

# PENSJONSVEILEDER 2020

kommunal tjenestepensjon





## FORORD

Pensjonsveilederen utgis for femtende år på rad, og er femte utgave kun i elektronisk versjon.

Med bakgrunn i at det igjen er konkurranse i markedet for kommunal tjenestepensjon er det i årets utgave av pensjonsveilederen foretatt en del endringer og tilføyelser i forhold til fjorårets utgave.

Det er blant annet laget et tillegg til Pensjonsveileder som vi har kalt - *Veileder for konkurransen av offentlig tjenestepensjon i KS' tariffområde* i kortform kalt *Konkurranseveilederen*. Denne er i excel-format slik at det skal være et lett tilgjengelig verktøy å bruke i forbindelse med en anbuds-konkurranser. Vi har dessuten utarbeidet et tillegg - vurdering av investeringsporteføljer ved anbud som gir en nærmere begrunnelse for hvorfor Pensjonskontoret anbefaler at det primært er priseffektiviteten i kapital-forvaltningen hos den enkelte pensjonsleverandør som bør måles og evalueres.

Pensjonskontoret har tidligere utarbeidet et konkurransegrunnlag som ble publisert sammen med pensjonsveilederen, siste gang i 2013 (da DNB Livsforsikring AS og Storebrand Livsforsikring AS trådte ut av markedet for offentlig tjenestepensjon). Etter 2013 har det kommet et nytt regelverk for offentlige anskaffelser og det var derfor nødvendig å utarbeide nye dokumenter. Det er viktig å merke seg at Pensjonskontorets konkurranseveileder ikke er et fullstendig konkurransegrunnlag i det den kun inneholder kravspesifikasjoner og tildelingskriterier. Blant annet vil vurderingen av hvilken vekt tildelingskriteriene skal ha være opp til det enkelte kommunestyre/fylkesting å fastsette.

Kapittel 6 - *Anskaffelsesregelverket og kommunal tjenestepensjon* er oppdatert med bistand fra KS Advokatene.

Kapittel 7 - *Premie- og pensjonskostnader* er oppdatert med omtale av premie og pensjonskostnader for de som er født i 1963 og senere. Videre er kapitlet oppdatert med ny bransjestandard om beregnet folketrygd fra Finans Norge og det er hensyntatt nytt fra Norsk regnskapsstiftelse (NRS) og Forening for god kommunal regnskapsskikk (GKRS).

Kapitlene 8 og 9 hhv - *Kommunal tjenestepensjon i et livsforsikringsforetak* og *Kommunal tjenestepensjon i en pensjonskasse* er redigert slik at det nå tar høyde for at det er to leverandører av kommunal tjenestepensjon.

Kapittel 10 - *Vurdering og valg av pensjonsleverandør* er revidert og gir, med eksempler, en nærmere omtale av tildelingskriterier som følger i vedlegg til pensjonsveilederen.

Arntzen de Besche Advokatfirma AS og Actecan sammen med Rann Rådgivning AS har bistått Pensjonskontoret i utarbeidelsen av årets pensjonsveileder.

Under utarbeidelsen av *Konkurranseveilederen* ble pensjonsleverandørene og aktuelle rådgivere invitert til diskusjonsmøter med Actecan. De som takket ja og deltok var Kommunal Landspensjonskasse (KLP), Storebrand Livsforsikring AS, Arctic Insurance, Gabler, Marsh, Mercer og Norwegian Insurance Partner (NIP). Disse fikk også mulighet til å kommentere utkast til *konkurranseveilederen*. Pensjonskontoret mottok innspill fra KLP, Storebrand og NIP.

Pensjonsveileder 2020 ble godkjent av Pensjonskontorets styre 15.06.2020.

Årets utgave av pensjonsveilederen er ment å være et godt, felles grunnlag for de kommuner/fylkeskommuner som vurderer en anbudskonkurranse for sin kommunale tjenestepensjon, og de som ønsker å være oppdatert på konkurransesituasjonen eller som mer generelt ønsker å sette seg mer inn i de vesentligste forhold omkring dette.

Oslo, juni 2020  
Pensjonskontoret

Pensjonskontoret  
Postboks 1466 Vika  
0116 Oslo  
Besøksadresse: Haakon VII's gate 9  
E-post: [post@pensjonskontoret.no](mailto:post@pensjonskontoret.no)  
Telefon: 24 13 64 40  
[www.pensjonskontoret.no](http://www.pensjonskontoret.no)

Design og foto: Cornelia Henne Braathen / Geoffrey Kempton



## INNHold

<b>1</b>	<b>PENSJONSKONTORET</b>	<b>8</b>							
1.1	INNLEDNING	9		3.5	AVTALEFESTET PENSJON (AFP) OG BETINGET TJENESTEPENSJON I KOMMUNAL SEKTOR	29	<b>6</b>	<b>ANSKAFFELSESGELVERKET OG KOMMUNAL TJENESTEPENSJON</b>	<b>54</b>
1.1.1	Historie	9					6.1	INNLEDNING	55
1.1.2	Organisering og vedtekter	10		3.6	OVERGANGSORDNINGER OG UAVKLARTE SPØRSMÅL	31	6.2	ANSKAFFELSESGELVERKETS ANVENDELSE PÅ KOMMUNAL PENSJON	55
1.2	FINANSIERING	10		3.7	UFØREPENSJONSORDNINGER	32	6.3	VALGFRIHET I LØSNING FOR KOMMUNAL PENSJON – EGEN PENSJONSKASSE OG LIVSFORSIKRINGSFORETAK	56
1.3	STYRET	10		3.7.1	Uføretrygd i folketrygden	32	6.3.1	Egenregi	56
1.3.1	Styrets sammensetning	10		3.7.2	Uførepensjon i kommunal sektor	33	6.3.2	Utvidet egenregi	56
1.3.2	Styrets oppgaver	10		3.8	ETTERLATTEPENSJON	35	6.3.3	Kjøp fra ekstern aktør	57
1.4	SEKRETARIATET	11		3.9	REGULERING AV PENSJONER	35	6.3.4	Valg av løsning	58
1.5	BESTEMMELSE OM TVISTELØSNING	11		<b>4</b>	<b>FORSIKRINGSVIRKSOMHETSLOVEN OG FINANSFORETAKSLOVEN</b>	<b>36</b>	6.4	ANBEFALINGER NÅR KOMMUNENS PENSJONSFORHOLD SKAL VURDERES	58
1.6	ANDRE SEKRETARIATSTJENESTER	11		4.1	INNLEDNING	37	6.4.1	Vær ute i god tid	58
<b>2</b>	<b>PENSJONSORDNINGER SGS 2020 – SENTRALE BESTEMMELSER</b>	<b>12</b>		4.2	FORSIKRINGSVIRKSOMHETSLOVEN	37	6.4.2	Pensjonsutvalg	59
2.1	INNLEDNING	13		4.2.1	Lovens kapittel 2	37	6.4.3	Kommunestyrets behandling	59
2.2	SGS 2020	13		4.2.2	Lovens kapittel 3	38	6.4.4	Beslutning om valg av leverandør	60
2.3	FLYTTEBESTEMMELSER	13		4.2.3	Lovens kapittel 4	41	6.4.5	Bistand fra Pensjonskontoret	60
2.4	OPPSIGELSE AV PENSJONSAVTALE	14		4.2.4	Lovens kapittel 6	43	6.4.6	Bruk av pensjonsrådgivere	61
2.5	VEDTAK OM FLYTTING	14		4.3	HOVEDPUNKTER I FINANSFORETAKSLOVEN	44	6.4.7	Flytting – viktige momenter	61
2.6	DRØFTINGSPLIKT	15		<b>5</b>	<b>AKTØRER I TJENESTE- PENSJONSMARKEDET</b>	<b>45</b>	6.5	ANSKAFFELSESGELVERKET	61
2.7	PREMIUTJEVNING	15		5.1	INNLEDNING	47	6.5.1	Skjematisk oversikt over anskaffelsesprosessen	62
<b>3</b>	<b>TJENESTEPENSJON OG AFP I OFFENTLIG SEKTOR</b>	<b>16</b>		5.2	LIVSFORSIKRINGSFORETAK	47	6.5.2	Planlegging	62
3.1	INNLEDNING	17		5.2.1	Statusmøter	48	6.5.3	Grunnleggende prinsipper	62
3.2	ALDERSPENSJON TIL ANSATTE FØDT I 1962 ELLER TIDLIGERE	18		5.3	PENSJONSKASSE	48	6.5.3.1	Krav til likebehandling	62
3.2.1	Nærmere om levealdersjustering	18		5.3.1	Pensjonskasser i KS' sektor	48	6.5.3.2	Krav til forutberegnelighet	63
3.2.2	Nærmere om fleksibelt uttak av alderspensjon	20		5.3.2	Interkommunale pensjonskasser	49	6.5.3.3	Krav til etterprøvnbarhet	65
3.2.3	Nærmere om individuell garanti	22		5.4	INTERESSEORGANISASJONER	49	6.5.3.4	Forholdsmessighet	66
3.3	ALDERSPENSJON TIL ANSATTE FØDT I 1963 ELLER SENERE	23		5.4.1	Finans Norge	49	6.5.4	Beslutning om anskaffelsesprosess	66
3.3.1	Eksempel på beregning av pensjon fra ny pensjonsordning, med AFP	25		5.4.1.1	Bransjeavtale - flytting av pensjonsmidler	49	6.5.5	De ulike prosedyrene	66
3.3.2	Eksempel på beregning av pensjon fra ny pensjonsordning, med betinget tjenestepensjon	26		5.4.1.2	Bransjeavtale - avtale om beregnet folketrygd i offentlig tjenestepensjon	49	6.5.5.1	Valg av prosedyreform - kontrakt over EØS terskelverdi	67
3.3.3	Eksempel på pensjonsberegning for en ansatt som har hatt opptjening i både gammel og ny ordning	27		5.4.2	Pensjonskasseforeningen	49	6.5.6	Anskaffelsesdokumentene	70
3.4	ALDERSPENSJON TIL ANSATTE MED SÆRALDERSGRENSE	28		5.4.3	Kontaktmøter	50	6.5.6.1	Konkurransesgrunnlags innhold	70
				5.5	PENSJONSRAÐGIVERE	50	6.5.7	Kunngjøringsplikten	70
				5.5.1	Kjøp av rådgivningstjenester	50	6.5.8	Tilbudsfrister	71
				5.5.2	Rådgivere i KS' sektor	51	6.5.9	Kvalifikasjonskravene	71
				5.6	OVERSIKT OVER PENSJONSKASSENE I KS' SEKTOR	52	6.5.9.1	Bruk av egenerklærings skjema	71
							6.5.10	Evaluerings av tilbud og valg av leverandør	73
							6.5.10.1	Vekting av tildelingskriteriene	75
							6.5.10.2	Begrunnelse for valg av leverandør	75
							6.5.10.3	Anskaffelsesprotokoll	76



6.6	KONTRAKTEN	76	7.2.3	Engangspremie for ikke-forsikringsbare ytelser	95	8.8.6	Fordeling av overskudd	114	<b>10</b>	<b>VURDERING OG VALG AV TJENESTEPENSJONSLEVERANDØR</b>	<b>132</b>
6.6.1	Rettslige rammer for kontrakten	76				8.8.7	Kapitalforvaltning	114			
6.6.2	Kontraktens varighet	76	7.2.4	Premie for AFP fra 62 til 65 år	96	8.8.8	Lovpålagt informasjon til medlemmene (yrkesaktive, oppsatte og pensjonister)	114	10.1	INNLEDNING	133
6.6.3	Endring av kontrakt – begrensninger	77	7.3	PREMIEUTJEVNING	96				10.1.1	Vurdering av type tjenestepensjonsleverandør og anskaffelsesregelverk	133
6.7	MARKEDSSITUASJONEN PÅ OMRÅDET FOR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON	78	7.3.1	Eksempler	98	<b>9</b>	<b>KOMMUNAL TJENESTEPENSJON I EN PENSJONSKASSE</b>	<b>116</b>	10.1.2	Krav til involvering av ansatte ved vurdering av tjenestepensjonsleverandør	134
6.8	SAMMENSLÅING AV KOMMUNER – BETYDNING FOR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON	78	7.4	PREMIETARIFF	99	9.1	INNLEDNING	117	10.1.3	Flytteprosesser	134
6.8.1	Adgang til å tre inn i eksisterende ordninger	79	7.4.1	Beregningsrente	100	9.2	RAMMEBETINGELSER FOR PENSJONSKASSER	117	10.2	VURDERING AV LIVSFORSIKRINGSFORETAK	135
6.8.1.1	Kommunen ønkser egen pensjonskasse - egenregi	79	7.4.2	Dødelighetsgrunnlag	100	9.2.1	Konsesjon	118	10.2.1	Innledning	135
6.8.1.2	Inntreden i eksisterende kontrakt med livsforsikringsforetak	79	7.4.3	Uføregrunnlag	101	9.2.2	Vedtakter	118	10.2.2	Forsikringsrisiko og administrasjon	136
6.8.2	Konkurranseløsning som virkemiddel for å finne beste løsning for kommunal tjenestepensjon	82	7.4.4	Premiefritak	101	9.2.3	Styre	120	10.2.2.1	Forsikringsrisiko	136
6.8.2.1	Hvilke forutsetninger må tas for å redusere risikoen for ansvar	84	7.4.5	Diverse andre premieelementer	101	9.2.4	Daglig leder	121	10.2.2.2	Administrasjon	139
6.9	KJØP GJENNOM INTERKOMMUNAL PENSJONSKASSE	84	7.4.6	Fortjenestemargin i premietariffen	102	9.2.5	Regnskapsføring, rapportering, revisor og internkontroll	121	10.2.3	Kapitalforvaltning, rentegaranti og kostnad egenkapitalbetjening	140
6.9.1	Forholdet til reglene om utvidet egenregi	84	7.5	PENSJONSKOSTNADER OG PENSJONSFORPLIKTELSE I KOMMUNENS REGNSKAP	102	9.2.6	Aktuar	122	10.2.3.1	Kvalitet	142
6.9.2	Kontrollvilkåret	85	<b>8</b>	<b>KOMMUNAL TJENESTEPENSJON I ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK</b>	<b>104</b>	9.3	KAPITALKRAV FOR EN PENSJONSKASSE	122	10.2.4	Service	142
6.9.2.1	Kontrollkriteriet – hva bør oppdragsgiver ta hensyn til?	86	8.1	INNLEDNING	105	9.4	KAPITALFORVALTNINGSRISIKO	124	10.2.5	Likviditetsforhold, herunder egenkapitalkrav	143
6.9.3	Omsetningsvilkåret – begrensninger for utadrettet virksomhet	87	8.2	RAMMEBETINGELSER FOR LIVSFORSIKRINGSFORETAK	106	9.5	FORSIKRINGSRISIKO	125	10.2.6	Annet	144
6.9.3.1	Pensjonskassens omsetning	88	8.2.1	Konsesjon	106	9.6	PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESKAP	126	10.3	VURDERING AV PENSJONSKASSE	144
6.9.4	Begrensningen på privat innflytelse	88	8.2.2	Vedtakter	106	9.7	RISIKO KNYTTET TIL PREMIE FOR ADMINISTRASJON OG KAPITALFORVALTNING	127	10.3.1	Innledning	144
6.9.4.1	Kommersielle aktører med kommunal pensjon i interkommunale pensjonskasser?	89	8.2.3	Styre	106	9.8	OPERASJONELL RISIKO	127	10.3.2	Prosessen med vurdering av og eventuelt opprettelse av egen pensjonskasse	144
6.10	INTERKOMMUNAL PENSJONSKASSE SOM OFFENTLIG – OFFENTLIG SAMARBEID	91	8.2.4	Regnskapsføring, rapportering og internkontroll	107	9.9	ADMINISTRASJON OG PRAKTISKE OPPGAVER I EN PENSJONSKASSE	127	10.3.3	Forsikringsrisiko og administrasjon	146
6.11	OM PENSJONSKASSENES FORHOLD TIL ANSKAFFELESSEKSELVERKET	91	8.2.5	Aktuarfunksjonen i et livsforsikringsforetak	107	9.9.1	Medlemsregistre	127	10.3.4	Kapitalforvaltning, rentegaranti og kostnad egenkapitalbetjening	147
<b>7</b>	<b>PREMIE OG PENSJONSKOSTNADER</b>	<b>92</b>	8.3	KAPITALKRAV FOR ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK	107	9.9.2	Pensjonsberegning	128	10.3.5	Service og nærhet til pensjonsordningen for kommuner og ansatte	149
7.1	INNLEDNING	93	8.4	KAPITALFORVALTNINGSRISIKO	110	9.9.3	Pensjonsutbetaling	129	10.3.6	Medbestemmelse	149
7.2	PREMIEBEREGNING	93	8.5	FORSIKRINGSRISIKO	110	9.9.4	Fakturering, kontoutskrift og regnskap	129	10.3.7	Operasjonell risiko	150
7.2.1	Årlig premie	95	8.6	PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESKAP	112	9.9.5	Service og medlemsinformasjon	129	10.3.8	Likviditetsforhold, herunder egenkapitalkrav og solvenskrav	150
7.2.2	Reguleringspremie	95	8.7	PRIS FOR ADMINISTRASJON OG KAPITALFORVALTNING	112	9.9.6	Fordeling av overskudd	130	10.3.9	Annet	151
			8.8	ADMINISTRASJON OG PRAKTISKE OPPGAVER VED FORVALTNING AV EN PENSJONSORDNING HOS ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK	112	9.9.7	Kapitalforvaltningsstrategi	130			
			8.8.1	Medlemsregistre	112	9.9.8	Overvåking av kapitalforvaltningen	130	<b>ORD OG UTTRYKK</b>	<b>152</b>	
			8.8.2	Pensjonsberegning	112	9.9.9	Rapportering	131	<b>DOMSREGISTER</b>	<b>164</b>	
			8.8.3	Pensjonsutbetaling	113	9.9.10	Lovpålagt informasjon til medlemmene (yrkesaktive, oppsatte og pensjonister)	131			
			8.8.4	Fakturering og kontoutskrift	113						
			8.8.5	Service og medlemsinformasjon	113						



# 1. PENSJONSKONTORET



## 1.1 INNLEDNING

Denne pensjonsveilederen publiseres årlig på Pensjonskontorets nettsted [www.pensjonskontoret.no](http://www.pensjonskontoret.no). Den er ment som et hjelpemiddel i spørsmål om tjenstepensjon og som en veileder i forbindelse med valg og anskaffelse av kommunal tjenstepensjon. Bestemmelsen for kommunal tjenstepensjon er nedfelt i den sentrale generelle særavtalen om pensjonsordninger – SGS 2020 (SGS 2020) i KS' tariffområde.

SGS 2020 gjelder for alle kommuner og fylkeskommuner i KS' sektor (unntatt Oslo), samt alle bedrifter og virksomheter som er medlemmer i Samfunnsbedriftene (heretter omtalt som kommunen). Unntakene er der Samfunnsbedriftene har egne tariffavtaler. Pensjonskontoret påser at livsforsikringsforetak og pensjonskasser (pensjonsinnsrettninger) praktiserer pensjonsbestemmelser i SGS 2020 på korrekt måte. Se kapittel 2 SGS 2020 –sentrale bestemmelser for en nærmere omtale av SGS 2020 som trådte i kraft 01.01.20.

Endringer i lov- og avtaleverk på begynnelsen av 2000-tallet resulterte i at markedet for kommunal tjenstepensjon ble endret. DNB Livsforsikring AS (tidligere Vital Forsikring) (DNB) og Storebrand Livsforsikring AS (Storebrand) tok opp konkurransen med Kommunal Landspensjonskasse gjensidig forsikrings-selskap (KLP), som var markedsleder. Det så dermed ut til å bli et tiltakende antall årlige konkurranser/flyttinger av tjenstepensjonskontrakter. Med dette bakgrunnsteppet ble partene i hovedtariffoppgjøret 2004 enige å opprette Pensjonskontoret, som blant annet fikk i oppgave å avgi uttalelser i flyttesaker.

### 1.1.1 HISTORIE

Etter at Storebrand (desember 2012) og DNB (juni 2013) besluttet å trekke seg ut av markedet for kommunal tjenstepensjon, var det lenge kun ett livsforsikringsforetak i markedet. Høsten 2019 besluttet Storebrand å gjeninntre i det offentlige tjenstepensjonsmarkedet. Per i dag er det således to livsforsikringsforetak som tilbyr forvaltning av

## ■ Pensjonskontoret

- Etablert av tariffpartene i kommunal sektor etter hovedtariffoppgjøret i 2004
- Består av et styre og et sekretariat
- Fører tilsyn med pensjonsbestemmelsene i SGS 2020

- Pensjonsveilederen kan brukes som en oppslagsbok for kommunal tjenstepensjon og tilhørende temaer





kommunal tjenestepensjon. Alternativet til å ha pensjonsordningen hos et livsforsikringsforetak er å etablere en pensjonskasse eller å bli medlem av en interkommunal pensjonskasse. Per i dag er det ingen som har konsesjon fra Finanstilsynet til å drive en interkommunal pensjonskasse.

### 1.1.2 ORGANISERING OG VEDTEKTER

Pensjonskontoret er organisert som en forening og består av et styre og et sekretariat. Pensjonskontorets medlemmer er arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene som er part i *SGS 2020*, representert ved KS, LO Kommune., Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune.

Pensjonskontorets vedtekter inneholder, foruten formålsbestemmelsen, organisatoriske bestemmelser om styre og sekretariat, årsmøte og årsmøtets oppgaver, samt vedtektsendring og oppløsning. Les mer om dette på Pensjonskontorets nettsted [www.pensjonskontoret.no](http://www.pensjonskontoret.no).



## 1.2 FINANSIERING

Arbeidsgivere i KS' tariffområde betaler en årlig kontingent til Pensjonskontoret, fastsatt i *SGS 2020* § 12-3. *Pensjonsinnretningene* krever inn kontingenten fra sine kunder og overfører et samlet kontingentbeløp til Pensjonskontoret innen den 1. april hvert år. Kontingentgrunnlaget er samlet pensjonsgrunnlag i den enkelte pensjonsordning den 31. desember året før.

## 1.3 STYRET

### 1.3.1 STYRETS SAMMENSETNING

Pensjonskontorets styre består av representanter fra medlemsorganisasjonene. Disse er som nevnt KS LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune. I *SGS 2020* § 12-1 reguleres stemmetall og hvor mange som møter fra hver organisasjon.

### 1.3.2 STYRETS OPPGAVER

Styrets oppgaver følger av *SGS 2020* § 12-1:

- Avgjøre tvist om forståelsen av bestemmelsene etter § 11-1
- Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i privat og statlig sektor
- Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig
- Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KS-området
- Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet

- Vedta tilsettinger og virksomhetsplan
- Legge fram forslag til regnskap og budsjett
- Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker, herunder også ved opprettelse av egen eller interkommunal pensjonskasse

## 1.4 SEKRETARIATET

Etter *SGS 2020* § 12-2 skal Pensjonskontoret «forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde».

Sekretariatets oppgaver følger av *SGS 2020* § 12-2:

- Forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde
- Forberede saker til styret for AFP og TPO
- Innhente nødvendig informasjon og utredninger, følge utviklingen, herunder vurdere konsekvensene av forslag til regelendringer og reglendinger, samt ha kontakt med ulike aktuelle aktører innen pensjonsområdet
- Utarbeide forslag til budsjett og virksomhetsplan
- Utarbeide forslag til regnskap i henhold til regnskapslovens bestemmelser
- Forberede behandling av flyttesaker, herunder kontrollere at produktene oppfyller tariffavtalens krav, inkludert kravene i forsikringsvirksomhetsloven og forsikringsavtaleloven

## 1.5 BESTEMMELSE OM TVISTELØSNING

Det er gitt en bestemmelse om tvisteløsning i *SGS 2020* § 11-1:

«*Tvist om forståelsen av disse tariffbestemmelser knyttet til saker kan avgjøres av styret. Slike saker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjonsinnretning, som sørger for videre-sendelse til Pensjonskontoret.*»

Etter denne bestemmelsen kan pensjonsinnretningene bringe enkeltsaker inn for Pensjonskontorets styre der det er tvist om forståelsen av pensjonsbestemmelsene i *SGS 2020*. Det vil være sakens prinsipielle sider Pensjonskontorets styre kan ta stilling til, det vil si den nærmere tolkning og forståelse av enkeltbestemmelser.

Dersom det er ønskelig med en full realitetsbehandling av saken, må den bringes inn for Trygderetten, jf. *SGS 2020* § 11-2.

## 1.6 ANDRE SEKRETARIATSTJENESTER

Siden 2008 utfører Pensjonskontoret sekretariatstjenester for Overføringsavtalens sikringsordning (Sikringsordningen).

Sikringsordningen sikrer etter nærmere regler regulering av pensjonsrettigheter som er opparbeidet hos arbeidsgivere som opphører ved konkurs/akkord eller ved annet opphør, eller som ikke betaler premie ved forfall. Se Sikringsordningens nettsted [www.sikringsordningen.no](http://www.sikringsordningen.no) for mer informasjon om blant annet Sikringsordningens vedtekter.

Alle arbeidsgivere som er tilsluttet *Overføringsavtalen* betaler et årlig tilskudd til Sikringsordningen.

## 2. PENSJONSORDNINGER SGS 2020 – SENTRALE BESTEMMELSER

- *SGS 2020* inneholder bestemmelser om opphør, og flytting av pensjonsavtaler
  - Siste frist for oppsigelse er 30.09. inneværende kalenderår
  - Endelig vedtak om flytting må skje innen 01.12.
  - Det er kommunestyret, fylkestinget eller bedriftens styre som selv må ta den endelige beslutningen om flytting.
  - Bytte av pensjonsleverandør skal drøftes med de tillitsvalgte
- *SGS 2020* setter krav om premieutjevningsfelleskap



### 2.1 INNLEDNING

Fra 01.01.20 trådte den sentrale generelle særavtalen om pensjonsordninger – *SGS 2020 (SGS 2020)* i kraft. Den inneholder nye bestemmelser som pensjonsordninger for arbeidstakere født i 1963 og senere. Fra samme tidspunkt ble også pensjonsbestemmelsene som tidligere var en del av Hovedtariffavtalen (HTA) innen KS-sektor flyttet til *SGS 2020*.

I dette kapittelet går vi blant annet nærmere inn på sentrale bestemmelser i forbindelse med flytting av en pensjonsavtale. Det er i dag to livsforsikringsforetak som tilbyr kommunal tjenstepensjon. I tillegg kan noen kommuner velge å etablere egen pensjonskasse.

### 2.2 SGS 2020

Med den nye sentrale generelle særavtalen ble det med virkning fra 1.1.20 avtalt nye pensjonsordninger for arbeidstakere født 1963 og senere. Gjeldende bestemmelser om pensjon i HTA kapittel 1, 2, 3 med vedlegg 4 – *Vedtekter for avtalesfestet pensjon* og vedlegg 5 – *Vedtekter for Tjenstepensjonsordning – TPO*, ble fra samme tidspunkt flyttet fra HTA til den nye sentrale særavtalen, med enkelte tilpasninger og endringer.

Viktige formål med *SGS 2020* har vært å gjøre bestemmelsene mer tilgjengelig for både arbeidstakere og arbeidsgivere, ved i større grad å samle bestemmelsene om pensjon, og ved å etablere en ny struktur for oppbygging av bestemmelsene.

Særavtalen er inndelt i to deler. Del I har bestemmelser om tjenstepensjon, del II har bestemmelser om AFP.

Del I om tjenstepensjon er inndelt i fire kapitler. Kapittel 1 har gjennomgående bestemmelser som regulerer forhold som hvem pensjonsordningen omfatter, pensjonsgrunnlag, aldersgrense, premiebetaling m.m. Kapittel 2 omhandler alderspensjon til arbeidstakere født 1962 eller tidligere, og kapittel 3 omhandler alderspensjon til arbeidstakere født 1963 eller senere. Kapittel 4 omhandler uføre- og etterlattepensjoner.

Del II skal inneholde bestemmelser om ny AFP, og eventuelle tekniske tilpasninger i bestemmelsene om pensjon til arbeidstakere med særaldersgrense, når disse foreligger.

Avtaleperioden var i utgangspunktet fra 01.01.20 til 30.04.20, men partene ble den 17.03.20 enige om å forlenge den til 15.09.20. Bakgrunnen for dette var den akutte samfunnsituasjonen knyttet til utbruddet av koronaviruset, og at lønnsoppgjøret i frontfaget av den grunn var blitt utsatt til august.

### 2.3 FLYTTEBESTEMMELSER

Bestemmelsene relatert til opphør og flytting av en pensjonsavtale følger av:

- *SGS 2020* § 8-1:  
*Opphør eller flytting av pensjonsavtale:*
  - «a. *Oppsigelsesfrist*  
Den enkelte forsikringstaker kan si opp avtalen om tilslutning til fellesordningen med tre måneders frist til opphør ved kalenderårets slutt. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 1.12.
  - b. *Flytting av pensjonsavtale*  
Når oppsigelse skjer i forbindelse med

*flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsvirksomhetslovens kapittel 6.»*

#### ■ SGS 2020 § 8-2:

*«Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenestepensjonsforsikring.*

*Uttalelse fra tillitsvalgte som representerer de aktive arbeidstakere som er omfattet av pensjonsordningen, skal følge saken fram til endelig avgjørelse i kommunestyret/fylkestinget/styret.»*

Flytting av kommunal tjenestepensjon kan i medhold av SGS 2020 skje 01.01., Pensjonskontoret kan imidlertid i medhold av SGS 2020 § 12-1 avgi uttalelse i flyttesaker.

### 2.4 OPPSIGELSE AV PENSJONSAVTALE

Kommuner, fylkeskommuner og bedrifter/virksomheter i KS' tariffområde (heretter omtalt som *kommunen*) er i SGS 2020 § 8-1 gitt en *tre måneders frist* til å si opp pensjons-



avtalen med sin nåværende leverandør med virkning fra kalenderårets slutt. Siste frist for å si opp avtalen i henhold til SGS 2020 blir altså 30.09. inneværende kalenderår. Forsikringsvirksomhetsloven (*forsvl.*) kapittel 6 har bestemmelser som gjelder flytting mellom pensjonsinnretninger. Disse bestemmelsene gjelder også for kommunale pensjonsordninger, jf. *forsvl.* § 6-1 bokstav d.

Oppsigelse av pensjonsavtalen skal være skriftlig. Kravet til skriftlighet er likevel ikke

til hinder for at oppsigelsen kan sendes elektronisk, jf. *forsvl.* §6-5 første ledd. Forutsetningen er at det benyttes en metode som autentiserer avsender og sikrer meldingens innhold.

### 2.5 VEDTAK OM FLYTTING

Endelig vedtak om flytting skal senest skje innen 01.12. det enkelte år, jf. SGS 2020 § 8-1 bokstav a.

Det følger av SGS 2020 § 8-2 at det er kommunestyret/fylkestinget/styret selv som skal avgjøre spørsmålet om skifte av pensjonsleverandør. Det er ikke noe krav om at det skal gis skriftlig begrunnelse for vedtaket.

Kravet om at det skal fattes vedtak om skifte av pensjonsleverandør gjelder selv om det kun er ett livsforsikringsforetak som tilbyr forvaltning av kommunal tjenestepensjon. Bakgrunnen for dette er at SGS 2020 stiller formelle krav til hvordan en flytteprosess skal gjennomføres. Dersom *kommunen* velger å etablere en pensjonskasse anses også dette som et skifte av pensjonsleverandør, følgelig er det også et krav om at det fattes vedtak om dette.

Den endelige beslutningen om en eventuell flytting kan ikke delegeres til formannskapet eller kommunens administrasjon. De alminnelige bestemmelsene i kommuneloven om delegasjon av vedtaksmyndighet til formannskapet, kan følgelig ikke gjøres gjeldende innenfor dette spesielle område av tariffavtalen. Tilsvarende gjelder for fylkestinget.

### 2.6 DRØFTINGSPLIKT

Arbeidsgiver plikter etter SGS 2020 § 8-2 å drøfte skifte av pensjonsleverandør med de tillitsvalgte. Slike drøftinger skal gjennomføres «*tidligst mulig*», og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenestepensjonsforsikring. Pensjonskontoret anbefaler at de tillitsvalgte tas med på drøfting allerede når bytte av pensjonsleverandør eller etablering av pensjonskasse er i en utredningsfase.

Drøftingsmøtet skal ende i underskrevet protokoll. Uttalelse fra tillitsvalgte som representerer de yrkesaktive arbeidstakerne som er omfattet av pensjonsordningen, skal følge saken frem til endelig avgjørelse i kommunestyret/fylkestinget/styret.

### 2.7 PREMIEUTJEVNING

Hovedprinsippet om premieutjevningsskaps fellesskap er nedfelt i SGS 2020 § 8-3:

*«Tjenestepensjonsordningen skal være basert på et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt og som ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere. Under henvisning til dette skal premien minst beregnes på grunnlag av et kollektiv som hos den enkelte leverandør utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder.»*

SGS 2020 § 10-2 nr. 1, annet ledd til fjerde ledd presiserer dette nærmere:

*«Den ordinære årspremie skal utjevnes i den enkelte forsikringsgivers fellesordning, basert på pensjonsgrunnlaget. Engangspremier ved pensjonstilfellets inntreden, skal utjevnes i forsikringsgivers fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget. Premie for lønns- og G-regulering skal utjevnes i en fellesordning i forhold til premiereserven. Administrasjonstillegget i premien skal utjevnes i en fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget.*

*Forsikringsgivers fellesordning for utjevning av alle premieelementene skal utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder. Med partenes samtykke kan forsikringsgiver skille ut bedriftskunder organisert som egne juridiske subjekter, som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år, i en egen utjevningsordning.*

*Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.»*

Dette innebærer at alle kommuner og bedrifter/virksomheter i KS' tariffområde skal være med i samme premieutjevningsskaps fellesskap. Med mindre partene er enige om å ha enkelte bedrifter som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år i et eget utjevningsskaps fellesskap.

Fylkeskommuner skal utgjøre et eget premieutjevningsskaps fellesskap i livsforsikringsforetaket eller i pensjonskassen.

Les mer om premieutjevning i kapittelet 7 *Premie og pensjonskostnader.*





## 3. TJENESTEPENSJON OG AFP I OFFENTLIG SEKTOR

### SGS 2020 Pensjonsordninger Alderspensjon

- Livsvarig utbetaling
- Levealdersjustering av pensjoner
- Regulering som i folketrygden
- Ansatte i ulike årskull har fra 01.01.20 ulike pensjonsordninger:
  - Ansatte født i 1962 eller tidligere har fortsatt bruttopensjon som skal samordnes med alderspensjon fra folketrygden
  - Ansatte født i 1963 eller senere tjener opp påslagpensjon. De som har opptjening før 2020 får i tillegg oppsatt bruttopensjon for opptjening i gammel ordning

### AFP

- Ansatte født i 1962 eller tidligere:
  - Offentlig AFP er en tidsbegrenset ytelse fra 62-67 år:
    - Fra 62 – 65 år blir AFP beregnet etter folketrygdens regelverk
    - Fra 65 – 67 år blir AFP beregnet som det beste av tjenestepensjon og folketrygdberegnet AFP
  - AFP skal ikke levealderjusteres
- Ansatte født i 1963 eller senere:
  - Offentlig AFP et livsvarig påslag til alderspensjon etter modell av privat AFP. Fleksibelt uttak fra 62 til 70 år, senere uttak gir høyere livsvarig pensjon enn tidlig uttak. AFP levealderjusteres.
- AFP skal ikke levealderjusteres, men reguleres med lønnsvekst fratrukket 0,75 prosent
- AFP kan tas ut delvis

### 3.1 INNLEDNING

Kommunal tjenestepensjon er tariffestet, men følger i hovedsak det samme regelverket som lov om Statens pensjonskasse.

Med virkning fra 01.01.2020 ble pensjonsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen i KS-området flyttet fra tariffavtalen til en egen sentral særavtale om pensjon, SGS 2020 (SGS 2020).

De senere årene har det blitt gjort en rekke endringer i de offentlige tjenestepensjonsordningene og AFP-ordningene:

- I 2011 ble tjenestepensjon og AFP delvis tilpasset innføringen av fleksibelt uttak av alderspensjon i folketrygden fra 62 år, og det ble innført levealdersjustering og nye regler for regulering av pensjon under utbetaling.
- I 2015 ble det, som følge av innføringen av ny uføretrygd i folketrygden, gjort store endringer i uførepensjonsordningen i offentlig tjenestepensjon.
- I 2020 ble det innført en ny alderspensjonsordning for ansatte født i 1963 eller senere. Disse skal også få ny livsvarig AFP, eventuelt betinget tjenestepensjon dersom de ikke kvalifiserer for AFP. Ansatte som er født i 1962 eller tidligere beholder den gamle tjenestepensjonsordningen og AFP-ordningen.

Endringene som trådte i kraft 01.01.20 har bakgrunn i avtalen mellom partene i arbeidslivet om tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor av 03.03.18. Det nye regelverket ble tatt inn i SGS 2020 i forbindelse med tariffoppgjøret i 2019.



Alderspensjonsregelverket for ansatte født i 1962 eller tidligere beskrives i punkt 3.2. I punkt 3.3 beskrives alderspensjonsordningen som gjelder fra 01.01.20 for ansatte født i 1963 eller senere.

All opptjening i ulike offentlige tjenestepensjonsordninger skal ses i sammenheng ved utbetaling av pensjon. Dette gjelder pensjon opptjent i både gammel og ny alderspensjonsordning. Samlet pensjon utbetales av den siste tjenestepensjonsordningen den enkelte var medlem av. Kostnadene fordeles mellom de ulike ordningene vedkommende har opptjening hos.

Årskullene som beholder den gamle offentlige tjenestepensjonsordningen beholder også AFP som en tidligpensjonsordning. Ansatte født i 1963 eller senere får derimot ny offentlig AFP. Denne ordningen er en kvalifikasjonsordning som gir rett til et livsvarig tillegg til alderspensjon for de som kvalifiserer. De som ikke tilfredsstillt kvalifikasjonskravene får betinget tjenestepensjon.



### 3.2 ALDERSPENSJON TIL ANSATTE FØDT I 1962 ELLER TIDLIGERE

Ansatte som er født i 1962 eller tidligere er omfattet av en såkalt bruttopensjonsordning. Regelverket for ordningen fremgår av *SGS 2020*. Kapittel 1 i *SGS 2020, del I*, inneholder gjennomgående bestemmelser for alle ansatte som regulerer forhold som hvem pensjonsordningen omfatter, pensjonsgrunnlag, aldersgrense, premiebetaling, m.m. Kapittel 2 inneholder de særskilte reglene for alderspensjon til ansatte som er født i 1962 eller tidligere.

Pensjonsordningen gir de ansatte rett til en livsvarig alderspensjon som sammen med alderspensjon fra folketrygden skal utgjøre 66 prosent av sluttlønn (bruttopensjon). Pensjonen samordnes med alderspensjon fra folketrygden, det vil si at folketrygdpensjonen trekkes fra bruttopensjonen fra offentlig tjenestepensjon. Det kreves minst 30 års tjenestetid for å få full offentlig tjenestepensjon. Videre kreves det minst 3 års samlet opptjening i offentlige tjenestepensjonsordninger for å få rett til pensjon.

Alderspensjon levealdersjusteres, det vil si at pensjonsnivåene for nye pensjonister justeres i takt med utviklingen i befolkningens levealder. En individuell garantiordning bidrar imidlertid til å redusere effektene av levealdersjusteringer.

I folketrygden kan alle ta ut alderspensjon fleksibelt etter nøytrale uttaksregler fra 62 til 75 år. Flexibelt uttak betyr at den enkelte selv kan velge uttakstidspunkt samt at pensjonen kan tas ut helt eller delvis. Attaksreglene er nøytrale innebærer at årlig alderspensjon blir

lavere jo tidligere pensjonen tas ut. Ansatte født i 1962 eller tidligere kan imidlertid ikke ta ut alderspensjon fra den kommunale tjenestepensjonsordningen før fra 67 år, med mindre de har særaldersgrense.

Reglene for levealdersjustering, fleksibelt uttak og individuell garanti utdypes og illustreres gjennom eksempler i punktene 3.2.1 til og med 3.2.3.

Alderspensjonen avkortes dersom pensjonisten mottar inntekt fra en stilling som er medlemspliktig i en offentlig tjenestepensjonsordning. Pensjonen kan kombineres uten avkortning med inntekt fra ikke medlemspliktige arbeidsforhold, normalt inntekt fra arbeid i privat sektor.

#### 3.2.1 NÆRMERE OM LEVEALDERSJUSTERING

Offentlig tjenestepensjon skal levealdersjusteres på samme måte som folketrygdens alderspensjon. Levealdersjusteringen av offentlig tjenestepensjon gjennomføres derfor ved at beregnet årlig pensjon deles på et såkalt *justeringstall* som bygger på folketrygdens levealdersjusteringsfaktorer som fastsettes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

For årskull til og med 1953-kullet tilsvarende justeringstallene folketrygdens forholdstall. Forholdstall benyttes til å levealdersjustere gammel alderspensjon fra folketrygden. Årskull til og med 1953 mottar kun gammel alderspensjon fra folketrygden.

Årskullene fra og med 1954-kullet til og med 1962-kullet får dels gammel og dels ny alderspensjon fra folketrygden. Offentlig tjenestepensjon skal derfor samordnes dels

med gammel, dels med ny alderspensjon fra folketrygden. Den delen av offentlig tjenestepensjon som samordnes med ny alderspensjon fra folketrygden levealdersjusteres med et justeringstall som fastsettes ut fra folketrygdens delingstall. Delingstallene benyttes til å levealdersjustere ny alderspensjon fra folketrygden.

Les mer om forholdstall og delingstall på NAVs nettside:

<https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/Relatert+informasjon/Forholdstall+og+delingstall.353457.cms>

**Levealdersjustering** vil si at den enkeltes pensjon ved gitt uttaksalder skal justeres etter forventet levealder for sitt årskull.

*Eksempel 1* viser hvordan alderspensjonen samordnes og levealdersjusteres for en person født i 1953 som har en sluttlønn på 5,5 G, og som tar ut alderspensjon fra offentlig tjenestepensjonsordning ved 67 år. Forholdstall ved 67 år for 1953-kullet er fastsatt av NAV til 1,055. Justeringstallet som benyttes i levealdersjusteringen av brutto tjenestepensjon og samordningsfradragene blir dermed 1,055.

Eksemplet viser at levealdersjusteringen reduserer samlet pensjon med 20 425 kroner. Om lag en fjerdedel av denne reduksjonen (4 802 kroner) skyldes levealdersjusteringen av offentlig tjenestepensjon. Resten av reduksjonen (15 623 kroner) skyldes at alderspensjonen fra folketrygden har blitt levealdersjustert. Samlet pensjon etter levealdersjustering utgjør 67,6 prosent av pensjonsgrunnlaget. Dersom inntekten hadde vært høyere eller lavere, ville de beløpsmessige utslagene blitt henholdsvis høyere eller lavere.

**Eksempel 1:** *Levealdersjustering av offentlig tjenestepensjon. Samtidig uttak av alderspensjon fra folketrygden og alderspensjon fra offentlig tjenestepensjonsordning ved 67 år. 1953-kullet.*

	Pensjon før levealdersjustering	Levealdersjustering	Pensjon etter levealdersjustering
Brutto tjenestepensjon	362 485	362 485/1,055	343 587
- Samordningsfradrag	270 366	270 366/1,055	256 271
= Netto tjenestepensjon	92 119		87 317
+ Grunnpensjon fra folketrygden	99 858	99 858/1,055	94 652
+ Tilleggspensjon fra folketrygden	199 816	199 816/1,055	189 399
= Samlet pensjon	391 793		371 368
Kompensasjonsgrad (%)	71,3		67,6

Kilde: Eksempelet bygger på tabell 11.2 i Prop. 107 L (2009-2010). Pensjonene er imidlertid oppjustert til G per 01.05.19 (99 858), og det er lagt til fastsatt forholdstall for 1953-kullet fra NAV.



### 3.2.2 NÆRMERE OM FLEKSIBELT UTTAK AV ALDERSPENSJON

Alderspensjon fra folketrygden kan som nevnt tas ut fra 62 år. Denne pensjonen kan med andre ord tas ut før offentlig tjenstepensjon. Regelverket for beregning av offentlig tjenstepensjon, samordningsreglene, er tilpasset at de to pensjonene som skal ses i sammenheng kan være tatt ut på forskjellig tidspunkt. Hovedregelen er at samordningen skal skje som om alderspensjon fra folketrygden tas ut samtidig med tjenstepensjonen, det vil si at det ikke spiller noen rolle for samordningen når folketrygden faktisk blir tatt ut.

*Eksempel 1* i punkt 3.2.1 viste hvordan pensjonen beregnes og levealdersjusteres når tjenstepensjon og alderspensjon fra folketrygden tas ut samtidig ved 67 år.

**Eksempel 2:** *Levealdersjustering av offentlig tjenstepensjon. Uttak av alderspensjon fra folketrygden ved 62 år og alderspensjon fra offentlig tjenstepensjonsordning ved 67 år. 1953-kullet.*

	Pensjon før levealdersjustering	Levealdersjustering	Pensjon etter levealdersjustering
Brutto tjenstepensjon	362 485	362 485/1,055	343 587
- Samordningsfradrag	270 366	270 366/1,055	256 271
= Netto tjenstepensjon	92 119		87 317
+ Grunnpensjon fra folketrygden	99 858	99 858/1,340	74 521
+ Tilleggspensjon fra folketrygden	199 816	199 816/1,340	149 116
= Samlet pensjon	391 793		310 954
Kompensasjonsgrad (%)	71,3		56,6

Kilde: Eksempelen bygger på tabell 11.5 i Prop. 107 L (2009-2010). Pensjonene er imidlertid oppjustert til G per 01.05.19 (99 858 kroner), og det er lagt til grunn fastsatt forholdstall for 1953-kullet fra NAV.

I *Eksempel 2* illustreres det hvordan pensjonen beregnes og levealdersjusteres dersom folketrygden tas ut ved 62 år og offentlig tjenstepensjon tas ut ved 67 år. Beregningsforutsetningene er ellers de samme som i *Eksempel 1*.

Folketrygdens alderspensjon levealdersjusteres nå med forholdstallet som gjelder ved 62 år, som for 1953-kullet er 1,340. Ved levealdersjustering av offentlig tjenstepensjon og samordningsfradraget for folketrygd skal imidlertid justeringstallet ved 67 år, 1,055, benyttes.

*Eksempel 2* illustrerer at pensjonen fra offentlig tjenstepensjonsordning ikke påvirkes av at folketrygdens alderspensjon er tatt ut før tjenstepensjonen tas ut. Tjenstepensjon etter samordning er 87 317 kroner, som er samme beløp som i *Eksempel 1*,

der folketrygdens alderspensjon ble tatt ut samtidig med tjenstepensjonen. Samlet pensjon blir imidlertid vesentlig lavere i *Eksempel 2* siden alderspensjonen fra folketrygden er lavere fordi den er tatt ut allerede ved 62 år.

Prinsippet om at samordning og levealdersjustering skal skje som om folketrygd og tjenstepensjon er tatt ut samtidig gjelder også dersom offentlig tjenstepensjon tas ut etter fylte 67 år. Det er imidlertid lagt inn en begrensning på justeringstallet for levealdersjustering av brutto tjenstepensjon, ved at dette ikke kan settes lavere enn 1,000. Det er imidlertid ikke lagt inn samme begrensning på justeringstallet som benyttes for levealdersjustering av samordningsfradraget for folketrygd.

**Eksempel 3:** *Pensjonsberegning ved uttak av tjenstepensjon ved 67 og 68 år. 1953-kullet.*

	Uttak ved 67 år		Uttak ved 68 år	
	Levealdersjustering	Pensjon etter levealdersjustering	Levealdersjustering	Pensjon etter levealdersjustering
Brutto tjenstepensjon	362 485/1,055	343 587	362 485/1,000	362 485
- Samordningsfradrag	270 366/1,055	256 271	270 366/0,999	270 636
= Netto tjenstepensjon		87 317		91 848
+ Grunnpensjon fra folketrygden	99 858/1,055	94 652	99 858/0,999	100 058
+ Tilleggspensjon fra folketrygden	199 816/1,055	189 399	199 816/0,999	200 016
= Samlet pensjon		371 368		392 122
Kompensasjonsgrad (%)		67,6		71,4

Kilde: Eksempelen bygger på tabell 11.6 i Prop. 107 L (2009-2010). Pensjonene er imidlertid oppjustert til G per 01.05.19 (99 858 kroner), og det er lagt til grunn fastsatt forholdstall for 1953-kullet fra NAV.



Hadde eksempelpersonen ventet enda lenger med å ta ut pensjon, ville justeringstallet for levealdersjustering av tjenestepensjon blitt liggende uendret på 1,000, mens justeringstallet for samordningsfradraget ville blitt stadig lavere. Dermed ville samordningsfradragene blitt stadig høyere, slik at netto (utbetalt) offentlig tjenestepensjon ville blitt stadig lavere.

### 3.2.3 NÆRMERE OM INDIVIDUELL GARANTI

En individuell garantiordning sikrer at alle ansatte som er født i 1958 eller tidligere og har full opptjeningstid får en samlet pensjon fra tjenestepensjon og folketrygd på minst 66 prosent av pensjonsgrunnlaget etter

levealdersjustering. Ordningen fungerer slik at dersom summen av tjenestepensjon og alderspensjon fra folketrygden blir lavere enn 66 prosent etter levealdersjusteringen, så skal tjenestepensjonsordningen gi et garantitillegg slik at samlet pensjon likevel blir 66 prosent.

