

PENSJONSVEILEDER 2017

kommunal tjenestepensjon



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



FORORD

Pensjonsveilederen utgis for tolvte år på rad – andre gang kun i elektronisk utgave. Årets utgave er revidert og oppdatert i forhold til tidligere utgave.

Årets kapittel 10 *Sammenlikning av tjenestepensjon i et livsforsikringsforetak og i en pensjonskasse* er utvidet og omstrukturert i forhold til fjorårets utgave. En del kommuner vil i forbindelse med kommunesammenslåing måtte ta stilling til om den nye kommunen skal ha sin kommunale tjenestepensjon i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse. Aktuar Sissel Rødevand i Actecan AS har derfor bistått med å synliggjøre forhold som kan være særlig aktuelle for kommunen å vurdere i en slik prosess.

Aktuar Sissel Rødevand har også gjennomgått kapittel 8 *Kommunal tjenestepensjon i et livsforsikringsforetak* og kapittel 9 *Kommunal tjenestepensjon i en pensjonskasse*. I kapittel 8 er det tatt inn en omtale av frigjorte premiereserver ved omleggingen til ny uførepensjon. For øvrig har kapitlene blitt oppdatert med hensyn til inndeling og struktur.

Nye anskaffelsesregler trådte i kraft 01.01.17. Kapittel 6 – *Anskaffelsesregelverket og kommunal tjenestepensjon* og kapittel 5.5.1 *Kjøp av rådgivningstjenester* er oppdatert i henhold til det nye regelverket av Senior advokat Ingrid Lund i Advokatfirmaet Arntzen de Besche. Det er tatt utgangspunkt i tidligere utgaver av pensjonsveilederen utarbeidet av KS Advokatene, samt problemstillinger fra notat av 09.01.15 utarbeidet av Advokatfirma Arntzen de Besche.

Kapittel 4 *Forsikringsvirksomhetsloven og finansforetaksloven* er kvalitetssikret av advokat Sven Iver Steen i Advokatfirma Arntzen de Besche.

Aktuar Sissel Rødevand har også bistått i oppdateringen av kapittel 3 *Tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor* og kapittel 7 *Premie- og pensjonskostnader*.

Pensjonsveileder 2017 ble godkjent av Pensjonskontorets styre 27.04.17.

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

Oslo, juni 2017
Pensjonskontoret



INNHold

1	PENSJONSKONTORET	10
1.1	INNLEDNING	11
1.1.1	Organisering og vedtekter	11
1.2	STYRET	12
1.2.1	Styrets sammensetning	12
1.2.2	Styrets oppgaver	12
1.3	SEKRETARIATET	12
1.4	BESTEMMELSE OM TVISTELØSNING	13
2	HOVEDTARIFFAVTALEN – SENTRALE BESTEMMELSER	14
2.1	INNLEDNING	15
2.2	FLYTTEBESTEMMELSER	15
2.3	OPPSIGELSE AV PENSJONS- AVTALE	16
2.4	VEDTAK OM FLYTTING	16
2.5	DRØFTINGSPLIKT	16
2.6	PREMIEUTJEVNING	17
3	TJENESTEPENSJON OG AFP I OFFENTLIG SEKTOR	18
3.1	INNLEDNING	19
3.1.1	Ny offentlig tjenestepensjon	19
3.2	ENDRINGER I ALDERSPENSJON FRA OFFENTLIG TJENESTE- PENSJON	21
3.2.1	Levealdersjustering, fleksibelt uttak og individuell garanti	21
3.2.2	Regulering av pensjon og pensjonsgrunnlag	22
3.2.3	Avgrensning	22
3.2.4	Tilpasning av Hovedtariffavtalen innen KS' sektor til ny folketrygd	23
3.2.5	Eksempel på levealders justering av offentlig tjeneste- pensjon	23

