oppfylle visse vilkår. Det er flere ganger vurdert at lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs oppfyller disse vilkårene. I forbindelse med ny lov av 1. januar 2020 ble det vurdert at også den nye loven oppfylte vilkårene. Administrasjonen oversendte i mai 2022 utkast til Arbeids- og inkluderingsdepartementet om Norges overholdelse av konvensjonen, herunder spørsmål stilt av ILO som gjelder den nye inntektsbaserte ordningen.

KUNDE- OG MEDLEMSUNDERSØKELSEN

Vi gjennomførte en kunde- og medlemsundersøkelse i 2. halvår 2022.

Kundeundersøkelsen ble besvart av 134 respondenter. I tillegg til MPK evaluerte kundene også Storebrand, Gjensidige, Nordea og DNB. Resultatet viser at vi har hatt en nedgang i kundetilfredshet (KTI) siden forrige undersøkelse (2019) på 2 poeng, fra 65 til 63. Dette kan forklares med begrenset videreutvikling av våre selvbetjeningsløsninger. I perioden har vi med mange nyansettelser måttet prioritere drift og forvaltning av interne systemer.

Sammenlignet med de andre aktørene oppfattes MPK som byråkratisk og lite moderne, men anses samtidig som imøtekommende og som en attraktiv ordning for arbeidstakere. Alle aktørene har hatt en redusert KTI siden 2019, med unntak av Gjensidige, som har økt med 6 poeng. Gjensidiges sterke oppgang skyldes trolig at de har lagt vekt på digitalisering og integrering mot a-meldingen. Å få på plass en tilsvarende integrering er viktig for MPK, fordi dette er en etterspurt funksjonalitet som vil forenkle kundenes innrapportering.

Medlemsundersøkelsen ble besvart av 1 135 respondenter. Den totale kundetilfredshetsindeksen (KTI) økte med 6 poeng fra målingen i 2019, fra 57 til 63, og er på et høyere nivå enn noen gang tidligere.

Det er i år en større andel pensjonister som har svart på undersøkelsen, og disse gir oss tradisjonelt en langt høyere score enn opptjenende medlemmer. Korrigert for dette, vil en vektet KTI vise en oppgang på 1 poeng siden 2019. I siste undersøkelse har mottakere av pensjon en KTI på 74, mens opptjenende medlemmer har en KTI på 55. Resultatet viser at medlemmer som er i jevnlig kontakt med MPK, er mer fornøyd.

Oppsummert viser resultatene fra undersøkelsene behov for tiltak som kan øke kundenes og medlemmenes tilfredshet med MPK. Opptjenende medlemmer har behov for mer informasjon om sine rettigheter. Tiltak vi har planlagt å iverksette i 2023, er derfor jevnlig utsendelser til visse aldersgrupper for å gi dem målrettet informasjon og for å skape en økt bevissthet om ordningen. Dette gjelder spesielt de yngre aldersgruppene. Videre ønsker både kunder og medlemmer en forbedret brukeropplevelse i portaler, på nettsiden og i appen. I dag blir appen lite brukt, og vi ser at det er store muligheter for forbedringer i dagens løsning som kan gjøre den mer moderne og gi medlemmene en økt brukeropplevelse.

Vi har planlagt flere tiltak i 2023 som har som mål å øke kunde- og medlemstilfredsheten. Vi ser på muligheter for en forbedret premieprosess med integrasjon mot a-meldingen, hvor vi blant annet kan innhente inntektsopplysninger til grunnlag for premieoppgaver/faktura. Sistnevnte vil kunne forenkle kundenes innrapportering til MPK.

FORSVARLIG OG GOD FORVALTNING AV ORDNINGENS FONDSMIDLER

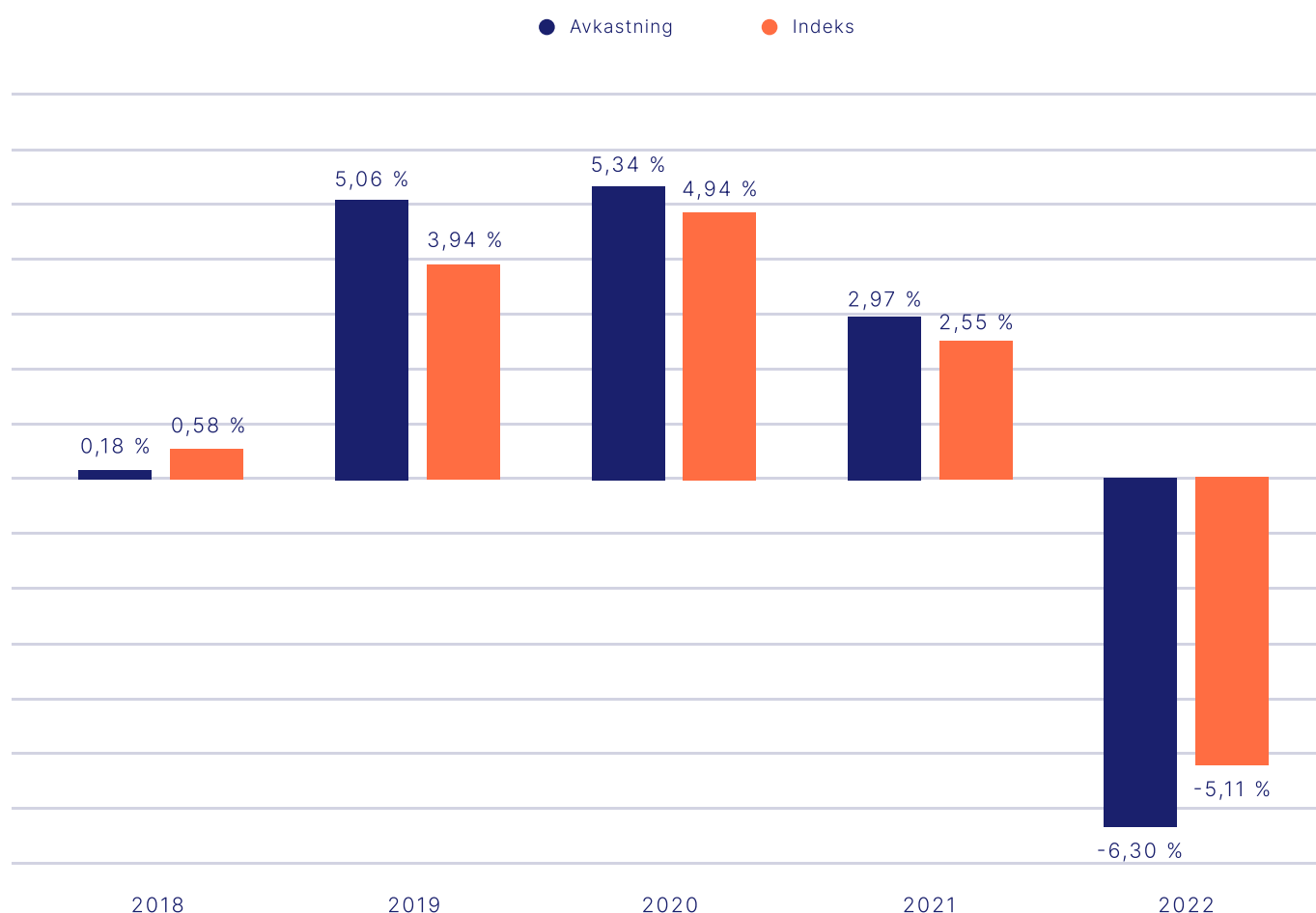
I 2022 var avkastningen på porteføljen $-6,30\%$, noe som er 1,19 prosentpoeng svakere enn referanseindeksen.

Et aksjemarked preget av krigen i Ukraina og råvaremangel resulterte i en negativ avkastning gjennom året på $7,36\%$ for vår aksjefond-portefølje. Avkastningen var 1,52 prosentpoeng svakere enn indeks, og mye av dette skyldes at vi har vært undervektet i energisektoren som følge av at fondene ikke kan investere mer enn 10% i et enkelt selskap. Equinor, som hadde en meget god avkastning i 2022, utgjør ca. en fjerdedel av Oslo Børs' totalindeks.

Høy inflasjon og stigende renter medførte at også obligasjonsfondene hadde en negativ avkastning i 2022. Spesielt globale obligasjoner hadde en svak utvikling med en negativ avkastning på nesten 10% .

I sum har dette resultert i et meget svakt år for diversifiserte porteføljer. Obligasjoner har ikke vært den støtputen som den pleier å være mot negativ avkastning i aksjemarkedet.

AVKASTNING - FONDSPORTEFØLJE



Markedsverdien på porteføljen var til sammen 482 mill. kroner pr. 31.12.22.

	Avkastning			Markedsverdi		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	5,34%	2,97%	-6,30%	282,212	373,293	482,094
Aksjer	6,89%	28,49%	-7,36%	27,388	113,058	143,068
Norske	5,49%	25,87%	-6,09%	22,773	38,625	51,329
Globale	14,03%	19,65%	-8,10%	4,615	74,433	91,740
Obligasjoner	5,30%	-0,39%	-7,03%	203,313	223,180	290,068
Norske	5,24%	-0,17%	-2,83%	179,762	89,446	116,867
Globale	5,78%	-1,14%	-9,75%	23,551	133,734	173,201
Pengemarked	1,87%	0,53%	1,60%	52,510	37,054	48,957

Stortinget vedtok i 2020 en lovendring med virkning fra 1. januar 2021 som innebærer at fondsforvaltningen skal skje mer i tråd med forvaltningen i andre pensjonskasser. Som følge av dette ble det vedtatt en ny fondsforvaltningsstrategi i september 2021 som medførte at aksjeandelen i porteføljen økte fra 10 til 30 %. Obligasjonsandelen ble redusert tilsvarende.

I etterkant kan man tenke at økt aksjeandel i forkant av et svakt år i verdens aksjemarkeder var uheldig timing. Men siden obligasjonsmarkedet har gitt like svak avkastning som aksjer, ville ikke en strategi med lavere aksjeandel gitt bedre resultat i 2022.

Tapspotensialet i prosent av reguleringsfondet pr. 31.12.2022 er estimert til å være 9,4 %. Risikoberegningen er basert på stresstester over en tidshorisont på ett år. Dette gjenspeiler den relativt lave risikoprofilen i porteføljen.

Alle fondsplasseringene er i henhold til gjeldende reglement og styrets retningslinjer for fondsforvaltningen. Det vises til tilsynsrapport i samsvar med «styringsopplegg for fondsforvaltningen i MPK».

EFFEKTIV DRIFT

PRODUKTIVITETSARBEID

MPK jobber kontinuerlig med å automatisere og digitalisere prosesser i virksomheten. Alle arbeidsgivere rapporterer via selvbetjeningsløsningen, og automatiseringsgraden på nye pensjonssøknader via selvbetjeningsløsningen økte i 2022 til 94 % (fra 90 % i 2021). Vi har en høy automatiseringsgrad i de interne arbeidsprosessene.

MPK ser på mulighetene for å bruke inntekts- og arbeidsforhold fra allerede innrapporterte data fra a-meldingen. Tiltaket forutsetter at vi kan hente opplysninger som er relatert til arbeidsforhold, direkte fra NAV, og at vi kan hente inntektsdata fra Skatteetaten. Tiltaket vil innebære en betydelig effektivisering hos arbeidsgiverne i og med at den terminvise innrapporteringen til MPK vil opphøre. Tiltaket vil ha størst effekt for arbeidsgiverne, men også internt i MPK som følge av hyppigere oppdateringer, tidligere faktureringer samt bedre kontroll og kvalitet på medlemsdata. Dette er i tråd med regjeringens digitaliseringsstrategi, som blant annet går ut på at arbeidsgivere og innbyggere skal unngå dobbelrapportering.

Høsten 2022 ble det startet opp et forprosjekt for å kartlegge muligheter og begrensninger i datafangsten. I løpet av våren 2023 skal nye prosesser og brukerhistorier beskrives.

Vi har i år gjennomført et BI-prosjekt (Business Intelligence) hvor måsettingen er å tilgjengeliggjøre medlems- og økonomidata på en måte som bidrar til flere og bedre analyser. Prosjektet videreføres i 2023 med nye områder.

ADMINISTRASJONSKOSTNADER 2022

Kostnadene for 2022 ligger godt innenfor budsjettet som er vedtatt av styret.

I tusen NOK	Regnskap 2022	Budsjett 2022	Avvik	Avvik i prosent
Lønns- og personalkostnader	20 132	22 758	-2626	-12%
Lokalkostnader	3 614	3 747	-133	-4%
Andre driftskostnader	5 192	3 415	1 777	52%
IT-forvaltning og infrastruktur	12 379	16 113	-3 734	-23%
Avskrivninger	7 688	7 929	-241	-3%
Sum	49 005	53 962	-4 957	-9%
Avskrivninger	-7 688	-7 929	241	-3%
Investeringer - alle	4 462	6 213	-1751	-28%
Kontantprinsippet	45 779	52 246	-6467	-12%

Administrasjonskostnadene for 2022 ble lavere enn budsjettet som ble vedtatt på styremøtet 10. desember 2021. Kostnadene var 5,0 mill. kroner (9 %) lavere enn budsjett etter regnskapsprinsippet og 6,5 mill. kroner (12 %) lavere enn budsjett etter kontantprinsippet.

Dette skyldes i hovedsak lavere lønnskostnader enn budsjettet på grunn av ubesatte stillinger gjennom deler av året, refusjon av sykepenger samt at vi hadde lavere kostnader enn forventet i prosjektet for kjøp av IT-infrastruktur som tjeneste fra Intility.

