

Møteinnkalling

Utval:	Administrasjonsutvalet
Møtestad:	Videomøte, Fjernmøte
Dato:	22.04.2020
Tid:	10:00

Program

- Kl 10:00-11:00 Orientering
- Presentasjon av avdeling for opplæring og kompetanse v/fylkesdirektør opplæring og kompetanse Bjørn Lyngedal
 - Orientering om klassesaka v/fylkesdirektør opplæring og kompetanse Bjørn Lyngedal
 - Innlegg: Utfordringar ved heimekontor og korleis møter vi dette - organisasjonspsykolog Magnus Odeen/HR
- Kl. 11:00-12:00 Sakshandsaming til møtet kan avsluttast

Oppmodar om at avklaring om habilitet vert meldt i forkant av møtet.

Forfallsmelding:

Alle medlemer vil få tilsendt ein e-post kor det vert forklart korleis forfall kan registrerast. Denne e-posten vil kome innan to dagar.

Innkallinga gjeld valde medlemer i administrasjonsutvalet. Ved eventuelt forfall frå faste medlemer vil varamedlemer bli kalla inn særskilt.

Natalia Antonia Golis
utvalsleiar

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off
	Godkjenningssaker		
GK 3/20	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 4/20	Godkjenning av møteprotokoll frå møte i administrasjonsutvalet 22.01.2020	2019/130	
	Referatsaker		
RS 4/20	Tilsette med innvandrarbakgrunn i HFK og SFFK pr 31.12.2019	2020/41573	
	Politiske saker		
PS 2/20	Tenestepensjon - evalueringskriterier	2020/38029	

Godkjenningssaker

GK 3/20 Godkjenning av innkalling og sakliste

Saknr: 2019/130-10
Saksbehandlar: Merethe Jenny Helland
Nordnæs

Saksgang

Utval	Utv.saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	4/20	22.04.2020

Godkjenning av møteprotokoll frå møte i administrasjonsutvalet 22.01.2020

Møtebok frå møtet i administrasjonsutvalet den 22.01.2020 er lagt ved saka.

Møteprotokoll

Utval:	Administrasjonsutvalet
Møtestad:	Fylkeshuset i Bergen, Sandslihaugen 30, 5254 Sandsli
Dato:	22.01.2020
Tid:	11:00-14:30

Følgjande faste medlemmer møte:

Namn	Funksjon	Representerer
Natalia Golis	Leiar	MDG
Silja Ekeland Bjørkly	Medlem	H
Åsmund Berthelsen	Medlem	SV
Benedicte S. Meyer	Medlem	UNIO
Hilde Kvamsås Aa	Medlem	UNIO
Svein Sandvold	Medlem	LO
Tore Andersen	Medlem	YS
Linn Anthun	Medlem	AKAD

Følgjande medlemmer hadde meldt forfall:

Namn	Funksjon	Representerer
Kine Bratli Dale	Medlem	A
Nils Haugland	Medlem	FNB
Aleksander Øren Heen	Nestleiar	SP

Følgjande varamedlemmer møte:

Namn	Møtte for	Representerer
Hilde Horpen	Aleksander Øren Heen	SP
Arve Helle	Kine Bratli Dale	A
Morten Klementsén	Nils Haugland	FNB

Frå administrasjonen møte:

Namn	Stilling
Ingrid K. H. Svendsen	Fylkesdirektør organisasjon og økonomi
Hilde Withammer	HR-direktør
Dina Lefdal	Fylkesdirektør infrastruktur og veg
Johan J. Meyer	HR-sjef
Frode Mannsåker	Leiar, HMS og kvalitetsstyring, HR-avdelinga
Karsten Oen	Seniorrådgjevar, HR-avdelinga
Merethe Helland Nordnæs	Seniorrådgjevar/møtesekretær

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off
	Godkjenningssaker		
GK 1/20	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 2/20	Godkjenning av møteprotokoll forrige møte	2020/2023	
	Referatsaker		
RS 1/20	Informasjon om rekruttering i Vestland fylkeskommune	2020/1563	
RS 2/20	Krav om kjønnsrekneskap	2020/1099	
	Politiske saker		
PS 1/20	Debattheft KS spør - Svar frå VLFK	2020/317	

Godkjenningssaker

GK 1/20 Godkjenning av innkalling og sakliste

Saksprotokoll i 22.01.2020 - administrasjonsutvalet

Vedtak

Møteinnkallinga og sakslista vart godkjent utan merknader.

Orienteringar:

Presentasjon av Vestland fylkeskommune, ved direktør for organisasjon og økonomi Ingrid K.H. Svendsen.

Presentasjon av HR (sentral-desentralt m.m.) ved HR-direktør Hilde M B Withammer.

Presentasjon av medråderetten, ved HR-sjef Johan J. Meyer.

Presentasjon av avdeling for infrastruktur og veg, ved direktør for infrastruktur og veg Dina Lefdal.

KS debatthefte 2020 - KS spør. Svar på spørsmåla i debattheftet. Ved seniorrådgjevar Karstein Oen, HR-avdelinga.

Sjukefråvær, kort status ved seksjonsleiar Frode Mannsåker, HR-avdelinga.

Gruppearbeid - to ulike problemstillingar - relevante oppgåver frå debattheftet til KS.

GK 2/20 Godkjenning av møteprotokoll forrige møte

Forslag til vedtak

Møteprotokoll frå 26.11.19 vert godkjent.

--- slutt på innstilling ---

Saksprotokoll i 22.01.2020 - administrasjonsutvalet

Åsmund Berthelsen, SV, viste til sak PS 1/19 Opplæringstilbodet for skuleåret 2020-21, som var til handsaming i møte i administrasjonsutvalet den 26.11.2019. Berthelsen peika på at under saka GK 2/20 «godkjenning av protokoll frå førre møte» idag, burde det vedtekne opplæringstilbodet vore lagt ved saka. Det vart vist til tilleggsdokument som vart lagt ved protokollen til sak GK 3/20, til møte i utval for opplæring og kompetanse den 13.01.2020, «justert innstilling etter møte i opplæring og kompetanse».

Dette vedlegget vert no lagt ved nedanfor.

Vedtak

Godkjenning av møteprotokoll forrige møte vart godkjent med merknaden ovanfor.

Justert innstilling etter møte i opplæring og kompetanse:

Hordaland

1. Tilbudet på ME vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Stord vgs	Vg3 ME	1	30
Netto endring		1	30

2. Tilbudet på ST vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Kvam vgs	Vg3 ST	-1	-30
Bergen Katedralskole	Vg3 ST	-1	-30
Bergen Katedralskole	Vg1 ST	1	30
Os gymnas	Vg3 ST	-1	-30
Sandsli vgs	Vg3 ST	1	30
Årstad vgs	Vg2 ST	1	30
Nordahl Grieg vgs	Vg3 ST	1	30
Nordahl Grieg vgs	Vg3 PB	-1	-30
Olsvikåsen vgs	Vg3 PB	-1	-30
Laksevåg vgs	Vg3 PB	-1	-30
Laksevåg vgs	Vg4 PB	-3	-90
Åsane vgs	Vg3 PB	-1	-30
Tertnes vgs	Vg3 ST	1	30
Netto endring		-5	-150

3. Tilbudet på ID vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Tertnes vgs	Vg1 ID	-1	-30
Tertnes vgs	Vg2 ID	-1	-30
Tertnes vgs	Vg3 ID	-2	-60
Åsane vgs	Vg1 ID	2	60
Åsane vgs	Vg2 ID	1	30
Åsane vgs	Vg3 ID	1	30
Netto endring		0	0

4. Tilbudet på BA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Laksevåg vgs	Vg1 BA	-4	-60
Laksevåg vgs	Vg2 byggteknikk	-2	-30

Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 BA	4	60
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 byggteknikk	2	30
Odda vgs	Vg2 byggteknikk	1	15
Netto endring		1	15

5. Tilbudet på DH vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Årstad vgs	Vg1 DH	-5	-75
Voss gymnas	Vg1 DH	-1	-15
Knarvik vgs	Vg1 DH	-1	-15
Fitjar vgs	Vg1 DH	-1	-15
Voss gymnas	Vg2 frisør	1	15
Årstad vgs	Vg2 blomsterdekoratør	1	15
Netto endring		-6	-90

6. Tilbudet på EL vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Laksevåg vgs	Vg1 EL	-2	-30
Laksevåg vgs	Vg2 elenergi	-1	-15
Laksevåg vgs	Vg1 EL m/ST	-1	-15
Laksevåg vgs	Vg2 EL m/ST	-1	-15
Bergen maritime vgs	Vg1 EL	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg2 elenergi	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg2 automatisering	-1	-15
Bergen maritime vgs	Vg3 automatisering	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg3 maritim elektrisk	-1	-15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 EL	2	30
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 elenergi	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 automatisering	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg3 automatisering	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg3 maritim elektrisk	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 EL m/ST	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 EL m/ST	1	15
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg3 EL m/ST	1	15
Slåtthaug vgs	Vg2 automatisering	1	15
Slåtthaug vgs	Vg3 automatisering	-1	-15
Åsane vgs	Vg1 EL	2	30

Åsane vgs	Vg2 elenergi	2	30
Åsane vgs	Vg2 data og elektronikk	1	15
Netto endring		1	15

7. Tilbudet på HO vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Voss gymnas	Vg1 HO	-1	-15
Olsvikåsen vgs	Vg3 HO m/ST - barne- og ungdomsarbeidar	1	15
Olsvikåsen vgs	Vg3 HO m/ST - helsearbeidarfag	1	15
Åsane vgs	Vg2 helseservicefag	1	15
Austrheim vgs	Vg2 helsearbeidarfag	1	15
Netto endring		3	45

8. Tilbudet på RM vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Fusa vgs	Vg2 RM TAF	1	5
Netto endring		1	5

9. Tilbudet på SS vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Voss gymnas	Vg1 SS	-1	-15
Tertnes vgs	Vg1 SS	-2	-30
Stend vgs	Vg1 SS	-2	-30
Sotra vgs	Vg1 SS	-1	-15
Amalie Skram vgs	Vg1 SS	-4	-60
Bømlo vgs	Vg1 SS	-1	-15
Os vgs	Vg1 SS	-1	-15
Knarvik vgs	Vg1 SS	-1	-15
Knarvik vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-1	-15
Knarvik vgs	Vg2 transport og logistikk	-1	-15
Tertnes vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-2	-30
Bømlo vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	1	15
Os vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-1	-15
Åsane vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	3	45
Åsane vgs	Vg2 transport og logistikk	1	15
Kvinnherad vgs	Vg2 sal, service og tryggleik	-1	-15
Netto endring		-14	-210

10. Tilbudet på NA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Voss vgs	Vg2 anleggsgartnar og idrettsanleggsgfag	-1	-15
Stend vgs	Vg2 anleggsgartnar og idrettsanleggsgfag	1	15
Netto endring		0	0

11. Tilbudet på TIP vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Laksevåg vgs	Vg1 TIP	-4	-60
Laksevåg vgs	Vg2 kjemiprosess	-2	-30
Bergen maritime vgs	Vg1 TIP	-3	-45
Bergen maritime vgs	Vg2 industrideknologi	-1	-15
Bergen maritime vgs	Vg2 brønnteknikk	-3	-45
Bergen maritime vgs	Vg2 maritime fag	-4	-60
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg1 TIP	4	60
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 kjemiprosess	2	30
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 brønnteknikk	3	45
Laksevåg og Bergen maritime vgs	Vg2 maritime fag	3	45
Kvinnherad vgs	Vg2 industrideknologi	1	15
Odda vgs	Vg2 kjøretøy	1	15
Åsane vgs	Vg1 TIP	1	15
Åsane vgs	Vg1 industrideknologi	2	30
Os vgs	Vg1 TIP	1	15
Voss vgs	Vg2 industrideknologi	1	15
Netto endring		2	30

12. Tilbudet på innføringsklassar for minoritetsspråklege vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Bergen Katedralskole	Vg3 ST minoritetsspråklege elevar	-1	-15
Stord vgs	Innføringstilbod for min.spr. elevar	1	15
Voss gymnas	Innføringstilbod for min.spr. elevar	1	15
Netto endring		1	15

Sogn og Fjordane

13. Tilbødet på ME vert endra slik:

Skule	Tilbød	Klassetal	Elevplassetal
Hafstad vgs	Vg2 ME	-0,5	-15
Netto endring		-0,5	-15

14. Tilbødet på KDA vert endra slik:

Skule	Tilbød	Klassetal	Elevplassetal
Hafstad vgs	Vg2 KDA	-0,5	-15
Netto endring		-0,5	-15

15. Tilbødet på ST vert endra slik:

Skule	Tilbød	Klassetal	Elevplassetal
Eid vgs	Vg3 ST	1	30
Netto endring		1	30

16. Tilbødet på ID vert endra slik:

Skule	Tilbød	Klassetal	Elevplassetal
Firda vgs	Vg3 ID	-1	-30
Netto endring		-1	-30

17. Tilbødet på DH vert endra slik:

Skule	Tilbød	Klassetal	Elevplassetal
Eid vgs	Vg1 DH	-2	-30
Eid vgs	Vg2 frisør	1	15
Høyanger vgs	Vg2 frisør	-0,5	-8
Netto endring		-1,5	-23

18. Tilbødet på EL vert endra slik:

Skule	Tilbød	Klassetal	Elevplassetal
Mo og Øyrane vgs	Vg1 EL	-1	-12
Eid vgs	Vg1 EL	1	15
Netto endring		0	3

19. Tilbødet på HO vert endra slik:

Skule	Tilbød	Klassetal	Elevplassetal
Stryn vgs	Vg1 HO	-1	-15
Høyanger vgs	Vg2 helsearbeidarfag	0,5	8
Netto endring		-0,5	-7

20. Tilbødet på RM vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Mo og Øyrane vgs	Vg2 kokk og servitør	1	12
Netto endring		1	12

21. Tilbudet på SS vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Årdal vgs	Vg1 SS	-0,5	-8
Årdal vgs	Vg2 sal, service og sikkerheit	0,5	8
Netto endring		0	0

22. Tilbudet på NA vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Måløy vgs	Vg1 NA	0,5	6
Måløy vgs	Vg2 fiske og fangst	0,5	6
Måløy vgs	Vg2 akvakultur	0,5	6
Netto endring		1,5	18

23. Tilbudet på TIP vert endra slik:

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Eid vgs	Vg1 TIP	-1	-15
Netto endring		-1	-15

Nye utdanningsprogram frå hausten 2020

24. Tilbudet på vg1 design og tradisjonshandverk (DT) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Årstad vgs	Vg1 DT	1	15
Knarvik vgs	Vg1 DT	1	15
Eid vgs	Vg1 DT	1	15
Netto endring		3	45

25. Tilbudet på vg1 frisør-, blomster- og interiørdesign (FBI) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
Årstad vgs	Vg1 FBI	3	45
Voss gymnas	Vg1 FBI	1	15
Fitjar vgs	Vg1 FBI	1	15
Eid vgs	Vg1 FBI	1	15
Netto endring		6	90

26. Tilbudet på vg1 informasjonsteknologi og medieproduksjon (IM) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasstal
-------	--------	-----------	--------------

Amalie Skram vgs	Vg1 IM	2	30
Stord vgs	Vg1 IM	2	30
Voss gymnas	Vg1 IM	1	15
Måløy vgs	Vg1 IM	1	15
Netto endring		6	90

27. Tilbudet på vg1 sal, service og reiseliv (SS) vert

Skule	Tilbod	Klassetal	Elevplasztal
Amalie Skram vgs	Vg1 SS	4	60
Os vgs	Vg1 SS	1	15
Stend vgs	Vg1 SS	2	30
Voss gymnas	Vg1 SS	1	15
Åsane vgs	Vg1 SS	3	45
Stord vgs	Vg1 SS	2	30
Sotra vgs	Vg1 SS	2	30
Flora vgs	Vg1 SS	1	15
Mo og Øyrane vgs	Vg1 SS	1	15
Sogndal vgs	Vg1 SS	1	15
Stryn vgs	Vg1 SS	1	15
Netto endring		19	285

28. Fylkesdekkande opplæringsstilbod som vist i vedlegg 2 vert søkbare for alle søkarane i Vestland fylke.

Referatsaker

RS 1/20 Informasjon om rekruttering i Vestland fylkeskommune

Saksprotokoll i 22.01.2020 - administrasjonsutvalet

Sak RS 1/20 vart referert.

RS 2/20 Krav om kjønnsrekneskap

Saksprotokoll i 22.01.2020 - administrasjonsutvalet

Sak RS 2/20 vart referert.

RS 3/20 Administrativt innstrammingsprogram 2020 - 2024 - Notat til administrasjonsutvalet

Saksprotokoll i 22.01.2020 - administrasjonsutvalet

Sak RS 3/20 vart referert.

Politiske saker

PS 1/20 Debatthefte KS spør - Svar frå VLFK

Forslag til innstilling

Saka vert teken til orientering.

Saksprotokoll i 22.01.2020 - Administrasjonsutvalet

Avrøysting

Fylkesrådmannen sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling til fylkesutvalet.

Innstilling til fylkesutvalet

Saka vert teken til orientering.

Referatsaker

RS 4/20 Tilsette med innvandrerbakgrunn i HFK og SFFK pr 31.12.2019

Saknr: 2020/41573-1
Saksbehandlar: Karstein Oen
Dato: 02.04.2020

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkesrådmannen

Tilsette med innvandrarbakgrunn i HFK og SFFK pr 31.12.2019

Basert på tal frå Statistisk Sentralbyrå (SSB) har Hordaland fylkeskommune (HFK) dei siste åra utarbeidd oversyn over tilsette med innvandrarbakgrunn. Tala byggjer på første- og andre generasjonsinnvandrarakgrunn fordelt på to hovudgrupper av landbakgrunn; Landgruppe A som utgjer innvandrarakgrunn frå EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand, Landgruppe B som utgjer innvandrarakgrunn frå Asia, Afrika, Latin- og Sør Amerika, Oseania med unntak av Australia og New Zealand og Europa utanom EU/EØS.

Sogn og Fjordane fylkeskommune har i utgangspunktet ikkje utarbeidd tilsvarende statistikk som Hordaland fylkeskommune, men i samband med utarbeiding av denne saka har vi henta inn data også for SFFK for 2019. I det følgjande blir rapport for HFK presentert først, deretter for SFFK. Frå 2020 vil vi presentere tal for Vestland fylkeskommune.

Hordaland fylkeskommune

Dei siste tala frå SSB er pr 31.12.2019 og syner at det var 366 (363) tilsette med innvandrarbakgrunn i HFK. Dette utgjer 8,4 % (8,4 %) av totalt tilsette i fylkeskommunen. Dei fordeler seg med 177 (173) tilsette i opplæringssektoren, 66 (69) i tannhelsetenesta og 123 (121) i fylkesadministrasjonen inkl. Skyss, Bybanen Utbygging samt Eigedom - drift/reinhald og IKT skole (tala i parentes er frå kartlegginga pr desember 2018). Det har vore ein liten auke for fylkesadministrasjonen og opplæringssektoren medan tannhelsetenesta har hatt ein liten nedgang.

Tabell 1: Tilsette med innvandrarbakgrunn fordelt på sektor 2016 -2019

Sektor	2016	2017	2018	2019
Opplæring ¹⁾	191	175	173	177
Tannhelse	54	54	69	66
Fylkesadm m.fl	85	101	121	123
Totalt	330	330	363	366

¹⁾ eksklusiv opplæringsavdelinga

Ser vi på fordelinga etter landbakgrunn er det 196 (200) tilsette frå landgruppe A og 170 (163) tilsette frå landgruppe B. Talet på tilsette frå landgruppe B («ikkje vestlege land») utgjer 3,9 % (3,8 %) av total arbeidsstyrke i HFK. Dette utgjer ein auke på 0,1 prosentpoeng i høve til tal frå 2018.

Tabell 2: Tilsette med innvandrerbakgrunn fordelt etter landbakgrunn

Landbakgrunn	2016	2017	2018	2019
Landbakgrunn A	192	185	200	196
Landbakgrunn B	138	145	163	170
Totalt	330	330	363	366

Den sektorvise fordelinga etter landbakgrunn viser at 16,7 % (17,6 %) av dei som arbeider i tannhelsetenesta har innvandrerbakgrunn. Ser vi berre på landgruppe B så utgjør dei 10,3 % (41 tilsette) av samla arbeidsstyrke i tannhelsetenesta.

Tilsvarende tal for opplæringssektoren viser at 5,5 % av dei tilsette i opplæringssektoren (177 tilsette) har innvandrerbakgrunn, der dei frå landgruppe B utgjør 1,7 % (57 tilsette). Og tal frå fylkesadministrasjonen m.m. (inkludert Skyss, Bybanen Utbygging og driftspersonale eige og IKT konsulentar i skole) viser at 16,6 % (123 tilsette) av arbeidsstyrken har innvandrerbakgrunn, kor 9,7 % (72 tilsette) kjem frå landgruppe B.

Konklusjon: Talet på tilsette med innvandrerbakgrunn (landgruppe A og B) i HFK har auka frå 363 tilsette i 2018 til 366 tilsette i 2019. Og tilsvarende har det vore ein auke i tilsette frå landgruppe B frå 163 til 170 i same periode. Tilsette med innvandrerbakgrunn i HFK utgjør 8,4 % av total arbeidsstyrke pr. 31.12.2019.

Sogn og Fjordane fylkeskommune

Tal frå SSB syner at det var 101 tilsette med innvandrerbakgrunn i SFFK pr. 31.12.2019. Dette utgjør 7,4 % av totalt tilsette. Dei fordeler seg med 72 tilsette i opplæringssektoren, 7 tilsette i tannhelsetenesta og 22 tilsette i den sentrale administrasjonen.

Fordelinga etter landbakgrunn går fram av tabell 3.

Tabell 3: Tilsette med innvandrerbakgrunn etter landbakgrunn

Landbakgrunn	2019
Landbakgrunn A	42
Landbakgrunn B	59
Totalt	101

Dei med landbakgrunn B utgjør 4,3 % av total arbeidsstyrke i SFFK. Dette er prosentvis litt høgare enn talet for HFK der dei med landbakgrunn B utgjør 3,9 % av arbeidsstyrken.

Konklusjon: Samanliknar ein tala frå HFK og SFFK så er det små forskjellar når ein tek utgangspunkt i talet på tilsette med innvandrerbakgrunn sett i forhold til den totale arbeidsstyrken.

Politiske saker

PS 2/20 Tenestepensjon - evalueringskriterier

Saknr: 2020/38029-6
Saksbehandlar: Frank Dahl

Saksgang

Utval	Utv.saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet	2/20	22.04.2020
Fylkesutvalet		
Fylkestinget		

Tenestepensjon – evalueringskriterier som vert nytta ved gjennomføring av konkurranse

Forslag til innstilling

1. Fylkestinget tek til orientering resultatet av Vestland fylkeskommune si intensjonskuningjering knytt til å inngå kontrakt med KLP der Storebrand kom med motsegn og bad om at det vart gjennomført konkurranse som grunnlag for tildeling av kontrakt
2. Vestland fylkeskommune nyttar følgjande tildelingskriterium ved tildeling av kontrakt på levering av tenester i tilknytning til ordninga med tenestepensjon:
 - Totaløkonomi - vekt 50 %
 - Service og rådgjeving - vekt 20 %
 - Soliditet - vekt 20 %
 - Historisk avkastning - vekt 10 prosent
3. Konkurransen vert lyst ut i slutten av juni og saka om tildeling av kontrakt vert lagt fram for Fylkestinget i september til endeleg avgjerd
4. Fylkesrådmannen får fullmakt til å justere tildelingskriteria om det kjem nye moment fram i Pensjonskontoret sin rettleiar for 2020 som etter planen skal vere klar i midten av juni 2020.

Samandrag

Vestland fylkeskommune publiserte i september 2019 intensjonskuningjering på TED/Doffin-databasen om at fylkeskommunen hadde til hensikt å inngå avtale direkte med KLP om tenestepensjon for «kommunalt tilsette» frå 1. januar 2020. Dette var basert på at både Sogn og Fjordane fylkeskommune og Hordaland fylkeskommune hadde pensjonsordninga for dei kommunalt tilsette i KLP.

Storebrand kom med motsegn innafor den fristen som var gitt i intensjonskunnngjeringa og Vestland fylkeskommune har på denne bakgrunn lagt til rette for å gjennomføre konkurranse i tråd med regelverket for offentlege anskaffingar.

Kriterium for tildeling av kontrakt går fram av forslag til innstilling ovanfor. Fylkesrådmannen får fullmakt til å justere kriteria med utgangspunkt i rettleiaren frå Pensjonskontoret for 2020 som kjem i juni.

Det vert lagt fram sak om tildeling av kontrakt knyt til levering av tenester i samband med pensjonsordninga til Vestland fylkeskommune til Fylkestinget i september 2020.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor ingen handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Både Sogn og Fjordane fylkeskommune og Hordaland fylkeskommune har dei siste åra hatt si tenestepensjon for «kommunalt tilsette» i KLP. «Pedagogisk tilsette» har lovfesta rett og får si pensjon frå Statens pensjonskasse.

Innkjøpsseksjonen undersøkte våren 2019 marknaden og fekk frå to uavhengige meklarar opplyst at det berre var KLP som tilbydde slik offentleg tenestepensjon.

På denne bakgrunn vart det hausten 2019 publisert ei intensjonskunnngjering på TED/Doffin-databasen om at Vestland fylkeskommune hadde til hensikt å inngå avtale direkte med KLP om pensjonsordning for dei «kommunalt tilsette» i Vestland fylkeskommune frå 1. januar 2020.