De som ikke har full opptjening, har en forholdsmessig garanti. Eksempelvis har de som har 25 års opptjening en garanti på 25/30 av 66 prosent. Det vil si at garantien i dette tilfellet sikrer en samlet pensjon på minst 55 prosent av pensjonsgrunnlaget.

Ansatte født i 1959–1962 får en avtakende andel av garantitillegget som er gitt til og med 1958-kullet. Andelene bestemmes av

**Eksempel 4:** Levealdersjustering av offentlig tjenestepensjon. Samtidig uttak av alderspensjon fra folketrygden og alderspensjon fra offentlig tjenestepensjonsordning ved 67 år. Gift. 1953-kullet.

	Pensjon før levealdersjustering	Levealdersjustering	Pensjon etter levealdersjustering
Brutto tjenestepensjon	362 485	362 485/1,055	343 587
- Samordningsfradrag	270 366	270 366/1,055	256 271
= Netto tjenestepensjon	92 119		87 316
+ Grunnpensjon fra folketrygden	89 872	89 872/1,055	85 187
+ Tilleggspensjon fra folketrygden	199 816	199 816/1,055	189 399
= Samlet pensjon	381 807		361 902
Kompensasjonsgrad (%)	69,5		65,9
+ Garantitillegg			583
= Samlet pensjon			362 485
Kompensasjonsgrad (%)			66,0

Kilde: Eksempelen bygger på tabell 11.8 i Prop. 107 L (2009-2010). Pensjonene er imidlertid oppjustert til G per 01.05.19 (99 858 kroner), og det er lagt til fastsatt forholdstall for 1953-kullet fra NAV.

forholdet mellom tjenestetid før 2011 og samlet tjenestetid, begge begrenset til full tjenestetid. 1959-kullet får 90 prosent av tillegget, 1960-kullet får 80 prosent av tillegget, 1961-kullet får 70 prosent av tillegget og 1962-kullet får 60 prosent av tillegget.

Den **individuelle garantiordningen** sikrer at medlemmer av offentlige tjenestepensjonsordninger som er født i 1958 eller tidligere får en samlet pensjon fra offentlig tjenestepensjon og folketrygden på minst 66 prosent av pensjonsgrunnlaget ved 67 år etter 30 års opptjening.

Den individuelle garantien kom ikke til anvendelse i eksemplene over siden samlet pensjon fra tjenestepensjon og folketrygd ble høyere enn 66 prosent etter levealdersjustering.

I *Eksempel 1* er det forutsatt at eksempelpersonen er enslig. Dersom det i stedet legges til grunn at vedkommende er gift, reduseres alderspensjonen fra folketrygden. Pensjonen beregnes da som illustrert i *Eksempel 4*. Samlet pensjon etter levealdersjusteringen blir nå 361 902 kroner, det vil si en kompensasjonsgrad på 65,9 prosent. Dermed blir samlet pensjon 582 kroner lavere enn pensjonsnivået vedkommende er sikret gjennom den individuelle garantien. Den offentlige tjenestepensjonsordningen må dermed utbetale et garantitillegg på 582 kroner i tillegg til ordinær tjenestepensjon slik at samlet pensjon blir lik 66 prosent av pensjonsgrunnlaget.

### 3.3 ALDERSPENSJON TIL ANSATTE FØDT I 1963 ELLER SENERE

Alle som er født i 1963 og senere vil fra 01.01.2020 tjene opp alderspensjon i en påslagsordning. Regelverket for ordningen fremgår av *SGS 2020, del I, Kapittel 2*.

Samtidig som disse ansatte starter opptjening av påslagspensjon, så stopper opptjeningen i den gamle pensjonsordningen, jf. omtalen i punkt 3.1. Ansatte som har hatt opptjening i den gamle ordningen før 2020 vil dermed få pensjon fra både gammel og ny pensjonsordning.

Ansatte født i 1963 eller senere kan ta ut alderspensjon, fra både gammel og ny ordning, fleksibelt fra 62 år.

Videre kan de kombinere alderspensjon med inntekt, både fra offentlig og privat sektor, uten noen form for avkortning av tjenestepensjonen.

I punkt 3.4.1 og punkt 3.4.2 vises to eksempler på pensjonsberegning for ansatte som kun får opptjening i ny pensjonsordning. I punkt 3.4.3 illustreres pensjonsberegningen for en ansatt som har hatt opptjening i både gammel og ny ordning.

#### Opptjening i gammel ordning før 2020

Ansatte som har hatt opptjening i offentlig tjenestepensjonsordning før 2020, og som samlet sett har minst 3 års tjenestetid i gammel og ny pensjonsordning, får rett til en såkalt oppsatt pensjonsrett fra den gamle pensjonsordningen. Se punkt 3.1 for en nærmere beskrivelse av den gamle pensjonsordningen.



### Opptjening fra og med 2020

Fra 01.01.20 tjener offentlig ansatte født i 1963 eller senere opp tjenestepensjon i en ny pensjonsordning. Ordningen omtales som en påslagsordning siden tjenestepensjonen beregnes uavhengig av og kommer som et påslag til alderspensjonen fra folketrygden. Dette i motsetning til pensjon fra den gamle bruttoordningen som skal samordnes med folketrygdens alderspensjon.

I påslagsordningen tjener de ansatte hvert år inntil fylte 75 år opp en viss andel av lønn til en pensjonsbeholdning. Den årlige opptjeningen utgjør:

- 5,7 prosent av inntekt mellom 0 og 12 G
- et tillegg på 18,1 prosent for inntekt mellom 7,1 G og 12 G.

Tidligere opptjent pensjonsbeholdning reguleres hvert år i takt med veksten i G. På uttakstidspunktet deles opptjent pensjonsbeholdning på folketrygdens delingstall for å finne årlig pensjon.

Påslagspensjonen utbetales livsvarig.

De som slutter før uttak av pensjon vil beholde den opptjente pensjonsbeholdningen. Beholdningen vil i så fall bli regulert i takt med den årlige reguleringen av G frem til uttak av pensjon, på samme måte som om de fortsatt hadde vært ansatt.

Det kreves minst 1 års samlet opptjening i offentlig sektor for å få rett på alderspensjon fra påslagsordningen. Også opptjeningstid før 01.01.20 medregnes i dette kravet.

I tillegg til påslagspensjon tjener ansatte født i 1963 eller senere fra 01.01.20 opp rett til en

betinget tjenestepensjon som kommer til utbetaling dersom de ikke får rett til AFP. Årlig opptjening av betinget tjenestepensjon er 3 prosent av inntekt opp til 7,1 G til og med det året en fyller 61 år. AFP beregnes til sammenlikning ut fra 4,21 prosent av inntekt opp til 7,1 G. Se mer om betinget tjenestepensjon og AFP i punkt 3.5.

### 3.3.1 EKSEMPEL PÅ BEREKNING AV PENSJON FRA NY PENSJONSORDNING, MED AFP

I dette punktet illustreres beregning av alderspensjon fra påslagsordningen og ny offentlig AFP. Se punkt 3.5 for en nærmere beskrivelse av ny AFP. Eksempelet er hentet fra Prop. 87 L (2018-2019), punkt 14.4.1.

Eksempelpersonen er født i 1993, starter karrieren ved fylte 27 år og har en inntekt på 6 G (p.t. kr 599 148) i hele karrieren. Vedkommende tjener hvert år opp påslagspensjon fra offentlig tjenestepensjon tilsvarende 5,7 prosent av inntekt til en pensjonsbeholdning. Hun får i tillegg beregnet en AFP-beholdning tilsvarende 4,21 prosent av all inntekt inntil fylte 62 år.

I folketrygden tjener hun opp 18,1 prosent av inntekt til en pensjonsbeholdning hvert år. Anslåtte delingstall i folketrygden ved 62 år, 67 år og 70 år for en person født i 1993 er henholdsvis 23,93, 19,87 og 17,42. Pensjon fra påslagsordningen, ny AFP og folketrygden beregnes ved å dele opptjent beholdning på delingstallet som gjelder på uttakstidspunktet.

Eksempelet nedenfor viser beregnet folketrygd, påslagspensjon og AFP gitt uttak fra henholdsvis 62 år, 67 år og 70 år.

**Eksempel 5:** Beregning av pensjon fra ny offentlig tjenestepensjon og ny AFP ved førstegangsuttak av pensjon.

	Uttaksalder 62 år	Uttaksalder 67 år	Uttaksalder 70 år
Påslagspensjon	$\frac{1\ 195\ 300}{23,93} = 49\ 950$ kr	$\frac{1\ 366\ 057}{19,87} = 68\ 750$ kr	$\frac{1\ 468\ 512}{17,42} = 84\ 300$ kr
+ Ny AFP	$\frac{882\ 845}{23,93} = 35\ 794$ kr	$\frac{882\ 845}{19,87} = 44\ 431$ kr	$\frac{882\ 845}{17,42} = 50\ 680$ kr
+ Folketrygd	$\frac{3\ 795\ 603}{23,93} = 158\ 613$ kr	$\frac{4\ 337\ 832}{19,87} = 218\ 311$ kr	$\frac{4\ 663\ 169}{17,42} = 267\ 691$ kr
= Samlet pensjon i kroner	245 455	331 491	402 671
Kompensasjonsgrad (%)	41,0	55,3	67,2

Kilde: Tabell 14.8 i Prop. 87 L (2018-2019), Pensjonene er oppjustert til G per 01.05.19 (99 858 kroner).



### 3.3.2 EKSEMPEL PÅ BEREGNING AV PENSJON FRA NY PENSJONSORDNING, MED BETINGET TJENESTEPENSJON

I dette punktet illustreres beregning av alderspensjon fra påslagsordningen og betinget tjenestepensjon. Se punkt 3.5 for en nærmere beskrivelse av betinget tjenestepensjon. Eksempelet er hentet fra Prop. 87 L (2018-2019), punkt 14.4.2.

Eksempelpersonen er født i 1993, starter karrieren ved fylte 27 år og har en inntekt på 6 G (p.t. kr 599 148) i hele karrieren. Siden hun jobber som selvstendig næringsdrivende i 4 år fra 54 år til 57 år kvalifiserer hun ikke for AFP.

Hun får derfor betinget tjenestepensjon i stedet for AFP. Opptjening av påslagspensjon og folketrygd er som beskrevet i punkt 3.4.1.

Anslåtte delingstall i folketrygden ved 62 år, 67 år og 70 år for en person født i 1993 er henholdsvis 23,93, 19,87 og 17,42. Pensjon fra påslagsordningen, ny AFP og folketrygden beregnes ved å dele opptjent beholdning på delingstallet som gjelder på uttakstidspunktet.

Eksempelet nedenfor viser beregnet folke-trygd, påslagspensjon og betinget tjenestepensjon gitt uttak fra henholdsvis 62 år, 67 år og 70 år.

**Eksempel 6:** Beregning av pensjon fra ny offentlig tjenestepensjon og betinget tjenestepensjon ved førstegangsuttak av pensjon.

	Uttaksalder 62 år	Uttaksalder 67 år	Uttaksalder 70 år
Påslagspensjon	$\frac{1\ 058\ 695}{23,93} = 44\ 241\ \text{kr}$	$\frac{1\ 229\ 451}{19,87} = 61\ 875\ \text{kr}$	$\frac{1\ 331\ 906}{17,42} = 76\ 458\ \text{kr}$
+ Ny AFP	0	0	0
+ Betinget tjenestepensjon	$\frac{557\ 207}{23,93} = 23\ 285\ \text{kr}$	$\frac{557\ 207}{19,87} = 28\ 043\ \text{kr}$	$\frac{557\ 207}{17,42} = 31\ 987\ \text{kr}$
+ Folketrygd	$\frac{3\ 795\ 603}{23,93} = 158\ 613\ \text{kr}$	$\frac{4\ 337\ 832}{19,87} = 218\ 311\ \text{kr}$	$\frac{4\ 663\ 169}{17,42} = 267\ 691\ \text{kr}$
= Samlet pensjon i kroner	226 139	308 228	367 136
Kompensasjonsgrad (%)	37,7	51,4	62,8

Kilde: Tabell 14.8 i Prop. 87 L (2018-2019), Pensjonene er oppjustert til G per 01.05.19 (99 858 kroner).

### 3.3.3 EKSEMPEL PÅ PENSJONS-BEREGNING FOR EN ANSATT SOM HAR HATT OPPTJENING I BÅDE GAMMEL OG NY ORDNING

I eksempel 7 illustreres pensjonsberegningen for en person født i 1973 som starter karrieren ved fylte 27 år, har en inntekt på 6 G (p.t. kr 599 148) og jobber hele karrieren i offentlig sektor, og som tar ut pensjon fra 67 år. Det er lagt til grunn at eksempelpersonen får offentlig AFP.

Eksempelpersonen har 20 års opptjening i gammel tjenestepensjonsordning før 2020, og ytterligere 20 års opptjening i påslagsordningen fra 01.01.20.

Eksempelet viser at tjenestepensjonen er sammensatt av en del fra gammel bruttoordning og en del fra den nye påslagsordningen.

**Eksempel 7:** Beregning av pensjon fra gammel og ny ordning.

	Pensjon ved uttak fra 67 år	
Oppsatt bruttopensjon opptjent før 2020	$\frac{66\% * 6G * 20/40}{1,311}$	$\frac{197\ 719}{1,311} = 150\ 815\ \text{kr}$
- Samordningsfradrag	$\frac{98\% * \text{Pensjonsbeholdning} * 20/40}{17,59}$	$\frac{2\ 125\ 537}{17,59} = 120\ 838\ \text{kr}$
+ Samordningstillegg	$\frac{2,5 * G * 20/40}{17,59}$	$\frac{124\ 823}{17,59} = 7\ 096\ \text{kr}$
= Utbetalt bruttopensjon		37 074 kr
+ Påslagspensjon	$\frac{5,7\% * 20\ \text{år} * 6G}{17,59}$	$\frac{683\ 029}{17,59} = 38\ 831\ \text{kr}$
+ Ny AFP	$\frac{4,21\% * 35\ \text{år} * 6G}{17,59}$	$\frac{882\ 845}{17,59} = 50\ 190\ \text{kr}$
+ Folketrygd	$\frac{18,1\% * 40\ \text{år} * 6G}{17,59}$	$\frac{4\ 337\ 832}{17,59} = 246\ 608\ \text{kr}$
= Samlet pensjon i kroner		372 703
Kompensasjonsgrad (%)		62,2

Forutsetning: G per 01.05.19 (99 858 kroner), 1973-kullet.



### 3.4 ALDERSPENSJON TIL ANSATTE MED SÆRALDERSGRENSE

Den generelle aldersgrensen for kommunalt ansatte er 70 år. Det er imidlertid mange stillinger i kommunal sektor som har en lavere aldersgrense, såkalt særaldersgrense. Disse aldersgrensene er enten 65 år, 63 år eller 60 år.

I henhold til SGS 2020 Del 1, § 6-1, skal «Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense [...] følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse. Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, [...]».

Aldersgrensene for medlemmer i Statens pensjonskasse er regulert i aldersgrense-loven, jf. lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. Loven fastslår at det kan fastsettes lavere aldersgrense enn 70 år for stillinger hvor:

- Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.
- Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.

For enkelte grupper, blant annet sykepleiere, er særaldersgrensen fastsatt i egne lover og forskrifter.

En langsiktig løsning for ansatte med særaldersgrenser som får opptjening i påslagsordningen var ikke en del av pensjonsavtalen av 03.03.18. Her heter det at partene skal

«snarest etter inngåelsen av denne avtalen, utrede og avtale løsninger for personer som har særaldersgrense og opptjening i påslagsmodellen». Det var videre enighet om at spørsmålet om hvilke stillinger som skal ha særaldersgrense i fremtiden skal avklares i en senere prosess.

Den 12.12.18 ble partene enige om en avtale om midlertidige regler som innebærer at det i påvente av en endelig avtale skal dagens tidligpensjonsordning for personer med særaldersgrense videreføres for årene fram til fylte 67 år. Tidligpensjonen skal beregnes på samme måte som i dag, dvs. som 66 prosent av pensjonsgrunnlaget justert for tjenestetid.

Den midlertidige ordningen ble senere lovfestet, jf. Stortingets lovvedtak 72 (2018–2019) 05.06.19 og Prop. 87 L (2018–2019). Fra 67 år vil de som er omfattet av den midlertidige avtalen få pensjonen beregnet på samme måte som ansatte med ordinær aldersgrense, men de vil ikke få rett på AFP, og de vil stoppe opptjeningen av påslagspensjon ved uttak av tidligpensjon.

Den 29.11.18 ble partene enige om en prosessavtale, «Alderspensjon til personer med særaldersgrense - Prosessavtale for det videre arbeidet», der det blant annet het at målet var å «avtale en langsiktig pensjonsløsning for personer med særaldersgrense, samt gjenstående sikrings- og overgangsbestemmelser» innen 01.11.19. Denne fristen ble senere flyttet til 12.02.20. Forhandlingene ledet imidlertid ikke frem, og det er p.t. uklart når de tas opp igjen.

Det betyr at inntil videre gjelder de midlertidige reglene partene ble enige om 12.12.18.

### 3.5 AVTALEFESTET PENSJON (AFP) OG BETINGET TJENESTEPENSJON I KOMMUNAL SEKTOR

Kommunalt ansatte som omfattes av den nye påslagsordningen får en annen AFP enn de som beholder gammel pensjonsordning.

#### Ansatte født i 1962 eller tidligere

Ansatte som beholder den gamle alderspensjonsordningen skal også beholde gammel offentlig AFP. Denne ordningen er en ren tidligpensjonsordning som gir rett til en tidsbegrenset ytelse fra 62 til 67 år. For å få AFP må en stå i stilling på uttakstidspunktet og for øvrig fylle visse individuelle vilkår om forutgående opptjening med videre. Stillingen kan fratres helt eller delvis, det vil si at AFP kan tas ut delvis. Men det kan ikke tas ut en større andel av full AFP enn andelen stillingen har blitt redusert.

Fra 62 til 65 år beregnes gammel offentlig AFP som en alderspensjon fra folketrygden beregnet etter gamle regler, det vil si med grunnpensjon, tilleggspensjon og/eller

sær-tillegg (folketrygdberegnet AFP). I tillegg ytes et særskilt AFP-tillegg på 20 400 kroner.

Fra 65 år beregnes AFP i utgangspunktet som en tjenestepensjon. Dersom en folketrygdberegnet AFP gir en høyere ytelse, har imidlertid pensjonisten krav på dette beløpet i AFP også etter 65 år.

Det er ikke tillatt å kombinere uttak av alderspensjon fra folketrygden før 67 år med uttak av folketrygd- eller tjenestepensjonsberegnet AFP.

Personer som har tatt ut alderspensjon fra folketrygden helt eller delvis, og som senere ønsker å ta ut AFP (og fremdeles fyller vilkårene for AFP), har anledning til dette dersom utbetalingen av folketrygdens alderspensjon stoppes. Tilsvarende kan personer som har tatt ut AFP helt eller delvis velge å ta ut folketrygdens alderspensjon i stedet, men da må AFP stoppes.

Gammel offentlig AFP skal ikke levealdersjusteres.





Regler for regulering av AFP er beskrevet i punkt 3.9

Personer som mottar folketrygdberegnet AFP kan kun tjene inntil kr 15 000 i året før pensjonen blir avkortet. Er inntekten høyere skal pensjonen avkortes forholdsmessig ved at den reduseres med samme prosentandel som den nye inntekten utgjør av inntekt før uttak av AFP. Viser det seg at pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite AFP på grunn av feil innrapportert forventet inntekt, skal det foretas et etteroppgjør.

Er AFP derimot beregnet etter tjenestepensjonsregelverket fra 65 år blir pensjonen kun avkortet dersom inntekten kommer fra en stilling som er medlemspliktig i en offentlig tjenestepensjonsordning. Slik AFP avkortes ikke mot inntekt fra stillinger som ikke er medlemspliktige.

Personer som fra 65 år mottar tjenestepensjonsberegnet AFP kan også inngå avtale om å arbeide på pensjonistvilkår. De vil da motta pensjonistlønn og beholder AFP uavkortet. Timelønnen for pensjonister er kr 214 pluss tillegg per 01.01.2020. Ordningen med pensjonistlønn gjelder ikke for de som mottar folketrygdberegnet AFP.

#### **Ansatte født i 1963 eller senere**

Ansatte som er omfattet av ny alderspensjon fra 01.01.2020 er også omfattet av ny offentlig AFP. Det ble ikke foreslått konkrete lovregler for livsvarig AFP i Prop. 87 L (2018-2019). Arbeids- og sosialdepartementet skriver i proposisjonen at «*det er mange uavklarte spørsmål når det gjelder organisering av ny offentlig AFP og forholdet til AFP i privat sektor, spørsmål som må utredes videre.*» Departementet viser videre til at de første som skal motta slik AFP vil fylle 62 år i 2025.



Selv om ikke alle detaljer er på plass, er det på det rene at ordningen skal utformes etter mønster av den private AFP-ordningen. Dette følger av avtalen mellom partene i arbeidslivet om tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor av 03.03.18, og betyr at ny AFP gir en livsvarig pensjonsytelse som kommer i tillegg til tjenestepensjon og folketrygd. Ordningen har videre fleksibelt uttak fra 62 år, slik at tidlig uttak gir lavere årlig pensjon enn senere uttak, og pensjonen kan kombineres med arbeidsinntekt og annen pensjon uten at den skal avkortes. Også på andre områder er utgangspunktet at ny offentlig AFP skal utformes etter modell av den private AFP-ordningen.

Det følger av den nevnte pensjonsavtalen av 03.03.18 at ny offentlig AFP skal beregnes ut fra 4,21 prosent av all pensjongivende inntekt i folketrygden opp til 7,1 G i alderen 13 til 61 år. Dette betyr at inntekt fra privat sektor bidrar til AFP. Det skjer imidlertid ikke noen løpende pensjonsopptjening. Ved uttak deles beregnet opptjening på folketrygdens delings-tall for å finne årlig pensjon på samme måte som i påslagsordningen.

Ny offentlig AFP vil videre være en kvalifikasjonsordning, hvilket vil si at den ansatte må tilfredsstillende visse vilkår for få rett til AFP. I privat AFP er et sentralt vilkår at den ansatte må ha vært tilsluttet AFP-ordningen i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Videre må vedkommende stå i stilling når du tar ut AFP, og det gis ikke AFP til de som har mottatt uførepensjon etter fylte 62 år.

Det skal etableres et system som gjør det mulig å medregne opptjeningstid mellom den nye offentlige AFP-ordningen og privat AFP.

I og med at ny AFP er en kvalifikasjonsordning, vil det være et visst antall ansatte som ikke får rett til AFP. Disse vil i stedet få *betinget tjenestepensjon*. *Betinget tjenestepensjon* tjenes opp parallelt med påslagspensjon fra 01.01.2020, men kommer kun til utbetaling til de som ikke kvalifiserer for AFP. Opptjeningen skjer i form av en pensjonsbeholdning, på samme måte som for påslagspensjon. Årlig opptjening er 3 prosent av inntekt opp til 7,1 G til og med det året en fyller 61 år.

### **3.6 OVERGANGSORDNINGER OG UAVKLARTE SPØRSMÅL**

I forbindelse med omleggingen av pensjonsordningen for offentlig ansatte er det innført to overgangsordninger.

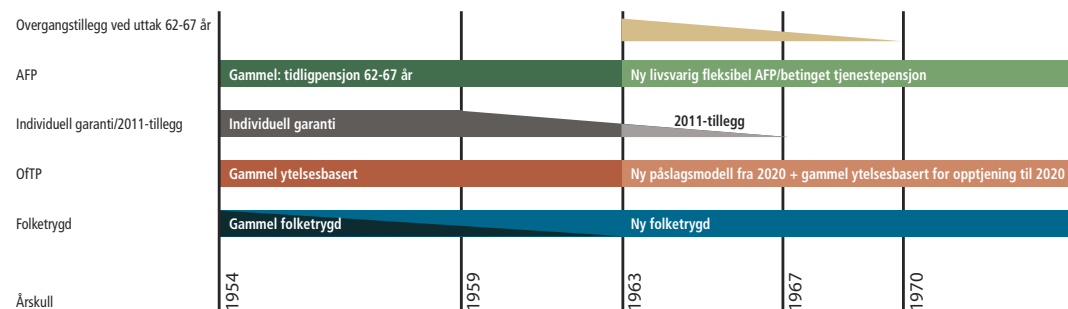
Ansatte som er født fra og med 1963 til og med 1970, få et overgangstillegg dersom de tar ut pensjon i alderen 62 år til 67 år. For de som er født i 1963 er tillegget 0,15 G i året og utbetales frem til 67 år. Overgangstillegget avkortes ved kort tjenestetid og med gjennomsnittlig stillingsprosent. Overgangstillegget avtrappes med fødselsår, det vil si at personer født senere enn 1963 får en avtagende andel av 0,15 G.

Videre får de som er født fra og med 1963 til og med 1967 et såkalt 2011-t tillegg dersom de har hatt opptjening i offentlig tjenestepensjon før 2011. Tillegget utgjør maksimalt 1,5 prosent av pensjonsgrunnlaget pr. 01.01.2020, justert for hvor mye opptjening den ansatte hadde før 2011. Ansatte med minst 30 års opptjening før 2011 får fullt 2011-t tillegg. Tillegget skal også reduseres med årskull slik at kun de som er født i 1963 får fullt tillegg, mens de som er yngre får avtagende andel av tillegget.





**Figur 1: Innføring av ny pensjonsordning og ulike overgangsordninger**



*OFTP er en forkortelse for offentlig tjenstepensjon*

Som gjennomgangen i dette kapitlet viser vil kommunalt ansatte være omfattet av ulike ordninger avhengig av når de er født og når de har hatt pensjonsopptjening. Figur x viser skjematisk oversikt over hvilke årskull som omfattes av hvilke ordninger.

Som omtalt i punkt 3.4 har partene i offentlig sektor foreløpig ikke blitt enig om en ny langsiktig løsning for alderspensjon for offentlig ansatte som har særaldersgrense. Inntil videre gjelder den midlertidige løsningen som er beskrevet i punkt 3.4.

Det er heller ikke avklart hvordan alderspensjon skal beregnes for uføre som er født i 1963 eller senere. De uavklarte spørsmålene knyttet til alderspensjon for uføre skal avklares etter at Stortinget har vedtatt en langsiktig løsning for alderspensjon til uføre i folketrygden. Det må i denne forbindelse også tas stilling til om uføre fortsatt skal skjermes mot effekten av levealdersjusteringen. Det er per i dag uklart når Stortinget vil vedta endelig regelverk i folketrygden. Regelverket må imidlertid være avklart senest i 2025 ettersom

dette er det første året delvis uføre kan få utbetalt påslagspensjon.

Arbeids- og sosialdepartementet har hatt på høring et forslag om at den midlertidige skjermingsordningen mot levealdersjustering for uføre i folketrygden som gjelder til og med 1953-kullet ikke skal videreføres. Høringen hadde frist 13.12.19.

### 3.7 UFØREPENSJONSORDNINGER

#### 3.7.1 UFØRETRYGD I FOLKETRYGDEN

Folketrygdens uføretrygd beregnes som 66 prosent av inntekten i de tre beste av de fem siste årene før uførheten oppsto. Kun inntekt opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp (G) skal medregnes. Det kreves en uføregrad på minst 50 prosent for å få uføretrygd fra folketrygden.

Dagens uføretrygd ble innført 01.01.15, og erstattet da den tidligere uførepensjonsordningen i folketrygden. Uføretrygden gjelder derfor fullt ut for nye uføretilfeller fra 2015.

Personer som per 01.01.15 mottok gammel uførepensjon ble overført til det nye regelverket på en slik måte at den enkelte fikk om lag samme uføreytelse etter skatt som tidligere.

Uføre kan ha arbeidsinntekt fra dag én etter at de har fått innvilget uføretrygd. Uføretrygden reduseres forholdsmessig dersom arbeidsinntekten overstiger 0,4 G (gitt full uførepensjon). Den fastsatte uføregraden skal imidlertid ikke endres selv om den uføre har arbeidsinntekt som fører til avkortning av uføretrygden.

For å avstemme utbetalingene fra uføretrygden mot eventuell inntekt, gjennomføres det et etteroppgjør for uføre på samme måte som et ligningsoppgjør. Etteroppgjøret er først klart i det påfølgende året. Viser oppgjøret at det er utbetalt for mye uføretrygd, vil den uføre enten få trekk i fremtidige ytelser til hele beløpet er tilbakebetalt, eller det må skje en tilbakebetaling til NAV. Er det utbetalt for lite uførepensjon, vil dette beløpet bli etterbetalt av NAV.

#### 3.7.2 UFØREPENSJON I KOMMUNAL SEKTOR

Kapittel 4 i SGS 2020, Del I, regulerer uførepensjon i kommunal sektor. Uførepensjonen beregnes uavhengig av, og som et direkte tillegg til ytelsen fra folketrygden (nettoppensjonsordning). Pensjonen utgjør 3 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 G og 69 prosent av pensjonsgrunnlag mellom 6 og 12 G. I tillegg skal det gis et kronetillegg på 0,25 G, som likevel ikke skal kunne utgjøre mer enn 6 prosent av pensjonsgrunnlaget. Pensjonsgrunnlaget skal fremdeles være lik sluttlønn. Barnetillegget til uførepensjonen er endret.



Uførepensjon fra kommunal sektor blir skattlagt som lønnsinntekt. Uførepensjon utbetales dersom uføregraden er minst 20 prosent. Dersom det innvilges uførepensjon for uføregrader som ikke gir rett til uføretrygd fra folketrygden, det vil si mindre enn 50 prosent uføregrad, skal pensjonen beregnes som 69 prosent av all inntekt opp til 12 G.

Det er et krav om minst 20 prosent uføregrad for å ha rett til en uførepensjon. Overgangen fra uførepensjon til alderspensjon skjer ved 67 år for de som har aldersgrense 70 år. Samtidig stopper alderspensjonsopptjeningen ved 67 år. Regelverket for kombinasjon av uførepensjon og arbeidsinntekt er i utgangspunktet det samme som for ny uføretrygd i folketrygden.



Dersom det ikke utbetales uføretrygd fra folketrygden skal imidlertid ikke inntektsgrensen tillegges 0,4 G slik tilfellet er når det også utbetales uføretrygd fra folketrygden). Det utbetales ikke uførepensjon når inntekten utgjør mer enn 80 prosent av samlet inntekt før uførhet.

I forbindelse med at uførepensjonsordningen i kommunal sektor ble tilpasset ny uføretrygd i folketrygden fra 2015, ble det i tariffoppgjørene i 2014 og 2016, i henholdsvis i Riksmeklerens protokoll punkt VII bokstav d og vedlegg til protokoll punkt IV bokstav f, tatt inn følgende uttalelse:

*«(...) Vedrørende de nye uførepensjonsreglene Styret for Pensjonskontoret bør følge nøye med på situasjonen for uføre ved overgang til nye regler. Dette bør gjelde både de som er uføre på overgangstidspunktet, og nye uføretilfeller etter at nye regler er trådt i kraft.»*

Pensjonskontoret har fått utarbeidet flere utredninger for å følge opp effektene av endringene i uførepensjonen. Utredningene er publisert på Pensjonskontorets nettsider, [www.pensjonskontoret.no](http://www.pensjonskontoret.no), under publikasjoner.

Etter at det nye regelverket trådte i kraft, ble det avdekket noen utilsiktede konsekvenser. Arbeids- og sosialdepartementet har gjort flere forskriftsendringer for å korrigere regelverket.



### 3.8 ETTERLATTEPENSJON

Etterlattepensjon, pensjon til gjenlevende ektefelle og til barn, er regulert i kapittel 4 i SGS 2020.

I kommunal tjenestepensjon gis det som hovedregel pensjon til gjenlevende ektefelle som utgjør 9 prosent av pensjonsgrunnlaget til avdøde. Denne pensjonen er således uavhengig av størrelsen på alderspensjonen. Pensjonen samordnes ikke med folketrygden.

For særskilte årskull skal ektefellepensjonen beregnes etter andre regler.

Ektefellepensjonen utbetales livsvarig.

Barnepensjon gis til hvert barn under 20 år. Barnepensjonen utgjør 15 prosent av pensjonsgrunnlaget til avdøde. Barnepensjonen samordnes ikke med barnepensjon fra folketrygden.

Det er krav om at avdøde hadde 30 års medlemstid eller mer for at etterlatte skal få full ektefelle- og/eller barnepensjon. For personer som var aktivt medlem eller mottok uførepensjon når de gikk bort medregnes også medlemstid fram til aldersgrensen for stillingen vedkommende hadde.

### 3.9 REGULERING AV PENSJONER

Alderspensjon fra offentlige tjenestepensjonsordninger og offentlig AFP under utbetaling reguleres som alderspensjon fra folketrygden. Det vil si at pensjonene først blir regulert i takt med utviklingen i den alminnelige lønnsveksten i samfunnet (tilsvarende veksten i folketrygdens grunnbeløp (G)), før det deretter

trekkes fra 0,75 prosent av den oppregulerte pensjonen.

Pensjonsgrunnlaget for personer som har fratrudd med rett til oppsatt pensjon fra gammel offentlig tjenestepensjon skal også reguleres i takt med alminnelig lønnsvekst (G-veksten) frem til uttakstidspunktet. Det samme gjelder opptjent pensjonsbeholdning i påslagsordningen, betinget tjenestepensjon og ny AFP.

Ved uttak av alderspensjon fra særaldersgrense eller gammel offentlig AFP før 67 år, skal pensjonsgrunnlaget omregnes ved 67 år. Det blir da oppregulert med lønnsveksten (G-veksten) fra fratredelsesalderen til 67 år. Ved 67 år beregnes så alderspensjonen på nytt basert på det oppregulerte pensjonsgrunnlaget.

Personer som har tatt ut gammel folke-trygdberegnet AFP før 65 år, og som fra 65 år skal ha AFP beregnet som tjenestepensjon vil få oppregulert pensjonsgrunnlaget først ved 65 år og deretter på nytt ved 67 år.

Uførepensjon reguleres i takt med alminnelig lønnsvekst (G-vekst).

Etterlattepensjoner reguleres i takt med alminnelig lønnsvekst (G-vekst) frem til den etterlatte fyller 67 år. Deretter skal pensjonen reguleres som alderspensjon under utbetaling.



## 4. FORSIKRINGS- VIRKSOMHETSLOVEN OG FINANSFORETAKSLOVEN

### FORSIKRINGSVIRKSOMHETSLOVEN

- Har krav til oppdeling av *pensjonsinnretningenes* forvaltningskapital
  - Selskapsportefølje
  - Kollektivportefølje
- Angir hvordan avkastning av overskudd skal fordeles mellom kunde og foretakselskap
- Angir hva *pensjonsinnretningene* kan ta premie for
- Regulerer premieutjevning i kommunal ordninger

### FINANSFORETAKSLOVEN HAR BLANT ANNET:

- Solvenskapitalkrav
- Minstekapitalkrav

### 4.1 INNLEDNING

Den offentligrettslige rammereguleringen av *pensjonsinnretningene* (livsforsikringsforetakene og pensjonskassene) er i hovedsak regulert i forsikringsvirksomhetsloven og finansforetaksloven, samt i forskrifter gitt med hjemmel i disse lovene.

Finansforetaksloven er en felles lov for finansforetak og virksomheten for disse foretakene. Som finansforetak regnes blant annet banker, kredittforetak, finansieringsforetak, forsikringsforetak og pensjonskasser.

Forsikringsvirksomhetsloven er en supplerende særlov for forsikringsforetak, pensjonskasser og andre pensjonsforetak. Det gjøres oppmerksom på at forsikringsvirksomhetsloven per i dag ikke er oppdatert med hensyn til det nye regelverket for offentlig tjenstepensjon for de som er født i 1963 eller senere.

### 4.2 FORSIKRINGSVIRKSOMHETSLOVEN

#### 4.2.1 LOVENS KAPITTEL 2

Lovens kapittel 2 har særlige regler om pensjonskasser. Reglene gjelder både for pensjonskasser som administrerer pensjonsordninger i privat sektor og de offentlige pensjonskasser som tilbyr kommunal pensjon.

En pensjonskasse er en selveid institusjon (§ 2-1). Pensjonskasser er unntatt fra stiftelsesloven, jf. stiftelsesloven § 6. En sentral regel om pensjonskasser er at virksomheten og økonomiske forhold til en pensjonskasse skal holdes adskilt fra virksomheten til arbeidsgiver (§ 2-3 og 4-12). Regelverket for en pensjonsordning fastsettes ved avtale mellom pensjonskassen og arbeidsgiveren.

Utgangspunktet er at én arbeidsgiver kan opprette en pensjonskasse for å administrere tjenstepensjonsordningen for egne arbeids-





takere. Lovgivningen åpner imidlertid for at en pensjonskasse kan administrere pensjonsordningene til flere arbeidsgivere som inngår i samme konsern eller i konsernlignende forhold gjennom en felles pensjonsordning. Dette gjelder også for kommunale pensjonskasser (§ 4-2). Videre kan flere kommuner eller fylkeskommuner etablere felles pensjonskasse. Slike pensjonskasser omtaler loven som interkommunale (§ 2-2).

En pensjonskasse skal ha et eget styre. Forsikringsvirksomhetsloven § 2-3 har enkelte regler om styrets oppgaver og myndighet. En pensjonskasse skal også ha en aktuar. Aktuaren skal godkjennes av Finanstilsynet (§ 2-5).



De alminnelige regler i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 3 om kollektiv forsikring gjelder for pensjonskasser som tilbyr kommunal pensjon (§ 2-6). I tillegg gjelder særlige regler om kommunal pensjon i kapittel 4 i loven. En pensjonskasse skal til enhver tid ha gjenforsikring som er betryggende (§ 2-10). Pensjonskassen er også pålagt å gi medlemmene og pensjonistene årlig informasjon om opptjente pensjonsrettigheter mv. og skal også informere disse om endringer i regelverket for pensjonsordningen (§ 2-7).

Les mer om pensjonskasser i kapittel 9 *Kommunal tjenstepensjon* i en pensjonskasse

#### 4.2.2 LOVENS KAPITTEL 3

Bestemmelsen i dette kapitlet gjelder for livsforsikringsforetak og pensjonskasser som tilbyr kollektiv livsforsikring, herunder kommunal pensjon, med mindre annet følger av særreglene om kommunale pensjonsordninger i lovens kapittel 4.

Forsikringsvirksomhetsloven har en rekke sentrale bestemmelser om prisingen av tjenstepensjonsproduktene. Premiene skal beregnes årlig og betales minst en gang per år. Premiene skal bygge på faste pristariffer (§ 3-6). Pristariffene (premietariffene) kan endres med virkning fra første premieforfall minst fire måneder etter at forsikringstakeren har mottatt melding om endringen (§ 3-5).

Pristariffene skal sørge for at foretakets premier er betryggende og rimelige i forhold til den risiko pensjonsinnretningen påtar seg og de tjenester den skal yte og dermed bidra til at forpliktelsene etter inngåtte kontrakter blir oppfylt. Videre skal pristariffene være

innrettet slik at det ikke skjer urimelig forskjellsbehandling mellom produkter, produktkombinasjoner eller kundegrupper (§ 3-3).

Pristariffene skal angi pensjonsinnretningenes samlede vederlag (§ 3-3). De sentrale elementene i pristariffene for kommunal pensjon er pris for dekning av risiko knyttet til person (biometrisk risiko), pris for kapitalforvaltning, herunder for risiko for avkastningsresultatet (rentegarantipremie) og pris for administrative tjenester.

Pristariffene og endringer i disse skal meldes til Finanstilsynet (§ 3-7) som fører kontroll med at pristariffene er betryggende og i samsvar med regelverket.

Pensjonsinnretningene skal foreta avsetninger for forsikringsforpliktelsene. Slike avsetninger, som knyttes til den enkelte kontrakt, omtales i loven som premiereserver (§ 3-9). I utgangspunktet skal premiereserven utgjøre differansen mellom nåverdien av foretakets fremtidige forpliktelsener og nåverdien av foretakets fremtidige nettopremier. Nåverdien av kontraktene beregnes på bakgrunn av kontraktens forsikringstekniske beregningsgrunnlag. Bergningsgrunnlaget inneholder en beregningsrente og biometriske forutsetninger.

Eiendelene til en pensjonsinnretning som bare driver med kommunal pensjon, skal deles inn i kollektivportefølje og selskapsportefølje (§ 3-11). Eiendelene som motsvarer forsikringskapital knyttet til foretakets kontrakter med kontraktfastsatte forpliktelsener inngår i kollektivporteføljen. Øvrige eiendeler skal inngå i selskapsporteføljen. Midlene i kollektivporteføljen skal forvaltes ut fra



pensjonsinnretningens risiko og avkastningsresultat (§ 3-12).

Avkastningsresultatet oppnådd ved forvaltning av midlene i kollektivporteføljen, skal årlig fordeles mellom de kontrakter som omfattes (§ 3-13). Avkastningen skal først brukes ved å tilordne den enkelte kontrakt eventuelt beløp som er nødvendig for oppreservering i samsvar med beregningsgrunnlaget. Overskytende avkastning utgjør kontraktens overskudd og i kommunal pensjon skal overskuddet tilfalle arbeidsgiver og overføres til premiefondet (§ 4-14).

Pensjonsinnretningen kan imidlertid bestemme at deler av eller hele overskuddet skal benyttes til tilleggsavsetninger som skal tilordnes kontraktene. Tilleggsavsetningene



skal ikke overstige 12 prosent av premiereserven. Tilleggsavsetningene er ikke endelig tilordnet kontraktene. Dersom avkastningen tilordnet en kontrakt i et år ikke er tilstrekkelig til å dekke det årlige kravet til økning i premiereserven etter beregningsgrunnlaget, kan kraves dekket ved bruk av tilleggsavsetninger tilknyttet kontrakten (§ 3-19). Tilleggsavsetninger kan bare brukes når avkastningsresultatet ligger mellom 0 og kontraktens beregningsrente.

Urealisert gevinst ved at verdipapirer eller andre finansielle omløpsmidler i kollektivporteføljen har en høyere verdi enn askaffelsesverdien, kalles for kursreguleringsfond. Kursreguleringsfondet skal ikke tilordnes kontraktene i kollektivporteføljen. Kursreguleringsfondets størrelse endres gjennom

året som følge av endring i markedsværdien på de finansielle omløpsmidlene. Kontoutskriften som hvert år skal sendes forsikringstakeren, skal likevel vise kontraktens andel av kursreguleringsfondet. Realiseres det gevinster ved avhendelse av slike omløpsmidler, går gevinsten inn i årets avkastningsresultat.

Ved beregning av premie og premiereserve knyttet til en kontrakt gjøres det forutsetninger om at pensjonsinnretningen vil oppnå avkastning på disse midlene. Premieinnbetalingene kan dermed settes lavere enn om forventede fremtidige finansinntekter ikke var forskuttet. Denne forutsetningen om fremtidig avkastning kalles beregningsrente (eller rentegaranti). For at de innbetalte premiene skal danne et tilstrekkelig grunnlag til å finansiere fremtidige pensjoner, må

pensjonsinnretningen oppnå en faktisk avkastning som minst er lik beregningsrenten. På denne måten blir beregningsrenten også en garantert minsteavkastning på kundenes premieinnbetalinger, og dette omtales gjerne som rentegaranti. Denne rentegarantien innebærer at pensjonsinnretningene har risikoen for at kundenes midler tilføres den garanterte avkastning også i år der avkastning på midlene i kollektivporteføljen er lavere enn beregningsrenten. Pensjonsinnretningene kan ta seg betalt for denne risikoen, og dette gjøres ved rentegarantipremien. Rentegarantipremien vil variere mellom kundene og kan avhenge av størrelsen på gjennomsnittlig beregningsrente i avtalen, størrelsen på tilleggsavsetninger og risikoprofilen i kapitalforvaltningen

Avkastning på eiendelene i selskapsporteføljen skal årlig tilordnes pensjonsinnretningen.

Pensjonsinnretningen skal årlig beregne risikoresultatet (§ 3-14). Dette resultatet fremkommer ved at dødelighet og uførhet i løpet av året avviker fra det som er forutsatt i pristariffen. Overskudd på risikoresultatet skal fordeles på de enkelte kontrakter innen hver gruppe av kontrakter. Pensjonsinnretningen kan imidlertid bestemme at inntil halvparten av risikoresultatet skal avsettes til risiko-utjevningfondet. Risikoutjevningfondet kan bare benyttes til å dekke det årlige kravet til økning i premiereserven for den enkelte kontrakt når økningen skyldes risiko knyttet til person (§ 3-21).

Les også kapittel 7 *Premie og pensjonskostnader*.

#### 4.2.3 LOVENS KAPITTEL 4

Kapittel 4 har særlige regler om kommunale pensjonsordninger. Kommuner, herunder fylkeskommuner, og statlige helseforetak har kommunal pensjon. Kommunale foretak og foretak som har eller har hatt en kommunal eierandel eller som har en nær tilknytning til en kommune, kan også ha kommunal pensjon (§ 4-1).

Utformingen av de kommunale pensjonsordninger er i hovedsak fastlagt i tariffavtaler. Kommunal pensjon inneholder flere elementer som det etter gjeldende rett ikke er adgang å forsikre. Dette gjelder årlig regulering av løpende pensjoner og regulering av pensjoner for fratrådte ansatte (oppsatte ytelser). Det gjelder også 85-årsreglen som innebærer at en arbeidstaker kan fratrukke seg full pensjon inntil tre år før oppnådd aldersgrense, når summen av alder og tjenestetid utgjør minst 85 år. Videre er kommunal pensjon for de som er født i 1962 og tidligere en bruttoordning som innebærer at summen av alderspensjon fra folketrygden og den kommunale pensjonen skal utgjøre minst 66 % ved full opptjening. Siden disse elementene i kommunal pensjon ikke er forsikringsbare, kan de heller ikke premiesettes på forhånd (§ 4-4). Arbeidsgiverne innen kommunal pensjon finansierer derfor disse ikke-forsikringsbare ytelsene ved betaling av premier til pensjonsinnretningen først etter at den begivenheten som utløser ytelsen har inntruffet.

Under gjennomgangen av forsikringsvirksomhetsloven kapittel 3 ovenfor, er det redegjort for elementer i den ordinære årspremien for ytelsesbaserte pensjonsordninger. Loven presiserer at den ordinære årspremien i





kommunal pensjon skal opptjenes lineært fra tidspunktet for medlemskap i pensjonsordningen og frem til en pensjonsalder på 67 år eller annen særaldersgrense (§ 4-7. Se også § 4-10). Det gjøres oppmerksom på at loven per i dag ikke er oppdatert med hensyn til det nye regelverket for offentlig tjenstepensjon for de som er født i 1963 og senere.

For de kommunale pensjonsordninger betales reguleringspremier i tillegg til ordinær årspremie. Reguleringspremiene skal dekke oppreguleringen i løpet av året av opptjente pensjonsrettigheter og løpende pensjoner. Les mer om reguleringspremie i kapittel 7 *Premier og pensjonskostnader*.

Pensjonsordningen skal også hvert år tilføres premie til dekning av pensjonsrettigheter knyttet til bruttogarantien (§ 4-8) og 85-års regelen som medlemmene i tilfelle får i løpet av året. Slik premie beregnes på det tidspunktet pensjonsrettighetene oppstår. Flere premieelementer som skal beregnes ved uttak av pensjon er beskrevet i kapittel 7 *Premier og pensjonskostnader*.

Det skal dessuten avsettes administrasjonsreserve mens en person er aktiv medlem av pensjonsordningen. Administrasjonsreserven skal dekke utgifter knyttet til administrasjon og kapitalforvaltning når medlemmet blir pensjonist.

Det følger av tariffavtaler som regulerer kommunal pensjon at det i pensjonsinnretningen skal etableres fellesordning for premieberegning. Premiene for de enkelte pensjonsordninger som inngår i en fellesordning, blir da fastsatt etter forsikringstekniske beregn-

inger for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen (§ 4-6). Hensikten med fellesordninger for premieberegning er å motvirke at pensjonskostnadene for de enkelte arbeidstakere varierer med medlemmenes kjønn og alder. Kravet om å opprette fellesordning for premieberegning har ikke blitt ansett for å være til hinder for at en kommunal pensjonsordning etableres i en pensjonskasse som kun omfatter én arbeidsgiver.

Et viktig prinsipp i loven er at dersom premiebetaling misligholdes, blir pensjonsinnretningen ikke ansvarlig for økningen av forsikringsforpliktelsene som den ikke innbetalte premien skulle dekke (§ 4-9). Denne regelen rammer i utgangspunktet i særlig grad de ikke-forsikringsbare ytelser som ikke er finansiert ved forhåndspremie. For å sikre at arbeidstakerne får oppfylt sine pensjonsrettigheter også i de tilfeller arbeidsgiver ikke innbetaler premier for ikke-forsikringsbare ytelser, er Overføringsavtalens sikringsordning (Sikringsordningen) etablert. Ved betalingsmislighold vil pensjonsinnretningen fremme krav mot Sikringsordningen. Dersom Sikringsordningen beslutter å dekke de løpende premiekravene (for ikke-forsikringsbare ytelser), vil pensjonsinnretningen motta nødvendige premier. Dermed vil pensjonsrettighetene til de berørte medlemmene bli oppfylt av pensjonsinnretningen. Sikringsordningen vil normalt fremme krav mot arbeidsgiver, eventuelt andre som måtte anses ansvarlige.