Høyere kostnader enn budsjettet innenfor «Andre driftskostnader» skyldes kostnader i forbindelse med navneendringen som ikke var en del av budsjettet. I tillegg hadde vi utvidet behov for ekstern bistand knyttet til beregning av fremtidige pensjonsforpliktelser.

SYKEFRAVÆR OG IA-ARBEID

Vi har hatt et relativt høyt sykefravær i 2022. Hovedårsaken er at vi har hatt noen tilfeller av langtidsfravær på grunn av alvorlig sykdom. Samtidig har vi gjennom deler av året også hatt flere tilfeller av korona-relatert korttidsfravær. Langtidsfraværene har vært fulgt opp, og det har vært tilrettelagt for arbeid så langt som mulig. Sykefraværet gikk noe ned gjennom våren og sommermånedene, men steg igjen utover høsten. Fraværet for 2022 endte på 8,3 %, hvorav det legemeldte fraværet utgjorde 6,4 % og det egenmeldte fraværet 1,9 %.

Vi jobber hele tiden med å forebygge og redusere sykefravær. Det siste året har vi vært spesielt opptatt av å styrke arbeidsmiljøet etter korona-pandemien og arbeid på hjemmekontor over lang tid. Siden vi vendte tilbake til arbeid på kontoret, har vi arrangert faglige samlinger og økt hyppigheten av sosiale treff og aktiviteter betydelig. Vi har gjenopptatt felles fysisk trening i tillegg til at de ansatte har tilbud om fysikalsk behandling mot egenandel. Dette er tiltak som er svært populære, og som har vært med på å samle de ansatte og styrke arbeidsmiljøet igjen.

I hele perioden med hjemmekontor har vi vært opptatt av å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet og av at de ansatte skulle opprettholde en nær tilknytning til arbeidsplassen. Derfor hadde vi hyppige digitale møter og treffpunkter. Vi erfarte likevel at det over tid ble utfordrende å opprettholde et godt og samlende arbeidsmiljø fra hjemmekontor. Mot slutten av 2021 opplevde vi at ny nedstengning som følge av omikron-utbruddet ble en ytterligere belastning på arbeidsmiljøet. Da påbudet om hjemmekontor opphørte 1. februar, avviklet vi derfor den midlertidige ordningen med faste dager på hjemmekontor og innførte tilstedeværelse som hovedregel. Som liten virksomhet er arbeidsmiljøet særlig sårbart ved mye fravær. Det er lagt til rette for at ansatte kan jobbe hjemmefra ved behov, men ikke som en fast ordning.

Vi er opptatt av inkludering og mangfold i virksomheten og legger blant annet til rette for at ansatte som ønsker det, kan fortsette i arbeid så lenge som mulig. I 2022 har ingen ansatte gått av med avtalefestet pensjon eller med uførepensjon. Ved utlysning av ledige stillinger oppfordres alle kvalifiserte å søke uten hensyn til kjønn, alder, funksjonsevne, nasjonal og etnisk bakgrunn og arbeids- og livserfaring. Kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn og søkere som oppgir å ha redusert funksjonsevne eller hull i CV-en, innkalles til intervju. Vi har hatt kandidater fra denne målgruppen inne til intervju, men har ikke lyktes med å rekruttere nye ansatte av disse.

MPK fikk for 2022 tilsagn om lønnstilskudd fra NAV for tiltak i målgruppen for inkluderingsdugnaden.

KOMPETANSESITUASJONEN

MPK har tradisjonelt hatt en svært stabil ansattgruppe. Dette endret seg under korona-pandemien, og for første gang opplevde vi å få en betydelig utskiftning av personalet. Vi erfarte at korona-situasjonen og hjemmekontorjobbing over tid svekket tilhørighet til arbeidsplassen, og at en del ansatte derfor så mulighetene for å prøve seg på nye utfordringer utenfor virksomheten. Dette til tross for tiltak for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet og styrke tilknytningen. Det var samtidig utfordrende å ta imot nyansatte på hjemmekontor, og noen få av disse valgte etter kort tid å gå videre. Med bakgrunn i denne situasjonen har vi de siste to årene jobbet mye med rekruttering og har lyktes med å få på plass godt kvalifiserte og dyktige medarbeidere innenfor både pensjonsområdet, økonomi og IT. Pensjonsområdet er styrket med ytterligere en juridisk ressurs.

Som liten virksomhet er vi sårbare for utskiftning av bemanning og tap av kompetanse, og dette er noe vi er svært oppmerksomme på. Vi jobber derfor kontinuerlig for å redusere sårbarhet ved å påse at vi har overlappende kompetanse, og at rutiner er godt dokumentert på alle områder. Dette gjør at vi har klart å opprettholde god daglig drift samtidig som vi har gjennomført helt nødvendige prosjekter. Et viktig tiltak vi har gjort for å redusere ressurs- og kompetansesårbarhet, og utfordringer knyttet til informasjonssikkerhet, er å kjøpe IT-infrastruktur som tjeneste. Med mange nye medarbeidere har vi i 2022 hatt styrking og utvikling av fagkompetansen som satsingsområde. Det er etablert en faggruppe for å sikre kompetanseoverføring til nyansatte og kompetansebygging og -utvikling for øvrige ansatte. Faggruppen avholder jevnlig fagmøter og -samlinger. Vi har innført to felles fagdager i året som fast ordning. Faglige temaer er også satt opp som fast punkt på de månedlige allmøtene. Vi opplever nå å ha et godt og sterkt team, og vi vurderer kompetansesituasjonen som god.

MEDARBEIDERUNDERSØKELSER

Medarbeiderundersøkelse gjennomføres hvert annet år. Siste undersøkelse ble gjennomført mot slutten av 2021. Oppfølgingsarbeidet ble utsatt til mars 2022, da vi igjen kunne samles fysisk på kontoret. Neste undersøkelse vil bli gjennomført i 2023/2024.

OVERORDNEDE RISIKOVURDERINGER

MPK har et helhetlig system for risikostyring og internkontroll i virksomheten. Systemet inneholder følgende elementer:

- vedtatte styringsprinsipper for virksomheten
- roller for prosesseier, samt oversikt over hvem som innehar disse
- etablert løsning for tilgjengeliggjøring og oppdatering av internkontrolldokumentasjon
- årlig prosess for gjennomføring av aktiviteter knyttet til vedlikehold og utvikling av internkontrollen
- effektiv ressursbruk

Prosesseier har overordnet ansvar for alle oppgaver som utføres i hovedprosessene, enten oppgavene utføres av personer i avdelingen eller av personer som tilhører en annen avdeling. I rutinebeskrivelsene fremgår det hvem som har ansvar for å utføre de ulike aktivitetene knyttet til rutinen. MPK jobber kontinuerlig med å forbedre rutiner og kontroller for kjerneprosessene, henholdsvis premieberegning og -innkreving, behandling av pensjonssøknader og utbetaling av pensjoner. Dette for å sikre at ressursbruken er effektiv. Målet med arbeidet er å tilfredsstille kravene i økonomiregelverket og å ha en oppdatert oversikt over virksomhetens risikoområder til enhver tid. To ganger hvert år gjennomgår ledergruppen det overordnede risikobildet og dokumenterer dette i en risikomatrix. Risikomatriksen dekker alle strategiske mål (inkludert krav i tildelingsbrevet), systemer, prosesser og regelverk.

SIKKERHET OG BEREDSKAP

MPK utfører risikostyring og gjennomfører tiltak knyttet til våre kjente sårbarheter. MPK har et kriseplanverk der vi har knyttet beskrivelser av hvordan vi skal håndtere hendelser, til de identifiserte typer hendelser som kan ramme virksomheten. I samarbeid med responsmiljøet for sektoren (SRM) har MPK i 2022 hatt noen beredskapsøvelser av mindre omfang. Engasjementet og kvaliteten i responsmiljøet er godt. Samarbeidet gjør at vi er bedre rustet til å håndtere hendelser som berører oss, raskt og effektivt.

MPK ivaretar og dokumenterer egen digital sikkerhet gjennom risikovurderinger i avdelingene, samt gjennom arbeidet med internkontroll av informasjonssikkerhet i henhold til metoden som bygger på ISO 27000.

Vi gjennomfører sikringstiltak ut fra en risikobasert tilnærming mot uønskede digitale hendelser i egen virksomhet, og der vi har integrasjoner mot andre etater og virksomheter. Vi oppnår gjennom dette en helhetlig sikkerhet i våre digitale verdikjeder. I 2022 har vi gjort endringer mot samarbeidspartnere i forbindelse med at vi har tatt i bruk en ny transportinfrastruktur for Digital postkasse for innbyggerne (DPI).

I juni 2021 signerte MPK en kontrakt med Intility om leveranse av infrastruktur, drift og brukerstøtte. Strategien om å kjøpe infrastruktur som tjeneste er et ledd i å redusere risiko for manglende sikkerhetskompetanse og -kapasitet i infrastruktur og drift. 28. februar var alt klart, og MPK kunne kjøre i gang på ny infrastruktur. Overgangen til ekstern leverandør var vellykket. Driften har vært svært stabil, og våre ansatte opplever at de får god support fra leverandøren.

Intility leverer sikkerhet som en tjeneste der de har etablert en dynamisk sikkerhetsarkitektur som kontinuerlig oppdateres og videreutvikles. De overvåker våre løsninger fra sitt «Intility Security Operation Center» (SOC) hele døgnet og har kompetent personale som arbeider med sikkerhet og driver kontinuerlig trusletterretning, deteksjon og håndtering av sikkerhetshendelser. Deres sikkerhetsplattform blir jevnlig revidert av både interne og eksterne revisorer. Vi får tilgang til disse revisjonsrapportene. Rapportene bekrefter at vi i henhold til vårt strategiske valg om å kjøpe infrastruktur og drift får tilgang til både kompetanse og kapasitet innenfor området sikkerhet.

Vi er hele tiden opptatt av sikkerhet i både tekniske systemer, infrastruktur og kultur. Intility bistår oss på det tekniske og infrastruktur. Når det gjelder kultur, har vi selv ansvaret. Vi har et bevisst forhold til dette, og sikkerhet er et fast punkt på agendaen i våre månedlige allmøter. Videre har vi inngått avtale med en leverandør (Secure Practice) som gir oss tilgang til tjenester hvor vi kan kjøre phishing-tester i eget miljø. Første test ble gjennomført i begynnelsen av desember. Resultatet viste at de fleste ansatte er observante og avslørte testen. Vi vil fortsette med denne typen tester, men øke kompleksiteten slik at det blir mer utfordrende å avsløre at det er en test.

Vi har systemer og rutiner for å sikre at behandling av personopplysninger er i samsvar med personopplysningsloven, og igangsetter tiltak der det er nødvendig ut fra en risikovurdering. For å sikre at alle ansatte har et bevisst forhold til kravene i personopplysningsloven i sitt arbeid, tas temaet opp med jevne mellomrom på allmøter og avdelingsmøter, i tillegg til at det gis informasjon på e-post og på intranett. Rutiner og retningslinjer for vår behandling av personopplysninger er publisert på intranettet og på våre hjemmesider. Det er ikke avdekket noen avvik i 2022.

UTVIKLINGSOPPGAVER

MPK jobber hele tiden for å redusere sårbarhet ved å påse at vi har overlappende kompetanse, og at rutiner er godt dokumentert på alle områder. Vi har lyktes med å få på plass et godt team med faglig sterke medarbeidere. Med mange nye ansatte har vi hatt kompetansebygging og -utvikling som satsingsområde i 2022. Vi opplever at vi har overveiende god kompetanse og kapasitet innenfor våre kjerneoppgaver.

FELLESFØRINGER

1. Bruk av konsulenter

MPK benytter konsulenter på IT-området. Som liten virksomhet har vi gjennom flere år hatt problemer med å rekruttere kvalifiserte ansatte til IT-området. Dette gjelder både innenfor drift og forvaltning, og innenfor utvikling. Vi erfarer at vårt IT-miljø er for lite til å være attraktivt nok for kvalifiserte kandidater, og at lønnsnivået for denne gruppen er blitt for høyt til at vi kan møte kandidatene på deres lønnsforventninger. Vi har derfor sett oss nødt til å leie inn konsulenter for å kunne gjennomføre helt nødvendig forvaltning og videreutvikling av premie- og pensjonssystemet. I 2022 har vi brukt konsulenter tilsvarende 2,5 årsverk. For å redusere ressursårbarheten og styrke informasjonssikkerheten kjøper vi nå drift og forvaltning av IT-infrastruktur som en ekstern tjeneste. Vi vurderer også å kjøpe forvaltning og utvikling av fagsystemet som en tjeneste. Dette vil bidra til å redusere behovet for å leie inn konsulenter.

2. Lærlinger

MPK har ingen lærlinger, og har på kort sikt ikke planlagt å ta inn lærlinger.

MPK er en liten virksomhet med kun 22 ansatte. De siste to årene har vi hatt en betydelig turnover og jobbet mye med rekruttering. Vi har i perioden hatt stor sårbarhet knyttet til ressurser og kompetanse og har måttet prioritere driften. Vi har ikke hatt kapasitet til å legge til rette for, ta i mot og følge opp en lærling. Som liten virksomhet er de enkelte fagområdene små. Vi har digitalisert alle større prosesser, herunder de fleste saksbehandlerprosessene og arkivfunksjonen. Drift og forvaltning av IT-infrastruktur kjøper vi som en tjeneste, og vurderer å gjøre det samme med IT-utvikling. Fagområdene innenfor IT er dermed ikke aktuelle for opplæring. Vi vil vurdere muligheten for å kunne tilby opplæring innenfor faget service og administrasjon. MPK er ikke tilknyttet et opplæringskontor, men vi vil melde oss inn i OK stat dersom vi oppretter en lærlingeplass.