Kunnngjeringa vart publisert i september 2019 og frist til å kome med motsegn vart sett til 24. oktober 2019. Storbrand tok kontakt med Vestland fylkeskommune og varsla at dei kunne tilby tilsvarande produkt som KLP har. På denne bakgrunn vart det gjeve motsegn frå Storebrand innan fristen som var sett. Etter Storebrand si vurdering er det slik at den aktuelle tenesta fell inn under lov og føresegn om offentlege anskaffingar. Dei peika vidare på at det etter selskapet si vurdering ikkje ligg føre faktisk eller rettsleg grunnlag for å ikkje gjennomføre konkurranse som legg grunnlag for at kontrakt vert tildelt.

På denne bakgrunn vart det meldt tilbake til Storebrand at Vestland fylkeskommune ville ta Storebrand sin motsegn til følgje og lyse ut konkurranse slik at aktuelle leverandørar kan levere inn tilbod på å gjere denne oppgåva for Vestland fylkeskommune.

Vidare saksgang og arbeid utført hos Vestland fylkeskommune i 2019 og 2020

Det er gjennomført konkurranse på å knyte til seg rådgjevar i samband med konkurransen for pensjonsløyising som Vestland fylkeskommune skal gjennomføre. Kontrakt er tildelt Pareto forsikringsmekling AS som skal gje råd til den interne arbeidsgruppa med gjennomføring av konkurransen for Vestland fylkeskommune. Ein tek sikte på å publisere konkurransen i løpet av juni 2020.

Det har i denne saka vore gjennomført drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar og det er som nemnd ovanfor sett ned ei intern arbeidsgruppe som skal ta del i dette arbeidet. Gruppa har deltakarar får HR-seksjonen, Budsjettseksjonen, Innkjøpsseksjonen og dei tilsette sine organisasjonar. Pareto forsikringsmekling har gjennomført ½-dags opplæring på fagområdet for gruppa.

Fylkesrådmannen legg opp til at Fylkestinget i juni 2020 vedtek tildelingskriterium som vert nytta i anbodskonkurransen. Konkurransen vert publisert før sumaren og eg legg til grunn at Fylkestinget i september 2020 tildeler kontrakt til den leverandøren som leverer det beste tilbodet til Vestland fylkeskommune.

Anbodet og evalueringskriterium for tildeling av kontrakt

Dei tilboda som tilfredsstellar dei kvalifikasjonskrava som vert sett i konkurransen vert evaluert. Kvalifikasjonskrava relaterer seg mellom anna til om tilbydaren har er lovleg etablert føretak, har økonomisk kapasitet og finansiell styrke, har røynsle frå tilsvarande oppdrag og om den har gjennomføringsevne og kapasitet i høve til oppdraget.

Det er vidare krav om at konkurransedokumenta sikrar likebehandling av tilbydarane, prosessen og avgjersla er føreseieleg, prosessen og avgjersla er sporbar i ettertid og at det er proporsjonalitet mellom dei krav som vert stilt og den tenesta som skal leverast. Pensjonskontoret sin rettleiar omtaler desse tilhøva nærare.

I denne saka vert det teke avgjerd på dei evalueringskriterium som skal nyttast ved evaluering av tilboda som kjem til Vestland fylkeskommune i konkurransen. Ein tek sikte på å publisere konkurransen i løpet av juni månad og at evalueringa vert gjennomført i august/september.

Kontrakten med KLP må i samsvar med gjeldande bransjepraksis seiast opp innan 30 september.

Pensjonskontoret sin rettleiar på fagområdet vert lagt til grunn for arbeidet med saka.

Pensjonskontoret er organisert som foreining og består av eit styre og eit sekretariat. Pensjonskontorets medlemmer er kommunar, fylkeskommunar, bedrifter og verksemdar innafor KS sitt tariffområde. Meir informasjon om Pensjonskontoret er tilgjengeleg på nettstaden www.pensjonskontoret.no.

Vestland fylkeskommune har frå Pareto forsikringsmekling AS fått anbefaling på å nytta følgjande evalueringskriterier for konkurransen:

Totaløkonomi	50 %	
Soliditet		20 %
Service og rådgjeving	20 %	
Historisk avkastning	10 %	

Nedanfor følgjer skildring av kvart einskild kriterium:

Totaløkonomi

Sentrale områder vil være:

- Premieutjammingsfellesskap (korleis er kjenneteikna ved dei ulike alternativa)
- Forsikringsbart/ ikkje forsikringsbart (Dette vil jo da være relevant rundt AFP)
- Kapitalbinding - Tilbyder skal her gjere greie for kor stor avsetning til premiereserve og eventuelle andre avsetningar som vil krevjast for å inkludera av oppdragsgjevar si pensjonsordning i premieutjammingsfellesskapet hos tilbyder
- Administrasjonskostnad
- Kapitalforvaltning (samansetting av forvaltninga, evna til å gje meiravkastning, kostnader ved forvaltninga, etisk forvaltning)
- Behovet for eventuelt innskot av eigenkapital (EK) og moglegheit for alternativ avkastning på denne EK

Dette er overordna punkter med fleire underpunkt.

Pensjonskontoret kjem med ny rettleiar i midten av juni 2020. Det er grunn til å rekne med at dei endringane som kjem har relevans innafor tildelingskriterium «økonomi». Fylkesrådmannen tek sikte på å ferdigstille konkurransegrunnlaget slik at dei nye råda Pensjonskontoret eventuelt kjem i den nye rettleiaren vert innarbeidd i konkurransegrunnlaget til Vestland fylkeskommune. Dei eventuelle endringane som vert gjort og tilhøyrande vurderingar kjem fylkesrådmannen tilbake til i den saka som vert lagt fram for Fylkestinget i september.

Det er retta førespurnad til Pensjonskontoret om å få tilgang til denne informasjonen så tidleg som råd er. Vestland fylkeskommune har fått tilbakemelding om at dette vil bli vurdert på neste styremøte hos Pensjonskontoret 14. april.

Til saman vil kriterium «totaløkonomi» bli vekta 50 prosent ved evalueringa av tilboda.

Soliditet

Dette kriteriet skal gje utteljing for den bufferkapital dei ulike tilbydarane har.

Til saman vil kriterium «soliditet» bli vekta 20 prosent.

Service og rådgjeving

Kva form for service og rådgjeving som vert tilbydd tilsette og folkevalde i VLFK vil bli vurdert under dette punktet i evalueringa.

Det har skjedd endringar på pensjonsområdet sidan førre konkurranse og etter fylkesrådmannens vurdering er det naudsynt at Vestland fylkeskommune gjer god informasjon til tilsette og folkevalde om pensjonsordningane.

På dette evalueringskriteriet vil tilbydarane bli utfordra i høve til korleis dei vil løyse oppgåva knyta til generell informasjon til alle tilsette og folkevalde og rådgjeving i høve til aktuelle problemstillingar for kva einiskilt tilsett og folkevald.

Til saman vil kriterium «service og rådgjeving» bli vekta 20 prosent.

Historisk avkastning

På dette kriteriet vil dei ulike tilbydarane bli evaluert i høve til oppnådd historisk avkastning for nokre år tilbake i tid. På den endeleg utforminga av dette kriteriet vil eg støtte meg på Pensjonsrettleiaren for 2020. Om det er slik at ein tilbydar har oppnådd betre resultat enn andre vil dette gje høgare score ved evaluering av kriteriet «Historisk avkastning» som blir vekta med 10 prosent.

Til saman vil kriterium «historisk avkastning» bli vekta 10 prosent.

Relevante utdrag frå Pensjonskontoret sin rettleiar i høve til Hovudtariffavtalen:

Nedanfor følgjer kopi frå Pensjonskontoret sin rettleiar frå 2019 i høve til følgjande tema:

- vilkår for flytting
- oppseiing
- vedtak om flytting
- drøfting
- premieutjamning

Frå avsnitt 2.2 Flyttebestemmelser

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

TPO (vedtekt om tjenstepensjonsordning) § 14-1: 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. Det vises til HTA kap. 2 pkt. 2.1.10 femte ledd.

b. Flytting av pensjonsavtale

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsvirksomhetslovens kapittel 6.»

HTA kapittel 2 punkt 2.1.10:

«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 tjenstepensjonsforsikring.

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 tjenstepensjon kan i medhold av HTA skje 01.01., imidlertid kan Pensjonskontoret i medhold av TPO § 16-1 avgi uttalelse i flyttesaker.

Frå avsnitt 2.3 Oppsigelse av pensjonsordning

Kommuner, fylkeskommuner og bedrifter/virksomheter i KS' tariffområde (heretter omtalt som kommunen) er i TPO § 14-1 gitt en tre måneders frist til å si opp pensjonsavtalen med sin nåværende leverandør med virkning fra kalenderårets slutt. Siste frist for å si opp avtalen i henhold til HTA blir altså 30.09. inneværende kalenderår.

I forsikringsvirksomhetsloven (forsvl.) kapittel 6 er det inntatt 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.

Frå avsnitt 2.4 Vedtak om flytting

Endelig vedtak om flytting skal senest skje innen 01.12. det enkelte år, jf. TPO § 14-1 bokstav a. Det følger av HTA kapittel 2 punkt 2.1.10 at det er kommunestyret/fylkestinget/styret selv som skal avgjøre spørsmålet om skifte av pensjonsleverandør. Det er etter gjeldende HTA 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 én leverandør i markedet av forsikret løsning. Bakgrunnen for dette er at HTA 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.

Frå avsnitt 2.5 Drøftingsplikt

Arbeidsgiver plikter etter HTA kapittel 2 punkt 2.1.10 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, jf. HTA kapittel 2 punkt 2.1.10 andre ledd. 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.

Frå avsnitt 2.5 Premieutjamning

Hovedprinsippet om premieutjevningsskaps fellesskap er nedfelt i HTA kapittel 2 punkt. 2.1.10:

«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.»

TPO § 13-2, 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.

Vurderingar og verknader

På bakgrunn av innhaldet i Hovudtariffavtalen (ref sitata ovanfor) finn fylkesrådmannen det naturleg at det før konkurranse og tildeling av kontrakt om levering av tenester i samband med tenestepensjon vert lagt fram sak knyt til tildelingskriterium for tildeling av kontrakt.

Saka om kriterium for tildeling av kontrakt på levering av tenestepensjon for Vestland fylkeskommune er drøfta med dei tillitsvalde sine organisasjonar. Den interne arbeidsgruppa skal arbeide vidare med saka og ta del i evalueringa av tilboda VLFK mottek.

Fylkesrådmannen legg vidare til grunn at Vestland fylkeskommune har handtert denne saka slik at dei krav som er sett i gjeldande avtale og lovverk i høve til flytting, oppseiing, drøfting og premieutjamning vert teke hand på rett vis.

Anbudskonkurransen om tildeling av kontrakt vert utlyst i tråd med regelverket for offentlege anskaffingar.

Konklusjon

Vestland fylkeskommune nyttar følgjande evalueringskriterium i samband med konkurransen på levering av tenestepensjon for tilsette og folkevalde:

Totaløkonomi		50 %
Soliditet	20 %	
Service og rådgjeving		20 %
Historisk avkastning		10 %

Fylkesrådmannen får fullmakt til å justere desse kriterium basert på råda som kjem i ny rettleiar frå Pensjonskontoret som kjem rett før det konkurransen vert lyst ut sumaren 2020.

Sak om tildeling av kontrakt vert lagt fram for Fylkestinget i september 2020.

Vedlegg:
Pensjonsrettleiaren 2019
Motsegn frå Storebrand

Hordaland fylkeskommune
Postboks 7900
5020 Bergen

Leverert via e-post til frank.dahl@hfk.no

Pensjon for Vestland fylkeskommune

Vi viser til intensjonskunngjøring hvor Hordaland fylkeskommune opplyser at "Nye Vestland" fylkeskommune har til hensikt å inngå kontrakt med KLP om levering av offentlig tjenstepensjon til sine ansatte uten konkurranse. Det fremgår av kunngjøringen at frist for innsigelse er 24. oktober 2019 kl. 12.00.

Storebrand Livsforsikring AS inngir med dette innsigelse mot at kontrakt inngås uten konkurranse, da vilkårene for dette ikke er oppfylt.

Storebrand Livsforsikring AS mener det er formelt riktig å gjennomføre en anbudskonkurranse. Anbudskonkurranse vil også være ønskelig for å sikre Vestland den beste leveransen. Storebrand Livsforsikring AS leverer i dag slike tjenester til Askøy kommune. Storebrand Livsforsikring AS har nødvendig konsesjon. Vi vil også understreke at det er sendt produktmelding på det nye pensjonsproduktet m.m. (påslagsmodell) til Finanstilsynet slik Forsikringsvirksomhetsloven krever før et produkt kan markedsføres og selges. Vi viser for øvrig til Pensjonsveileder 2019, utgitt av Pensjonskontoret, der det vises til at det er to tilbydere av forsikret løsning; KLP og Storebrand. Ut fra dette har Storebrand deltatt i anbudet til Nye Øygarden kommune.

Samlet må det ut fra overnevnte bero på en misforståelse når det i kunngjøringen legges til grunn at "*KLP er eneste leverandør med konsesjon som tilbyr det aktuelle produktet*". Den aktuelle tjenesten faller etter sin art innenfor virkeområdet til lov og forskrift om offentlige anskaffelser. Vi kan ikke se at det er andre faktiske eller rettslige grunnlag for å unnta kontrakten fra konkurranse i samsvar med lov og forskrift om offentlige anskaffelser.

Anskaffelsens verdi oppgis i intensjonskunngjøringen til NOK 892 000 000 og overstiger terskelverdien i anskaffelsesforskriften. Kontraktens betydelige verdi gjør det særlig viktig å sikre konkurranse om leveransen. Inngåelse av kontrakt om levering av offentlig tjenstepensjon uten konkurranse vil på denne bakgrunn være i klar strid med lov og forskrift om offentlige anskaffelser.

Vi ber derfor om at fylkeskommunen gjennomfører en konkurranse om denne kontrakten i samsvar med lovens og forskriftens krav.

Vi imøteser en snarlig bekreftelse på at vår innsigelse er tatt til følge.

Med vennlig hilsen
Storebrand Livsforsikring AS



Geir Holmgren
Administrerende direktør

PENSJONSVEILEDER
2019

kommunal tjenstepensjon



Pensjonskontoret
Postboks 1466 Vika
0116 Oslo
Besøksadresse: Haakon VIIIs gate 9
E-post: post@pensjonskontoret.no
Telefon: 24 13 64 40
www.pensjonskontoret.no

Design og foto: Cornelia Henne Braathen / Geoffrey Kempton



FORORD

Pensjonsveilederen utgis for fjortende år på rad, og er fjerde utgave kun i elektronisk versjon.

Årets utgave er i stor grad en oppdatering av 2018-versjonen.

I Kapittel 3 - *Tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor* er omtalen av offentlig tjenestepensjon fra 01.01.2020 oppdatert med hensyn til den siste lovendringen som ble vedtatt av Stortinget 21.06.2019. Lovendringene er en følge av lovforslaget regjeringen la fram den 10.04.2019. Tabellene i kapitlet er oppdatert med nytt grunnbeløp i folketrygden fra mai 2019.

I kapittel 7 - *Premie- og pensjonskostnader* er det som følge av lovforslaget tatt inn et nytt punkt om premie i endret regelverk for ny offentlig tjenestepensjon. I omtalen av Pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser i kommunenes regnskap er det tatt med en omtale av de regnskapsmessige konsekvensene av endret offentlig tjenestepensjon. Omtalen er basert på rapporten *Pensjonskostnader i kommunesektoren* utarbeidet av en arbeidsgruppe nedsatt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Kapittel 9 - *Kommunal tjenestepensjon i en pensjonskasse* er oppdatert med hensyn til nytt solvenskapitalkrav for pensjonskasser.

Det er ny tittel i Kapittel 10 - *Valg av tjenestepensjonsleverandør*. Kapitlet omtaler momenter og vurderingstemaer som er relevante når det skal velges pensjonsløsning.

Actecan v/Sissel Rødevang og Fredrik Haugen har bistått i arbeidet med oppdatering av det forsikringsmessige, herunder også endringer i regelverket for offentlig tjenestepensjon fra 01.01.2020.

Med Storebrands nylige beslutning om gjeninntreden i det offentlige tjenestepensjonsmarkedet vil det fra 2020 være 2 tilbydere av forsikret kommunal tjenestepensjon.

Pensjonsveileder 2019 ble godkjent av Pensjonskontorets styre 04.04.2019.

Pensjonskontoret håper at også årets utgave kan bli et nyttig oppslagsverk for våre medlemmer.

Oslo, juni 2019
Pensjonskontoret

INNHOOLD

1	PENSJONSKONTORET	8
1.1	INNLEDNING	9
1.1.1	Historie	9
1.1.2	Organisering og vedtekter	9
1.2	STYRET	10
1.2.1	Styrets sammensetning	10
1.2.2	Styrets oppgaver	10
1.3	SEKRETARIATET	10
1.4	BESTEMMELSE OM TVISTELØSNING	11
2	HOVEDTARIFFAVTALEN – SENTRALE BESTEMMELSER	12
2.1	INNLEDNING	13
2.2	FLYTTEBESTEMMELSER	13
2.3	OPPSIGELSE AV PENSJONSAVTALE	14
2.4	VEDTAK OM FLYTTING	14
2.5	DRØFTINGSPLIKT	14
2.6	PREMIEUTJEVNING	15
3	TJENESTEPENSJON OG AFP I OFFENTLIG SEKTOR	16
3.1	INNLEDNING	17
3.2	ALDERSPENSJON FRA OFFENTLIG TJENESTEPENSJON	18
3.2.1	Levealdersjustering, fleksibelt uttak og individuell garanti	18
3.2.2	Eksempel på levealdersjustering av alderspensjonen i offentlig tjenestepensjon	20
3.2.3	Eksempel på alderspensjon fra 67 år ved uttak av alderspensjon fra folketrygden før 67 år	21
3.2.4	Eksempel på levealdersjustering av alderspensjon ved uttak av alderspensjon etter 67 år	22
3.2.5	Eksempel på individuell garantiordning	23
3.2.6	Nærmere om regler for årskullene fra og med 1954	24
3.2.7	Regulering av pensjon og pensjonsgrunnlag	25
3.3	AVTALEFESTET PENSJON (AFP) I KOMMUNAL SEKTOR	26
3.4	HOVEDTREKK VED ENDRET TJENESTEPENSJON OG AFP FOR ANSATTE I OFFENTLIG SEKTOR	27



3.4.1	Eksempel på beregning av pensjon fra pensjonsordningen	29	6.3	VALGFRIHET I LØSNING FOR KOMMUNAL PENSJON – EGEN PENSJONSKASSE OG LIVSFORSIKRINGSFORETAK	53
3.3.2	Uavklarte forhold	30	6.3.1	Egenregi	54
3.5	UFØREPENSJONSORDNINGER	31	6.3.1.1	Utvidet egenregi	54
3.5.1	Uføretrygd i folketrygden	31	6.3.2	Kjøp fra ekstern aktør	54
3.5.2	Uførepensjon i kommunal sektor	32	6.4	ANBEFALINGER NÅR KOMMUNENS PENSJONS-FORHOLD SKAL VURDERES	54
3.6	ETTERLATTEPENSJONER	33	6.4.1	Vær ute i god tid	54
4	FORSIKRINGSVIRKSOMHETSLOVEN OG FINANSFORETAKSLOVEN	34	6.4.2	Pensjonsutvalg	55
4.1	INNLEDNING	35	6.4.3	Kommunestyrets behandling	55
4.2	FORSIKRINGSVIRKSOMHETSLOVEN	35	6.4.4	Kommunestyret må fatte beslutning om valg av leverandør	57
4.2.1	Lovens kapittel 2	35	6.4.5	Bistand fra Pensjonskontoret	57
4.2.2	Lovens kapittel 3	36	6.4.6	Bruk av pensjonsrådgivere	57
4.2.3	Lovens kapittel 4	39	6.4.7	Flytting – viktige momenter	57
4.2.4	Lovens kapittel 6	41	6.5	ANSKAFFELSESGELVERKET	58
4.3	HOVEDPUNKTER I FINANSFORETAKSLOVEN	43	6.5.1	Skjematisk oversikt over anskaffelsesprosessen	58
5	AKTØRER I TJENESTE-PENSJONSMARKEDET	44	6.5.2	Planlegging	58
5.1	INNLEDNING	45	6.5.3	Grunnleggende prinsipper	59
5.2	LIVSFORSIKRINGSFORETAK	45	6.5.3.1	Krav til likebehandling	59
5.2.1	Statusmøter	46	6.5.3.2	Krav til forutberegnelighet	59
5.3	PENSJONSKASSE	46	6.5.3.3	Krav til etterprøvnbarhet	60
5.3.1	Pensjonskasser i KS' sektor	46	6.5.3.4	Forholdsmessighet	61
5.3.2	Interkommunale pensjonskasser	47	6.5.4	Beslutning om anbudsprosess	62
5.4	INTERESSEORGANISASJONER	47	6.5.5	De ulike prosedyrene	62
5.4.1	Finans Norge	47	6.5.5.1	Valg av prosedyreform – kontrakt over EØS terskelverdi	63
5.4.1.1	Bransjeavtale – flytting av pensjonsmidler	47	6.5.6	Anskaffelsesdokumentene	64
5.4.2	Pensjonskasseforeningen	47	6.5.6.1	Konkurransesgrunnlags innhold	64
5.4.3	Kontaktmøter	47	6.5.7	Kunngjøringsplikten	65
5.5	PENSJONSRAÐGIVERE	48	6.5.8	Tilbudsfrister	66
5.5.1	Kjøp av rådgivningstjenester	48	6.5.9	Kvalifikasjonskravene	66
5.5.2	Rådgivere i KS' sektor	49	6.5.9.1	Bruk av egenerklæringsskjema	66
5.6	OVERSIKT OVER PENSJONSKASSENE I KS' SEKTOR	50	6.5.10	Evaluerings av tilbud og valg av leverandør	68
6	ANSKAFFELSESGELVERKET OG KOMMUNAL TJENESTEPENSJON	52	6.5.10.1	Vekting av tildelingskriteriene	69
6.1	INNLEDNING	53	6.5.10.2	Begrunnelse for valg av leverandør	70
6.2	ANSKAFFELSESGELVERKETS ANVENDELSE PÅ KOMMUNAL PENSJON	53	6.5.10.3	Anskaffelsesprotokoll	70
			6.6	KONTRAKTEN	70
			6.6.1	Rettslige rammer for kontrakten	71
			6.6.2	Kontraktens varighet	71
			6.6.3	Endring av kontrakt – begrensninger	71

INNHOOLD

6.7	MARKEDSSITUASJONEN PÅ OMRÅDET FOR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON	72
6.7.1	Når er det eventuelt tillatt å gå direkte til én leverandør?	72
6.7.1.1	Når kan bare én aktør levere?	74
6.8	SAMMENSLÅING AV KOMMUNER – BETYDNING FOR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON	75
6.8.1	Adgang til å tre inn i eksisterende ordninger	76
6.8.1.1	Kommunen ønsker egen pensjonskasse – egenregi	76
6.8.1.2	inntreden i eksisterende kontrakt med livsforsikringsforetak	76
6.8.2	Konkurransen som virkemiddel for å finne beste løsning for kommunal tjenstepensjon	78
6.8.2.1	Hvilke forutsetninger må tas for å redusere risikoen for ansvar?	80
6.9	KJØP GJENNOM INTERKOMMUNAL PENSJONSKASSE	81
6.9.1	Forholdet til reglene om utvidet egenregi	81
6.9.2	Kontrollvilkåret	82
6.9.2.1	Kontrollkriteriet – hva bør oppdragsgiver ta hensyn til?	84
6.9.3	Omsetningsvilkåret – begrensninger for utadrettet virksomhet	85
6.9.3.1	Pensjonskassenes omsetning	85
6.9.4	Begrensningen på privat innflytelse	86
6.9.4.1	Kommersielle aktører med kommunal pensjon i interkommunal pensjonskasser?	86
6.10	INTERKOMMUNAL PENSJONSKASSE SOM OFFENTLIG – OFFENTLIG SAMARBEID	88
6.11	OM PENSJONSKASSENES FORHOLD TIL ANSKAFFELSES-REGELVERKET	89
7	PREMIE OG PENSJONS-KOSTNADER	90
7.1	INNLEDNING	91
7.2	PREMIEBEREGNING	91
7.2.1	Årlig premie	92
7.2.2	Reguleringspremie	92
7.2.3	Engangspremie	92
7.2.4	Premie i nytt regelverk for offentlig tjenstepensjon	93



7.3	PREMIETJEVNING	95	9.7	RISIKO KNYTTET TIL ADMINISTRASJONS- OG FORVALTNINGSKOSTNADER	121
7.3.1	Eksempler	96	9.8	OPERASJONELL RISIKO	121
7.4	PREMIETARIFF	97	9.9	ADMINISTRASJON OG PRAKTISKE OPPGAVER I EN PENSJONSKASSE	121
7.4.1	Beregningsrente	98	9.9.1	Medlemsregistre	121
7.4.2	Dødelighetsgrunnlag	99	9.9.2	Pensjonsberegning	121
7.4.3	Uføregrunnlag	99	9.9.3	Pensjonsutbetaling	122
7.5	PENSJONSKOSTNADER OG PENSJONSFORPLIKTELSER I KOMMUNENS REGNSKAP	99	9.9.4	Regnskap	122
8	KOMMUNAL TJENESTEPENSJON I ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK	102	9.9.5	Service og medlemsinformasjon	123
8.1	INNLEDNING	103	9.9.6	Fordeling av overskudd	123
8.2	RAMMEBETINGELSER FOR LIVSFORSIKRINGSFORETAK	103	9.9.7	Kapitalforvaltningsstrategi	123
8.2.1	Konsesjon	104	9.9.8	Overvåking av kapitalforvaltningen	123
8.2.2	Vedtekter	104	9.9.9	Rapportering	124
8.2.3	Styre	104	9.9.10	Informasjon til medlemmene (yrkesaktive, oppsatte og pensjonister)	124
8.2.4	Regnskapsføring, rapportering og internkontroll	104	10	VALG AV TJENESTEPENSJONS- LEVERANDØR	126
8.2.5	Aktuarfunksjonen i et livsforsikringsforetak	104	10.1	INNLEDNING	127
8.3	KAPITALKRAV FOR ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK	105	10.1.1	Tidsperspektiv ved vurdering av pensjonsleverandør	129
8.4	KAPITALFORVALTNINGSRISIKO	106	10.1.2	Risiko	130
8.5	FORSIKRINGSRISIKO	107	10.2	EGENKAPITALKRAV OG SOLVENSKRAV	130
8.6	PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESSKAP	108	10.3	KAPITALFORVALTNING OG AVKASTNING	132
8.7	ADMINISTRASJONS- OG FORVALTNINGSKOSTNADER	108	10.4	FORSIKRINGSRISIKO	134
9	KOMMUNAL TJENESTEPENSJON I EN PENSJONSKASSE	110	10.5	PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESSKAP	137
9.1	INNLEDNING	111	10.6	ADMINISTRASJONS- OG FORVALTNINGSKOSTNADER	138
9.2	RAMMEBETINGELSER FOR PENSJONSKASSER	112	10.7	SERVICE OG NÆRHET TIL PENSJONSORDNINGEN FOR KOMMUNER OG ANSATTE	139
9.2.1	Konsesjon	112	10.8	MEDBESTEMMELSE	139
9.2.2	Vedtekter	113	10.9	OPERASJONELL RISIKO	140
9.2.3	Styre	114	10.10	SPESIELLE FORHOLD VED FLYTTING MELLOM PENSJONSINNRETNINGER	140
9.2.4	Daglig leder	115			
9.2.5	Regnskapsføring, rapportering, revisor og internkontroll	115			
9.2.6	Aktuar	116			
9.3	KAPITALKRAV FOR EN PENSJONSKASSE	117			
9.4	KAPITALFORVALTNINGSRISIKO	118			
9.5	FORSIKRINGSRISIKO	118			
9.6	PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESSKAP	119			
				ORD OG UTTRYKK	138
				DOMSREGISTER	148



1. PENSJONSKONTORET

- Pensjonskontoret
 - Etablert av tariffpartene i kommunal sektor
 - Består av et styre og et sekretariat
 - Fører tilsyn med pensjonsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen

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





1.1 INNLEDNING

Denne pensjonsveilederen utgis årlig, og er ment som et hjelpemiddel i spørsmål om tjenstepensjon, som er nedfelt i Hovedtariffavtalen (HTA) i KS' tariffområde.