3.2.6	Eksempel på uttak av alders- pensjon fra folketrygden før 67 år	25	5.4.2	Pensjonskasseforeningen	43
3.2.7	Eksempel på beregning av pensjon ved uttak av alders- pensjon etter 67 år	26	5.4.3	Kontaktmøter	44
3.2.8	Eksempel på individuell garantiordning	27	5.5	PENSJONSRAÅDGIVERE	44
3.3	UFØREPENSJONSORDNINGER	29	5.5.1	Kjøp av rådgivningstjenester	44
3.3.1	Uføretrygd i folketrygden	29	5.5.2	Rådgivere i KS' sektor	45
3.3.2	Ny uførepensjon i kommunal sektor	29	5.6	OVERSIKT OVER PENSJONS- KASSENE I KS' SEKTOR	46
3.4	AVTALEFESTET PENSJON (AFP) – OFFENTLIG SEKTOR	30	6	ANSKAFFELSESREGELVERKET OG KOMMUNAL TJENESTE- PENSJON	48
4	FORSIKRINGSVIRKSOMHETS- LOVEN OG FINANSFORETAKS- LOVEN	32	6.1	INNLEDNING	49
4.1	INNLEDNING	33	6.2	ANSKAFFELSESREGELVERKETS ANVENDELSE PÅ KOMMUNAL PENSJON	49
4.2	FORSIKRINGSVIRKSOMHETS- LOVEN	33	6.3	VALGFRIHET I LØSNING FOR KOMMUNAL PENSJON – EGEN PENSJONSKASSE OG LIVSFORSIKRINGSFORETAK	49
4.2.1	Hovedpunkter i lovens kapittel 2	33	6.3.1	Egenregi	50
4.2.2	Hovedpunkter i lovens kapittel 3	33	6.3.2	Kjøp fra ekstern aktør	50
4.2.3	Hovedpunkter i lovens kapittel 4	37	6.4	ANBEFALINGER NÅR KOMMUNENS PENSJONS- FORHOLD SKAL VURDERES	51
4.2.4	Hovedpunkter i lovens kapittel 6	38	6.4.1	Vær ute i god tid	51
4.3	HOVEDPUNKTER I FINANS- FORETAKSLOVEN	38	6.4.2	Pensjonsutvalg	51
5	AKTØRER I TJENESTE- PENSJONSMARKEDET	40	6.4.3	Kommunestyrets behandling	52
5.1	INNLEDNING	41	6.4.4	Kommunestyret må fatte beslutning om valg av leverandør	52
5.2	LIVSFORSIKRINGSFORETAK	41	6.4.5	Bistand fra Pensjonskontoret	53
5.2.1	Statusmøter med KLP	41	6.4.6	Bruk av forsikringsrådgivere	53
5.3	PENSJONSKASSE	41	6.4.7	Flytting – viktige momenter	53
5.3.1	Pensjonskasser i KS' sektor	42	6.5	ANSKAFFELSESREGELVERKET	54
5.3.2	Interkommunale pensjons- kasser	42	6.5.1	Skjematisk oversikt over anskaffelsesprosessen	54
5.4	INTERESSEORGANISASJONER	42	6.5.2	Planlegging	54
5.4.1	Finans Norge	42	6.5.3	Grunleggende prinsipper	55
			6.5.4	Beslutning om anbudsprosess	56
			6.5.5	De ulike prosedyrene	57



INNHOOLD

6.5.6	Anskaffelsesdokumentene	60
6.5.7	Kunngjøringsplikten	61
6.5.8	Tilbudsfrister	61
6.5.9	Kvalifikasjonskravene	61
6.5.10	Evaluering av tilbud og valg av leverandør	62
6.6	KONTRAKTEN	65
6.6.1	Rettslige rammer for kontrakten	65
6.6.2	Kontraktens varighet	66
6.6.3	Endring av kontrakt – begrensninger	67
6.7	MARKEDSSITUASJONEN PÅ OMRÅDET FOR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON	67
6.7.1	Når er det eventuelt tillatt å gå direkte til én leverandør?	67
6.8	SAMMENSLÅING AV KOMMUNER – BETYDNING FOR KOMMUNAL TJENESTE- PENSJON	70
6.8.1	Adgang til å tre inn i eksisterende ordninger	71
6.8.2	Konkurransen som virkemiddel for å finne beste løsning for kommunal tjenstepensjon	73
6.9	KJØP GJENNOM INTERKOMMUNAL PENSJONSKASSE	76
6.9.1	Forholdet til reglene om utvidet egenregi	76
6.9.2	Kontrollvilkåret	76
6.9.3	Omsetningsvilkåret – begrensninger for utadrettet virksomhet	79
6.9.4	Begrensningen på privat innflytelse	80
6.10	INTERKOMMUNAL PENSJONSKASSE SOM OFFENTLIG – OFFENTLIG SAMARBEID	82