STYRING OG KONTROLL AV VIRKSOMHETEN

MPK vurderer å ha god styring og kontroll på virksomheten. Det er ikke identifisert vesentlige avvik i internkontrollen. Riksrevisjonen konkluderer med at internkontrollen i MPK er god, og at de har kunnet bygge sin revisjon på denne. Også i 2021 mottok MPK en ren revisjonsberetning.

HELHETLIG RISIKOSTYRING

MPK jobber kontinuerlig med å forbedre rutiner og kontroller knyttet til våre prosesser. Målet med arbeidet er å ha en oppdatert oversikt over virksomhetens risikoområder og å tilfredsstille kravene i økonomiregelverket. To ganger årlig gjennomgår ledergruppen det overordnede risikobildet, som dokumenteres i en risikomatrix. Risikomatrixen dekker alle strategiske mål, systemer, prosesser og regelverk. De identifiserte risikoene i 2022 er håndtert med risikoreduserende tiltak.

De viktigste risikoene og tilhørende tiltak i 2022 har vært knyttet til:

1. Risiko knyttet til ressurs- og kompetansesårbarhet
 - sørge for oppdaterte og dokumenterte rutinebeskrivelser til enhver tid
 - drive kompetansedeling og ha back up-ressurser
 - føre en aktiv lønns- og personalpolitikk
 - leie inn IT-ressurser for å kompensere for utfordringer med å rekruttere
2. Risiko for at vi ikke får engasjert nok utviklerressurser på grunn av stramt marked
 - inngå en kontrakt med tanke på å kjøpe utvikling som en tjeneste
3. Risiko for at fremtidig tilknytningsform ikke er avklart før unntak fra SRS (statlige regnskapsstandarder) utløper i 2027
 - synliggjøre konsekvens og bidra til fremdrift
4. Risiko for manglende ivaretagelse av GDPR
 - følge opp GDPR i virksomheten systematisk og strukturert
 - ha en årlig gjennomgang av informasjonssikkerhet i ledergruppen
 - ta opp GDPR som tema på allmøter
5. Risiko for at tjenester og informasjon ikke er tilstrekkelig tilpasset medlemmenes og medlemsvirksomhetenes økte behov
 - sende ut målrettet informasjon for å skape en økt bevissthet om ordningen
 - sørge for forbedrede brukeropplevelser i portal, nettside og app
6. Sårbarhet knyttet til pensjonsutbetalinger – sykdom, uventet fravær og turnover
 - drive opplæring for å sikre overlappende kompetanse
 - dokumentere og vedlikeholde rutinebeskrivelser

7. Risiko knyttet til manglende ivaretagelse av EØS-regelverk, internasjonale forpliktelser og andre relevante lover og forskrifter
- følge opp eventuelle omgjøringer og prinsipp saker i Trygderetten
 - gjennomføre årlig kontroll mot maritimt Aa-register for å avdekke feil i innrapporteringen
 - følge opp mål og resultater
 - ha god internkontroll
8. Risiko for at MPK ikke kan øke produktiviteten ytterligere uten å få tilført nye oppgaver, fordi prosessene allerede er automatisert og vi er på minimumsbemanning
- opprettholde automatiseringsgraden
 - påta oss nye oppgaver dersom det er mulig
9. Fondsforvaltning – risiko for at fondsforvaltningen ikke forvaltes på en ansvarlig måte
- følge styrets investeringsstrategi og anbefalinger fra rådgiver

← Risikonivå →

Sannsynlighet	Svært høy				
	Høy		5	2 3	
	Moderat		8	1 4 6 7	
	Lav			9	
		Lav	Moderat	Høy	Svært høy

Konsekvenser

Virksomhetens overordnede risikostyring og internkontroll er forelagt styret, og vedtatt.

ØKONOMI- OG VIRKSOMHETSSTYRING

MPKs økonomirapportering er basert på et periodisert regnskap etter Norsk regnskapsstandard (NRS). I det månedlige virksomhetsstyringsmøtet gjennomgår ledelsen resultat- og målkort, regnskap/budsjett, utviklingstrekk i medlemsmassen og rammebetingelser. Status for avtalte aktiviteter og prosjekter, ulike statistikker samt oppfølging av organisasjonsinterne tiltak blir gjennomgått samtidig.

ETATSSTYRING

Det gjennomføres årlig to etatsstyringsmøter med Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). I vårmøtet er årsrapporten hovedtema, mens i høstmøtet er virksomhetsrapporten sentral.

I styringsdialogen med AID har kompetansesituasjonen og pensjonsordningens økonomi i et langtidsperspektiv vært sentrale temaer.

RESULTATER I 2022

MPK har hatt god måloppnåelse i 2022. Vi har opprettholdt tilgjengelighet og svartid for våre kunder og medlemmer. Målrettet arbeid med kompetanseoverføring og -utvikling har gitt gode resultater, og fagkompetansen er betydelig styrket.

VURDERING AV FREMTIDSUTSIKTER

MPKs primære inntektskilde er premien knyttet til de aktive medlemmene i ordningen, og den varierer med sysselsettingen og inntektsnivået til sjøs. Den økonomiske situasjonen i ordningen påvirkes sterkt av konjunktursvingninger, strukturelle forhold og endringer i rammebetingelser for næringen og ordningen. Koronapandemien har i perioden frem til våren 2022 hatt stor innvirkning på deler av bransjen, og da spesielt segmentet passasjerskip. Antall medlemmer i dette segmentet var ved årsslutt 2022 tilbake på samme nivå som før pandemien.

Våre kunder og medlemmer har forventninger om at vi følger med på den stadig raskere utviklingen innen teknologi og digitale løsninger. Vi jobber derfor hele tiden med å forbedre og videreutvikle våre systemer. Vårt langsiktige mål er at tilnærmet 100 % av alle søknader om pensjon skal gjøres via selvbetjeningsløsningen. Utenlandske arbeidstakere, som ikke har tilgang til BankID, må riktignok håndteres manuelt. I 2022 var automatiseringsandelen økende, og var under året som helhet oppe i 94 %.

Det kreves høy kompetanse innenfor flere fagområder for å opprettholde god daglig drift, gjennomføre planlagte utviklingsprosjekter, sørge for god fondsforvaltning, ha en god internkontroll, sørge for å ha god sikkerhet i systemene i en transaksjonsintensiv virksomhet, samt ha en god HR-funksjon. Vi er en liten virksomhet med få ansatte, og for å redusere ressurs- og kompetansesårbarhet må vi være bevisst på hva vi må utøve selv, og hva vi kan kjøpe som tjeneste eksternt. Et viktig og nødvendig tiltak var at vi fra slutten av februar 2022 gikk over til å kjøpe IT-drift og -forvaltning som en tjeneste. Vi har ansatt mange nye medarbeidere de siste to årene, og i 2022 har vi hatt styrking og utvikling av fagkompetansen som satsingsområde.

Vi bruker flere virkemidler for å være en attraktiv arbeidsplass. Dette inkluderer delaktighet i beslutningsprosesser, kompetanseutvikling, stor mulighet for å kunne påvirke sin egen arbeidshverdag, organiserte fellestreninger i arbeidstiden og ulike sosiale aktiviteter.

DEN ØKONOMISKE UTVIKLINGEN

Reiserestriksjonene i forbindelse med koronapandemien førte til en betydelig reduksjon i bemanningen hos passasjerskip og ferger i lengre perioder av både 2020 og 2021. Antall medlemmer i dette segmentet var ved årsslutt 2022 tilbake på samme nivå som ved utgangen av 2019. Dette har bidratt til et løft i totale premieinntekter i år sammenlignet med foregående år.

Offshoresektoren var preget av høy usikkerhet med lave oljepriser i 2020, hvor prisen var helt nede i 25 dollar pr. fat i april 2020. Siden den gang har vi opplevd en meget sterk utvikling i oljeprisen, og gjennomsnittlig pris i 2022 har vært på ca. 90 dollar pr. fat.

På grunn av den store andelen aktive medlemmer innen offshoresektoren (51 %), er ordningen spesielt sårbar for endringer i denne sektoren. Aktivitetsnivået påvirkes av utviklingen i oljepris og oljeinvesteringer på norsk sokkel. I våre langtidsanslag (2023–2027) legges det til grunn at sysselsettingen i bransjen opprettholdes det nærmeste året, med en liten nedadgående trend fra 2024. Anslaget baserer seg på en gjennomsnittlig oljepris på 70 dollar pr. fat i 2023 og deretter 60 dollar pr. fat i resten av perioden.

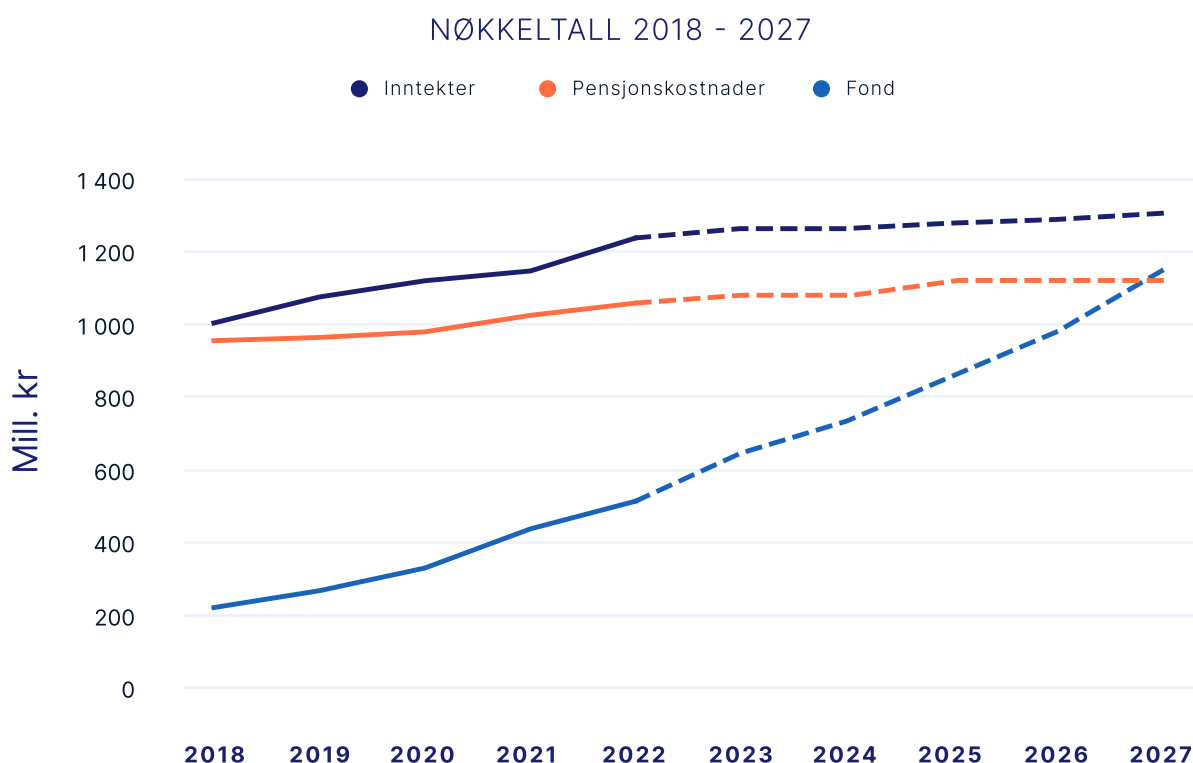
Antall pensjonister er forventet å ligge relativt stabilt de neste tre årene, etterfulgt av en reduksjon fra 2026. Antall enker og andre pensjonister med livsvarige ytelser synker fra år til år, og utgjør en stadig mindre andel av de som får pensjon fra MPK.

Oppsummert betyr dette at MPK forventer å kunne gå med 100–150 mill. kroner i årlig overskudd i planperioden frem til og med 2027. Reguleringsfondet er estimert til å passere 1 mrd. kroner i løpet av 2027. Se tabell under.

ORDNINGENS ØKONOMI 2022 - 2027

I MILL. KR	2022	2023E	2024E	2025E	2026E	2027E
Inntekter *)	1 221	1 251	1 251	1 271	1 289	1 308
Kostnader	-1 112	-1 142	-1 143	-1 188	-1 180	-1 163
Netto finansposter	-25	12	14	16	18	20
Resultat per 31.12.	84	121	123	98	126	165
Reguleringsfond per 31.12.	516	635	758	857	983	1 148
*) Herav budsjettert statstilskudd (§ 15)	27	23	21	18	16	15
Andel statstilskudd av MPKs inntekter	2,2 %	1,9 %	1,6 %	1,4 %	1,3 %	1,1 %

Grafen under viser langsiktig utvikling i våre nøkkeltall for perioden 2018–2027.



Vi har gjennom 2022 arbeidet med å få på plass anslag for ordningens økonomi i et 50-årsperspektiv. Dette arbeidet har vært omfattende og vil fortsette inn i 2023. For å bidra til økt forståelse og innsikt har vi ambisjoner om å også kunne forestå disse beregningene internt. Hensikten er å gi styret et grunnlag for å vurdere om det er tilstrekkelig samsvar mellom premienivå og ytelser. I den sammenheng vil prognosen også gi en indikasjon på hvorvidt statsgarantien vil bli utløst i perioden.