HTA gjelder for alle kommuner og fylkeskommuner i KS' sektor (unntatt Oslo), samt alle bedrifter og virksomheter som er medlemmer i KS-Bedrift (heretter omtalt som *kommunen*). Unntakene er der KS Bedrift har egne tariffavtaler. Pensjonskontoret påser at alle livsforsikringsforetak og pensjonskasser (*pensjonsinnretninger*) praktiserer pensjonsbestemmelser i HTA på korrekt måte.


Disse er nærmere omtalt i:

- HTA kapittel 2 – *Pensjonsforhold*
- Vedlegg 4 – *Vedtekter for avtalefestet pensjon (AFP)*
- Vedlegg 5 – *Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO (TPO)*

1.1.1 HISTORIE

Endringer i lov- og avtaleverk på begynnelsen av 2000-tallet resulterte i at markedet for kommunal tjenstepensjon ble endret. DNB Livsforsikring (tidligere Vital Forsikring) og Storebrand Livsforsikring tok opp konkurransen med Kommunal Landspensjonskasse (KLP), som var markedsleder. Man så for seg 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.

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. Storebrand har imidlertid nylig besluttet å gjeninntre i det offentlige tjenstepensjonsmarkedet. Dette betyr at det fra 2020 vil være to tilbydere av forsikret kommunal tjenstepensjon. Alternativet er å etablere en



pensjonskasse eller å gå inn i en interkommunal pensjonskasse. Per i dag er det imidlertid 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 kommuner, fylkeskommuner, bedrifter og virksomheter innen KS' tariffområde.

Pensjonskontorets egne 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.

1.2 STYRET

1.2.1 STYRETS SAMMENSETNING

Pensjonskontorets styre består av organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i KS' sektor. Styremedlemmene representerer KS og hovedsammenslutningene: LO Kommune, Unio, YS-K og Akademikerne-K.

I TPO § 16-1 reguleres stemmetall og hvor mange som møter fra hver organisasjon.

1.2.2 STYRETS OPPGAVER

Styrets oppgaver følger av TPO § 16-1:

- Avgjøre tvist om forståelsen av vedtektene etter § 15-1

- 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 tilsetninger 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

1.3 SEKRETARIETET

Etter TPO § 16-2 skal Pensjonskontoret «forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde».

Pensjonskontoret fører tilsyn med praktiseringen av AFP- og TPO-vedtektene, herunder at bestemmelsene praktiseres likt av leverandørene av tjenestepensjon innen KS'sektor.

Pensjonskontoret publiserer uttalelser vedrørende regelfortolkning- og praktisering av AFP- og TPO-vedtektene og annen informasjon på www.pensjonskontoret.no.

Sekretariatets oppgaver følger av TPO § 16-2:

- 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 regelendringer, 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

1.4 BESTEMMELSE OM TVISTELØSNING

Det er gitt en bestemmelse om tvisteløsning i TPO § 15-1:

«Tvist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til saker kan avgjøres av styret. Slike saker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjonsinnretning, som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret».

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

Dersom man ønsker en full realitetsbehandling av saken, må den bringes inn for Trygderetten, jf. TPO § 15-2.





2. HOVEDTARIFFAVTALEN – SENTRALE BESTEMMELSER

- Hovedtariffavtalen 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. Dette kan ikke delegeres til formannskapet eller kommunens administrasjon
 - Bytte av pensjonsleverandør skal drøftes med de tillitsvalgte
- Hovedtariffavtalen setter krav om premieutjevningsskapskap





2.1 INNLEDNING

De tariffmessige bestemmelsene vedrørende AFP og tjenestepensjon følger av Hovedtariffavtalen (HTA) innen KS-området kapittel 2 med vedlegg 4 – *Vedtekter for avtalefestet pensjon* (AFP) og vedlegg 5 – *Vedtekter for Tjenestepensjonsordning – TPO* (TPO).

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 tjenestepensjon. I tillegg kan noen kommuner velge å etablere en pensjonskasse. Flere kommuner har som en følge av kommune-reformen vedtatt å slå seg sammen. Noen av disse må ta stilling til hvilken pensjonsordning den nye kommunen skal ha.

2.2 FLYTTEBESTEMMELSER

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

■ TPO § 14-1:

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. Det vises til HTA kap. 2 pkt. 2.1.10 femte ledd.

b. Flytting av pensjonsavtale

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsvirksomhetslovens kapittel 6.»



- HTA kapittel 2 punkt 2.1.10:
«Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Drøftingsplikten inntretr 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/fylkestyret/tinget/styret.»

Flytting av kommunal tjenestepensjon kan i medhold av HTA skje 01.01., imidlertid kan Pensjonskontoret i medhold av TPO § 16-1 avgi uttalelse i flyttesaker.

2.3 OPPSIGELSE AV PENSJONSAVTALE

Kommuner, fylkeskommuner og bedrifter/-virksomheter i KS' tariffområde (heretter omtalt som *kommunen*) er i TPO § 14-1 gitt en *tre måneders frist* til å si opp pensjonsavtalen med sin nåværende leverandør med virkning fra kalenderårets slutt. Siste frist for å si opp avtalen i henhold til HTA blir altså *30.09.* innværende kalenderår.

I forsikringsvirksomhetsloven (forsvl.) kapittel 6 er det inntatt 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.

2.4 VEDTAK OM FLYTTING

Endelig vedtak om flytting skal senest skje innen 01.12. det enkelte år, jf. TPO § 14-1 bokstav a.

Det følger av HTA kapittel 2 punkt 2.1.10 at det er kommunestyret/fylkestinget/styret selv som skal avgjøre spørsmålet om skifte av pensjonsleverandør. Det er etter gjeldende HTA 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 én leverandør i markedet av forsikret løsning. Bakgrunnen for dette er at HTA 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.

2.5 DRØFTINGSPLIKT

Arbeidsgiver plikter etter HTA kapittel 2 punkt 2.1.10 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 tjenstepensjonsforsikring, jf. HTA kapittel 2 punkt 2.1.10 andre ledd. 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.



2.6 PREMIEUTJEVNING

Hovedprinsippet om premieutjevningsselleskap er nedfelt i HTA kapittel 2 punkt. 2.1.10:

«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.»

TPO § 13-2, 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 premieutjevningsselleskap. Med mindre partene er enige om å ha enkelte bedrifter som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år i et eget utjevningsselleskap.

Fylkeskommuner skal utgjøre et eget premieutjevningsselleskap i livsforsikringsforetaket eller i pensjonskassen.

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



3. TJENESTEPENSJON OG AFP I OFFENTLIG SEKTOR

TPO

- Kommunal tjenestepensjonsordning er tilpasset pensjonsreformen på følgende måte:
 - Levealdersjusteres fra 67 år
 - Levealdersjusteringen skjer på samme måte som for folketrygdens alderspensjon
 - Pensjonsregulering som i folketrygden
 - Det er innført individuell garanti for pensjonen på 66 prosen av lønn for alle som er født i 1958 eller tidligere
 - Samordningsregler for fradrag for folketrygd ved beregning av pensjon er bare bestemt for de som er født før 1954
 - Tjenestepensjonen blir beregnet som om folketrygden blir tatt ut fra 67 år, selv om den tas ut tidligere

UFØRE

- Ny uføretrygd i folketrygden
- Skattelegges som lønnsinntekt
- Ny uførepensjon i kommunal sektor
- Krav om minst 20 prosent uføregrad for å ha rett til en uførepensjon

AFP

- 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 en tjenestepensjon
- AFP skal ikke levealderjusteres, men reguleres med lønnsvekst fratrukket 0,75 prosent
- AFP kan tas ut delvis

3.1 INNLEDNING

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

I 2011 ble det i forbindelse med pensjonsreformen gjort omfattende endringer i folketrygdens alderspensjon. Det ble innført en ny opptjeningsmodell for personer i yngre årskull, mulighet for fleksibelt uttak av pensjon fra 62 år, mulighet til å kombinere alderspensjon med arbeidsinntekt uten at alderspensjonen ble avkortet, levealdersjustering av pensjoner og nye regler for regulering av pensjoner.

Offentlige tjenstepensjonsordninger og offentlig AFP er delvis tilpasset innføringen av fleksibel alderspensjon i folketrygden fra 2011. Det er blant annet innført levealdersjustering av de offentlige tjenstepensjonsordningene og samme reguleringsregler som i folketrygden. Gjeldende regelverk for alderspensjon og AFP er beskrevet i punkt 3.2 og 3.3.

Ytterligere tilpasning vil skje i 2020, ved at det innføres alleårsopptjening, fleksibelt uttak av pensjon og livsvarig AFP for de som er født etter 1963. Bakgrunnen for dette er avtalen om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor av 03.03.18. Hovedtrekkene i pensjonsordningen er beskrevet i punkt 3.4. Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) la 10.04.19 frem et lovforslag basert på pensjonsavtalen, om endringer i lov om Statens pensjonskasse og andre lovfestede ordninger, Prop. 87 L (2018-2019). Den nye regelverket planlegges tatt inn i Hovedtariffavtalen i KS-området i forbindelse med tariffoppgjøret i 2019.



Fra 01.01.15 ble det innført en ny uføretrygd i folketrygden og en ny uførepensjonsordning i offentlig tjenstepensjon. Uførepensjonsordningene er nærmere omtalt i punkt 3.5.

Etterlattepensjonen i offentlig tjenstepensjon er allerede uavhengig av alderspensjonen for de fleste ansatte i kommunal sektor. Denne ordningen er nærmere omtalt i punkt 3.6.

3.2 ALDERSPENSJON FRA OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

Som nevnt er kommunal tjenestepensjon tariffestet, men følger i hovedsak det samme regelverket som lov om Statens pensjonskasse og tariffavtale om AFP.

Noen hovedpunkter i hovedtariffavtalens bestemmelser om pensjon er:

- Alderspensjonen er livsvarig
- Alderspensjonen skal tilsvare minst 66 prosent av sluttlønn sammen med folketrygd (bruttopenisjon)
- Det kreves 30 års tjenestetid for å få full pensjon

Tjenestepensjon fra bruttopensjonsordningen blir avkortet 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.

Fra 2011 er kommunale tjenestepensjonsordninger tilpasset ny folketrygd. Tilpassningene fremgår av tariffpartenes enighetsprotokoll av 04.06.09 – «Avtale om offentlig tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor» – i Riksmeklingsmannens møtebok av samme dato. Endringene i pensjonsreglene ble tatt inn i Hovedtariffavtalen (HTA) i KS' sektor i forbindelse med tariffoppgjøret i 2010, jf. Riksmeklingsmannens møtebok av 09. 06. 10. Riksmeklingsmannens møtebok er inntatt i sin helhet bakerst i HTA 2010. De viktigste endringene var:

- Det ble innført levealdersjustering av alderspensjonen
- Det ble innført nye regler for regulering av pensjon
- Det ble innført individuell garanti for pensjonen på 66 prosent av lønn for alle som er født før 1959 og har minst 30 års opptjening

I punktene 3.2.2 til og med 3.2.4 illustreres prinsippene levealdersjustering, fleksibelt uttak og individuell garanti gjennom fire beregningseksempler.

3.2.1 LEVEALDERSJUSTERING, FLEKSIBELT UTTAK OG INDIVIDUELL GARANTI

Levealdersjustering ble innført i folketrygdens alderspensjon og offentlige tjenestepensjonsordninger fra 01.01.11. Levealdersjustering betyr at den enkeltes alderspensjon blir justert etter forventet levealder for sitt årskull.

I folketrygden er det mulighet for fleksibelt uttak av alderspensjon etter nøytrale uttaksregler fra 62 til 75 år. Det er ikke åpnet for tilsvarende fleksibelt uttak av dagens offentlige tjenestepensjon for personer født før 1963. Det vil si at slik pensjon i dag tidligst kan tas ut fra 67 år, for ansatte som ikke har særaldersgrense.

Levealdersjustering av offentlig tjenestepensjon skal gjennomføres ved hjelp av såkalte *justeringstall*. For årskull til og med 1953-kullet, som får folketrygdens alderspensjon fullt ut beregnet etter gamle opptjeningsregler, tilsvarer justeringstallene *forholdstallene* som fastsettes av Arbeids- og

velferdsdirektoratet. For årskull fra og med 1963-kullet, som får ny alderspensjon fra folketrygden fullt ut, fastsettes justeringstallene ut fra *delingstallene* som fastsettes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Årskullene fra og med 1954-kullet til og med 1962-kullet får dels gammel og dels ny alderspensjon fra folketrygden. Eksempelvis skal 1954-kullet få 9/10 av offentlig tjenestepensjon beregnet etter gjeldende regler og 1/10 beregnet etter reglene som gjelder fullt ut fra og med 1963-kullet.

Les mer om forholdstall og delingstall på NAVs nettside:
<https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/Relatert+informasjon/Forholdstall+og+delingstall.353457.cms>

Reglene for beregning av samordning av offentlig tjenestepensjon med alderspensjon fra folketrygden er tilpasset de nye fleksible uttaksreglene i folketrygden. Hovedregelen er at samordningen skal skje som om alderspensjon fra folketrygden tas ut samtidig med tjenestepensjonen, det vil si at det ikke spiller noen rolle for samordningen når folketrygden faktisk blir tatt ut.

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

Det er innført en individuell garantiordning i offentlige tjenestepensjonsordninger for alle som er født i 1958 eller tidligere.

Denne ordningen sikrer at de som har full opptjeningstid får en samlet pensjon fra tjenestepensjon og folketrygd som etter levealdersjustering er minimum 66 prosent av pensjonsgrunnlaget (pensjonsnivået som er definert i tjenestepensjonsordningen). Dersom summen av tjenestepensjon og alderspensjon fra folketrygden er lavere enn det garanterte beløpet på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget, skal tjenestepensjonsordningen gi et garanti tillegg slik at samlet pensjon likevel blir 66 prosent.

Personer som ikke har full opptjening, har en forholdsmessig garanti. For eksempel har en person med 25 års opptjening en garanti på 25/30 av 66 prosent. Dette gir en garanti som sikrer en samlet pensjon på minst 55 prosent av pensjonsgrunnlaget.

Den individuelle garantien vil bli faset ut over årskullene 1959–1962 ved at disse kullene vil få en avtakende andel av garantitillegget som er gitt til og med 1958-kullet.

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.

3.2.2 EKSEMPEL PÅ LEVEALDERSJUSTERING AV ALDERSPENSJONEN I OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

Når tjenestepensjon og alderspensjon fra folketrygden tas ut samtidig, skal tjenestepensjon og samordningsfradrag først beregnes etter dagens regler, og deretter levealdersjusteres. Levealdersjusteringen av offentlig tjenestepensjon gjennomføres da ved at både brutto tjenestepensjon og samordningsfradragene divideres med forholdstallet i folketrygden som gjelder for den enkelte på uttakstidspunktet.

Eksempel 1 viser 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. Dette forholdstallet benyttes i levealdersjusteringen

av brutto tjenestepensjon og samordningsfradragene. Folketrygdens alderspensjon tas her ut samtidig med tjenestepensjonen, slik at forholdstall 1,055 også skal benyttes ved levealdersjustering av folketrygdens alderspensjon.

Alderspensjonen levealdersjusteres som illustrert i *Eksempel 1*. 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 levealders- justering	Levealders- justering	Pensjon etter levealders- justering
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.

3.2.3 EKSEMPEL PÅ ALDERSPENSJON FRA 67 ÅR VED UTTAK AV ALDERSPENSJON FRA FOLKETRYGDEN FØR 67 ÅR

Eksempel 2 viser levealdersjusteringen av alderspensjon fra offentlig tjenestepensjon ved 67 år når folketrygdens alderspensjon er tatt ut ved 62 år. Det tas utgangspunkt i samme beregningsgrunnlag som i *Eksempel 1*.

Ved uttak av folketrygdens alderspensjon divideres denne alderspensjonen med forholdstallet som gjelder ved 62 år. Forholdstallet ved 62 år er fastsatt av NAV til 1,340 for personer født i 1953. Når vedkommende fyller 67 år og tar ut offentlig tjenestepensjon, skal denne pensjonen samordnes med folketrygdens alderspensjon. Pensjon og samordningsfradrag skal da levealdersjusteres. Ved levealdersjustering

av tjenestepensjon og samordningsfradrag skal forholdstallet ved 67 år (1,055) benyttes.

Eksempel 2 illustrerer at pensjonen fra offentlig tjenestepensjonsordning ikke påvirkes av at folketrygdens alderspensjon er tatt ut før tjenestepensjonen tas ut. Tjenestepensjon etter samordning er 87 317 kroner, som er samme beløp som i *Eksempel 1*, der folketrygdens alderspensjon ble tatt ut samtidig med tjenestepensjonen.

Samlet pensjon er likevel vesentlig lavere i *Eksempel 2* enn i *Eksempel 1*. Dette skyldes at folketrygdens alderspensjon er lavere fordi den er tatt ut ved 62 år, og dermed er dividert på et høyere forholdstall.

Eksempel 2: *Levealdersjustering av offentlig tjenestepensjon. Uttak av alderspensjon fra folketrygden ved 62 år 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	99 858/1,340	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: *Eksempel 2* 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.

3.2.4 EKSEMPEL PÅ LEVEALDERSJUSTERING AV ALDERSPENSJON VED UTTAK AV ALDERSPENSJON ETTER 67 ÅR

Også ved uttak av pensjon etter 67 år skal samordning og levealdersjustering ha som utgangspunkt at folketrygd og tjenestepensjon er tatt ut samtidig. Dersom pensjonsuttaket utsettes, vil forholdstallet pensjonene skal deles på bli lavere enn ved 67 år. Det er imidlertid lagt inn en begrensning med hensyn til hvor lavt forholdstallet kan bli for levealdersjustering av tjenestepensjonen. Dersom forholdstallet ved uttaksalderen er lavere enn 1,000, skal forholdstall 1,000 likevel benyttes i levealdersjusteringen av tjenestepensjonen.

Forholdstallene som benyttes for levealdersjustering av folketrygden i samordningsberegningen skal imidlertid ikke begrenses til 1,000. Fradragene skal dermed alltid divideres med forholdstallet i folketrygden, også om dette er lavere enn 1,000.

Eksempel 3 viser hvordan pensjonen beregnes dersom eksempelpersonen i *Eksempel 1* velger å utsette uttaket av pensjon til fylte 68 år. Eksempellet viser at siden forholdstallet som benyttes ved levealdersjusteringen av offentlig tjenestepensjon ikke skal være lavere enn 1,000, vil brutto tjenestepensjon bli dividert med 1,000, mens samordningsfradrag og folketrygdens alderspensjon vil bli dividert

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

	Uttak ved 67 år		Uttak ved 68 år	
	Levealdersjustering	Pensjon etter levealdersjustering	Levealdersjustering	Pensjon etter levealdersjustering
Brutto tjenestepensjon	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 tjenestepensjon		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: Eksempellet bygger på tabell 11.6 i Prop. 107 L (2009-2010). Pensjonene er imidlertid oppjustert til G per 01.05.17 (93 634 kroner), og det er lagt til grunn fastsatt forholdstall for 1953-kullet fra NAV.

med det faktiske forholdstallet i folketrygden for dette årskullet ved 68 år, 0,999.

Hadde vedkommende ventet enda lenger med å ta ut pensjon, ville forholdstallet for levealdersjustering av tjenstepensjonen blitt liggende fast på 1,000, mens forholdstallet for samordningsfradrag og folketrygdens alderspensjon ville blitt stadig lavere. Dermed ville samordningsfradragene blitt stadig høyere, slik at netto (utbetalt) offentlig tjenstepensjon ville blitt stadig lavere. Den samlede pensjonen fra tjenstepensjonsordningen og folketrygden ville imidlertid ikke blitt endret.


3.2.5 EKSEMPEL PÅ INDIVIDUELL GARANTIORDNING

Den individuelle garantiordningen sikrer at samlet pensjon etter levealdersjustering, og gitt at folketrygden tas ut fra 67 år, ikke blir lavere enn 66 prosent av pensjonsgrunnlaget ved full opptjeningstid, det vil si pensjonsnivået som er definert i tjenstepensjonsordningen. Dersom summen av netto tjenstepensjon og alderspensjon fra folketrygden er lavere enn 66 prosent av pensjonsgrunnlaget, skal tjenstepensjonsordningen gi et garantitillegg slik at samlet pensjon likevel blir 66 prosent.

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

	Pensjon før levealders- justering	Levealders- justering	Pensjon etter levealders- justering
Brutto tjenstepensjon	362 485	362 485/1,055	343 587
- Samordningsfradrag	270 366	270 366/1,055	256 271
= Netto tjenstepensjon	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.



Den individuelle garantien kom ikke til anvendelse i *Eksempel 1* og *Eksempel 2* fordi samlet pensjon fra tjenstepensjon og folketrygd ble høyere enn 66 prosent etter levealdersjustering. At samlet pensjon ble høyere enn pensjonsnivået som er garantert i pensjonsordningen (66 prosent) etter levealdersjusteringen, skyldes at deler av folketrygdens ytelser er unntatt fra samordning (samordningsfordeler). I *Eksempel 1* utgjorde samordningsfordelene 29 308 kroner (før levealdersjustering), eller 5,3 prosent av pensjonsgrunnlaget, slik at samlet pensjon før levealdersjustering var 71,3 prosent. I *Eksempel 2* ble folketrygden tatt ut fra 62 år, slik at pensjonen fra 67 år kun ble 56,6 prosent. Ved prøving av den individuelle garantien legges det imidlertid til grunn at folketrygden tas ut samtidig med tjenstepensjonen, det vil si fra 67 år i dette eksempelet. Dermed blir regnestykket for prøvingen av garantien identisk med *Eksempel 1*.

Dersom det legges til grunn at vedkommende er gift i stedet for enslig, reduseres samordningsfordelene fordi grunnpensjonen fra folketrygden i eksempelet reduseres fra 99 858 kroner (1 G per 01.05.19) til 89 872 kroner (0,9 G) uten at samordningsfradraget endres. 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 tjenstepensjonsordningen må dermed utbetale et garantitillegg på 582 kroner i tillegg til ordinær tjenstepensjon slik at samlet pensjon blir lik 66 prosent av pensjonsgrunnlaget.

3.2.6 NÆRMERE OM REGLER FOR ÅRSKULLENE FRA OG MED 1954

Gammel folketrygd gjelder som omtalt over for årskull til og med 1953-kullet. Disse årskullene får folketrygdens alderspensjon i sin helhet opptjent og beregnet etter reglene for gammel alderspensjon, men fra 2011 har folketrygden også for disse fleksibelt uttak, levealdersjustering og ny regulering.