6.11	OM PENSJONSKASSENES FORHOLD TIL ANSKAFFELES- REGELVERKET	83	8.6	PREMIE, PENSJONS- KOSTNADER OG UTJEVNINGS- FELLESSKAP	100
7	PREMIE OG PENSJONS- KOSTNADER	84	8.7	ADMINISTRASJONS- OG FORVALTNINGSKOSTNADER	101
7.1	INNLEDNING	85	9	KOMMUNAL TJENESTE- PENSJON I EN PENSJONS- KASSE	102
7.2	PREMIEBEREGNING	85	9.1	INNLEDNING	103
7.2.1	Årlig premie	86	9.2	RAMMEBETINGELSER FOR PENSJONSKASSER	104
7.2.2	Reguleringspremie	86	9.2.1	Konsesjon	104
7.2.3	Engangspremie	86	9.2.2	Vedtekter	104
7.3	PREMIEUTJEVNING	86	9.2.3	Styre	106
7.3.1	Eksempler	88	9.2.4	Daglig leder	107
7.4	PREMIETARIFF	90	9.2.5	Regnskapsføring, rapportering, revisor og internkontroll	107
7.4.1	Beregningsrente	91	9.2.6	Aktuar	108
7.4.2	Dødelighetsgrunnlag	91	9.3	KAPITALKRAV FOR EN PENSJONSKASSE	109
7.5	PENSJONSKOSTNADER OG PENSJONS- FORPLIKTELSE	92	9.4	KAPITALFORVALTNINGS- RISIKO	110
8	KOMMUNAL TJENESTE- PENSJON I ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK	94	9.5	FORSIKRINGSRISIKO	111
8.1	INNLEDNING	95	9.6	PREMIE, PENSJONS- KOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESSKAP	113
8.2	RAMMEBETINGELSER FOR LIVSFORSIKRINGS- FORETAK	95	9.7	RISIKO KNYTTET TIL ADMINISTRASJONS- OG FORVALTNINGSKOSTNADER	115
8.2.1	Konsesjon	96	9.8	OPERASJONELL RISIKO	115
8.2.2	Vedtekter	96	9.9	ADMINISTRASJON OG PRAKTISKE OPPGAVER I EN PENSJONSKASSE	115
8.2.3	Styre	96	9.9.1	Medlemsregistre	115
8.2.4	Regnskapsføring, rapportering og internkontroll	96	9.9.2	Pensjonsberegning	116
8.2.5	Aktuarfunksjonen i et livsforsikringsforetak	96	9.9.3	Pensjonsutbetaling	116
8.3	KAPITALKRAV FOR ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK	97	9.9.4	Regnskap	116
8.4	KAPITALFORVALTNINGS- RISIKO	98	9.9.5	Service og medlemsinformasjon	117
8.5	FORSIKRINGSRISIKO	98	9.9.6	Fordeling av overskudd	117