FREMTIDSUTVIKTER - FORUTSETNINGER

Estimatene for fremtidige pensjonsutbetalinger er beregnet av aktuarfirmaet Gabler, og prognosene for fremtidige premieinntekter er basert på en modell utarbeidet av Oslo Economics.

Fremtidige pensjonsutbetalinger er basert på medlemmers opparbeidede rettigheter, som erfaringsmessig er lettere å estimere enn premieinntektene. Premieinntektene, som varierer med sysselsettingen og inntektsnivået til de yrkesaktive, er det vanskeligere å forutse. I scenarioanalysen som beskrives i neste kapittel, bygger mest sannsynlige utfall (scenario 2) på sist oppdaterte prognoser på henholdsvis premieinntekter og pensjonskostnader.

SCENARIOANALYSE - FIRE ULIKE SCENARIOER

For å illustrere hvordan ordningens økonomi blir påvirket av utviklingen av antall medlemmer og utviklingen i pensjonskostnader, har ulike scenarioer for perioden 2023–2027 blitt utarbeidet.

De tre første scenarioene representerer alle sannsynlige utfall innenfor planperioden og skal ikke betraktes som noe «best case»- eller «worst case»-scenario. Det siste scenarioet (scenario 4) er utarbeidet for å illustrere hvor stor medlemsreduksjon som skal til for å eliminere reguleringsfondet innen utgangen av 2027.

Scenario 1:

Scenario 1 er det mest optimistiske. Her vil antall medlemmer (sammenlignet med scenario 2) ligge 1500 høyere (5 %) frem mot 2027. Scenarioet baserer seg på en vedvarende høy sysselsetting innen offshore, samt en medlemsutvikling i øvrige segmenter som følger dagens trend. I dette scenarioet er det i tillegg forutsatt at pensjonskostnadene blir 3 % lavere enn beregnet i siste aktuarberegning.

Scenario 2:

Scenario 2 er det scenarioet MPK anser som mest sannsynlig. Drevet av god medlemsutvikling innenfor passasjerskip vil vi i henhold til dette scenarioet passere 30 000 aktive medlemmer i månedene mai til september 2023. Forrige gang dette skjedde, var i oktober 2015.

Den største usikkerheten er knyttet til offshoresektoren. Det er forutsatt en fortsatt høy sysselsetting i 2023, med en moderat nedgang i antall medlemmer fra 2024. I prognosemodellen er det forutsatt en gjennomsnittlig oljepris på 70 dollar pr. fat i 2023, og deretter 60 dollar pr. fat i påfølgende år.

Pensjonskostnadene er i dette scenarioet i henhold til siste aktuarberegning.

Scenario 3:

Scenario 3 er et pessimistisk scenario. Her er det (sammenlignet med scenario 2) tatt høyde for en reduksjon i antall medlemmer på 2000 (7 %) frem mot 2027: en reduksjon innenfor offshore på 1400 (10 %), og i tillegg 600 (7 %) færre medlemmer i segmentet passasjerskip. I dette scenarioet er det forutsatt at pensjonskostnadene blir 3 % høyere enn beregnet i siste aktuarberegning.

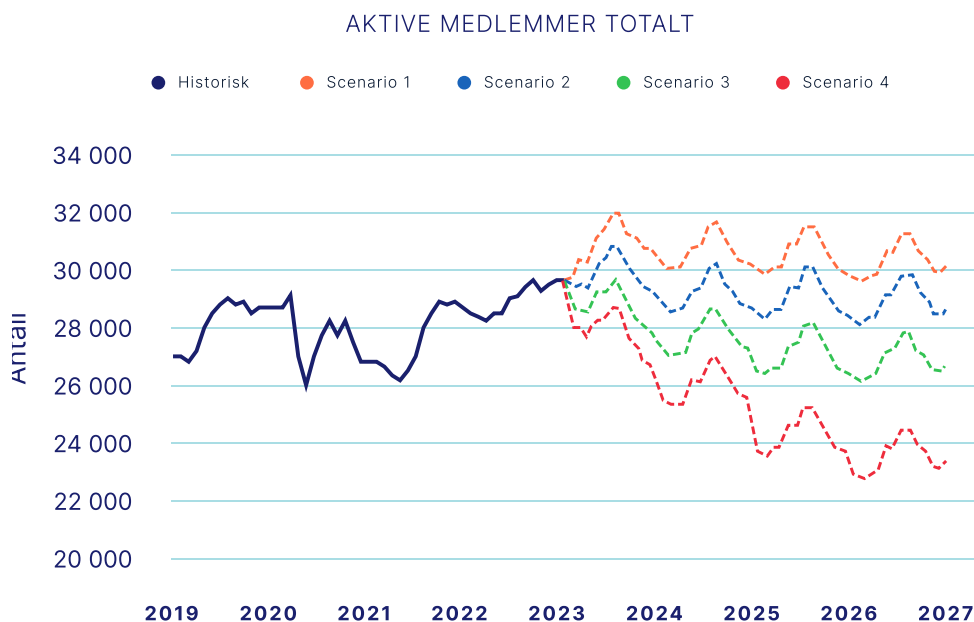
Scenario 4:

Det er i tillegg til et optimistisk, et sannsynlig og et pessimistisk scenario utarbeidet et scenario som illustrerer hvor stor medlemsreduksjon som skal til for at hele reguleringsfondet skal bli borte i løpet av fem år (innen utgangen av 2027). Dette forutsetter ca. 23000 aktive medlemmer ved utgangen av planperioden, noe som er nesten 6000 (21 %) færre enn vårt beste estimat.

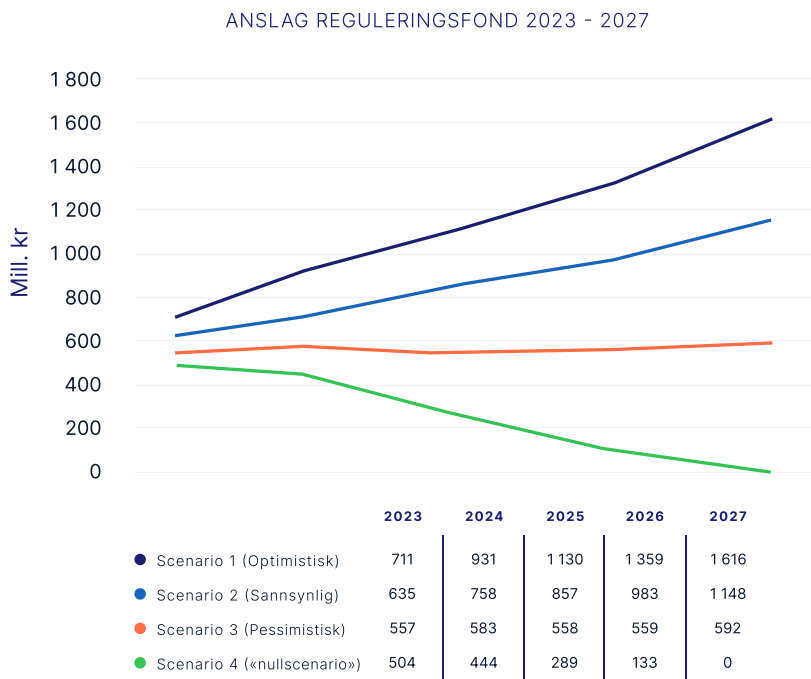
Når det gjelder pensjonskostnader, er det samme forutsetning som i det pessimistiske scenarioet. Det vil si 3 % høyere kostnader enn hva som er estimert i siste aktuarberegning.

MEDLEMSUTVIKLING

Figuren ved siden av viser de fire scenarioene, med utviklingen i totalt antall aktive medlemmer i perioden 2023–2027, samt historiske tall for årene 2019–2022.



Det mest sannsynlige scenarioet (scenario 2) bygger på en økning i antall medlemmer i 2023, for deretter å vise en svakt synkende trend frem mot 2027. Sesongvariasjonene i antall medlemmer innenfor hvert år skyldes segmentet passasjerskip, hvor det er vesentlig flere ansatte i sommerhalvåret.



Det kommer frem i figuren over at reguleringsfondet ved et optimistisk scenario vil være på 1616 mill. kroner i 2027. Ved et pessimistisk scenario vil reguleringsfondet være på 592 mill. kroner.

Det som betraktes som det mest sannsynlige scenarioet, innebærer et reguleringsfond på 1148 mill. kroner ved utgangen av 2027.

STYRETS BERETNING

STYRETS SAMMENSETNING

Maritim pensjonskasse (MPK) har et styre på fem medlemmer. Styrets medlemmer med personlige varamedlemmer oppnevnes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) for fire år om gangen, senest for perioden 1.5.2020–30.04.2024.

To medlemmer med varamedlemmer oppnevnes etter forslag fra arbeidstakernes organisasjoner, og to medlemmer med varamedlemmer oppnevnes etter forslag fra rederienes organisasjoner. Det femte medlemmet er styrets leder, som utpekes av AID.

Pensjonskassens daglige leder er direktør Geir Bø. Daglig leder har rett og plikt til å delta i styremøtene, men har ikke stemmerett.



STYRETS OPPGAVER

Styret leder Maritim pensjonskasse i samsvar med lov av 3. desember 1948 om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs.

Styret har ansvar for å utvikle den overordnede strategien for virksomheten. Styret har også det overordnede ansvaret for driften innenfor de rammene som er trukket opp av departementet når det gjelder formål, innhold og former for virksomhetsutøvelse.

Styret godkjenner budsjett, årsrapport og årsregnskap og har ansvar for at ordningens ressurser forvaltes på en forsvarlig måte.

Pensjonskassens reguleringsfond forvaltes av styret. Reglement for fondsforvaltning fastsettes også av styret.

I økonomiinstruksen er det også bestemmelser om styrets forhold til departementet og virksomhetens daglige leder.

OPPGAVER OG RAMMEVERK

Maritim pensjonskasse forvalter en egen lovbestemt pensjonsordning som ble vedtatt 3.12.1948, og som hører administrativt inn under AID.

Administrasjonen av ordningen holder til i Oslo og har som hovedoppgave å beregne og fakturere premie, ivareta og forvalte opptjente rettigheter og utbetale pensjon til alle berettigede til rett tid. Viktige oppgaver utover dette er å informere og veilede arbeidsgivere og arbeidstakere til sjøs samt forvalte ordningens fondsmidler på en betryggende og god måte.

ÅRETS RESULTATER/ØKONOMI

Samlede inntekter i 2022 utgjorde 1221 mill. kroner, mot 1146 mill. kroner foregående år. Antall medlemmer, beregnet som et årlig gjennomsnitt, har økt med 1400 i 2022 sammenlignet med 2021, og er sammen med årlig lønnsvekst hovedforklaringen på økte inntekter. Det er segmentet passasjerskip som står for nesten hele økningen i antall medlemmer. Dette som følge av en normalisering av markedssituasjonen etter to år preget av koronapandemien. Passasjerskip er et segment med relativt lav inntekt (og premie) pr. medlem, slik at økning i premieinntekter er noe lavere enn medlemsøkningen skulle tilsi. Statens tilskudd til krigsfartstillegg er nedadgående og utgjorde i 2022 26,9 mill. kroner, mot 30,7 mill. kroner året før.

Totale kostnader for 2022 utgjorde 1112 mill. kroner. Dette er 39 mill. kroner høyere enn i 2021 og skyldes regulering av pensjoner.

Avkastning fra finansielle investeringer var i 2022 på minus 27 mill. kroner. Dette er en markant nedgang sammenliknet med året før som følge av et urolig år i finansmarkedene.

Markedsverdien på verdipapirporteføljen var 482 mill. kroner pr. 31.12.2022.

Årsresultatet for 2022 ble 83,5 mill. kroner. Reguleringsfondet, som utgjør ordningens samlede egenkapital, var 516 mill. kroner pr. 31.12.2022.

SIKKERHET OG BEREDSKAP

Det foretas jevnlig risikovurderinger, og det planlegges tiltak knyttet til kjente sårbarheter. MPK har et krisepanverk med beskrivelser av hvordan vi skal håndtere hendelser knyttet til de identifiserte typer scenarioer som kan ramme virksomheten.

MPK ivaretar og dokumenterer egen digital sikkerhet gjennom interne risikovurderinger, samt gjennom arbeidet med internkontroll av informasjonssikkerhet i henhold til metoden som bygger på ISO 27000.

I 2022 har ekstern leverandør overtatt drift og forvaltning av IT-infrastruktur for å redusere sårbarhet knyttet til sikkerhetskompetanse og ressurser. Overgangen til ekstern leverandør har vært vellykket, og driften er svært stabil.

MPK har i 2022 gjennomført beredskapsøvelser av mindre omfang, herunder phishing-øvelser.

Virksomheten er opptatt av sikkerhet i både arbeidsprosesser, digitale systemer, infrastruktur og kultur. Styret vurderer at MPK har en god helhetlig sikkerhet i digitale verdikjeder, og at den iboende risikoen i virksomheten er moderat.

MPK har systemer og rutiner for å sikre at behandling av personopplysninger er i samsvar med personopplysningsloven, og igangsetter tiltak der det er nødvendig ut fra en risikovurdering. Det er ikke avdekket avvik i 2022.