Årskullene fra og med 1954-kullet vil få folketrygdens alderspensjon beregnet helt eller delvis etter reglene for ny alderspensjon. Stortinget fastsatte 15.06.18 regler for samordning av dagens offentlige tjenstepensjon med ny alderspensjon fra folketrygden. Reglene innebærer at det skal beregnes et samordningsfradrag med utgangspunkt i den enkeltes opptjente pensjonsbeholdning i folketrygden. Fradraget skal utgjøre 98 prosent av pensjonsbeholdningen («samordningsbeholdning») delt på folketrygdens delingstall på uttakstidspunktet. Ved mindre enn full opptjening avkortet fradraget formidlingsmessig.

Etter at tjenstepensjonen er samordnet med samordningsbeholdningen, skal det gis et tillegg på 2,5 G, dividert med folketrygdens delingstall på uttakstidspunktet. Tillegget justeres med tjenestetid, og sikrer at alle som har opptjent pensjon i dagens offentlige tjenstepensjon og som er født fra og med 1954 vil få pensjon fra den offentlige tjenstepensjonsordningen.

Stortinget vedtok samtidig at personer som er født i 1963 eller senere ikke skal få offentlig tjenstepensjon samordnet med AFP, hverken fra offentlig eller privat sektor, slik regel-



verket opprinnelig la opp til. Samtidig skal samordningsfradraget for privat AFP for ansatte født før 1963 begrenses til maksimalt 15 prosent av privat AFP.

3.2.7 REGULERING AV PENSJON OG PENSJONSGRUNNLAG

Alderspensjon fra offentlige tjenstepensjonsordninger og offentlig AFP under utbetaling reguleres som i 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 skal reguleres i takt med alminnelig lønnsvekst frem til uttakstidspunktet.

Pensjonsgrunnlaget skal omregnes ved 67 år for personer som har tatt ut pensjon ved særaldersgrense eller som har tatt ut AFP. Pensjonsgrunnlaget blir da oppregulert med lønnsveksten (G-veksten) fra fratredelsesalderen til 67 år. Ved 67 år beregnes alderspensjonen på nytt basert på det oppregulerte pensjonsgrunnlaget før den levealdersjusteres og samordnes med alderspensjon fra folketrygden.

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

Uførepensjoner og etterlattepensjoner under utbetaling skal for øvrig reguleres i takt med alminnelig lønnsvekst (G-vekst) frem til den etterlatte fyller 67 år og deretter skal pensjonen reguleres som alderspensjon under utbetaling.

3.3 AVTALEFESTET PENSJON (AFP) I KOMMUNAL SEKTOR

Offentlig avtalefestet pensjon (AFP) er en tidsbegrenset ytelse fra 62 til 67 år. Det er et vilkår for å få AFP at en står i stilling på uttakstidspunktet og for øvrig fyller 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 AFP i offentlig sektor som en alderspensjon fra folketrygden beregnet etter gamle regler, det vil si med grunnpensjon, tilleggspensjon og/eller sært tillegg (folketrygdberegnet AFP). I tillegg ytes et særskilt AFP-tillegg på 20 400 kroner. Fra 62 til 65 år beregnes AFP i offentlig sektor som en alderspensjon fra folketrygden beregnet etter gamle regler, det vil si med



grunnpensjon, tilleggspensjon og/eller sært tillegg (folketrygdberegnet AFP). I tillegg ytes et særskilt AFP-tillegg på 20 400 kroner.

Fra 65 år beregnes AFP i utgangspunktet som en tjenstepensjon. Dersom en folketrygdberegnet AFP gir en høyere ytelse, har imidlertid pensjonisten krav på dette beløpet i AFP også etter 65 år. AFP er en ytelse som er samordningspliktig mot folketrygden (med unntak av AFP-tillegget).

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

Offentlig AFP skal ikke levealdersjusteres.

Ved overgang fra AFP til vanlig alderspensjon ved 67 år vil imidlertid tjenstepensjonen bli levealdersjustert.

Regler for regulering av AFP er beskrevet i punkt 3.2.3.

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 201 pluss tillegg per 01.05.18. Ordningen med pensjonistlønn gjelder ikke for de som mottar folketrygdberegnet AFP.

3.4 HOVEDTREKK VED ENDRET TJENESTEPENSJON OG AFP FOR ANSATTE I OFFENTLIG SEKTOR

For de som er født etter 1963 vil pensjonen tjenes opp ut fra lønn hvert år, såkalt **alleårsoptjening**, og det blir mulig å ta ut pensjonen når en ønsker mellom 62 og 75 år, samtidig som en kan jobbe ved siden av.

Partene i offentlig sektor ble 03.03.18 enige om å endre alderspensjon og AFP for offentlig ansatte med virkning fra 01.01.20. ASD la 10.04.19 frem et lovforslag om endringer i lov om Statens pensjonskasse og andre

lovfestede ordninger, Prop. 87 L (2018-2019). Lovforslaget, som bygger på pensjonsavtalen, skal behandles av Stortinget før sommeren 2019. I KS-området er planen at den nye pensjonsordningen tas inn i Hovedtariffavtalen i forbindelse med tariffoppgjøret i 2019.

Ansatte som er født i 1962 eller tidligere vil beholde dagens alderspensjon og AFP med kun mindre justeringer.

De som er født i 1963 eller senere vil beholde det de har opptjent i dagens pensjonsordning frem til 01.01.20 i form av en oppsatt bruttopensjon, men får deretter tjene opp en såkalt «påslagspensjon». Påslagspensjonen kjennetegnes ved følgende:

- Årlig opptjening fram til 75 år
- Grunnsats for opptjening på 5,7 prosent av pensjonsgrunnlaget i intervallet 0–12 G (folketrygdens grunnbeløp) og en tilleggs-sats på 18,1 prosent i intervallet 7,1–12 G
- Pensjonsopptjeningen akkumuleres i en pensjonsbeholdning
- Ved uttak beregnes årlig alderspensjon ved at pensjonsbeholdningen divideres med folketrygdens delingstall
- Regulering som i folketrygden, det vil si at pensjonsbeholdningen reguleres i takt med G-veksten frem til uttak, og at alderspensjon under utbetaling reguleres i takt med G-veksten fratrukket 0,75 prosent
- Mulighet for helt eller delvis uttak valgfritt mellom 62 og 75 år.

- Pensjon kan kombineres fritt med arbeidsinntekt uten avkortning

Årskullene 1963–1967 skal også få et tillegg til pensjonen dersom de har opptjening før 2011, et såkalt «2011-tillegg». Tillegget vil utgjøre 1,5 prosent av pensjonsgrunnlaget for oppsatt bruttopensjon per 01.01.20, justert med forholdet mellom opptjeningstid før 2011 og kravet til full opptjening. Tillegget trappes ned med årskull.

Alle som er født i 1963 og senere skal videre omfattes av en AFP-ordning som i all hovedsak blir lik AFP i privat sektor. Denne ordningen vil gi et livsvarig tillegg til folketrygd og tjenestepensjon, som kan tas ut fra 62 år. Pensjonen skal beregnes som 4,21 prosent av årlig pensjongivende inntekt i folketrygden opp til 7,1 G i alderen 13–61 år (med tilbakevirkende kraft fra innføringen av ordningen). På samme måte i dag livsvarig AFP være en kvalifikasjonsordning, det vil si at den ansatte må tilfredsstillte visse vilkår for å få rett til pensjon. Det skal med andre ord ikke være pensjonsopptjening i AFP-ordningen fra 01.01.20, og kvalifikasjonskravene blir endret. Det er ikke foreslått konkrete lovregler for livsvarig AFP i Prop. 87 L (2018-2019). ASD

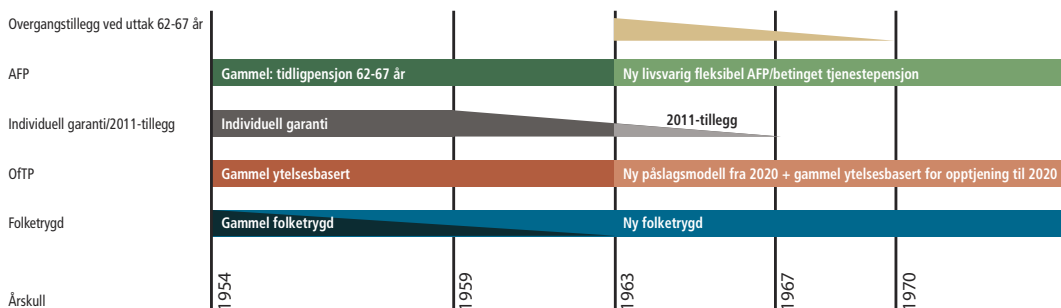
skriver i proposisjonen at «det er mange uavklarte spørsmål når det gjelder organisering av ny offentlig AFP og forholdet til AFP i privat sektor, spørsmål som må utredes videre.» Departementet viser videre til at de første som skal motta slik AFP vil fylle 62 år i 2025.

De som av ulike grunner ikke kvalifiserer for AFP hverken i offentlig eller privat sektor skal få rett til «betinget tjenestepensjon». Dette er en ytelse som tjenes opp parallelt med tjenestepensjonen, men som kun kommer til utbetaling dersom den ansatte ikke får rett på AFP. Opptjeningen vil være på 3 prosent av lønn, men beregnes første gang i 2020.

Personer i årskullene 1963–1970 vil i tillegg få rett på et såkalt overgangstillegg dersom de tar ut pensjon og slutter å jobbe i alderen 62 – 67 år. Tillegget skal utbetales fra uttak til 67 år, og er på 0,15 G for 1963-kullet. Overgangstillegget avtrappes deretter frem til 1970-kullet.

I figur 1 vises skjematisk innfasingen av pensjonsordningen, samt hvordan de ulike overgangsordningene vil fungere for forskjellige årskull.

Figur 1: Innfasing av ny pensjonsordning og ulike overgangsordninger



Hele avtalen om ny pensjonsordning for offentlig ansatte kan finnes her:
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departmentene/asd/dokumenter/2018/pensjons-avtale-oftp-2018-03-03.pdf>

Prop. 87 L (2018-2019) kan finnes her:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-87-l-20182019/id2641322/>

3.4.1 EKSEMPEL PÅ BEREGNING AV PENSJON FRA PENSJONSORDNINGEN

I dette punktet illustreres opptjening og beregning av alderspensjon og 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 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).

3.4.2 UAVKLARTE FORHOLD

Hverken pensjonsavtalen eller Prop. 87 L (2018-2019) avklarer endelig hvilken alderspensjon uføre og ansatte med særaldersgrense skal få etter overgangen til det nye pensjonssystemet.

Når det gjelder uføre, så viser ASD i Prop. 87 L (2018-2019) til at pensjonsavtalen sier at de som er født i 1962 eller tidligere skal fortsette å tjene opp alderspensjon i dagens alderspensjonsordning, og de skal få alderspensjonen beregnet etter dagens regler. Uføre som er født i 1963 eller senere skal fra 2020 tjene opp pensjonsrettigheter i påslagsordningen. Videre skal uføre også i fremtiden gå over fra uførepensjon til alderspensjon ved samme alder som i folketrygden, altså ved 67 år.

Det er imidlertid ikke avklart hvor lenge uføre født i 1963 eller senere skal tjene opp alderspensjon. I folketrygdens alderspensjon stopper for eksempel opptjeningen for disse ved fylte 62 år. Det er heller ikke avklart om uføre skal få rett til betinget tjenestepensjon siden de ikke vil oppfylle vilkårene for å få en livsvarig AFP.

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.



Ansatte med særaldersgrense som er født i 1962 eller tidligere skal i henhold til pensjonsavtalen beholde dagens regler fullt ut. Det vil si at de vil ha rett til særalderspensjon fra aldersgrensen, eventuelt inntil tre år tidligere dersom de har lang opptjeningstid (den såkalte 85-årsregelen). De går over til ordinær alderspensjon, samordnet med alderspensjon fra folketrygden, ved 67 år.

Alderspensjonen til ansatte med særaldersgrense som er født i 1963 eller senere er imidlertid ikke avklart. Det er heller ikke foreslått regler for en langsiktig løsning for denne gruppen i Prop. 87 L (2018-2019).

I pensjonsavtalen heter det at partene snarest mulig skal «utrede og avtale løsninger for personer som har særaldersgrense og opptjening i påslagsordningen». I henhold til avtalen skal de som 01.01.20 har ti eller færre år til aldersgrensen sikres like gode ordninger som de ville fått med dagens regler.

Arbeidet med å avklare løsninger for de yngste som har særaldersgrense startet høsten 2018. 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. Disse midlertidige reglene sikrer at personer med aldersgrense 60 år kan ta ut pensjon i 2020 på samme nivå som i dag. Det er ikke klart hva de så skal få i pensjon ved 67 år.

I avtalen om midlertidige regler av 12.12.18 heter det videre at det livsvarige kompensasjonsnivået for årskullene fra og med 1963-kullet skal avtales innen 01.11.19.

Hvilke stillinger som skal ha særaldersgrense i fremtiden har ikke vært et tema i forhandlingene. I henhold til pensjonsavtalen av 03.03.18 skal dette avklares i en «senere prosess».

3.5 UFØREPENSJONSORDNINGER


3.5.1 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.

Frem til 2015 ble uføreytelsen fra folketrygden skattlagt som pensjonsinntekt. Fra 2015 skattlegges uføretrygd som lønnsinntekt.

Uføre kan ha arbeidsinntekt fra dag én etter at de har fått innvilget uføretrygd. Uføretrygden reduseres forholdsmessig dersom arbeids-



inntekten 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, må den uføre enten tilbakebetale til NAV, eventuelt få trekk i fremtidige ytelser til hele beløpet er tilbakebetalt. Er det utbetalt for lite uførepensjon, vil dette beløpet bli etterbetalt av NAV.

3.5.2 UFØREPENSJON I KOMMUNAL SEKTOR

Kapittel 8 i *Vedtekter for Tjenestepensjonsordning – TPO* regulerer uførepensjon i kommunal sektor. Uførepensjonen beregnes uavhengig av, og som et direkte tillegg til ytelsen fra folketrygden (nettopensjonsordning). Fra 2015 utgjør pensjonen 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 tilsvarer den inntekten pensjonisten er forutsatt å kunne skaffe seg etter uførheten (det vil si at inntektsgrensen ikke tillegges 0,4 G slik som 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 tariffoppgjørene i 2014 og 2016 ble det, 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 nettsted, 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.



3.6 ETTERLATTEPENSJONER

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 medlems tid 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 medlems tid fram til aldersgrensen for stillingen vedkommende hadde.



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 offentlige 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.

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 (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

tjenestepensjonsordningen for egne arbeidstakere. 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 de særlige regler om kommunal pensjon i lovens kapittel 4. En pensjonskasse skal til enhver tid ha gjenforsikring som er betryggende (§ 2-9). 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 livsforsikringsselskaper 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 forpliktelser 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 forpliktelser 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 anskaffelsesverdien, kalles for kursreguleringsfond. Kursreguleringsfondet skal ikke tilordnes kontraktene i kollektivporteføljen. Kursreservens størrelse endres gjennom året

som følge av endring i markedsverdien på de finansielle omløpsmidlene. Kontoutskriften som hvert år skal sendes forsikringstakeren, skal likevel vise kontraktens andel av kursreserven. 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. Rente- garantipremien 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 fratre med full pensjon i inntil tre år før oppnådd aldersgrense når summen av alder og tjenestetid utgjør minst 85 år. Videre er kommunal pensjon 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).

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. Reguleringspremien beregnes på tidspunktet for oppreguleringen ut fra den enkeltes lønnsutviklingen i løpet av året. Reguleringen av pensjoner under utbetaling og opptjent rett til pensjon til medlemmer som har fratrudd sin stilling uten rett til utbetaling av pensjon skjer i samsvar med lønnsveksten.

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.



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 beregninger 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 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 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. Flytteregelveket 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 beregningstidspunktet 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 pensjons-

ordningen (§ 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 hensiktsmessig 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. Fra og med 01.01.19 har pensjonskasser fått nye forenklede solvenskapitalkrav. Disse er gitt i forskrift til finansforetaksloven.



5. AKTØRER I TJENESTE- PENSJONSMARKEDET

LIVSFORSIKRINGSSKAP

- Kommunal Landspensjonskasse (KLP)
- 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

PENSJONSRÅDGIVER

- Flere aktører tilbyr rådgivning i pensjonsspørsmål



5.1 INNLEDNING

En kommune/fylkeskommune/bedrift eller virksomhet (heretter omtalt som *kommunen*) som skal etablere en tjenstepensjonsordning i tråd med *Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO* (TPO) i Hovedtariffavtalen (HTA) innen KS-området, kan gjøre dette enten i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse.


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

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 tilbydere av forsikret løsning: Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Storebrand.



Les mer om kommunal tjenstepensjon i forsikret løsning i kapittel 8 *Kommunal tjenstepensjon i et livsforsikringsforetak.*

5.2.1 STATUSMØTER

I henhold til TPO § 16-4 avholdes jevnlige møter mellom Pensjonskontoret og KLP.

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 tjenstepensjon i en pensjonskasse.*

5.3.1 PENSJONSKASSER I KS' SEKTOR

Som pensjonskasseoversikten bakerst i kapitlet viser, har det eksistert kommunale pensjonskasser siden 1907. Det er imidlertid først etter årtusenskiftet at det har blitt opprettet nye pensjonskasser. Kommunene Fjell, Molde, Lørenskog, Harstad, Tromsø, Asker og Bærum har opprettet pensjonskasser i perioden 2000 – 2015.

Pensjonskassene i Andebu, Stokke og Sandefjord ble fusjonert 01.01.17, og heter nå Sandefjord kommunale pensjonskasse.



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 forsikringsforetak som tilbyr offentlig tjenstepensjon.

5.4.1.1 BRANSJEAVTALE – FLYTTING AV PENSJONSMIDLER

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

Et av vedleggene til nevnte avtale er *Flyttefil for offentlige ordninger*, også kalt *flyttefilen*. Leverandørene av kommunale tjenstepensjonsordninger 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/>

5.4.2 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 tjenstepensjoner

Disse formålene søkes oppnådd blant annet ved et aktivt samarbeid med alle pensjonsinnretninger 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 imidlertid *kommunen* som må påse at den rådgivningen de benytter i forbindelse med pensjonsspørsmål 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.

Etter en lovendring i 2015, er det klart at man ikke anser det hensiktsmessig å gjennomføre anskaffelsesprosesser for de små kontraktene, og alle kontrakter med verdi under 100 000 kroner eksklusiv merverdiavgift er derfor helt 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 2 000 000 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 man 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 man må avvises fra den senere konkurransen.

5.5.2 RÅDGIVERE I KS' SEKTOR

- A Halvorsen Consulting AS
- Actecan AS
- Aktuarfirmaet Lillevold og Partners AS
- Aon Norway AS
- Gabler AS
- KLP Forsikringservice AS
- Mercer AS
- Pareto
- Storebrand pensjonstjenester AS
- Vivens AS
- Willis AS

Oversikten er ikke uttømmende.

5.6 OVERSIKT OVER PENSJONSKASSENE I KS' SEKTOR

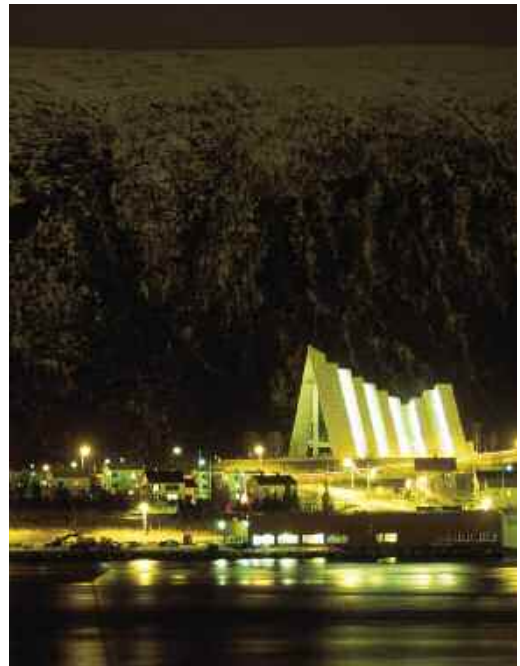
Navn	Etablert	Daglig leder E-postadresse / Nettsted
Akershus fylkeskommunale pensjonskasse	1952	Bjarne F. Refsnes pensjon@afpk.no / www.afpk.no
Arendal kommunale pensjonskasse	1916	Frode Thorkildsen pensjonskassen@akpensjon.no / www.akpensjon.no
Asker kommunale pensjonskasse	2015	Knut Håkon Brox pensjonskassen@asker.kommune.no
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
Buskerud fylkeskommunale pensjonskasse	1953	Wenche Øverås post@bfkp.no / www.bfkp.no
Bærum kommunale pensjonskasse	2015	Jørn Jevne bkp@bkp.no / www.bkp.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
Fjell kommunale pensjonskasse	2006	Trond Roar Birkelund pensjonskassen@fjell.kommune.no / www.fkpensjon.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

Navn	Etablert	Daglig leder E-postadresse / Nettsted
Harstad kommunale pensjonskasse	2013	Erling Høyér-Pettersen pensjonskasse@harstad.kommune.no
Haugesund kommunale pensjonskasse	1919	Heidi Iren Sunde pensjonskassen@h-k-p.no / www.h-k-p.no
Kristiansand kommunale pensjonskasse	1926	Magnar Flaa 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
Moss kommunale pensjonskasse	1961	Marita Grimling Følstad pensjonskassen@mkpensjon.no / www.mkpensjon.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	Trine Colseth Aaby 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 Høyér-Pettersen pensjonskassen@tromso.kommune.no
Vest-Telemark kraftlags pensjonskasse	1973	Terjei Mjaaland firmapost@vtk.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 regelverket for offentlige anskaffelser fra og med 01.01.17. Advokatfirmaet Arntzen de Besche innarbeidet det nye regelverket i dette kapittelet. De tok utgangspunkt i kapitler om offentlige anskaffelser fra tidligere utgivelser av Pensjonsveileder utarbeidet av KS Advokatene og sitt eget notat av 09.01.15 om kommunal pensjon og offentlige anskaffelser. Nærings- og fiskeridepartementets (NFD) har publisert en oppdatert veileder til det anskaffelsesregelverket på regjeringens nettsted: og <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/veileder-offentlige-anskaffelser/id2581234/>

6.2 ANSKAFFELSESREGELVERKETS 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.

Lovens formål følger av LOA § 1 om at *«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 grunnleggende prinsippene om konkurranse, likebehandling, forutberegnelighet, etterprøvnbarhet og forholdsmessighet, jf. § 4.

At kjøp av pensjonstjenester er underlagt anskaffelsesregelverket følger både av praksis og av regelverket selv. Forutsatt at kommunen ønsker å kjøpe pensjonstjenester fra en ekstern aktør, 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. Det er således ingen plikt til å utlyse konkurranse om tjenesten for kjøp hos eksterne aktører.

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 har vært vanlig å betegne pensjonskassen som en særegen stiftelse. 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 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.

6.3.1.1 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. Heller ikke for disse kontraktene vil anskaffelsesregelverket komme til anvendelse, forutsatt at vilkårene i FOA § 3-1 flg. er oppfylt. Selv om kommunen bruker kommunale eller interkommunale pensjonskasser som tjenesteleverandør og dermed inngår et kontraktsforhold med en annen juridisk enhet, kan unntaket fra anskaffelsesregelverket således være oppfylt. Vi kommer nærmere tilbake til vilkårene for dette i punkt 8.

6.3.2 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.

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 derfor at man er tidlig ute og bruker god tid når man skal vurdere sitt pensjonsforhold, og som senere kan kunne ut i en anbudsutlysning.

Formannskapet/rådmannen får da bedre tid til å vurdere innkomne tilbud før innstillingen sendes til kommunestyret/fylkestinget/styret



(heretter omtalt som *kommunestyret*). God tid gir bedre mulighet til å rette opp eventuelle feil før endelig vedtak om flytting skal fattes i kommunestyret (senest 01.12.). Det minnes i den anledning om at fristen for fristillelse fra nåværende *pensjonsinnretning* er 30.09. innværende år.

I det følgende vil det redegjøres for en del momenter som er særlig viktig å være seg bevisst når man skal vurdere pensjonsforholdene i sin kommune/fylkeskommune/-bedrift/virksomhet (heretter omtalt som *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 til å jobbe med pensjonsforholdene i kommunen. Et slikt utvalg kan gjerne settes ned et år før man eventuelt har planer om legge pensjonsleveransen ut på anbud. Pensjonsutvalget bør være bredt sammensatt, med representanter både fra kommunestyret, kommunens administrasjon samt tillitsvalgte. Et pensjonsutvalg kan da eksempelvis bestå av ordfører, rådmann, kommunalsjef, økonomi-, personal- og innkjøpsansvarlig og tillitsvalgte .

6.4.3 KOMMUNESTYRETS BEHANDLING

I Hovedtariffavtalen (HTA) innen KS-området punkt. 2.1.10, femte ledd står det at det er kommunestyret som skal fatte «*endelig avgjørelse*» når det gjelder flytting av en pensjonsavtale.





Selv om det ikke er et krav etter Hovedtariff-avtalen, er det en fordel om kommunestyret også fatter beslutning om følgende i forbindelse med en anbudsprosess:

- Vedtak om å gjennomføre anbuds-konkurranse
- Fastsettelse av tildelingskriterier
- Vekting av tildelingskriteriene


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 konklusjon som ikke samsvarer med administrasjonens

innstilling og/eller at konklusjonen mangler 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.





Forut for kunngjøring må kommunestyrets arbeid med konkurransegrunnlaget skje for lukkede dører, og alle involverte har taushetsplikt. Dette for å sikre at ingen leverandører får informasjon fra konkurransegrunnlaget før dette legges ut på DOFFIN. Dette gjelder også når kommunestyret drøfter fastsettelse av tildelingskriterier og vekting.