Les også kapittel 3 *Tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor* og kapittel 7 *Premie og pensjonskostnader*.

#### 4.2.4 LOVENS KAPITTEL 6

Forsikringsvirksomhetslovens kapittel 6 har regler om flytting av kollektive pensjonsordninger. Varsel om å flytte en forsikringsordning er rettslig sett en oppsigelse eller avbestilling, kombinert med etablering av avtaleforhold hos en annen pensjonsleverandør. Flytteregelverket har bestemmelser om oppsigelses- og oppgjørsfrister, pensjonsinnretningens mulighet til å ta et flyttegebyr, oppgjørsmåte og beregning og håndtering av midler som skal flyttes.

Flytting av en pensjonsordning må omfatte hele pensjonsordningen. I kommunal pensjonsordning skal også oppsatte pensjonsrettigheter og midler knyttet til slike

rettigheter omfattes av flyttingen (§ 6-2 og § 6-11).

Før en pensjonsordning flyttes skal medlemmene gis fullstendige opplysninger om flyttingen og hvilke rettigheter de vil få i den nye pensjonsordningen. Medlemmene skal gis anledning til å uttale seg om flyttingen (§ 6-4).

Flyttingen omfatter pensjonsordningens pensjonsforpliktelser (medlemmenes pensjonsrettigheter). Som hovedregel skal eiendeler tilordnet pensjonsordningen gjøres om i kontanter som overføres ved flyttingen. Premiereserver, tilleggsavsetninger og premiefond overføres i forbindelse med flyttingen. Det samme gjelder pensjonsordningens andel av overskudd i flytteåret.





Ved flyttingen skal kontraktens forholdsmessige andel av kursreguleringsfondet på beregnings-tidspunktet overføres og tilordnes kontrakten som tilleggsavsetninger. Foretaket har likevel adgang til å holde tilbake den forholdsmessige del av kursreguleringsfondet som utgjør inntil 2 prosent av kontraktens premiereserve.

Et beløp svarende til overført premiereserve skal anvendes til sikring av medlemmenes rettigheter i samsvar med regelverket og beregningsgrunnlaget for den nye pensjonsordningen (§ 6-10). Er overført premiereserve ikke tilstrekkelig til å sikre rettighetene til de enkelte medlemmer eller pensjonister etter beregningsgrunnlaget i pensjonsinnretningen det flyttes til, skal manglende premiereserve tilføres fra premiefondet. Resten dekkes i

tilfelle ved overførte tilleggsavsetninger eller ved overføringer fra foretaket. Om det i forbindelse med flytting av en kommunal pensjonsordning skulle vise seg at overført premiereserve knyttet til medlemmenes og pensjonistenes rett til opptjent pensjon er større enn nødvendig for å sikre deres rettigheter etter beregningsgrunnlaget i pensjonsinnretningen det flyttes til, skal overskytende premiereserve overføres til premiefondet.

#### 4.3 HOVEDPUNKTER I FINANSFORETAKSLOVEN

Finansforetaksloven, som trådte i kraft 01.01.16, har som hovedformål å bidra til at det finansielle systemet er stabilt og robust og at finansforetakene virker på en hensikts-

messig og betryggende måte. Loven omfatter alle finansforetak med virksomhet i Norge, nærmere bestemt banker, kredittforetak, finansieringsforetak, forsikringsforetak og pensjonsforetak. Loven og tilhørende forskrifter er et meget omfattende regelverk som reguleres mange sider av finansforetakenes virksomhet.

Felles for alle typer finansforetak er at det er nødvendig med tillatelse (konsesjon) for å etablere å drive virksomhet som finansforetak. Loven trekker videre opp rammer for hvilken type virksomhet som de ulike typer finansforetak kan drive og inneholder begrensninger med hensyn til å drive annen type virksomhet.

Finansforetaksloven har en rekke regler av selskapsrettslig art. Det gjelder regler om styrings- og kontrollorganer, om egenkapital og fremmedkapital, godtgjørelsesordninger og om konserner. Videre inneholder loven regler om kundeforhold, markedsføring mv. og om foretaksendringer, avvikling og omdanning. Lovens §§ 14-7 – 14-15 inneholder regler om ansvarlig kapital for forsikringsforetak. Forsikringsforetak skal alltid ha tilstrekkelig kapital til å dekke sine forpliktelser, basert på en vurdering av markedsverdi både av eiendeler og forpliktelser. Den ansvarlige kapitalen skal til enhver tid oppfylle solvenskapitalkravet og minstekapitalkravet som gjelder for foretaket. Solvenskapitalkravet skal dekke risikoen for tap av selskapets ansvarlige kapital. Minstekapitalkravet skal dekke risikoen for foretakets basiskapital.

Solvenskapitalkravet skal beregnes slik at sannsynligheten er 99,5 prosent for at samlet tap, herunder forsikringsmessig og finansielt tap, over en periode på 12 måneder ikke

overstiger det beregnede kapitalkravet. Ved beregningen skal det tas hensyn til risikoreducerende tiltak og ordninger. Minstekapitalkravet skal beregnes slik at sannsynligheten er 85 prosent for at samlet tap over en periode på 12 måneder ikke overstiger det beregnede kapitalkravet. Gjennom utfyllende forskrifter er det fastsatt et omfattende regelverk for en standardisert fremgangsmåte (standardmodellen) for beregningen av disse kapitalkravene. Som alternativ til standardmetoden kan det enkelte livsforsikringsforetak utvikle egen internmodell. Internmodellen skal godkjennes av Finanstilsynet.

Hvis et livsforsikringsforetak ikke oppfyller solvens- eller minstekapitalkravet, skal det underrette Finanstilsynet og legge en plan for å rette på forholdene. Anser Finanstilsynet planen for å oppfylle minstekapitalkravet ikke tilfredsstillende vil konsesjonen kunne bli trukket tilbake eller foretaket vil kunne bli satt under offentlig administrasjon.

Les mer om livsforsikringsforetak i kapittel 8 *Kommunal tjenestepensjon i et livsforsikringsforetak*.

Pensjonskasser som driver livsforsikringsvirksomhet, skal til enhver tid ha kapital som er tilstrekkelig til å dekke solvensmarginkravet for pensjonskassens samlede virksomhet.. Disse er gitt i forskrift til finansforetaksloven.





## 5. AKTØRER I TJENESTE- PENSJONSMARKEDET

### 5.1 INNLEDNING

En kommune/fylkeskommune/bedrift eller virksomhet (heretter omtalt som kommunen) som skal etablere en tjenstepensjonsordning i tråd med den sentrale generelle særavtalen om pensjonsordninger – SGS 2020 (SGS 2020) innen KS' tariffområde, kan gjøre dette enten i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse.

Pensjonsinnretning eller pensjonsleverandør brukes som fellesbetegnelse på alle leverandører av tjenstepensjon innen KS' tariffområde (livsforsikringsforetak og pensjonskasser).

Kommunen kan velge å flytte eksisterende tjenstepensjonsordningen fra en pensjons-

leverandør til en annen. Se omtale av dette temaet i kapittel 10 Vurdering av tjenstepensjonsleverandør.

### 5.2 LIVSFORSIKRINGSFORETAK

Forsikringsvirksomhetsloven (forsvl.) og lov om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksloven) regulerer hvordan forsikringsvirksomheten skal drives, og påvirker ikke de ansattes pensjonsrettigheter.

Kommunale pensjonsordninger er spesielt omtalt i *forsvl.* kapittel 4.

I markedet for kommunal tjenstepensjonsordning er det i dag to livsforsikringsforetak som tilbyr forvaltning av offentlig tjenstepensjon: Kommunal Landspensjonskasse

#### LIVSFORSIKRINGSSKAP

- Kommunal Landspensjonskasse gjensidig forsikringsselskap (KLP)
- Storebrand Livsforsikring AS (Storebrand)

#### PENSJONSKASSER

- En pensjonskasse er en selveiende institusjon med virksomhet som er basert på én eller flere kollektive pensjonsordninger som er etablert av *kommunen*
- En interkommunal pensjonskasse er en pensjonskasse for flere kommuner/fylkeskommuner

#### INTERESSEORGANISASJONER

- Pensjonskasseforeningen
- Finans Norge

#### PENSJONSRAÐGIVER

- Flere aktører tilbyr rådgivning i pensjonsspørsmål







gjensidig forsikringselskap (KLP) og Storebrand Livsforsikring AS.

Les mer om dette i kapittel 8 *Kommunal tjenestepensjon i et livsforsikringsforetak.*

### 5.2.1 STATUSMØTER

Pensjonskontoret har jevnlig leverandørmøter med livsforsikringsforetakene.

## 5.3 PENSJONSKASSE

Pensjonskasser er regulert i forsvl. kapittel 2. I tillegg er det gitt regler for livsforsikring i lovens kapittel 3 for livsforsikring, som også gjelder for pensjonskasser.

Kommunale pensjonsordninger er spesielt omtalt i forsvl. kapittel 4.

Les mer om pensjonskasseløsningen i kapittel 9 *Kommunal tjenestepensjon i en pensjonskasse.*

### 5.3.1 PENSJONSKASSER I KS' SEKTOR

Som pensjonskasseoversikten bakerst i kapitlet viser, har det eksistert kommunale pensjonskasser siden 1907. I perioden 2000 – 2015 etablerte kommunene Fjell, Molde, Lørenskog, Harstad, Tromsø, Asker og Bærum pensjonskasser. Kommunesammenslåinger i forbindelse med kommunereformen har det siste året også ført til endringer. Nye pensjonskasser er etablert og noe er under avvikling.

Fjell kommunale pensjonskasse og Moss kommunale pensjonskasse er under avvikling. Pensjonsordningene ble flyttet fra pensjonskassene til KLP fra 01.01.20.

Akershus fylkeskommunale pensjonskasse og Buskerud fylkeskommunale pensjonskasse har fusjonert og ble fra 01.01.20 Viken fylkeskommunale pensjonskasse. I tillegg har den nye pensjonskassen overtatt tidligere Østfold fylkes tjenestepensjonsordningen i KLP.



### 5.3.2 INTERKOMMUNALE PENSJONSKASSER

Det er adgang til å etablere interkommunal pensjonskasse, jf. forsvl. § 2-2 annet ledd. En interkommunal pensjonskasse er en pensjonskasse for flere kommuner/fylkeskommuner.

Pensjonskontoret har tilsvarende tilsynsmyndighet overfor interkommunale pensjonskasser som for de kommunale og fylkeskommunale pensjonskassene.

Det er per i dag ingen interkommunale pensjonskasser.

## 5.4 INTERESSEORGANISASJONER

### 5.4.1 FINANS NORGE

Finans Norge er en interesse- og arbeidsgiverorganisasjon som representerer finansnæringen i Norge, herunder livsforsikringsforetak som tilbyr offentlig tjenestepensjon.

#### 5.4.1.1 BRANSJEAVTALE – FLYTTING AV PENSJONSMIDLER

Finans Norge har utarbeidet *Avtale om overføring av kollektiv pensjonsforsikring mellom pensjonsinnehavere*, der pensjonsleverandørene er blitt enige om en rekke praktiske forhold knyttet til flytting av kollektive tjenestepensjonskontrakter.

Et av vedleggene til nevnte avtale er *Flyttefil for offentlige ordninger*, også kalt *flyttefilen*. Leverandørene av kommunale tjenestepensjonsordninger har sluttet seg til bransjeavtalen, som detaljregulerer hvilke bestandsopplysninger som skal være med i flyttefilen.

Bransjeavtalen med vedlegg kan i sin helhet leses på Finans Norges nettside:

<https://www.finansnorge.no/verktoy/avtaler-og-regelverk/livsforsikring-og-pensjon/>

#### 5.4.1.2 BRANSJEAVTALE – AVTALE OM BEREGNET FOLKETRYGD I OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

Finans Norge har også vedtatt en ny avtale om beregnet folketrygd i offentlig tjenestepensjon. Avtalen trådte i kraft 01.01.20 og gjelder for KLP, Storebrand og Oslo pensjonsforsikring.

*«Formål med avtalen er at leverandørene bør ha en mest mulig lik praksis i forhold til hvilke pensjonsbeløp som forsikres gjennom årlig premie og som er bestemmende for oppbygging av premiereserve før overgang til alderspensjon.»*

*Avtalen benyttes ved all beregning av premier og premiereserver i offentlige tjenestepensjonsordninger fra og med 01.01.2020. Avtalen benyttes også ved tilbud/anbud i forbindelse med anbudsprosesser og ved inngåelse av forsikringsavtaler for offentlige tjenestepensjonsordninger for avtaler som gjelder fra og med 01.01.2020.»*

Avtalen gjelder altså ikke beregning av endelig pensjon, kun beregning av premie.

### 5.4.2 PENSJONSKASSEFORENINGEN

Pensjonskasseforeningen er en interesseorganisasjon som arbeider for å oppnå best mulig virksomhetsregler for pensjonskassene. Pensjonskasseforeningen har følgende formål:



- Kompetansesenter for medlemmene
- Jobbe for rammebetingelser tilpasset pensjonskassenes virksomhet
- Synliggjøre pensjonskassene ved kontakt med myndigheter, interessegrupper og media
- Bidra til at pensjonskasseløsningen er den foretrukne løsningen for alle typer tjenestepensjoner

Disse formålene søkes oppnådd blant annet ved et aktivt samarbeid med alle pensjonsinnetninger for private, kommunale, fylkeskommunale og statlige arbeidstakere samt med andre organisasjoner, foreninger og offentlig myndighet.

### 5.4.3 KONTAKTMØTER

Pensjonskontoret har jevnlig kontaktmøter med Finans Norge og Pensjonskasseforeningen.



## 5.5 PENSJONSRAÐGIVERE

En pensjonsrådgiver skal gi gode uavhengige analyser, som gir kommunen et godt utgangspunkt for prosessen videre. Det er imidlertid kommunen som må påse at den rådgivningen de benytter i forbindelse med pensjons-spørsmål er av god kvalitet.

### 5.5.1 KJØP AV RÅDGIVNINGSTJENESTER

Tjenestekjøp/kjøp av rådgivningsoppdrag fra private aktører er omfattet av anskaffelsesregelverket. Dette har den virkning at anskaffelsesregelverket må følges når *kommunen* har behov for å la seg bistå av konsulenter i forbindelse med etablering av pensjonsordninger.

Kontraktens verdi avgjør hvilke deler av anskaffelsesregelverket som gis anvendelse.

Anskaffelsesprosesser for små kontrakter, og alle kontrakter med verdi under 100 000 kroner eksklusiv merverdiavgift er unntatt fra regelverket, og vil kunne inngås uten noen form for prosedyre.

Anskaffelser under den nasjonale terskelverdien er regulert av Lov om offentlige anskaffelser (LOA) og anskaffelsesforskriften del I. Den nasjonale terskelverdien ble endret til 1 300 000 kroner fra 06.04.18. For kontrakter med en verdi opp til 1 300 000 kroner eksklusiv merverdiavgift, er det altså ikke plikt til å kunngjøre anskaffelsen på Doffin.

Det er likevel ikke fritt frem til å gå til en enkelt leverandør for å inngå kontrakt. Prosessen styres av de føringene som ligger i anskaffelsesloven og i anskaffelsesforskriften

del I. Dette innebærer for det første at oppdragsgiveren må følge de grunnleggende prinsippene, og må skape konkurranse mellom 3-5 aktuelle aktører for valg av konsulent. Videre gjelder regler om oppbevaring av dokumentasjon om begrunnelse for viktige beslutninger, føring av protokoll om vesentlige forhold, og regler om offentlighet og habilitet i gjennomføring av prosessen.

For kontrakter med konsulenter som estimeres til en verdi mellom 1 300 000 kroner opp til EØS terskelverdi, som per i dag er 2 050 000 kroner gjelder anskaffelsesloven og anskaffelsesforskriften del II. For kjøp over EØS-terskelverdi må anskaffelsesloven og anskaffelsesforskriften del III følges. Felles for disse delene av anskaffelsesregelverket er at det er nedfelt relativt detaljerte regler om gjennomføring av prosessen, og at konkurransen alltid skal kunngjøres på Doffin eventuelt også i den europeiske databasen for anskaffelser (TED).

Anskaffelsens verdi skal beregnes i henhold til FOA § 5-4. Det sentrale for kommunen som oppdragsgiver er å gjøre en reell og forsvarlig vurdering av hvilke kostnader kontrakten medfører i form av betaling, opsjoner, med videre til konsulenten. Av hensyn til etterprøvnbarhet og muligheten for å dokumentere at det er gjort en saklig vurdering, bør beregningen av kontraktens verdi, og de forhold som vektlegges i verdiberegningen, dokumenteres skriftlig.

Uansett størrelsen på anskaffelsen, er det viktig at det utarbeides en kontrakt med rådgiveren, slik at det er klart hvilke oppgaver rådgiveren skal ivareta og hvilke plikter hver av partene har.

Det kan også være greit å være oppmerksom på regler om leverandørdialog i forkant av anskaffelsen. I den grad kommunen har dialog med enkeltleverandører eller flere potensielle leverandører, vil disse kunne oppnå en konkurransefordel i den senere anskaffelsen. For eksempel i form av mer informasjon eller bedre tid til å forberede seg. Anskaffelsesforskriftens § 8-2 og § 12-2 har regler som sier noe om hvilke tiltak som må gjennomføres nettopp for å utjevne slike eventuelle fordeler, og som skal sikre at leverandøren ikke får slike fordeler at den må avvises fra den senere konkurransen.

### 5.5.2 RÅDGIVERE I KS' SEKTOR

- A Halvorsen Consulting AS
- Aktuarfirmaet Lillevold og Partners AS
- Aon Norway AS
- Gabler AS
- KLP Forsikringservice AS
- Mercer AS
- Pareto
- Storebrand pensjonstjenester AS
- Willis Towers Watson AS
- Norwegian Insurance Partner AS
- Arctic Insurance AS

Oversikten er ikke uttømmende.



## 5.6 OVERSIKT OVER PENSJONSKASSENE I KS' SEKTOR

Navn	Etablert	Daglig leder E-postadresse / Nettsted
Arendal kommunale pensjonskasse	1916	Kjetil Korneliussen pensjonskassen@akpensjon.no / www.akpensjon.no
Asker kommunale pensjonskasse	2015	Knut Håkon Brox pensjonskassen@asker.kommune.no
Bergen kommunale pensjonskasse	1907	Bjørn Roald Eknes pensjonskassen@bergenkp.no / www.bergenkp.no
Bodø kommunale pensjonskasse	1927	Hans Petter Horsgaard post@bkpensjon.no / www.bkpensjon.no
Bærum kommunale pensjonskasse	2015	Jørn Jevne bkp@bkkp.no / www.bkkp.no
Drammen kommunale pensjonskasse	1911	Wenche Øverås post@dkp.no / www.dkp.no
Elverum kommunale pensjonskasse	1921	Trond Rønning pensjon@elverum.kommune.no www.elverumpensjon.no
Flekkefjord kommunale pensjonskasse	1951	Kurt Stordrange pensjonskassen@flekkefjord.kommune.no www.fk-pensjon.no
Halden kommunale pensjonskasse	1920	Eivind Borring Hansen post@hkpensjon.no / www.hkpensjon.no
Harstad kommunale pensjonskasse	2013	Erling Høyer-Pettersen pensjonskasse@harstad.kommune.no
Haugesund kommunale pensjonskasse	1919	Heidi Iren Sunde pensjonskassen@h-k-p.no / www.h-k-p.no

Navn	Etablert	Daglig leder E-postadresse / Nettsted
Kristiansand kommunale pensjonskasse	1926	Frode Thorkildsen post.pensjon@kristiansand.kommune.no www.kkpensjon.no
Lørenskog kommunale pensjonskasse	2011	Guri Horsfjord Lassen pensjonskassen@lorenskog.kommune.no
Molde kommunale pensjonskasse	2007	Magne Orten pensjonskassen@molde.kommune.no
Sandefjord kommunale pensjonskasse	1926	Irene Ormestad pensjon@sandefjord.kommune.no
Sandnes kommunale pensjonskasse	1936	Terje Frafjord pensjonskassen@sandnes.kommune.no www.s-k-p.no
Skien kommunale pensjonskasse	1938	Jarle Peder Helgason post@skienpensjon.no / www.skienpensjon.no
Trondheim kommunale pensjonskasse	1913	Helge Rudi pensjonskassen.postmottak@trondheim.kommune.no www.trondheim.kommune.no/tkp/
Tromsø kommunale pensjonskasse	2014	Erling Høyer-Pettersen pensjonskassen@tromso.kommune.no
Vest-Telemark kraftlags pensjonskasse	1973	Terjei Mjaaland firmapost@vtk.no
Viken pensjonskasse	2020	Bjarne F. Refsnes post@vikenpensjon.no /www.vikenpensjon.no

# 6. ANSKAFFESESREGELVERKET OG KOMMUNAL TJENESTEPENSJON

- Anskaffelsesregelverket
  - Lov om offentlige anskaffelser (LOA)
  - Forskrift om offentlige anskaffelser (FOA)
- Valgfrihet i løsning for kommunal tjenestepensjon
  - Pensjonskasse
  - Livsforsikringsforetak
- Anskaffelsesprosessen
- Kontrakten
- Markedssituasjonen
- Sammenslåing av kommuner



## 6.1 INNLEDNING

Det ble innført betydelige endringer med nytt regelverk for offentlige anskaffelser fra og med 01.01.17. Advokatfirmaet Arntzen de Besche innarbeidet det nye regelverket i dette kapitlet. De tok utgangspunkt i kapitler om offentlige anskaffelser fra tidligere utgivelser av Pensjonsveilederen utarbeidet av KS Advokatene og sitt eget notat av 09.01.15 om kommunal pensjon og offentlige anskaffelser.

Ved revisjon av 2020-utgaven er kapitlet gjennomgått og oppdatert av KS advokatene.

Vi understreker at pensjonsveilederens kapittel 6 ikke gir en uttømmende gjennomgang anskaffelsesregelverket. Dette delkapitlet gir en oversikt over hva vi har vurdert som de mest sentrale temaer og problemstillinger ved anskaffelse av kommunal tjenestepensjon. For en mer utfyllende gjennomgang av anskaffelsesregelverket viser vi til Nærings- og fiskeridepartementets (NFD) veileder til regelverket om offentlige anskaffelser: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/veileder-offentlige-anskaffelser/id2581234/>

Vi vil i det videre ofte omtale oppdragsgiver som *kommunen*. Med *kommunen* menes kommune/fylkeskommune/bedrift eller virksomhet i KS' tariffområde.

Med virkning fra 01.01.20 ble pensjonsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen i KS-området flyttet fra hovedtariffavtalen til en egen sentral særavtale om pensjon, *SGS 2020*. Heretter omtalt som *SGS 2020*.

## 6.2 ANSKAFFESESREGELVERKETS ANVENDELSE PÅ KOMMUNAL PENSJON

Anskaffelsesregelverket består av lov om offentlige anskaffelser («LOA») og forskrift om offentlige anskaffelser («FOA»). Både LOA og FOA bygger på EUs direktiver om offentlige anskaffelser, som Norge er forpliktet til å følge gjennom EØS-avtalen. Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) har utarbeidet en veileder til de nye anskaffelsesreglene, som ligger tilgjengelig på deres nettsider, jf. lenken over.

Lovens formål følger av LOA § 1 og er:

*«Loven skal fremme effektiv bruk av samfunnets ressurser. Den skal også bidra til at det offentlige opptrer med integritet, slik at allmennhetene har tillit til at offentlige anskaffelser skjer på en samfunnstjenlig måte.»*

Dette oppnås blant annet gjennom de grunnleggende prinsippene om konkurranse, likebehandling, forutberegnelighet, etterprøvbarehet og forholdsmessighet, jf. LOA § 4.

At kjøp av pensjonstjenester er underlagt anskaffelsesregelverket følger både av praksis og av regelverket selv. Forutsatt at kommunen ønsker å kjøpe pensjonstjenester fra et annet rettssubjekt, vil valget av leverandør altså være underlagt regelverket om offentlige anskaffelser. Offentlige oppdragsgivere er imidlertid ikke tvunget til å gå til eksterne leverandører for å innhente tjenester, og det er alltid lovlig adgang til å få levert en ytelse gjennom bruk av interne ressurser.

### 6.3 VALGFRIHET I LØSNING FOR KOMMUNAL PENSJON – EGEN PENSJONSKASSE OG LIVSFORSIKRINGSFORETAK

En pensjonskasse er en egen juridisk person i form av en selveiende institusjon, atskilt fra foretak, kommune eller annen institusjon som har etablert pensjonskassen, se finansforetaksloven § 7-2 tredje ledd, jf. forsikringsvirksomhetsloven (forsvl.) § 2-3. Det følger av finansforetaksloven § 7-2 tredje ledd at en pensjonskasse skal være en selveiende institusjon. Pensjonskasser er unntatt fra stiftelsesloven, jf. stiftelsesloven av 2001 § 6 bokstav b. Tjenester knyttet til pensjonsordningen kan utføres av pensjonskassens eget personale, eller være satt bort til andre virksomheter som utfører slike oppgaver.

Pensjonskassens virksomhet kan ikke drives uten konsesjon, jf. finansforetaksloven § 2-16.

Pensjonskasser er tradisjonelt opprettet for en enkelt kommune, men loven åpner også for at den kan yte tjenester til flere kommuner. Det følger av forsvl. § 2-2 annet ledd at «To eller flere kommuner kan avtale å ha sine pensjonsordninger i samme pensjonskasse (interkommunal pensjonskasse).»

#### 6.3.1 EGENREGI

At kommunene har egen pensjonskasse betyr at tjenestene knyttet til kommunal tjenestepensjon ytes av kommunens eget organ for administrering og forvaltning av pensjoner. Da er hovedregelen at anskaffelsesregelverket ikke kommer til anvendelse for kjøp av tjenestene, fordi dette foregår i egenregi, og det er ikke nødvendig å kunngjøre og gjennomføre en konkurranse om pensjonstjenesten.

Utgangspunktet for dette er et grunnleggende prinsipp om at offentlige oppdragsgivere skal stå fritt til selv å velge om varer og tjenester skal leveres ved bruk av egne, interne ressurser, eller om det skal gjennomføres en konkurranse om leveransen. Rent formelt er unntaket en følge av at det ikke inngås et gjensidig bebyrdende kontraktsforhold mellom to selvstendige rettssubjekter når oppdragsgiveren selv utfører oppgavene, og det grunnleggende anskaffelsesrettslige vilkåret om kontrakt derfor ikke er oppfylt.

#### 6.3.2 UTVIDET EGENREGI

Pensjonskassene er per definisjon i forsvl. § 2-1 «[...]en selveid institusjon som nevnt i finansforetaksloven § 7-2 tredje ledd jf. § 2-16. [...]». Samtidig er det krav i finansforetaksloven § 7-2 tredje ledd om rettslig adskillelse fra kommunen som har etablert pensjonskassen: «En pensjonskasse skal stiftes og organiseres som en selveiende institusjon for å forvalte en eller flere kollektive pensjonsordninger som er etablert av foretak eller kommune som deltar i pensjonskassen [...]». Dermed vil tjenestene som ytes fra pensjonskassen, til kommunen være mellom to ulike rettssubjekter.

Utvidet egenregi innebærer at tjenestene leveres fra eksterne juridiske enheter. Hovedregelen er at anskaffelser som skjer utenfor kommunen som rettssubjekt vil være omfattet av anskaffelsesregelverket. Anskaffelser fra andre rettssubjekter, også juridiske enheter som er eid av kommunen, vil derfor som utgangspunkt være omfattet av anskaffelsesregelverket. Unntaket for utvidet egenregi i FOA § 3-1 flg. vil imidlertid kunne gi grunnlag for å unnta slike anskaffelser fra anskaffelsesregelverket. Selv om kommunen

bruker kommunale eller interkommunale pensjonskasser som tjenesteleverandør og dermed inngår et kontraktsforhold med en annen juridisk enhet, så kan anskaffelsene unntas fra anskaffelsesregelverket såfremt vilkårene for utvidet egenregi er oppfylt. Vi kommer nærmere tilbake til vilkårene for dette nedenfor.

#### 6.3.3 KJØP FRA EKSTERN AKTØR

Et alternativ til kommunal pensjonskasse er at kommunen kjøper pensjonstjenester av en utenforstående tjenesteleverandør opprettet som egen juridisk enhet som livsforsikringsforetak. Også livsforsikringsforetakene er underlagt finansforetaksloven, og virksomheten krever konsesjon. Da er hovedregelen at innkjøpet er omfattet av anskaffelsesreglene som en tjenesteanskaffelse og underlagt de

alminnelige reglene om gjennomføring av konkurranse om levering av tjenestene.

Det kan kort nevnes at det er en viss rettslig usikkerhet knyttet til om kontrakter om pensjonstjenester kan anses som en såkalt «særlig tjeneste» eller ikke. Konsekvensen dersom pensjonstjenester anses som en særlig tjeneste er at slike anskaffelser kan følge de mer fleksible reglene i anskaffelsesforskriften del II. Pensjonskontoret har i brev av 19.12.2019 bedt Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) om avklaring av spørsmålet. Inntil departementet har uttalt seg om spørsmålet legges det til grunn av anskaffelser av pensjonstjenester over EØS-terskelverdi på 2,05 millioner kroner må følge de strengeste reglene i anskaffelsesforskriften del III.



### 6.3.4 VALG AV LØSNING

*Kommunen* står fritt til å organisere sin virksomhet på den måte som det finner mest hensiktsmessig for å løse sine oppgaver. Denne friheten gjelder også valg av løsning for hvordan den skal dekke sitt behov for pensjonstjenester. Det betyr at en kommune kan bestemme om den vil dekke sin etterpørsel ved å kjøpe slike tjenester fra eksterne leverandører, eller ved å dekke ved behovet ved egenregi og etablere egen pensjonskasse. Hvilken løsning kommunen skal velge, bør utredes og forankres politisk. Se figur i pkt 1.4.1.

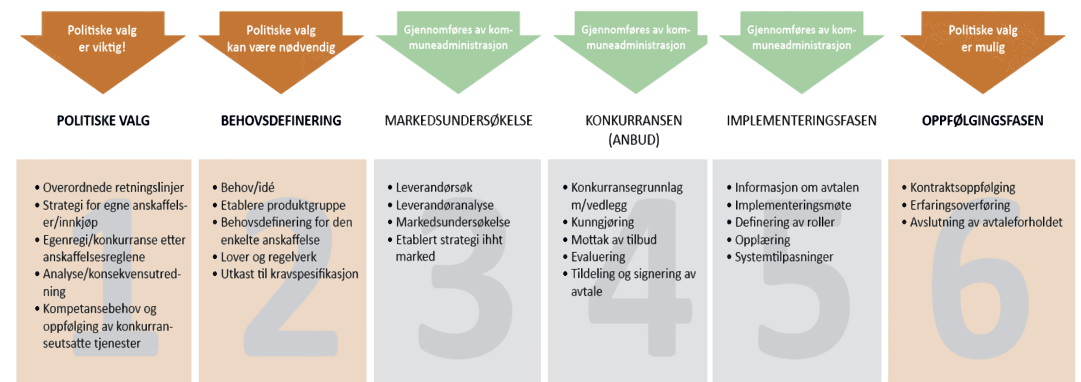


## 6.4 ANBEFALINGER NÅR KOMMUNENS PENSJONSFORHOLD SKAL VURDERES

### 6.4.1 VÆR UTE I GOD TID

Forutsatt at *kommunen* velger å gjennomføre en offentlig anskaffelse, anbefales det at man er tidlig ute og bruker god tid når man skal vurdere *kommunens* pensjonsforhold, slik at anskaffelsesprosessen kan planlegges og gjennomføres godt innenfor de tidsrammer som følger av ulike regelverk.

Det følger av blant annet av kapittel 8 «Opphør og flytting» i SGS regler om oppsigelsesfrister (§ 8-1 bokstav a) og drøftingsplikt med tillitsvalgte (§ 8-2) som må hensyntas i planleggingen av anskaffelsen. Se nærmere om dette i punkt 1.4.7.



I en gjennomføringsplan for anskaffelsen bør det foretas en beskrivelse av roller og ansvar. Ved å beskrive roller og ansvar i gjennomføring av anskaffelser i din virksomhet sikrer du nødvendig tverrfaglig involvering, og legger til rette for økt kvalitet på gjennomføringen.

*Kommunen* må ta stilling til hvor det er mest hensiktsmessig at de ulike beslutningene forankres. Figuren over illustrerer hvilke beslutninger det er viktig å forankre politisk og hvilke oppgaver/beslutninger som bør overlates administrasjonen. Figuren er hentet fra en folder om politisk handlingsrom ved offentlige anskaffelser utarbeidet av KS Innkjøpsforum (KSI).

I det følgende vil det redegjøres for en del momenter som er særlig viktig å være seg bevisst når man skal vurdere pensjonsforholdene i kommunen.

- Vurdere etablering av pensjonsutvalg (dvs. en arbeidsgruppe)
- Kommunestyrets behandling
- Bistand fra Pensjonskontoret
- Bruk av forsikringsrådgiver
- Flytting – viktige momenter

### 6.4.2 PENSJONSUTVALG

Det er hensiktsmessig at man på et tidlig tidspunkt nedsetter et pensjonsutvalg/tverrfaglig anskaffelsesteam til å jobbe med pensjonsforholdene i *kommunen*. Et slikt utvalg kan gjerne settes ned et år før man eventuelt har planer om å gjennomføre en konkurranse om tjenestepensjon. Pensjonsutvalget bør være bredt sammensatt, med representanter både fra kommunestyret, *kommunens* administrasjon, samt tillitsvalgte. Et pensjonsutvalg kan da eksempelvis bestå av ordfører, rådmann/kommunedirektør, kommunalsjef, økonomi-, personal- og innkjøpsansvarlig og tillitsvalgte.

### 6.4.3 KOMMUNESTYRETS BEHANDLING

Det er ikke et krav etter Hovedtariffavtalen eller *SGS 2020*, at kommunestyret skal delta i arbeidet med utarbeidelse av konkurransegrunnlaget. Pensjonskontoret mener likevel det er en fordel om kommunestyret også er involvert i beslutning om følgende i forbindelse med en anskaffelsesprosess:

- Vedtak om å gjennomføre anbuds-konkurranse

- Fastsettelse av tildelingskriterier
- Vekting av tildelingskriteriene

Dersom kommunestyret involveres i arbeidet med å utarbeide konkurransegrunnlaget er det viktig å være oppmerksom på at kommunestyrets behandling forut for kunngjøring må skje for lukkede dører, og alle involverte har taushetsplikt. Dette for å sikre at ingen leverandører får informasjon fra konkurransegrunnlaget før dette kunngjøres på DOFFIN. Dette gjelder også når kommunestyret drøfter fastsettelse av tildelingskriterier og vekting.

I *SGS 2020* § 8-2 står det at det er kommunestyret som skal fatte «endelig avgjørelse» når det gjelder flytting av en pensjonsavtale.

Gjennomføring av en konkurranse etter anskaffelsesregelverket er en rettsliggjort prosess som er regulert av detaljerte prosedyreregler. Det er blant annet svært viktig at evalueringen av tilbudene skjer i henhold til de fastsatte tildelingskriterier og vektingen av disse. Dette er noe av bakgrunnen for at gjennomføringen av konkurransen, herunder evaluering av tilbudene og tildeling av kontrakt, bør foretas av personell/utvalg med spesialkompetanse på offentlige anskaffelser.

Det er viktig at kommunestyret ikke fraviker beslutningen om tildelingskriterier og vekting når det skal fattes endelig vedtak om flytting, men fastholder og bygger sitt vedtak på dette utgangspunkt. Slik reduseres muligheten for at kommunestyret kommer til en beslutning om tildeling som ikke er i samsvar med tildelingskriteriene og konklusjon som ikke samsvarer med administrasjonens innstilling og/eller at konklusjonen mangler en

tilstrekkelig saklig begrunnelse. Dette var en av problemstillingene og hovedankepunktet i de to sakene som ble klaget inn for Klagenemnda for offentlige anskaffelser (KOFA) høsten 2006 – sak 2006/161 og sak 2006/159.

Også i sak 2009/20 fant KOFA at det ikke forelå tilstrekkelig begrunnelse. Klagenemnda fant her at vedtaket var i strid med kravene til etterprøvnbarhet og gjennomsiktighet, jf. tidligere LOA § 5. Dette fordi innklagede tildelte kontrakt til den som etter det dokumenterte hadde innlevert det nest beste tilbudet, uten at det var redegjort for valget.

#### 6.4.4 BESLUTNING OM VALG AV LEVERANDØR

I bestemmelse om drøfting i *SGS* § 8-2 heter det i siste setning at «Uttalelse fra tillitsvalgte som representerer de aktive arbeidstakerne som er omfattet av pensjonsordningen, skal følge saken fram til endelig avgjørelse i kommunestyret/fylkestinget/styret.»

Pensjonskontoret legger til grunn at det er kommunestyret selv som må fatte den endelige beslutning om flytting. Endelig vedtak om flytting skal fattes i kommunestyret senest 01.12.

#### 6.4.5 BISTAND FRA PENSJONSKONTORET

En av Pensjonskontorets oppgaver er å føre tilsyn med leverandørenes praktisering av gjeldende pensjonsbestemmelser nedfelt i HTA innen KS-området. Dermed understrekes samtidig Pensjonskontorets nøytrale rolle overfor leverandørene.

Pensjonskontoret kan bidra med generell informasjon og veiledning om regelverk og praktiske forhold i forkant av og under anskaffelsesprosessen.

Som følge av Pensjonskontorets tilsynsrolle, kan kontoret ikke opptre som rådgiver i en tilbudsprosess.

#### 6.4.6 BRUK AV PENSJONS RÅDGIVERE

De siste års anskaffelsesprosesser har vist at de fleste kommuner benytter rådgivere i forbindelse med gjennomføring av anskaffelser av tjenestepensjon. Spørsmål om bruk av ekstern rådgiver vil være et naturlig tema for kommunen å ta stilling til. Anskaffelse av pensjonsrådgiver må skje i henhold til anskaffelsesreglene.

#### 6.4.7 FLYTTING – VIKTIGE MOMENTER

Kommunen bør gjøre seg kjent med rammer rundt en eventuell flytting av pensjonsordningen. Av viktige områder nevnes:

- **Drøftingsplikten i *SGS* § 8-2**  
Skifte av selskap/pensjonskasse skal drøftes med tillitsvalgte. Drøftingsplikten inntreffer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør. Pensjonskontoret anbefaler at de tillitsvalgte tas med på drøfting før tildelingskriteriene og innbyrdes vekting av kriteriene vedtas. Uttalelsen fra tillitsvalgte skal følge saken fram til endelig avgjørelse.
- **Fristbestemmelsen i *SGS* § 8-1 bokstav a**  
Fristen for fristillelse fra nåværende pensjonsinnretning er 30.09. i inneværende år. Endelig vedtak om flytting skal fattes i kommunestyret senest 01.12.

#### ■ Oversikt over alle prosesser og flyttekostnader

Det bør innhentes oversikt over alle aktiviteter i en flytteprosess. Det bør klart fremgå hvilke oppgaver og hvilket ansvar henholdsvis den fraflyttede og tilflyttede pensjonsinnretningen har, i tillegg til kommunen selv.

Pensjonsinnretningene bør kunne redegjøre for de ulike kostnadsarter (direkte og indirekte) som oppstår ved en eventuell flytting, og hvordan belastning finner sted.

- **Informasjon til ansatte og pensjonister**  
Informasjonsomfanget overfor ansatte og pensjonister bør kartlegges. Man bør se på tidsfrister, krav til innhold og form, samt hvem som er ansvarlig for hver aktivitet.
- **Håndtering av oppspart kapital**  
Eksisterende og/eller potensielle pensjonsinnretninger bør kunne redegjøre for henholdsvis lovpålagt og valgfri behandling av oppspart kapital ved en eventuell flytting.

#### 6.5 ANSKAFFELSESREGELVERKET

Dette punktet beskriver hovedelementene i anskaffelsesprosessen når det finnes konkurranse i leverandørmarkedet, og det altså skal gjennomføres en konkurranse om pensjonstjenestene. Det legges til grunn at kontraktens verdi overstiger EØS-terskelverdi, og at FOA del III kommer til anvendelse. Søkelyset rettes på innkjøp av pensjon og vektlegger de forhold som gjelder på dette spesielle området.

### 6.5.1 SKJEMATISK OVERSIKT OVER ANSKAFFELSESPROSESSEN

Det forutsettes at kontraktens verdi overstiger EØS terskelverdiene. På tidspunktet da pensjonsveilederen er ajourført, er EØS- terskelverdien for tjenestekjøp på 2 050 000 kroner eks. mva.

Veldig enkelt oppsatt, kan anskaffelsesprosessen beskrives i følgende steg:



### 6.5.2 PLANLEGGING

Det er viktig at *kommunen* oppdragsgiver planlegger og gjør et grundig forarbeid før den bestemmer seg for å gjennomføre en konkurranse om pensjonsleveransen, ikke minst med tanke på de kostnader som oppstår som følge av en slik prosess. Kartlegging av kommunens egen pensjonskompetanse, samt vurdering av behov for ekstern bistand, bør inngå i denne fasen.

### 6.5.3 GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER

De grunnleggende anskaffelsesrettslige prinsippene er viktige i den forstand at de danner grunnlaget for utformingen av regelverket, og er retningsgivende for tolkningen av regelverket og oppdragsgiverens forpliktelser. Grunnprinsippene følger av LOA § 4, og er konkurranse, likebehandling, forutberegnelighet, etterprøvbarhet og forholdsmessighet.

#### 6.5.3.1 KRAV TIL LIKEBEHANDLING

Et av formålene med regelverket er å sikre konkurranse ved å fastsette forutberegnelige vilkår og dermed sikre likebehandling av leverandørene. Oppdragsgiver er forpliktet til å sikre at leverandørene av pensjonstjenester likebehandles gjennom hele anskaffelsesprosessen, det vil si både ved kontakt med leverandørene, utforming av spesifikasjoner, valg av tilbudsform, kvalifisering av leverandører og tildeling av oppdraget. I alle steg av prosessen og alle beslutninger som gjøres, bør det derfor vurderes om beslutningen vil være forenelig med kravet til at alle leverandørene likebehandles, eller om noen gis utilsiktede eller tilsiktede fordeler.

I KOFA-sak 2006/161 fant KOFA at kravet til likebehandling var brutt ved at kun en av leverandørene var gitt anledning til å ha møter med innklagede. Her var også kravet til etterprøvbarhet brutt ved at det ikke var skrevet møtereferat.

I KOFA-sak 2016/14 fant KOFA at kravet til likebehandling var brutt ved at klager hadde fått trekk i poeng for et forhold ved sin løsning, uten at valgte leverandør hadde fått tilsvarende trekk for et tilsvarende forhold ved sin løsning.

I KOFA-sak 2016/119 hadde valgte leverandør tatt et forbehold om underleverandørenes priser på bestillingstidspunktet. KOFA fant at et slikt forbehold innebar at valgte leverandør forbeholdt seg retten til å endre prisene når innklagende bestilte varer og tjenester. KOFA fant at innklagede, ved ikke å avklare avviket, men i stedet inngå kontrakt, handlet i strid med likebehandlingsprinsippet i lovens § 5.

#### 6.5.3.2 KRAV TIL FORUTBEREGNELIGHET

Kravet til forutberegnelighet innebærer at leverandørene, før de inngir tilbudene skal vite hvilke regler og forutsetninger som gjelder for konkurransen, hvilke krav som stilles til dem for å delta i konkurransen, hvilke elementer som vil bli vektlagt når oppdragsgiver skal velge vinneren av konkurransen med videre. Informasjon i kunngjøring og konkurransegrunnlaget er styrende. På denne måten kan leverandørene også kontrollere om forutsetningene faktisk er overholdt, i samsvar med hensynet til etterprøvbarhet.

I KOFA-sak 2009/44 var ett av tildelingskriteriene «Tilleggsytelser, og lignende».



KOFA fant at tildelingskriteriet ikke tilstrekkelig presist anga hva som skulle vektlegges, og dessuten at klarhetskravet og kravet til forutberegnelighet i lovens § 5 (nå § 4) var brutt, fordi det ikke var presist nok utformet til at leverandørene ville kunne forstå det på samme måte.

I kravet til klarhet ligger at konkurransegrunnlaget skal være klart, presist og utvetydig formulert, slik at det er mulig for alle "rimelig opplyste og normalt aktsomme leverandører" å forstå vilkårenes rekkevidde nøyaktig og på samme måte. Informasjonen i konkurransegrunnlaget skal være tilstrekkelig presis til å sette leverandørene i stand til å vurdere hvorvidt de ønsker å delta i konkurransen og til å utarbeide et konkurransedyktig tilbud dersom de ønsker dette.

Et nøyaktig, klart og utvetydig konkurransegrunnlag vil bidra til at oppdragsgiveren får tilbud som svarer til det behovet han har og som er bakgrunnen for anskaffelsen. Klarhet



er også en nødvendig forutsetning for å sikre forutberegnelighet for leverandørene.

Det er en objektiv fortolkning som må legges til grunn når det skal fastlegges hva innholdet i konkurransegrunnlaget er. Det er derfor ikke avgjørende hva oppdragsgiveren selv har ment med den ordlyden han har valgt, dersom det er noe annet som følger av en naturlig forståelse av denne. Konkurransegrunnlagets innhold skal fortolkes ut fra perspektivet til potensielle leverandører, siden formålet med anskaffelsesprosedyrene nettopp er å sikre potensielle leverandører mulighet til å konkurrere om offentlige kontrakter som er av interesse for dem.

Det fremkommer både i forskriften del II og del III at det er oppdragsgiveren som har risikoen for uklarheter i konkurransegrunnlaget. Et uklart konkurransegrunnlag kan

være i strid med det grunnleggende kravet til forutberegnelighet og medføre avlysningsplikt.

I KOFA-sakene 2009/10 og 2009/19 var blant annet HMS oppført som tildelingskriterium. KOFA fant i begge sakene at HMS som tildelingskriterium ved kjøp av kommunal tjenestepensjon ikke hadde tilstrekkelig tilknytning til kontraktens gjenstand slik det var fremsatt i konkurransegrunnlaget. Tidligere FOA § 22-2 (2) var således brutt ved å benytte HMS som tildelingskriterium på en slik måte at det ikke identifiserte det økonomisk mest fordelaktige tilbud.

I KOFA-sak 2016/116 var et av tildelingskriteriene «Gruppens prosjektforslag», som skulle evalueres ut fra en «samlet helhetsvurdering». KOFA fant at tildelingskriteriet ikke var selvforklarende, og at kriteriets innhold heller kunne klargjøres ved å lese det i

lys av de øvrige delene av konkurransegrunnlaget. Konkurransegrunnlaget anga krav, men ingen veiledning om hvilke sterke og svake sider som ville bli vurdert. Tildelingskriteriet var ikke utformet slik at enhver rimelig opplyst og normalt påpasselig tilbyder kunne forstå det på samme måte, og var dermed ulovlig.

#### 6.5.3.3 KRAV TIL ETTERPRØVBARHET

Kravet til etterprøvbarehet innebærer at oppdragsgiver skal sikre dokumentasjon for anskaffelsesprosessen, og innebærer at oppdragsgivers vurderinger, beslutninger, referater fra møter med videre bør nedtegnes. Dokumentasjonen må være klar, entydig og utfyllende. Dette skal bidra til leverandørens rettssikkerhet ved at hver enkelt kan ettergå de vurderinger som er gjort og beslutninger som er tatt, for å kontrollere at regelverket er overholdt. God dokumentasjon er generelt tvisteforebyggende, fordi leverandørene enklere kan gis informasjon om de beslutninger som er tatt underveis i prosessen.

I KOFA-sak 2009/20 fant klagenemnda at kravene til etterprøvbarehet og gjennomsiktighet i lovens § 5 var brutt (nå § 4). Begrunnelse for at kontrakten ble tildelt en leverandør som etter det dokumenterte ikke hadde det økonomisk mest fordelaktige tilbudet, var utilstrekkelig. Kommunestyret valgte å fravike formannskapetets innstilling. Kommunestyret endret verken poengvingningen på tildelingskriteriene eller viste til at det hadde foretatt en annen vurdering enn den rådgiver la til grunn i sin korrigerende vurdering, men begrunnet valget av tjenestepensjonsleverandør særlig med at valgte leverandør hadde den laveste premien.

Klagenemnda kunne ikke se at innklagedes tildelingsbeslutning og begrunnelse for at denne leverandøren samlet sett hadde den laveste premien, var i overensstemmelse med regelverkets krav til etterprøvbarehet. Dette fordi det ikke kunne etterprøves hvordan en slik vurdering slo ut i forhold til øvrige tildelingskriterier.

I KOFA-sak 2006/159 kunne ikke kommunen dokumentere kommunestyrets evaluering av tildelingskriteriene, hvorfor det fravek administrasjonens innstilling, samt hvilke forhold valgte leverandør hadde uttalt seg om i et formannskapsmøte. Klagenemnda fant at den manglende begrunnelsen for fravikelse av administrasjonens innstilling ved valg av leverandør var brudd på lovens krav til etterprøvbarehet og gjennomsiktighet.