Styret har hatt fire møter i 2022. I tillegg har styrets leder deltatt i de faste etatsstyringsmøtene med Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

På hvert styremøte behandles ordningens økonomi, utviklingstrekk og måloppnåelse sett opp mot de kravene som virksomheten er underlagt fra departementet, samt interne mål. De senere årene har sårbarhetsanalyse vært en viktig del av økonomirapporteringen.

I 2022 har styret lagt særlig vekt på tiltak for å redusere sårbarhet knyttet til personell og kompetanse, forvaltning av fondsmidlene i et krevende år for kapitalmarkedene samt ordningens økonomi i et langtidsperspektiv.

ORGANISASJONEN

MPK har som mål å ha kompetente og endringsdyktige ledere og medarbeidere som bidrar til at organisasjonens mål nås.

Ved utgangen av 2022 hadde MPK 22 ansatte. Gjennomsnittsalderen var 49,6 år.

MPK har tradisjonelt hatt en svært stabil ansattgruppe. Dette endret seg under koronapandemien, og virksomheten opplevde en betydelig utskiftning av personalet. Man erfarte at koronasituasjonen og hjemmekontorjobbing over tid svekket tilhørighet til arbeidsplassen, og at en del ansatte derfor så mulighetene for å prøve seg på nye utfordringer utenfor virksomheten. De to siste årene har det vært jobbet mye med rekruttering, og MPK har lyktes med å få på plass godt kvalifiserte og dyktige nye medarbeidere.

Som liten virksomhet er MPK sårbare for utskiftning av bemanning og tap av kompetanse. Det har vært jobbet mye med å sørge for overlappende kompetanse på viktige fagområder og å dokumentere arbeidsprosesser og rutiner. Virksomheten har klart å opprettholde god daglig drift og samtidig gjennomført helt nødvendige prosjekter. Med mange nye medarbeidere har styrking og utvikling av fagkompetansen vært satsingsområde i 2022. Det er etablert en faggruppe for å sikre kompetanseoverføring til nyansatte og kompetansebygging og -utvikling for øvrige ansatte. Faggruppen avholder jevnlig fagmøter og -samlinger for pensjonsområdet, og det er i tillegg innført to felles fagdager i året for hele virksomheten. Faglig tema er satt opp som fast punkt på de månedlige allmøtene. Styret vurderer kompetansesituasjonen som god.

Virksomheten hadde et relativt høyt sykefravær i 2022. Hovedårsaken er noen tilfeller av langtidsfravær, samtidig som det gjennom deler av året har vært flere tilfeller av koronarelatert korttidsfravær. Som liten virksomhet slår få tilfeller ut på statistikken. For eksempel utgjør ett fravær i full stilling nærmere 5 %. Langtidsfraværene har vært fulgt opp, og det har vært tilrettelagt for arbeid så langt som mulig. Ingen av sykefraværene var arbeidsrelatert. Fraværet for 2022 endte på 8,3 %, hvorav det legemeldte fraværet utgjorde 6,4 % og det egenmeldte fraværet 1,9 %.

Virksomheten jobber kontinuerlig med å forebygge og redusere sykefravær. Det siste året har oppmerksomheten spesielt vært rettet mot å styrke arbeidsmiljøet etter koronapandemien og arbeid på hjemmekontor over lang tid. Det har vært arrangert samlinger, og MPK har økt hyppigheten av sosiale treff og aktiviteter betydelig. Tilbudet om felles trening på jobb samt tilbud om fysikalsk behandling mot egenandel, er gjenopptatt. Det er lagt til rette for at ansatte kan jobbe hjemmefra ved behov, men ikke som en fast ordning.

MPK er opptatt av inkludering og mangfold i virksomheten og legger blant annet til rette for at ansatte som ønsker det, kan fortsette i arbeid så lenge som mulig. I 2022 har ingen ansatte gått av med avtalefestet pensjon eller med uførepensjon. Ved utlysning av ledige stillinger oppfordres alle kvalifiserte å søke uten hensyn til kjønn, alder, funksjonsevne, nasjonal og etnisk bakgrunn og arbeids- og livserfaring. Kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn og søkere som oppgir å ha redusert funksjonsevne eller hull i CV-en, innkalles til intervju. Imidlertid har man ikke lyktes med å rekruttere nye ansatte fra denne målgruppen.

Det har ikke forekommet noen arbeidsulykker i løpet av året.

REDEGJØRELSE FOR ARBEIDET MED LIKESTILLING

1. Tilstand for kjønnslikestilling

Ved utgangen av 2022 var antall ansatte 22, hvorav 12 var kvinner. Andelen midlertidig ansatte var 5 %, ingen av disse var kvinner. Andelen deltidsansatte var 9 % likt fordelt mellom menn og kvinner. Antall uker med foreldrepermisjon i 2022 var 11, og det var kun menn som tok ut denne permisjonen.

Hvert år kartlegges tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten i forbindelse med MPKs bidrag til likestillingsredegjørelsen til Prop. 1 S. Siste kartlegging ble utarbeidet 3. kvartal 2022, og vises i tabellen under. Kartleggingen er basert på tall pr. 1.10.2021. På dette tidspunktet var det 20 ansatte i virksomheten.

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnitt per år i 1000 kr)		Kvinnens andel av menns lønn i %
		M %	K %	Total (N)	M	K	
Totalt i virksomheten	2021	50	50	20	748 (681)*	734	98,1 (107,8)* (101)**
	2020	39	61	23	725 (652)*	666	91,8 (102,2)* (99,7)**
Ledere (uten øverste leder)	2021	25	75		930	914	98,3
	2020	25	75		877	845	96,4
Saksbehandlere (rådgivere/ seniorrådgivere)	2021	60	40	14	650	696	107
	2020	44	56	16	620	654	105,5
Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn	2021	100	-	3			
	2020	-	100	22			
Legemeldt sykefravær	2021	4,6	6,8	6,7	605	729	120,5
	2020	3,6	7,2	5,7	687	704	102,5

Merknad til tabellen:

*Uten øverste leder

** Uten øverste leder og øvrige ledere

Resultatet av kartleggingen høsten 2022 viser at det var minimal forskjell mellom kvinners og menns lønn totalt i virksomheten. Kvinners andel av menns lønn når øverste leder er medregnet, utgjør 98,1 %. Når øverste leder tas ut, er kvinners lønn høyere enn menns lønn og utgjør 107,8 %. Dette er en økning fra 2020, da kvinners lønn utgjorde 102,1 %.

I gruppen for saksbehandlere, som utgjør størsteparten av de ansatte, ligger kvinner lønnsmessig over menn og utgjorde 107 % av menns lønn. Dette er en økning fra 2020, da kvinners andel av menns lønn var 105,5 %.

Kvinnens snittlønn totalt i virksomheten økte med nær 7 % (6,9 %) fra 2020 til 2021. En viktig årsak til dette er at virksomheten har rekruttert kvinner til stillinger som er høyere lønnet, og samtidig rekruttert menn i stillinger på et noe lavere lønnsnivå. I tillegg er det noen flere kvinner enn menn i høyere lønnede stillinger.

På tidspunktet for kartleggingen var det lik andel kvinner og menn i virksomheten. Kjønnsbalansen er senere noe endret som følge av en større utskifting i bemanningen. Ved utgangen av 2022 var andelen kvinner totalt i virksomheten 55 %. Andelen kvinnelige ledere (øverste leder ikke medregnet) var 50 %. Blant saksbehandlerne var andelen kvinner 60 %.

Det var ingen ufrivillig deltid.

2. Arbeidet for likestilling og mot diskriminering

MPK har som målsetting å ha et inkluderende og utviklende arbeidsmiljø med vekt på mangfold og likestilling, og å hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i virksomhetens lønns- og personalpolitikk, og hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er godt innarbeidet i rutiner og retningslinjer.

Virksomheten gjennomfører årlig en kartlegging og intern analyse av forholdene for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Kartleggingen og analysen gjøres i samarbeid med de tillitsvalgte og verneombudet. Resultatet av kartleggingen gjennomgås i ledelsen. På bakgrunn av det som kommer frem i kartleggingen, utarbeides det tiltak. Som liten virksomhet med få ansatte er forholdene oversiktlige og enkle å kartlegge, og tiltak er enkle å iverksette.

I lønns- og personalpolitikken legges det stor vekt på hensynet til likestilling og ikke-diskriminering, og det arbeides hele tiden for at alle ansatte skal ha like muligheter for utvikling av kompetanse, lønn og karriere.

Spørsmål relatert til likestilling er tema i medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler. Virksomheten har retningslinjer og varslingsystem for å hindre diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. I medarbeiderundersøkelsene får de ansatte spørsmål om de har opplevd trakassering, uønsket oppmerksomhet eller diskriminering.

Vi er særlig oppmerksomme på at ansatte i fødsels- eller omsorgspermisjon ikke skal henge etter i lønnsutviklingen, og at de skal ha samme muligheter til utvikling i oppgaver og kompetanse som øvrige ansatte.

Som en liten virksomhet har vi utfordringer når det gjelder å øke mangfoldet i virksomheten. Vi har spisset teksten i stillingsannonse, og vi har, i tråd med retningslinjer og lokal personalpolitikk, innkalt kvalifiserte søkere som har oppgitt at de tilhører målgruppen, eller hvor dette på annen måte har kommet frem, til intervju. De siste to årene har det vært en betydelig utskifting av personalet, og flere nye ansatte er blitt rekruttert. Vi har imidlertid ikke klart å øke mangfoldet vesentlig. Vi ser blant annet at norskkravene er til hinder for mange utenlandske jobbsøkere. Vi vil være særlig oppmerksomme på dette og vurdere kravene til kvalifikasjoner i rekrutteringsprosessene fremover. MPK bidrar i inkluderingsdugnaden.

Den årlige undersøkelsen har ikke avdekket kjønnsbaserte ulikheter når det gjelder lønn eller andre forhold. Det er ikke kommet frem områder med utfordringer knyttet til kjønn eller diskriminering i medarbeiderundersøkelsen eller på andre måter. Ingen av de ansatte oppgir at de har opplevd trakassering eller diskriminering. I medarbeiderundersøkelsen oppgir de ansatte at de har god balanse mellom arbeidsliv og familie/fritid.

Fremover vil vi legge vekt på å øke mangfoldet i virksomheten. Ettersom vi normalt gjennomfører få ansettelsesprosesser, er det vanskelig å tallfeste et mål. Imidlertid har vi målsetting om å øke mangfoldet i løpet av en 2–4-årsperiode.

Som offentlig virksomhet er vi opptatt av at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering skal ivaretas i alt vårt løpende arbeid. MPK har som mål at ordningens kunder og medlemmer og øvrige som er i kontakt med oss, skal få likeverdig tilbud og service. Nettsidene våre er tilpasset kravene til universell utforming, og viktig informasjon om ordningen finnes på både engelsk og nynorsk. Lokalene våre er tilrettelagt for personer i rullestol og øvrige med nedsatt funksjonsevne.

PÅVIRKNING PÅ YTRE MILJØ

MPK har systemer for å skille avfallstypene papir, restavfall, glass og metall, plast, lysrør, batterier og toner til kopimaskin. Det kildesorteres for å redusere mengden restavfall. Virksomheten har returordning for IT-utstyr.

Det benyttes fjernvarme, og energiforbruket i kontorlokalene begrenses ved at alle lys slukkes når lokalene forlates om kvelden, og ved at temperaturen senkes i helger.

Det gjennomføres svært få tjenestereiser, og så langt som mulig avholdes eksterne møter digitalt.

MPK velger miljøfyrtårnsertifiserte produkter og andre miljøvennlige alternativer så langt det er mulig.

PENSJONSKASSENS FOND

Pensjonskassens reguleringsfond forvaltes av styret etter lov om arbeidstakere til sjøs § 14. Stortinget vedtok 18. desember 2020, med virkningsdato fra 1. januar 2021, en lovendring som gir styret ansvar for å fastsette reglement for fondsforvaltningen i MPK tilpasset reglene for innskuddspensjonskasser.

Kapitalforvaltningen ledes av en investeringskomite i MPK på mandat fra styret. Investeringskomiteen ledes av direktøren i MPK. Virksomheten bruker ekstern forvaltning og får bistand fra eksterne konsulenter fra Grieg Investor til å velge ut forvalterne og overvåke disse løpende. Grieg Investor utfører også rapporteringen.

MPK har som overordnet mål å maksimere den langsiktige avkastningen på investert kapital i henhold til vedtatt investeringsstrategi. MPK legger til grunn at god avkastning over tid er avhengig av en bærekraftig utvikling i økonomisk, miljømessig og samfunnsmessig forstand.

Pr. 31.12.2022 var reguleringsfondet på 516 mill. kroner, hvorav 482 mill. kroner er plassert i ulike verdipapirfond. Fondet er forvaltet slik at det ligger innenfor rammene i fondsreglementet og den styrevedtatte fondsforvaltningsstrategien.

FRAMSKRIVNING AV PENSJONSTRYGDENS INNTEKER OG UTGIFTER

Økonomien i pensjonsordningen er basert på et utligningsprinsipp, noe som innebærer at utgiftene dekkes av løpende inntekter. Ordningen har dermed ikke kapitaldekning for sine forpliktelser beregnet etter vanlige forsikringstekniske prinsipper.

Ordningens inntekter er svært sensitiv for konjunktursvingninger og sysselsettingen til sjøs.

For å få et best mulig bilde av ordningens fremtidige økonomi, herunder av statens garantiansvar, er det gjort beregninger av fremtidige pensjonsutbetalinger og premieinntekter.