6.4.4 KOMMUNESTYRET MÅ FATTE BESLUTNING OM VALG AV LEVERANDØR

Det følger av HTA punkt 2.1.10 femte ledd at det er kommunestyret selv som må fatte den endelige beslutning om flytting. Denne myndighet kan ikke delegeres til formannskapet eller kommunens administrasjon. Det minnes i den anledning om arbeidsgivers plikt til å drøfte skifte av *pensjonsinnretning* med tillitsvalgte tidligst mulig, og senest før oppsigelse av avtalen med *pensjonsinnretningen*, jf. HTA punkt 2.1.10 første og siste ledd. Pensjonskontoret anbefaler at de tillitsvalgte tas med på drøfting før tildelingskriteriene og innbyrdes vekting av kriteriene vedtas.

De alminnelige bestemmelsene i kommune-loven om delegasjon av vedtaksmyndighet til formannskapet kan ikke gjøres gjeldende innenfor dette spesielle område av tariffavtalen.

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 anbudsprosessen.

Som følge av Pensjonskontorets tilsynsrolle, vil det ikke være anledning til å opptre som rådgiver i en anbudsprosess.

6.4.6 BRUK AV PENSJONSRAÐGIVERE

De siste års anbudsprosesser har vist at de fleste kommuner benytter rådgiver når pensjonsleveransen skal legges ut på anbud. 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 :

■ 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 redreggjøre 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

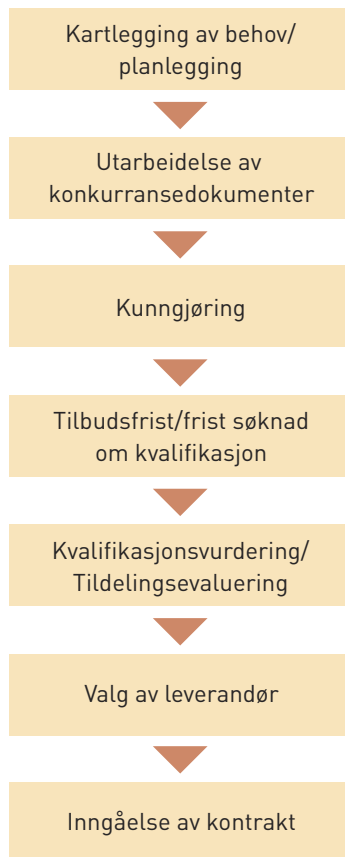
Eksisterende og/eller potensielle pensjonsinnretninger bør kunne redegjøre for henholdsvis lovpålagt og valgfri behandling av oppspart kapital ved en eventuell flytting.

6.5 ANSKAFFELESREGELVERKET

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. Det gjøres oppmerksom på at de nye reglene fra 01.01.17 fortsatt dels må finne sin form i praksis, og at det er spørsmål knyttet til forståelsen av nytt regelverk som ikke fullt ut er avklart per i dag. Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) har utarbeidet en veileder til de nye anskaffelsesreglene, som er tilgjengelig på deres nettsider.

6.5.1 SKJEMATISK OVERSIKT OVER ANSKAFFELESPROSESSEN

Det forutsettes at kontraktens verdi overstiger EØS terskelverdiene. Veldig enkelt oppsatt, kan anskaffelsesprosessen beskrives i følgende steg:



6.5.2 PLANLEGGING

Det er viktig at oppdragsgiver planlegger og gjør et grundig forarbeid før man bestemmer seg for å legge pensjonsleveransen ut på anbud, 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, etterprøvbarehet 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 etterprøvbarehet 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 underleverandørens priser på bestillingstidspunktet. KOFA fant at et slikt forbehold innebar at valgte leverandør forbeholdt seg retten til å endre prisene når innklagede 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 etterprøvbarehet.

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 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 leverandørenes 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 gjennom-siktighet 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 poeng-givningen 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 tjenstepensjon.





6.5.4 BESLUTNING OM ANBUDSPROSESS

Fristen for å si opp pensjonsavtalen er 30.09., jf. *Vedtekter for Tjenstepensjonsordning-TPO* (TPO) i HTA innen KS-området § 14-1 litra a. I tillegg har FOA kapittel 20 fristbestemmelser. Av den grunn bør beslutning om anbudsprosess 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 verdimessig omfattes av FOA del II (altså lavere kontraktsverdi enn 2 000 000 kroner som per i dag er EØS terskelverdi), 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.

Når det gjelder pensjonstjenester hvor kontraktens verdi overstiger EØS terskelverdi, kommer 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 anbudskonkurranse:**
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 anbudskonkurranse, jf. FOA § 23-6
- **Begrenset anbudskonkurranse:**
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
- **Konkurranse 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 hvilke 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.

Med innføring av ny forskrift om offentlige

anskaffelser er det i større grad enn tidligere åpnet opp for å bruke konkurranseformen konkurranse med forhandling. Hovedregelen er imidlertid fremdeles åpen eller begrenset anbudskonkurranse, 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 standard-tjenester 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 etterprøvbarehet, 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.

Bestemmelsen i tidligere § 14-3 b og c har visse likheter med den nye § 13-2 c, og NFDs veiledning til nytt regelverk tilsier at det er relativt snever adgang til å bruke unntaket, hvilket kan tilsi at heller ikke det nye regelverket gir rom for å bruke konkurranse med forhandling for disse tjenestene. Inntil man har konkret rettspraksis på dette, må det sentrale være at kommunene gjør en konkret vurdering i hvert tilfelle for å se om det er grunnlag for eventuelt å bruke forhandlet prosedyre. Det tas også høyde for eventuelle regulatoriske endringer på pensjonsfeltet som eventuelt kunne begrunne bruk av forhandling.

Vi kan 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 tjenstepensjon. Likevel slik at mislykket forutgående konkurranse eller andre konkrete forhold ved den enkelte konkurranse kan berette bruk av konkurranse med forhandlinger etter FOA § 13-2 eller § 13-3.

6.5.6 ANSKAFFELSESDOKUMENTENE

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 kontraktsbestemmelser som gjelder.

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 til inspirasjon på www.difi.no og 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 kunngjøringer 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



kunngjøringer, 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, mens fravær av plikten til å gi tilbud elektronisk vil forutsette en frist på 35 dager.

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. 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

Nytt i anskaffelsesforskriften er at leverandørene kan gi foreløpig bevis for sine kvalifikasjoner gjennom et egenerklæringsskjema. 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 skal inneholde eventuell annen informasjon som kommunen har bedt om, jf. FOA § 17-1.



Egenerklæringskjemaet 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 egenerklæringsens innhold, og støttedokumentasjon må innhentes for valgte leverandør, jf. FOA § 17-1 (5). Forutsatt at det viser seg at informasjonen i egenerklæringskjemaet ikke stemmer overens med

dokumentasjonen, må avvisning etter FOA § 24-2 vurderes. Likevel slik at ny forskrift § 23-5 også gir større adgang enn tidligere til ettersending av dokumentasjon.

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 tilbudsinngivelse, 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 egenerklæringskjemaet 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 er særlig aktuelt i begrenset anbudskonkurranse, i konkurranse med forhandling hvor en ønsker å gjennomføre forhandling med bare kvalifiserte leverandører, og ellers i tilfeller hvor antall leverandører eller arbeidet som kreves i tildelingsevalueringen tilsier at kvalifikasjonsvurderingen gjøres tidligere.

Det har tidligere vært problematisert hvilken adgang oppdragsgiver har til å vektlegge kvalitet hos leverandøren i kvalifikasjonsvurdering, 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).

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.


6.5.10 EVALUERING AV TILBUD OG VALG AV LEVERANDØR

I tildelingsfasen skal tilbudene evalueres og sammenlignes med utgangspunkt i de forhåndsfastsatte 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.

I ny anskaffelsesforskrift er det noen endringer hva gjelder 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 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. 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 etterprøvbare etterleves ved at kommunen også benytter de tildelingskriteriene som angis i konkurransegrunnlaget og vurderer alle disse.

6.5.10.1 VEKTING AV TILDELINGSKRI-TERIENE

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 vekting eller rangering av disse må være en del av konkurransegrunnlaget. Dette gjelder ikke vektingen av eventuelle underkriterier.

I sak C-6/15 (Dimarso) slo EU-domstolen fast regelen om at tildelingskriteriene og deres vekting/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 vektingen av underkriteriene ikke trenger fremgå av konkurransegrunnlaget, men kan fastsettes etter tilbudsfristen, så fremt



vektingen 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 etterprøvbarhet 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.»

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 utarbeidet av DIFI. Disse er tilgjengelig på www.anskaffelser.no. Bak kravet til protokollføring ligger hensynet til gjennomsiktighet og etterprøvbarhet i LOA § 4 og hensynet til leverandørenes rettssikkerhet. Ved å få innsyn i anskaffelsesprotokollen vil leverandørene kunne etterprøve oppdragsgivers 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. Under anskaffelsesregelverket forutsetter kontraktsinngåelse at kontrakten er signert av begge parter.



6.6.1 RETTSLIGE RAMMER FOR KONTRAKTEN

Kravene til kommunal tjenestepensjonsordning fremgår av Hovedtariffavtalen (HTA) innen KS-området, herunder *Vedtekter for avtalefestet pensjon* (AFP) og *Vedtekter for Tjenestepensjonsordning-TPO* (TPO).

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

Pensjonskontoret fører med hjemmel i TPO § 16-2 tilsyn med den enkelte pensjonsinretnings avtalesett, og påser at disse er i henhold til de til enhver tid gjeldende HTA-bestemmelse.

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, utenom



begrensningen på rammeavtaler, som maksimalt kan ha en varighet på fire år.

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

Kontraktvilkårene 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, 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.

6.7 MARKEDSSITUASJONEN PÅ OMRÅDET FOR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON

6.7.1 NÅR ER DET EVENTUELT TILLATT Å GÅ DIREKTE TIL ÉN LEVERANDØR?

Dersom kommunen først har gjort et valg om å kjøpe tjenester eksternt, slik at anskaffelsesregelverket kommer til anvendelse, kan det oppstå spørsmål om det er adgang til å gå direkte i forhandling med én leverandør.

Spørsmålet er aktuelt på grunn av den særlige situasjonen i leverandørmarkedet for pensjonstjenester ved at Kommunal Landspensjonskasse (KLP) per i dag er det eneste livsforsikringsforetaket med konsesjon for å levere tjenester knyttet til kommunal tjenstepensjon. Det er imidlertid gitt signaler fra både Storebrand og DNB om at de igjen ønsker å levere kommunal tjenstepensjon i forbindelse med innføring av nytt regelverk for offentlig tjenstepensjon fra 01.01.20.

I det følgende er momentene som må vurderes av den enkelte kommune når det skal gjøres en anskaffelse av kommunal tjenstepensjon, og som også vil ha betydning i vurderingen av å inngå kontrakt direkte med KLP.

Det følger av FOA § 2-3 at *«Anskaffelsesloven og forskriften gjelder ikke for tjenestekontrakter som oppdragsgiver inngår med en annen oppdragsgiver som har en enerett til å utføre tjenesten. Dette gjelder bare når eneretten er tildelt ved lov eller kunngjort forvaltningsvedtak som er forenlig med EØS-avtalen.»*

Forutsatt at det å levere pensjonstjenester var tildelt som en enerett, ville man altså kunne unntatt avtaleinngåelsen helt og holdent fra regelverkets anvendelsesområde. Konsesjon som livsforsikringsforetak er imidlertid bare et uttrykk for at virksomheten oppfyller lovfastsatte krav, og dette vil kunne oppnås også av andre foretak. Det er derfor ingen direkte enerett til å drive slik virksomhet.

Når kontrakten vurderes å overstige EØS terskelverdi og dermed omfattes av FOA del



III, har forskriften en bestemmelse i § 13-4 om vilkår for anskaffelse uten konkurranse. Anskaffelse uten konkurranse innebærer at oppdragsgiver inngår kontrakt direkte med én leverandør, uten å gjennomføre en forutgående anbudskonkurranse. FOA § 13-4 sier at

«Oppdragsgiver kan gjennomføre en anskaffelse uten konkurranse dersom(...)

b) anskaffelsen gjelder ytelser som bare en bestemt leverandør kan levere fordi

- 1. formålet er å skape eller anskaffe et unikt kunstnerisk verk eller en unik kunstnerisk fremføring,*
- 2. konkurranse er umulig av tekniske årsaker eller*
- 3. leverandøren har eneretter, inkludert immaterielle rettigheter.*

Nr. 2 og 3 gjelder bare når det ikke foreligger rimelige alternativer og den manglende

konkurransen ikke skyldes at oppdragsgiver har tilpasset anskaffelsesdokumentene til en bestemt leverandør;»

Bestemmelsen gir altså hjemmel til å inngå kontrakt «uten konkurranse», forutsatt at det på grunn av tekniske grunner eller enerettigheter ikke er andre som kan levere.

Om dette sier direktiv 2014/24 at konkurranse med forhandling uten kunngjøring kan brukes *«(...) hvor det fra begyndelsen er klart, at offentliggørelse ikke vil udløse mere konkurrence eller give bedre indkøbsresultater, ikke mindst fordi der objektivt kun er én økonomisk aktør, der kan udføre kontrakten. (...). Der kan også være andre grunde til eksklusivitet, men kun situationer med objektiv eksklusivitet kan berettigede anvendelsen af udbud med forhandling uden offentliggørelse, hvor situationen med eksklusivitet ikke er skabt af den ordregivende myndighed selv med henblik på den fremtidige udbudsprocedure.»*





Det må reelt sett altså bare være én aktør som kan yte pensjonstjenestene for at unntaket skal kunne brukes.

6.7.1.1 NÅR KAN BARE ÉN AKTØR LEVERE?

Hovedregelen er at det skal gjennomføres kunnjort konkurranse for alle anskaffelser over den nasjonale terskelverdien. Praksis fra EU-domstolen viser at alle unntak fra regelverkets anvendelsesområde derfor skal tolkes snevert. Dette er også lagt til grunn av KOFA, senest ved KOFA-sak 2016/157. Å gå direkte til én aktør forutsetter at kommunen kan dokumentere at det bare er én leverandør som kan levere tjenestene knyttet til kommunal tjenstepensjon. Når det gjelder «tekniske grunner» innebærer dette at det bare er én aktør som kan levere et produkt eller en tjeneste.

KOFA-sak 2016/157 gjaldt det eldre regelverket, men uttalelser vedrørende «tekniske grunner» antas å ha overføringsverdi til det nye regelverket. KOFA uttalte her at «[e]ttersom teknisk ekspertise stadig er i utvikling, skal det vært mye til for å sannsynliggjøre at andre leverandører, herunder grupper av leverandører, ikke kan eller vil kunne bli i stand til å levere en bestemt løsning». I denne saken kom KOFA til at innklagede ikke hadde sannsynliggjort at valgte leverandør, til tross for patent på innretningen, var eneste leverandør som kunne oppfylle innklagedes behov.


Når det gjelder adgangen til å gå direkte til én leverandør vil dette generelt kreve god kjennskap til markedet som tjenestene skal kjøpes i, tjenesteytelsens art og omfang og kunnskap om hvilke aktører som er i dette markedet.

For tjenester over EØS terskelverdi betyr dette at hele EØS-området må tas i betraktning i vurderingen.

Dersom en kommune skal gå direkte til én leverandør av kommunal tjenstepensjon, forutsetter dette at det er gjort undersøkelser av om andre aktører kan levere tilbud på samme tjeneste. I den sammenheng må det påpekes at det ikke er anledning til å innsnevre eller tilpasse tjenesteytelsens art eller omfang slik at bare én aktør kan levere tjenesten og dekke kommunens behov, jf. FOA § 13-4 siste setning.

Spørsmålet om flere aktører er potensielle leverandører og kan dekke oppdragsgivers behov kan i enkelte tilfeller være noe skjønnsmessig og vanskelig å få oversikt over, særlig når det omfatter hele EØS-området. Når det gjelder pensjonstjenester er det imidlertid enkelte regulatoriske forhold, særlig knyttet til kravet til konsesjon, som gjør at det bør være oversiktlig hvilke aktører som er aktuelle





for oppdraget. Selv om det i og for seg ikke er noen enerett til å levere kommunal tjenestepensjon, kan den faktiske situasjonen og regulatoriske forhold likevel være slik at det rent faktisk bare er én aktør som kan yte tjenestene som etterspørres. For eksempel fordi KLP per i dag er den eneste som kan levere disse tjenestene.

At kommunen tror at bare én aktør er aktuell for oppdraget, eller at det anses for å være så omfattende eller komplisert at bare én aktør er aktuell for å levere kommunal tjenestepensjon, vil ikke være tilstrekkelig. Etter vår vurdering er det heller ikke avgjørende at bare én har konsesjon for livsforsikringsvirksomhet med kommunal tjenestepensjon, dersom andre aktører har søkt Finanstilsynet og kan oppnå konsesjon innenfor tidsrammen hvor konkurranse kan gjennomføres før kontrakt inngås. Dette bør derfor undersøkes. Det gjøres også oppmerksom på at markedet kan endres over tid. Dersom for eksempel interkommunale pensjonskasser skulle ha anledning til å tilby kommunal tjenestepensjon på linje med KLP til eksterne kommuner, og egenregiunntaket ikke kommer til anvendelse, vil anskaffelsesforskriften ikke gi anledning til å gå direkte på én av leverandørene.

Forutsatt at det skal gjøres unntak fra kravet til konkurranse er det tilrådelig å dokumentere grunnlaget for at vilkårene i FOA er oppfylt. I den grad det oppstår spørsmål etter kontraktens inngåelse om det var hjemmelsgrunnlag for direkteanskaffelsen, er det derfor sentralt at kommunen gjør en skriftlig nedtegnelse av sin vurdering av unntaket og de undersøkelser som er gjort. Dette er tilrådelig også fordi det vil fremtvinge

en vurdering hos kommunen av om vilkårene for unntaket er oppfylt.

For kommuner som mener at vilkårene for å gå direkte til én aktør er oppfylt, bør det i tillegg til ovennevnte vurdering og dokumentasjon også vurderes å publisere en intensjonskunngjøring etter FOA § 21-5 for å begrense risikoen for sanksjoner. Dette gjøres av mange kommuner allerede, og innebærer at kommunen kunngjør intensjonen om å inngå kontrakt og at eventuelle innsigelser må inngis innen 10 dager etter kunngjøringen.

Endelig vil vi gjøre oppmerksom på at selv om vilkårene for å gå direkte til én aktør skulle komme til anvendelse, betyr ikke dette at det er anledning til å inngå en langvarig eller tidsbestemt kontrakt om tjenesteytelsen.

6.8 SAMMENSLÅING AV KOMMUNER – BETYDNING FOR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON

Vi skal i det følgende vurdere 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 juridisk enhet. Samtidig vil antallet ansatte som omfattes av kommunal tjenstepensjon og andre faktiske forhold også endres. Vi forutsetter i det følgende at den sammenslåtte kommunen ønsker å ha én felles løsning for kommunal tjenstepensjon. Dette vil kunne gi enkelte anskaffelsesrettslige problemstillinger. Arntzen de Besches notat av 09.01.15 vurderer i hvilken grad kommunen kan tre inn i eksisterende løsninger, og i hvilken grad det er nødvendig å gjennomføre nye konkurranser. 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 kommunenes 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, som faller utenfor Arntzen de Besches mandat.

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 kommunene har hatt en kontrakt med vilkår som vil være av interesse også for den nye enheten).

Dette er et spørsmål om endringene av kontrakten vil være såpass omfattende at anskaffelsesregelverket vil kreve at det uansett lyses ut ny konkurranse om tjenesten. Dette beror på en vurdering av om inntreden i den eksisterende avtalen medfører vesentlige endringer av kontrakten. Hva som utgjør en *vesentlig endring* er tidligere basert på rettspraksis fra EU-domstolen, nå kodifisert i ny forskrift om offentlige anskaffelser kapittel 28.

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 gjøres konkret i hvert tilfelle hvor dette eventuelt skulle bli aktuelt. Uansett vil det medføre endringer i realtelsen, 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 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.

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. Se Marianne Dragstens bok Regelverk, praksis og løsninger 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 egenregi 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 egenregi 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.

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 egenregi 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 Dragstens *Regelverk, praksis og løsninger* 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 tjenstepensjon 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. 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 tjenestekjøp 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 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 avikling, 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. 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 interkom-

munale 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 besluttende 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 besluttende 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 besluttende organer.

Pensjonskassen og dets styre skal være rettslig adskilt og uavhengig av de deltakende kommuner, som innebærer en viss grad av selvstendighet for besluttende 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 styrerepresentasjon, 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 – BEGREN- NINGER 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 egenregiforetaket 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 tjenestepensjon. 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 godkjenning av 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 besluttede 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 opptre, for eksempel gjennom krysssubsidierting .

6.9.4.1 KOMMERSIELLE AKTØRER MED KOMMUNAL PENSJON I INTER-KOMMUNAL PENSJONSKASSER?

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 tjenestepensjon, 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 konsern-lignende 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 konsern-lignende 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 tjenstepensjon, eller om dette vil være forhindre 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 egenregiunntaket 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 egenregiforetaget, 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 egenregiforetaget .

6.10 INTERKOMMUNAL PENSJONSKASSE SOM OFFENTLIG – OFFENTLIG SAMARBEID

I punkt 8 er det behandlet enkelte spørsmål knyttet til kjøp av kommunal tjenestepensjon og adgangen til å unnta kontrakter fra anskaffelsesreglene etter reglene om 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 FOA § 3-3. Unntaket for offentlig-offentlig samarbeid 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 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 etab-



leres noen egen juridisk enhet for oppgaven. Tatt i betraktning at kommunal tjenstepensjon må ligge i en pensjonskasse, som per definisjon er et selvstendig, uavhengig rettssubjekt, og som utfører oppgaver på oppdrag fra kommunene, har dette karakter av å være 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 har gitt to vurderinger med ulik konklusjon.

Vurderingene kan leses på Pensjonskontorets nettsted www.pensjonskontoret.no under publikasjoner, Kommunal tjenstepensjon 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
- Kjønnsnøytralitet
- Premieutjevning mellom kommuner

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. Pensjonsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen (HTA) har følgende prinsipper:

- Bruttogarantiprinsippet (HTA punkt 2.1.2)
- Sluttlønnsprinsippet (HTA punkt 2.3.2)
- Premieutjevningssfellesskap (HTA punkt 2.1.10)

Tidligpensjon (AFP) fra 62 til 65 år er i henhold til § 1 i *Vedtekter for avtalefestet pensjon* i HTA ikke en del av tjenstepensjonsordningen, og finansieres særskilt. *Kommunen* kan imidlertid som kunde i et livsforsikringsforetak velge å delta i et utjevningssfellesskap 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 kommer et nytt regelverk for offentlig tjenstepensjon fra 01.01.20 for de som er født etter 31.12.62. Hovedtrekkene i avtale om tjenstepensjon og AFP for ansatte i offentlig sektor er beskrevet i kapittel 3 *Tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor*. Dette regelverket vil etter planen bli tatt inn i Hovedtariffavtalen i KS-området i forbindelse med tariffoppgjøret i 2019.

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).

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

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 forventet gjenstående levetid eller forventet uførhet i forskjellige forsikringsgrupper.

Premien splittes i tre grupper:

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

I tillegg kommer kostnader knyttet til administrasjon, forvaltning av pensjons-

midlene og premie for at *pensjonsinnretningen* garanterer en avkastning (pris for rentegaranti). Det skal dessuten avsettes administrasjonsreserve for alle aktive medlemmer i tjenstepensjonsordningen. Denne skal dekke utgifter knyttet til administrasjon og kapitalforvaltning når medlemmet blir pensjonist.

Arbeidsgivere som har pensjonsordninger i KS' sektor betaler en årlig kontingent til Pensjonskontoret, fastsatt i HTA. I tillegg skal det for alle offentlige tjenstepensjonskontrakter betales et årlig tilskudd til Overføringsavtalens sikringsordning. Grunnlaget for både kontingent og årlig tilskudd er samlet pensjonsgrunnlag i den enkelte pensjonsordning.

Overføringsavtalens sikringsordning 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.

I punkt 7.2.1 til og med punkt 7.2.3 beskrives premier i dagens offentlige tjenstepensjon, mens det i punkt 7.2.4 gis informasjon om premieberegning i offentlig tjenstepensjon etter 2020 for de som er født etter 31.12.1962.

Ved overgang til ny offentlig tjenstepensjon vil pensjonsinnretningene endre beregningen av folketrygd og det vil bli benyttet nye samordningsregler. En arbeidsgruppe bestående av representanter fra KLP, SPK, OPF og Pensjonskasseforeningen har utarbeidet et forslag til en ny bransjestandard for slike beregninger. Forslaget er våren 2019 til behandling hos Finans Norge.

7.2.1 ÅRLIG PREMIE

Årlig premie skal dekke ett års opptjening. Ett års opptjening tilsvarer økningen i opptjent pensjon ved at medlemmet har jobbet dette året.

7.2.2 REGULERINGSPREMIE

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

- Lønnsregulering for yrkesaktive
- G-regulering av oppsatte pensjonsrettigheter etter nærmere regler (for personer som har avsluttet arbeidsforholdet hos kommunen)
- Regulering av pensjoner under utbetaling.

7.2.3 ENGANGSPREMIE

Enkelte av pensjonsforpliktelsene som er nedfelt i HTA – *Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO* (TPO) kapittel § 7-1 er det ikke adgang til å forsikre ved å betale forhåndspremie. Disse forsikringsforpliktelsene kalles ikke-forsikringsbare ytelser, og må beregnes særskilt med engangspremie først når hendelsen som utløser ytelsen inntreffer.