I KOFA-sak 2006/161 fant KOFA at kravene til etterprøvbarehet var brutt ved at det ikke var ført referat fra møtene. Klagenemnda fant også at innklagede hadde brutt regelverkets krav til tildelingsevaluering idet kontrakten ikke var tildelt på basis av en uttømmende evaluering av samtlige tildelingskriterier, samt at innklagede ikke hadde vurdert forhold administrasjonen hadde funnet grunn til å rangere tilbudene på grunnlag av.

I KOFA-sak 2016/116 fant KOFA at innklagede hadde brutt kravet om etterprøvbarehet i lovens § 5 (nå § 4) og begrunnelsesplikten i FOA § 20-16 (1) (nå § 25-1(1)) ved ikke å gi en begrunnelse for utfallet under tildelingskriteriet «samspillskompetanse», utover å fremlegge en poengmatrise. KOFA understreket at innklagede skulle ha forklart hvorfor poengscoren ble gitt for å oppfylle begrunnelsesplikten.



#### 6.5.3.4 FORHOLDSMESSIGHET

Kravet til forholdsmessighet gir seg blant annet uttrykk i at det må være proporsjonalitet mellom de krav som stilles til leverandørene og tjenesteytelsens art. Dette for å unngå at det stilles krav til leverandørene som ikke står i sammenheng med eller forhold til det som skal leveres, med den følge at leverandører som ellers kunne levert pensjonstjenesten, ekskluderes. Det skal altså ikke stilles strengere krav enn nødvendig, for eksempel til økonomisk stabilitet hos leverandørene, enn det som er nødvendig for at kommunen kan sikre at leverandøren vil evne å oppfylle sine forpliktelser til offentlig tjenestepensjon.

#### 6.5.4 BESLUTNING OM ANBUDSPROSESS

Fristen for å si opp pensjonsavtalen er 30.09., jf. SGS 2020 § 8-1. I tillegg har FOA kapittel 20 bestemmelser om minimumsfrister for gjennomføring av konkurransen. Av den grunn bør beslutning om anskaffelsesprosess tas senest i mai måned, med utlysning i TED-databasen senest i slutten av juni måned.

#### 6.5.5 DE ULIKE PROSEDYRENE

Oppdragsgivers valgmulighet når det gjelder prosedyre avhenger dels av kontraktens verdi og dels av hva som strategisk anses som det beste.

For anskaffelser som verdimesig omfattes av FOA del II (altså lavere kontraktsverdi enn EØS terskelverdi på 2,05 millioner kroner), vil oppdragsgiver stå fritt når det gjelder valget mellom åpen tilbudskonkurranse og begrenset tilbudskonkurranse. I begge tilfeller kan oppdragsgiver velge å gå i dialog med

leverandørene, som også kan inkludere forhandlinger. De fleste anskaffelser av tjenestepensjon vil imidlertid overstige EØS-terskelverdi og derfor måtte følge de strengeste reglene i anskaffelsesforskriften del III. Vi vil i det følgende konsentrere veiledningen til anskaffelser over EØS-terskelverdi og som derfor må følge forskriften del III.

Ytterligere veiledning om gjennomføring av tilbudskonkurranse etter del II er å finne i departementets veileder kapittel 12.1 (<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/veileder-offentlige-anskaffelser/id2581234/?q=prosedyrer&ch=15#id0303>)

Når det gjelder pensjonstjenester hvor kontraktens verdi overstiger EØS terskelverdi, kommer som nevnt FOA del III til anvendelse. Hovedregelen her er at oppdragsgiver kan bruke åpen eller begrenset anbuds konkurranse, mens konkurranse med forhandling forutsetter hjemmel i en av unntaksbestemmelsene, eller at det kan gjøres uten konkurranse.

De ulike anskaffelsesprosedyrene i FOA del III omfatter følgende alternativer:

##### ■ Åpen anbuds konkurranse:

Alle interesserte leverandører kan gi tilbud. Oppdragsgiver skal evaluere samtlige tilbud som ikke blir avvist. Det er ikke tillatt å endre tilbudene eller forsøke å endre tilbudene gjennom forhandlinger i en åpen anbuds konkurranse, jf. FOA § 23-6.

##### ■ Begrenset anbuds konkurranse:

Alle interesserte leverandører kan levere forespørsel om å delta i konkurransen. Bare de leverandørene som blir invitert av



oppdragsgiver, kan gi tilbud. Det er ikke tillatt å endre tilbudene eller forsøke å endre tilbudene gjennom forhandlinger, jf. FOA § 23-6 andre ledd.

##### ■ Konkurransen med forhandling:

Alle interesserte leverandører kan levere forespørsel om å delta i konkurransen. Bare de leverandørene som blir invitert av oppdragsgiver, kan gi tilbud. Konkurransen med forhandling innebærer at det kan forhandles om alle sider ved tilbudet, jf. FOA § 23-7.

#### 6.5.5.1 VALG AV PROSEDYREFORM – KONTRAKT OVER EØS TERSKELVERDI

Anskaffelsesregelverket legger begrensninger på hvilken prosedyreform som kan velges. Dette gjelder for anskaffelser hvor kontrakten overstiger EØS terskelverdiene og som dermed er regulert av direktiv 2014/24 om offentlige anskaffelser implementert i forskrift om offentlige anskaffelser (FOA) del III.

Gjeldende forskrift om offentlige anskaffelser åpner i større grad enn tidligere opp for å bruke konkurranseformen konkurranse med forhandling. Hovedregelen er imidlertid

fremdeles åpen eller begrenset anbuds konkurranse, som ikke gir adgang til å forhandle med leverandørene, jf. FOA § 13-1. Konkurransen med forhandling krever særskilt hjemmel i § 13-2 eller § 13-3, og ifølge tidligere praksis er dette underlagt en snever fortolkning.

I og med at bestemmelsene er relativt nye, er handlingsrommet ikke avklart gjennom praksis. Det alternativet som trolig er mest aktuelt for pensjonstjenester er FOA § 13-2 c om at konkurranse med forhandling kan benyttes når «*anskaffelsens karakter, kompleksitet, rettslige eller finansielle sammensetning eller tilknyttede risiko gjør det nødvendig å forhandle*».

Når det gjelder FOA § 13-2 c sier forarbeidene at man antar at «*vilkårene vil omfatte de aller fleste anskaffelser der oppdragsgiver vil ha et legitimt behov for å gjennomføre forhandlinger, det vil si hvor forhandlinger er nødvendig for å sikre at oppdragsgivers behov blir oppfylt*». Samtidig sies det at forhandling ikke kan benyttes ved anskaffelser av standardtjenester som er generelt tilgjengelige på markedet og tilbys av mange ulike leverandører.

Dette viser at konkurranse med forhandling forutsetter at *kommunen* kan oppgi en legitim begrunnelse, knyttet til ett av elementene nevnt i § 13-2 c, som viser at forhandling er nødvendig for at *kommunens* behov for pensjonstjenester skal dekkes. Begrunnelsen bør dokumenteres og nedtegnes av hensyn til etterprøvnbarhet, og etter FOA § 25-5 (2) plikter *kommunen* å innta begrunnelsen i anskaffelsesprotokollen.

Dersom *kommunen* ønsker å bruke konkurranse med forhandling for å kjøpe pensjonstjenester, kan dette altså ikke begrunnes med at det er enklere, gir mer konkurranse, eller lignende. Det må pekes på konkrete forhold som gjør forhandling nødvendig for at behovet for pensjonstjenester skal oppfylles. I denne sammenheng vises det til klagenemndas praksis i sak 2010/129. KOFA vurderte spesifikt om tidligere FOA § 14-3 bokstav b om mangel på mulighet til på forhånd til å gjøre en samlet prisfastsettelse for tjenesten, eller bokstav c om vanskeligheter med å fastsette spesifikasjoner for ytelsen kunne hjemle konkurranse med forhandling. Klagenemnda kom til at det ikke var slike utfordringer knyttet til konkurranseutsettingen av offentlige pensjonstjenester. Unntakshjemlene kom derfor ikke til anvendelse i det konkrete tilfellet.

Bestemmelsen i tidligere § 14-3 b og c har visse likheter med den nye § 13-2 c. Dette kan tilsa at tidligere praksis fortsatt er relevant. Samtidig så må det legges til grunn at adgangen til å bruke forhandlet prosedyre har blitt utvidet i forhold til tidligere. I NFDs veileder punkt 17.2 skriver NFD at «*De angitte unntakstilfellene i § 13-2 vil omfatte de fleste situasjoner der oppdragsgiver har et legitimt*

*behov for å forhandle fordi bruk av åpen eller begrenset anbudskonkurranse ikke vil føre til et tilfredsstillende resultat.»*

Videre så gjengir NFDs veileder en uttalelse fra Forenklingsutvalget om at «*slike prosedyrer [forhandlet prosedyre] vil kunne anvendes ved langt de fleste anskaffelser som ikke gjelder ordinære hyllevarer.»*

At adgangen til å bruke forhandlet prosedyre er blitt utvidet underbygges også av anskaffelsesdirektivets fortale premiss 42:

*«Der er et stort behov for at give de ordregivende myndigheder yderligere fleksibilitet til at vælge en udbudsprocedure, der giver mulighed for forhandlinger. En større anvendelse af disse procedurer vil formentlig også øge den grænseoverskridende handel, eftersom evalueringen har vist, at kontrakter indgået ved udbud med forhandling med forudgående offentliggørelse er særligt succesfulde i forbindelse med grænseoverskridende tilbud. Medlemsstaterne bør kunne anvende udbud med forhandling eller den konkurrenceprægede dialog i forskellige situationer, hvor offentlige eller begrænsede udbud uden forhandling ikke med sandsynlighed vil føre til et tilfredsstillende resultat.»*

Endelig kan det nevnes at i Anders Thue m.fl. i kommentarene til § 13-2 i Lov og forskrift om offentlige anskaffelser med kommentarer (2018) skriver at «*For å oppsummere kan det konkluderes med at bruken av prosedyrene «konkurranse med forhandling» og «konkurransepreget dialog» fremdeles er regulert av vilkår som må være oppfylt. Det er imidlertid liten grunn til å anta at vilkårene vil bli fortolket særlig strengt.»*

På tross av at adgangen til å bruke konkurranse med forhandlinger er blitt lempeligere enn tidligere, så må det erkjennes at inntil det foreligger mer praksis fra domstolene og KOFA, vil det være en rettslig usikkerhet knyttet til hvor strengt vilkårene i § 13-2 skal tolkes.

Hvorvidt det er adgang til å bruke forhandlet prosedyre vil dessuten alltid måtte bero på en konkret vurdering. Vi kan derfor ikke se at det er unntak i FOA del III som kan gi en *generell adgang* til å bruke konkurranse med forhandling når kommuner skal kjøpe kommunal tjenestepensjon.

Dersom oppdragsgiver mener at vilkårene for å bruke forhandlet prosedyre er oppfylt, anbefaler vi at oppdragsgiver utarbeider en skriftlig vurdering som begrunner hvorfor vilkårene for å bruke forhandlet prosedyre er oppfylt. Det er flere eksempler i KOFA-praksis der nemnda konstaterer at vilkårene for å bruke forhandlet prosedyre ikke anses oppfylt fordi oppdragsgiver ikke på en tilfredsstillende måte har dokumentert at vilkårene var oppfylt.

Se f.eks. KOFA-sak 2008/140 der nemnda kom til at oppdragsgiver ikke hadde dokumentert at det forelå så mange risikomomenter i relasjon til prisfastsettelsen ved denne anskaffelsen at konkurranse med forhandling var nødvendig. Det følger også av forskriften § 25-5 annet ledd at oppdragsgivers begrunnelse for å velge konkurranse med forhandling skal inntas i anskaffelsesprotokollen.

Dersom oppdragsgiver etter en konkret vurdering finner at vilkårene for bruk av forhandlet prosedyre er oppfylt, må konkurransen gjennomføres i overensstemmelse med de regler som følger av FOA §§ 23-7, 23-10 og 23-11.

For nærmere veiledning om gjennomføringen av en konkurranse med forhandlinger vises det til NFDs veileder punkt 34.4.7 og veileder på anskaffelser.no: <https://www.anskaffelser.no/verktoy/veiledere/forhandlinger-i-offentlige-anskaffelser-praktisk-veileder>



## 6.5.6 ANSKAFFESEDOKUMENTENE

Anskaffelsesdokumentene omfatter kunngjøringen og konkurransegrunnlaget. Dette danner grunnlaget og rammeverket for konkurransen. Med innføring av kravet til elektronisk konkurransegjennomføring, innebærer dette at oppdragsgiver skal gi gratis, direkte og ubegrenset elektronisk tilgang til konkurransegrunnlaget, jf. FOA § 14-3.

### 6.5.6.1 KONKURRANSEGRUNNLAGS INNHOLD

Kravene til innholdet i konkurransegrunnlaget fremgår av FOA § 14-1. Nytt etter endring av anskaffelsesforskriften er at alle kontraktsvilkårene skal være en del av konkurransegrunnlaget eller kunngjøringen, slik at det er full åpenhet om hvilke kontraktbestemmelser som gjelder. Videre er det krav om at konkurransegrunnlaget skal være en del av kunngjøringen, selv om det gjennomføres en konkurranse i to trinn med prekvalifisering først. Tidligere kunne oppdragsgiver i to-trinnskonkurranser vente med å sende ut konkurransegrunnlaget til etter at prekvalifiseringen var gjennomført, men dette er ikke lenger tillatt.

Merk at det er kommunen som oppdragsgiver som har risikoen for uklarheter i konkurransegrunnlaget, jf. § 14-1 siste ledd, og det er snevre rammer for endringer etter kunngjøring. Grundighet og gode kontrollrutiner i utarbeidelsen av dokumentene er derfor viktig. Vær derfor nøye med å kontrollere at teksten er klar, utvetydig og gir den informasjonen som er nødvendig for leverandørene.

Opplysningene i konkurransegrunnlaget skal være tilstrekkelig presise til at leverandører av pensjonstjenester kan vurdere anskaffelsens karakter og omfang og vurdere om de ønsker å delta i konkurransen. Konkurransegrunnlaget skal inneholde all vesentlig informasjon for deltakelse i og gjennomføring av konkurransen, inkludert blant annet kravspesifikasjoner, absolutte krav som alle leverandører må oppfylle, kontraktsvilkårene for tjenesten, anskaffelsesprosedyren, frister, kvalifikasjonskrav og utvelgelseskriterier, samt tildelingskriterier med rangering eller vektning av disse. Unngå klipp og lim fra tidligere konkurransegrunnlag og kontrakter for å unngå senere uklarhet og konflikt.

Når det gjelder oppbyggingen av et konkurransegrunnlag, henvises det til eksempler og maler til inspirasjon på [www.anskaffelser.no](http://www.anskaffelser.no), men husk at tilpasninger vil være nødvendig.

### 6.5.7 KUNNGJØRINGSPLIKTEN

Kunngjøringsplikten følger av FOA § 8-17 og § 21-2. Denne forpliktelsen er grunnleggende og brudd på kunngjøringsplikten innebærer at kontraktsinngåelse vil være en ulovlig direkteanskaffelse.

Fremgangsmåten ved kunngjøring beskrives i FOA kapittel 21.

Kunngjøringen publiseres i Doffin. Forutsatt at det er FOA del III som benyttes, skal den også publiseres i den Europeiske databasen for kunngjøring, TED. Dette besørges av Doffin, jf. FOA § 21-1 (1). Av hensyn til likebehandling er det som hovedregel ikke adgang til annen nasjonal kunngjøring før den dagen konkurransen publiseres i TED, jf. FOA § 21-1(5).

## 6.5.8 TILBUDSFRISTER

Når *kommunen* skal sette frist for inngivelse av tilbud og mottak av forespørslers om å delta i konkurransen, må det tas hensyn til kontraktens kompleksitet og tiden det tar for leverandørene å utarbeide forespørslers og tilbud. Det er ikke tillatt å sette frister som er kortere enn minimumsfristene som følger av FOA kapittel 20, men *kommunene* kan derimot velge å sette lengre frister der dette anses nødvendig for å gi leverandørene tilstrekkelig tid.

I åpen anbudskonkurranse er hovedregelen at fristen for mottak av tilbud skal være minst 30 dager regnet fra den dagen den alminnelige kunngjøringen sendes til TED-databasen, jf. FOA § 20-2(1). Det er imidlertid flere unntak fra dette, både som stiller krav til lengre tid og åpner for kortere tidsfrister. Dette gjelder særlig der det er publisert en veiledende kunngjøring, som gir anledning til kortere frist.

Beregning av tilbudsfristen tar utgangspunkt den dagen den alminnelige kunngjøringen sendes til TED-databasen, jf. FOA kapittel 20.

### 6.5.9 KVALIFIKASJONSKRAVENE

Kvalifikasjonskrav er de krav *kommunen* kan stille til leverandørene, og som skal sikre at leverandøren er egnet og kvalifisert til å utføre pensjonstjenestene. Kravene som stilles må stå i forhold til den tjenesten som etterspørres.

Hvilke kvalifikasjonskrav som kan stilles, eksempelvis til tekniske kvalifikasjoner, og leverandørens finansielle og økonomiske

kapasitet, følger av FOA § 16-1 flg. Der angis også hvilken type dokumentasjon som kan avkreves for å dokumentere oppfyllelse. Merk at dokumentasjonskrav for leverandørens tekniske og faglige kvalifikasjoner er uttømmende regulert i § 16-6. Oppdragsgiver har dermed ikke mulighet til å stille krav til kvalifikasjoner som ikke kan dokumenteres gjennom dokumentasjonskravene som er angitt i denne bestemmelsen. Manglende oppfyllelse av kvalifikasjonskrav medfører avvisning, jf. FOA § 24-2.

Kvalifikasjonskravene må utformes slik at de sikrer de grunnleggende kravene i LOA § 4, herunder særlig kravet om forutberegnelighet, slik at leverandørene kan forstå innholdet i de kvalifikasjonskrav som stilles. I KOFA-sak 2016/146 hadde innklagede stilt som kvalifikasjonskrav at leverandørene hadde «erfaring fra arbeid av samme art». Klager hadde blitt avvist, da de hadde erfaring med arbeid av samme art, men ikke erfaring fra en spesifikk metode. KOFA fant at det i kravet «erfaring fra arbeid av samme art» ikke var stilt et krav om erfaring fra en spesifikk metode. Avvisningen var dermed ulovlig.

### 6.5.9.1 BRUK AV EGENERKLÆRINGSSKJEMA

Leverandørene kan gi foreløpig bevis for sine kvalifikasjoner gjennom et egenerklærings-skjema (forkortet: «ESPD»). Dette er fastsatt på europeisk nivå, og har til formål å forenkle prosessen når det gjelder dokumentasjon for og vurdering av kvalifikasjoner.

Skjemaet er relativt omfattende, og innebærer at leverandøren bekrefter at kvalifikasjonskravene er oppfylt og at det ikke foreligger grunner til avvisning. Skjemaet skal også

inneholde eventuell annen informasjon som kommunen har bedt om, jf. FOA § 17-1.

Egenerklæringsskjemaet skal fungere som foreløpig bevis for oppfyllelse av kvalifikasjonskrav. Den praktiske konsekvensen av dette er at oppdragsgiver i åpen anbudskonkurranse kan 1) velge å utsette kvalifikasjonsvurderingen til etter tildelingsevalueringen, jf. FOA § 23-1 andre ledd, og 2) innhente støttedokumentasjon for oppfyllelse av kvalifikasjonskravene kun for den leverandøren som vinner konkurransen. Kommunen vil altså kunne ferdigstille tildelingsevaluering og deretter ta kontakt med leverandøren som er innstilt som nummer én i konkurransen for å få støttedokumentasjon for oppfyllelse av kvalifikasjonskravene.

Det er ikke adgang til fullt ut å bygge på egenerklæringens innhold, og støttedokumentasjon må innhentes for valgte leverandør, jf. FOA § 17-1 (5). Forutsatt at det viser seg at informasjonen i egenerklæringsskjemaet



ikke stemmer overens med dokumentasjonen, må avvisning etter FOA § 24-2 vurderes.

Vær imidlertid oppmerksom på at oppdragsgiver har adgang til å be om supplerende dokumentasjon eller ettersending av manglende dokumentasjon etter FOA § 23-5. Bestemmelsen fastsetter at oppdragsgiveren skriftlig kan be leverandørene om å ettersende, supplere, avklare eller utfylle mottatte opplysninger og dokumentasjon innen en kort tilleggsfrist. Dette gjelder dersom opplysningene eller dokumentasjonen synes å inneholde feil eller uklarheter eller dersom bestemte opplysninger eller dokumenter mangler.

I KOFA-sak 2017/95 behandlet KOFA spørsmålet om ettersending av ESPD-skjema er lovlig etter FOA § 23-5. Klager hadde ikke vedlagt ESPD-skjema i tilbudet, og ble avvist, selv om ESPD-skjema ble ettersendt. Innklagede mente ettersending av ESPD-skjemaet ville være i strid med FOA § 23-5, ettersom slik ettersending ville forbedre klagers tilbud. KOFA fant at klagers kvalifikasjoner var objektivt konstaterbare på tidspunktet for tilbudsinnngivelse, og at ettersending av ESPD-skjemaet derfor ikke var en forbedring. Ettersending av ESPD-skjema var lovlig, og innklagede hadde derfor ulovlig omgjort tildelingen og avvist klager.

Selv om egenerklæringsskjemaet fungerer som foreløpig bevis, kan *kommunen* på ethvert tidspunkt i anskaffelsen be om at støttedokumentasjonen oversendes, også før tildelingsevalueringen er gjort, jf. FOA § 17-1 (3). Dette vil for eksempel være helt nødvendig i anskaffelser som gjennomføres i to trinn med en prekvalifisering først.

Det har tidligere vært problematisert hvilken adgang oppdragsgiver har til å vektlegge kvalitet hos leverandøren i kvalifikasjonsvurderingen, samtidig som kvalitet på tilbudt personell er en del av tildelingsevalueringen. Dette fordi praksis har vært nøye på å skille mellom oppdragsgivers evalueringer, og at samme forhold ikke kan vektlegges to ganger. Dette er tidligere vært løst i rettspraksis, nå kodifisert i ny forskrift § 18-1 (3) (som omtales nedenfor i punkt om tildelingskriterier).

Bestemmelsen innebærer at når leverandør skal velges basert på beste forhold mellom pris og kvalitet, kan det i tildelingsevalueringen legges vekt på den tilbudte bemanningens organisering, kvalifikasjoner og erfaringer, forutsatt at kvaliteten på bemanningen er av «*stor betydning for utførelsen av kontrakten*». Tradisjonelt har dette vært forstått slik at det kan vektlegges når kompetanse hos personell vil ha betydning for kvaliteten på ytelsen som leveres – her pensjonstjenestene.

Vær imidlertid oppmerksom at dersom kvalitet på bemanning også er brukt som et kvalifikasjonskrav så må vurderingen under tildelingskriteriene være en annen enn vurderingen under kvalifikasjonskravene. Dette fordi det ikke er lov å vektlegge det samme forhold to ganger i en konkurranse. En tommelfingerregel er at du bruker kvalitet på bemanning som kvalifikasjonskrav for å vurdere *om* en leverandør kan levere, og som tildelingskriterium for å vurdere *hvor godt* en leverandør kan levere. En forutsetning for å bruke kvalitet på bemanning som tildelingskriterium er at de ansattes kvalifikasjoner og erfaring kan heve nivået på gjennomføringen av kontrakten betydelig.

#### 6.5.10 EVALUERING AV TILBUD OG VALG AV LEVERANDØR

I tildelingsfasen skal tilbudene evalueres og sammenlignes med utgangspunkt i de forhåndsfastsatte/tilkjennegitte tildelingskriterier. FOA § 18-1 fastsetter hvilke tildelingskriterier kommunen kan benytte. I tildelingsevalueringen avgjør kommunen hvilket av de innkomne tilbudene som er det beste, basert på en vurdering av de oppsatte tildelingskriteriene.

Tildeling skal enten skje basert på

- laveste pris
- laveste kostnad
- beste forhold mellom pris og kvalitet

Når det gjelder laveste pris er tildelingen av kontrakt basert på hvilke tilbyder som har laveste pris på sine tjenester. Lavest kostnad skal baseres på en kostnadseffektivitetsberegning. Dette kan være en beregning av livssyklus-kostnader etter § 18-2. Livssyklus-kostnader kan innebære kostnader som oppstår i hele ytelsens levetid, inkludert samfunnsmessige kostnader som miljøbelastning, produksjonskostnad, forskning og utvikling, med videre. Det antas at dette er mer praktisk for andre varer og tjenester enn for pensjonstjenester, og at det mest aktuelle alternativet for tildelingsevalueringen i denne typen konkurranser er det tredje alternativet om *beste forhold mellom pris og kvalitet*. Dette tilsvarer det tilsvarende det man tidligere kjenner som økonomisk mest fordelaktig tilbud.

Ved beste forhold mellom pris og kvalitet vil det i tillegg til enten pris eller kostnad kunne

legges vekt på kvalitative, miljømessige og sosiale sider ved tilbudet, så som tekniske, estetiske og funksjonelle egenskaper, tilgjengelighet, innovative egenskaper, organisering, kvalifikasjoner og erfaringer hos tilbudt personell, forutsatt at kvaliteten på bemanningen er av stor betydning for utførelsen av pensjonstjenestene.

Generelt når det gjelder valg av tildelingskriterier er det et krav etter FOA § 18-1 (4) at disse har en tilknytning til den pensjonstjenesten som skal leveres. De må heller ikke gi *kommunen* ubegrenset skjønnsfrihet i tildelingsevalueringen.

Det er viktig at oppdragsgiver får all informasjon som trengs for å evaluere tildelingskriteriene. Det må derfor oppstilles dokumentasjonskrav til de enkelte tildelingskriteriene, jf. § 18-1(9).

Vær oppmerksom på at oppdragsgiver ikke kan gjøre vesentlige endringer i verken

tildelingskriterier eller konkurransegrunnlaget som sådan. Dersom oppdragsgiveren må endre konkurransegrunnlaget og dette ikke kan gjøres uten at det foretas vesentlige endringer, vil det foreligge en plikt for oppdragsgiveren til å avlyse konkurransen.

Et råd i denne forbindelse er at man internt i *kommunen* på forhånd definerer hva som skal vektlegges under de ulike tildelingskriteriene, slik at det fremkommer klart hva som skal premieres.

I KOFA-sak 2016/54 viste KOFA til at oppdragsgiver i henhold til kravet om forutberegnelighet i LOA § 5 plikter å opplyse hvilke forhold som vil bli vektlagt ved tildelingsevalueringen. KOFA presiserte imidlertid at oppdragsgiver ikke plikter å gi en detaljert beskrivelse av forhold som skal vurderes under hvert underkriterium, så lenge oppdragsgiver holder seg innenfor de angitte vurderingstemaene og kun vektlegger forhold som etter en naturlig forståelse faller innenfor kriteriene.



Det er viktig at det fremkommer klart hvilke kriterier som vektlegges, og at hensynet til etterprøvbarehet etterleves ved at *kommunen* også benytter de tildelingskriteriene som angis i konkurransegrunnlaget og vurderer alle disse.

#### 6.5.10.1 VEKTING AV TILDELINGSKRITE-RIENE

Det følger av FOA § 18-1(6) at ved valg av tilbud på grunnlag av beste forhold mellom pris og kvalitet skal oppdragsgiver angi tildelingskriterienes relative vekt. Disse kan angis innenfor et område, altså for eksempel «kvalitet mellom 30 prosent og 40 prosent», men det er begrensninger i hvor stort det maksimale utslaget kan være. Hensynet til forutberegnelighet må her være styrende. Dersom det ikke er mulig å vekte tildelingskriteriene skal de angis i prioritert rekkefølge. Det er imidlertid vanskelig å se at dette vil være aktuelt for pensjonstjenester.

Tildelingskriteriene og vektning eller rangering av disse må være en del av konkurransegrunnlaget. Dette gjelder ikke vektningen av eventuelle underkriterier.

I sak C-6/15 (Dimarso) slo EU-domstolen fast regelen om at tildelingskriteriene og deres vektning/rangering må angis i konkurransegrunnlaget, og at det ikke er anledning til å endre disse, eller tolkningen av disse, senere i anbudskonkurransen. Videre slo EU-domstolen fast at oppdragsgiver ved tildelingsevalueringen ikke kan introdusere underkriterier som leverandørene ikke tidligere har blitt gjort kjent med. EU-domstolen sa videre at vektningen av underkriteriene ikke trenger fremgå av konkurransegrunnlaget,

men kan fastsettes etter tilbudsfristen, så fremt vektningen av underkriteriene ikke endrer tildelingskriteriene, ikke inneholder elementer som kunne påvirke utformingen av tilbudene og ikke forskjellsbehandler leverandørene.

#### 6.5.10.2 BEGRUNNELSE FOR VALG AV LEVERANDØR

Begrunnelsesplikten følger av FOA § 25-1, som angir følgende krav:

- Meddelelsen skal være **skriftlig** og gis **samtidig** til alle berørte leverandører
- Meddelelsen skal gi en **begrunnelse** for valget
- Meddelelsen skal angi **frist** for leverandører til å klage over beslutningen (karensperiode)

Leverandørene som har deltatt i konkurransen om levering av pensjonstjenestene, skal gjennom begrunnelsen gis informasjon om hvem som har vunnet konkurransen, og hvorfor tilbudet var det beste. Dette for å sikre etterprøvbarehet og gjennomsiktighet om de vurderinger som er gjort, og at disse stemmer overens med føringene i konkurransegrunnlaget. Kommunen skal i begrunnelsen for tildelingen opplyse navnet på tjenesteleverandøren som er tildelt kontrakten og gi en redegjørelse for det valgte tilbudets egenskaper og relative fordeler i samsvar med tildelingskriteriene, jf. FOA § 25-1 andre ledd.

Det følger av praksis, blant annet i KOFA-sak 2013/21, at «Begrunnelsen må inneholde en konkret vurdering som gjør leverandørene i stand til, på objektivt grunnlag, å forstå hvilke forhold det er som har gjort at oppdragsgiver har bedømt valgte leverandørs tilbud som best

ut fra de fastsatte tildelingskriteriene. Begrunnelsen skal også være så presis og utfyllende at leverandørene kan bedømme om anskaffelsesprosedyren har foregått i samsvar med anskaffelsesregelverket og om det er grunnlag for å imøtegå tildelingsbeslutningen, for eksempel ved midlertidig forføyning, klage eller stevning.»

Kravene til begrunnelsen vil avhenge av forholdene i den enkelte sak. Dette følger bl.a. av KOFA-sak 2016/193. Som utgangspunkt stilles det strengere krav til begrunnelsen jo mer skjønsmessig et tildelingskriterium er utformet. Det vil derfor som hovedregel stilles mindre krav til begrunnelsen dersom tildelingen skjer på bakgrunn av laveste pris sammenlignet med dersom tildelingen skjer på bakgrunn av tildelingskriterier som er underlagt en skjønsmessig vurdering, eksempelvis service.

### 6.5.10.3 ANSKAFFELSESPROTOKOLL

Kommunen må føre protokoll fra konkurransen om levering av pensjonstjenester. Protokollen skal beskrive alle vesentlige forhold og viktige beslutninger gjennom hele anskaffelsesprosessen, slik som oppregnet i FOA § 25-5. Bestemmelsen er bygget opp slik at den følger anskaffelsesprosessen, og skal føres fortløpende.

Protokollen skal blant annet inneholde en begrunnelse for valg av tilbud. Det vises til malene for anskaffelsesprotokoller som er tilgjengelig på [www.anskaffelser.no](http://www.anskaffelser.no). Bak kravet til protokollføring ligger hensynet til gjennomsiktighet og etterprøbarhet i LOA § 4 og hensynet til leverandørenes rettssikkerhet. Ved å få innsyn i anskaffelsesprotokollen vil leverandørene kunne etterprøve oppdrags-

givers beslutninger. Anskaffelsesprotokollen gjør det også mulig for myndighetene å føre kontroll med at regelverket følges.

## 6.6 KONTRAKTEN

Ved kontraktsinngåelse vil de vanlige avtale- og kontraktsrettslige regler gjelde, med unntak av normalregelen om at muntlig avtale er like bindende som skriftlig. Formelt sett forutsetter derfor anskaffelsesregelverket at kontrakten er signert av begge parter. Kravet til skriftlighet vil imidlertid trolig ikke bli satt på spissen da omgåelsesbetraktninger tilsier at dersom en oppdragsgiver skulle inngå en avtale muntlig, så gjelder regelverket likevel.

### 6.6.1 RETTSLIGE RAMMER FOR KONTRAKTEN

Kravene til kommunal tjenestepensjonsordning fremgår av SGS 2020.

Mellom kommunen og pensjonsinnretningen eksisterer et avtalesett bestående av tre deler: Forsikringsavtale, forsikringsvilkår og vedtekter. Vedtektene er sammenfallende med TPO i SGS, slik at det ikke er mulig å fravike SGS 2020 gjennom forsikringsavtale i det enkelte tilfelle (leverandørnøytrale).

*Pensjonskontoret fører med hjemmel i SGS 2020 § 12-2 tilsyn med den enkelte pensjonsinnretnings avtalesett, og påser at disse er i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i SGS 2020.*

### 6.6.2 KONTRAKTENS VARIGHET

Anskaffelsesregelverket regulerer som hovedregel ikke fasen etter kontrakten er inngått, og har heller ikke noen absolutte

bestemmelser om avtalers lengde. Unntak gjelder for rammeavtaler som ikke kan inngås for mer enn fire år, med mindre det foreligger særlige forhold som tilsier en lengre kontraktsvarighet.

Klagenemnda sier dette slik i KOFA-sak 2013/66 premiss 49: «I utgangspunktet er oppdragsgivers valg av hvilken varighet en avtale skal ha, et valg som er underlagt det innkjøpsfaglige skjønn. Når det ikke er tale om en rammeavtale eller en dynamisk innkjøpsordning, oppstiller ikke regelverket noen begrensninger for hvilken varighet en avtale kan ha».

Kommunen står likevel ikke fritt til å inngå kontrakt om pensjonstjenester med lang varighet. Bakgrunnen for dette er praksis fra EU-domstolen som sier at svært langvarige kontrakter kan være i strid med anskaffelsesregelverket fordi kravet til konkurranse undergraves.

Varigheten av en kontrakt om pensjonsforsikring var gjenstand for behandling i KOFA i gebyrsak 2011/231. Til sammen løp kontrakten i åtte år, og klagenemnda uttalte at denne kontraktsperioden ikke fremstår uberettiget lang for denne typen tjeneste. Det er vanskelig å si noe eksakt om hvilken kontraktslengde – utover åtte år – som eventuelt ville være tillatt, og dette må være gjenstand for vurdering i hvert enkelt tilfelle.

### 6.6.3 ENDRING AV KONTRAKT – BEGRENSNINGER

Kontraktsvilkårene skal angis i konkurransegrunnlaget, og må gjelde uten vesentlige endringer gjennom hele anskaffelsesprosessen.

Også etter kontraktsinngåelsen er det begrensninger på hvilke endringer partene kan gjøre i kontrakten. Bakgrunnen for dette er at dersom det gjøres endringer i kontrakten som er såpass omfattende at andre aktører ville eller kunne være interessert i å delta i konkurransen, eller at oppdragsgiver kunne tildelt kontrakten til en annen leverandør, så er det i realiteten ikke lenger snakk om samme anskaffelse. Dette er nå uttrykt i anskaffelsesforskriften § 28-1 flg.

Kort oppsummert innebærer dette at kommunen ikke har adgang til å gjøre vesentlige endringer i kontrakten etter at den er inngått. Dette er endringer som innebærer at kontraktens økonomiske balanse endres til fordel for leverandøren, eller som gjør at andre leverandører potensielt kunne ha deltatt i konkurransen, eller som i betydelig grad utvider kontraktens omfang. Skifte av leverandør vil under visse omstendigheter også innebære en slik vesentlig endring.

Forbudet er likevel ikke absolutt, i den forstand at dersom det er fastsatt klare endringsklausuler som er gjort kjent i



anskaffelsesdokumentene, vil *kommunen* innenfor rammene av disse kunne gjøre endringer, selv om de er vesentlige. Bakgrunnen for dette er at disse potensielle endringene dermed er kjent for alle leverandørene på kunngjøringstidspunktet.

Det er også enkelte unntak i § 28-1 som lister opp særlige situasjoner hvor det vil være utvidet endringsadgang, men for en gjennomgang av dette henvises det til departementets veileder punkt 40.2.

## 6.7 MARKEDSSITUASJONEN PÅ OMRÅDET FOR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON

Det har skjedd endringer i markedssituasjonen for kommunal tjenestepensjon det siste året. I flere år har Kommunal Landspensjonskasse gjensidig forsikringsselskap (KLP) vært det eneste livsforsikringsforetaket med konsesjon for å levere tjenester knyttet til kommunal tjenestepensjon. Konkurransen på leverandørmarkedet for pensjonstjenester har derfor i praksis vært fraværende. *Kommunen*es eneste alternativ til KLP har derfor i praksis vært å opprette egne pensjonskasser.

Med bare én leverandør på markedet har unntaket § 13-4 om anskaffelse uten konkurranse fordi det kun finnes én leverandør som kan levere, vært aktuelt. Tidligere versjoner av pensjonsveilederen inneholdt derfor utførlige redegjørelser for dette unntaket.

Storebrand har imidlertid kommet tilbake på markedet for kommunale tjenestepensjon fra og med høsten 2019. Det betyr at markedssituasjonen for området for kommunal tjenestepensjon er endret. Med flere aktører

inne på markedet vil unntaket i § 13-4 om at kun én leverandør kan levere, trolig være lite aktuelt.

Hovedregelen dersom *kommunen* ønsker å kjøpe kommunal tjenestepensjon eksternt, vil derfor være at anskaffelsesregelverket kommer til anvendelse.

Fordi det nå er flere leverandører for kommunal tjenestepensjon på markedet, så vil eneleverandørsunntaket ikke omtales nærmere her.

## 6.8 SAMMENSLÅING AV KOMMUNER – BETYDNING FOR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON

I det følgende vurderes situasjonen der to eller flere kommuner velger å slå seg sammen, og hvor det i den forbindelse skal gjøres et valg når det gjelder løsning for kommunal tjenestepensjon, enten som egen pensjonskasse eller gjennom kjøp fra livsforsikringsforetak.

Her vil situasjonen før sammenslåingen kunne være at

- 1) enkelte kommuner har en egen pensjonskasseløsning, mens andre bruker livsforsikringsforetak,
- 2) samtlige bruker livsforsikringsforetak, og
- 3) samtlige har eksisterende pensjonskasseløsning og ønsker å fortsette med dette i én pensjonskasse.

Det sentrale er likevel valget av løsning frem i tid, og det er dette som er avgjørende for

hvilke prosedyrer som må følges.

Når kommuner slås sammen kan det, avhengig av de faktiske forhold, dannes en ny juridisk enhet. Samtidig vil antallet ansatte som omfattes av kommunal tjenestepensjon og andre faktiske forhold også endres. Vi forutsetter i det følgende at den sammenslåtte *kommunen* ønsker å ha én felles løsning for kommunal tjenestepensjon. Dette vil kunne gi enkelte anskaffelsesrettslige problemstillinger. For ytterligere veiledning om dette temaet vises det til veileder fra KS Advokatene om kommunesammenslåing og offentlige anskaffelser, tilgjengelig her: <https://www.ks.no/contentassets/f1e132a9061b4e2c9fba016b32b6baf1/rapport.pdf>

Det forutsettes i det følgende at det er et marked for levering av pensjonstjenester med flere aktører, og at det altså ikke er adgang til å gå direkte på én leverandør.

### 6.8.1 ADGANG TIL Å TRE INN I EKSISTERENDE ORDNINGER

#### 6.8.1.1 KOMMUNEN ØNSKER EGEN PENSJONSKASSE – EGENREGI

Et anskaffelsesrettslig spørsmål som oppstår ved sammenslåing av kommuner, vil være hvilken mulighet de sammenslåtte kommunene har til å tre inn i eksisterende ordninger for pensjon. Enten ved å opprette ny pensjonskasse, tre inn i en av de tidligere *kommunen*es pensjonskasse, eller inntreden i interkommunal pensjonskasse.

Den nye kommunen kan benytte en løsning med egen pensjonskasse, såfremt vilkårene

for utvidet egenregi til kontroll og omsetning i pensjonskassen er oppfylt. Dette vil også reise pensjonsrettslige spørsmål om inntreden og overføringer, men det avgrenses mot en vurdering av dette.

#### 6.8.1.2 INNTREDEN I EKSISTERENDE KONTRAKT MED LIVSFORSIKRINGSFORETAK

I den grad *kommunen* ønsker å kjøpe tjenestene eksternt, vil hovedregelen som nevnt være at kontrakt må inngås basert på anskaffelsesregelverket. Teoretisk vil det kunne oppstå spørsmål om den nye sammenslåtte kommunen kan tre inn i eksisterende kontrakter med livsforsikringsforetak (for eksempel fordi en av de tidligere *kommunen*er har hatt en kontrakt med vilkår som vil være av interesse også for den nye enheten).

Det er lagt til grunn et kontinuitetsprinsipp for eksisterende kontrakter ved en kommunesammenslåing. Det betyr at kontrakter som de «gamle» kommunene har inngått før sammenslåingen som utgangspunkt vil videreføres i ny kommune. Selve sammenslåingen og endringen på oppdragsgiversiden i seg selv utløser derfor ingen plikt til å gjennomføre en ny konkurranse om eksisterende kontrakter om kommunal tjenestepensjon.

Dersom det gjøres materielle endringer i kontrakten, slik som for eksempel å utvide en eksisterende kontrakt til å omfatte pensjon til alle de ansatte i den nye *kommunen*, så vil imidlertid dette kunne være en vesentlig endring av kontrakten som medfører plikt til utlyse kontrakten på nytt.

Hvilke endringer som *kommunen* kan gjøre,



beror på en konkret vurdering av den enkelte kontrakt opp mot forbundet mot å gjøre vesentlige endringer. Dette er nærmere regulert i anskaffelsesforskriften kapittel 28. Om endringen er vesentlig eller ei, vil imidlertid måtte bero på en rekke forhold, som blant annet vil variere avhengig av den konkrete situasjonen *kommunen* står i og innholdet i den enkelte kontrakt.

En endring er vesentlig dersom den fører til at innholdet i kontrakten eller rammeavtalen blir avgjørende forskjellig fra den opprinnelige kontrakten eller rammeavtalen. Praksis viser at inngåelse av en kontrakt som har et vesentlig annet omfang eller innhold enn det som er kunngjort i anskaffelsesprosessen kan utgjøre en ulovlig direkte anskaffelse. Forutsatt at det gjøres vesentlige endringer i eksisterende kontrakt vil det således være krav om ny kunngjøring og konkurranse om pensjonstjenestene, jf. FOA § 28-2.

I relasjon til problemstillingen nevnt over, er det særlig relevant ved inntreden i eksisterende kontrakt at endringen er vesentlig dersom den «c) utvider kontraktens omfang betydelig», jf. § 28-2, og alternativ a om at dersom det «gjelder nye betingelser som, dersom de hadde vært en del av den opprinnelige konkurransen, ville ha ført til at andre leverandører potensielt kunne ha deltatt, eller at oppdragsgiver kunne tildelt kontrakten til en annen leverandør».

Forutsatt at andre leverandører ville kunne være interessert i å levere tilbud i konkurransen eller kunne blitt tildelt kontrakten dersom endringene av kontrakten var implementert i den opprinnelige anskaffelsesprosessen, vil dette således

være å anse som *vesentlige endringer* av kontrakten.

Spørsmålet om endringen er vesentlig, må avgjøres konkret i hvert tilfelle hvor dette eventuelt skulle bli aktuelt. Uansett vil det medføre endringer i realytelsen, ved at antall personer som er berettiget under pensjonsordningen øker, størrelsen på forvaltningskapitalen øker, kontraktens omfang når det gjelder tjenesteytelser øker, kontraktens verdi økes, med videre.

Etter vår vurdering vil det være nærliggende at en sammenslått kommunes inntreden i eksisterende avtale, med de faktiske endringer dette medfører for tjenesteytelsen, vil kunne være av en slik karakter og omfang at det må anses som vesentlig og dermed forutsette en ny konkurranse. Vi legger i denne sammenheng vekt på at andre aktører vil kunne ha vært interessert i kontrakten og deltatt i en konkurranse om en større tjenesteytelse, hvilket tilsier at endringen er vesentlig. Det må likevel gjøres en konkret vurdering i hvert tilfelle av hvor store endringene er. For eksempel der hvor en liten kommune innlemmes i en større, slik at den reelle endringen i kontraktens omfang må anses som liten, vil det etter omstendighetene kunne være slik at endringen ikke må anses som vesentlig.

Det vil også kunne ha betydning for vesentlighetsvurderingen om de «gamle» kommunene hadde avtale med samme leverandør før sammenslåingen.

Forutsatt at kontraktens verdi i seg selv går fra å være under EØS terskelverdi og til å overstige EØS terskelverdi, vil det også kreves en ny konkurranse om levering av tjenesten.

Det nevnes avslutningsvis her at KOFA har behandlet en sak vedrørende kommunesammenslåing i sak 2017/56. Saken gjaldt hvorvidt Nøtterøy kommune i forbindelse med sammenslåingen med Tjøme kommune til Færder kommune, kunne innlemme Tjøme kommune i sin eksisterende avtale på kvalitetssikringssystem. FOA del II kom i utgangspunktet til anvendelse, men spørsmålet for KOFA var om unntaksbestemmelsen i gamle FOA § 2-1 (2) bokstav d (nå § 5-2 (1) bokstav d) kom til anvendelse. FOA § 2-1 (2) bokstav d sier at FOA del II ikke kommer til anvendelse dersom «uforutsette omstendigheter gjør det nødvendig å utføre tilleggsytelser som er strengt nødvendige for kontraktens fullføring, forutsatt at tildelingen skjer til samme leverandør». Virkningen ville i så fall være at Tjøme kommune fritt kunne tre inn i Nøtterøy kommunes avtale (som en tilleggsytelse til avtalen), ettersom reglene om

vesentlig endring i FOA del II ikke ville gjelde.

KOFA kom i denne saken til at vilkårene i FOA § 2-1 (2) bokstav d var oppfylt, med den virkning at FOA del II og reglene om vesentlig endring ikke kom til anvendelse. Det presiseres imidlertid at partene (innklagede og klager) tilsynelatende ikke var uenige om at kommunesammenslåingen var en «uforutsett omstendighet» og at innlemmelse av Tjøme kommune i avtalen var «strengt nødvendig». KOFA behandler derfor ikke disse vilkårene inngående. Av denne grunn kan det neppe legges til grunn at enhver kommunesammenslåing medfører at FOA del II ikke kommer til anvendelse etter FOA § 2-1 (2) bokstav d (nå § 5-2 (1) bokstav d). For ordens skyld presiseres det at unntaksbestemmelsen kun gjelder for FOA del II, og at det ikke finnes et tilsvarende unntak for FOA del III.



## 6.8.2 KONKURRANSE SOM VIRKEMIDDEL FOR Å FINNE BESTE LØSNING FOR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON

I forbindelse med sammenslåingen av kommuner hvor enkelte har hatt pensjonskasse og andre har hatt livsforsikringsforetak, vil det kunne oppstå spørsmål om hvilken løsning som best lønner seg for *kommunen*.

Arntzen de Besche er bedt om å vurdere muligheten til å bruke konkurranse etter anskaffelsesregelverket som et virkemiddel for å vurdere alternative pensjonsløsninger. En slik konkurranse vil eventuelt være for å «teste markedet» og se om det er egen pensjonskasse eller en ekstern løsning som vil være det økonomisk mest fordelaktige for *kommunen*.

Spørsmålet antas å være mest praktisk i de tilfellene hvor den sammenslåtte *kommunen* står mellom å videreføre egen pensjonskasse, eller å kjøpe tjenester eksternt. Da vil eksterne leverandører inngi tilbud som deretter sammenlignes med eksisterende ordning.

Det kan også tenkes at en slik «markedstest» også åpner for at eksisterende pensjonskasse leverer inn tilbud basert på den nye *kommunens* forvaltningskapital, antallet pensjonsberettigede, med videre i konkurranse med eksterne livsforsikringsforetak.

Spørsmålet er om konkurranse kan benyttes som virkemiddel for å vurdere om *kommunens* eksisterende ordning skal erstattes, og hvilke forpliktelser som påligger oppdragsgiver i forbindelse med gjennomføringen av en eventuell konkurranse for å ivareta forutberegnelighet for leverandørene som inngir tilbud og unngå

økonomisk ansvar for oppdragsgiver.

Etter vår vurdering kan det i og for seg kunngjøres en konkurranse for å teste markedet. Ulempen kan imidlertid være at leverandørene av hensyn til egne kostnader og faren for avlysning ikke opplever konkurransen som reell, og dermed ikke ønsker å delta. Det forutsettes likevel at det tas forholdsregler for å unngå at konkurransen eller utfallet av denne vil bryte med de grunnleggende anskaffelsesrettslige prinsippene og utløse krav om erstatning fordi tilbyderne i realiteten har gått inn i konkurransen på uriktige premisser. For ytterligere veiledning om dette, se Marianne Dragstens bok «*Regelverk, praksis og løsninger*» (2013) side 714.