Prognosemodellen for premieinntekter, som er utviklet av Oslo Economics, baserer seg på de ulike makroøkonomiske parameterne som påvirker ordningens inntekter (oljepris, arbeidsledighet, BNP, trend, sesongvariasjoner, lønnsvekst og G-regulering). Basert på prognosemodellen vil inntektene i 2023 ligge noe høyere enn i 2022, grunnet et høyere antall medlemmer ved inngangen til året. I de påfølgende årene er det lagt til grunn en liten reduksjon i antall aktive medlemmer, men nivået på årlige premieinntekter opprettholdes som følge av forventet lønnsvekst blant medlemmene.

Rundt halvparten av våre medlemmer jobber i offshore-sektoren. Dette er en sektor med relativt høyt lønnsnivå, og en vesentlig nedgang i sysselsettingen innen offshore er den største usikkerhetsfaktoren når det gjelder ordningens fremtidige økonomi.

Anslag for pensjonsutbetalinger er beregnet av aktuarfirmaet Gabler. Ut fra aktuarberegningene forventes det at antall pensjonister de neste årene vil ligge på omtrent samme nivå som i 2022, og at økning i pensjonskostnadene i 2023 i all hovedsak vil skyldes den årlige reguleringen av løpende pensjoner.

Tilskuddet etter lovens § 15 er beregnet til å utgjøre 22,8 mill. kroner i 2023. Dette vil reduseres med 2 til 3 mill. kroner hvert år fremover, til det når lovens minimum på 8 mill. kroner. Faktisk tilskudd for 2022 utgjorde 26,9 mill. kroner.

Budsjettert resultat for 2023 er 120 mill. kroner, og det er forventet at ordningen vil gå med et årlig overskudd i størrelsesorden 100-150 mill. kroner de påfølgende år. Ifølge framskrivningen vil reguleringsfondet være på 1,15 mrd. kroner i 2027.

FORTSATT DRIFT

Etter styrets oppfatning gir det fremlagte resultatregnskapet og balansen med tilhørende noter en riktig oversikt over MPKs økonomiske utvikling og finansielle stilling. Pensjonsordningen er statsgarantert, og årsregnskapet er avlagt under forutsetning om fortsatt drift.

DISPONERING AV ÅRETS RESULTATER

Årets overskudd på 83,5 mill. kroner tilføres reguleringsfondet i henhold til lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs § 14.

PRESENTASJON AV STYRET



FINN MELBØ

Styrets leder

Tidligere administrerende direktør i
Statens Pensjonskasse

Utdannet cand.polit. og cand. paed. ved Universitetet i Oslo. Melbø har lang erfaring som leder i både kommunal og statlig sektor. Fra 1993 til 2002 var han avdelingsdirektør i Arbeids- og administrasjonsdepartementet. I 2003 ble han ekspedisjonssjef i arbeidsgiverpolitisk avdeling i Fornyings- og administrasjonsdepartementet, der han arbeidet til 2008. Han var administrerende direktør i Statens pensjonskasse fra 2008 til 2020.

TOR KRISTOFFERSEN

Styremedlem

Regionleder for Fjord1, representerer
NHO Sjøfart

Utdannet ved Sjøkrigsskolen, operativ samfunnsfaglig linje. Har vært ansatt hos Fjord1 siden 1997 og har tidligere hatt ulike roller innenfor HR-området. Representerer rederienes organisasjoner.

HELLEN SOLHAUG

Styremedlem

Rådgiver hos Norsk Sjømannsforbund

Spesialområdene pensjon, skatt og personskadeerstatning. Utdannet cand. mag. fra Universitetet i Oslo og Norges kommunalhøgskole. Representerer arbeidstakernes organisasjoner.

HEGE AJER PETTERSON

Styremedlem

Advokat

Advokat i arbeidsgiveravdelingen i Norges Rederiforbund. Hege har vært ansatt i Rederiforbundet siden 2005 og har juridisk embetseksamen fra Universitetet i Oslo (2002) med sjørett og selskapsrett som valgfag, og hun har også vært vitenskapelig assistent ved Nordisk institutt for sjørett.

TROND LØFGREN

Styremedlem

Seniorrådgiver hos
Norsk Sjøoffisersforbund

Bachelor i nautikk. Har vært ansatt hos Norsk Sjøoffisersforbund siden 2013 og har tidligere jobbet som styrmann hos Wilh. Wilhelmsen ASA. Representerer arbeidstakernes organisasjoner.

ÅRSREGNSKAP 2022

PREMIEINNEKTER OG TILSKUDD

MPKs samlede premieinntekter og tilskudd i 2022 utgjorde 1 221 mill. kroner, mot 1 146 mill. kroner foregående år. Årsaken til inntektsøkningen er et høyere antall medlemmer innenfor segmentet passasjerskip, i tillegg til en generell inntektsvekst blant våre medlemmer. Foruten et fast tilskudd på 8 mill. kroner får ordningen kun midler fra staten til å dekke et krigsfartstillegg. Samlet tilskudd er nedadgående og utgjorde 27 mill. kroner i 2022, mot 31 mill. kroner året før.

AVKASTNINGER FRA FINANSIELLE INVESTERINGER

Finansielle investeringer hadde i 2022 en negativ avkastning på 25 mill. kroner. Dette skyldes svak avkastning i både aksje- og obligasjonsmarkedet. Markedsverdien på verdipapirporteføljen var 482 mill. kroner pr. 31.12.2022.

PENSJONSUTBETALINGER OG DRIFTSKOSTNADER

Totale kostnader for 2022 utgjorde 1 112 mill. kroner, som er 39 mill. kroner høyere enn i 2021. Dette skyldes økte pensjonskostnader som følge av årlig regulering av alle løpende pensjoner.

Årsresultatet for 2022 ble 84 mill. kroner. Samlet egenkapital pr. 31.12.2022 var 516 mill. kroner.



RESULTATREGNSKAP

	NOTE	2022	2021	2020
Premieinntekter	<u>11</u>	1 193 914 079	1 115 470 248	1 060 787 169
Tilskudd fra staten	<u>12</u>	26 900 000	30 700 000	35 000 000
Sum premieinntekter og driftsinntekter		1 220 814 079	1 146 170 248	1 095 787 169
Renteinntekt, utbytte og avkastning	<u>5</u>	3 105 890	5 598 211	5 424 911
Verdiendringer på investeringer	<u>5</u>	-29 798 361	3 971 886	7 103 201
Realisert gevinst og tap på investeringer	<u>5</u>	112 698	220 174	194 669
Sum netto resultat fra finansielle investeringer		-26 579 772	9 790 271	12 722 781
Pensjonsutbetalinger	<u>13</u>	-1 062 962 027	-1 028 933 099	-991 692 976
Sum pensjonsutbetalinger		-1 062 962 027	-1 028 933 099	-991 692 976
Resultat av pensjonsvirksomheten		131 272 280	127 027 420	116 816 974
Lønnskostnad	<u>10, 14</u>	-20 132 399	-21 088 927	-19 434 890
Avskrivning anleggsmidler	<u>2</u>	-7 667 818	-7 028 066	-9 099 046
Annen driftskostnad	<u>15</u>	-21 184 697	-15 846 107	-11 898 208
Sum driftskostnader		-48 984 915	-43 963 100	-40 432 144
Renteinntekt	<u>16</u>	2 128 721	661 541	775 734
Annen finansinntekt	<u>16</u>	356 208	496 515	405 517
Annen finanskostnad	<u>16</u>	-1 222 993	-1 106 582	-1 052 910
Resultat av finansposter		1 261 936	51 473	128 341
Årsresultat		83 549 301	83 115 793	76 513 171
Overføringer				
Overført til reguleringsfondet		83 549 301	83 115 793	76 513 171
Sum overføringer		83 549 301	83 115 793	76 513 171

BALANSE

EIENDELER	NOTE	2022	2021	2020
ANLEGGSMIDLER				
IMMATERIELLE EIENDELER				
Programvare	<u>2</u>	26 918 899	29 938 967	31 629 985
Sum immaterielle eiendeler		26 918 899	29 938 967	31 629 985
VARIGE DRIFTSMIDLER				
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	<u>2</u>	151 347	337 083	591 745
Sum varige driftsmidler	<u>2</u>	151 347	337 083	591 745
Sum anleggsmidler		27 070 246	30 276 050	32 221 730
OMLØPSMIDLER				
FORDRINGER				
Kundefordringer	<u>3</u>	2 650 572	1 954 232	1 552 302
Andre kortsiktige fordringer	<u>4</u>	611 043	1 094 839	1 585 863
Sum fordringer		3 261 615	3 049 071	3 138 166
INVESTERINGER				
Investeringer i finansielle instrumenter	<u>5</u>	482 077 095	373 273 416	283 003 796
Sum investeringer		482 077 095	373 273 416	283 003 796
Bankinnskudd, kontanter o.l.	<u>6</u>	41 120 288	59 603 795	62 887 992
Sum omløpsmidler		526 458 998	435 926 282	349 029 953
Sum eiendeler		553 529 243	466 202 332	381 251 683

BALANSE

EGENKAPITAL OG GJELD	NOTE	2022	2021	2020
EGENKAPITAL				
Reguleringsfond		515 833 901	432 284 600	349 168 808
Sum egenkapital		515 833 901	432 284 600	349 168 807
Sum egenkapital	<u>7</u>	515 833 901	432 284 600	349 168 807
GJELD				
KORTSIKTIG GJELD				
Leverandørgjeld	<u>8</u>	3 064 546	1 240 464	1 092 290
Skyldig offentlige avgifter	<u>9</u>	32 632 090	30 241 658	28 282 418
Annen kortsiktig gjeld	<u>8</u>	1 998 706	2 435 611	2 708 167
Sum kortsiktig gjeld		37 695 342	33 917 732	32 082 875
Sum gjeld		37 695 342	33 917 732	32 082 875
Sum egenkapital og gjeld		553 529 243	466 202 332	381 251 683

Oslo, 20. april 2023



Finn Melbø



Tor Kristofferseid



Hellen Solhaug



Trond Løfgren



Hege Ajer Petterson



Geir Bø
direktør

DIREKTE KONTANTSTRØM

	2022	2021	2020
KONTANTSTRØMMER FRA OPERASJONELLE AKTIVITETER			
Innbetaling av premier	1 192 844 634	1 114 245 750	1 062 563 862
Innbetaling av statstilskudd	26 900 000	30 700 000	35 000 000
Utbetalinger til medlemmer	-1 060 768 755	1 026 989 394	-990 974 285
Innbetaling av renter	2 484 929	1 158 056	1 181 251
Utbetaling av renter	-1 222 993	-1 106 582	-1 052 910
Utbetalinger vedrørende driften (lønn, driftskostnader etc.)	-38 875 857	-35 731 245	-31 501 765
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	121 361 958	82 276 585	75 216 153
KONTANTSTRØMMER FRA KAPITALFORVALTNING			
Innbetalinger ved salg av verdipapirer for kortsiktige handelsformål	2 738 115	205 009 143	25 945 382
Utbetalinger ved kjøp av verdipapirer for kortsiktige handelsformål	-138 121 567	-285 487 537	-71 389 135
Netto kontantstrømmer fra kapitalforvaltning	-135 383 452	-80 478 394	-45 443 753
KONTANTSTRØMMER FRA INVESTERING AV DRIFTSMIDLER			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	0	-128 650	-266 250
Utbetaling ved kjøp av immaterielle eiendeler	-4 462 013	-4 953 737	-7 532 768
Netto kontantstrømmer fra investering av driftsmidler	-4 462 013	-5 082 387	-7 799 018
KONTANTSTRØMMER FRA FINANSIERINGSAKTIVITETER			
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	-18 483 507	-3 284 196	21 973 383
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	59 603 795	62 887 992	40 914 609
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved periodens slutt	41 120 288	59 603 795	62 887 992

AVSTEMMING	2022	2021	2020
Resultat før skattekostnad	83 549 301	83 115 793	76 513 171
Tap/gevinst ved salg av eiendeler	-112 698	-220 174	-194 669
Ordinære avskrivninger	7 667 818	7 028 066	9 099 046
Endring i kundefordringer	-778 605	-197 048	2 757 172
Endring i leverandørgjeld	1 824 082	148 173	-742 616
Poster klassifisert som investerings- eller finansieringsaktiviteter	26 692 471	-9 570 097	-12 528 112
Endring i andre tidsavgrensingsposter	2 519 589	1 971 872	312 160
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	121 361 958	82 276 585	75 216 153



NOTER

NOTE 1

REGNSKAPSPRINSIPPER

Maritim pensjonskasse (MPK) – (tidligere Pensjonstrygden for sjømenn) er en pliktig tjenestepensjonsordning, med hovedformål å yte pensjon til arbeidstakere til sjøs. MPK er regulert i egen lov: «Lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs» av 3. desember 1948. Regnskapet til MPK er ikke en del av statsregnskapet, og årsregnskapet vedtas av styret i MPK.

Årsregnskapet består av resultatregnskap, balanse, kontantstrøm og noter til regnskapet. Regnskapsoppstillingen har tatt utgangspunkt i årsregnskapsforskriften for pensjonsforetak (forskrift av 20. desember 2011 nr. 1457) og er tilpasset MPKs virksomhet.

I henhold til instruks fastsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) skal årsregnskapet avlegges i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk. Ved avvik fra regnskapsloven og god regnskapsskikk skal det redegjøres for avvikene i prinsippnoten til årsregnskapet.

MPK følger som hovedregel regnskapsloven og god regnskapsskikk med unntak av følgende resultatposter: pensjonspremie fra arbeidstakere og rederier, samt de ansattes egen pensjonsordning.