Dette gjelder:

- Reguleringspremie
- Premie for tidligpensjon (uttak av pensjon før 67 år og pensjon etter 85-årsregelen)
- Bruttogaranti (der forhåndsberegnet pensjon avviker fra endelig beregnet pensjon når medlemmet blir pensjonist)



7.2.3 PREMIE I NYTT REGELVERK FOR OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

Opptjening til alderspensjon i ny offentlig tjenestepensjon baserer seg på faste prosenter av lønn. Pensjonsbeholdningen den enkelte tjener opp vil imidlertid ikke være de midlene som reelt er beregnet og avsatt for å sikre den opptjente pensjonsbeholdningen (premiereserven). Midlene knyttet til pensjonsbeholdningen vil i premieberegningen fremdeles være avhengig av alder og kjønn, og vil bli beregnet med en grunnlagsrente. Premien vil etter utjevningsprinsippene utjevnes ut fra alder og kjønn på alle individer i premieutjevningssfellesskapet. Hvordan premien for endret opptjening skal beregnes er imidlertid ikke gitt i regelverket. Det vil være opp til partene om det er ønskelig å regulere forhold knyttet til premieberegningen i tariffavtale.

Årlig premie skal baseres på årets opptjening i prosent av lønn. Dette betyr at dagens regel om lineær opptjening i forsikringsvirksomhetsloven § 4-7, ikke lenger kan legges til grunn ved premieberegning for alderspensjon.

Reguleringspremien for aktive skal baseres på G-regulering av pensjonsbeholdningen, ikke reelle lønnsendringer.

Premie for ikke-forsikringsbareytelser antas å bestå med ny offentlig tjenestepensjon, men vil dekke andre tilfeller enn i dag, som avvik mellom antatt og reell uttaksalder av alderspensjon, 2011-tillegget, med mer.

For de som oppfyller enkelte vilkår skal det betales ut livsvarig AFP. Dersom vilkårene ikke er oppfylt, skal det utbetales en betinget tjenestepensjon.



Kommunal- og moderniseringsdepartementet har nedsatt en arbeidsgruppe som i mars 2019 kom med rapporten *Pensjonskostnader i kommunesektoren*. I rapporten er det gitt prognoser fra KLP på premieutviklingen i KLP i mange år fremover. Det er referert til disse beregningene i Prop. 87 L (2018-2019) *Endringer i lov om Statens pensjonskasse, samordningsloven og enkelte andre lover (ny tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor)*.

I prognosene er det eksempelvis lagt til grunn at pensjonen i snitt tas ut ved 64 år og enkelte av overgangstilleggene belastes først ved uttak. Pensjonsuttak fra andre aldre vil gi en beregning av en positiv eller negativ bruttopremie. Ut fra dette og en rekke andre antagelser antar KLP at premien, som vil dekke

både gammel og ny pensjonsordning i mange år, først vil stige noen år, for deretter å avta og legge seg på om lag samme nivå som om dagens ordning ble videreført, på sikt.

Det er videre antatt at særlig endring i beregning av pensjon etter nye samordningsregler vil føre til frigjøring av midler enten i 2020 eller i 2021. Disse midlene kan benyttes på flere måter.

Når det gjelder finansieringen av ny offentlig AFP er det høyst uklart på det nåværende tidspunkt. Reglene for ny offentlig AFP er ikke fastsatt og må tariffavtales. Betaling til den nye AFP-en kan skje på forskjellige måter, og arbeidsgruppen angir to hovedalternativer:

- Ved engangsinnbetaling når AFP tas ut
 - Pay-as-you-go
- Dersom betinget tjenestepensjon er forhåndsfinansiert, kan denne finansieringen komme til fradrag i utgiftene til AFP.

Det er ikke bare hvordan utgiftene til ny offentlig AFP skal beregnes som ikke er fastsatt. Det er heller ikke gitt hvilket premiefellesskap som skal legges til grunn.

7.3 PREMIEUTJEVNING

Hovedprinsippet om premieutjevningsskelleskap er nedfelt i HTA kapittel 2 punkt 2.1.10:

«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».

TPO § 13-2, 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 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 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 premieutjevningsskelleskap. Ett unntak gjelder dersom tariffpartene er enige om å ha enkelte bedrifter som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år i et eget utjevningsskelleskap.

Fylkeskommuner skal utgjøre et eget premieutjevningsskelleskap i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse.

Den utjevnedde premien skal være basert på identiske forutsetninger om dødelighet, uførhet og beregningsrente for alle kommunale tjenestepensjonsordninger. 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 kommunen. Dette skyldes at premien kommunen betaler reflekterer kommunens andel av den samlede premien for de kommuner som inngår i premieutjevningsskelleskapet.

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. 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 premieutjevningsskapskapet 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. De to første kolonnene i tabellen viser hvordan utjevning av premien for to kommuner som har samme pensjonsgrunnlag (lønn), men ulik premiereserve, fører til at utjevnet premie utgjør det samme som den beregnede premien, siden reguleringspremien 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

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

lønsregulering. Dette er ikke realistisk, men 0 prosent lønsregulering er valgt for å tydeliggjøre effekten av premieutjevningen. Dersom kommune B ikke har lønsregulering, men kommune A har lønsregulering, 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 premieutjevningsskapsfellesskap.

For kommuner som over tid har omtrent tilsvarende andel unge og eldre, kvinner og menn og andel ansatte med høy og lav lønn som andre kommuner i samme premieutjevningsskapsfellesskap, vil premieutjevningen på sikt kunne gi omtrent samme premiebetaling som om premien til kommunen ikke hadde vært gjenstand for utjevning med andre i fellesskapet. I et lite utjevningsskapsfellesskap kan imidlertid endringer i sammensetningen av

medlemmer hos én kommune, ved at for eksempel en eldre ansatt slutter og blir erstattet med en yngre, slå relativt mer ut i premien enn i et større utjevningsskapsfellesskap.

Dermed 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 premieutjevningsskapsfellesskap.

Prinsippet om premieutjevning er ikke endret med innføring av påslagspensjon for de født i 1963 og senere.

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 Finans-

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

tilsynet, og som nevnt i punkt 7.2 kan Finanstilsynet gripe inn om det mener premien i premietariffene ikke tar tilstrekkelig hensyn til forsikringsrisikoen de skal gjenspeile.

7.4.1 BEREGNINGSRENTE

I premieberegning i tjenstepensjon benyttes en 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 minimerer således innbetal-

ingsbehovet for kommunen. Beregningsrenten inngår som nevnt i punkt 7.2 i premietariffen som livsforsikringsforetak og pensjonskasser benytter.

Historisk har det vært tillatt med langt høyere 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 i 2016 ble regelen om at Finanstilsynet fastsetter en maksimal årlig beregningsrente for alle livsforsikringsforetak fjernet. Fra 2019, med innføring av nye solvenskrav for pensjonskasser, vil dette også være tilfelle for pensjonskasser. Dette betyr at det ikke lenger er Finanstilsynet som skal fastsette en slik maksimal rente. Fastsettelsen av slik rente vil bli *pensjonsinnretningenes* ansvar. 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

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 (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.

7.5 PENSJONSKOSTNADER OG PENSJONSFORPLIKTELSE I KOMMUNENS REGNSKAP

Etter kommuneloven med forskrift om årsregnskap og årsberetning er det beregnede pensjonskostnader som skal regnskapsføres ikke premien kommunen skal betale. Standard for oppstillingen av hvordan pensjonskostnadene skal føres i regnskapet er gitt av Foreningen for god kommunal regnskapsskikk, GKRS. Samtidig skal det regnskapsføres et premieavvik som består av forskjellen mellom pensjonskostnadene og den innbetalte premien. Forskriften angir detaljerte regler for føring av pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser ut over det som er gjengitt her.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet fastsetter beregningsforutsetningene hvert år i et eget rundskriv:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-h-218-beregningsforutsetninger-for-pensjonskostnadene-regnskapsaret-2019/id2603998/?q=beregningsforutsetninger%20for%20pensjonskostnadene%20regnskaps%C3%A5ret%202019>

Siden kommuner er med i et premieutjevningsskapsfellesskap, skal også pensjonskostnadene og pensjonsforpliktelsene beregnes ut fra det premieutjevningsskapsfellesskapet kommunen er med i.

Årets pensjonskostnader i kommunens regnskap er 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. Årets pensjonskostnad viser den årlige andelen av de langsiktige kostnadene ved pensjonsordningen.

Pensjonsforpliktelsene viser forpliktelsene knyttet til eksisterende pensjonsopptjening, men der det altså er tatt hensyn til blant annet fremtidig lønnsvekst i beregningene. Premiereserven, som er de midlene som er avsatt i pensjonsinnretningen for forpliktelsene, som er basert på innbetalte premier, og det tas det ikke hensyn til fremtidig lønnsvekst.

Pensjonsforpliktelsene og eventuelle pensjonsmidler skal balanseføres. Dersom pensjonsforpliktelsene er større enn pensjonsmidlene skal dette fremgå som gjeld i balansen. Dersom pensjonsmidlene er større enn pensjonsforpliktelsene skal dette føres som fordring i balansen.

Det kan oppstå et såkalt estimatavvik hvert år som følge av at den reelle utviklingen av pensjonsforpliktelsene ikke er som antatt, og/eller fordi beregningsforutsetningene som ble lagt til grunn, for eksempel forventet avkastning, kan ha endret seg. Estimatavviket kan regnskapsføres årlig, eller tas over flere år, avhengig av i hvilket år avviket oppsto. Dersom det tas over flere år, må ikke resultatført estimatavvik balanseføres.

I rapporten «Pensjonskostnader i kommunesektoren» er det omtalt regnskapsmessige konsekvenser av innføring av ny offentlig tjenestepensjon. Noe av dette er også tatt inn i Prop. 87 L (2018-2019). Selv om nye samordningsregler ble vedtatt i 2018, vil de ikke bli implementert i regnskapene før i 2020.

Arbeidsgruppen som har utarbeidet rapporten anbefaler at alle endringer som er vedtatt før 2020 implementeres i kommuneregnskapene i 2020. Eventuelle gjenstående endringer skal implementeres året etter at de er vedtatt.

For øvrig har KLP anslått at pensjonskostnadene vil kunne få et skift nedover i 2020 og være relativt stabil på et lavere nivå fremover.

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.

NRS 6 angir forøvrig hvordan pensjonskostnader og -forpliktelser skal beregnes, og gjelder således også for alle tjenestepensjonsordninger i offentlig sektor.

Regnskapsstiftelsen har i NRS(V) *Endring av samordningsreglene for offentlige/-offentliglike tjenestepensjonsordninger* gitt anbefalinger knyttet til føring av planendringene som følge av nye samordningsregler (innføringen av nye samordningsregler er definert av Regnskapsstiftelsen til å være en planendring).

For årskullene født fra og med 1959 til og med

1962 og årskullene født fra og med 1963 vurderes det at endringer av samordningsreglene innregnes samtidig med virkningen av nye garanti- og kompensasjonsbestemmelser. Dette ut fra en vurdering av at samvirkningen mellom samordning og garanti-/kompensasjonsbestemmelser var en så vesentlig forutsetning for avtalen mellom partene at dette betraktes som en, samlet hendelse.

Nye garanti-/kompensasjonsbestemmelser forventes vedtatt i 2019. Når alle endringer er vedtatt, er det NRS sitt syn at det må foretas en vurdering av om det er mulig å foreta en pålitelig måling dersom ikke oppdatert bransjeavtale (om beregning av samordning med folketrygd) foreligger.





8. KOMMUNAL TJENESTEPENSJON I ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK

- Pensjon etter Hovedtariffavtalen
- Rammebetingelser gitt i forsikrings-
virksomhetsloven og finansforetaksloven
- Premieutjevningsskaps
- Kapitalkrav etter EUs Solvens II-
regelverk
- Livsforsikringsforetaket er ansvarlig for:
 - Egenkapitalrisiko
 - Risiko ved kapitalforvaltning
 - Forsikringsrisiko
 - Administrasjonskostnader
 - Pensjonsutbetalinger
 - Operasjonell risiko
 - Rapportering til myndighetene
- Kommunen er medeier i KLP



8.1 INNLEDNING

Reglene for fastsettelse av pensjon i kommunal sektor er gitt i Hovedtariffavtalen (HTA) i KS' sektor. Nytt regelverk planlegges tatt inn i Hovedtariffavtalen i KS-området i forbindelse med tariffoppgjøret i 2019. Se kapittelet 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 pensjonsinretning som forvalter pensjonsordningen.

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

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

Arbeidsgivere med kommunal tjenestepensjon inngår i et premieutjevningsselskap med øvrige arbeidsgivere innenfor samme tariffområde, 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 tjenestepensjonsordninger i offentlig sektor får direkte eller indirekte betydning for kommunens tjenestepensjonsordning.



For tiden er det Storebrand og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som tilbyr offentlig tjenestepensjon som en forsikret løsning. KLP er et gjensidig livsforsikringsforetak, noe som blant annet innebærer at kundene i KLP må betale inn egenkapital og er medeiere av foretaket.

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.

Med Storebrands nylige beslutning om gjeninntreden i det offentlige tjenstepensjonsmarkedet vil det fra 01.01.20 være to tilbydere av forsikret kommunal tjenstepensjon. KLP er et gjensidig livsforsikringsforetak og 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.

KLP er et gjensidig forsikringsselskap, det vil si at kundene (kommunene) er medeiere

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) forsikringsforetaket skal tilby, driftsplan for de tre første driftsår, med mer.

8.2.2 VEDTEKTER

Et forsikringsforetaks 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, med særlige bestemmelser for gjensidige forsikringsforetak, som KLP.

8.2.3 STYRE

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

Forsikringsforetaket 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

Forsikringsforetak er underlagt omfattende regelverk knyttet til regnskapsføring og rapportering. EUs solvensregleverk, Solvens II, innebærer et omfattende rapporteringsregime og krav til internkontroll.

8.2.5 AKTUARFUNKSJONEN I ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK

Livsforsikringsforetak har etter 2016 ikke lenger et krav om at foretaket må ha en ansvarshavende aktuar. I forskrift til finansforetaksloven om gjennomføring av Solvens II-direktivet (Solvens II-forskriften), § 27 og § 28, er det imidlertid 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 (gjenforsikring).

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. Disse kravene, som går under betegnelsen Solvens II og 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 for-sikrings-messig 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 Pensjonskontoret kjenner til er det ingen livsforsikringsforetak som har søkt Finanstilsynet om godkjenning av interne modeller.



Minstekapitalkravet skal dekke risikoen for tap av foretakets 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 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 forsikringsforpliktelser og en ansvarlig kapital som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av virksomheten. Dette gjelder da også for KLP.

For de fleste kommunale pensjonsordninger vil premiereserven øke over tid. Dette vil gi et økt kapitalkrav for livsforsikringsforetaket. Ved økt kapitalkrav kan KLP, som et gjensidig livsforsikringsforetak, årlig be om egenkapitalinnskudd fra kundene. Egenkapitalinnskudd for eksisterende kunder i KLP var på 0,35 prosent av premiereserven i 2018. Det er varslet et egenkapitalinnskudd i 2019 på 0,30 prosent av premiereserven.

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

8.4 KAPITALFORVALTNINGSRISIKO

Dersom kommunen har sin tjenestepensjonsordning i et livsforsikringsforetak er det livsforsikringsforetaket som har kapitalforvaltningsrisikoen. Dette innebærer at foretaket *årlig* må tilføre pensjonskontrakten en garantert minimumsavkastning, såkalt *rentegaranti* (også kalt *grunnlagsrente* eller *beregningsrente*) for at premiereserven skal være tilstrekkelig. Dette ligger som en forutsetning i premietarifene 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*. Dersom det er kunder (kommuner) med eget investeringsvalg vil forvaltningen av disse skje i en investeringsvalgportefølje.

8.5 FORSIKRINGSRISIKO

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

Et livsforsikringsforetak har mange kunder, og som en følge av dette mange deltakere i *forsikringskollektivet*. Med et forsikringskollektiv menes alle som er med i pensjonsordningene (medlemmene) og som inngår i vurdering av risikoresultatet.


Med mange deltakere i forsikringskollektivet vil det ikke være store svingninger i risikoen fra år til år. Få medlemmer i et forsikrings-

kollektiv gir større sannsynlighet for store svingninger i risikoresultatet fra år til år, enn 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 *risikoutjevningfond*. Det overskytende skal overføres til den enkelte kommunes premiefond. En kommune som er med i KLP, og som har et underskudd på eget





risikoresultat, vil likevel kunne få et tilført et overskudd siden alle kommuner er med i samme risikofellesskap og resultatene dermed utjevnes.

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

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



8.6 PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESSKAP

KLP har premieutjevning mellom kommuner for å sikre kjønns- og aldersnøytrale premier

Livsforsikringsforetaket skal etter forsvl. § 3-7 melde premietariff (pristariff) til Finanstilsynet. Etter forsvl. § 3-3 skal premietariffen gjelde pris for forsikringsrisiko, pris for administrasjons- og forvaltningskostnader, samt pris for rentegaranti. 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 hvordan medlemsmassene hos de kommunene som er med i samme premieutjevningfellesskap er sammensatt.

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

8.7 ADMINISTRASJONS- OG FORVALTNINGSKOSTNADER

Administrasjons- og forvaltningskostnader skal fastsettes på forhånd og meldes til Finanstilsynet. Også premie for disse kostnadene er gjenstand for premieutjevning, jf. kapittel 7 *Premier og pensjonskostnader*. Kommunale kunder i KLP betaler disse årskostnadene i forbindelse med premie-



betalingen i første kvartal. Dersom innbetalte kostnader ikke er tilstrekkelig til å dekke de faktiske kostnadene i livsforsikringsforetaket det enkelte år, må livsforsikringsforetaket selv dekke det resterende. Dersom faktiske kostnader viser seg å bli lavere enn fakturerte kostnader, går overskuddet til livsforsikringsforetaket.

Stordriftsfordeler kan gjøre at kostnadene blir lavere jo større forvaltningskapitalen er. KLP vil typisk kunne sies å ha stordriftsfordeler i

kapitalforvaltningen fremfor eksempelvis en pensjonskasse med en betydelig mindre forvaltningskapital.

Også andre områder enn kapitalforvaltningen vil kunne påvirke kostnadene for pensjonsordningen i livsforsikringsforetaket. Her kan nevnes administrative kostnader som markedsføring, ajourhold av pensjonsregistre, pensjonsutbetaling, opplæring og øvrig service.

9. KOMMUNAL TJENESTEPENSJON I EN PENSJONSKASSE

- Pensjon etter Hovedtariffavtalen
 - Rammebetingelser gitt i forsikringsvirksomhetsloven og finansforetaksloven
 - Premieutjevningsskapskassen innen pensjonskassen
 - 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 påvirke:
 - Kapitalforvaltningen i pensjonskassen
 - Tidligavgang og uførepensjon
 - Premieutjevningsskapskassen



9.1 INNLEDNING

Reglene for fastsettelse av pensjon i kommunal sektor er gitt i Hovedtariffavtalen (HTA) i KS' sektor. Nytt regelverk vil etter planen bli tatt inn i Hovedtariffavtalen i KS-området i forbindelse med tariffoppgjøret i 2019. Se kapitel 3 *Tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor om endringene i offentlig tjenestepensjon*.

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

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).

En kommunal eller fylkeskommunal pensjonskasse er en selvstendig juridisk enhet. Pensjonskassen er opprettet av en kommune/fylkeskommune (heretter kalt *kommunen*), eventuelt sammen med 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.

Pensjonene blir fastsatt ut fra bestemmelser i Hovedtariffavtalen og blir de samme uansett om pensjonsleverandøren er et livsforsikringsforetak eller en pensjonskasse

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 premieutjevningsskapskap 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 premieutjevningsskapskap.

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.

En del kommunalt ansatte kan ikke ha sin pensjonsordning i en pensjonskasse. Lærere og undervisningspersonell har sin pensjonsordning i Statens pensjonskasse (SPK). Sykepleiere har egen lovbestemt pensjonsordning som administreres av KLP. Disse ansatte kan ikke overføres til annen pensjonsordning.

Dette er hovedregelen. Det finnes enkelte unntak, som for eksempel leger og sykepleiere som er med i pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet.

9.2 RAMMEBETINGELSER FOR PENSJONSKASSER

Forsvl. kapittel 2 angir regler for pensjonskasser. Noen av de 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. Så langt har norske myndigheter ikke sendt på høring hvordan dette endelige regelverket skal innføres i Norge.

I medhold av HTA kapittel 2.1.10, 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 direktiv (2016/2341) for virksomhet og tilsyn med pensjonsforetak (IORP II). Finanstilsynet sendte 31.01.19 et utkast til høringsnotat til Finansdepartementet, der det foreslår endringer i dagens regelverk basert på dette direktivet. IORP II-direktivet viderefører i det alt vesentlige bestemmelsene i tjenestepensjonsdirektivet (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. Utkastet til høringsnotatet er ennå ikke sendt på høring.

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. Forslaget innebærer til en rekke endringer i rutiner og rapportering for pensjonskasser, og ikke minst endringer i informasjon til medlemmene. Utkastet til høringsnotatet er imidlertid ennå ikke sendt på høring.

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 HTA.

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

Finanstilsynet har med hjemmel i finansforetaksloven § 3-5 fastsatt egnethetskrav til styremedlemmer og daglig leder. Dette er regulert i Finanstilsynets rundskriv nr.

14/2015 *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 høy 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 14/2015 *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/fb95418a8ba b40d69235844e212abb6f/ks-anbefalinger-eierstyring_digital.pdf





Pensjonskassens styre er ikke underlagt kommunens administrasjon og ledelse. Kommunen vil derfor kunne 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 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, 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 regnskap/nøkkeltall, solvensmargin og resultat av stresstester til Finanstilsynet. Videre skal pensjonskassen rapportere regnskapsdata til Statistisk sentralbyrå (SSB).

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 livsforsikringsforetak skal årsregnskap, årsberetning og revisjonsberetning for pensjonskasser gjøres tilgjengelig på internett.

Som nevnt i kapittel 7 *Premie og pensjonskostnad, under punkt 7.5 Pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser i kommunens regnskap*, angis det i forskrift til kommuneloven om årsregnskap og årsberetning hvordan pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser skal regnskaps- og balanseføres i kommune-regnskapene.

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.

9.2.6 AKTUAR

Alle pensjonskasser må 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. Dersom kapitalkravet endres i tråd med Finanstilsynets forslag om tilnærming til Solvens II, vil ansvarshavende aktuar sannsynligvis bli erstattet med en aktuarfunksjon.





Pensjonskassen kan enten ha egen aktuar eller inngå avtale med et aktuar-konsulent-selskap om å være pensjonskassens ansvarshavende aktuar.

I Finanstilsynets forslag til tilpasning til IORP II foreslås det å oppheve reglen om ansvarshavende aktuar. Pensjonskassen må likevel ha en aktuarfunksjon, tilsvarende som livsforsikringsforetak.

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 01.05.18 er 96 883 kroner, det vil si 968 830 kroner.

I tillegg til dette minstekravet skal pensjonskassen fra 2019 oppfylle soliditetskravene i forskrift til forsikringsvirksomhetsloven, *Forskrift om pensjonsforetak*.

Forskriften er en forenklet versjon av Solvens II-kravet som gjelder for livsforsikringsforetak, se kapittel 8 *Kommunal tjeneste-*

pensjon 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 livselskapene til det nye regelverket, hvilket betyr at kapitalkravet skal gjelde fullt ut i 2032.

I pressemelding fra Finansdepartementet av 08.06.18 sies det at de aller fleste pensjonskassene allerede oppfyller kapitalkravet i henhold til overgangsreglene.

Kommunen kan videre 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.

Det må også betales dokumentavgift ved overdragelsen av eiendommen.

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*.

9.4 KAPITALFORVALTNINGSRISIKO

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 utgifter til pensjonsordningen

Kapitalforvaltningsrisikoen i en pensjonskasse er knyttet til at pensjonskassen har en egen forpliktelse knyttet til at pensjon skal utbetales og det skal sikres at det alltid er tilstrekkelige midler til slik utbetaling. 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 kommunens pensjonsmidler (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 pensjons-



kassen selv som bærer denne risikoen. I år hvor risikoresultatet blir positivt kan pensjonskassen sette av halvparten av overskuddet i et risikoutjevningsskjede og på denne måten få en buffer mot forsikringsrisikoen i år der risikoresultatet blir negativt.

I en pensjonskasse kan kommunen med dagens offentlige tjenstepensjonsordning 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 utføresultatet i en pensjonskasse

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.

Deler av risikoen kan avlastes ved å tegne reassuranse (*gjenforsikring*). 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.

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 reassuransedekning, avhengig av risikoprofil og risikobærende evne (for forsikringsrisikoen).

Dersom risikoresultatet ett år er så stort, og av en slik art at det ikke dekkes av risikoutjevningsskjede og reassuranse, 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 tjenstepensjonskontrakter 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 når en pensjonskasse blir opprettet.





9.7 RISIKO KNYTTET TIL ADMINISTRASJONS- OG FORVALTNINGSKOSTNADER

Administrasjons- og forvaltningskostnader samt premie for rentegaranti, skal fastsettes på forhånd og meldes til Finanstilsynet. Det er vanlig at disse kostnadene betales i forbindelse med premiebetalingen i første kvartal. Dersom innbetalte kostnader ikke er tilstrekkelige til å dekke de faktiske kostnadene i pensjonskassen det enkelte år, må resten dekkes enten fra overskudd på selskapsporteføljen, eller direkte fra egenkapitalen. Dersom faktiske kostnader viser seg å bli lavere enn fakturerte kostnader, går overskuddet til å bygge opp egenkapital.