Dette gjelder særlig risikoen dersom oppdragsgiver avlyser konkurransen, for eksempel fordi tildelingsevalueringen viser at eksisterende pensjonskasseløsning er det økonomisk mest fordelaktige, og at det ikke er ønskelig å tildele kontrakt til noen som har deltatt i konkurransen.

Anskaffelsesrettslig oppstår det her spørsmål om det vil foreligge saklig grunn for avlysning. Om disse situasjonene uttaler forarbeidene til tidligere anskaffelsesforskrift at «*Også ved avlysning av en konkurranse stilles det krav om forretningsmessighet. Er avlysningen av konkurransen korrekt ut fra en rent forretningsmessig synsvinkel vil den gjennomgående heller ikke være i strid med regelverket. Dersom avlysningen skyldes forhold som ligger utenfor oppdragsgivers rekkevidde vil den stort sett være forretningsmessig. Motsatt vil en avlysning gjennomgående ikke være forretningsmessig dersom den skyldes forhold som oppdragsgiver kjente til eller burde tatt i betraktning ved*

*planleggingen av anskaffelsesprosessen. Det vil følgelig ikke være adgang til å lyse ut en kontrakt for å «teste» markedet, avlyse konkurransen, for deretter å gjøre oppdraget i egen regi.*». Les mer om dette i NOU 1997:21 kapittel 21, kommentarer til formålsbestemmelsen.

Høyesterett vurderte en slik situasjon i sak Rt. 2001 s. 473 *Concord* hvor Kjæremålsutvalget uttaler at «*kravet om forutberegnelighet må anses som en del av saklighetskravet i anskaffelsesloven § 4 annet ledd, og at det først og fremst refererer seg til at regelverket for tilbudskonkurranser må følges, både skrevne regler og de som kan utledes av det alminnelige krav til lojalitet i avtaleforhold. Dette vil ramme tilbudskonkurranser som ikke fullt ut er reelle, men som eksempelvis bare har til hensikt å «teste markedet». Men det innebærer etter utvalgets syn ikke at en avlysning av tilbudskonkurransen uansett må settes til side dersom begrunnelsen er at tilbyderen først i ettertid finner å ville gjennomføre anskaffelsen i egen regi. Det sentrale må være om avlysningen etter en totalvurdering finnes å være saklig begrunnet, slik lagmannsretten også har lagt til grunn.*»

Utgangspunktet er således at det ikke er saklig grunn for avlysning at markedstesten viser at det lønner seg bedre å gjøre noe i egen regi. Hovedregelen må likevel være at spørsmålet om egen regi vs. ekstern løsning bør vurderes i forkant av en eventuell konkurranseutsetting.

Samtidig vil ikke oppdragsgiver kunne forbeholde seg en større rett til avlysning enn det anskaffelsesforskriften gir grunnlag for slik at kravet til saklig grunn settes til side, jf. KOFA-sak 2007/71.

Både forarbeidene og *Concord*-avgjørelsen synes å omtale situasjoner hvor oppdragsgiver etter å ha satt i gang en konkurranse velger å avlyse fordi utførelse i egen regi likevel synes bedre, men uten at denne risikoen er kommunisert på forhånd. Vi kjenner ikke til praksis hvor oppdragsgiver klart har kommunisert at det utføres en markedstest og risiko for avlysning. Hvordan dette vil bli vurdert i en domstolsprosess er således usikkert. Det vil derfor trolig være en rettslig, og dermed økonomisk risiko, knyttet til å gjennomføre en anskaffelsesprosess der det uttrykkelig kommuniseres at anskaffelsen gjennomføres for å teste markedet for å vurdere om *kommunen* skal gå bort ifra egen regi og kjøpe tjenesten eksternt.

Kravet til forutberegnelighet står imidlertid sentralt i vurderingen av avlysningsadgangen og eventuell erstatningskrav i den forbindelse. Etter vår vurdering vil risikoen for krav om erstatning være mindre dersom oppdragsgiver ikke bare sørger for å opplyse om at konkurransen vil kunne avlyses, men at det også spesifiseres hvilke situasjoner hvor oppdragsgiver vil avlyse konkurransen.

Dette finner vi støtte for hos Dragsten, som skriver at utgangspunktet er at egen regi må vurderes før konkurranse utlyses men at «*skal oppdragsgiveren kunne avlyse konkurransen erstatningsfritt i et slikt tilfelle, må oppdragsgiveren i konkurransegrunnlaget ha opplyst om muligheten for avlysning og angitt forutsetningene som må være oppfylt for at det skal inngås kontrakt med en ekstern leverandør.*». Se også Marianne Dragsten «*Regelverk, praksis og løsninger*» (2013) side 714.

### 6.8.2.1 HVILKE FORUTSETNINGER MÅ TAS FOR Å REDUSERE RISIKOEN FOR ANSVAR?

For det første forutsetter en konkurranse for å teste markedet at det klart og tydelig kommuniseres til leverandørene hvilke forutsetninger som ligger til grunn for konkurransen, og valg av endelig løsning, slik at det sikres god forutberegnelighet. Det vil ellers være problematisk dersom leverandørene går inn i en konkurranse hvor det er kommunisert at det skal velges en leverandør, men hvor kommunen i utgangspunktet bare ønsker å få vurdert om eksisterende ordning holder mål.

I kommunikasjonen må det inngå informasjon om hva som er formålet med konkurransen, åpenhet om hvordan den vil gjennomføres, hvilke parametere som vil ligge til grunn i vurderingen av hva som er den foretrukne løsningen, potensielle utfall av konkurransen, med videre. Det sentrale er at leverandørene får utfyllende kunnskap om hvilke forutsetninger som gjelder for konkurransen, slik at de på egen hånd kan vurdere om kostnaden ved å delta samsvarer med risikoen. Forutsatt at *kommunen* anser avlysning som et potensielt utfall av konkurransen, vil det ikke anses tilstrekkelig for å unngå eventuell erstatningsplikt at det alene er opplyst om at konkurransen vil kunne avlyses, eller at det tas et generelt forbehold om retten til å avlyse. Det må opplyses om hvilke situasjoner hvor avlysning vil kunne være utfallet og premissene for dette. Samtidig må det i selve konkurransen sørges for at en eventuell avlysning skjer så fort dette er avklart at vil bli utfallet.

Dette utelukker ikke nødvendigvis risikoen for erstatningskrav, men vil etter vår vurdering redusere denne.

Forutsatt at en eksisterende pensjonskasse etablert av en av de sammenslåtte *kommunene* skal delta i konkurransen, er det viktig å sørge for at *kommunen* og pensjonskassen opptre helt uavhengig og at sistnevnte ikke gis informasjon eller andre fordeler på grunn av sin tidligere posisjon. Også her er informasjonsflyten avgjørende, ved at oppdragsgiver i størst mulig grad søker å utjevne den fordel som eventuelt måtte ligge hos eksisterende pensjonskasse hva gjelder tilgang på informasjon. Dette kan gjøres ved å sørge for utfyllende informasjon i konkurransegrunnlaget.

## 6.9 KJØP GJENNOM INTERKOMMUNAL PENSJONSKASSE

### 6.9.1 FORHOLDET TIL REGLENE OM UTVIDET EGENREGI

Flere kommuner kan sammen etablere en interkommunal pensjonskasse hvor kommunal tjenestepensjon til den enkelte kommune leveres av den felles pensjonskassen, jf. forsvl. § 2-2.

Kjøp av tjenestene vil falle utenfor anskaffelsesregelverkets anvendelsesområde, forutsatt at pensjonskassen oppfyller kravene til utvidet egenregi, jf. FOA § 3-1 flg. Spørsmålet er hvilke føringer anskaffelsesreglene legger på utformingen av den interkommunale pensjonskassen og dets virksomhet, samt oppdragsgiverens innflytelse i pensjonskassen.

Praksis setter opp tre vilkår for at et tjeneste-

kjøp kan anses som utvidet egenregi, slik at kunngjøring og konkurranseutsetting i samsvar med anskaffelsesregelverket ikke vil være nødvendig.

### 6.9.2 KONTROLLVILKÅRET

Kontrollvilkåret innebærer at *kommunen* må utøve en kontroll over pensjonskassen som svarer til den kontroll han utøver over sin egen virksomhet, jf. FOA § 3-1 første ledd a. Dette er oppfylt når *kommunen* utøver bestemmende innflytelse over både strategiske mål og viktige beslutninger i det kontrollerte rettssubjektet. Slik kontroll kan også utøves gjennom andre rettssubjekter som *kommunen* kontrollerer på samme måte.

Senere rettspraksis har utdypet dette, og har også åpnet for at det ikke bare er oppdragsgiveren som skal kjøpe tjenesten, som kan utøve kontroll, men at dette også kan utøves av flere oppdragsgiver i fellesskap, jf. FOA § 3-2.

Det er i denne sammenheng ikke gjort en generell vurdering av om kommunale pensjonskasser oppfyller kontrollkriteriet. Dette vil avhenge av forholdene for den enkelte pensjonskasse. I det følgende er det derfor angitt de forholdene som er av betydning i en slik vurdering, og som dermed må hensyntas av kommuner som benytter pensjonskassers tjenester i med hjemmel i unntaket for utvidet egenregi.

Et sentralt utgangspunkt er hvilken *eierandel* oppdragsgiverne har i enheten som leverer tjenestene. Tatt i betraktning at pensjonskasser er selveiende institusjoner, er det imidlertid ikke et direkte eierskap i form av



andeler eller aksjer i pensjonskassen som kan hensyntas i vurdering av kontroll. Det er likevel ikke utelukket at *kommunene* på annet grunnlag enn eierskap i tjenesteytende enhet vil kunne ha tilstrekkelig kontroll. Dette framgår av Fornyings- og administrasjonsdepartementets fortolkningsuttalelse 09.09.10 om PETRAD.

Dessuten vil det kunne legges vekt på at selv om en pensjonskasse er selveiende, har deltakerne i pensjonskassen på sentrale punkter samme funksjoner som en eier; de skyter inn egenkapital når dette er nødvendig og får tilbakebetalt egenkapitalen ved avvikling, og deltar i styringen av pensjonskassen.

Det sentrale i kontrollvurderingen er om *kommunene* samlet sett, se sak C-324/07 Coditel Brabant SPRL mot Commune of Uccle and Région de Bruxelles Capitale, har *avgjørende innflytelse både på strategiske valg og viktige beslutninger* i pensjonskassen. Dette vilkåret er nå kodifisert i FOA § 3-2 annet ledd bokstav b. Det må i den sammenheng ses hen til både regulatoriske forhold og andre omstendigheter av betydning for kommunenes innflytelse i pensjonskassen. Se sak C-458/03, *Parking*

*Brixen GmbH mot Gemeinde Brixen and Stadtwerke Brixen AG.* Derfor vil både relevant lovgivning, vedtektene og kontraktsmessige status være av interesse.

Hvilken innflytelse oppdragsgiverne har i pensjonskassens besluttsende organer, vil være av betydning. Forutsatt at besluttsende organer består av representanter for oppdragsgiverne, vil det tilsi at kontrollvilkåret er oppfylt for alle oppdragsgiverne, selv om beslutninger kan fattes med majoritetsvedtak.

Felles kontroll, jf. FOA § 3-2 er oppfylt når det kontrollerte rettssubjektets (den interkommunale pensjonskassen) styrende organer er sammensatt av representanter for alle oppdragsgiverne. En representant kan representere flere av eller alle *kommunene*. Samtidig må oppdragsgiverne i fellesskap utøve bestemmende innflytelse over både strategiske mål og viktige beslutninger, og det kontrollerte rettssubjektet kan ikke forfølge interesser som er i strid med oppdragsgivernes interesser.

Som en del av kontrollvurderingen er det altså lagt vekt på i hvilken grad tjenesteyteren kan opptre uavhengig av sin oppdragsgiver, og om dets styrende organer har omfattende myndighet og selvstendighet uavhengig av oppdragsgiveren (Se sak C-458/03 *Parking Brixen*). Herunder om vedtektene gir de styrende organer stor selvstendighet når det gjelder driften.

Til tross for en viss selvstendighet vil *kommunene* likevel kunne føre en kontroll med tjenesteyteren som svarer til den kontroll *kommunene* fører med egne organer (se sak C-324/07 *Coditel Brabant*, premiss 37 flg.), dersom tjenesteyteren ikke kan forfølge et

formål uavhengig av dets eiere, når tjenesteyteren er stiftet for og etter vedtektene skal utføre en oppgave i kommunal interesse, og ikke for private, kommersielle interesser, og at det ikke forfølger en interesse som er forskjellig fra den oppgaven som er tildelt fra de offentlige oppdragsgiverne.

Det er basert på disse elementene at kontrollvurderingen må gjøres. Vi vil i følgende punkt si noe om hva kommuner som skal etablere eller tre inn i en kommunal pensjonskasse må være oppmerksom på når det gjelder kontrollkriteriet.

#### 6.9.2.1 KONTROLLKRITERIET – HVA BØR OPPDRAGSGIVER TA HENSYN TIL?

Når det gjelder *representasjon i besluttsende organer* følger det av finansforetaksloven § 8-4 at pensjonskassen skal ha minst fem styremedlemmer. Samtidig skal styret i en pensjonskasse ha minst ett medlem uten annen tilknytning til arbeidsgiver, foretak eller forening med pensjonsordning i pensjonskassen, samt ett medlem som representerer medlemmer, herunder pensjonister, i pensjonsordningen i pensjonskassen. Dermed må det være minst to medlemmer som ikke kan anses å være representanter for oppdragsgiverne.

Ut over dette er det fritt i vedtektene til å fastsette antall medlemmer i styret. Kontrollkriteriet tilsier at styret bør ha et slikt antall medlemmer og en slik sammensetning at *kommunenes* representasjon overstiger de «utenforstående» medlemmene og samlet har flertallet i styret. Pensjonskassen kan ha en generalforsamling, som vil bestå av *kommunene* som deltar i pensjonskassen.

Tatt i betraktning kravet til representasjon i besluttsende organer, bør styremedlemmene enten gjennom direkte representasjon for hver deltakende kommune eller som fellesrepresentanter valgt av generalforsamlingen, representere alle *kommunene*. Etter vår vurdering kan det derfor vurderes å ha en generalforsamling i pensjonskassen som kan velge representanter for styret og dermed innvirke på pensjonskassens besluttsende organer.

Pensjonskassen og dets styre skal være rettslig adskilt og uavhengig av de deltakende kommuner, som innebærer en viss grad av selvstendighet for besluttsende organer. I samsvar med ovennevnte praksis bør vedtektene og formålsbestemmelsen gjenspeile at pensjonskassen skal rette sin virksomhet inn mot å yte kommunal tjenestepensjon for sine deltakende kommuner (som i og for seg også vil følge av loven), at det skal forfølge formål i samsvar med *kommunenes* interesser og ikke søke kommersielle formål.

Pensjonskontoret har særlig etterspurt retningslinjer for hvor mange kommuner som kan være deltaker i pensjonskassen, uten at dette går ut over kontrollen. (Dette er en problemstilling som særlig stilles i tilfeller hvor en oppdragsgiver har veldig liten eierandel i et tjenesteytende selskap, noe som ikke vil være aktuelt her, da *kommunene* ikke har noe formelt eierskap i pensjonskassen.)

Det er etter Arntzen de Besches vurdering ikke noe hinder for at interkommunale pensjonskasser tar opp nye deltakere. Kontroll vil kunne utøves av deltakerne samlet, og det er den felles kontroll i pensjonskassen som avgjør om kontrollvilkåret er oppfylt. Samtidig vil det kunne tenkes tilfeller der den *kommunen* som velger å delta i pensjonskassen

har så liten grad av innflytelse at det ikke kan sies å ha kontroll. Dette må være gjenstand for vurdering i hvert enkelt tilfelle, og praksis gir ikke klare føringer for når den enkeltes innflytelse vil være for liten. Manglende representasjon i styret eller andre organer i pensjonskassen vil innebære at kontrollkriteriet ikke er oppfylt for denne enheten.

Det sentrale må etter vår vurdering derfor være at den samlede kontrollen som utøves, gjennom styreprerentasjon, vedtekter, formålsangivelse og pensjonskassens virksomhet, samlet tilsier at det utøves felles kontroll, og det er disse faktiske forholdene i den enkelte pensjonskasse som må være styrende når det vurderes om egenregi-unntaket kan anses oppfylt.

#### 6.9.3 OMSETNINGSVILKÅRET – BEGRENNINGER FOR UTADRETTET VIRKSOMHET

Omsetningsvilkåret, også kalt aktivitetsvilkåret, setter begrensninger på graden av utadrettet virksomhet som kan drives i pensjonskassen.

Bakgrunnen for omsetningsvilkåret er hensynet til konkurransen i det åpne markedet. Dersom et rettssubjekt i egenregi tildeles kontrakter fra offentlige enheter uten at det er utsatt for konkurranse, og samtidig opptre som en konkurrent i et konkurranseutsatt marked, vil det kunne få en konkurransefordel sammenlignet med private aktører. Derfor er det lagt begrensninger på i hvor stor grad egenregiforetaket kan drive utadrettet virksomhet.

Når det gjelder de nærmere grensene for hvor stor grad av omsetning egenregiforetaket kan ha til andre enn sine kontrollerende enheter,

følger det av FOA § 3-1 og § 3-2 at egenregi-foretaket må utføre mer enn 80 prosent av sin aktivitet for oppdragsgiverne eller andre rettssubjekter som oppdragsgiverne kontrollerer.

### 6.9.3.1 PENSJONSKASSENES OMSETNING

Spørsmål omkring omsetningskriteriets oppfyllelse vil være knyttet til pensjonskassenes eventuelle utadrettede virksomhet. Rent regulatorisk vil dette være begrenset av at interkommunale pensjonskasser driver med kommunal tjenstepensjon. Basert på forarbeidenes uttalelser om adgangen til å opprette interkommunale pensjonskasser for to eller flere kommuner, antas det også å være regulatoriske hindre for at det åpnes for deltakere i pensjonskassen annet enn for kommuner og enheter kontrollert av disse. Se Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) punkt 4.4.4.

For interkommunale pensjonskasser vil problemstillingen knyttet til omsetningsvilkåret derfor kunne oppstå i følgende tilfelle: En kommune lyser ut konkurranse om pensjonstjenester hvor det er åpnet for alternative løsninger og hvor pensjonskasser kan inngi tilbud. Den interkommunale pensjonskassen inngir tilbud, og tildeles kontrakt.

Forutsatt at kontrakt tildeles må den nye *kommunen* innlemmes i vedtektene og vedtektsendringen godkjennes av Finanstilsynet. Dette vil nødvendigvis ta tid og forutsette at det tas forbehold om godkjennelse i tilbudet. Avhengig av de faktiske forholdene for den nye deltakeren, vil kontrollkriteriet ikke nødvendigvis være oppfylt dersom enheten ikke er med og utøver felles kontroll gjennom besluttsende organer. Dermed *kan* omsetningen anses relatert til en ikke

kontrollerende enhet, og må regnes som en del av ekstern omsetning.

I disse tilfellene må pensjonskassen være oppmerksom på og ta hensyn til at omsetningen knyttet til den eksterne enheten ikke overstiger de lovlige grensene, og dermed være til hinder for egenregiinntakets anvendelse også for de kontrollerende enhetene.

Dette er en løpende vurdering av omsetningen i pensjonskassen, uavhengig av hva som gjaldt på tidspunktet for etableringen. Det er således ikke stengt for at pensjonskassen kan påta seg oppdrag også til andre enn de kontrollerende enheter, men dette forutsetter at det er en løpende kontroll og oppmerksomhet omkring det at omsetningskravene rent faktisk holdes under de angitte grenser.

Når det gjelder beregningen av omsetning knyttet til andre enn de kontrollerende enheter er dette regulert i FOA § 3-4 som legger til grunn en beregning basert på de siste tre år.

### 6.9.4 BEGRENSNINGEN PÅ PRIVAT INNFLYTELSE

Et tredje krav er at den tjenesteytende enheten – her pensjonskassen – for å oppfylle kravene til utvidet egenregi – ikke kan ha privat eierskap, jf. FOA § 3-1 første ledd bokstav c, § 3-2 første ledd bokstav c. Bakgrunnen for dette er at disse private interessentene ellers vil kunne få en konkurransefordel ved at de har tilgang til kontrakter som inngås utenom konkurranse, og kan bruke dette til sin fordel i det private markedet hvor aktøren også opptrer, for eksempel gjennom krysssubsidiering.

### 6.9.4.1 KOMMERSIELLE AKTØRER MED KOMMUNAL PENSJON I INTERKOMMUNAL PENSJONSKASSE?

Pensjonskontoret ønsker i denne forbindelse å få vurdert muligheten for at selskaper/enheter, det være seg private eller offentlige, som driver kommersiell virksomhet, men som har kommunal tjenstepensjon, kan være deltaker i en interkommunal pensjonskasse, uten at dette går ut over egenregivurderingen.

Når det gjelder interkommunale pensjonskasser følger det av forsvl. § 2-2 andre ledd at «To eller flere kommuner kan avtale å ha sine pensjonsordninger i samme pensjonskasse (interkommunal pensjonskasse).» Som det følger av ordlyden er altså utgangspunktet at det er to eller flere kommuner som kan omfattes av den interkommunale pensjonskassen.

I NOU 2004: 24 - Pensjonskasselovgivning. Konsolidert forsikringslov heter det om denne bestemmelsen at:

«Annet ledd fastsetter at flere kommuner (og/eller fylkeskommuner) kan gå sammen om å etablere felles kommunal pensjonsordning i en pensjonskasse (interkommunal pensjonskasse). (...) Foretak og andre kommunale arbeidsgivere som inngår i konsernlignende forhold med en kommune som inngår i en interkommunal pensjonskasse, vil også kunne omfattes av denne pensjonskassen (...). Dette gjelder selv om foretaket har en ytelsesbasert eller innskuddsbasert «privat» pensjonsordning, se alminnelige motiver Del I avsnitt 8.3.1 (2)2». (vår understreking).»

Om foretak med kommunal tjenstepensjon lovlig kan innlemmes som en del av en interkommunal pensjonskasse antas derfor å reise *pensjonsrettslige* spørsmål under forsvl., herunder om de står i et konsernlignende forhold og hvor grensene for dette skal settes. Dette må vurderes særskilt for den enkelte enhet som eventuelt skal kjøpe tjenester fra den interkommunale pensjonskassen.

Rent *anskaffelsesrettslig* oppstår spørsmålet



om deltakerens kommersielle karakter vil kunne være til hinder for at egenregiinntaket gis anvendelse. Når det gjelder interkommunale pensjonskasser er det spørsmål om disse kan levere tjenester til kommersielle aktører som har kommunal tjenestepensjon, eller om dette vil være forhindret på bakgrunn av begrensningen mot privat, kommersiell kapital i egenregiforetaket.

I denne sammenhengen vil vi påpeke at omsetningsvilkåret i og for seg ikke er til hinder for at en viss andel av den interkommunale pensjonskassens tjenester ytes til enheter som ikke har kontroll i pensjonskassen. Som utgangspunkt vil en kommersiell aktør, forutsatt at dette pensjonsrettslig er tillatt, således kunne kjøpe tjenester fra den interkommunale pensjonskassen, så lenge dette er innenfor omsetningsvilkårets betingelser.

Samtidig er det regulatoriske forhold som likevel innebærer at spørsmålet om privat kapital ikke kan utelukkes som en problemstilling. Deltakeren i pensjonskassen må innlemmes i vedtektene i pensjonskassen og godkjennes av Finanstilsynet. Spørsmålet er om dette innebærer at forbudet mot privat kapital på eiersiden i egenregiforetaket (pensjonskassen) kommer til anvendelse, og således vil være til hinder for at unntaket for egenregi kommer til anvendelse på den interkommunale pensjonskassen.

Som nevnt har EU-domstolen relativt klart avstengt for privat kapital på eiersiden i den kontrollerte enheten (her den interkommunale pensjonskassen), og dette følger nå av FOA § 3-1 og § 3-2 som sier at direkte privat kapital ikke vil være tillatt for at unntaket skal komme

til anvendelse. Bakgrunnen for dette er at egenregiinntaket først og fremst skal gjelde for tjenesteytelser i samarbeid mellom offentlige aktører, og at private aktører som er eiere i kontrollerte enheter som tildeles kontrakter uten konkurranse, vil kunne få en konkurransefordel sammenlignet med sine konkurrenter. Dette fordi den private eieren kan foreta kryssubsidiering mellom inntekter fra kontrakter i egenregiforetaket, tildelt uten konkurranse, og kontrakter som inngås i et konkurranseutsatt marked, og dermed kunne gi bedre tilbud og vinne flere kontrakter i konkurranse med andre aktører.

Når det gjelder kommersielle aktører som kjøper tjenester fra den interkommunale pensjonskassen, vil disse ikke ha en kapitalandel eller eierskap i tradisjonell forstand gjennom andeler i et selskap, men være deltakere og innlemmes i vedtektene. Det vil således være i en slags «eierposisjon», men antas som hovedregel ikke å ha økonomisk interesse i at den interkommunale pensjonskassen tildeles kontrakter uten konkurranse. Bakgrunnen for dette er at det kommersielle foretaket ikke opptre som tjenesteyter innenfor pensjonstjenester i et konkurranseutsatt marked, og dermed ikke oppnår konkurransefordeler ved at kontrakter tildeles pensjonskassen uten konkurranse.

Realiteten synes snarere å være at foretaket som kjøper av kommunal pensjon fra den interkommunale pensjonskassen, til tross for sin deltakerrolle, må ses som en ren tjenestemottaker, ikke en eier som nyter godt av pensjonskassens egenregikontrakter. Hensynene bak forbudet mot privat kapital i egenregiforetak vil etter Arntzen de Besches vurdering således ikke fullt ut gjøre seg

gjeldende. Dette forutsetter likevel at forsvl. tillater innlemmelsen, at det kommersielle foretaket ikke vil oppnå en konkurransefordel ved deltakelsen, og at det ikke gis kontroll i egenregiforetaket.

Det må likevel anses å være noe rettslig usikkerhet knyttet til forståelsen av dette spørsmålet.

#### 6.10 INTERKOMMUNAL PENSJONSKASSE SOM OFFENTLIG – OFFENTLIG SAMARBEID

I punkt 6.3.1 1 ovenfor er det behandlet enkelte spørsmål knyttet til kjøp av kommunal tjenestepensjon og adgangen til å unnta kontrakter fra anskaffelsesreglene etter reglene om utvidet egenregi. Dette gjelder de såkalte vertikale, institusjonaliserte løsningene for utføring av tjenester ved bruk av organer kontrollert av oppdragsgiver enten alene eller i fellesskap med andre.

Et annet unntak fra anskaffelsesregelverket vil være det såkalte offentlige-offentlige samarbeid. Dette følger av unntaket for samarbeidsavtaler i FOA § 3-3. Unntaket tar sikte på kontrakter mellom flere offentlige oppdragsgiver for felles utførelse av offentlige oppgaver i en samarbeidsrelasjon, og hvor oppgavene utføres på ikke-kommersiell basis. På lik linje med utvidet egenregi, setter dette også begrensninger på utadrettet virksomhet.

Offentlig-offentlig samarbeid betegnes også som det horisontale, ikke-institusjonaliserte samarbeidet, hvor det typiske nettopp er at det er et genuint samarbeidsprosjekt mellom offentlige oppdragsgivere, uten at det etableres noen egen juridisk enhet for oppgaven. Tatt i betraktning at kommunal

tjenestepensjon må ligge i en pensjonskasse, som per definisjon er et selvstendig, uavhengig rettssubjekt, og som utfører oppgaver på oppdrag fra *kommunene*, har dette mer karakter av å være utvidet egenregi snarere enn et typisk offentlig-offentlig samarbeid.

#### 6.11 OM PENSJONSKASSENES FORHOLD TIL ANSKAFFELSESREGELVERKET

Det er reist spørsmål om en pensjonskasse vil være omfattet av anskaffelsesregelverket når pensjonskassen skal gjøre innkjøp i forbindelse med utførelsen av sin virksomhet.

Det følger av LOA § 2 og FOA § 1-2 hvem som er omfattet av anskaffelsesregelverket.

Hvorvidt en pensjonskasse er forpliktet til å følge anskaffelsesregelverket vil bero på en konkret vurdering av om kassen er å anse som et offentligrettslig organ, jf. FOA § 1-2 annet ledd.

Spørsmålet er forelagt både KS Advokatene og advokatfirmaet Arntzen de Besche. KS Advokatene konkluderer med at pensjonskassene ikke er omfattet av anskaffelsesregelverket. Arntzen de Besche kommer til at pensjonskassene må følge anskaffelsesregelverket. Vurderingene kan leses på Pensjonskontorets nettsted [www.pensjonskontoret.no](http://www.pensjonskontoret.no) under publikasjoner, Kommunal tjenestepensjon og anskaffelsesregelverket.

Uten å ta stilling til disse vil Pensjonskontoret understreke at det foreligger en betydelig anskaffelsesrettslig risiko ved ikke å følge lov om offentlige anskaffelser i driften av en pensjonskasse.

## 7. PREMIE OG PENSJONSKOSTNADER

### KOMMUNAL TJENESTEPENSJON HAR PRINSIPPER OM:

- Livsvarig pensjon
- Premieutjevning mellom kommuner slik at premien blir alders- og kjønnsnøytral

### PREMIEGRUPPER:

- Årlige premier
- Reguleringspremier
- Engangspremier for ikke-forsikringsbare ytelser

### PREMIETARIFFER GJØR FORUTSETNINGER OM:

- Beregningsrente
- Dødelighet
- Uførhet



### 7.1 INNLEDNING

Kommuner/fylkeskommuner/bedrifter og virksomheter i KS' sektor (heretter kalt *kommunen*) har pensjonsforpliktelser overfor ansatte og pensjonister. Fra 01.01.20 ble pensjonsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen flyttet til den *sentrale generelle særavtalen* om pensjonsordninger – SGS 2020, heretter omtalt som *SGS 2020*. *SGS 2020* har følgende prinsipper for personer som er født i 1962 eller tidligere:

- Bruttogaranti inklusive folketrygd (*SGS 2020, del I, § 14-7*)
- Sluttlønnsprinsippet (*SGS 2020, Del I § 14-3*)
- Avtalefestet pensjon (AFP) fra 62 til 67 år (*SGS 2020, del II, Kapittel 1*)

For personer som er født i 1963 eller senere er hovedprinsippene:

- Opptjening i nettoordning fristilt fra folketrygden fra 01.01.2020 (*SGS 2020 r, Del I, § 20-1*), også kalt påslagspensjon
- Alleårsopptjening (*SGS 2020, Del I, § 20-1*)
- Mulighet for fleksibelt uttak av alderspensjon (*SGS 2020, Del I, § 20-2*)
- Betinget tjenestepensjon for personer som ikke får AFP (*SGS 2020 r, Del I, § 22-1*)
- Oppsatt bruttopensjon for opptjening før 2020 (*SGS 2020, Del I, § 24-1*)
- Livsvarig AFP (*SGS 2020 del II, Kapittel 2*)
- Diverse overgangsregler nedfelt i *SGS 2020*

*SGS 2020, del I, § 10-2* angir krav om premieutjevningsfellesskap slik at premien blir alders- og kjønnsnøytral mellom kommuner. Premieutjevningen gjelder uavhengig av de ulike reglene for alderspensjon ved

personer som er født i 1962 eller tidligere og senere.??

For personer født i 1962 eller tidligere er tidligpensjon (AFP) fra 62 til 65 år ikke en del av tjenestepensjonsordningen, og finansieres særskilt, jf. *SGS 2020, del II - § 1*. Kommunen kan imidlertid som kunde i et livsforsikringsforetak velge å delta i et utjevningsfellesskap for slik AFP. I en pensjonskasse vil slik utjevning bare finne sted mellom de arbeidsgivere som har valgt slik løsning, forutsatt at pensjonskassen tilbyr dette.

Det er våren 2020 enda ikke avklart hvordan den nye AFP-ordningen for personer som er født i 1963 eller senere skal finansieres.

Arbeidsgiver betaler arbeidsgiveravgift på premiene som er beskrevet i dette kapittelet.

### 7.2 PREMIEBEREGNING

Premien finansierer den fremtidige pensjonen som livsforsikringsforetaket/pensjonskassen (*pensjonsinnretningen*) har forpliktet seg til å innfri overfor medlemmet av pensjonsordningen (den ansatte eller tidligere ansatte). Ytelsene det gjelder er:

- Alderspensjon
- Uførepensjon
- Ektefellepensjon
- Barnpensjon
- Premiefritak ved uførhet

Størrelsene på pensjonene er gitt i *SGS 2020*.

Premien beregnes med utgangspunkt i en premietariff (*pristariff*), hvor det gjøres forutsetninger om dødelighet og uførhet.



Det gjøres også forutsetninger om fremtidig «sikker» avkastning, en såkalt beregningsrente. Denne beregningsrenten omtales gjerne som en *rentegaranti* (se nærmere forklaring under punkt 7.4 *Premietariff*).

Krav til utformingen av premietariffene er gitt i forsikringsvirksomhetslovens (forsvl.) § 3-3, som gjelder for livsforsikringsforetak og pensjonskasser. Premietariffene fastsetter pris for forsikringsrisiko, administrasjons- og kapitalforvaltningskostnader, samt premie for rentegaranti. Etter forsvl. § 3-3 *Pristariffer*, skal pensjonsinnretningen ved utformingen av pristariffene sørge for at:

- foretakets premier vil stå i rimelig forhold til den risiko som overtas og de tjenester som ytes,
- foretakets premier vil være tilstrekkelige til å gi sikkerhet for at forpliktelsene etter inngåtte kontrakter blir oppfylt, og vil være betryggende ut fra foretakets økonomi, og
- det ikke vil skje urimelig forskjellsbehandling mellom produkter, produktkombinasjoner eller kundegrupper.

Premietariffene meldes inn til, og overvåkes av, Finanstilsynet, som kan gripe inn om premietariffene ikke tar tilstrekkelig hensyn til forsikringsrisikoen de skal gjenspeile. Det kan fastsettes forskjellige forutsetninger om dødelighet eller uførhet i forskjellige forsikringsgrupper.

Premien splittes i tre grupper:

- Årlig premie
- Reguleringspremie
- Engangspremie for ikke-forsikringsbare ytelser

I tillegg kommer kostnader knyttet til:

- Administrasjon
- Forvaltning av pensjonsmidlene
- Premie for at *pensjonsinnretningen* garanterer en avkastning (premie for rentegaranti)
- Premie for avsetninger til administrasjonsreserver. Denne skal dekke utgifter knyttet til administrasjon og kapitalforvaltning når medlemmet blir pensjonist. (Administrasjonsreserven dekker ikke premie for rentegaranti.)

Det ble i 2019 vedtatt endringer i beregning av samordningsfradrag for opptjent pensjon i brutto tjenestepensjon. Finans Norge har kommet med en bransjeavtale for beregning av folketrygd som er tilpasset ny folketrygd og ny samordning, «Avtale om beregnet folketrygd i offentlig tjenestepensjon» med ikrafttreden 01.01.20. Denne bransjeavtalen er undertegnet av Kommunal Landspensjonskasse (KLP), Oslo Pensjonsforsikring AS og Storebrand Livsforsikring AS. Metoden for å beregne pensjonen som er beskrevet i bransjeavtalen skal kun brukes som input i premieberegningen, ikke i den endelige beregningen av pensjon ved pensjonsuttak, der korrekt folketrygd inngår.

Med endring i samordningsreglene og ny beregning av samordning med folketrygden, har også beregningen av årlig alderspensjon fra tjenestepensjonsordningen blitt endret i premiereserveberegningene. I den forbindelse er det for de fleste pensjonsordninger blitt frigjort premiereserve. Våren 2020 er det enda ikke klart hvordan den frigjorte premiereserven skal anvendes.



### 7.2.1 ÅRLIG PREMIE

Årlig premie skal dekke ett års opptjening, basert på aktuell lønn.

For personer som er født i 1962 eller tidligere vil ett års opptjening tilsvare økningen i opptjent pensjon ved at medlemmet har jobbet dette året. For personer som er født i 1963 eller senere vil årlig premie for alderspensjon tilsvare premien for årets opptjening basert på opptjeningssatsene gitt i *SGS 2020*.

### 7.2.2 REGULERINGSPREMIE

Reguleringspremie skal dekke økning i opptjent pensjon både som følge av:

- Lønnsregulering for aktive medlemmer født i 1962 eller tidligere
- G-regulering av pensjonsbeholdningen for aktive medlemmer som er født i 1963 eller senere
- G-regulering av oppsatte pensjonsrettigheter
- Regulering av pensjoner under utbetaling.

### 7.2.3 ENGANGSPREMIE FOR IKKE-FORSIKRINGSBARE YTELSER

Enkelte av pensjonsforpliktelsene som er nedfelt i *SGS 2020* er det ikke adgang til å forsikre ved å betale en forhåndspremie. Disse forsikringsforpliktelsene kalles *ikke-forsikringsbare ytelser*, og må beregnes særskilt med en engangspremie først når hendelsen som utløser ytelsen inntreffer.

For opptjening før 01.01.20 vil engangspremien omfatte:

- Premie/tilbakeføring av premie for korrekt beregnet pensjon ved samordning ved uttak
- Premie for tidligpensjon (uttak av AFP mellom 65 og 67 år og pensjon etter 85-årsregelen for de med særaldersgrenser)
- Garantitillegg etter *SGS 2020* § 15-1 eller § 15-2
- Manglende uføretrygd ved uføregrad under 50 prosent





For opptjening etter 01.01.20 vil engangspremiene omfatte:

- Overgangstillegget for personer som tar ut pensjon før 67 år, jf. SGS 2020 § 25-1
- Endret premiereserve ved pensjonsuttak fra annet tidspunkt enn 64 år (som er lagt til grunn ved premieberegningen) og eventuelt som følge av den endelige pensjonsberegningen ved uttak
- Manglende uføretrygd ved uføregrad under 50 prosent

Når det gjelder hvordan finansieringen av den nye offentlig AFP-ordningen vil bli, er dette høyst uklart på det nåværende tidspunkt. Reglene for den nye offentlig AFP-ordning er ennå ikke fastsatt eller tariffavtalt. Betalingen til denne nye AFP-ordningen kan skje på forskjellige måter, for eksempel ved:

- Engangsinnbetaling når AFP tas ut for alle fremtidige utbetalinger for den som tar ut AFP
- Betaling for årlige utbetalinger av pensjoner år for år for de som tar ut AFP

Betinget tjenestepensjon skal komme til utbetaling for de som ikke får rett til AFP, jf. SGS 2020, Del I, §§ 22-1 og 22-2. Dersom betinget tjenestepensjon er forhåndsfinansiert, kan denne finansieringen komme til fradrag i utgiftene til AFP.

I tillegg til at det er ikke er fastsatt hvordan utgiftene til ny offentlig AFP skal beregnes, er det heller ikke angitt hvilket premiefellesskap som skal legges til grunn ved denne beregningen.

#### 7.2.4 PREMIE FOR AFP FRA 62 TIL 65 ÅR

AFP fra 62 til 65 år er, som AFP fra 65-67 år, ikke forsikringsbar. Det betyr at AFP må betales når den tas ut. SGS 2020 angir ikke krav om at utgiftene til AFP fra 62 til 65 år skal utjevnes i premieutjevningsskellesskapet eller om de må finansieres med engangspremie eller løpende finansiering. Det er derfor opp til kommunen og pensjonsleverandøren å avtale et eventuelt premieutjevningsskellesskap for denne type utgifter, og hvordan de skal finansieres.

#### 7.3 PREMIEUTJEVNING

Hovedprinsippet om premieutjevningsskellesskap er nedfelt i SGS 2020 § 8-3:

*«Tjenestepensjonsordningen skal være basert på et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt og som ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere. Under henvisning til dette skal premien minst beregnes på grunnlag av et kollektiv som hos den enkelte leverandør utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder. (...)».*

SGS 2020 § 10-2 punkt 1 presiserer dette nærmere:

*«Den ordinære årspremie skal utjevnes i den enkelte forsikringsgivers fellesordning, basert på pensjonsgrunnlaget. Engangspremier ved pensjonstilfelleets inntreden, skal utjevnes i forsikringsgivers fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget. Premie for lønns- og G-regulering skal utjevnes i en fellesordning i forhold til*

*premiereserven. Administrasjonstillegget i premien skal utjevnes i en fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget.*

*Forsikringsgivers fellesordning for utjevning av alle premieelementene skal utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder. Med partenes samtykke kan forsikringsgiver skille ut bedriftskunder organisert som egne juridiske subjekter, som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år, i en egen utjevningssordning.*

*Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde».*

Dette innebærer at alle kommuner og bedrifter/virksomheter i KS' tariffområde skal være med i samme premieutjevningsskellesskap. Ett unntak gjelder dersom tariffpartene er enige om å ha enkelte bedrifter som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år i et eget utjevningsskellesskap.

Fylkeskommuner skal utgjøre et eget premieutjevningsskellesskap hos pensjonsinnretningen.

Den utjevnedede premien skal være basert på samme premietariff for alle kommunale tjenestepensjonsordninger, herunder ha samme beregningsrente. Historisk kan det likevel være slik at pensjonsforpliktelsene som det er betalt premie for, kan ha forskjellig gjennomsnittlig beregningsrente hos forskjellige kommuner.

Kommunens faktiske premiebetaling vil ikke være lik beregnet premie for denne kom-

munen. Dette skyldes at premien kommunen betaler reflekterer kommunens andel av den samlede premien for de kommuner som inngår i premieutjevningsskellesskapet.

For kommuner som over tid har omtrent tilsvarende andel unge og eldre, kvinner og menn, samt andel ansatte med høy og lav lønn som andre kommuner i samme premieutjevningsskellesskap, vil premieutjevningen på sikt medføre omtrent samme premiebetaling som om premien til kommunen ikke hadde vært gjenstand for utjevning med andre i fellesskapet.

I et lite utjevningsskellesskap kan imidlertid endringer i sammensetningen av medlemmer hos én kommune, gi større premieutslag enn i et større utjevningsskellesskap. Et eksempel på en slik endring er at eldre ansatte slutter og blir erstattet med yngre.

Det vil det også kunne være lettere for en kommune å se effekten av forebygging av





uførhet og forebygging av tidliguttak av alderspensjon dersom den er med i et lite, eller intet premieutjevningsselskap (sistnevnte gjelder dersom kommunen har egen pensjonskasse). Premien som kommunen betaler for personer som er født før 1962 eller tidligere, blir påvirket av at ansatte tar ut tidligpensjon. Dette er ikke tilfellet for personer som er født i 1963 eller senere. Det er brukt (eller) i resten av notatet.

### 7.3.1 EKSEMPLER

I *tabell 1* er det vist et stilisert eksempel på premieutjevning av årlig premie hos kommuner med ulik gjennomsnittsalder, og lønn for de ansatte. Det er lagt til grunn at de ansatte er født i 1962 eller tidligere.

I de to første kolonnene vises utjevnet premie mellom ansatte med samme lønnsnivå (pensjonsgrunnlag), men med ulik alder. Tabellen viser at på grunn av ulik alder i de to kommunene vil kommune B, med høyest alder, få en lavere premie via premieutjevningsselskapet enn premien som kan

beregnes for kommunen separat. Kommune A må betale en del av premien for kommune B. Dette skyldes at årlig beregnet premie er høyere i kommune B med høyere gjennomsnittsalder på ansatte enn for kommune A.

I de to siste kolonnene forutsettes det at kommune B har langt høyere lønnsnivå enn kommune A. Som det fremgår av tabellen, vil kommune A også i dette tilfellet betale en høyere premie ved premieutjevning enn den som faktisk er beregnet for kommunen isolert sett. Når kommune B har høyere lønn, vil kommune A altså måtte betale høyere premie som følge av premieutjevningen. Tilsvarende vil kommune B få langt lavere premie som følge av premieutjevningen.

I *tabell 2* er det gitt et tilsvarende stilisert eksempel på premieutjevning av reguleringspremie for personer født i 1962 eller tidligere. De to første kolonnene i tabellen viser hvordan utjevning av premien for to kommuner som har samme lønnsnivå (pensjonsgrunnlag), men ulik premiereserve, fører til at utjevnet

premie utgjør det samme som den beregnede premien, siden reguleringspremie utjevnes i forhold til premiereserven. (Premiereserven er forsikringsteknisk kontantverdi av de pensjonsforpliktelser som pensjonsordningen har overfor sine medlemmer.)

I de to siste kolonnene er det vist et tenkt eksempel der kommune B har 0 prosent lønnsregulering. Dette er ikke realistisk, men 0 prosent lønnsregulering er valgt for å tydeliggjøre effekten av premieutjevningen. Dersom kommune B ikke har lønnsregulering, men kommune A har lønnsregulering, må kommune B likevel betale reguleringspremie. Dette betyr at kommuner med lav lønnsvekst og dermed liten regulering av opptjente pensjoner subsidierer premien for kommuner med høyere lønnsvekst og regulering av opptjente pensjon i samme premieutjevningsselskap.

For personer som er født etter 1963 vil det ikke være tilsvarende premieutjevning på reguleringspremie, siden pensjons-

beholdningen skal reguleres med veksten i G for alle medlemmer. Lønnsforskjeller vil derfor ikke bety noe for premieutjevningen.

### 7.4 PREMIETARIFF

I en premietariff skal det, som tidligere nevnt, blant annet gjøres forutsetninger om beregningsrente, dødelighet og uførhet. Alle pensjonsinnretninger skal benytte premietariffer med forsvarlige forutsetninger om dødelighet og uførhet. Premietariffene meldes til Finanstilsynet, og som nevnt i punkt 7.2 kan Finanstilsynet gripe inn om de mener premien i premietariffene ikke tar tilstrekkelig hensyn til forsikringsrisikoen de skal gjenspeile.

Premietariffene vil nesten aldri treffe helt på den faktiske dødeligheten og uførheten ett år. Avvik i hva som faktisk har skjedd sammenlignet med premietariffen resulterer i et såkalt *risikoresultat*. Dersom risikoresultatet er positivt, det vil si at den reelle utvikling har vært «bedre» enn forutsatt i premietariffen,

Tabell 1: Eksempel på premieutjevning av årlig premie

	Likt lønnsnivå		Høyere lønnsnivå i kommune B	
	Kommune A	Kommune B	Kommune A	Kommune B
Gjennomsnittsalder	30	60	30	60
Gjennomsnittlig lønn i kr	300 000	300 000	300 000	600 000
Beregnet premie i kr	9 000	27 000	9 000	54 000
Utjevnet premie i kr	18 000	18 000	21 000	42 000

Tabell 2: Eksempel på premieutjevning av reguleringspremie

	Lik regulering		Ingen regulering i kommune B	
	Kommune A	Kommune B	Kommune A	Kommune B
Alder	30	60	30	60
Lønn i kr	300 000	300 000	300 000	300 000
Premiereserve i kr	1 000 000	3 000 000	1 000 000	3 000 000
Beregnet premie i kr	35 000	105 000	35 000	0
Utjevnet premie i kr	35 000	105 000	8 750	26 250



så skal overskuddet gå til kundene i pensjonsinnretningen. Pensjonsinnretningen kan likevel sette av inntil halvparten i et risiko-utjevningfond. Dersom risikoresultatet er negativt, kan *risikoutjevningfondet* belastes. Dersom dette ikke er tilstrekkelig må pensjonsinnretningene ta tapet fra sin egenkapital. Dersom risikoresultatet stadig er negativt må pensjonsinnretningen endre sin premietariff.

#### 7.4.1 BEREGNINGSRENTE

I premieberegning i tjenstepensjon benyttes en årlig *beregningsrente* for å omregne verdien av fremtidig pensjonsutbetaling til en nåverdi. Dette innebærer at det tas hensyn til fremtidig avkastning ved beregning av premie og premiereserve. Denne beregningsmetoden gjør at nødvendig premiereserve (kapital) kan holdes lavere enn om det ikke benyttes en slik beregningsrente og antakelse om fremtidig avkastning. Dette reduserer således premie-



innbetalingen fra *kommunen*. Beregningsrenten inngår som nevnt i punkt 7.2 i premietariffen som livsforsikringsforetak og pensjonskasser benytter.

Historisk har det, på grunn av høyere rentenivå, vært tillatt med langt høyere maksimal beregningsrente enn den som benyttes i dag. Enkelte pensjonskasser har hatt mer enn 4 prosent beregningsrente på historiske innbetalinger, mens de fleste har hatt 3 prosent beregningsrente for premier betalt før 2012.

Historisk har det vært Finanstilsynet som har fastsatt maksimal årlig beregningsrente. Fra 2012 var beregningsrenten for premie for ny pensjonsopptjening 2,5 prosent. Fra 2015 var beregningsrenten for ny pensjonsopptjening lik 2 prosent. Med innføring av Solvens II (nye solvenskrav for livsforsikringsforetak) i 2016, ble regelen om at Finanstilsynet fastsetter en maksimal årlig beregningsrente for alle livsforsikringsforetak fjernet.

Fastsettelsen av slik rente er nå *pensjonsinnretningenes* ansvar. Fra 2019, med innføring av nye solvenskrav for pensjonskasser, gjelder tilsvarende regel for pensjonskasser. Finanstilsynet kan imidlertid stoppe bruk av beregningsrenter som det mener ikke er forsvarlig, både når det gjelder livsforsikringsforetak og pensjonskasser.

#### 7.4.2 DØDELIGHETSGRUNNLAG

Med virkning fra 2014 ble det etter pålegg fra Finanstilsynet innført et nytt dødelighetsgrunnlag for kollektive pensjonsforsikringer i livsforsikringsforetak og for pensjonskasser, kalt K2013, som skal benyttes i premietariffen.