Nedenfor er det redegjort for den regnskapsmessige behandlingen av de enkelte postene. For regnskapsposter som ikke følger regnskapsloven, vil dette bli spesielt kommentert.

INNETEKTER

Premieinntekt

MPK opparbeider inntekter primært gjennom premieinntekt fra arbeidstakere og rederier. Premieinntekter resultatføres til verdien av vederlaget på tidspunkt for innsendelse av avgiftsoppgaver. Herunder blir premien for 6. termin beregnet, fakturert og resultatført i januar og februar i det påfølgende regnskapsåret. MPKs praksis med inntektsføring av premieinntekten for 6. termin på faktureringstidspunktet er ikke i henhold til regnskapsloven § 4-1, som legger til grunn at inntekt skal resultatføres når den er opptjent.

Tilskudd fra staten

MPK mottar tilskudd fra AID iht. Lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs. Inntektsføringen skjer i samme periode som den tilhørende pensjonsutbetalingen.

Utsatt inntekt investeringstilskudd

I perioder der ordningen går med underskudd, mottas tilskudd fra AID til å finansiere ordningen. I perioder med overskudd vil staten ikke finansiere investeringene eller administrasjonen av ordningen. Investeringstilskudd behandles som utsatt inntektsføring og resultatføres som en korreksjonspost til avskrivningene av investeringene i takt med avskrivningsperioden. Dette medfører at avskrivninger fra investeringer knyttet til investeringstilskudd får en netto resultateffekt lik null.

Øvrige inntekter

Andre inntekter inntektsføres når de er opptjent. Renteinntekter knyttet til bankinnskudd resultatføres når de er opptjent.

PENSJONSUTBETALINGER I ORDNINGEN

Pensjonsutbetalingene i ordningen finansieres etter utligningsprinsippet ved at løpende inntekter av pensjonspremie fra sjømenn og rederier skal dekke løpende utgifter til pensjoner og administrasjon. Staten finansierer spesielle pensjonsforpliktelser, hvorav krigsfartstillegget er det viktigste. Ordningen har ikke kapitaldekning for sine fremtidige forpliktelser, men er garantert av staten.

Det er lagt til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner. Det er følgelig ikke gjort beregning eller avsetning for eventuell over-/underdekning i pensjonsordningen. Pensjonsutbetalingene resultatføres på utbetalingstidspunktet.

PENSJONER TIL EGNE ANSATTE

MPKs ansatte er medlemmer av Statens pensjonskasse (SPK) og pensjonsordningen er finansiert gjennom innbetalinger til SPK.

Selskapet har ikke et eget fond for pensjonsmidler i SPK, og pensjonsordningen i SPK er å anse som en ytelsesbasert flerforetaksplan. Når det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon til å regnskapsføre en flerforetaksordning som en ytelsesbasert pensjonsordning, må selskapet regnskapsføre ordningen som om det var en innskuddsbasert pensjonsordning. Av den grunn har MPK ingen pensjonsforpliktelse utover innskuddsbetalingen, og periodens pensjonskostnad er lik innbetalt premie for perioden.

DRIFTSKOSTNADER

Kostnader som gjelder transaksjonsbaserte inntekter, regnskapsføres i samme periode som tilhørende inntekt. Kostnader som finansieres gjennom bevilgning, regnskapsføres i den perioden aktivitetene som bevilgningen er forutsatt å finansiere, er utført.

Andre driftskostnader kostnadsføres når de påløper.

KLASSIFISERING AV BALANSEPOSTER

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk klassifiseres som anleggsmidler. Eiendeler som er tilknyttet varekretsløpet klassifiseres som omløpsmidler. Fordringer for øvrig klassifiseres som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales innen ett år. For gjeld legges analoge kriterier til grunn. Første års avdrag på langsiktige fordringer og langsiktig gjeld klassifiseres likevel ikke som omløpsmiddel og kortsiktig gjeld.

IMMATERIELLE EIENDELER

Utgifter til utvikling balanseføres i den grad det kan identifiseres en fremtidig økonomisk fordel knyttet til utviklingen av en identifiserbar immateriell eiendel og utgiftene kan måles pålitelig. I motsatt fall kostnadsføres slike utgifter løpende. Balanseført utvikling avskrives lineært over økonomisk levetid.

VARIGE DRIFTSMIDLER

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært til restverdi over driftsmidlenes forventede utnyttbare levetid. Ved endring i avskrivningsplan fordeles virkningen over gjenværende avskrivningstid («knekkpunktmetoden»). Vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende som driftskostnader. Påkostninger og forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Skillet mellom vedlikehold og påkostning/forbedring regnes på grunnlag av driftsmidlets stand på anskaffelsestidspunktet.

Leide (leasede) driftsmidler balanseføres som driftsmidler hvis leiekontrakten anses som finansiell.

INVESTERINGER I FINANSIELLE INSTRUMENTER (VERDIPAPIRFOND)

For investeringer i verdipapirfond brukes virkelig verdi *). Verdien i balansen tilsvarende markedsverdien av investeringene pr. 31.12. Mottatte utbytteandeler, og realiserte og urealiserte gevinster/ tap, resultatføres under «netto inntekter fra finansielle investeringer».

*) Virkelig verdi er det beløp en eiendel kan omsettes for eller en forpliktelse gjøres opp med i en transaksjon med armlengdes avstand mellom velinformerte og uavhengige parter. For finansielle eiendeler som er notert på børs eller annen regulert markedsplass hvor det skjer regelmessige handler, settes virkelig verdi til siste omsetningskurs.

FORDRINGER

Kundefordringer føres i balansen etter fradrag for avsetning til forventede tap. Avsetning til tap er gjort på grunnlag av individuell vurdering av fordringene (over 90 dager) og en tilleggsavsetning som skal dekke øvrige påregnelige tap.

Andre fordringer, både omløpsfordringer og anleggsfordringer, føres opp til det laveste av pålydende og virkelig verdi. Virkelig verdi er nåverdien av forventede fremtidige innbetalinger. Det foretas likevel ikke neddiskontering når effekten av neddiskontering er uvesentlig for regnskapet. Avsetning til tap vurderes på samme måte som for kundefordringer.

GJELD

Gjeld, med unntak for enkelte avsetninger for forpliktelser, balanseføres til nominelt gjeldsbeløp.

REGULERINGSFOND

Overskudd i regnskapsåret legges til reguleringsfondet. Underskudd dekkes av reguleringsfondet. Hvis reguleringsfondet skulle bli nullet ut, så dekker statsgarantien (ref. §8 i Lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs) underdekningen.

SELVASSURANDØRPRINSIPP

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

VALUTA

Fordringer og gjeld i utenlandsk valuta er omregnet til NOK etter dagskursprinsippet. Transaksjoner i valuta omregnes til transaksjonsdagens kurs. Valutaeffekter presenteres som netto verdiendring valuta.

TRANSAKSJONER MELLOM NÆRSTÅENDE PARTER

Følgende institusjoner er definert som nærstående parter; Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Det er kun transaksjoner knyttet til statstilskudd etter lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs mellom AID og MPK.

SKATT

Med bakgrunn i en statlig tilknytningsform er MPK unntatt fra skatteplikt. Det bokføres derfor verken skattekostnad eller utsatte skatteforpliktelser.

KONTANTSTRØMOPPSTILLING

Kontantstrømoppstillingen utarbeides etter den direkte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer som umiddelbart og med uvesentlig kursrisiko kan konverteres til kjente kontantbeløp og med gjenværende løpetid mindre enn tre måneder fra anskaffelsesdato.

ENDRINGER AV REGNSKAPSPRINSIPPER

Endringer av regnskapsprinsipper skal begrunnes. Virkning av endring av regnskapsprinsipper og korrigerende av vesentlige feil i tidligere års regnskap skal føres direkte mot egenkapital. Det skal opplyses om virkningen av en slik prinsippendring i en egen note. Det samme gjelder vesentlige feil i tidligere årsregnskap og korrigerende av slike feil, samt omklassifiseringer. Sammenligningstall og omarbeiding av disse skal forklares.



NOTE 2 ANLEGGSMIDLER

	PROGRAMVARE	DATAUTSTYR	INVENTAR	SUM
Anskaffelseskost pr. 01.01.22	48 985 117	1 197 075	550 288	50 732 481
+ Tilgang kjøpte anleggsmidler	4 462 013			4 462 013
= Anskaffelseskost 31.12.22	53 447 130	1 197 075	550 288	55 194 494
Av- og nedskrivninger pr. 01.01.22	19 046 150	1 056 456	353 824	20 456 430
+ Årets ordinære avskrivninger	7 482 082	103 547	82 189	7 667 818
= Av- og nedskrivninger pr. 31.12.22	26 528 232	1 160 003	436 013	28 124 248
= Bokført verdi 31.12.22	26 918 898	37 073	114 275	27 070 246
Økonomisk levetid	7 år	3 år	7 år	-

Avskrivningsplanen har tatt hensyn til antatt levetid for programvaren. Den egenutviklede programvaren inkluderer portalløsninger for rederier og sjømenn, saksbehandlersystem og dokumenthåndteringssystem. I tillegg inkluderer denne posten økonomisystem, Business Intelligence-verktøy, arkivsystem mv. Det har ikke vært noen endringer i estimert levetid i 2022.

NOTE 3 KUNDEFORDRINGER

KUNDEFORDRINGER	2022	2021	2020
Kundefordringer til pålydende	4 885 572	4 094 232	2 952 302
Avsetning til tap på kundefordringer	-2 235 000	-2 140 000	-1 400 000
Sum kundefordringer	2 650 572	1 954 232	1 552 302

Det er foretatt en avsetning for tap på fordringer som er basert på fordringer som er forfalt med over 90 dager, da disse anses som usikre.

**NOTE 4
ANDRE FORDRINGER**

KORTSIKTIGE FORDRINGER	2022	2021	2020
Påløpne refusjoner sykepenger	57 000	354 000	69 101
Forskudd pensjonsutbetalinger	0	0	148 331
Forskuddsbetalte ikke påløpte kostnader	554 043	740 839	1 368 431
Sum andre kortsiktige fordringer	611 043	1 094 839	1 585 863



NOTE 5**INVESTERINGER I FINANSIELLE INSTRUMENTER VURDERT TIL VIRKELIG VERDI**

	ANTALL	ANSKAFF. KOST	UREALISERT AVKASTNING	BALANSEFØRT VERDI PR. 31.12.22	VIRKELIG VERDI PR. 31.12.22
Obligasjon Norge					
Alfred Berg Obligasjon	344 802,30	40 474 286	-1 548 279	38 926 007	38 926 007
Danske Invest Norsk Obligasjon Inst A	38 146,60	40 736 062	-1 773 270	38 962 791	38 962 791
Nordea Obligasjon III	40 601,66	40 375 888	-1 398 174	38 977 715	38 977 715
Obligasjon Global					
AXA Global Sustainable Aggregate I NOK	499 893,27	48 632 294	-4 911 628	43 720 666	43 720 666
Dimensional Global Short Fixed Income NOKH	3 733 334,07	38 200 000	-2 434 660	35 765 340	35 765 340
Payden Global Short Bond Fund NOK	358 175,23	39 654 070	-1 138 126	38 515 944	38 515 944
RobecoSAM Global Green Bonds NOKH	142 439,63	13 995 000	-2 313 526	11 681 474	11 681 474
T. Rowe Price Global Aggregate Bond Fund NOK	500 953,03	48 208 251	-4 690 461	43 517 790	43 517 790
Aksjefond Norge					
Alfred Berg Gambak	241,7267	8 900 000	2 691 051	11 591 051	11 591 051
Arctic Norwegian Value Creation D	6 727,10	12 500 000	-1 348 265	11 151 735	11 151 735
Danske Invest Norske Aksjer Inst I	1 282,36	9 079 465	2 489 356	11 568 821	11 568 821
KLP AksjeNorge Indeks S	4 630,28	14 266 652	2 750 362	17 017 014	17 017 014
Aksjefond Global					
AKO Global Long-Only USD Class D1	6 973,50	10 000 000	-988 207	9 011 793	9 011 793
CT Responsible Global Equity Class I	27 883,28	9 722 450	-977 511	8 744 939	8 744 939
KLP AksjeVerden Indeks S	29 787,82	28 419 015	703 219	29 122 234	29 122 234
Nordea Stabile Aksjer Global Etisk	3 271,35	14 500 000	1 146 447	15 646 447	15 646 447
SGA Global Equity Growth Fund Class L	9 285,89	12 000 000	-1 654 145	10 345 855	10 345 855
Stewart Investors Global EM Sust VI Acc EUR	265 163,68	6 300 000	-151 056	6 148 944	6 148 944
T. Rowe Price Global Value I10	96 294,99	12 000 954	718 441	12 719 395	12 719 395

	ANTALL	ANSKAFF. KOST	UREALISERT AVKASTNING	BALANSEFØRT VERDI PR. 31.12.22	VIRKELIG VERDI PR. 31.12.22
Pengemarked					
Danske Invest Norsk Likviditet Inst. A	25 601,83	25 505 403	-21 267	25 484 136	25 484 136
Storebrand Likviditet	2 345,09	23 482 315	-25 312	23 457 003	23 457 003
Sum	-	496 952 104	-14 875 012	482 077 095	482 077 095

Kreditrisiko i MPKs portefølje er definert som risiko for at utsteder av obligasjoner skal misligholde betaling av renter og hovedstol. MPK ønsker en lav kreditrisiko i porteføljen, og har dermed valgt en relativt høy andel statsobligasjoner.