Stordriftsfordeler i kapitalforvaltningen kan gjøre at kostnadene blir lavere jo større forvaltningskapitalen er.

Også andre områder enn kapitalforvaltningen vil kunne påvirke kostnadene i pensjonskassen. Her kan nevnes administrative kostnader som markedsføring, ajourhold av pensjonsregistrene, pensjonsutbetaling, opplæring og øvrig service.

9.8 OPERASJONELL RISIKO

I en pensjonskasse foreligger det såkalt «operasjonell» risiko.

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.

9.9 ADMINISTRASJON OG PRAKTISKE OPPGAVER I EN PENSJONSKASSE

Det er en rekke administrative og praktiske oppgaver i en pensjonskasse ut over det som er nevnt tidligere i kapittelet. Her nevnes noen av disse.

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 tjenestepensjon 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 pensjonsinnretninger for hvert enkelt medlem 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 pensjonsinnretninger.

For nye uføretilfeller 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 vil kreve nye IT-løsninger både for å beregne pensjon og for å beregne premie og avsetninger.

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.

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

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

9.9.4 REGNSKAP

Regnskapsfunksjonen dekker løpende regnskapsregistrering av alle økonomiske transaksjoner. Dette er basert på løpende informasjon fra pensjonsutbetalingssystem, kapitalforvaltere, pensjonskassens betaling for administrative tjenester, med videre. Regnskapsfører utarbeider videre kvartalsvis delårsregnskap, og her innarbeides også aktuarens beregning av påløpt premie og





premiereserve. Årsregnskapet omfatter i tillegg mer omfattende analyse og oppstilling av fordeling og disponering av årsresultatet og av noter.

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 årlig 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.

9.9.6 FORDELING AV OVERSKUDD

Det er styret som skal fastsette hvordan overskuddet i pensjonskassen skal fordeles, 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 delegerede 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 kapital-

forvaltningsstrategi, og øvrige fastsatte krav. Overvåkingen skal være betryggende i forhold til kapitalforvaltningens omfang, kompleksitet og risiko. I enkelte tilfeller vil særlig aktsom overvåking av kapitalforvaltningen kreves.

Dersom overvåkningsenheten 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*.

Rapportering etter det nye forenklede solvenskapitalkravet for pensjonskasser som ble innført 01.01.19 erstatter tidligere

stresstestrapportering. Finanstilsynet har publisert en foreløpig versjon av rapporteringsregnearket og veiledning til rapporteringen per 31.12.18 på sin nettside.

I forskrift om rapportering av stresstester for forsikringsforetak og pensjonsforetak er det angitt krav til rapportering av stresstester. Forskriften gjelder for øvrig kun pensjonsforetak fra 01.01.16.

Pensjonskasser med forvaltningskapital på 10 milliarder kroner eller mer skal rapportere kvartalsvis, 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 INFORMASJON TIL MEDLEMMENE (YRKESAKTIVE, OPPSATTE OG PENSJONISTER)

Forsvl. § 4-16 gir pensjonskassen en opplysningsplikt overfor pensjonskassens medlemmer. Her fremgår det at pensjonskassen hvert år skal sende medlemmene pensjonsbevis med vesentlige pensjonsopplysninger.

Pensjonskassen skal dessuten utstede pensjonsbevis til arbeidstakere som fratrer sin stilling uten rett til straks begynnende pensjon. Pensjonsbeviset skal opplyse hvilke pensjonsrettigheter vedkommende har oppjent (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 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. VALG AV TJENESTE- PENSJONSLEVERANDØR

AKTUELLE FORHOLD Å VURDERE FOR FREMTIDIG PENSJONSLEVERANSE:

- Egenkapitalkrav og solvenskrav
- Kapitalforvaltning og avkastning
- Forsikringsrisiko
- Premie, pensjonskostnader og utjevningsskapskostnader
- Administrasjons- og forvaltningskostnader
- Service og nærhet til pensjonsordningen for kommuner og ansatte
- Medbestemmelse
- Operasjonell risiko

10.1 INNLEDNING

Reglene for fastsettelse av pensjon i kommunal sektor er gitt i Hovedtariffavtalen (HTA) innen KS' sektor. Nytt regelverk vil etter planen bli tatt inn i Hovedtariffavtalen i KS-området i forbindelse med tariffoppgjøret i 2019. Se kapittel 3 *Tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor om endringene i offentlig tjenestepensjon.*

Regelverket gjelder tjenestepensjonsordninger i både livsforsikringsforetak og pensjonskasser. Medlemmenes rett til pensjon er uberørt av hvilken *pensjonsinnretning* (livsforsikringsforetak eller pensjonskasse) som forvalter pensjonsordningen.

I de to foregående kapitlene er tjenestepensjon i henholdsvis livsforsikringsforetak og pensjonskasser beskrevet.

Pensjonsrettighetene er like uansett om pensjonsordningen er i KLP eller i en pensjonskasse

Det er opp til arbeidsgiver hvilken pensjonsleverandør de ønsker å ha. Flere kommuner har vedtatt å slå seg sammen fra 01.01.20, som en følge av kommunereformen. Flere av kommunene har allerede bestemt seg for hvilken pensjonsleverandør de vil benytte for pensjonsytelsene til de ansatte i den nye kommunen (pensjonskasse eller KLP), men fremdeles er det noen kommuner som ikke har tatt stilling til dette.

Dersom kommunen, eller flere kommuner som skal slå seg sammen, skal vurdere



organiseringen av pensjonsordningen, bør den sørge for en bredt forankret prosess før vedtak om organiseringen fattes. Det kan i denne forbindelse være hensiktsmessig å få bistand fra én eller flere uavhengige rådgivere. For å sikre en best mulig prosess er det viktig at rapporter eller andre vurderinger fra pensjonsrådgiverne tar hensyn til at det er ulikt kunnskapsnivå om pensjon og pensjonsløsninger, blant kommunens beslutningstakere som skal vurderer de ulike alternativene. Kommunen bør derfor sikre seg at rapportene tar slike hensyn.

Det kan videre være en styrke for denne type rapporter om kommunenes eksisterende pensjonsleverandører har fått muligheten til å uttale seg. Dette bør det særskilt legges vekt på i tilfeller der sammenlikningene ikke er basert på offisielle og udiskuterbare fakta.

Det er også en fordel om nåværende pensjonsleverandør bistår med nødvendige data.

I oppstart av en vurderingsprosess av pensjonsleverandør bør blant annet tidsperspektiv knyttet til gjennomføringen av eventuell endring av pensjonsleverandør, risikomomenter i prosessen med en slik endring, kostnader og rammebetingelser vurderes.

Pensjonskasseforeningen er en interesseorganisasjon for pensjonskasser i Norge, se www.pensjonskasser.no. Pensjonskasseforeningens styremedlemmer tilbyr seg å fungere som mentorer for kommuner som er i en utrednings- og oppstartsfasen.

Det må forutsettes at det i vurderingene tas hensyn til det nye regelverket for offentlig tjenestepensjon som kommer fra 2020, jf. kapittel 3 *Tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor* og kapittel 7 *Premier og kostnader*.

Rådgivere i slike prosesser legger ofte stor

vekt på mulige kostnadsbesparelser for kommunen ved valg av løsning. Argumentene for hva som gir kostnadsbesparelser varierer over tid, og det er dermed ikke alltid argumentene står seg over tid. Noen av argumentene som brukes i slike utredninger omtales i dette kapittelet.

Mulige kostnadsbesparelser ved pensjonskasseløsning må vurderes i et langsiktig perspektiv

Uansett valg av pensjonsleverandør bør kommunen huske på at det er en del ansatte som uansett har sin pensjonsordning i SPK (som lærere og undervisningspersonell) og i KLP (som sykepleiere og i noen tilfeller sykehusleger). Disse ansatte kan ikke overføres til ny pensjonsleverandør.

Ved endring av pensjonsleverandør er kvalitetskontroll ved flytting av pensjonsmidler og -rettigheter en sentral oppgave.



10.1.1 TIDSPERSPEKTIV VED VURDERING AV PENSJONSLEVERANDØR

Vurdering av pensjonsleverandør bør skje etter en bredt forankret prosess. En slik prosess tar tid

En pensjonskasse kan gi både kommunen og ansatte en større nærhet til pensjonsordningen enn om pensjonsordningen er i KLP

Typisk tidsløp ved opprettelse av pensjonskasse



En bredt forankret prosess rundt vurdering av pensjonsleverandør, herunder opprettelse av pensjonskasse, omfatter en rekke forhold som må drøftes og avklares både på administrativt og politisk nivå.

Vurdering av pensjonsleverandør og/eller etablering av pensjonskasse skal i henhold til HTA kapittel 2, punkt 2.1.10, drøftes med de tillitsvalgte før oppsigelse av dagens pensjonsordning er vedtatt og sendt pensjonsinnretningen.

For å sikre beslutningsgrunnlag med tilfredsstillende kvalitet, må det settes av tilstrekkelig med tid til å gjennomføre vurderingsprosessen. Dersom det er vedtatt at det skal opprettes en pensjonskasse, eller at flere pensjonskasser skal slås sammen, eller at en sammen slått kommune skal flytte de pensjonsordningene som er i KLP over i en eksisterende pensjonskasse, vil bare det praktiske knyttet til å få på plass konsesjon, 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 med 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 leder-funksjonen som etter tariffpartenes bestemmelse må utføres av pensjonskassen, jf. kapittel 9 *Kommunal tjenstepensjon i en pensjonskasse*, punkt 9.2.4. Ovennevnte tjenester kan også leveres hver for seg og fra ulike leverandører

Det finnes flere aktører i pensjonsmarkedet som tilbyr administrative tjenester til pensjonskasser. Se også kapittel 5 *Aktører i tjenstepensjonsmarkedet*.

Funksjoner som må på plass før oppstart av en pensjonskasse, sammenslåing av pensjonskasser eller endring av pensjonskassen, omfatter blant annet:

- Valg av IT-system/leverandør for medlems- og pensjonsadministrasjon for den nye pensjonskassen
- Utvikling og godkjenning av premietariff for den nye pensjonskassen
- 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 for den nye pensjonskassen

Etter HTA-bestemmelsene må oppsigelse av avtalen med gammel pensjonsleverandør skje senest 30.09. for opphør ved kalenderårets slutt, jf. TPO-vedtektene § 14-1. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 01.12. Det følger av HTA kapittel 2, punkt

2.1.10, at kommunestyret/fylkestinget/styret skal avgjøre spørsmålet om skifte av pensjonsleverandør, herunder også etablering av pensjonskasse.

10.1.2 RISIKO

Ved opprettelse av egen pensjonskasse går risikoen knyttet til manglende avkastning og til risikoresultat, som livsforsikringsforetaket tidligere hadde, over til pensjonskassen. Som innskyter av egenkapital og økonomisk garantist for pensjonskassen er det da kommunen som reelt overtar denne risikoen.

De største risikoene knyttet til egen pensjonskasse vil være:

- Avkastningsrisiko og egenkapitalrisiko
- Forsikringsrisiko
- Operasjonell risiko

10.2 EGENKAPITALKRAV OG SOLVENSKRAV

Som det fremgår av de to foregående kapitlene, *Kommunal tjenstepensjon i et livsforsikringsforetak* og *Kommunal tjenstepensjon i en pensjonskasse*, vil det være forskjeller i kravet til egenkapital og solvenskapital for tjenstepensjonsordning i de to alternativene.

Egenkapitalkravet vil uansett avhenge av størrelsen på forvaltningskapitalen og hvordan pensjonsmidlene er investert.

KLP krevde et egenkapitaltilskudd på 3,32 prosent av premiereserven fra nye kunder per 01.01.2019. Kravet til egenkapital i en pensjonskasse vil avhenge av både forvaltningskapital og risikoen i kapitalforvaltningen (Med kapitalforvaltningen menes hvordan pensjonsmidlene er plassert i aksjer, pengemarked, obligasjoner, eiendom med videre).



Kravene til egenkapital og solvens i livsforsikringsforetak og pensjonskasser vil kunne slå forskjellig ut for den enkelte kommune, og nivået på det som må betales inn til egenkapital vil kunne bli ulikt. Ettersom premiereserven vanligvis øker fra år til år, vil også kravet til egenkapital øke fra år til år.

Ved oppstart av en pensjonskasse vil nødvendig egenkapital i utgangspunktet måtte dekket av innbetalte midler. Det er ikke alle kommuner som har nok likvide midler til nødvendig egenkapital ved oppstart av en pensjonskasse. I punkt 9.3 *Kapitalkrav for en pensjonskasse* nevnes det at for eksempel kommunal eiendom kan inngå i egenkapitalen.

Når pensjonsordningen kommer fra KLP eller annen pensjonskasse, vil det imidlertid bli frigjort egenkapital fra den tidligere tjenestepensjonsordningen som kan benyttes som

egenkapital i den nye pensjonskassen. *Forskrift om pensjonsforetak* inneholder blant annet regler om kapitalforvaltning, kapitalforvaltningsstrategi og risikoanalyser.

Det har i enkelte prosesser med vurdering av pensjonskasser vært hevdet at leieinntektene, som er avkastning på pensjonskassens egenkapital, kan tilføres kommunens premiefond, og at premien dermed kan betales uten at kommunen må betale arbeidsgiveravgift. Det korrekte er imidlertid at pensjonskassen kan utbetale avkastning på innskutt egenkapital som igjen kan benyttes som premiebetaling på vanlig måte, med arbeidsgiveravgift.

Motsatt vil KLP ved overføring av en tjenestepensjonsordning fra en pensjonskasse til KLP, kreve et egenkapitaltilskudd. Frigjort egenkapital fra pensjonskassen kan inngå i dette egenkapitaltilskuddet.

Størrelsen på kundenes tilleggsavsetninger og størrelsen på kursreserver vil ha betydning for vurderingen av soliditeten i livsforsikringforetaket eller pensjonskassen. Ved oppstart av en pensjonskasse vil eventuelle kursreserver knyttet til eksisterende pensjonsordning(er) som innlemmes i pensjonskassen bli overført som tilleggsavsetninger etter nærmere regler.

Ved oppstart av en pensjonskasse vil det ikke være noen kursreserver som kan realiseres for å oppfylle årlig rentegaranti. Som en sikkerhet kan det derfor være ønskelig å starte med en høyere egenkapital enn minimumskravet. Premie for rentegarantien vil være en viktig faktor på sikt, men den må være veldig høy de første årene om den skal kunne fylle opp for dårlig avkastning i oppstartsfasen.

De første årene er en pensjonskasse mer sårbar for svingninger i markedsværdien 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 egenkapitalinnskudd for å sikre at de tilfredsstillende stadig økende kapitalkravene. I KLP var dette innskuddet på 0,35 prosent av premiereserven i 2018, og det er varslet et egenkapitalinnskudd i 2019 på 0,30 prosent av premiereserven.

Håndtering av overskudd og mulige krav til innbetaling ved underskudd i pensjonskassen eller livsforsikringsforetaket bør være med i en vurdering av hvilken pensjonsløsning kommunen skal velge.

Både pensjonskasser og KLP har/kan be kommunen om årlige egenkapitalinnskudd

Egenkapitalinnskudd til KLP og en pensjonskasse skal være buffer for samme type risiko hos pensjonsleverandørene. For en kommune som har pensjonsordningen sin i KLP vil egenkapitalinnskuddene altså ha samme formål som i en pensjonskasse. Det vil imidlertid være forskjell på hvor mye av opptjent egenkapital som kan flyttes ut av KLP sammenlignet med hva som frigjøres i en pensjonskasse i forbindelse med fraflytting/oppheving av pensjonskassen.

Videre bør det gå klart frem av rapporten hva kommunen faktisk eier i en pensjonskasse kontra i et livselskap rent juridisk. En pensjonskasse er en egen juridisk enhet som ikke eies av kommunen rent juridisk. KLP er et gjensidige livselskap, og i et gjensidig selskap eier kundene selskapet.

10.3 KAPITALFORVALTNING OG AVKASTNING

Som det fremkommer i de foregående kapitler om tjenestepensjon i henholdsvis livsforsikringsforetak eller pensjonskasse vil kommunen ha forskjellig risiko knyttet til kapitalforvaltningen i disse to løsningene. Kommunen bør derfor vurdere nøye hva slags risiko den er villig til å ta før den velger pensjonsleverandør.

Forventet høy avkastning gir forventet lave innbetaling av premie

Forventet høy avkastning krever investeringer som har større risiko enn andre investeringer, og som derfor krever høyere bufferkapital

Kapitalforvaltning av pensjonsmidler bør håndteres av kompetente og profesjonelle kapitalforvaltere. Et livsforsikringsforetak er en erfaren kapitalforvalter med stort fagmiljø. Pensjonskasser som ikke har det samme fagmiljøet kan sette bort kapitalforvaltningen til profesjonelle aktører. Styret i pensjonskassen har uansett et overordnet ansvar for kapitalforvaltningsstrategien .

Når kommunen ønsker kontroll på kapitalforvaltningen i en pensjonskasse er dette gjerne med bakgrunn i et ønske om høyest mulig forventet avkastning og dermed lavere innbetaling til premier i pensjonsordningen, siden avkastningen kan benyttes til premie. Forventet høy avkastning er gjerne forbundet med høy risiko i investeringene. Investeringer i aksjer gir typisk forventet høy avkastning, men har også høyere risiko for avkastning og verdiutvikling enn andre verdipapirer. Derfor er kravet til egenkapital høyere ved investering i aksjer enn for en rekke andre investeringer.

Mulig lavere innbetaling av premie som følge av høy avkastning må derfor veies opp mot risikoen og behovet for høy bufferkapital ved investeringer som forventningsmessig gir høy avkastning.

Buffere som tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond vil være avgjørende for hvilken risikoevne pensjonskassen har i

kapitalforvaltningen. Premien for rentegaranti er også en viktig faktor for hvilken risiko pensjonskassen kan ta i sin kapitalforvaltning. Lav premie for rentegaranti krever høyere buffere enn høy premie. 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.

Kommunale pensjonskasser har gjennomsnittlig hatt en noe høyere aksjeandel enn livsforsikringsforetakene, men på den annen side også lavere aksjeandel enn private pensjonskasser. Per 31.12.18 hadde pensjonskasser, kommunale og private, i gjennomsnitt investert 37,3 prosent av kollektivporteføljen i aksjer, mens livsforsikringsforetakene i snitt hadde investert 17,7 prosent, jf. Finansielt utsyn desember 2018. Forventet avkastning er høyere jo større aksjeandelen er, men også risikoen og de årlige svingningene i avkastning er høyere.

Når fremtidig avkastning skal vurderes kan historisk avkastning være en størrelse å se nærmere på. Dette er aktuelt for en kommune som vurderer kvaliteten på kapitalforvaltningen i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse som det er aktuelt å videreføre ved en kommunesammenslåing. Dersom kommunen vurderer selv å opprette en pensjonskasse, vil det ikke være noen slik historikk å vurdere. Det er uansett viktig å være klar over at historisk avkastning ikke gir noen garantier for tilsvarende avkastning i fremtiden.

Risikoen knyttet til kapitalforvaltningen og forventet avkastning kan vurderes ved å se på aktivaallokeringen, det vil si i hvilke

aktivklasser pensjonsmidlene er plassert. Informasjon om hvorvidt aksjene er norske eller utenlandske, og hvordan investeringene har utviklet seg målt mot kjente referanseindekser, forventet avkastning, gjennomsnittlig årlig tracking error (et mål på hvor likt investeringene utvikler seg mot den indeksen den er forutsatt å følge) og annualisert standardavvik (et mål på hvor mye avkastningen varierer fra gjennomsnittet fra år til år) i tracking error, kan være nyttig for å få et inntrykk av risikoen. Tilsvarende vil mer dyptgående informasjon om rentebærende papirer, utlån, eiendom og andre instrumenter kunne være nyttig for å vurdere risikoen i kapitalforvaltningen.

Både KLP og pensjonskasser kan tilby boliglån til medlemmene. Kommunen kan ha en oppfatning av hvordan den ønsker, innenfor regelverket, å legge renten på slike lån for å kunne tiltrekke seg arbeidskraft. I en pensjonskasse kan kommunen trolig i noe større grad påvirke denne renten enn som kunde i et livsforsikringsforetak. Det er likevel styret i pensjonskassen som fastsetter renten.

Mange kommuner er opptatt av at pensjonsmidlene forvaltes på en etisk forsvarlig måte. KLP har retningslinjer for etiske investeringer og samfunnsansvar i investeringene. Dette vil også pensjonskasser kunne ha. Slike forhold bør vurderes særskilt.

Når pensjonsinnretninger skal sammenliknes med hensyn på avkastning, er det viktig å vite hva slags avkastningsmål som benyttes. I *forskrift om beregning av kapitalavkastning i livsforsikring- og pensjonsforetak*, er det gitt regelverk for beregning av kapitalavkastning og verdijustert kapitalavkastning. Finans

Norge benytter tilsvarende målene kapitalavkastning I og II i sine statistikker med regnskaps- og balansetall for livselskapene. Kapitalavkastning I viser bokført avkastning som ligger til grunn for fordeling av overskudd. Kapitalavkastning II viser verdijustert avkastning der det tas hensyn til markedsverdier og dermed også urealiserte verdier.


Begge de to avkastningsmålene kan være hensiktsmessige å vurdere ved en vurdering av pensjonsleverandør.

10.4 FORSIKRINGSRISIKO

Ett dødsfall eller ett uføretilfelle kan bety langt mer for risikoresultatet i en pensjonskasse enn i et stort livsforsikringsforetak som KLP

Forsikringsrisikoen knyttet til dødelighet og uførhet kan være forskjellig i ulike premieutjevningsselleskap. En rapport knyttet til valg av pensjonsinnretning som inneholder beregninger av premie, bør synliggjøre eventuelle forskjeller i premietariffene som er benyttet ved beregning av premie for de forskjellige pensjonsinnretningene.

Lav uførhet kan både skyldes høy grad av tidliguttak av pensjon, eller det kan skyldes at kommunen har arbeidet og/eller arbeider aktivt for lav uførhet. Det kan derfor være et poeng å vurdere uførehistorikk opp mot historikk knyttet til tidliguttak av pensjon, for å få vurdert at det ikke er slik at uførepensjon bare er blitt erstattet med økt tidliguttak av pensjon. Flere kommuner har ved tidligere vurderinger fått anslag på besparelser i premie



særlig fordi de har en annen uførerisiko enn for eksempel risikofellesskapet i KLP.

Med ny uførepensjonsordning i 2015 er uførerisikoen i pensjonsordningene vesentlig endret. Men fremdeles vil kommuner som ønsker å jobbe aktivt for lavere uførhet kunne bli mer direkte belønnet i et lite risikofellesskap (i en pensjonskasse) enn i et stort risikofellesskap (i et livsforsikringsforetak). Dette kan gi seg utslag i lavere premier eller i gode risikoresultatet.

I et lite risikofellesskap kan én eller to nye uførepensjonister gi store utslag i risikoresultatet. Risikoen for store utslag for pensjonskassen pga. enkelte uføretilfeller eller dødsfall bør derfor vurderes særskilt når et livsforsikringsforetak vurderes opp mot pensjonskasse. I den forbindelse må behovet

for reassuransse for denne type risiko vurderes særskilt ved oppstart av en pensjonskasse.

Endringer i regelverket for utmåling av pensjon vil påvirke risikoen både i et livsforsikringsforetak og i en pensjonskasse. Endringene i regelverket for utbetaling av uførepensjon i 2015 har ført til at de aller fleste har endret sine uføretariffer. En eldre endring var at alle, uansett stillingsandel, skal innmeldes i pensjonsordningen.

Når nytt regelverk for offentlig tjenestepensjon er på plass vil risikobildet igjen bli endret, særlig når det gjelder risiko og utgifter forbundet med tidliguttak av alderspensjon. Fra 01.01.20 vil uttak av AFP for de som er født etter 31.12.1962 være en livsvarig ytelse og nøytral i forhold til uttakstidspunktet. Kommunens påvirkning på utgiftene til



tidligpensjon vil derfor først og fremst gjelde pensjon for de som er født før 1963 og for de som er omfattet av overgangsreglene.

Kommunen vurderer i hvilken grad den ønsker å stå risiko for pensjonsutbetaling ved egne medlemmers død og uførhet i en pensjonskasse, enten selv eller via reassuranse, eller om den ikke vil ha denne risikoen og derfor heller være med i et større risikoutjevningsselskap i et livsforsikringsforetak.

Når det gjelder AFP, så er det ulike regler med hensyn til utjevning for AFP-ordningen fra 62 år til 65 år og AFP-ordningen som gjelder fra 65 år. AFP-ordningen fra 62 år til 65 år er ikke en del av TPO og finansieres særskilt, jf. HTA, *Vedtekter for avtalefestet pensjon* § 1. Dette betyr at utjevning ikke er

regulert, men det kan avtales. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettigheten fra tjenestepensjonsordningen og skal derfor utjevnes.

I KLP kan kommunen velge flere varianter av fellesskap når det gjelder AFP før 65 år. Den kan være selvassurandør, være selvassurandør for 50 prosent, eller den kan være med i et premieutjevningsselskap for alle AFP-utgifter. I en pensjonskasse vil kommunen i utgangspunktet utgjøre sitt eget risikofellesskap og dermed være selvassurandør.