#### 7.4.3 UFØREGRUNNLAG

Ved innføring av ny uførepensjon i folketrygden og i tjenstepensjon i 2015 ble også premietariffen for uførepensjon endret. Den nye uførepensjonen gir lavere beregnet uførepensjon fra tjenstepensjonen til ansatte med lønn under 6 G, det vil si 599 148 kroner per 01.05.2019 (G - folketrygdens grunnbeløp), siden uføretrygden fra folketrygden fra 2015 gir høyere ytelse enn tidligere. Samtidig viser historikken at sannsynligheten for å bli ufør er høyere blant personer med lønn under 6 G enn for personer med lønn over dette nivået. Endringene i uførepensjon har derfor ført til langt lavere premie for uførepensjon etter 2015 enn tidligere. Forskjellen i uførerisiko mellom forskjellige premieutjevningsskaps er dermed også blitt mindre enn tidligere. Det betyr at forskjeller i sannsynligheten for at noen blir uføre ikke gir så store utslag i premie og risikoresultat som tidligere.

#### 7.4.4 PREMIEFRITAK

Premiefritak ved uførhet er en risiko som normalt beregnes ut fra de samme forutsetningene om død og uførhet som uførepensjonen.

SGS 2020 angir ikke klart hva premiefritaket ved uførhet skal dekke. I praksis dekker premiefritaket videre årlig opptjening av rettigheter, men ikke reguleringspremie og kostnader, men har kan det være variasjoner mellom pensjonsinnretningene i eksakt hva som dekkes.

#### 7.4.5 DIVERSE ANDRE PREMIEELEMENTER

I tillegg til beregningsrente, dødelighetsgrunnlag og uføregrunnlag, skal pensjons-

innretningene altså melde pristariffer for administrasjon, forvaltningskostnader, og premie for rentegaranti til Finanstilsynet. Disse premieelementene kan garanteres av pensjonsinnretningen for en viss periode, siden overskudd/underskudd vil gå direkte mot egenkapitalen.

SGS 2020 angir at administrasjonskostnader skal utjevnes ut fra pensjonsgrunnlaget i premieutjevningsskaps, men sier ingenting om de andre premieelementene. Både forvaltningskostnader og premie for rentegaranti kan dermed beregnes og belastes for hver kunde.

Administrasjonskostnader er kostnader for forvaltning av pensjonsordningen. Dette kan være kostnader knyttet til kommunikasjon mellom kommune og pensjonsinnretning, internettløsninger, håndtering av pensjonsøknader, utbetaling av pensjoner, kurs som tilbys *kommunen* m.m. Generelt vil dette altså gjelde servicen knyttet til pensjonsordningen. SGS 2020 har ikke klart definert hva forvaltningskostnadene skal inneholde.

I tillegg til å betale for årets administrasjon, skal det betales for administrasjonsreserver. Administrasjonsreservene skal bygges opp mens et medlem er aktivt, slik at det ikke skal betales mer i administrasjonskostnader for oppsatte rettigheter og pensjonister. I den perioden medlemmet har en oppsatt rett eller er pensjonist, skal årlig trekk av administrasjonsreserve dekke utgiften. Premie til administrasjonsreserve inngår i beregningen av pensjonsordningens totale premiereserve. Årlig premie til administrasjonsreserve beregnes gjerne enten som en prosent av årets premie og/eller



som en prosent av årets økning i premie-reserve.

Forvaltningspremien er basert på hvordan pensjonsmidlene investeres, det vil si hvor mye som for eksempel investeres i aksjer, obligasjoner og eiendom. Premien for rentegaranti skal være en premie for risikoen knyttet til forvaltningen sett opp mot pensjonsinnretningens og den enkelte kundes buffer. Med buffer menes her egenkapital, kursreserver (og eventuelt merverdier i hold-til-forfall-porteføljen) og tilleggsavsetninger.

Premien er i utgangspunktet beregnet ut fra at den betales forskuddsvis ved starten av året. Dersom premien ikke betales forskuddsvis for hele året, kan den betales i terminer. Det er vanlig å betale premien 4 ganger i året, men oppdragsgiver kan også ønske å ha andre terminer for betaling.

Når premien ikke betales forskuddsvis for hele året, vil forsikringsforetaket få et avkastningstap og ekstra administrasjon. I § 9-1 i forskrift til forsikringsvirksomhetsloven angis det at ved oppdeling av premien i terminer skal det beregnes et termintillegg som dekker økte administrasjonskostnader og reduserte renteinntekter.

#### 7.4.6 FORTJENESTEMARGIN I PREMIETARIFFEN

Etter forsikringsvirksomhetsloven er det tillatt å legge til en fortjenestemargin i premietariffen for risiko. Denne fortjenestemarginen vil gå direkte til egenkapitalen i pensjonsinnretningen. Enkelte pensjonsinnretninger tar fortjenestemarginer, andre tar det ikke.

#### 7.5 PENSJONSKOSTNADER OG PENSJONS-FORPLIKTELSE I KOMMUNENS REGNSKAP

Etter kommuneloven med forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner og fylkeskommuner med videre (ny forskrift trådte i kraft 01.01.20), er det den beregnede pensjonskostnaden som skal regnskapsføres, ikke den premien kommunen betaler. Forskriftens § 3-5 og § 3-6 angir hvordan regnskapsføringen skal være.

Siden kommuner er med i et premieutjevningsselskap, skal også pensjonskostnadene og pensjonsforpliktelsene beregnes ut fra det premieutjevningsselskapet kommunen er med i, noe som skal tas hensyn til ved aktuarberegningene.

Årets Pensjonspremie skal utgiftsføres i tråd med kommuneloven § 14-6 tredje ledd bokstav c.

Årets pensjonskostnader i kommunens regnskap er altså ikke identisk med de samlede premier som kommunen har innbetalt til pensjonsinnretningen i løpet av regnskapsåret. I premiebeløpet tas det ikke hensyn til fremtidig lønnsvekst eller G-regulering, mens årets pensjonskostnad viser den årlige andelen av de langsiktige kostnadene ved pensjonsordningen.

Differansen mellom årets pensjonspremie og årets beregnede netto pensjonskostnad er årets premieavvik. Årets premieavvik inntektsføres og balanseføres hvis pensjonspremien er større enn netto pensjonskostnad. Årets premieavvik utgiftsføres og balanseføres hvis pensjonspremien er mindre enn netto pensjonskostnad.

I forskriften er det gitt overgangsregler for tilbakeføring av premieavvik. Premieavviket som er balanseført, skal fra og med påfølgende år tilbakeføres over syv år med like årlige beløp. Premieavvik som oppsto i regnskapsårene 2011 til og med 2013 skal tilbakeføres over ti år. Premieavvik som oppsto i regnskapsårene til og med 2010 skal tilbakeføres over femten år. Et premieavvik som er balanseført etter andre ledd i forskriftens § 3-5 kan i stedet for tilbakeføring etter tredje ledd tilbakeføres fullt ut i året etter at premieavviket oppsto.

*Pensjonsmidlene* (herunder premiereserve) klassifiseres som anleggsmidler i balanse-regnskapet. Egenkapital i egen pensjonskasse eller gjensidig livsforsikringsforetak skal ikke innregnes i pensjonsmidlene. Pensjonsmidlene måles til virkelig verdi. Obligasjoner som holdes til forfall måles likevel til anskaffelseskost. I *Premiereserven*, som er de midlene som er avsatt hos pensjonsinnretningen for pensjonsforpliktelsene, og som er basert på innbetalte premier, og det tas det ikke hensyn til fremtidig lønnsvekst. *Pensjonsforpliktelsene* viser forpliktelsene knyttet til eksisterende pensjonsopptjening, men det er også tatt hensyn til blant annet fremtidig lønnsvekst i beregningene. Pensjonsforpliktelsene klassifiseres som langsiktig gjeld i balanse-regnskapet. Estimataavvik for pensjonsmidlene og pensjonsforpliktelsene, og virkningen av planendringer på pensjonsforpliktelsene, regnskapsføres kun i balansen.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet fastsetter beregningsforutsetningene for beregning av pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser for hvert år i et eget rundskriv: <https://nkkf.no/rundskriv-h-2-19-beregningsforutsetninger-for-pensjonskostnadene-regnskapsaret-2020/>

Etter rundskrivet skal endringene i samordningsreglene, samt beregningen av pensjon etter 01.01.20 for personer som er født i 1963 eller senere, regnskapsføres med alle de vedtatte endringene per 2020.

For bedrifter/virksomheter i KS' tariffområde som ikke er omfattet av de kommunale regnskapsreglene, gjelder vanlige regnskapsregler etter regnskapsloven, og eventuelt standard for føring av pensjonskostnader laget av Norsk Regnskapsstiftelse, *NRS 6*. Etter disse reglene skal for eksempel premieavviket ikke inngå i regnskapsføringen av pensjonskostnadene. Så lenge disse bedriftene/virksomhetene er med i en fellesordning for premieutjevning må imidlertid pensjonskostnadene og pensjonsforpliktelsen beregnes ut fra samme utjevningsprinsipp som for kommunene.

Regnskapsstiftelsen har i *NRS(V) Endring av alderspensjons- og samordningsregler for OfTP* angitt at alle vedtatte endringer for alle årskull vurderes å utgjøre en planendring som innregnes i juni 2019. *NRS (V)* omtaler også forhold hvor nye regler ennå ikke er vedtatt skal regnskapsføres. Dette gjelder:

- Beregning av alderspensjon for de med sær-aldersgrense og som er født i 1963 og senere
- Beregning av ny AFP for årskullene 1963 og yngre
- Beregning av alderspensjon for allerede løpende uførepensjoner

*NRS (V)* angir at inntil nye regler er vedtatt, gjelder de gamle reglene. De tre forholdene nevnt over beregnes derfor ut fra gjeldende regelverk, inntil nye vedtak foreligger.

*NRS 6* fra Regnskapsstiftelsen angir forøvrig hvordan pensjonskostnader og -forpliktelser skal beregnes aktuarielt, og gjelder således også for alle tjenstepensjonsordninger i offentlig sektor.

## 8. KOMMUNAL TJENESTEPENSJON I ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK

- Pensjonen skal være lik uansett hvem som er pensjonsleverandør, og følger av *SGS2020*
- Rammebetingelser for livsforsikringsforetak er gitt i forsikringsvirksomhetsloven og finansforetaksloven
- Alle livsforsikringsforetak skal ha premieutjevningsselskap for offentlig tjenstepensjon
- Alle livsforsikringsforetak har kapitalkrav etter EUs Solvens II-regelverk
- Livsforsikringsforetaket er ansvarlig for:
  - Egenkapitalrisiko
  - Risiko ved kapitalforvaltning
  - Forsikringsrisiko
  - Administrasjonskostnader
  - Pensjonsutbetalinger



### 8.1 INNLEDNING

Reglene for pensjon i kommunal sektor er gitt i den sentrale generelle særavtalen om pensjonsordninger – *SGS 2020 (SGS 2020)*. Se kapittel 3 *Tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor om endringene i offentlig tjenstepensjon*.

Regelverket gjelder uavhengig av om pensjonsordningen er i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse. Medlemmenes rett til pensjon er uavhengig av hvilken *pensjonsinnretning* som forvalter pensjonsordningen.

I dette kapitlet ser vi nærmere på kommunal tjenstepensjon som forvaltes i et livsforsikringsforetak. Regelverket for pensjonskasser er nærmere omtalt i kapittel 9 *Kommunal tjenstepensjon i en pensjonskasse*.

Livsforsikringsforetak er underlagt forsikringsvirksomhetsloven (*forsvl.*) og lov om finansforetak og finanskonsern (*finansforetaksloven*).

Arbeidsgivere med kommunal tjenstepensjon inngår i et premieutjevningsselskap med øvrige arbeidsgivere innenfor samme tariffområde hos samme pensjonsinnretning, jf. tidligere omtale i kapittel 7 *Premie og pensjonskostnader*.

Lov om folketrygd, lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser, lov om Statens pensjonskasse og Overføringsavtalen mellom tjenstepensjonsordninger i offentlig sektor får direkte eller indirekte betydning for *kommunens* tjenstepensjonsordning.

For tiden er det Storebrand Livsforsikring AS (heretter kalt Storebrand) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som tilbyr offentlig



tjenstepensjon som en forsikret løsning.

KLP er et gjensidig livsforsikringsforetak, noe som blant annet innebærer at kundene i KLP er medeiere av livsforsikringsforetaket. Etter KLPs vedtakter må kundene betale egenkapitaltilskudd når de blir kunder, og senere ved behov. KLP har etter sine vedtekter et styre, representantskap og en kontrollkomité. Via de styrende organene i KLP er både arbeidsgivere og arbeidstakere representert. Vedtektene er tilgjengelig på KLPs nettsted [www.klp.no](http://www.klp.no).

KLP er et gjensidig livsforsikringsforetak, noe som blant annet innebærer at kundene i KLP er medeiere av livsforsikringsforetaket. Etter KLPs vedtekter må kundene betale egenkapitaltilskudd når de blir kunder, og senere ved behov. KLP har etter sine vedtekter et styre, representantskap og en kontrollkomité. Via de styrende organene i KLP er både arbeidsgivere og arbeidstakere representert. Vedtektene er tilgjengelig på KLPs nettsted [www.klp.no](http://www.klp.no).

Storebrand Livsforsikring er datterselskap av konsernet Storebrand ASA. Storebrand ASA eies av aksjonærene og følger aksjeloven. Årsrapporter for konsernet og datterselskapene finnes på <https://www.storebrand.no/om-storebrand/eierstyring-og-selskapsledelse/arsrapporter/>

**KLP er et gjensidig forsikringselskap, som eies av kundene (kommunene)**

**Storebrand er et børsnotert selskap som eies av aksjonærene**

## 8.2 RAMMEBETINGELSER FOR LIVSFORSIKRINGSFORETAK

Livsforsikringsforetakenes virksomhet er som nevnt regulert i *forsvl.* og *finansforetaksloven*. Her stilles det krav til et livsforsikringsforetak om konsesjon, vedtekter, styre, daglig leder, rapportering, kapitalkrav og solvenskrav, regler for utligning av overskudd og under-skudd, med mer.

### 8.2.1 KONSESJON

Det kreves konsesjon for å drive et livsforsikringsforetak, jf. *finansforetaksloven* § 2-13. Kravene til innholdet i konsesjonssøknaden fremgår av *finansforetaksloven* § 3-1 og gjelder blant annet angivelse av egenkapital, forsikringer (pensjoner) livsforsikringsforetaket skal tilby, driftsplan for de tre første driftsår, med mer.

### 8.2.2 VEDTEKTER

Et livsforsikringsforetaks vedtekter inneholder bestemmelser om selskapsrettslige, forsikringsmessige og forsikringsrettslige forhold, og skal til enhver tid være i tråd med alle pensjonsbestemmelser i HTA.

*Finansforetaksloven* § 7-8 angir hva vedtektene minst skal inneholde dersom livsforsikringsforetaket ikke er et AS, med særlige bestemmelser for gjensidige livsforsikringsforetak, som KLP. For livsforsikringsforetak som er et AS, som Storebrand, er det aksjeloven § 2-2 som stiller minstekrav til innholdet i vedtektene.

### 8.2.3 STYRE

*Finansforetaksloven* kapittel 8, del II, omhandler regler for styret i et livsforsikringsforetak.

Livsforsikringsforetaket skal ha et styre med minst fem styremedlemmer. Daglig leder kan ikke være medlem av styret. Styreleder og til sammen minst to tredeler av styret skal ikke være ansatt i foretaket eller i et foretak i samme konsern. I foretak med minst 15 ansatte kan et flertall av de ansatte kreve at

ett styremedlem og én observatør, og deres varamedlemmer, velges av og blant de ansatte.

### 8.2.4 REGNSKAPSFØRING, RAPPORTERING OG INTERNKONTROLL

Livsforsikringsforetak er underlagt omfattende regelverk knyttet til regnskapsføring og rapportering. Soliditetsregelverket i EU, som er innført i norsk lov, Solvens II, innebærer et omfattende rapporteringsregime og krav til internkontroll.

### 8.2.5 AKTUARFUNKSJONEN I ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK

I forskrift til *finansforetaksloven* om gjennomføring av Solvens II-direktivet (*Solvens II-forskriften*), § 27 og § 28, er det gitt krav til

både risikofunksjonen og aktuarfunksjonen i et livsforsikringsforetak. Disse funksjonene skal blant annet ivareta både modeller for, og kvalitet på, beregning av solvenskravet og forsikringstekniske avsetninger (premiereserve), rapportering til styret og ledelse, samt uttale seg om reassuranse (gjensikring).

## 8.3 KAPITALKRAV FOR ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK

Et livsforsikringsforetak skal til enhver tid ha forsikringstekniske avsetninger til dekning av samtlige forsikringsforpliktelser. Verdien av eiendeler og forpliktelser skal fastsettes til markedsverdi.

Videre skal livsforsikringsforetaket til enhver tid ha ansvarlig kapital som minst er tilstrekkelig til å dekke solvenskapitalkravet og



minstekapitalkravet, jf. *Solvens-II forskriften*. Solvens II som er tilpasset EU-reguleringen av livsforsikringsforetak, er en sentral del av virksomhetsbestemmelsene.

Solvenskapitalkravet skal dekke risikoen for tap av livsforsikringsforetakets ansvarlige kapital (basiskapital og supplerende kapital) og skal beregnes slik at sannsynligheten er 99,5 prosent for at samlet tap, herunder forsikringsmessig og finansielt tap, over en periode på 12 måneder ikke overstiger det beregnede kapitalkravet. Solvenskapitalkravet skal beregnes etter en standardmetode eller etter interne modeller. Standardmetoden er fastsatt i detalj gjennom egen forskrift (*Solvens II-forskriften*). Så vidt Pensjons-

kontoret kjenner til er det ingen livsforsikringsforetak som har søkt Finanstilsynet om godkjenning av interne modeller. Minstekapitalkravet skal dekke risikoen for tap av livsforsikringsforetakets basiskapital og skal beregnes slik at sannsynligheten er 85 prosent for at samlet tap over en periode på 12 måneder ikke overstiger det beregnede kapitalkravet. Minstekapitalkravet skal ikke være lavere enn 25 prosent eller høyere enn 45 prosent av livsforsikringsforetakets solvenskapitalkrav.

Finanstilsynet har gitt livsforsikringsforetakene en periode på 16 år fra 01.01.16, det vil si til 2032 til å tilpasse seg kapitalkravene.



Regelverket pålegger et livsforsikringsforetak minst én gang i året å offentliggjøre en rapport om sin solvens og finansielle stilling etter nærmere bestemmelser fastsatt i *Solvens II-forskriften*. Denne rapporten kan typisk offentliggjøres på nettstedet til livsforsikringsforetaket.

Solvens II innebærer også omfattende regler for risikostyring og internkontroll. Finanstilsynet skal kontrollere at livsforsikringsforetak har et hensiktsmessig system for risikostyring og internkontroll, forsvarlige forsikringstekniske avsetninger til sikring av sine forsikringsforpliktelse og en ansvarlig kapital som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av virksomheten.

For de fleste kommunale pensjonsordninger vil premiereserven øke over tid. Dette vil gi et økt kapitalkrav for livsforsikringsforetaket. Egenkapitalen kan økes på forskjellige måter. Foruten ved direkte innskudd fra eier, aksjeemisjon (for AS), eller opptak av lån, kan egenkapitalen for eksempel økes ved:

- Avkastning på selskapskapitalen
- Fortjenesteelement i premiene
- Overskudd på administrasjon og forvaltning
- Premie for rentegaranti
- Overskudd på andre produkter enn offentlig tjenestepensjon

Ved økt kapitalkrav kan KLP, årlig be om egenkapitaltilskudd fra kundene, noe de har gjort de senere årene. Årlig egenkapitaltilskudd for eksisterende kunder i KLP var på 0,3 prosent av premiereserven i 2019, og det samme er varslet for 2020.

Der Storebrand kanskje benytter de andre

kildene til å øke egenkapitalen, som fortjenesteelement på risiko, overskudd på administrasjon og forvaltning, samt premie for rentegaranti, benytter KLP i større grad egenkapitaltilskudd. Det må betales arbeidsgiveravgift for alle premier, men ikke for egenkapitaltilskudd. På grunn av forskjellig selskapsstruktur og modell for betjening av egenkapitalen og belastning av arbeidsgiveravgift, kan en sammenlikning av egenkapitalbetjeningen for kunder i KLP og Storebrand være utfordrende.

Storebrand kan også ha behov for å betjene egenkapital uten at egenkapitalen nødvendigvis skal økes. Storebrand vil som et AS kunne ha et krav fra eierne om utbytte som betaling for at de stiller sin kapital til disposisjon. KLP kan også dele ut kundeutbytte, noe som er nærmere omtalt nedenfor som avkastning på innskutt egenkapital.

Kommuner som flytter sin pensjonsordning fra KLP vil i utgangspunktet få med seg sin innskutte egenkapital, men ikke sin andel av opptjent egenkapital. Dette følger av KLPs vedtekter. Finanstilsynet har blant annet i brev til Pensjonskasseforeningen av 27.01.2012 uttalt at eventuelle innelåsnings effekter dette gir, er et privatrettslig spørsmål. Det er opp til KLPs medlemmer gjennom generalforsamlingen å vurdere eventuelle endringer i vedtektene på dette området.

Opptjent egenkapital i KLP kommer fra forskjellige historiske kilder. Siden 2012 har KLP ikke tildelt overskudd på innskutt egenkapital til sine eiere, og overskuddet har gått til opptjent egenkapital. KLP har igjen tilført avkastning på egenkapitalen i 2019. Denne avkastningen skal registreres som

innskutt egenkapital og følge med ved flytting fra KLP.

Innskutt egenkapital som følger med ved flytting beregnes ut fra en andel som ikke kan settes høyere enn det som tilsvarer medlemmets (kommunens) andel av total premiereserve i den fellesordning medlemmet (*kommunen*) inngår i på tidspunktet forsikringsrisikoen overføres til ny pensjonsinnretning. For øvrig må Finanstilsynet formelt godkjenne tilbakeføring av egenkapitaltilskudd ved flytting av pensjonsordning fra KLP.

Ved flytting til KLP må kommunen betale et egenkapitaltilskudd. Det er varslet et egenkapitaltilskudd i 2020 på 3,56 prosent av premiereserven.

Innskutt egenkapital i KLP kan ikke frigjøres på annen måte enn ved at kommunen flytter fra KLP (forutsatt at KLP ikke nedlegges). Dette innebærer at kommunen har en likviditetseffekt av egenkapitaltilskuddene. Kommunen kunne alternativt ha investert de samme midlene et annet sted og fått en annen avkastning.

De ulike selskapsformene til KLP og Storebrand medfører altså vesensforskjeller og gir grunnlag for forskjellige løsninger for kommunen når det gjelder eierskap til, og betjening av egenkapital og utbytte.

#### 8.4 KAPITALFORVALTNINGSRISIKO

Dersom kommunen har sin tjenstepensjonsordning i et livsforsikringsforetak er det livsforsikringsforetaket som har kapitalforvaltningsrisikoen. Dette innebærer at

livsforsikringsforetaket årlig må tilføre pensjonskontrakten en garantert minimums-avkastning, såkalt rentegaranti (også kalt grunnlagsrente eller beregningsrente) for at premiereserven skal være tilstrekkelig. Dette ligger som en forutsetning i premietariffene som benyttes.

Livsforsikringsforetaket tar en premie for denne garanterte avkastningen, såkalt rentegarantipremie, som er nærmere beskrevet i § 3-3 i forsikringsvirksomhetsloven og § 2-2 i forskrift til forsikringsvirksomhetsloven.

Kapitalforvaltningen i et livsforsikringsforetak inndeles i eiernes midler og i kundenes midler. Eiernes midler forvaltes i selskapsporteføljen. Kundenes midler forvaltes i kollektivporteføljen. Kollektivporteføljen kan igjen deles inn i underporteføljer med forskjellig forvaltningsstruktur, herunder forskjellig aksjeandel. Livsforsikringsforetakene avgjør til enhver tid hvilke underporteføljer de tilbyr for sine kunder med offentlig tjenstepensjon.

#### 8.5 FORSIKRINGSRISIKO

Forsikringsrisiko er risiko knyttet til forventning om dødelighet og uførhet i den enkelte kommune og samlet for premieutjevningssfellesskapet, eventuelt også for hele forsikringsforetaket. Forsikringsrisiko er nærmere beskrevet i kapittel 7 *Premie og pensjonskostnad*.

I store risikofellesskap vil det ikke være relativt like store svingninger i risikoen fra år til år som det vil være i et forsikringskollektiv med få medlemmer. Sistnevnte vil ha større



sannsynlighet for store svingninger i risikoresultatet fra år til år, enn i forsikringskollektiv med mange medlemmer.

Livsforsikringsforetaket skal benytte forsvarlige forutsetninger om dødelighet og uførhet i sine premietariffer. Finanstilsynet kan gripe inn om det mener premien er satt for lavt i forhold til risikoen.

Dersom det i et livsforsikringsforetak oppstår overskudd på risikoresultatet ett år, for eksempel fordi færre medlemmer enn forutsatt er blitt uføre, har livsforsikringsforetaket anledning til å sette av halvparten av overskuddet i et risikoutjevningssfond. Det overskytende skal overføres til den enkelte kommunes premiefond. En kommune som er kunde i et livsforsikringsforetak, og som har et

underskudd på eget risikoresultat, vil likevel kunne få tilført et overskudd. Dette vil være tilfellet dersom alle kommuner som er med i samme risikofellesskap, samlet sett får et positivt risikoresultat som utjevnes.

Dersom det ett år oppstår et negativt risikoresultat, kan livsforsikringsforetakenes risikoutjevningssfond belastes. Livsforsikringsforetak har forøvrig også reassurans for å avhjelpe deler av risikoen. Dette betyr i praksis at reassuransen dekker særlig store tap på risikovirksomheten.

Ved et tap i risikovirksomheten som er så stort at det ikke dekkes av risikoutjevningssfondet og reassuransen, er det livsforsikringsforetakets egenkapital som i siste instans bærer forsikringsrisikoen og må ta tapet.



## 8.6 PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESSKAP

**Både KLP og Storebrand er pålagt å ha premieutjevning mellom kommuner som sikrer alders- og kjønnsnøytrale premier**

Livsforsikringsforetaket skal etter *forsvl.* § 3-7 melde premietariff (pristariff) til Finanstilsynet. Etter *forsvl.* § 3-3 skal premietariffen gjelde pris for forsikringsrisiko, pris for administrasjon og kapitalforvaltning, samt pris for rentegaranti. *Forsvl.* benytter uttrykket pris, mens dette omtales som premie her. I premietariffen ligger også premie for oppbygging av administrasjonsreserve som benyttes til å betale kostnader i utbetalingsperioden for medlemmet.

Størrelsen på premiene for den enkelte kommune vil være avhengig av den beregnede premien for de andre kommunene som er med i samme premieutjevningssfelleskap. Den enkelte kommune betaler en andel av den samlede premien i premieutjevningssfelleskapet. Se punkt 8.5 ovenfor.

Regler for fastsettelse av premier og premieutjevningssfelleskap er nærmere beskrevet i kapittel 7 *Premie og pensjonskostnader*.

## 8.7 PRIS FOR ADMINISTRASJON OG KAPITALFORVALTNING

Prisen for administrasjon og kapitalforvaltning skal fastsettes på forhånd og meldes til Finanstilsynet. Reglene for premieutjevning av disse kostnadene er nærmere omtalt i kapittel 7 *Premier og pensjonskostnader*. Dersom de

innbetalte premiene ikke er tilstrekkelig til å dekke de faktiske kostnadene i livsforsikringsforetaket det enkelte år, må livsforsikringsforetaket dekke tapet. Dersom faktiske kostnader viser seg å bli lavere enn de innbetalte premiene, går overskuddet til livsforsikringsforetaket.

Stordriftsfordeler vil gjøre at kostnadene blir forholdsmessig lavere jo større forvaltningskapitalen er. KLP og Storebrand vil typisk kunne sies å ha stordriftsfordeler i kapitalforvaltningen fremfor eksempelvis en pensjonskasse med en betydelig mindre forvaltningskapital.

## 8.8 ADMINISTRASJON OG PRAKTISKE OPPGAVER VED FORVALTNING AV EN PENSJONSORDNING HOS ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK

Det er en rekke administrative og praktiske oppgaver et livsforsikringsforetak må ivareta for å følge opp pensjonsordningene etter *SGS 2020* og lover og regler. Slik administrasjon krever både tekniske løsninger og høy kompetanse. Her nevnes noen oppgaver.

### 8.8.1 MEDLEMSREGISTRE

Det må foretas løpende ajourhold av medlems- og pensjonistregistre basert på ajourføring fra kommunens lønns- og personal/registresystemer.

### 8.8.2 PENSJONSBEREGNING

I offentlig tjenstepensjon må det foretas en endelig beregning av pensjonen når den kommer til utbetaling. Beregning av pensjoner er nært knyttet opp mot medlems- og

pensjonistregistreringen. Ofte er beregningsfunksjonalitet innebygget i IT-systemet i livsforsikringsforetaket.

Administrasjon av refusjon til og fra andre pensjonsinnretninger for hvert enkelt medlem for opptjening før 01.01.20 etter Overføringsavtalen er en del av arbeidet i et livsforsikringsforetak. Siden refusjonen vil være avhengig av hvor det enkelte medlem har arbeidet tidligere i livet, vil håndtering av refusjonene kreve kontakt med flere pensjonsinnretninger.

For nye uføretillfeller må uføregrad vurderes/fastsettes særskilt. Enkelte ganger må livsforsikringsforetaket innhente egen legeerklæring fra den som søker om uførepensjon, og ikke bare basere seg på eventuelt vedtak om uføretrygd (fra folketrygden).

Nytt regelverk for offentlig tjenstepensjon fra 01.01.20 krever tilpassete IT-løsninger både for å beregne pensjon og for å beregne premie og avsetninger. For de som er født i 1963 og senere har opptjening etter 01.01.20 åpnet det for fleksibelt uttak av pensjon og at uttak av pensjon kan samtidig med fortsatt arbeid hos kommunen. Dette stiller store krav til fleksibilitet i IT-løsningene.

### 8.8.3 PENSJONSUTBETALING

Livsforsikringsforetakene utbetaler pensjon til medlemmene månedlig, og må sørge for at det trekkes skatt av pensjonen, samt at pensjon og skatt blir riktig rapportert til myndighetene.

For personer med uførepensjon som har en inntekt ved siden av, må pensjonsutbetalingen

reduseres dersom inntekten overstiger den tillatte inntektsgrensen. Videre skal det årlig foretas et etteroppgjør i forhold til inntekt for uførepensjonistene.

## 8.8.4 FAKTURERING OG KONTOUTSKRIFT

*Kommunen* mottar premiefakturaer for alle pensjonsytelsene. Ofte betales fakturaene kvartalsvis. Premiene er i utgangspunktet beregnet for at de skal forhåndsbetales hvert år. Tap av avkastning ved senere betaling, samt ekstra administrasjon, vil gi grunnlag for et ekstra termintillegg i premien.

Premien forhåndsfastsettes hvert år ut fra antagelser om lønnsvekst, bruttopensjoner m.m. Hvert år skal det foretas et etteroppgjør for å sjekke om innbetalte premier tilsvarer de lønnsendringene m.m. som faktisk har funnet sted det enkelte året.

Det finnes ikke noe lovmessig krav til innholdet og detaljgraden i fakturaene som skal sendes kommunen, men de bør inneholde informasjon om hva og hvem betalingen gjelder, og grunnlaget for premien.

Hvert år skal kundene hos en pensjonsinnretning etter *forsvl.* få tilsendt en kontoutskrift. Minstekrav til innholdet i kontoutskriften er gitt i forskrift til *forsvl.*, § 8-3. Kontoutskriften skal blant annet vise saldo ved utgangen av foregående år og dette året, samt bevegelser i mellomtiden.

## 8.8.5 SERVICE OG MEDLEMSINFORMASJON

Livsforsikringsforetakene yter ulike service og informasjon overfor kommunen og den ansatte. Dette kan spenne fra obligatoriske

tjenester som inn- og utmeldingskriv, tilbud om fortsettelsesforsikring samt utsendelse av forsikringsbevis, til tilbud om rådgivning/kurs, og/eller tilbud om lån.

Livsforsikringsforetakene har IT-løsninger med informasjon til sine kunder og dens ansatte. NAV har en nettløsning der livsforsikringsforetakene og flere pensjonskasser ved oppslag gir informasjon til det enkelte medlem om opptjent pensjon i den enkelte pensjonsordningen i tillegg til informasjon om folketrygden og private pensjonsordninger. Endelig samordnet pensjon kan imidlertid ikke beregnes i denne nettløsningen.

*Kommunen vil ønske å ha gode nettløsninger knyttet til inn- og utmeldinger, oversikt og eventuelt statistikker over bestanden og bestandsutviklingen, utviklingen i kapitalforvaltningen m.m.*

*Kommunen vil ha behov for -beregninger utført etter standarder fra Foreningen god kommunal regnskapsskikk (GKRS) til sin regnskapsføring. Beregningene skal baseres på premieutjevningssfellesskapet, og må derfor leveres av livsforsikringsforetaket.*

#### 8.8.6 FORDELING AV OVERSKUDD

Det er generalforsamlingen i livsforsikringsforetaket som skal fastsette hvordan overskuddet skal fordeles hvert år, etter reglene i *forsvl.* og *finansforetaksloven*, samt livsforsikringsforetakets vedtekter.

#### 8.8.7 KAPITALFORVALTNING

Etter finansforetaksloven med forskrift skal livsforsikringsforetaket forvalte sine eiendeler på en forsvarlig måte i samsvar med foretakets formål. Foretaket skal vektlegge forsvarlig likviditet, sikkerhet, risikospredning og inntjening, og tilpasse kapitalforvaltningen til endringer i foretakets risikoeksponering og endringer i risiko knyttet til de ulike virksomhetsområdene.

Videre skal livsforsikringsforetaket fastsette og regelmessig gjennomgå retningslinjer for kapitalforvaltningen, samt rammer og fullmakter for de enkelte enheter og ansattes adgang til å handle for foretaket.

I *finansforetaksloven* med forskrift er det angitt hvordan livsforsikringsforetaket skal ivareta god risikostyring, herunder av kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningsstrategien vil kunne ha betydning både på hvilken avkastning kommunens pensjonsordning kan få tilført, og kostnadene ved kapitalforvaltningen i det enkelte livsforsikringsforetak.

#### 8.8.8 LOVPÅLAGT INFORMASJON TIL MEDLEMMENE (YRKESAKTIVE, OPPSATTE OG PENSJONISTER)

Forsikringsavtaleloven § 19-2 og § 19-3 gir pensjonsinnretningen en opplysningsplikt overfor medlemmene, blant annet når det gjelder hvilken pensjon de har krav på. Pensjonsinnretningen har nettsider som medlemmet kan gå inn på og få opplysninger om sine opptjente rettigheter.



Pensjonsinnretningen skal etter *forsvl.* § 4-16 dessuten utstede pensjonsbevis til arbeidstakere som fratrer sin stilling uten rett til straks begynnende pensjon. Pensjonsbeviset skal opplyse hvilke pensjonsrettigheter vedkommende har opptjent (oppsatte rettigheter) på fratredelsestidspunktet. Pensjonsinnretningen skal senere på forespørsel fra innehaveren av pensjonsbeviset gi oppdatert informasjon.

I Finanstilsynets forslag til tilpasning til det reviderte tjenestepensjonsdirektivet fra EU (IORP II) foreslås det en rekke endringer, herunder et omfattende nytt og strengere krav

til informasjon til medlemmer i en pensjonsordning. Det er foreslått at disse reglene også skal gjelde livsforsikringsforetak.

Etter forsikringsavtaleloven § 19-4 skal det gis forsikringsbevis og vilkår som gjelder for forsikringen til medlemmene. Videre skal det etter § 19-7 gis tilbud om fortsettelsesforsikring til medlemmer som trer ut av ordningen.

## 9. KOMMUNAL TJENESTEPENSJON I EN PENSJONSKASSE

- Pensjonen skal være den samme uansett hvem som er pensjonsleverandør, og er gitt i pensjonsbestemmelsene *SGS 2020*
  - Rammebetingelser for pensjonskasser gitt i forsikringsvirksomhetsloven og finansforetaksloven
  - Det skal være premieutjevningsskaps innen pensjonskassen
  - Pensjonskasser har kapitalkrav etter Solvens II-regelverket, tilpasset pensjonskasser
  - Pensjonskontoret stiller særskilt krav til daglig ledelse
- Pensjonskassen (kommunen) er ansvarlig for:
    - Egenkapitalrisiko
    - Risiko ved kapitalforvaltning
    - Forsikringsrisiko
    - Administrasjonskostnader
    - Pensjonsutbetalinger
    - Operasjonell risiko
    - Rapportering til myndighetene
  - Kommunen kan til en viss grad påvirke:
    - Kapitalforvaltningen i pensjonskassen
    - Tidligavgang og uførepensjon

### 9.1 INNLEDNING

Reglene for pensjon i KS' tariffområde er gitt i den sentrale generelle særavtalen om pensjonsordninger – SGS 2020 (SGS 2020). Se kapittel 3 Tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor om endringene i offentlig tjenestepensjon.

Regelverket gjelder uavhengig av om pensjonsordningen er i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse. Medlemmenes rett til pensjon er uavhengig av hvilken pensjonsleverandør (livsforsikringsforetak eller pensjonskasse) som forvalter pensjonsordningen.

Lov om folketrygd, lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser, lov om Statens pensjonskasse og Overføringsavtalen mellom tjenestepensjonsordninger i offentlig sektor får direkte eller indirekte betydning for kommunens pensjonsforpliktelser.

I dette kapittelet ser vi nærmere på kommunal tjenestepensjon som forvaltes i en pensjonskasse. Regelverket for livsforsikringsforetak er nærmere omtalt i kapittel 8 *Kommunal tjenestepensjon i et livsforsikringsforetak*.

Pensjonskasser er underlagt forsikringsvirksomhetsloven (*forsvl.*) og lov om finansforetak og finanskonsern (*finansforetaksloven*). Forskrift om pensjonsforetak (pensjonskasseforskriften) gir en særskilt regulering av pensjonskasser.

En kommunal eller fylkeskommunal pensjonskasse er en selvstendig juridisk enhet. Pensjonskassen er opprettet av en kommune/fylkeskommune (heretter kalt *kommunen*), men kan også ha ivareta pensjons-

**Pensjonene blir fastsatt ut fra bestemmelser i Hovedtariffavtalen og blir de samme uansett om pensjonsleverandøren er et livsforsikringsforetak eller en pensjonskasse**

ordningen for én eller flere andre arbeidsgivere (foretak) tilknyttet kommunen. Lovgivningen åpner også for at to eller flere kommuner kan etablere en interkommunal pensjonskasse, jf. *forsvl.* § 2-2 annet ledd.

En interkommunal pensjonskasse kan bestå av pensjonsordninger for flere kommuner/fylkeskommuner med kommunale/fylkeskommunale bedrifter.

Det er adgang for pensjonskassen til å innlemme egen pensjonsordning for folkevalgte dersom disse har en annen pensjonsordning enn kommunen.

Regler for fastsettelse av premier og premieutjevningsskaps i pensjonskassen er nærmere beskrevet i kapittel 7 *Premie og pensjonskostnad*. Det er krav om premieutjevning mellom kommunen og foretakene som er med i pensjonskassen. En fylkeskommune må utgjøre eget premieutjevningsskaps.

### 9.2 RAMMEBETINGELSER FOR PENSJONSKASSER

*Forsvl.* kapittel 2 angir regler for pensjonskasser. Noen av forholdene som er omtalt i loven er kravene til konsesjon, vedtekter, styre, daglig leder, med mer. I lovens kapittel 3 beskrives regelverket for livsforsikring, som



også omfatter pensjonskasser. Forskrift om pensjonsforetak regulerer pensjonskasser.

Videre er det gitt en rekke krav om rapportering fra pensjonskasser til myndighetene. Nye regler for rapportering i EU, IORP II, skal være implementert i EU senest 01.01.19. Finansdepartementet har hatt på høring forslag til gjennomføring av EUs tjenstepensjonsdirektiv (IORP II), med høringsfrist 24.10.2019. Nytt regelverk er ikke endelig vedtatt.

I medhold av HTA kapittel 2.1.10, nå *SGS 2020*, Del I § 7-1, har Pensjonskontoret fattet vedtak om daglig ledelse i kommunale pensjonskasser (se omtale i punkt 9.2.4 senere i kapitlet).

**Pensjonskasser er underlagt stort sett de samme lover og regler som livsforsikringsforetak**

**Et unntak er kapitalkravet, som er noe lempeligere enn for livsforsikringsforetak**

EU har kommet med et tjenstepensjonsdirektiv (2016/2341) for virksomhet og tilsyn med pensjonsforetak (IORP II). Det har vært på høring et forslag til endringer i dagens regelverk basert på dette direktivet. IORP II-direktivet viderefører i det alt vesentlige bestemmelsene i tjenstepensjonsdirektivet (dagens EU-regelverk) om anvendelsesområde, registrering eller tillatelse, krav til forsikringsmessige avsetninger og kapitalkrav, samt krav til forsvarlig kapitalforvaltning.

De vesentligste endringene i direktivet omfatter områdene grensekryssende aktivitet, virksomhetsstyring, opplysningsplikt overfor medlemmer, tilsyn, og åpenhet om virksomheten. Deler av direktivet er allerede gjennomført i norsk rett ved det nye solvensregelverket.

### 9.2.1 KONSESJON

Det kreves konsesjon for å drive en pensjonskasse, jf. finansforetaksloven § 2-16. Kravene til innholdet i konsesjonssøknaden fremgår av finansforetaksloven § 3-1 og gjelder blant annet angivelse av egenkapital, forsikringer (pensjoner) pensjonskassen skal tilby, driftsplan for de tre første driftsår, med mer.

### 9.2.2 VEDTEKTER

En pensjonskasses vedtekter skal inneholde bestemmelser om selskapsrettslige, forsikringsmessige og forsikringsrettslige forhold, og skal til enhver tid være i tråd med alle pensjonsbestemmelser i *SGS 2020*.

I henhold til finansforetaksloven § 7-8 skal vedtektene minst angi følgende:

- a) Pensjonskassens navn
- b) *Kommunen* hvor pensjonskassen skal ha sitt forretningskontor
- c) Pensjonskassens formål og virksomhet
- d) Størrelsen på pensjonskassens grunnfond, og i tilfelle de regler om tilbakebetaling og avkastning av tilskudd til grunnfondet som skal gjelde
- e) Sammensetningen av generalforsamling, valg av leder og medlemmer, samt regler om stemmerett og flertallskrav som skal gjelde for beslutninger



- f) Antallet eller laveste og høyeste antall styremedlemmer og regler for valg av styremedlemmer
- g) Om pensjonskassen skal ha adgang til å utstede egenkapitalbevis
- h) Hvordan overskudd skal anvendes og underskudd dekkes, samt regler om fastsettelse av utbytte dersom pensjonskassen skal kunne gi utbytte av grunnkapitalen
- i) Hvordan pensjonskassen skal avvikles og pensjonskassen kapital disponeres ved avvikling
- j) I hvilken verdipapirsentral egenkapitalbevisene er innført.

Finanstilsynet har med hjemmel i finansforetaksloven § 3-5 fastsatt egnethetskrav til styremedlemmer og daglig leder. Dette er regulert i Finanstilsynets rundskriv nr. 1/2020 *Vurdering av egnethetskrav* med vedlegg. Det er Finanstilsynet som vurderer om kravene er oppfylt ved opprettelse av pensjonskassen, deretter er det pensjonskassens eget ansvar.

**Høyere risiko i forvaltning av midler gir muligheten for høyere avkastning. Dette krever imidlertid høyere bufferkapital i pensjonskassen**



### 9.2.3 STYRE

Pensjonskassen skal ha et styre med minst tre styremedlemmer. Dersom forvaltningskapitalen er 100 millioner kroner eller mer, skal styret ha minst fem styremedlemmer. Styret skal ha minst ett medlem uten tilknytning til pensjonskassen eller til arbeidsgiver, foretak, forening eller annen institusjon med pensjonsordning i pensjonskassen. Medlemmene i pensjonskassen skal være representert i styret. Pensjonistene regnes i denne forbindelse som medlemmer i pensjonsordningen.

I vurderingen av hvilke krav som skal stilles til det enkelte styremedlems kompetanse, angir Finanstilsynet i rundskriv 1/2020 Vurdering av egnethetskrav at det skal legges vekt på at styremedlemmene til sammen oppfyller kompetansekravene til styret. Det kreves ikke

at samtlige styremedlemmer skal besitte spesialkunnskap om alle deler av pensjonskassens virksomhet.

Videre har KS Eierforum gitt anbefalinger for hvordan kommunene kan utøve et aktivt og godt eierskap, se:

[https://www.ks.no/contentassets/fb95418a8bab40d69235844e212abb6f/ks-anbefalinger-eierstyring\\_digital.pdf](https://www.ks.no/contentassets/fb95418a8bab40d69235844e212abb6f/ks-anbefalinger-eierstyring_digital.pdf)

Pensjonskassens styre er ikke underlagt kommunens administrasjon og ledelse. Kommunen vil derfor kun ha begrenset innflytelse på drift og forvaltning av kommunens pensjonsforpliktelser og kapitalforvaltning i en styreperiode. Kommunen er som eier den som oppnevner styrerepresentanter, så kommunen har likevel indirekte ganske stor påvirkningsmulighet.



### 9.2.4 DAGLIG LEDER

Daglig leder tilsettes av styret, og kan ikke samtidig være medlem av styret, jf. finansforetaksloven § 8-4.

Som tidligere nevnt, har Pensjonskontoret med hjemmel i HTA kapittel 2.1.10, nå SGS 2020, Del I § 8-3 fattet vedtak om daglig ledelse i kommunale pensjonskasser.

*«Hovedtariffavtalen (HTA) åpner mulighet for at det kan opprettes egne kommunale pensjonskasser. Pensjonskontorets styre har oppfattet at tariffpartenes intensjon er at daglig leder skal være ansatt enten i pensjonskassen eller hos arbeidsgiver.*

*Pensjonskontorets styre har kommunisert med tariffpartene og forsikret seg om at dette er en riktig forståelse av tariffpartenes syn. Det er tariffpartene som fortolker HTA. Pensjonskontorets styre har på denne bakgrunn lagt til grunn at egne pensjonskasser, som ikke tilfredsstiller disse kravene, vil være i strid med HTA...».*

Videre heter det:

*«Kravet om at daglig leder skal være ansatt enten i pensjonskassen eller hos arbeidsgiver er noe mer enn et formelt krav. Daglig leder funksjonen må ha et reelt innhold ved at daglig leder selv må kunne utføre de vesentlige deler denne stillingen tilsier. I valg av daglig leder er et viktig hensyn å unngå at det oppstår habilitetsproblemer ved eventuelle interessekonflikter mellom kommunen og pensjonskassen».*

### 9.2.5 REGNSKAPSFØRING, RAPPORTERING, REVISOR OG INTERNKONTROLL

Finanstilsynet skal blant annet se til at pensjonskasser overholder gjeldende regelverk, jf. finanstilsynsloven § 3. Pensjonskasser må derfor rapportere solvenskapitalkrav, regnskap/nøkkeltall, m.m. til Finanstilsynet på egne skjema/oppsett. Rapportering av stresstester opphørte fra og med 2019.

Videre skal pensjonskassen rapportere regnskapsdata til Statistisk sentralbyrå (SSB). Pensjonskasser med over 1 million euro i forvaltningskapital omfattes også av kvartalsvis rapportering til EIOPA, de europeiske tilsynsmyndighetene.

Etter finansforetaksloven skal Finanstilsynet føre tilsyn med blant annet kommunale pensjonskasser. I Rundskriv 3/2009 fra Finanstilsynet er det gitt veiledning til forskrift til finanstilsynsloven om risikostyring og internkontroll.

Krav til pensjonskassenes regnskapsføring og regnskapsrapportering er regulert i forskrift til regnskapsloven, *forskrift om årsregnskap for pensjonsforetak*. Forskriften regulerer hvordan resultat, balanse, endringer i ansvarlig kapital, kontantstrømmer og noter skal oppstilles i årsregnskapet. Utdrag av årsregnskapet med supplerende opplysninger skal rapporteres til Finanstilsynet og Statistisk sentralbyrå innen tre måneder etter regnskapsårets avslutning.

Det er flere rapporter som skal innrapporteres kvartalsvis, halvårlig eller årlig. Nærmere



oversikt over innrapporteringsforpliktelsene til SSB finnes på:

<http://www.ssb.no/innrapportering/naeringsliv/pensjonsfond>

I henhold til forskrift om årsregnskap for pensjonsforetak skal årsregnskap, årsberetning og revisjonsberetning for pensjonskasser gjøres tilgjengelig på internett.

Nærmere regler om hvordan pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser skal regnskaps- og balanseføres i kommune-regnskapene er gitt i forskrift til kommuneloven om årsregnskap og årsberetning. Se kapittel 7 *Premie og pensjonskostnad*, under punkt 7.5 *Pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser i kommunens regnskap*.