Likviditetsrisiko vil være risikoen for at MPK ikke får solgt seg ut av en gitt investering på et gitt tidspunkt. Porteføljen består av aksjefond, obligasjonsfond og pengemarkedsfond, som normalt har relativt høy likviditet.

Investeringsstrategien tillater en aksjeandel på 30 %. Markedsrisikoen og tapspotensialet er således moderat.

MPK har et eget reglement for forvaltning av fondet, fastsatt ved kgl.res. av 30.november 1995

	REALISERT AVKASTNING	REALISERT AVKASTNING PÅ SOLGTE FOND (PÅLØPTE RENTER VED KJØP OG SALG)	UTBYTTE PÅ FINANSIELLE EIENDELER	KURSDIFFERANSER ENDRING UREALISERT GEVINST/TAP
Obligasjon Norge				
Alfred Berg Obligasjon		268 795		-1 315 212
Danske Invest Norsk Obligasjon Inst A		880 500		-1 828 585
Nordea Obligasjon (III)		703 099		-1 412 725
Obligasjon Global				
AXA Global Sustainable Aggregate I NOK		91 518		-4 994 919
Dimensional Global Short Fixed Income NOKH				-2 378 567
KLP Obligasjon Global II				-
Payden Global Short Bond Fund NOK		23 109		-1 351 251
RobecoSAM Global Green Bonds NOKH		20 273		-2 333 601
T. Rowe Price Global Aggregate Bond Fund NOK		65 809		-4 542 719

	REALISERT AVKAST- NING	REALISERT AVKASTNING PÅ SOLGTE FOND (PÅLØPTE REN- TER VED KJØP OG SALG)	UTBYTTE PÅ FINANSIELLE EIENDELER	KURSDIFFERANSER END- RING UREALISERT GEVINST/TAP
Aksjefond Norge				
Alfred Berg Gambak				-695 868
Danske Invest Norske Aksjer Inst			32 525	-774 092
KLP AksjeNorge Indeks II				-2 925 185
Klp AksjeNorge Indeks S			14 724	2 750 362
Arctic Norwegian Equities Class D NOK			92 322	-1 251 905
Aksjefond Global				
AKO Global Long-Only USD Class D1				-1 510 667
BMO Responsible Global Equity Class I				-624 259
KLP AksjeVerden Indeks II				-3 301 868
KLP AksjeVerden Indeks S			36 227	703 219
Nordea Stabile Aksjer Global Etisk			101 088	531 270
SGA Global Equity Growth Fund Class L				-1 741 869
T. Rowe Price Global Value I10			20 435	356 867
CT Resposible Global Equity Class I	112 698		18 014	-977 511
Stewart Investors Global EM Sust VI Acc EUR				-151 056
Pengemarked				
Storebrand Likviditet		357 610		-12 172
Danske Invest Norsk Likviditet Inst. A		379 842		-16 048
Sum	112 698	2 790 554	315 336	-29 798 361

NOTE 6 BANKINNSKUD, TREKKRETTIGHETER

	2022	2021	2020
Bankinnskudd, klientkonto kapitalforvaltning	16 411	19 845	208 438
Bankinnskudd DnB	41 087 791	59 567 879	62 663 486
Depositum leie Anthon B Nilsen	16 087	16 071	16 068
Sum bankinnskudd og kontanter	41 120 288	59 603 795	62 887 992

Bundne midler

Herav utgjør bundne midler kr 32 722 692

NOTE 7 EGENKAPITAL

	REGULERINGSFOND
Pr. 31.12.2021	432 284 600
Pr. 01.01.2022	432 284 600
Årets resultat	83 549 301
Pr. 31.12.2022	515 833 901

Reguleringsfondet er regulert i § 14 i lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs:
Overskudd i regnskapsåret legges til reguleringsfond. Underskudd dekkes av reguleringsfondet. For øvrig fastsettes regler for forvaltning av reguleringsfondets midler av Kongen med Stortingets godkjenning.

NOTE 8 KORTSIKTIG GJELD

	2022	2021	2020
Leverandørgjeld	3 064 546	1 240 464	1 092 290
Skyldig feriepenger	1 716 353	1 445 759	1 622 889
Påløpte kostnader	140 625	508 597	31 006
Skyldig pensjonsutbetalinger	37 639	119 904	63 353
Påleggstrekk, pensjonister	104 089	97 969	138 946
Trekk av pensjonsinnskudd - SPK	0	-8 573	-8 322
Forpliktelse sluttpakker	0	270 461	856 612
Annen kortsiktig gjeld	0	1 494	3 684
Sum annen kortsiktig gjeld	1 998 706	2 435 611	2 708 167

NOTE 9 SKYLDIGE OFFENTLIGE AVGIFTER

	2022	2021	2020
Forskuddstrekk skatt	31 986 086	29 632 991	27 564 381
Skyldig arbeidsgiveravgift	400 279	404 042	461 009
Påløpt arbeidsgiveravgift av avsetning feriepenger	242 006	203 852	228 827
Utgående mva.	3 719	773	28 201
Sum skyldige offentlige avgifter	32 632 090	30 241 658	28 282 418

NOTE 10 PENSJONER

MPKs ansatte er medlemmer av Statens pensjonskasse (SPK), og pensjonsordningen er finansiert gjennom innbetalinger til SPK. Det foreligger ingen pålitelig måling og allokering av forpliktelser og midler i ordningen. Regnskapsmessig blir ordningen derfor behandlet som en innskuddsbasert pensjonsordning hvor premiebetalingen kostnadsføres løpende og ingen avsetninger foretas i regnskapet. Samlet premiesats for pensjonsinnskudd til SPK i 2022 var 12,80 %. Premiesatsen for 2021 var 12,30 %.

	2022	2021	2020
Adm. premie	43 608	45 264	47 653
Innbetalt pensjonspremie AFP *)	0	377 190	397 111
Arbeidsgiverandel	1 660 067	1 131 391	1 524 904
Netto pensjonskostnad	1 703 675	1 553 845	1 969 668

*) SPK har gått over til en ny pensjonsmodell fra 01.01.2022. Pensjonspremien fra SPK for 2022 inneholder ingen fordeling av premie AFP og arbeidsgiverandel. Årets arbeidsgiverandel inkluderer pensjonspremie AFP.

Virksomhetens pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenstepensjon.

NOTE 11 PREMIEINNEKTER

	2022	2021	2020
Premie fra arbeidstakere	402 271 860	372 443 306	358 449 728
Premie fra NAV	3 067 326	3 021 928	3 849 039
Pensjonspremie fra arbeidstakere	405 339 186	375 465 234	362 298 767
Premie fra rederier	788 574 894	740 005 014	698 488 402
Pensjonspremie fra rederier	788 574 894	740 005 014	698 488 402
Sum premieinntekter	1 193 914 079	1 115 470 248	1 060 787 169

NOTE 12
TILSKUDD FRA STATEN (AID)

	2022	2021	2020
Bevilgninger			
§ 15-1a Krigsfartstillegg	18 900 000	22 700 000	27 000 000
§ 15-1b Enkepensjon, mann sluttet før 1.9.39	0	0	0
§ 15-1c Pensjon for utenlandsk hvalfangst	0	0	0
§ 15-3 Fast årlig tilskudd, varig	8 000 000	8 000 000	8 000 000
§ 8 Garantitilskudd	0	0	0
Sum mottatt tilskudd fra staten	26 900 000	30 700 000	35 000 000

Staten dekker årlig tilskudd av pensjonsutgiftene som skyldes:

- a. krigsfartstillegget,
- b. enkepensjoner etter arbeidstakere som sluttet i pensjonsgivende tjeneste før september 1939,
- c. pensjoner for fartstid i utenlandsk hvalfangst, før september 1939 og etter 31. desember 1945.
- d. I tillegg kommer et fast tilskudd på 8 mill. kroner.

Tilskuddet avrundes til nærmeste hundre tusen kroner.

Ordningen er garantert av staten (Arbeids- og inkluderingsdepartementet) ved at underskudd utover reguleringsfondet dekkes av staten ved garantitilskudd (§ 8). Overskudd i regnskapsåret legges til reguleringsfond. Underskudd dekkes av reguleringsfondet så lenge det er midler i fondet.

MPKs fond forvaltes etter regler som fastsettes av styret.

NOTE 13**PENSJONSUTBETALINGER TIL MEDLEMMER AV PENSJONSKASSEN**

	2022	2021	2020
Alderspensjoner under 67 år	1 009 760 804	963 658 792	920 962 555
Alderspensjoner over 67 år	3 077 807	4 423 296	5 370 910
Enkepensjoner	22 942 941	27 826 175	32 095 398
Andre tillegg og fradrag	11 161 774	15 346 636	16 629 451
Tilbakebetaling av premie engangsbeløp	15 957 906	17 671 411	16 546 364
Sum pensjonsutbetalinger	1 062 901 232	1 028 926 310	991 604 678
Korreksjon pensjoner tidligere perioder*	60 795	6 789	88 298
Sum pensjonsutbetalinger korrigert	1 062 962 027	1 028 933 099	991 692 976

Virksomheten har en pensjonsordning som omfatter i alt 5 144 personer pr. 31.12.2022.

Pensjonsutbetalingene i ordningen finansieres etter utligningsprinsippet ved at løpende inntekter av pensjonsavgift fra sjømenn og rederier skal dekke løpende utgifter til pensjoner og administrasjon. Staten finansierer spesielle pensjonsforpliktelser; av disse er krigsfartstillegget den viktigste. Ordningen har ikke kapitaldekning for sine fremtidige forpliktelser, men er garantert av staten.

Det er lagt til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner. Det er følgelig ikke gjort beregning eller avsetning for eventuell over-/underdekning i pensjonsordningen.

* Tallene viser nettoeffekten av korrigerende pensjoner og innkrevede feilutbetalte pensjoner tidligere år.

NOTE 14**LØNSKOSTNADER OG YTELSER, GODTGJØRELSER TIL DAGLIG LEDER, STYRET OG REVISOR**

LØNSKOSTNADER	2022	2021	2020
Lønninger	14 360 481	16 004 982	16 412 048
Aktivisering interne timer*	0	0	-3 201 420
Arbeidsgiveravgift	2 231 902	2 419 094	2 370 145
Pensjonskostnader (ref. note 10)	1 703 675	1 553 845	1 969 668
Andre ytelser	1 836 342	1 111 006	1 884 448
Sum	20 132 399	21 088 927	19 434 890

*Interne lønnskostnader knyttet til prosjekt «ny lov».

Virksomheten har i 2022 hatt 21,1 avtalte årsverk og 18,9 utførte årsverk.

YTELSER TIL LEDENDE PERSONER

	2022	2021	2020
Daglig leder:			
Lønn	1 558 071	1 502 571	1 464 730
Pensjonskostnader	199 433	184 816	210 921
Annen godtgjørelse	20 930	20 336	18 622
Sum	1 778 434	1 707 723	1 694 273

	2022	2021	2020
Styrehonorar	71 438	77 520	76 224

Samlet premiesats for pensjonsinnskudd til SPK 2022 har vært 12,80 %. Premiesatsen for 2021 var 12,30 %.

Det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til daglig leder, styrets leder eller andre nærstående parter.

MPK har ingen forpliktelser knyttet til bonus, fratredelse e.l.

KOSTNADSFØRT GODTGJØRELSE TIL REVISOR

I henhold til lov om Riksrevisjonen av 7. mai 2004 og lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs § 19 revideres virksomhetens regnskap av Riksrevisjonen.

Maritim pensjonskasse belastes således ikke for godtgjørelse til revisor.

NOTE 15 ANNEN DRIFTSKOSTNAD

	2022	2021	2020
Lokaler og inventar	3 636 487	3 667 747	3 678 554
Kontorrekvisita, tlf., porto m.m.	1 133 484	1 053 296	1 232 815
IT-kostnader	12 379 358	9 036 257	5 072 091
Tap av fordringer	355 664	412 355	157 725
Endring i avsetning tap av fordringer	95 000	740 000	910 000
Øvrige driftskostnader	3 584 704	936 453	847 022
Sum annen driftskostnader	21 184 697	15 846 107	11 898 208

	2022	2021	2020
Tapsført pensjonspremie	593 025	82 568	126 170
Tapsført pensjonskrav	77 559	329 787	84 508
Innkomet tidligere tapsførte fordringer	-314 919	0	-52 953
Sum tap av fordringer	355 664	412 355	157 725

NOTE 16**SPESIFIKASJON AV FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER**

FINANSINNEKTER	2022	2021	2020
Renteinntekt	1 493 339	95 809	251 932
Morarenter	635 382	565 731	523 802
Sum renteinntekt	2 128 721	661 541	775 734
Returprovisjon verdipapirer	354 853	493 873	391 710
Annen finansinntekt	1 355	2 642	13 807
Sum annen finansinntekt	356 208	496 515	405 517

FINANSKOSTNADER	2022	2021	2020
Rentekostnad	0	0	0
Bankgebyrer	212 669	230 091	240 285
Inkassoomkostninger	415 473	150 029	249 724
Annen finanskostnad	594 850	726 462	562 901
Sum finanskostnader	1 222 993	1 106 582	1 052 910
Netto finansposter	1 261 936	51 473	128 341

Renteinntektene utgjør i hovedsak renter på innestående hos DnB. Inkassoomkostningene gjelder innkrevingsavtale med Intrum.



Maritim
pensjonskasse