Denne finansieringsmodellen kan bli endret med ny offentlig AFP skal finansieres, se kapittel 7 *Premier og pensjonskostnader*

Premien for personer med særaldersgrenser er i utgangspunktet utjevnet på alle





medlemmene i fellesordningen i KLP, men etter TPO-vedtektene kan det lages eget utjevningfelleskap for bedrifter med ansatte med aldersgrense på 60 år. Dersom kommunen mener at den avviker fra andre kommuner ved at den for eksempel ikke har ansatte med særaldersgrense, kan dette være et argument for å ønske å være utenfor et fellesordningen i KLP.

Premieberegning og overgangsregler knyttet til nytt regelverk for offentlig tjenstepensjon, AFP, betinget tjenstepensjon og for personer med særaldersgrenser er ennå ikke klart, men det er gjort beregning av prognoser fremover, jf. omtalen i kapittel 3 *Tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor* og i kapittel 7 *Premier og pensjonskostnader*.

10.5 PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESKAP

Siden premien og pensjonskostnaden vil være avhengig av hvilket premieutjevningfelleskap kommunen er med i, er nettopp premieutjevningfelleskapet noe som bør vurderes når pensjonsløsningen vurderes. Ikke minst må kommunen ta stilling til hvor solidarisk den ønsker å være.

Er det slik at alder, kjønn og lønnsnivå er helt unikt i denne kommunen og vil fortsette å være det fremover?

Det bør være langsiktighet i vurderingene av i hvilken grad kommunen kan antas å ha en avvikende profil fra de andre i utjevningfelleskapet. For eksempel er det interessant om kommunen antar at den på sikt vil ha en

annen kjønns- og alderssammensetning, samt annet lønnsnivå, enn andre i utjevningfelleskapet. I en slik vurdering bør det tas hensyn til mulig opp- og nedbemanning, samt antall ansatte med særaldersgrense.

Videre vil mulig utvikling i uførhet, herunder mulige tiltak for å redusere uførhet i kommunen, spille en rolle for premiene og kommunens pensjonskostnader.

I premiesammenlikninger må det tas hensyn både til årlig premie, reguleringspremie og premier for ikke-forsikringsbare ytelser. Det har historisk vært noe ulik håndtering mellom pensjonsinnretningene med hensyn til når og hvordan premie for ikke-forsikringsbare ytelser blir belastet, og hvilke premier som skal høre til i denne gruppen. Det er derfor

viktig å være oppmerksom på at det først er ved pensjonsuttak (pensjoneringstidspunkt), eller strengt tatt ved dødsfall både for medlemmet og eventuelt etterlatte, at de samlede pensjonspremier for en ansatt kommer til syne for kommunen. Innføringen av nytt regelverk for offentlig tjenstepensjon vil føre til at bruttogarantipremier knyttet til tjenstepensjonen for de eldste etter hvert vil bli avviklet, mens engangspremier for ikke-forsikringsbare ytelser knyttet til den endrete tjenstepensjonen sannsynligvis vil ligge på et lavere nivå, se også *kapittel 7 Premier og pensjonskostnader*.

Pensjonspremien er én sak, en annen sak er det endelige risikoregnskapet, der også risikoresultatet inngår. Det er svært vanskelig å forutsi om det å være med i ett premieutjevningfelleskap kontra et annet faktisk medfører et langsiktig tap/gevinst i forhold til

risikoresultatet. Dette skyldes både at pensjon er langsiktig, og at det først er når alle medlemmer og deres etterlatte er døde, at et risikoregnskap kan gjøres opp fullt ut. Samtidig vil det være stadige endringer i rammebetingelsene som fører til endringer både i forsikringsrisiko og premier.

Ved overgang til nytt regelverk i offentlig tjenestepensjon for de som er født etter 31.12.1962 kan det bli frigjort midler eller det kan bli behov for tilførsel av midler. For kommunen kan dette ha betydning for om pensjonsordningen eventuelt skal flyttes til eller fra pensjonskasse eller pensjonsinnretning før eller etter 2020. Se *kapittel 7 Premie og pensjonskostnader for nærmere omtale*.

10.6 ADMINISTRASJONS- OG FORVALTNINGSKOSTNADER

Også nivået på administrasjons- og forvaltningskostnader, samt premie for rentegaranti bør vurderes. Store fellesskap med stor forvaltningskapital vil typisk ha stordriftsfordeler når det gjelder disse kostnadene. Størrelsen på forvaltningskapitalen har innvirkning på nivået på forvaltningskostnadene. Jo større

Administrasjons- og forvaltningskostnader i livsforsikringsforetak og pensjonskasser er ikke alltid sammenliknbare

Det vil være stordriftsfordeler knyttet til administrasjons- og forvaltningskostnader

kapital til forvaltning, dess relativt lavere forvaltningskostnader.

Forvaltningskostnader i livsforsikringsforetak og pensjonskasser er ikke alltid sammenliknbare. Forvaltningskostnader blir ikke alltid synliggjort direkte for pensjonskassers investeringer, da pensjonskassene som regel kun får oppgitt nettoavkastning fra sine forvaltere. På denne måten kan forvaltningskostnadene i pensjonskasser fremstå som lavere enn de reelt sett er.

Det vil påløpe en rekke kostnader knyttet til prosessen ved opprettelse av en pensjonskasse, selv etter at det formelle knyttet til opprettelsen er på plass. Dette kan være ekstra utgifter knyttet til forhold som:

- Kontroll ved overføring av pensjonsmidler og medlemsdata
- Aktuar
- Revisor
- Regnskap
- Utvikling av rutiner
- Kommunikasjon med andre pensjonsinnretninger i Overføringsavtalen

Etter at pensjonskassen er opprettet, vil premie for årlige administrasjons- og forvaltningskostnader, som del av premietariffen, fastsettes og belastes forskuddsvis og meldes til Finanstilsynet. Administrasjonskostnadene faktureres kommunen som administrasjonspremie. Dersom den forhåndsfakturerte administrasjonspremien viser seg ikke å være tilstrekkelig, må det resterende dekkes av pensjonskassens egenkapital. Dersom kostnadene viser seg å bli lavere enn fakturert, går overskuddet til pensjonskassens egenkapital.

10.7 SERVICE OG NÆRHET TIL PENSJONS- ORDNINGEN FOR KOMMUNER OG ANSATTE

Ved vurdering av tjenestepensjon i livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse kan servicenivå og nærhet til pensjonsordningen for kommunen og ansatte være av betydning.

Kommunen kan ønske større nærhet til sin pensjonsordning

Enkelte kommunale pensjonskasser, som er opprettet de siste årene, er *nøkkelferdige pensjonskasser*. Her utfører én eller flere leverandører alle tjenestene, unntatt daglig ledelse, jf. kapittel 9 Tjenestepensjon i en pensjonskasse punkt 9.2.4. Pensjonskassene kan dermed tenkes ikke å ha noen lokalt ansatte som bistår pensjonskassens medlemmer.

Det kan i enkelte pensjonstilfeller være uklart hva som er korrekt anvendelse av HTA-bestemmelsene. I slike tilfeller vil det ofte være en fordel å ha erfaring fra liknende tilfeller. Erfarne saksbehandlere kan bidra til økt kvalitet på pensjonsberegningen og -utbetalingene og dermed sikre rettmessig pensjon.

Kommunen bør vurdere hva slags service den ønsker for sine ansatte knyttet til pensjonsordningen, og vurdere i hvilken grad dette kan bli ivaretatt i de alternative løsningene for organisering som finnes.

10.8 MEDBESTEMMELSE

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.

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. Kommunen bør da vurdere hvordan de kan sikre pensjonskassen kompetanse på området, samt å bidra til at pensjonskassen har tilstrekkelig bufferkapital. 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. Men kommunen velger styrerepresentanter og kan gjennom dette legge visse føringer på driften av pensjonskassen.

Kommunen kan ha en mening om hvordan den ønsker å bygge buffere for sin pensjonsordning i pensjonskassen. Dette kan skje i form av høy egenkapital, avsetninger til tilleggsavsetninger og høye kursreguleringsfond, samt avsetninger til risikoutjevningfondet. Det er styret i en pensjonskasse som bestemmer anvendelsen av overskudd i pensjonskassen.

Dersom kommunen har selvstendige meninger om bufferkapitalbygging i motsetning til passivt å følge KLPs politikk på dette området til enhver tid, kan den lettere påvirke dette i en pensjonskasse.

Mange kommuner mener videre at det å kunne velge medlemmer til styret i en pensjonskasse gir en større nærhet til tjenestepensjonsordningen enn å være kunde i KLP. 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 faglige kvalifikasjoner knyttet til pensjonskassedrift. Finanstilsynet har fastsatt egne egnethetskrav for styremedlemmer, se kapittelet 9 *Kommunal tjenestepensjon i pensjonskasse*, punkt 9.2.2 *Vedtekter* i et gjensidig foretak som KLP, er både representanter for kommunene og medlemmer i pensjonsordningen representert i de styrende organene.

10.9 OPERASJONELL RISIKO

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 knyttet operasjonell risiko til driften av en pensjonskasse. Denne risikoen står kommunen selv ansvarlig for. Det er også operasjonell risiko knyttet til driften av et livsforsikringsforetak. Kommunen bør ha et bevisst forhold til hvordan den ønsker å eksponere seg for operasjonell risiko knyttet til pensjonsordningen.

10.10 SPEIELLE FORHOLD VED FLYTTING MELLOM PENSJONSINNRETNINGER

Ved endring av pensjonsleverandør gjelder flyttereglene i forsikringsvirksomhetsloven. Det har likevel vært behov for ytterligere avtaler, særlig når det gjelder flytting av sykmeldte og uføre. Finans Norge har derfor utarbeidet en bransjeavtale, *Avtale om overføring av kollektiv pensjonsforsikring mellom pensjonsinnretninger*. Denne legges som regel også til grunn ved flytting av kommunale pensjonsordninger mellom livsforsikringsforetak og pensjonskasser.

Ved flytting fra en pensjonsleverandør vil kommunen kunne få med seg sin andel av egenkapitalen hos eksisterende pensjonsleverandør. I KLP vil innskutt egenkapital, men ikke opptjent egenkapital (opptjent ved overskudd), følge med ved flytting.

Videre skal kursreserven, eventuelt fratrukket en del som kan utgjøre inntil 2 prosent av premiereserven, overføres. Finansdepartementet har i brev til Finanstilsynet av 10.01.19 bedt tilsynet om å utarbeide et høringsnotat om nødvendige endringer i regelverket, slik at muligheten til å holde tilbake deler av kursreguleringsfondet fjernes. Finansdepartementet ønsker at endringen skal kunne gjelde fra 01.01.20.

Ved flytting av pensjonsordningen til annen pensjonsleverandør vil kursreservene som følger med ved flytting bli lagt til pensjonsordningens tilleggsavsetninger. Eventuelle merverdier i hold-til-forfall-portefølje skal ikke være med ved flytting fra en pensjonsleverandør til en annen.



Tilleggsavsetningene vil være en buffer som kan benyttes dersom en nyopprettet pensjonskasse ikke klarer å oppfylle avkastningsgarantien det (de) første året (årene).

Risikoutjevningfondet overføres ikke fra KLP. Ved opphør av en pensjonskasse vil risikoutjevningfondet bli frigjort.

Ved flytting til en pensjonsleverandør, enten det er et livsforsikringsforetak eller en pensjonskasse, vil kommunen kunne komme til en pensjonsinnretning som har eksisterende kursreserver, risikoutjevningfond og opptjent egenkapital som også vil bli buffere for den tilflyttede kommunen.

Ved flytting til og fra KLP skjer overføring av midler i kontanter. Ved sammenslåing eller

deling av pensjonskasser kan midlene også overføres i form av verdipapirer etter avtale. Når midlene overføres i kontanter er det ikke snakk om kursreserver ved oppstart av en pensjonskasse. Det foreligger heller ikke noe risikoutjevningfond. Egenkapitalen må fylles opp dersom ikke overført egenkapital fra KLP eller annen pensjonskasse er tilstrekkelig.

Dersom overført premiereserve er for lav til å dekke beregnet premiereserve hos ny pensjonsinnretning fylles det manglende opp fra tilleggsavsetningene. Hvis dette ikke er tilstrekkelig, belastes premiefondet og i siste instans må kommunen betale inn det som mangler.



ORD OG UTTRYKK

Ord og uttrykk

Administrasjonskostnader:	Kostnader til markedsføring, ajourhold av pensjonsregistrene, pensjonsutbetaling, opplæring og øvrig service med mer
AFP - Avtalefestet pensjon:	<p>Offentlig AFP er i dag en tidligpensjonsordning for personer som arbeider innenfor offentlig sektor og er medlemmer i Statens pensjonskasse, KLP, kommunale pensjonskasser eller andre kommunale pensjonsordninger som administreres av forsikringsselskaper.</p> <p>Du kan ha rett til offentlig AFP dersom du</p> <ul style="list-style-type: none">■ jobber på en arbeidsplass i offentlig sektor som har tariffavtale der AFP inngår■ har fylt 62 år■ oppfyller de spesielle kravene som gjelder i forhold til tilknytning til ordningen, ansettelsesforhold, yrkesaktivitet på uttakstidspunktet og forutgående pensjonsopptjening i folketrygden■ er i inntektsgivende arbeid og reell arbeidstaker på pensjoneringstidspunktet■ ikke samtidig tar ut fleksibel alderspensjon fra folketrygden <p>For de som er født etter 1963 vil AFP bli gjort om til en livsvarig pensjon, og det vil være andre kvalifikasjonskrav enn det som er angitt over for å få AFP</p>
Anskaffelsesregelverket:	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
Ansvarlig kapital:	Ansvarlig kapital skal minst være tilstrekkelig til å dekke et nærmere bestemt solvenskrav og et minstekapitalkrav
Aktivaklasse:	Ulike investeringsgrupper/klasser slik som aksjer, obligasjoner, eiendom med mer



Ord og uttrykk

Begrenset anbudskonkurranse:	Anskaffelsesprosedyre som bare tillater de leverandører som er invitert av oppdragsgiver til å gi tilbud, men som ikke tillater forhandling
Beregningsrente:	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)
Bruttogaranti:	<p>En bestemmelse i offentlig sektors tjenstepensjonsordning 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 tjenstepensjon. Private ytelsesordninger har ingen bruttogaranti, noe som innebærer at endringer i folketrygden ikke automatisk blir kompensert.</p> <p>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.</p> <p>Det vil fra 2020 gjelde regler om avtrapping av garantien 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.</p>
Bufferkapital:	Kapital utover egenkapital i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse, som tilleggsavsetninger og kursreserver
DOFFIN-database:	Databasen for Offentlige innkjøp

Ord og uttrykk

Drøftingsplikt:	Arbeidsgiver plikter etter HTA kapittel 2 punkt 2.1.10 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, jf. HTA kapittel 2 punkt 2.1.10 andre ledd
Dødelighet:	Se premietariff
Egen energi:	Anskaffelser som gjennomføres med egne ressurser
Egenkapitalkrav:	Minstekrav til egenkapital i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse
Engangspremie:	<p>Ikke alle pensjonsforpliktelsene som er nedfelt i kapittel 7.1 i HTA er forsikringsbare. Premie for enkelte pensjonsytelser lar seg ikke fastsettes på forhånd, det vil si før pensjonstilfellet inntreffer. Disse kalles ikke-forsikringsbare ytelser, og må beregnes særskilt med engangspremier. Dette gjelder:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Reguleringspremie■ Tidligpensjon (uttak av pensjon før 67 år, pensjon etter 85-års-regelen)■ Bruttogaranti <p>Ved innføring av påslagspensjon vil det være andre ytelser som vil bli omfattet av engangspremie ved uttak</p>
Forholdstall:	Faktor som benyttes for å beregne årlig pensjon fra gammel alderspensjon i folketrygden og offentlig tjenstepensjon etter levealdersjustering. Det defineres forholdstall som varierer med uttaksalder for ulike årskull. Gjenspeiler hovedsakelig forventet antall år som pensjonist for et årskull ved ulike uttaksaldere
Folketrygdens grunnbeløp (G)	Benyttes ved fastsettelse av pensjonspoeng og beregning av pensjoner fra folketrygden. Brukes for å indeksjustere pensjonene. Vedtas med virkning fra 1. mai hvert år og skal speile gjennomsnittlig lønnsvekst i samfunnet. Ofte forkortet «G»



Ord og uttrykk

Forsikringsagentvirksomhet:	Forsikringsformidlingsvirksomhet som består i å tilby forsikringsprodukter for, og på vegne av, ett eller flere forsikringsforetak
Forsikringsgiver:	Livsforsikringsforetak eller pensjonskasse
Forsikringsmegling:	Forsikringsformidlingsvirksomhet som består i å presentere kunden for forsikringsløsninger fra et eller flere forsikringsforetak uten at det er inngått uttrykkelig avtale med forsikringsforetakene om dette
Forsikringsrisiko:	Forsikringsrisiko er risiko knyttet til medlemmenes dødsfallstidspunkt, levetid og uførehypighet i den enkelte pensjonsordningen og samlet for forsikringsforetak
GKRS:	Kommunal regnskapsstandard nr 6 – Foreløpig standard (F) – Noter og årsberetning
Grunnlagsrente	<i>Se Beregningsrente eller Rentegaranti</i>
Grunnpensjon:	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
Individuell garanti:	<p>En ordning sikrer ansatte i offentlig sektor som er født før 1959 og som har full opptjening en samlet pensjon for folketrygd og tjenestepensjon på minst 66 prosent av pensjonsgrunnlaget.</p> <p>Med nytt pensjonsregelverk fra 01.01.20 skal en andel av den individuelle garantien gjelde for årskullene 1959 – 1962. Andelene bestemmes av forholdet mellom opptjeningstid i tjenestepensjonsordningen før 2011 og samlet opptjeningstid. Garantitilleggene skal 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.</p>

Ord og uttrykk

Interkommunal pensjonskasse:	En pensjonskasse for flere kommuner/fylkeskommuner
Kapitalforvaltningsrisiko:	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
KOFA:	Klagenemd for offentlige anskaffelse
Kollektiv pensjonsforsikring:	Avtale mellom arbeidsgiver og livsforsikringsforetak om sikring av ansattes pensjonsrettigheter
Kollektivportefølje:	Investeringsportefølje som ivaretar kapitalforvaltning for hele/deler av livsforsikringsforetakenes kunder og med fastlagte strategier for kapitalforvaltningen. 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
Konkurranse med forhandling:	Anskaffelseprosedyre hvor oppdragsgiver har adgang til å forhandle med en eller flere leverandører
Konkurransegrunnlag:	Anbudsgrunnlag – det dokument som ligger til grunn for konkurransen
Kontoføring:	Oversikt over pensjonsordningens innbetalinger, utbetalinger og øvrige bevegelser i løpet av et år, sammen med status ved årets slutt
Kontrollvilkåret:	Kommunen må utøve en kontroll over pensjonskassen som svarer til den kontroll kommunen utøver over sin egen virksomhet



Ord og uttrykk

Kursreguleringsfond:	Summen av urealiserte gevinster på finansielle omløpsmidler som inngår i kollektivporteføljen.
Kursreserve:	Urealiserte gevinster på finansielle omløpsmidler som inngår i kollektivporteføljen
Levealdersjustering	Prinsipp som innebærer at den enkeltes pensjon (både folketrygd og offentlig tjenstepensjon) blir justert etter forventet levealder for den enkeltes årskull
Omsetningsvilkåret:	Også kalt aktivitetsvilkåret, setter begrensninger på graden av utadrettet virksomhet som kan drives i pensjonskassen
Øverføringsavtalen:	Avtale mellom Statens pensjonskasse og andre pensjonsordninger innenfor offentlig sektor om overføring og avregning av ansattes pensjonsrettigheter mellom arbeidsgivernes pensjonsordninger
Pensjonsberetning:	Utrekning av pensjon for et medlem ved pensjonstilfellet. Pensjonen skal blant annet ta hensyn til samlet tjenestetid i offentlig sektor, og informasjon om dette må innhentes fra andre pensjonsinnretninger
Pensjonsforpliktelse:	Benyttes både om en kommunes forpliktelser overfor de ansatte når det gjelder pensjon og er en betegnelse som benyttes om opptjent pensjon i regnskapsføringen
Pensjonsinnretning:	Fellesbetegnelse på alle leverandører av tjenstepensjon innen KS' tariffområde (livsforsikringsforetak og pensjonskasser)
Pensjonsleverandør:	Pensjonsinnretning (Livsforsikringsselskap eller pensjonskasse)
Pensjonskasse:	Egen selveiende institusjon opprettet av arbeidsgiver for sikring av ansattes pensjonsrettigheter
Pensjonskostnad:	Beregnet verdi av de pensjonsrettigheter som tjenes opp i løpet året, hensyntatt forutsetninger om fremtidig lønnsvekst med mer, til bruk i kommunenes regnskaper

Ord og uttrykk

Pensjonsplan:	Beskrivelse av hvordan ansattes pensjonsrettigheter skal fastsettes
Pensjonsregulering:	<p>Alderspensjon fra offentlig tjenstepensjonsordninger og AFP under utbetaling reguleres med den alminnelige lønnsvekst i samfunnet (tilsvarende endring i folketrygdens grunnbeløp) minus 0,75 prosent.</p> <p>Midlertidig uførepensjon og uførepensjon vil bli regulert med den alminnelige lønnsveksten i samfunnet.</p> <p>I påslagspensjon, skal pensjonsbeholdningen knyttet til alderspensjonen G-reguleres før uttak av pensjon.</p>
Premie:	Det som beregningsmessig skal tilføres pensjonsordningen for sikring av økte pensjonsrettigheter og risiko og omkostninger det enkelte året.
Premiefond:	Midler som er innbetalt til pensjonsordningen eller fra overskudd i pensjonsordningen eller har kommet p.g.a. tilbakeføring av premier, og som skal anvendes til dekning av fremtidige premier
Premiereserve:	Forsikringsteknisk kontantverdi av de pensjonsforpliktelser som pensjonsordningen har overfor sine medlemmer
Premietariff:	Bak premien ligger det 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
Premieutjevning:	Premien for en kunde beregnes som et gjennomsnitt ut fra pensjonspremien for alle ordninger i et premieutjevningsselskap
Premieutjevningsselskap:	Pensjonsordninger for flere arbeidsgivere, med beregning av pensjonspremien som et gjennomsnitt for alle ordninger
Pristariff	Se <i>Premietariff</i>



Ord og uttrykk

Reguleringspremie:	Premie for økt pensjonsopptjening som følge av lønnsvekst eller annen regulering av pensjonene
Rentegaranti:	Ved beregning av premie og premiereserve for en gitt ytelse/pensjon gjøres det forutsetninger om at pensjonsinnretningen vil oppnå avkastning på disse midlene. Premieinnbetalingene kan dermed settes lavere enn om man ikke hadde forskuttet forventede finansinntekter. Avkastningsnivået som inngår i forutsetningene, kalles rentegaranti (eller beregningsrente)
Risikoresultat:	Forskjellen mellom beregnede risikopremier og faktiske risikokostnader ett år
Risikoutjevningfond:	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 risikoutjevningfondet
Samordningsregler:	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
Selskapsportefølje:	Består av eiendeler (investeringer) som skal motsvare pensjonsinnretningens (livsforsikringsforetakets eller pensjonskassens) ansvarlige kapital
Sluttlønn:	Lønnsnivå ved avgangsalder definert i dagens pensjonsplan for ytelsespensjon, vanligvis 67 år

Ord og uttrykk

Soliditet:	Beskriver størrelsen på foretakets egenkapital (ansvarlig kapital). Måles ofte som prosent av foretakets risikovektede aktiva. Offentlige myndigheter har fastlagt soliditetskrav for livsforsikringsforetak
Solvenskrav:	Krav til kapital pensjonsinnretningen må ha som skal dekke solvensmarginkravet for pensjonsinnretningens samlede virksomhet. Pensjonsinnretningene må dekke både kapitalkrav og solvenskrav
Særskilt engangspremie:	Premie for pensjoner som det ikke er mulig å betale premie for før ved uttak av pensjon
TED-database:	Den europeiske offisielle databasen for kunngjøringer
Terskelverdier:	Grenseverdier for kontraktens størrelse som er avgjørende for om anskaffelsesforskriften del II eller III skal benyttes
Tildelingskriterier:	De kriterier som ligger til grunn for valg av tilbud
Tilleggsavsetninger:	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
Tilleggspensjon:	Den delen av gammel alderspensjon i folketrygden som er avhengig av tidligere inntekt
Uførhet:	Arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade
Åpen anbudskonkurranse:	Anskaffelsesprosedyre som tillater alle interesserte leverandører til å gi tilbud, men som ikke tillater forhandling
Årlig premie:	Årlig premie skal dekke ett års opptjening. Ett års opptjening tilsvarer økningen i forsikringsteknisk avsetning ved at en ansatt har jobbet dette året



DOMSREGISTER

EU-domstolen

Sak C-458/03 side 83

Sak C-324/07 side 83

Sak C-6/15 side 69

Høyesteretts kjæremålsutvalg

Sak Rt. 2001 s.473 Concord-avgjørelsen side 79



***Klagenemnda for offentlige anskaffelser
(KOFA)***

Sak 2006/159	side 56, 60
Sak 2006/161	side 56, 59, 60
Sak 2007/71	side 80
Sak 2009/10	side 59
Sak 2009/19	side 59
Sak 2009/20	side 56, 60
Sak 2009/44	Side 59
Sak 2010/129	side 64
Sak 2011/231	side 71
Sak 2013/21	side 70
Sak 2013/66	side 71
Sak 2014/24	side 63, 73
Sak 2016/14	side 59
Sak 2016/54	side 69
Sak 2016/116	side 60, 61
Sak 2016/119	side 59
Sak 2016/146	side 66
Sak 2016/157	side 74
Sak 2017/56	side 77
Sak 2017/95	side 67