Det følger av finansforetaksloven § 8-17 at pensjonskassen må ha en revisor. Revisor skal være uavhengig og kan ikke være medlem i pensjonskassen. Dette følger av revisorloven § 4-1. Dersom kommunerevisjonen er organisert internt i *kommunen*, kan ikke den kommunalt ansatte revisor godkjennes som revisor for pensjonskassen. Etter finansforetaksloven § 8-6 tredje ledd skal styret ha møte med revisor hvert kvartal. Men mindre annet er fastsatt i instruks fra styret, skal revisor møte uten at daglig leder eller andre fra den daglige ledelsen er til stede.

### 9.2.6 AKTUAR

Etter Forskrift om pensjonsforetak må alle pensjonskasser ha en ansvarshavende aktuar. Aktuaren er ansvarlig for at pensjonskassens virksomhet til enhver tid blir drevet på en forsikringsteknisk ansvarlig måte. Aktuaren skal

blant annet foreta beregning av forsikringsmessige avsetninger og se til at pensjonskassens premier ikke er fastsatt i strid med forsvl.

Pensjonskassen kan enten ha egen aktuar eller inngå avtale med et aktuarkonsulent-selskap om å være pensjonskassens ansvarshavende aktuar.

I høringen om tilpasninger til IORP II foreslås det å oppheve reglen om ansvarshavende aktuar, og erstatte denne med en aktuarfunksjon, tilsvarende som livsforsikringsforetak. Videre er det foreslått at det må opprettes en risikofunksjon også i pensjonskasser.

### 9.3 KAPITALKRAV FOR EN PENSJONSKASSE

**Kapitalkravene for pensjonskasser er tilpasset samme regelverk som det som gjelder for livsforsikringsforetak, men med noen lempeligere regler**

Pensjonskasser, skal til enhver tid ha kapital som er tilstrekkelig til å dekke solvensmarginkravet for pensjonskassens samlede virksomhet.

En pensjonskasse må ha startkapital og tilfredsstillende kapital- og solvenskrav etter nærmere regler gitt i finansforetaksloven § 3-4 (4) og § 14-16. Minimumskravet til startkapital er 10 ganger folketrygdens grunnbeløp (G) som per 01.05.19 er 99 858 kroner, det vil si 998 580 kroner.

I tillegg til dette minstekravet skal pensjonskassen fra 2019 oppfylle soliditetskravene i

forskrift til forsikringsvirksomhetsloven, jf. forskrift om pensjonsforetak. Forskriften er en forenklet versjon av Solvens II-kravet som gjelder for livsforsikringsforetak, som er omtalt i kapittel 8 *Kommunal tjenestepensjon i et livsforsikringsforetak*. Kravet innebærer blant annet at pensjonskassene må ha nok egenkapital til at de med en høy grad av sikkerhet vil kunne dekke potensielle tap fra alle deler av virksomheten, og bygger på den stresstesten som pensjonskassene og Finanstilsynet har brukt i 10 år før 2019.

Pensjonskassene skal følge samme opptrappingsplan som livsforsikringsforetakene til det nye regelverket, hvilket betyr at kapitalkravet skal gjelde fullt ut i 2032.

*Kommunen* kan få aktivert verdier knyttet til kommunale eiendommer ved at disse kan inngå som en del av egenkapitalen i pensjonskassen. Eiendommene vil da få en ny verdifastsettelse og de blir et aktivum for *kommunen*. Det må samtidig opprettes en leiekontrakt mellom pensjonskassen og *kommunen*, som sikrer at leieforholdet ivaretas med samme ordinære forretningsmessige vilkår som for ikke nærstående parter. Denne leieutgiften vil komme som et tillegg i kommunens driftsregnskap.

Pensjonskassen må betale dokumentavgift når eiendommen blir overdratt fra *kommunen*.

Hvor stor andel av egenkapitalen som tillates å være kommunal eiendom må klareres med Finanstilsynet i det enkelte tilfelle.





*Overkapitalisering* har vært tema hos flere kommuner som har vært i en vurderingsprosess rundt etablering av pensjonskasse. Finanstilsynet har da kommet med uttalelser om risikoen kommunen, i *skatterettslig* forstand, tar ved en betydelig *overkapitalisering*. For de fleste kommunale pensjonsordninger vil premiereserven øke over tid. Dette vil gi et økt kapitalkrav for pensjonskassene. Egenkapitalen i en pensjonskasse kan økes på forskjellige måter. Uten direkte innskudd fra kommunen eller opptak av lån, kan egenkapitalen for eksempel økes ved:

- Avkastning på selskapskapitalen
- Fortjenesteelement på risiko
- Overskudd på administrasjon og forvaltning
- Premie for rentegaranti
- Overskudd på andre produkter enn offentlig tjenestepensjon dersom pensjonskassen har slike

Ved økt kapitalkrav kan pensjonskassen årlig be om egenkapitaltilskudd fra *kommunen* og eventuelle andre arbeidsgivere som er med i pensjonskassen.

Det skal ikke betales arbeidsgiveravgift for egenkapitaltilskudd.

**Ved å ha en pensjonskasse kan kommunen selv velge om den ønsker å ta høyere investeringsrisiko enn det et livsforsikringsforetak tar for sin kundeportefølje. På den måten gis det mulighet for høyere avkastning og dermed lavere netto premiebetaling til pensjonsordningen. Men risikoen kan også bli større.**

#### 9.4 KAPITALFORVALTNINGSRISIKO

Kapitalforvaltningsrisikoen i en pensjonskasse er knyttet til at det skal sikres at det alltid er tilstrekkelig midler til pensjonsutbetaling. I tillegg er det risiko knyttet til beregningsrenten som benyttes ved premiefastsettelse. Ved beregning av ytelsene fra tjenestepensjonsordningen benyttes en beregningsrente for å omregne verdien av fremtidig pensjonsutbetaling til nåverdi. For mer informasjon om premieberegning, se kapittel 7 *Premie og pensjonskostnader*.

Beregningsrenten inngår i premietariffene som livsforsikringsforetak og pensjonskasser melder til Finanstilsynet. Se også punkt 7.4.1 *Beregningsrente*. Det er lovkrav om at denne beregningsrenten hvert år skal tilføres pensjonsordningen (premiereserve), og det er derfor et sterkt press på å oppnå en avkastning minst på linje med beregningsrenten hvert år.

Etter forsikringsvirksomhetsloven § 2-3 skal styret i en pensjonskasse sørge for at det til enhver tid foreligger skriftlige, fastsatte retningslinjer for forsvarlig kapitalforvaltning. Styret skal drøfte retningslinjene minst hvert år. Det skal utarbeides en redegjørelse for investeringsstrategien som omfatter metoder for måling og styring av investeringsrisiko, og allokering av eiendeler sett i forhold til pensjonsforpliktelsesens art og varighet.

Etter forskrift om pensjonsforetak kapittel 5 skal pensjonskassen ha oversikt over, helhetlig styring av, og god kontroll med de risikoer som oppstår ved pensjonsforetakets kapitalforvaltning. I forskriften gis det ytterligere presiseringer av krav til skriftlighet

og innhold i styrets vurderinger av kapitalforvaltningen. Det skal være etablert rutiner for å overvåke at kapitalforvaltningen utøves i henhold til myndighetsfastsatte krav og pensjonsforetakets kapitalforvaltningsstrategi. Det er videre gitt krav til å foreta risikoanalyser knyttet til investeringene, samt krav om å iverksette tiltak dersom pensjonskassens finansielle stilling kan være utsatt.

Finanstilsynet vurderer jevnlig alle pensjonskassers styrings- og kontrollsystemer, samt risikonivå på kapitalforvaltningen. Finanstilsynet overvåker også pensjonskassers soliditet. Finanstilsynet foretar stedlig tilsyn i pensjonskasser der strategier, styrings- og kontrollsystemer og operative forhold gjennomgås, evalueres og kommenteres.

#### 9.5 FORSIKRINGSRISIKO

Forsikringsrisiko er risiko knyttet til forventninger om dødelighet og uførhet i pensjonsordningen. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 7 *Premie og pensjonskostnad*. I en pensjonskasse er det pensjonskassen selv

**I en pensjonskasse kan kommunen med dagens offentlige tjenestepensjonsordning få lavere premie/bedre risikoresultat ved å arbeide aktivt for å motvirke uførhet og tidligpensjonering**

**For ansatte som er født etter 31.12.62 vil endret regelverk tilsi at tidligpensjonering ikke lenger har betydning for premien/risikoresultatet. Men kommunen kan fremdeles påvirke utføreresultatet i en pensjonskasse.**

som bærer denne risikoen. I år hvor risikoresultatet blir positivt kan pensjonskassen sette av halvparten av overskuddet i et risikoutjevningfond og på denne måten få en buffer mot forsikringsrisikoen i år der risikoresultatet blir negativt.

Pensjonskassene skal benytte forsvarlige forutsetninger om dødelighet og uførhet, såkalte premietariffer. Finanstilsynet kan gripe inn om det mener premien er satt for lavt i forhold til risikoen.

Hvor stor risikoen blir i pensjonskassen, vil blant annet avhenge av antall medlemmer. Få medlemmer gir relativt større risiko for store svingninger i risikoresultatet fra år til år, enn mange medlemmer.

En pensjonskasse skal etter forsvl. § 2-10 til enhver tid ha reassurans (gjenforsikring), som er betryggende sett i forhold til pensjonskassens risikoeksponering og dens økonomiske stilling.

Det er vanlig at en pensjonskasse som et minimum etablerer en katastrofedekning. Denne beskytter pensjonskassen mot økonomisk tap som den kan bli påført hvis et stort antall medlemmer dør eller blir uføre som følge av én og samme hendelse. Det kan også være aktuelt med en mer omfattende re-assuransedekning, avhengig av risikoprofil og risikobærende evne (for forsikringsrisikoen).

Dersom risikoresultatet ett år er negativt, og så stort og av en slik art, at det ikke dekkes av risikoutjevningfond og reassurans, er det pensjonskassens egenkapital som i siste instans bærer forsikringsrisikoen og tar tapet.



## 9.6 PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESKAP

Pensjonskasser skal melde premietariffene sine til Finanstilsynet. Etter *forsvl.* § 3-3 skal premietariffen gjelde pris for forsikringsrisiko (premie), pris for administrasjons- og forvaltningskostnader, samt pris for rentegaranti, jf. beskrivelsen i kapittel 7 *Premie og pensjonskostnader*. I premietariffen ligger også premie for oppbygging av administrasjonsreserve som benyttes til å betale kostnader i pensjonsutbetalingsperioden for alle medlemmene.

Premietariffen skal utformes slik at pensjonskassens premier står i rimelig forhold til den risiko som overtas. Ved opprettelse av en pensjonskasse må det særskilt vurderes hvilke forutsetninger pensjonskassen skal legge til grunn for risiko for dødelighet og uførhet, samt kostnader.

I en pensjonskasse vil det være snakk om

premieutjevning dersom også kommunale foretak er medlemmer av pensjonskassen. I en interkommunal pensjonskasse skal det også være premieutjevning mellom de forskjellige *kommunene* som er med.

Størrelsen på premiene for den enkelte kommune/det enkelte foretak vil være avhengig av hvordan medlemsmassen i premieutjevningsselskapet er sammensatt. Regler for fastsettelse av premier og premieutjevningsselskap er nærmere beskrevet i kapittel 7 *Premie og pensjonskostnader*.

Når en pensjonskasse opprettes må alle forpliktelser være beregnet ut fra en beregningsrente på maksimalt 3 prosent. Dette er angitt i Finansdepartementets brev av 07.07.08 til Kredittilsynet (nå Finanstilsynet). For pensjonskasser som etableres med tjenestepensjonskontrakter som historisk har hatt høyere beregningsrente enn 3 prosent, vil dette innebære at det mangler premiereserve.

Denne manglende premiereserve må hentes fra tilleggsavsetninger eller premiefond eller ved at *kommunen* innbetaler beløpet. I vurderingsfasen ved opprettelse av pensjonskasse bør det kartlegges om det er slik manglende premiereserve.

Tilsvarende må dødelighetsforutsetningene angitt av Finanstilsynet K2013, ligge til grunn for premiereservene tilknyttet alderspensjon når en pensjonskasse blir opprettet.

## 9.7 RISIKO KNYTTET TIL PREMIE FOR ADMINISTRASJON OG KAPITALFORVALTNING

Premie for administrasjon og kapitalforvaltning skal fastsettes på forhånd og meldes til Finanstilsynet. Reglene for premieutjevning av disse kostnadene er nærmere omtalt i kapittel 7 *Premier og pensjonskostnader*. Dersom de innbetalte premiene ikke er tilstrekkelig til å dekke de faktiske kostnadene i livsforsikringsforetaket det enkelte år, må livsforsikringsforetaket dekke tapet. Dersom faktiske kostnader viser seg å bli lavere enn de innbetalte premiene, går overskuddet til livsforsikringsforetaket.

Stordriftsfordeler vil gjøre at kostnadene for hver kommune blir forholdsmessig lavere jo større forvaltningskapitalen er.

Innbetalinger til egenkapitalen er skattefrie og blir ikke belastet arbeidsgiveravgift. Premien til pensjonsordningen, blir belastet arbeidsgiveravgift. Det kan ut fra dette fremstå som en kostnadsbesparelse å betale lavest mulig premie og heller betale egenkapitalbidrag. Etter forsikringsvirksomhetsloven er det ikke uten videre mulig å flytte kostnader knyttet til

pensjonsforvaltningen over på egenkapitalen, siden *forsvl.* § 3-3 angir at prisen skal stå i forhold til tjenesten som ytes og risikoen.

## 9.8 OPERASJONELL RISIKO

I en pensjonskasse foreligger det såkalt «operasjonell» risiko.

Finanstilsynet definerer i *Modul for operasjonell risiko fra januar 2016 operasjonell risiko* som «risikoen for tap som følge av utilstrekkelige eller sviktende interne prosesser eller systemer, menneskelige feil, eller eksterne hendelser». Definisjonen omfatter juridisk risiko, men ikke strategisk risiko og omdømmerisiko som må vurderes særskilt. Finanstilsynet bruker ovennevnte modul som et verktøy for å kartlegge og vurdere kvaliteten på risikostyringen og risikonivået hos pensjonsleverandørene.

## 9.9 ADMINISTRASJON OG PRAKTISKE OPPGAVER I EN PENSJONSKASSE

Det er en rekke administrative og praktiske oppgaver en pensjonskasse må ivareta for å følge opp pensjonsordningene etter *SGS 2020* og lover og regler. Slik administrasjon krever både tekniske IT-løsninger og høy kompetanse. Her nevnes noen oppgaver.

### 9.9.1 MEDLEMSREGISTRE

Det må foretas løpende ajourhold av medlems- og pensjonistregistre basert på ajourføring fra *kommunens* lønns- og personalregistre, i hovedsak etter de samme rutiner og prosedyrer som følges av kommuner som har pensjonsordning i livsforsikringsforetak.







### 9.9.2 PENSJONSBEREGNING

I offentlig tjenstepensjon må det foretas en endelig beregning av pensjonen når den kommer til utbetaling. Beregning av pensjoner er nært knyttet opp mot medlems- og pensjonistregistreringen. Ofte er beregningsfunksjonalitet innebygget i IT-løsningen.

Administrasjon av refusjon til og fra andre *pensjonsleverandører* for hvert enkelt medlem for opptjening før 01.01.20 etter Overføringsavtalen, er en del av arbeidet i en pensjonskasse. Siden refusjonen vil være avhengig av hvor det enkelte medlem har arbeidet tidligere i livet, vil håndtering av refusjonene kreve kontakt med flere *pensjonsleverandører*.



For nye uføretillfeller må uføregrad vurderes/fastsettes særskilt. Enkelte ganger må pensjonskassen innhente egen legeerklæring fra den som søker om uførepensjon, og ikke bare basere seg på eventuelt vedtak om uføretrygd (fra folketrygden).

Nytt regelverk for offentlig tjenstepensjon fra 01.01.20 krever tilpassete IT-løsninger både for å beregne pensjon og for å beregne premie og avsetninger. For de som er født i 1963 og senere har opptjening etter 01.01.20 er det åpnet opp for fleksibelt uttak av pensjon. Uttak av pensjon kan kombineres med fortsatt arbeid hos *kommunen*. Dette stiller store krav til fleksibilitet i IT-løsningene.

### 9.9.3 PENSJONSUTBETALING

Pensjonsutbetalingen kan ivaretas av den som står for medlemsregistreringen, av en annen leverandør, eller eventuelt av *kommunen* selv gjennom sitt lønnsutbetalingssystem. Månedlige utbetalinger skjer til den enkelte, men det må foretas skattetrekk for betaling av skatt. Pensjonskassen må sørge for at pensjon og skatt blir riktig rapportert til myndighetene.

For personer med uførepensjon som har en inntekt ved siden av, må pensjonsutbetalingen reduseres dersom inntekten overstiger den tillatte inntektsgrensen. Videre skal det årlig foretas et etteroppgjør i forhold til inntekt for uførepensjonistene.

### 9.9.4 FAKTURERING, KONTOUTSKRIFT OG REGNSKAP

*Kommunen* må få en faktura på premien som skal betales til enhver tid. Ofte betales fakturaene kvartalsvis. Premiene er i utgangspunktet beregnet for at de skal forhåndsbetales hvert år. Tap av avkastning ved senere betaling, samt ekstra administrasjon, vil gi grunnlag for et ekstra termertillegg i premien.

Premien forhåndsfastsettes hvert år ut fra antagelser om lønnsvekst, bruttopensjoner m.m. Hvert år skal det foretas et etteroppgjør for å sjekke om innbetalte premier tilsvarer de lønnsendringene m.m. som faktisk har funnet sted det enkelte året.

Det finnes ikke noe lovmessig krav til innholdet og detaljgraden i fakturaene som skal sendes *kommunen*, men de bør inneholde informasjon om hva og hvem betalingen gjelder, og grunnlaget for premien.

Hvert år skal kundene i en pensjonsleverandør etter forsvl. få tilsendt en kontoutskrift. Minstekrav til innholdet i kontoutskriften er gitt i forskrift til forsvl., § 8-3. Kontoutskriften skal blant annet vise saldo ved utgangen av foregående år og dette året, samt bevegelser i mellomtiden.

Regnskapsfunksjonen for pensjonskassen dekker løpende regnskapsregistrering av alle økonomiske transaksjoner. Dette er basert på løpende informasjon fra pensjonsutbetalingsystem, kapitalforvaltere, pensjonskassens betaling for administrative tjenester, med videre. Regnskapsfører utarbeider videre kvartalsvis delårsregnskap, og her innarbeides også aktuares beregning av pensjonskostnad, premieavvik og pensjonsforpliktelser. Årsregnskapet omfatter i tillegg mer omfattende analyse og oppstilling av fordeling og disponering av årsresultatet og av noter. Les mer under punkt 9.2.5.

### 9.9.5 SERVICE OG MEDLEMSINFORMASJON

Pensjonskassene yter ulik service og informasjon overfor medlemmene. Dette kan spenne fra obligatoriske tjenester som inn- og utmeldingsskriv, tilbud om fortsettelsesforsikring samt utsendelse av forsikringsbevis, til tilbud om rådgivning/kurs, utforming av nettsted/pensjonsportal og/eller tilbud om lån.

De fleste pensjonskasser har eget nettsted med informasjon til medlemsforetak og medlemmer av pensjonskassen. Et eget nettsted med informasjon er nok forventet av medlemmene. NAV har en nettløsning der livselskapene og flere pensjonskasser ved oppslag gir informasjon til det enkelte medlem om opptjent pensjon i den enkelte



pensjonsordningen i tillegg til informasjon om folketrygden og private pensjonsordninger. Endelig samordnet pensjon kan imidlertid ikke beregnes i denne nettløsningen.

*Kommunen* og andre deltakere i pensjonskassen vil ønske å ha gode nettløsninger knyttet til inn- og utmeldinger, oversikt og eventuelt statistikker over bestanden og bestandsutviklingen, utviklingen i kapitalforvaltningen m.m.

*Kommunene* vil ha behov for GKRS-beregninger til sin regnskapsføring. Beregningene skal baseres på premieutjevningsskellet, og må derfor leveres av pensjonskassen. GKRS står for Forening for god kommunal regnskapsskikk. Les mer om GKRS på nettstedet [www.gkrs.no](http://www.gkrs.no).

#### 9.9.6 FORDELING AV OVERSKUDD

Det er styret som skal fastsette hvordan overskuddet i pensjonskassen skal fordeles hvert år, etter reglene i forsvl. og finansforetaksloven.

#### 9.9.7 KAPITALFORVALTNINGSSTRATEGI

Styret i pensjonskassen skal vedta en dokumentert kapitalforvaltningsstrategi, jf. forskrift om pensjonsforetak § 19.

Strategien skal være vedtatt av styret, og styret skal minst en gang i året foreta en vurdering av strategien. Styrets vurdering skal være skriftlig og nedfelt i styrereferatet. Dissens i styret skal referatføres.

Kapitalforvaltningsstrategien skal på en klar og tydelig måte sikre at kapitalforvaltningen

utøves slik at:

- Selskapsporteføljen forvaltes forsvarlig
- De risikoer pensjonsforetaket er eksponert for gjennom forvaltning av kapital i kollektivporteføljen er forsvarlige i forhold til pensjonsforetakets bufferkapital
- Kundenes interesser blir ivaretatt på en betryggende måte

Kapitalforvaltningsstrategien skal omfatte pensjonsforetakets overordnede retningslinjer for forvaltningen av midler i selskapsporteføljen og kollektivporteføljen, herunder overordnede forhold knyttet til organisering og ansvarsforhold, styre- og ledelsesrapportering, samt uavhengig kontroll.

Kapitalforvaltningsstrategien skal sikre at det er klar uavhengighet og arbeidsdeling mellom enheter og personell med utøvende funksjoner, og enheter og personell med ansvar for overvåkning.

Forvaltningsstrategien bestemmer hvordan forvaltningen skal gjennomføres, og ligger til grunn for de mandat som gis én eller flere forvaltere, direkte eller via rådgiver. Daglig leder i pensjonskassen har det delegerte ansvaret for å følge opp kapitalforvaltningen, samt påse at avtalt rapportering fra forvalterne finner sted.

#### 9.9.8 OVERVÅKING AV KAPITALFORVALTNINGEN

I forskrift om pensjonsforetak § 20 Nærmere om overvåking av kapitalforvaltningen er det fastsatt at det skal etableres rutiner for å overvåke at kapitalforvaltningen utøves i henhold til pensjonskassens kapitalforvaltningsstrategi, og øvrige fastsatte krav.

Kapitalforvaltningsstrategien skal sikre at det er klar uavhengighet og arbeidsdeling mellom enheter og personell med utøvende funksjoner, og enheter og personell med ansvar for overvåkning.

Overvåkingen skal være betryggende i forhold til kapitalforvaltningens omfang, kompleksitet og risiko. I enkelte tilfeller vil særlig aktsom overvåkning av kapitalforvaltningen kreves.

Dersom enheter og personell med ansvar for overvåkingen i pensjonskassen avdekker brudd på kapitalforvaltningsstrategien eller øvrige etablerte retningslinjer, skal enheten uten unødig opphold rapportere dette til den instans som har vedtatt retningslinjene. Alvorlige brudd skal rapporteres umiddelbart.

Den enhet som overvåker kapitalforvaltningen skal, jevnlig rapportere til styret og ledelsen i pensjonskassen om risiko, resultater og etterlevelse. Rapportene skal være skriftlige. Frekvensen og innholdet i rapportene skal tilpasses kompleksiteten og omfanget av virksomheten.

Pensjonskassens system for styring og kontroll med kapitalforvaltningen skal jevnlig evalueres av uavhengige kontrollfunksjoner.

#### 9.9.9 RAPPORTERING

Finansiell rådgiver/daglig leder i pensjonskassen overvåker kapitalforvaltningen og det skal jevnlig rapporteres skriftlig til styret om risiko, resultater og etterlevelse. Frekvensen og innholdet i rapportene skal tilpasses kompleksiteten og omfanget av kapitalforvaltningen, se for øvrig punkt 9.4 *Kapitalforvaltningsrisiko*.

Pensjonskasser med forvaltningskapital på 10 milliarder kroner eller mer skal rapportere kvartalsvis til Finanstilsynet, mens kravet er halvårlig rapportering for mindre pensjonskasser. Finanstilsynet skal rapportere videre til EU-organet EIOPA for pensjonskasser med en forvaltningskapital på mer enn 1 million Euro.

#### 9.9.10 LOVPÅLAGT INFORMASJON TIL MEDLEMMENE (YRKESAKTIVE, OPPSATTE OG PENSJONISTER)

Forsikringsavtaleloven § 19-2 og § 19-3 gir pensjonskassen en opplysningsplikt overfor pensjonskassens medlemmer, blant annet når det gjelder hvilken pensjon de har krav på. De fleste pensjonskasser har nettsider som medlemmet kan gå inn på og få opplysninger om sine opptjente rettigheter.

Pensjonskassen skal etter forsvl. § 4-16 dessuten utstede pensjonsbevis til arbeidstakere som fratrer sin stilling uten rett til straks begynnende pensjon. Pensjonsbeviset skal opplyse hvilke pensjonsrettigheter vedkommende har opptjent (*oppsatte rettigheter*) på fratredelsestidspunktet. Pensjonskassen skal senere på forespørsel fra innehaveren av pensjonsbeviset gi oppdatert informasjon.

I Finanstilsynets forslag til tilpasning til IORP II foreslås det en rekke endringer, herunder et omfattende nytt og strengere krav til informasjon til medlemmer i en pensjonsordning.

Etter forsikringsavtaleloven § 19-4 skal det gis forsikringsbevis og vilkår som gjelder for forsikringen til medlemmene. Videre skal det etter § 19-7 gis tilbud om fortsettelsesforsikring til medlemmer som trer ut av ordningen.

# 10. VURDERING OG VALG AV TJENESTEPENSJONSLEVERANDØR

## AKTUELLE FORHOLD Å VURDERE VED VALG AV TJENESTEPENSJONSLEVERANDØR:

- Forsikringsrisiko og administrasjon
- Kapitalforvaltning, rentegaranti og kostnader ved egenkapitalbetjening
- Service
- Medbestemmelse
- Operasjonell risiko
- Likviditetsforhold og egenkapitalkrav

## 10.1 INNLEDNING

Reglene for pensjon i kommunal sektor er gitt i den sentrale generelle særavtalen om pensjonsordninger – SGS 2020 (SGS 2020). Se også kapittel 3 *Tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor* om endringene i offentlig tjenstepensjon.

Regelverket gjelder uavhengig av om pensjonsordningen er i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse. Medlemmenes rett til pensjon er uavhengig av hvilken type *pensjonsleverandør* (livsforsikringsforetak eller pensjonskasse) som forvalter pensjonsordningen.

I de to foregående kapitlene er tjenstepensjon i henholdsvis livsforsikringsforetak og pensjonskasser beskrevet. Aktuelle livsforsikringsforetak er per i dag Kommunal Landspensjonskasse Gjensidig forsikrings-selskap (KLP) og Storebrand Livsforsikring AS (Storebrand).

**Pensjonsrettighetene er like uansett om pensjonsordningen er i KLP, Storebrand eller i en pensjonskasse**

### 10.1.1 VURDERING AV TYPE TJENESTEPENSJONSLEVERANDØR OG ANSKAFFESESREGELVERK

Det er opp til *kommunen* hvilken pensjonsleverandør den ønsker å ha. *Kommunen* kan velge mellom å ha pensjonsordningen:

- i et livsforsikringsforetak, dvs. i KLP eller Storebrand, eller
- i egen pensjonskasse



Dersom en kommune ønsker å vurdere pensjonsleverandør, bør det første som skal vurderes være om *kommunen* ønsker å benytte et livsforsikringsforetak eller opprette eller beholde en pensjonskasse. Dersom *kommunen* ønsker å benytte et livsforsikringsforetak, skal anbudsreglene som er beskrevet i kapittel 6 *Anskaffelsesregelverket og kommunal tjenstepensjon* følges. Krav til pensjonsleverandører og tildelingskriterier er nærmere beskrevet i punkt 10.2. Beskrivelse av hva som bør vurderes dersom *kommunen* vurderer å opprette eller beholde en pensjonskasse, er gitt i punkt 10.3.

I kapittel 6 *Anskaffelsesregelverket og kommunal tjenstepensjon* diskuteres det hvorvidt konkurranse kan benyttes for å finne den best mulige løsning, et av livsforsikringsforetakene eller egen pensjonskasse, for en kommune.

### 10.1.2 KRAV TIL INVOLVERING AV ANSATTE VED VURDERING AV TJENESTE-PENSJONSLEVERANDØR

**Vurdering av pensjonsleverandør skal skje i en bredt forankret prosess. En slik prosess tar tid.**

Valg av pensjonsleverandør skal skje i en bredt forankret prosess. *SGS 2020* angir i del I, § 8-2 at et skifte av pensjonsleverandør skal drøftes med de tillitsvalgte. Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig og senest før en oppsigelse av dagens pensjonsleverandør er vedtatt og leverandøren av tjenestepensjonsforsikring.

En uttalelse fra tillitsvalgte som representerer de aktive arbeidstakere som er omfattet av pensjonsordningen, skal følge saken fram til endelig avgjørelse i kommunestyret/fylkestyret/styret. En godt forankret prosess vil dermed ta tid, og dette må det tas hensyn til i fremdriftsplanen for arbeid med vurdering av pensjonsleverandør.

### 10.1.3 FLYTTEPROSESSER

Etter *SGS 2020* del I, § 8-1 må oppsigelse av avtalen med dagens pensjonsleverandør skje senest 30.09 for at opphøret skal kunne tre i kraft ved kalenderårets slutt. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 01.12. Det følger av *SGS 2020* del I, § 8-2, at kommunestyret/fylkestyret/styret skal avgjøre spørsmålet om skifte av pensjonsleverandør, herunder også etablering av pensjonskasse.

*Forsikringsvirksomhetsloven (forsvl.)* styrer hvordan en flytting av en pensjonsordning faktisk skal foregå, hvilke midler som skal inngå i flyttingen, når midlene skal overføres m.m. For å sikre kontinuitet i pensjonsutbetalinger m.m. i perioden like etter flytting av pensjonsordningen, har livsforsikringsforetakene inngått en bransjeavtale om flytting, «Avtale om overføring av kollektiv pensjonsforsikring mellom pensjonsinnretninger». Mange pensjonskasser følger også denne avtalen når det er behov for det. Det forutsettes at datafilen som ligger som vedlegg 2 til avtalen blir oppdatert og tilpasset opptjeningen i offentlig tjenestepensjon fra 2020 innen datafiler skal overføres i forbindelse med flytteoppgjør 01.01.21.

Noen viktige flytteregler i *forsvl.* som gjelder alle pensjonsleverandørene er:

- Alle pensjonsmidler knyttet til pensjonsavtalen skal flyttes
  - Premiereserve, herunder administrasjonsreserve, tilleggsavsetninger, andel av kursreguleringsfond og premiefond
- Kommunens andel av pensjonsleverandørens kursreguleringsfond blir tildelt og omgjort til tilleggsavsetninger
- Dersom tilleggsavsetningene overstiger 12 prosent av premiereserven skal det overskytende overføres til premiefond
- Ny pensjonsleverandør kan ha et annet premiereservekrav enn dagens pensjonsleverandør, og dette kan være høyere eller lavere enn i dag
  - Dersom premiereservekravet er høyere enn i dag vil det manglende bli belastet tilleggsavsetningene, og hvis det ikke er nok belastes premiefondet, og hvis dette heller ikke er nok, må resten innbetales fra kommunen

- Dersom premiereservekravet er lavere enn i dag går det overskytende til premiefond
- Verdipapirer som er antatt å holdes til forfall hos pensjonsleverandøren skal ikke flyttes
- Det følger ikke med noe av risikoutjevningssfondet hos nåværende pensjonsleverandøren ved fraflytting
- Kommunen vil få en (ikke endelig fordelt) andel av kursreguleringsfondet, hold-til-forfall-investeringer, samt kunne dra nytte av risikoutjevningssfondet hos ny pensjonsleverandør etter tilflytting
- Medlemmer med oppsatte rettigheter skal følge med ved en flytting til ny pensjonsleverandør

Kursreguleringsfondet skal tilsvare summen av urealiserte gevinster på finansielle omløpsmidler som inngår i kollektivporteføljen hos pensjonsleverandøren, med unntak av hold-til-forfall-investeringer.

Tilleggsavsetninger er avsetninger foretatt av overskuddet enkelte år på den enkelte kontrakt hos en pensjonsleverandør. Det er pensjonsleverandøren som etter regler gitt i *forsvl.* hvert år bestemmer om det skal foretas avsetninger til tilleggsavsetninger. Tilleggsavsetningene kan benyttes for å oppfylle kontraktens rentegaranti dersom avkastningen et år er lavere enn garantien. Tilleggsavsetninger kan ikke benyttes for å dekke opp negativ avkastning.

Risikoutjevningssfondet bygges opp ved at maksimalt halvparten av overskuddet på forsikringsrisiko hvert år kan avsettes til fondet. Fondet kan benyttes til å dekke underskudd på forsikringsrisiko det enkelte år.

Endringene i tilleggsavsetninger og pensjonsmidler totalt, vil kunne gi andre premier hos ny pensjonsleverandør enn hos dagens pensjonsleverandør.

Se også kapittel 6 Anskaffelsesregelverket og kommunal tjenestepensjon hvor viktige momenter ved flytting er omtalt.

## 10.2 VURDERING AV LIVSFORSIKRINGSFORETAK

### 10.2.1 INNLEDNING

Dersom kommunen vurderer å flytte sin tjenestepensjonsordning til et annet livsforsikringsforetak enn i dag, eller å legge ned sin pensjonskasse og flytte til et livsforsikrings-selskap, må anskaffelsesregelverket følges. Disse reglene er nærmere beskrevet i kapittel 6 *Anskaffelsesregelverket og kommunal tjenestepensjon*.

I kapittel 6 *Anskaffelsesregelverket og kommunal tjenestepensjon* er det gitt en skjematisk oversikt over anskaffelsesprosessen. I tillegg til de frister som er gitt der, er det viktig å overholde fristene for oppsigelse gitt i *SGS 2020*.

I vedlegg til Pensjonsveilederen er det laget en *Veileder for konkurransen om forvaltning av offentlig tjenestepensjon i KS' tariffområde* i excel-format (heretter kalt *Konkurranserveilederen*), om Pensjonskontorets styre anbefaler at kommunen benytter i en anbuds-runde. Oppdragsgiveren (kommunen) vil typisk stille noen krav til hva livsforsikringsforetaket skal levere (kravspesifikasjon). Obligatoriske krav må være oppfylt for at livsforsikringsforetaket ikke skal bli avvist i konkurransen. Evalueringskravene danner grunnlaget for



evalueringen av tildelingskriteriene. Noen krav kan være minstekrav (obligatoriske krav), mens andre kan være gjenstand for evaluering (evalueringskrav).

Som bakgrunn for å vurdere både obligatoriske krav og evalueringskrav, bør kommunen be om en rekke bakgrunnsdata. Det skal klart fremgå av anbudsdokumentene hvilken sammenheng det er mellom evalueringskravene og tildelingskriteriene. Det er lagt opp til at følgende tildelingskriterier skal gjelde i konkurransen:

- Pris
  - Underkriterium: Pris på forsikringsrisiko og administrasjon
  - Underkriterium: Pris på kapitalforvaltning, rentegaranti og egenkapitalbetjening
- Kvalitet
  - Underkriterium: Forsikringsrisiko og administrasjon
  - Underkriterium: Kvalitet kapitalforvaltning
  - Underkriterium: Kvalitet service

For å sikre at tilbudene som gis blir sammenlignbare, må kommunen angi klare krav til hvilken bestand det skal regnes på, dato for beregning, mm. Slike krav er angitt i *Konkurranserveilederen*.

Det er anbefalt at det bare etterspørres premie for ett år i kravspesifikasjonen selv om kontraktsperioden er lenger. Premier for flere år vil bygge på de samme forutsetningene, men vil kreve estimater på utviklingen i bestanden, noe som kan gi tilbud som ikke er sammenlignbare. Det forhold at premien i løpet av kontraktsperioden kan bli høyere eller lavere enn året som det etterspørres premie for, blant annet på grunn av endringer av bestanden, økte premiereserver og andre

forhold, bør omtales og eventuelt reguleres i kontrakten.

Pensjonsleverandørene er tenkt å konkurrere om administrasjon av kommunens pensjonsordning, mens det det konkurreres på er pris og kvalitet for tjenesten som skal leveres. Samtidig har Pensjonskontoret valgt å anbefale at det skal konkurreres også på utjevnet premie under pris-kriteriet, selv om det ikke går direkte på priseffektiviteten.

## 10.2.2 FORSIKRINGSRISIKO OG ADMINISTRASJON

### 10.2.2.1 FORSIKRINGSRISIKO

Med *forsikringsrisiko* menes her risikoen knyttet til liv og helse. Innenfor begrepet forsikringsrisiko ligger risikoen knyttet til utbetaling av alderspensjon, uførepensjon, premiefritak, ektefellepensjon og barnepensjon. Premien for forsikringsrisiko består etter dette av mange elementer:

- Årlig premie
- Reguleringspremie
- Bruttogarantipremie
- Premie for AFP 62-65 år

Premieelementene er nærmere beskrevet i kapittel 7 *Premier og pensjonskostnader*. Som angitt der skal premien for forsikringsrisiko etter *SGS 2020* utjevnes på de som er med i premieutjevningssfellesskapet. Siden premiene beregnes enten som en prosent av pensjonsgrunnlag eller som en prosent av forvaltningskapital (premiereserve, tilleggsavsetninger og premiefond), vil det være en nyttig bakgrunnsinformasjon i evalueringen å se prosentene, ikke bare kronebeløpene. Slik informasjon bør derfor etterspørres.



Siden premien i et livsforsikringsforetak skal utjevnes, har det ingen relevans å etterspørre hva premien ville vært om kommunen *ikke* hadde vært med i utjevningssfellesskapet.

Blant annet for å kunne betjene egenkapitalen kan en pensjonsinnretning etter forsvl. belaste premiene med et fortjenesteelement. Hvor stort fortjenesteelementet er av premien vil også være nyttig bakgrunnsinformasjon i evalueringen, og slik informasjon bør etterspørres.

Hvert livsforsikringsforetak vil ha sitt premieutjevningssfellesskap bestående av kommunene som har sin pensjonsordning hos det aktuelle livsforsikringsforetaket. I anbudsrunder vil forskjeller i premie på grunn av forskjellig premieutjevningssfellesskap vises.

Historisk har særlig uføretilfeller og uttak av AFP gitt opphav til forskjeller i premie

mellom fellesskapene. Også alder, kjønn og lønn kan gi opphav til forskjeller mellom premiefellesskap.

Med ny uførepensjon gir forskjellen i uføretilfeller ikke så store forskjeller i premien som tidligere mellom livsforsikringsforetakene. For alle som er født i 1963 eller senere vil uttak av AFP ikke lenger ha betydning for premien, se nærmere beskrivelse av AFP i kapittel 3 *Tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor*. Siden regelverket for offentlig AFP for de som er født i 1963 eller senere ikke er helt klart enda, og finansieringsformen enda ikke er diskutert mellom partene i arbeidslivet, bør det ikke etterspørres beregninger på premien for AFP for disse i en anbudsrunder.

Hvert livsforsikringsforetak vil ha sin premietariff, som vil kunne være forskjellig fra premietariffen til et annet livsforsikringsforetak. Det er imidlertid gitt at dødelighets-



tariffene som skal benyttes ved beregning av alderspensjon (minst) skal følge Finans-tilsynets antatte dødelighetsforutsetninger, K2013. De fleste pensjonsleverandører følger også Finans Norges premietariffer tilknyttet K2013 for etterlattepensjon.

Når det gjelder uførhet, vil det kunne være større forskjeller i premietariffene mellom livsforsikringsforetakene enn det det vil være for alderspensjon og etterlattepensjon. Forskjellen kan skyldes reelle forskjeller i uførhet i de forskjellige premieutjevningsselskapene, eller det kan skyldes avsetnings-regler som fører til at kostnadene påløper til forskjellige tider og i forskjellig form. Premietariffene kan etterspørres som informasjon for å forstå premier og beregningen i en anbudsprosess, men det er ikke lagt opp til slik etterspørsel i *Konkurranseveilederen*.

Dersom det faktiske risikoforløpet ett år avviker fra premietariffen, vil dette gi et positivt eller negativt risikoresultat. Er risikoresultatet et år positivt, skal minst



50 prosent av risikoresultatet tilføres pensjonsordningen premiefond, og kan benyttes til å betale fremtidige premier.

Forsikringsrisiko knyttet til pensjonsordningen for en kommune vil gjennom årene endre seg, og vil kunne utvikle seg annerledes enn for en annen kommune. En kommune vil for eksempel på et bestemt tidspunkt kunne ha en relativt ung bestand, mens en annen kommunen kan på samme tidspunkt ha en eldre bestand. Etter en del år vil forholdet mellom de to kommunene kunne være det motsatte. I de langt fleste tilfellene vil slike forskjeller i risiko på et tidspunkt kunne oppveies av andre forskjeller på et annet tidspunkt. Det vil si at slike forskjeller i risiko mellom kommuner i få tilfeller vil være store i det lange løp.

Denne diskusjonen leder til at det i det lange løp ikke skal bety mye hvilket premieutjevningsselskap den enkelte kommune er med i. Ut fra dette skulle premien ikke behøve å være en konkurransefaktor innenfor kommunal tjenstepensjon. Med flere livsforsikringsforetak å velge mellom, og mulighet for å flytte pensjonsordningen med jevne mellomrom, kan det være mulig for en kommune å delta i det til enhver tid mest gunstige utjevningsselskapet. Det kan også være at det viser seg å være forskjeller mellom premieutjevningsselskap over tid. Og det vil klart kunne være forskjeller i premieutjevningsselskap på kort sikt. Det er derfor foreslått i *Konkurranseveilederen* at det skal tas hensyn til premieutjevningsselskapet.

Premien for forsikringsrisiko kan ikke garanteres. Premien vil til enhver tid være avhengig av bestanden som inngår i premie-

utjevningsselskapet, lønns- og G-vekst det enkelte år, og en rekke andre forhold. Bestanden hos livsforsikringsforetaket på flyttetidspunktet vil ikke være lik bestanden på det tidspunktet oppdragsgiveren har lagt til grunn i konkurransegrunnlaget. Likevel må konkurransen avgjøres på grunnlag av bestanden i konkurransegrunnlaget.

Dersom et livsforsikringsforetak har måttet endre risikopremien innen kommunal tjenstepensjon som følge av dårlige risikoresultater de seneste årene, for eksempel de seneste 5 årene, kan dette bety at det har vært svak kvalitet i risikovurderingen hos foretaket. Samtidig kan behovet for endring skyldes reell endring i dødelighet og uførhet som det skal tas hensyn til i premien. En endring av premietariffen vil derfor ikke ha en entydig betydning på kvaliteten av premietariffen.

Finanstilsynet har etter *forsvl.* et overordnet ansvar for å følge opp at livsforsikringsforetak ikke benytter premier som ikke er tilstrekkelige. Livsforsikringsforetakene skal gi informasjon om tariffendringer til Pensjonskontoret.

Vurderinger av endringer i premietariffene hos et livsforsikringsforetak vil derfor ikke være grunnlag for evaluering i tildelingen.

SGS 2020 er ikke klar på hva et premiefritak skal dekke. For eksempel kan premiefritaket ikke dekke reguleringspremie, bruttogaranti-premie og premie for AFP 62-65 år. Men det kan også være andre forskjeller i hva premiefritaket hos de forskjellige livsforsikringsforetakene dekker. Hvor mye premiefritaket dekker viser noe om kvaliteten på premiefritaket, og bør derfor være et evalueringskriterium i tildelingen.

### 10.2.2.2 ADMINISTRASJON

Det koster å administrere en pensjonsordning. Det skal håndteres inn- og utmeldinger, endringer i stillingsandeler, endringer i lønn, betaling av premie og ikke minst utbetaling av pensjoner.

Det er størrelsen på administrasjonskostnadene sammen med hva en får for kostnadene, som vil være vurderingskriterium i tildelingen. Hva kommunen får for kostnadene er nærmere omtalt i punkt 10.2.2 *Service*.

Det er noen forskjellige administrasjonspremier:

- Administrasjonspremie
- Premie til administrasjonsreserve
- Termintillegg

Det kan være at livsforsikringsforetaket tilbyr service som ikke faller inn under administrasjonspremien (eller andre premier) og dermed må betales særskilt. Slike ekstra kostnader kan trekke ned ved vurdering av kvaliteten på premien.

Pensjonsleverandørene skal avsette midler til administrasjon av rettigheter for medlemmer som ikke er aktive. Premie til slik avsetning betales mens medlemmene er aktive, og betales gjerne som en prosent av årets premie eller årets økning i premiereserve.

Avsetninger til administrasjonsreserver inngår i beregningen av pensjonsordningens totale premiereserve. Årlig premie til administrasjonsreserve bør være et evalueringskriterium. Premien er i utgangspunktet beregnet ut fra at den betales forskuddsvis ved starten av året. Dersom premien ikke betales forskuddsvis for hele året, kan den betales i terminer. Det er



vanlig å betale premien 4 ganger i året, men kommunen kan også ønske å ha andre terminer for betaling.

Når premien ikke betales forskuddsvis for hele året, vil livsforsikringsforetaket få et avkastningstap og ekstra administrasjon. I § 9-1 i forskrift til forsikringsvirksomhetsloven angis det at ved oppdeling av premien i terminer skal det beregnes et termintillegg som dekker økte administrasjonskostnader og reduserte renteinntekter. Tillegget til premien som skyldes terminvise innbetalinger skal inngå i evalueringen.

### 10.2.3 KAPITALFORVALTNING, RENTEGARANTI OG KOSTNAD EGENKAPITALBETJENING

For pensjonsforsikring vil overskudd ett år kunne gå til kundens premiefond, etter regler i *forsvl*. Avkastningsoverskuddet vil derfor kunne ha betydning for de reelle pensjonskostnadene til kommunen. Samtidig vil forventet avkastning være forbundet med variasjoner og risiko, og er ikke tatt inn som en evalueringsfaktor her.

Premien for kapitalforvaltning vil være avhengig av hvordan pensjonsmidlene er plassert, det vil si hvor mye som er i aksjer osv.

For å vurdere livsforsikringsforetakene opp mot hverandre og avgjøre hvilket livsforsikringsforetak som faktisk er mest prisgunstig, bør premie for kapitalforvaltning oppgis ut fra en tenkt og identisk investeringsportefølje. Dette er en metode for sammenlikning som Pensjonskontoret ønsker å innføre fra i år. Se vedlegg til Pensjonsveileder for en nærmere forklaring av metoden.

Premien for rentegaranti er avhengig av hvordan pensjonsmidlene er plassert, hvilken rentegaranti som ligger i kommunens pensjonsordning, samt størrelsen på tilleggsavsetninger og kursreguleringsfondet. Også her bør premie oppgis ut fra samme tenkte investeringsportefølje og samme rentegaranti og med samme buffere uavhengig av livsforsikringsforetak.

Siden premiene beregnes som en prosent, vil det være en nyttig bakgrunnsinformasjon i evalueringen å se prosentene, ikke bare kronebeløpene. Slik informasjon bør derfor etterspørres.

Blant annet for å kunne betjene egenkapitalen kan en pensjonsinnretning etter *forsvl*. belaste premiene med et fortjenesteelement. Hvor stort fortjenesteelementet er av premien vil også være nyttig bakgrunnsinformasjon i evalueringen, og slik informasjon bør etterspørres.

Premiene som da vil danne grunnlag for evaluering av tilbudet vil ikke være den konkrete premien kommunen skal betale hos det enkelte livsforsikringsforetak. Livsforsikringsforetakene vil sannsynligvis ha en investeringsprofil på kommunale pensjonsmidler som avviker fra den som er oppgitt som standard-investeringsprofil, og de vil kunne tilby forskjellige investeringsprofiler. Kommunen må derfor få oppgitt hvordan investeringsprofilen hos livsforsikringsforetaket vil kunne være, både for å eventuelt velge investeringsprofil, og for å se mer konkret hva premiene vil kunne bli.

KLP har valgt å øke bufferkapitalen via egenkapitaltilskudd, og kan dermed ha en



lavere premie for rentegaranti enn de ville hatt om de hadde valgt en modell med årlig innbetaling av rentegaranti med fortjenesteelement. En direkte sammenlikning av premien for rentegaranti mellom de to livsforsikringsforetakene er derfor ikke mulig. Denne utfordringen blir forsterket ved at det skal betales arbeidsgiveravgift av premien for rentegaranti, men ikke for egenkapitaltilskudd.

Det er stor usikkerhet knyttet til hva den reelle avkastningen blir ett år.

Når det gjelder selve kapitalforvaltningen, så er både Storebrand og KLP gode og solide kapitalforvaltere.

KLP har krav om innbetaling av egenkapitaltilskudd årlig for eksisterende kunder. Innbetaling av egenkapitaltilskudd er en

investering. Manglende avkastning eller avkastningen på denne investeringen bør tas med ved evaluering av pris.

KLP vil fra og med 2019 igjen tildele avkastning på egenkapitaltilskudd. Denne avkastningen vil ikke bli betalt til kommunen og vil bli i KLP som økt egenkapitaltilskudd inntil en kunde måtte beslutte å flytte pensjonsordningen fra KLP

Kostnaden ved egenkapitalbetjeningen i KLP vil derfor kunne settes opp som tildelt overskudd fratrukket en alternativ avkastning på investeringen, der oppdragsgiver må fastsette hva denne alternative avkastningen skal være. Denne kostnaden bør være en del av evaluering av tilbudet fra KLP.

Også Storebrand har kostnader ved egenkapitalbetjening, men det gir seg utslag



i høyere premier andre steder, se kapittel 8 *Kommunal tjenstepensjon i et livsforsikringsforetak* for nærmere beskrivelse.

### 10.2.3.1 KVALITET

For vurdering av kvaliteten i kapitalforvaltningen vil både risikostyringssystemer, kapitaldekning og hvordan bufferkapitalen er satt sammen, ha betydning. Særlig er det av interesse hvilken sannsynlighet det er for å bruke bufferkapitalen i pensjonsordningen til kommunen det første året.

Kommunen må selv vurdere hvilke risikostyringssystemer den mener er bedre enn andre, og angi dette i konkurransegrunnlaget. Det er ulike oppfatninger av hvor god solvensdekningen bør være for å sikre en god kapitalforvaltning, og samtidig ikke være for stor slik at den binder opp kapital unødvendig. Som



regel vil stor solvenskapitaldekning gi høyere handlefrihet i kapitalforvaltningen enn lav solvenskapitaldekning.

Bufferkapitalen til et livsforsikringsforetak bygges opp av flere elementer, som egenkapital, tilleggsavsetninger, kursreguleringsfond, hold-til-forfall-obligasjoner, m.m. Kommunen kan ha en oppfatning av om sammensetningen av buffelementene er bedre hos én leverandør enn hos en annen.

Det kan være at kommunen ønsker mer bakgrunnsinformasjon rundt kapitalforvaltningen. Kommunen må i så fall vurdere hvordan bakgrunnsinformasjonen kan benyttes.

Kvaliteten på kapitalforvaltningen kan også vurderes ut fra om livsforsikringsforetaket følger de etiske retningslinjene til Statens Pensjonsfond utland og FNs bærekraftsmål i sin kapitalforvaltning. Dette kan naturlig være et krav til leverandøren.

Som nevnt tidligere, kan det være at valgmuligheter av porteføljer er noe kommunen kan vurdere som ekstra kvalitet.

### 10.2.4 SERVICE

Servicen knyttet til håndtering av pensjonsordningen vil bestå av mange områder. Som nevnt i punkt 10.2.1, vil administrasjon av pensjonsordningen omfatte inn- og utmeldinger, endringer i stillingsandeler, endringer i lønn, betaling av premie og ikke minst utbetaling av pensjoner.

Minimumskravet er at lover og forskrifter knyttet til informasjon mm. må overholdes. Kommunen kan ønske service ut over dette.

En god service kan knytte seg til at det opprettes et kundeteam av personer med kompetanse både faglig og erfaringsmessig. Kommunen kan stille krav om kompetanse og erfaring.

Videre kan det stilles minstekrav til tekniske løsninger, nettsider, statistikker, opplæringsopplegg m.m.

Evaluering av service må bygge på så spesifikke krav som mulig, slik at ikke livsforsikringsforetakene behøver å nedlegge mye arbeid i løsninger som kanskje ikke hverken er ønskelige eller nødvendige.

Det er også viktig at livsforsikringsforetaket kan levere GKRS-beregninger (beregninger av pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser til kommunens regnskap og balanse), siden disse skal være basert på premieutjevningssfellesskapet hos livsforsikringsforetaket.

### 10.2.5 LIKVIDITETSFORHOLD, HERUNDER EGENKAPITALKRAV

Ved skifte av pensjonsleverandør vil det kunne oppstå likviditetsendringer blant annet ved at premiefondet vil kunne bli mindre eller større enn det var før pensjonsordningen ble flyttet. Dette vil skyldes forhold utenfor det enkelte livsforsikringsforetaket kan regulere, og viser ingenting om foretakets prisseffektivitet.

Kommunen vil ha forskjellig likviditetsbelastning ved å ha pensjonsordningen sin i KLP eller i Storebrand. Dette har sammenheng med at KLP innhenter egenkapitaltilskudd fra sine kunder, mens Storebrand ikke gjør dette. Flytting fra KLP til Storebrand vil frigjøre egenkapitaltilskudd. Det samme til

være tilfellet ved flytting fra pensjonskasse til Storebrand. Flytting til KLP fra Storebrand vil kreve innbetaling av egenkapitaltilskudd. Flytting fra pensjonskasse til KLP vil i mange tilfeller frigjøre egenkapital ved uttreden fra pensjonskassen og det vil kreves innbetaling av egenkapitaltilskudd ved etablering av pensjonsordningen hos KLP.

KLP kan også kreve inn ekstra egenkapitaltilskudd (særskilte egenkapitaltilskudd), jf. KLPs selskapsvedtekter § 2-3.

Det følger videre av KLPs selskapsvedtekter § 2-2 at kommunen på samme måte som andre medlemmer av KLP, skal dekke underskudd som måtte oppstå.

Dersom valg av livsforsikringsforetak fører til ekstrakostnader for kommunen, kan kommunen ha adgang til å vektlegge dette forholdet ved evaluering av tilbudene. Men det er en grense for hvilke og hvor store omkostninger som kan omfattes. Dersom omkostningene er avledet eller store i forhold til anskaffelsens verdi, vil det kunne være i strid med kravet til likebehandling å ta dem med i evalueringen. Pensjonskontorets styre forutsetter ut fra dette at forhold knyttet til likviditetsmessige forhold på flyttetidspunktet, som innbetaling av egenkapital, eller frigjøring av denne, ikke skal vektlegges i anbudsprosessen. Dette er i tråd med tidligere praksis. Som nevnt ovenfor under *Kapitalforvaltning, rentegaranti og kostnad egenkapitalbetjening* skal imidlertid *kostnaden* ved å ha investert egenkapitalen i et gjensidig eid selskap være med i evaluering av pris.

Samtidig er det en viktig opplysning for kommunen hvor mye som må betales,





ev. hvor mye som kan frigjøres av egenkapital ved valg av livsforsikringsforetak.

### 10.2.6 ANNET

*Kommunen* kan ønske at livsforsikringsforetaket skal yte service til medlemmene ut over tjenestepensjon. Dette kan være lån, skadeforsikringer eller annet. Det er en forutsetning for å kunne etterspørre andre tjenester at disse ikke er omfattende slik at anskaffelsen (offentlig tjenestepensjon) skifter karakter.

Dersom *kommunen* ønsker dette, kan kravspesifikasjonen angi disse andre ytelsene konkret som et obligatorisk krav, som ikke skal evalueres. Siden det bare er to livsforsikringsforetak må *kommunen* på forhånd ha gjort seg opp en mening om foretakene enten direkte eller indirekte, kan tilby det den ønsker.

## 10.3 VURDERING AV PENSJONSKASSE

### 10.3.1 INNLEDNING

Proessen knyttet til vurdering av og opprettelse av, egen pensjonskasse tar lenger tid enn en anbudsprosess knyttet til valg av livsforsikringsforetak.

*Konkurranserveilederen* beskrevet i punkt 10.1.1, vil være et godt utgangspunkt ved vurdering av alternativet pensjonskasse. Det er imidlertid enkelte forhold som er forskjellig når *kommunen* skal vurdere å ha pensjonsordningen i en pensjonskasse sammenlignet med om pensjonsordningen er i et livsforsikringsforetak. Disse forholdene er nærmere beskrevet under.

### 10.3.2 PROESSEN MED VURDERING AV OG EVENTUELT OPPRETTELSE AV EGEN PENSJONSKASSE

Ved vurdering av om det skal opprettes en pensjonskasse, bør både kostnader og ansvar gjennomgås. Det kan være hensiktsmessig at *kommunen* innhenter bistand fra én eller flere uavhengige pensjonsrådgivere til hjelp i denne vurderingen, gjerne ved at det gjøres en utredning som viser hvilke kostnader og hvilket ansvar som vil kunne gjelde for *kommunen* ved å ha egen pensjonskasse, sammenlignet med å ha pensjonsordningen i et livsforsikringsforetak.

Det kan videre være en fordel for denne type utredninger om nåværende pensjonsleverandør bistår med nødvendige data. Når utredningen er utarbeidet er det også en styrke om pensjonsleverandøren får mulighet til å kommentere utredningen. Dette bør det særskilt legges vekt på i tilfeller der sammenlikninger av pensjonskasse kontra livsforsikringsforetak ikke er basert på offisielle og udiskuterbare fakta.

Pensjonskasseforeningen er en interesseorganisasjon for pensjonskasser i Norge, se [www.pensjonskasser.no](http://www.pensjonskasser.no). Pensjonskasseforeningens styremedlemmer tilbyr seg å fungere som mentorer for kommuner som er i en utrednings- og oppstartsfasen knyttet til etablering av pensjonskasse.

**Kostnader og ansvar for kommunen ved en pensjonskasse må vurderes.**

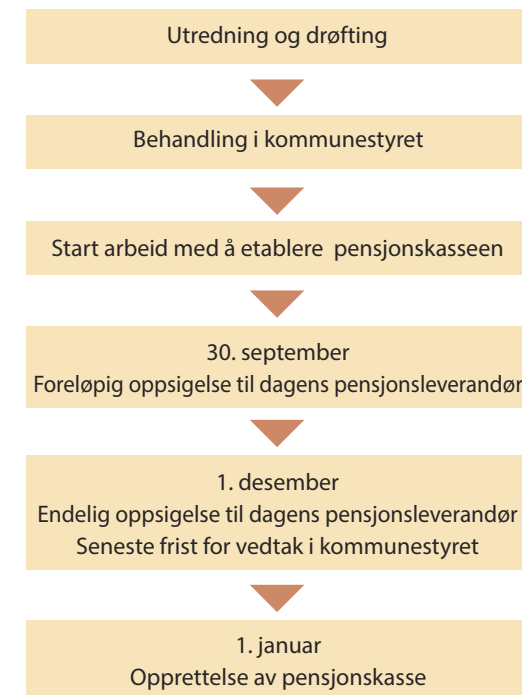
For å sikre at beslutningsgrunnlaget knyttet til opprettelse av en pensjonskasse har tilfredsstillende kvalitet, må det settes av tilstrekkelig tid til utredning og for å gjennomføre hele prosessen frem mot en beslutning. Dersom det er besluttet at det skal opprettes en pensjonskasse, vil det praktiske knyttet til å få på plass konsesjon fra Finanstilsynet, vedtekter, styre, daglig leder, ansvarshavende aktuar og annet nødvendig, som regel ta mer enn et halvt år.

En kommunal pensjonskasse etableres ved beslutning i kommunestyret. Tidsplanen for vurdering av, og vedtak om, opprettelse av en pensjonskasse må ta høyde for tid til tilstrekkelig politisk behandling. Dersom det er tenkt at kommunale foretak og/eller folkevalgte også skal være medlemmer i pensjonskassen bør disse involveres i prosessen.

Det må videre påregnes tid til anbudsrunder dersom medlems- og pensjonsadministrasjon og kapitalforvaltning helt eller delvis skal utføres av eksterne (utkontrakteres), og ikke utføres av pensjonskassens egne ansatte. Det er aktører i pensjonskassemarkedet som tilbyr *nøkkelferdig pensjonskasse*, hvor alle tjenester knyttet til driften av pensjonskassen samles i en pakkeløsning. Det er kun daglig lederfunksjonen som etter tariffpartenes bestemmelse må utføres av pensjonskassen, jf. kapittel 9 *Kommunal tjenestepensjon i en pensjonskasse*, punkt 9.2.4. Ovennevnte tjenester kan også leveres hver for seg og fra ulike leverandører.

**Fra arbeidet med vurdering av pensjonskasse begynner og til en pensjonskasse er opprettet går det minst ett halvt år, som regel lenger tid.**

Typisk tidsløp ved vurdering av og opprettelse av pensjonskasse:



Funksjoner som må være på plass før oppstart av en pensjonskasse, sammenstilling av pensjonskasser eller endring av en pensjonskasse, omfatter blant annet:

- Valg av IT-system/leverandør for medlems- og pensjonsadministrasjon
- Utvikling og godkjenning av premietariff
- Håndtering av utbetaling av pensjoner i en overgangsperiode (inntil den nye pensjonskassen selv kan utføre dette)
- Kontroll av medlemsregister for overførte medlemmer (pensjonsmidler og -rettigheter)
- Informasjon til pensjonister og yrkesaktive medlemmer



- Utvikling av internettside dersom den ikke finnes fra før
- Utarbeidelse av kapitalforvaltningsstrategi

I tillegg til innbetaling av egenkapital ved opprettelse av en pensjonskasse, vil det påløpe en rekke kostnader knyttet til prosessen ved opprettelse av en pensjonskasse. Dette kan være utgifter knyttet til forhold som:

- Kontroll ved overføring av pensjonsmidler og medlemsdata fra livsforsikringsforetaket
- Aktuarbistand og melding av premietariffer
- Revisor
- Regnskap
- Etablering og utvikling av interne rutiner
- Kommunikasjon med andre pensjonsleverandører som er med i Overføringsavtalen

### 10.3.3 FORSIKRINGSRISIKO OG ADMINISTRASJON

#### Forsikringsrisiko:

Ved vurdering av forsikringsrisiko og administrasjon, både når det gjelder pris og kvalitet, bør kommunen gjøre de samme vurderinger som ved valg av livsforsikringsforetak. I den sammenheng kan kommunen ha en mening om dens ansatte har en annen alders- og kjønnsammensetning og et annet lønnsnivå en gjennomsnittet av kommuner, og om det kan antas at denne forskjellen vil bestå i fremtiden.

Dersom premien for forsikringen skal vurderes, må det allerede i vurderingsfasen fastsettes premietariffer for forsikringsrisiko som vil være tilpasset kommunen og være innenfor kravene i *forsvl.* og pålegg fra Finanstilsynet.

I et lite risikofellesskap kan én eller to nye uførepensjonister gi store utslag i risiko-

**Vil kommunens ansatte ha en alders- og kjønnsammensetning og lønnsnivå som er svært ulikt andre kommuner, og vil den ha det fremover?**

resultatet. Risikoen for store utslag for pensjonskassen pga. enkelte uføretillfeller eller dødsfall bør derfor vurderes særskilt når kommunen vurderer å ha en pensjonskasse. En pensjonskasse skal etter *forsvl.* § 2-10 til enhver tid ha reassuranse (gjenforsikring), som er betryggende sett i forhold til pensjonskassens risikoeksponering og dens økonomiske stilling.

Ved å ha pensjonsordningen i en pensjonskasse vil kommunen kunne få større uttelling for å drive tiltak for å redusere uførhet eller tidlig uttak av alderspensjon enn om pensjonsordningen er i et livsforsikringsforetak. Samtidig er forskjellene i premien for uførepensjon ikke lenger så store etter endringene i uførepensjon i 2015 (se kapittel 7 *Premie og pensjonskostnader*, punkt 7.4.3). Tidliguttak av AFP vil ikke gi store forskjeller i kostnader for de som er født i 1963 eller senere.

#### Administrasjon

Ved vurdering av opprettelse av en ny pensjonskasse vil kommunen mangle kunnskap om hva administrasjon av pensjonskassen faktisk vil koste. Kommunen kan søke råd hos pensjonsrådgiver som kjenner dette markedet og som på bakgrunn av erfaring kan gi kostnadsestimater. Vurderingen må ta hensyn til hvilke administrative oppgaver og hvilken servicegrad kommunen ønsker i pensjonskassen.

### 10.3.4 KAPITALFORVALTNING, RENTEGARANTI OG KOSTNAD EGENKAPITALBETJENING

#### Kapitalforvaltning og avkastning

Ved vurdering av kapitalforvaltning må kommunen gjøre flere vurderinger tilknyttet en pensjonskasse enn ved valg av livsforsikringsforetak, siden styret i en pensjonskasse vil være ansvarlig for at pensjonskassen har en kapitalforvaltning som sikrer avkastningen minst lik rentegarantien både på kort og lang sikt.

**Forventet høy avkastning krever investeringer som har større risiko enn andre investeringer, og som derfor krever høyere bufferkapital og gir høyere premie for rentegaranti**

Når kommunen ønsker kontroll på kapitalforvaltningen i sin pensjonsordning gjennom en pensjonskasseløsning, er dette gjerne med bakgrunn i et ønske om høyest mulig forventet avkastning. Avkastning utover grunnlagsrenten kan overføres til premiefondet og benyttes til å finansiere fremtidige premier i pensjonsordningen.

Forventet høy avkastning er gjerne forbundet med høy risiko i investeringene. Investeringer i aksjer gir typisk forventet høy avkastning, men har også høyere svingningsrisiko enn andre verdipapirer. Derfor er kravet til buffere, som egenkapital, tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond, høyere ved investering i aksjer enn for en rekke andre investeringer. Videre kan premien for rentegaranti bli høyere.

Mulig avkastning til betaling av premie må





derfor veies opp mot risikoen og behovet for høy bufferkapital ved investeringer som forventes å gi høy avkastning.

Størrelsen på bufferkapital vil være avgjørende for hvilken risikoevne pensjonskassen har i kapitalforvaltningen. Videre vil pensjonskassen kunne ta større risiko dersom den tar en høy rentegarantipremie enn om rentegarantipremien er lav. I en pensjonskasse vil premien for rentegaranti overføres til egenkapitalen og vil være en buffer dersom avkastningen i fremtiden blir lavere enn den garanterte renten.

Både KLP, Storebrand og pensjonskasser kan tilby boliglån til medlemmene. Kommunen kan ha en oppfatning av hvordan den ønsker å fastsette renten på slike lån (innenfor regelverket) for å være en attraktiv arbeidsgiver. I en pensjonskasse er det styret i pensjonskassen som fastsetter renten, og denne må sees i sammenheng med den totale kapitalforvaltningen og rentegarantien i pensjonsordningen.

Mange kommuner er opptatt av at pensjonsmidlene forvaltes på en etisk forsvarlig måte. Både KLP og Storebrand har retningslinjer for etiske investeringer og samfunnsansvar i investeringene. Dette vil også pensjonskasser kunne ha, og det er foreslått å innføre krav til rapportering av etiske investeringer for pensjonskasser i høringen på IORP II (se Kapittel 9 *Kommunal tjenestepensjon i en pensjonskasse*, punkt 9.2).

#### **Premie for kapitalforvaltning**

Premien for kapitalforvaltning i en pensjonskasse vil, som i livsforsikringsforetakene, avhenge av hvordan midlene er investert. Ved

opprettelse av en pensjonskasse er utgiftene til kapitalforvaltning ikke gitt på forhånd.

Ved sammenlikning mellom premien i en pensjonskasse og premien i et livsforsikringsforetak bør mulig premie for rentegaranti vurderes ut fra en og samme standard investeringsprofil.

Kapitalforvaltningskostnader i livsforsikringsforetak og pensjonskasser er ikke alltid sammenlignbare. Forvaltningskostnader blir ikke alltid synliggjort direkte for pensjonskassers investeringer, da pensjonskassene som regel kun får oppgitt *nettoavkastning* fra eksterne forvaltere. På denne måten kan forvaltningskostnadene i pensjonskasser fremstå som lavere enn de reelt sett er. Dette må det tas hensyn til i vurderingen.

**Kapitalforvaltningskostnader i livsforsikringsforetak og pensjonskasser er ikke alltid sammenlignbare**

#### **Premie for rentegaranti**

Kommunen skal betale premie for rentegaranti også i en pensjonskasse. Pensjonskassen må ha en modell for beregning av premien. Ved sammenlikning mot premien i et livsforsikringsforetak bør mulig premie for rentegaranti i pensjonskassen og i livsforsikringsforetaket vurderes ut fra en og samme standard investeringsprofil.

Pensjonskassen kan velge å ha årlige egenkapitaltilskudd som kan gjøre at premien for rentegaranti blir lavere enn ellers, ved at bufferen i pensjonskassen blir høyere.

#### **Kostnad ved egenkapitalbetjening**

Tilsvarende som for KLP vil innbetaling av egenkapital til en pensjonskasse ha en kostnad, ved at de samme midlene ellers kunne vært investert andre steder. Kostnaden ved egenkapitalbetjeningen i egen pensjonskasse vil derfor kunne settes opp som tildelt overskudd fratrukket en alternativ avkastning på investeringen, der kommunen må fastsette hva denne alternative avkastningen skal være.

#### **10.3.5 SERVICE OG NÆRHET TIL PENSJONSORDNINGEN FOR KOMMUNER OG ANSATTE**

De administrative tjenester som en pensjonskasse må utføre i tilknytning til pensjonsordningen for en kommune, er de samme som de tjenestene et livsforsikringsforetak må utføre. Service vil bestå av ytelser ut over det lover og regler fastsetter. I en pensjonskasse vil pensjonskassen være ansvarlig for innholdet i tjenestene.

Det kan også i en pensjonskasse være aktuelt å vurdere om enkelte service-tilbud skal være en del av pensjonskassens ansvar, eller om kommunen må betale særskilt for dette. Dette kan for eksempel gjelde GKRS-beregninger.

#### **10.3.6 MEDBESTEMMELSE**

*Kommunen* og dens ansatte kan ønske større nærhet til sin pensjonsordning enn det å ha pensjonsordningen i et livsforsikringsforetak kan gi. Kommuner som ønsker å påvirke driften av pensjonsordningen har best mulighet til dette dersom de har en pensjonskasse, selv om KLP er et gjensidig foretak der de også er eiere og kan påvirke. I Storebrand vil kommunen kun påvirke driften som en attraktiv kunde.

Enkelte kommuner ønsker å ha egen pensjonskasse for dermed å kunne påvirke kapitalforvaltningen for å få høyest mulig forventet avkastning, og dermed lavest mulig årlig premieinnbetaling. Samtidig er det viktig å være klar over at det er styret i pensjonskassen som er ansvarlig for retningslinjer, rammer og fullmakter for kapitalforvaltningen, ikke kommunen.

*Kommunen* bør innledningsvis ha en mening om hvordan den ønsker å bygge opp bufferkapital i pensjonskassen. Dette kan skje i form av høy egenkapital, avsetninger til tilleggsavsetninger og høyt kursreguleringsfond, samt avsetninger til risikoutjevningfondet. Det er styret i en pensjonskasse som bestemmer anvendelsen av overskuddet i pensjonskassen.

Mange kommuner mener videre at det å kunne velge medlemmer til styret i en pensjonskasse gir en større nærhet til tjenestepensjonsordningen enn det å ha pensjonsordningen i et livsforsikringsforetak kan gi. I enkelte pensjonskasser deltar også kommunens representant som observatør i styremøter.

I en pensjonskasse vil medlemmene av pensjonskassen være representert i styret. Samtidig velger også flere kommuner eksterne styremedlemmer ut fra deres faglige kvalifikasjoner knyttet til pensjonskassedrift. Finanstilsynet har fastsatt egne egnethetskrav for styremedlemmer, se kapittelet 9 *Kommunal tjenestepensjon i pensjonskasse*, punkt 9.2.2 Vedtekter.

**Kommunen og dens ansatte kan ønske større nærhet til sin pensjonsordning enn det å ha pensjonsordningen i et livsforsikringsforetak kan gi**

### 10.3.7 OPERASJONELL RISIKO

Det er knyttet operasjonell risiko til driften av en pensjonskasse. Finanstilsynet definerer operasjonell risiko som «risikoen for tap som følge av utilstrekkelige eller sviktende interne prosesser eller systemer, menneskelige feil, eller eksterne hendelser». Definisjonen omfatter juridisk risiko, men ikke strategisk risiko og omdømmerisiko som må vurderes særskilt.

Det er også operasjonell risiko knyttet til driften av et livsforsikringsforetak. *Kommunen* bør ha et bevisst forhold til eksponeringen knyttet til operasjonell risiko ved å ha en pensjonsordning i pensjonskasse i stedet for i et forsikringselskap.

### 10.3.8 LIKVIDITETSFORHOLD, HERUNDER EGENKAPITALKRAV OG SOLVENSKRAV

En pensjonskasse vil måtte oppfylle både egenkapitalkrav og solvenskapitalkrav. Disse kravene er nærmere beskrevet i kapittel 9 *Kommunal tjenstepensjon i en pensjonskasse*, punkt 9.3.

Både egenkapitalkravet og solvenskapitalkravet vil avhenge av størrelsen på forvaltningskapitalen, tilleggsavsetninger og hvordan pensjonsmidlene er investert.

Ved oppstart av en pensjonskasse vil nødvendig egenkapital i utgangspunktet måtte dekkes av innbetalte midler. Det er ikke alle kommuner som har nok likvide midler til nødvendig egenkapital ved oppstart av en pensjonskasse. I kapittel 9 *Kommunal tjenstepensjon i en pensjonskasse* punkt 9.3 *Kapitalkrav for en pensjonskasse* nevnes det at for

eksempel kommunal eiendom kan inngå i egenkapitalen.

Dersom pensjonsordningen tidligere har vært forvaltet av KLP, vil det ved fraflytting bli frigjort egenkapital som kan benyttes som egenkapital i den nye pensjonskassen.

Ved oppstart av en pensjonskasse vil det ikke være noe kursreguleringsfond med kursreserver som kan realiseres for å oppfylle den årlige rentegarantien. De første årene etter etablering er en pensjonskasse derfor sårbar for svingninger i markedsverdien av kapitalen. Ved høy aksjeandel fra start vil det derfor være behov for ganske stor egenkapital.

Premie for rentegarantien vil være en viktig faktor for oppbygging av bufferkapital på sikt, men den må være høy de første årene om den skal kunne fylle opp for svak avkastning i oppstartsfasen.

**De første årene er en pensjonskasse mer sårbar for svingninger i markedsverdien av kapitalen enn senere. Ved høy aksjeandel fra start vil det derfor være behov for ganske stor egenkapital.**

Både i KLP og i flere kommunale pensjonskasser er det blitt vanlig med årlige egenkapitaltilskudd for å sikre oppfyllelse av de stadig økende kapitalkravene.

Håndtering av overskudd og mulige krav til innbetaling ved underskudd i pensjonskassen eller livsforsikringsforetaket bør være med i en vurdering av hvilken pensjonsleverandør kommunen skal velge.

**Både pensjonskasser og KLP har eller kan be kommunen om, årlige egenkapitaltilskudd**

Egenkapitaltilskudd i KLP og egenkapitaltilskudd i en pensjonskasse vil være buffer for samme type risiko. For en kommune som har pensjonsordningen sin i KLP vil egenkapitaltilskuddene kunne ha samme formål som i en pensjonskasse. Etter § 2-2 i vedtektene til KLP, kan KLP i tillegg eller som et alternativ kunne kreve dekning av underskudd ved å kalle inn kapital ut fra medlemmenes gjensidige ansvar. Det vil imidlertid være forskjell på hvor mye av opptjent egenkapital som kan flyttes ut av KLP sammenliknet med hva som frigjøres i en pensjonskasse i forbindelse med fraflytting/opphør av pensjonskassen.

Det bør gå klart fram av en utredning om opprettelse av en pensjonskasse hva kommunen faktisk og juridisk vil komme til å eie i en pensjonskasse kontra i KLP eller Storebrand. En pensjonskasse er en egen selveiende juridisk enhet som ikke eies av kommunen.

### 10.3.9 ANNET

*Kommunen* kan ønske at pensjonskassen skal yte service, som lån, til medlemmene ut over tjenstepensjon. Dette kan nedfelles i pensjonskassens vedtekter. En pensjonskasse kan ikke tilby skadeforsikring, bank eller annet direkte som en del av sin drift.





## ORD OG UTTRYKK

### Ord og uttrykk

<b>Administrasjonskostnader:</b>	Kostnader til markedsføring, ajourhold av pensjonsregistrene, pensjonsutbetaling, opplæring og øvrig service med mer, også betegnet som premie for administrasjon. I offentlig tjenstepensjon skal denne premien utjevnes på alle i utjevningsfellesskapet og belastes som en prosent av pensjonsgrunnlaget (lønn).
<b>Administrasjonsreserve:</b>	Avsetning for å dekke administrasjonskostnadene for pensjoner under utbetaling
<b>AFP - Avtalefestet pensjon:</b>	Offentlig AFP for de som er født i 1962 eller tidligere: En tidligpensjonsordning som kan utbetales tidligst fra 62 år og frem til 67 år. Offentlig AFP for de som er født i 1963 eller senere: Et livsvarig påslag til tjenstepensjonen som kan utbetales tidligst fra 62 år. Det er gitt visse krav for å få utbetalt offentlig AFP. Kravene er forskjellig for de som er født i 1962 eller tidligere og de som er født senere. For de er født i 1963 eller senere og som ikke tilfredsstiller kravet om offentlig AFP tjenes det opp en betinget tjenstepensjon som kommer til utbetaling når tjenstepensjonen tas ut.
<b>Anskaffelsesregelverket:</b>	Anskaffelsesregelverket fastsetter hvordan en innkjøper skal gå frem for å sikre at pengene gir gode kjøp til riktig pris. Regelverket bidrar også til at alle leverandørene får lik mulighet til å konkurrere om kontraktene med det offentlige. Det motvirker kameraderi og korrupsjon.
<b>Ansvarlig kapital:</b>	Ansvarlig kapital skal minst være tilstrekkelig til å dekke et nærmere bestemt solvenskrav og et minstekapitalkrav. Ansvarlig kapital består av egenkapital, annen godkjent kjernekapital og tilleggskapital.
<b>Begrenset anbudskonkurranse:</b>	Anskaffelsesprosedyre som bare tillater de leverandører som er invitert av oppdragsgiver til å gi tilbud, men som ikke tillater forhandling.



## Ord og uttrykk

<b>Beregningsrente:</b>	Ved beregning av premie og premiereserve for en gitt ytelse/pensjon gjøres det forutsetninger om at <i>pensjonsinnretningen</i> vil oppnå avkastning på disse midlene. Premieinnbetalingene kan dermed settes lavere enn om det ikke hadde vært forskuttet forventede finansinntekter. Avkastningsnivået som inngår i forutsetningene, kalles beregningsrente (eller rentegaranti).
<b>Betinget tjenestepensjon:</b>	De som er født i 1963 eller senere og som ikke tilfredsstiller kravet om offentlig AFP får i stedet betinget tjenestepensjon. Dette er en pensjonsytelse som tjenes opp parallelt med tjenestepensjon og som kommer til utbetaling når tjenestepensjonen tas ut, gitt at vedkommende ikke får AFP.
<b>Bruttogaranti:</b>	En bestemmelse i offentlig sektors tjenestepensjonsordning som sikrer en bestemt andel av sluttlønn (normalt 66 prosent) som pensjon ved full opptjening (30 år), uavhengig av personens folketrygdopptjening. Bestemmelsen innebærer for eksempel at lavere fremtidige ytelser i folketrygden automatisk kompenseres gjennom økt tjenestepensjon. Private ytelsesordninger har ingen bruttogaranti, noe som innebærer at endringer i folketrygden ikke automatisk blir kompensert. Det er innført levealdersjustering av pensjonene som gjør at andelen kan bli mindre enn 66 prosent ved full opptjening, likevel med en garanti på 66 prosent for de som er født før 1959. Garantien blir avtrappet for de som er født fra og med 1959 til og med 1962. For de som er født fra og med 1963 til og med 1967 gis det noe tillegg dersom de har opptjening før 2011.
<b>Bruttogaranti-premie:</b>	Ekstra premie som skal betales ved utbetaling av pensjon dersom det viser seg at beregnet bruttopensjon blir høyere enn det som er lagt til grunn i premieberegningene ellers.

## Ord og uttrykk

<b>Bruttopensjon:</b>	Offentlig tjenestepensjon opptjent før 01.01.2020 for de som er født i 1963 eller senere og opptjent også etter den datoen for de som er født i 1962 eller tidligere. Bruttopensjonen skal sikre en alderspensjon på en viss prosent av sluttlønn sammen med folketrygden.
<b>Bufferkapital:</b>	Kapital utover egenkapital i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse, som tilleggsavsetninger og kursreserver.
<b>Delingstall:</b>	Faktor som benyttes for å beregne årlig pensjon fra ny alderspensjon i folketrygden, ny offentlig tjenestepensjon og ny offentlig AFP etter levealdersjustering. Fastsettes av NAV og varierer med uttaksalder for ulike årskull. Gjenspeiler til en viss grad forventet antall år som pensjonist for et årskull ved ulike uttaksaldere.
<b>Doffin:</b>	Databasen for Offentlige innkjøp.
<b>Drøftingsplikt:</b>	Arbeidsgiver plikter etter SGS 2020, § 8-2 første ledd, å drøfte skifte av pensjonsleverandør med de tillitsvalgte. Slike drøftinger skal gjennomføres «tidligst mulig», og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenestepensjonsforsikring.
<b>Egenregi:</b>	Anskaffelser som gjennomføres med egne ressurser. I denne sammenhengen benyttes det som beskrivelse av at kommunen oppretter en pensjonskasse i stedet for å ha pensjonsordningen hos et livsforsikringsforetak.
<b>Egenkapitalbetjening:</b>	Sikring av tilførsel av avkastning/kapital til egenkapitalen.
<b>Egenkapitalkrav:</b>	Myndighetenes minstekrav til egenkapital i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse.
<b>Egenkapitaltilskudd:</b>	Innbetaling til egenkapitalen, her ment som innbetaling til egenkapitalen i KLP eller pensjonskasse.



## Ord og uttrykk

<b>Engangspremie:</b>	Premie for enkelte pensjonsytelser lar seg ikke fastsettes på forhånd, det vil si før pensjonstilfellet inntreffer. Disse ytelsene kalles ikke-forsikringsbare ytelser, og må beregnes særskilt med engangspremier når pensjonen kommer til utbetaling.
<b>Forholdstall:</b>	Faktor som benyttes for å beregne årlig pensjon fra gammel alderspensjon i folketrygden og gammel offentlig tjenstepensjon etter levealdersjustering. Forholdstallet fastsettes av NAV og varierer med uttaksalder for ulike årskull. Gjenspeiler hovedsakelig forventet antall år som pensjonist for et årskull ved ulike uttaksaldere.
<b>Folketrygdens grunnbeløp (G)</b>	Benyttes ved fastsettelse av pensjonspoeng, beregning av pensjoner fra folketrygden og for å regulere pensjon både fra folketrygd og fra offentlig tjenstepensjon. Vedtas med virkning fra 1. mai hvert år og skal reguleres i samsvar med gjennomsnittlig lønnsvekst i samfunnet. Forkortes ofte med «G».
<b>Forsikringsgiver:</b>	Pensjonsinnretning, det vil si livsforsikringsforetak eller pensjonskasse.
<b>Forsikringsrisiko:</b>	Forsikringsrisiko er risiko knyttet til de økonomiske konsekvenser dersom medlemmenes dødsfallstidspunkt, levetid og uførehypighet i den enkelte pensjonsordningen og samlet for pensjonsinnretningen gir høyere utbetaling enn det premietariffen skulle tilsi
<b>Fortjenesteelement:</b>	Tillegg i premien som kan gå direkte til egenkapitalen hos pensjonsinnretningen
<b>G:</b>	Folketrygdens grunnbeløp, Benyttes ved fastsettelse av pensjonspoeng, beregning av pensjoner fra folketrygden og for å regulere pensjon både fra folketrygd og fra offentlig tjenstepensjon. Vedtas med virkning fra 1. mai hvert år og skal reguleres i samsvar med gjennomsnittlig lønnsvekst i samfunnet.

## Ord og uttrykk

<b>GKRS-beregninger:</b>	GKRS er betegnelsen på Styret i Foreningen for god kommunal regnskapsskikk, les mer om GKRS på nettstedet <a href="http://www.gkrs.no">www.gkrs.no</a> Innen offentlig tjenstepensjon betegner GKRS-beregninger aktuarberegningene som skal inn i regnskap og balanse.
<b>Grunnlagsrente:</b>	<i>Se Beregningsrente eller Rentegaranti</i>
<b>Grunnpensjon:</b>	Den delen av gammel alderspensjon i folketrygden som ikke er avhengig av tidligere inntekt. Tilsvarende grunnbeløpet G for enslige, 0,9 G for hver ektefelle/samboer.
<b>Individuell garanti:</b>	En ordning sikrer ansatte i offentlig sektor som er født før 1959 og som har full opptjening en samlet pensjon for folketrygd og tjenstepensjon på minst 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. En andel av den individuelle garantien skal også gjelde for årskullene 1959 – 1962. Andelene bestemmes av forholdet mellom opptjeningstid i tjenstepensjonsordningen før 2011 og samlet opptjeningstid. Garantitilleggene trappes ned med årskull, slik at 1959-kullet får 90 prosent, 1960-kullet får 80 prosent, 1961-kullet får 70 prosent og 1962-kullet får 60 prosent av tillegget.
<b>IORP II:</b>	EUs tjenstepensjonsdirektiv som blant annet gjelder styring og kontroll av pensjonskasser (IORP-er)
<b>Interkommunal pensjonskasse:</b>	En pensjonskasse for flere kommuner/fylkeskommuner
<b>Kapitalforvaltningskostnader:</b>	Kostnader knyttet til forvaltning av pensjonsordningens midler, også kalt premie for kapitalforvaltning. Premien vil kunne avhenge av hvordan midlene er investert og størrelsen på midlene. Omtales også som premie for kapitalforvaltning.
<b>Kapitalforvaltningsrisiko:</b>	Risiko ved livselskapenes forvaltning av investeringsporteføljer. Kapitalforvaltningen beskrives gjennom en forventet avkastning og risiko. Kapitalforvaltningsrisiko måles ofte som variasjoner i investeringsporteføljens avkastning, slik at høy avkastningsvariasjon er et uttrykk for høy risiko.



## Ord og uttrykk

<b>KOFA:</b>	Klagenemd for offentlige anskaffelse
<b>Kollektiv pensjonsforsikring:</b>	Annen betegnelse på tjenestepensjon.
<b>Kollektivportefølje:</b>	En pensjonsleverandørs forvaltningskapital deles inn i en kollektivportefølje, eventuelt en investeringsvalgportefølje og selskapsporteføljen. Eiendeler som er knyttet til produkter med rentegaranti inngår i kollektivporteføljen. Forsikringsvirksomhetsloven gir livsforsikringsforetakene mulighet til å etablere flere underporteføljer av kollektivporteføljen med ulik risikoprofil. Kundene vil tilordnes/tilbys ulike underporteføljer basert blant annet på kundenes beregningsrente og bufferkapital.
<b>Konkurranse med forhandling:</b>	Anskaffelseprosedyre hvor oppdragsgiver har adgang til å forhandle med en eller flere leverandører
<b>Konkurransegrunnlag:</b>	Anbudgrunnlag – det dokument som ligger til grunn for konkurransen.
<b>Kontoutskrift:</b>	Oversikt over pensjonsordningens innbetalinger, utbetalinger og øvrige bevegelser i løpet av et år, sammen med status ved årets slutt.
<b>Kontrollvilkåret:</b>	Oppdragsgiver må utøve en kontroll over pensjonskassen som svarer til den kontroll oppdragsgiver utøver over sin egen virksomhet.
<b>Kursreguleringsfond:</b>	Urealiserte gevinster på finansielle omløpsmidler som inngår i kollektivporteføljen.
<b>Levealdersjustering</b>	Prinsipp som innebærer at den enkeltes pensjon (både folketrygd og offentlig tjenestepensjon) blir justert etter forventet levealder for den enkeltes årskull.
<b>Omsetningsvilkåret:</b>	Også kalt aktivitetsvilkåret, setter begrensninger på graden av utadrettet virksomhet som kan drives i pensjonskassen.

## Ord og uttrykk

<b>Overføringsavtalen:</b>	Avtale mellom Statens pensjonskasse og andre pensjonsordninger innenfor offentlig sektor om overføring og avregning av ansattes pensjonsrettigheter mellom arbeidsgivernes pensjonsordninger.
<b>Overgangstillegg:</b>	Tillegg til alderspensjon som gis til ansatte født i 1963 til 1970 dersom de tar ut pensjon i alderen 62 til 67 år. Utbetales kun frem til 67 år.
<b>Pensjonsberetning:</b>	Utregning av pensjon for et medlem ved pensjonstilfellet (når pensjonen skal utbetales første gang). For alle født i 1962 eller tidligere og alle som har opptjening før 01.01.2020 skal hele eller deler av pensjonen blant annet ta hensyn til samlet tjenestetid i offentlig sektor, og informasjon om dette må innhentes fra andre <i>pensjonsinnretninger</i> . I påslagspensjon skal pensjonsbeholdningen danne grunnlag for beregning av årlig pensjon.
<b>Pensjonsforpliktelse:</b>	Benyttes både om en kommunes forpliktelser overfor de ansatte når det gjelder pensjon og er en betegnelse som benyttes om opptjent pensjon i regnskapsføringen.
<b>Pensjonsinnretning:</b>	Her: fellesbetegnelse på alle leverandører av tjenestepensjon, det vil si livsforsikringsforetak og pensjonskasser.
<b>Pensjonskasse:</b>	Egen selveiende institusjon opprettet av arbeidsgiver for sikring av ansattes pensjonsrettigheter (egenregi).
<b>Pensjonskostnad:</b>	Beregnet verdi av de pensjonsrettigheter som tjenes opp i løpet året, hensyntatt forutsetninger om fremtidig lønnsvekst med mer, til bruk i kommunenes regnskaper.
<b>Pensjonsleverandør:</b>	Her: fellesbetegnelse på alle leverandører av tjenestepensjon, det vil si livsforsikringsforetak og pensjonskasser.
<b>Pensjonsmidler:</b>	Midler hos pensjonsleverandøren som er knyttet til den enkelte tjenestepensjonsavtalen, som premiereserve, tilleggsavsetninger, andel av kursreguleringsfond og premiefond.





## Ord og uttrykk

<b>Premie:</b>	Det som beregningsmessig skal tilføres pensjonsordningen for sikring av økte pensjonsrettigheter og risiko og omkostninger m.m. det enkelte året. I forsikringsvirksomhetsloven omtales premietariffer som pristariffer.
<b>Premieavvik:</b>	I regnskapsføringen av pensjonskostnader for kommuner, vil differansen mellom årets pensjonspremie og årets beregnede netto pensjonskostnad utgjøre årets premieavvik.
<b>Premiefond:</b>	Midler som er innbetalt til pensjonsordningen eller som kommer fra overskudd i pensjonsordningen eller har kommet p.g.a. tilbakeføring av premier, og som kan anvendes til dekning av fremtidige premier.
<b>Premiereserve:</b>	Forsikringsteknisk kontantverdi av de pensjonsforpliktelser som pensjonsordningen har overfor sine medlemmer.
<b>Premietariff:</b>	Ved beregning av premien tas det utgangspunkt i en premietariff med forutsetninger om blant annet dødelighet og uførhet. Det er også gjort forutsetninger om at det hvert år minst skal tilføres en garantert avkastning, gjerne kalt beregningsrente. Premietariff, også kalt pristariff, skal meldes til Finanstilsynet.
<b>Premieutjevning:</b>	Premien for en kunde beregnes som et gjennomsnitt ut fra pensjonspremien for alle ordninger i et premieutjevningsselskap.
<b>Premieutjevningsselskap:</b>	Pensjonsordninger for flere arbeidsgivere, med beregning av pensjonspremien som et gjennomsnitt for alle ordninger.
<b>Pristariff:</b>	Se <i>Premietariff</i>

## Ord og uttrykk

<b>Påslagspensjon:</b>	Offentlig tjenstepensjon for opptjening etter 01.01.2020 for de som er født i 1963 eller senere. Denne pensjonen skal ikke samordnes med folketrygden, men er et påslag til denne. Påslagspensjonen tjenes opp med en viss prosent av lønn hvert år, og tidligere opptjening reguleres i takt med G-veksten.
<b>Reguleringspremie:</b>	Premie for økt pensjonsopptjening som følge av lønnsvekst eller annen regulering av pensjonene.
<b>Rentegaranti:</b>	Ved beregning av premie og premiereserve for en gitt ytelse/pensjon gjøres det forutsetninger om at <i>pensjonsinnretningen</i> vil oppnå avkastning på disse midlene. Premieinnbetalingene kan dermed settes lavere enn om man ikke hadde forskuttert forventede finansinntekter. Avkastningsnivået som inngår i forutsetningene, kalles rentegaranti (eller beregningsrente).
<b>Rentegarantipremie:</b>	Premie for at pensjonsleverandøren står risikoen for at avkastningen som tilføres minst er lik grunnlagsrenten. Premien vil kunne avhenge av hvordan midlene er investert og størrelsen på tilleggsavsetninger og andel av kursreguleringsfond for den aktuelle pensjonsavtalen. Omtales også som premie for rentegaranti. SGS 2020 angir ikke utjevning av denne premien.
<b>Risikoresultat:</b>	Forskjellen mellom beregnede risikopremier og faktiske risikokostnader ett år.
<b>Risikoutjevningsselskap:</b>	Et felles fond hos <i>pensjonsinnretningen</i> som blant annet kan benyttes til avsetning til premiereserve vedrørende risiko knyttet til person. Halvparten av et års risikoresultat kan avsettes i risikoutjevningsselskapet



## Ord og uttrykk

<b>Samordningsregler:</b>	Prinsippet for offentlig tjenstepensjon er at du, med full opptjening, skal ha 66 prosent (Oslo kommunes ansatte får 67,3 prosent, men de med sammenhengende ansettelse i Oslo kommune fra før 2012 får 70 prosent) av pensjonsgivende inntekt i pensjon. Men hva du faktisk får i pensjon er avhengig av hvilke utslag en får av samordning med folketrygden. Prinsippet er at pensjon fra folketrygden utbetales fullt ut, så beregner pensjonsleverandør hva som gir best samlet pensjon for deg – enten å samordne med det du faktisk får fra folketrygden, eller å samordne med det pensjonsleverandør beregner at du får fra folketrygden.
<b>Selskapsportefølje:</b>	En pensjonsleverandørs forvaltningskapital deles inn i en kollektivportefølje, eventuelt en investeringsvalgportefølje og selskapsporteføljen. Eiendeler som ikke inngår i kollektivporteføljen eller ev. investeringsvalgporteføljen, inngår i selskapsporteføljen.
<b>SGS 2020:</b>	Fra 01.01.20 ble pensjonsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen flyttet til den sentrale generelle særavtalen om pensjonsordninger – SGS 2020.
<b>Sluttlønn:</b>	Lønnsnivå ved avgangsalder.
<b>Solvenskrav:</b>	Krav til kapital <i>pensjonsleverandøren</i> må ha som skal dekke solvensmarginkravet for pensjonsleverandørens samlede virksomhet. Solvensmarginkravet tar hensyn til både investeringsrisiko og forsikringsrisiko hos pensjonsleverandøren. <i>Pensjonsleverandørene</i> må dekke både kapitalkrav og solvenskrav.
<b>Termintillegg:</b>	Ved oppdeling av premien i terminer skal det beregnes et termintillegg som dekker økte administrasjonskostnader og reduserte renteinntekter.
<b>TED-database:</b>	Den europeiske offisielle databasen for kunngjøringer.

## Ord og uttrykk

<b>Tildelingskriterier:</b>	De kriterier som ligger til grunn for valg av tilbud og som evalueres.
<b>Tilleggsavsetninger:</b>	Avsetninger utover minstekravet til premiereserve for sikring av pensjonsinnretningens forpliktelser, avsettes fra årets renteoverskudd og kan benyttes til å oppfylle rentegarantien dersom avkastning er lavere enn rentegarantien (minimum fra 0 prosent rente) ett år.
<b>Tilleggspensjon:</b>	Den delen av gammel alderspensjon i folketrygden som er avhengig av tidligere inntekt.
<b>Uførhet:</b>	Arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade.
<b>Åpen anbudskonkurranse:</b>	Anskaffelsesprosedyre som tillater alle interesserte leverandører til å gi tilbud, men som ikke tillater forhandling.
<b>Årlig premie:</b>	Årlig premie skal dekke ett års opptjening. Ett års opptjening tilsvarer økningen i forsikringsteknisk avsetning ved at en ansatt har jobbet dette året. Årlig premie beregnes forskjellig for de som er født i 1962 eller tidligere og for opptjening etter 01.01.2020 for de som er født i 1963 eller senere.
<b>2011-tillegg:</b>	Tillegg til alderspensjon fra offentlig tjenstepensjon som gis til ansatte født fra og med 1963 til og med 1967 dersom de har hatt opptjening før 2011



## DOMSREGISTER

### EU-domstolen

Sak C-458/03	side 85, 86
Sak C-324/07	side 85, 86
Sak C-6/15	side 75

### Høyesteretts kjæremålsutvalg

Sak Rt. 2001 s.473 Concord-avgjørelsen	side 83
--	---------



### Klagenemnda for offentlige anskaffelser (KOFA)

Sak 2006/159	side 60, 65
Sak 2006/161	side 60, 63, 65
Sak 2007/71	side 83
Sak 2008/140	side 69
Sak 2009/10	side 64
Sak 2009/19	side 64
Sak 2009/20	side 60, 65
Sak 2009/44	Side 63
Sak 2010/129	side 68
Sak 2011/231	side 77
Sak 2013/21	side 75
Sak 2013/66	side 77
Sak 2014/24	side 67
Sak 2016/14	side 63
Sak 2016/54	side 74
Sak 2016/116	side 64, 65
Sak 2016/119	side 63
Sak 2016/146	side 71
Sak 2016/193	side 76
Sak 2017/56	side 81
Sak 2017/95	side 72