INNHold

9.9.7	Kapitalforvaltningsstrategi	117
9.9.8	Overvåking av kapitalforvaltningen	118
9.9.9	Rapportering	118
9.9.10	Risikoanalyser og stresstesting	118
9.9.11	Informasjon til medlemmene (yrkesaktive, oppsatte og pensjonister)	119
10	SAMMENLIKNING AV TJENESTEPENSJON I ET LIVSFORSKRINGSFORETAK OG I EN PENSJONSKASSE	120
10.1	INNLEDNING	121
10.1.1	Tidsperspektiv ved vurdering av pensjonsleverandør	122
10.1.2	Risiko	123
10.2	EGENKAPITALKRAV OG SOLVENSKRAV	124
10.3	KAPITALFORVALTNING OG AVKASTNING	125
10.4	FORSIKRINGSRISIKO	128
10.5	PREMIE, PENSJONS- KOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESSKAP	129
10.6	ADMINISTRASJONS- OG FORVALTNINGSKOSTNADER	130
10.7	SERVICE OG NÆRHET TIL PENSJONSORDNINGEN FOR KOMMUNER OG ANSATTE	131
10.8	MEDBESTEMMELSE	131
10.9	OPERASJONELL RISIKO	132
10.10	SPESIELLE FORHOLD VED FLYTTING MELLOM PENSJONSINNRETNINGER	132
	ORD OG UTTRYKK	134
	DOMSREGISTER	144





1. PENSJONSKONTORET

- Pensjonskontoret
 - Etablert av tariffpartene i kommunal sektor
 - Består av et styre og et sekretariat
 - Fører tilsyn med pensjonsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen
- Pensjonsveilederen 2017 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 tjenestepensjon, 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*). Energibedriftene i KS Bedrift har egen tariffavtale. 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 tjenestepensjonsordning – TPO* (TPO)

Endringer i lov- og avtaleverk på begynnelsen av 2000-tallet resulterte i at markedet for kommunal tjenestepensjon 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 tjenestepensjonskontrakter. 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 tjenestepensjon, er det nå kun ett livsforsikringsforetak i markedet. Alternativet er å etablere en pensjonskasse eller å gå inn i en interkommunal pensjonskasse.

1.1.1 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 utviklings tiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet

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

1.3 SEKRETARIATET

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:

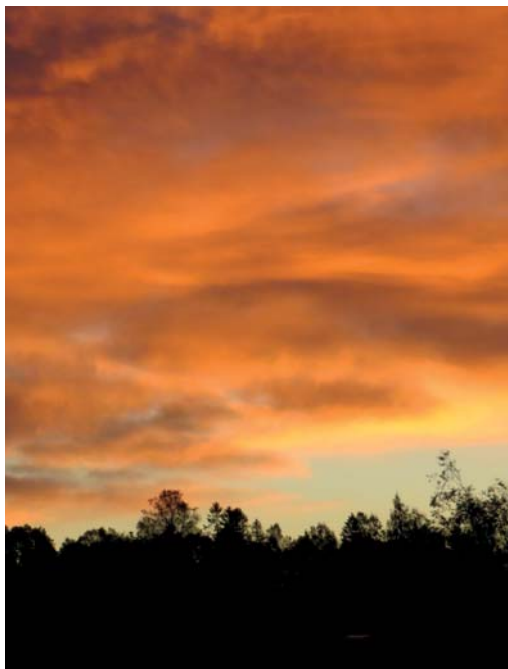
«Tvist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til saker kan avgjøres av styret. Slike saker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjonsinnretning, som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret».

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 premieutjevningsfelleskap



2.1 INNLEDNING

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

I dette kapittelet går vi blant annet nærmere inn på sentrale bestemmelser i forbindelse med flytting av én pensjonsavtale. Det er i dag bare en leverandør som tilbyr tjenstepensjon i et livsforsikringsforetak. Det er likevel viktige å være kjent med bestemmelsene. Nye aktører kan komme til, og noen kommuner vil velge å etablere en pensjonskasse eller gå inn i en interkommunal pensjonskasse. I forbindelse med kommunereformen vil flere kommuner slå seg sammen og følgelig måtte ta stilling til hvilken pensjonsløsning den nye kommunen skal ha – i et livsforsikringsforetak eller en pensjonskasse.

2.2 FLYTTEBESTEMMELSER

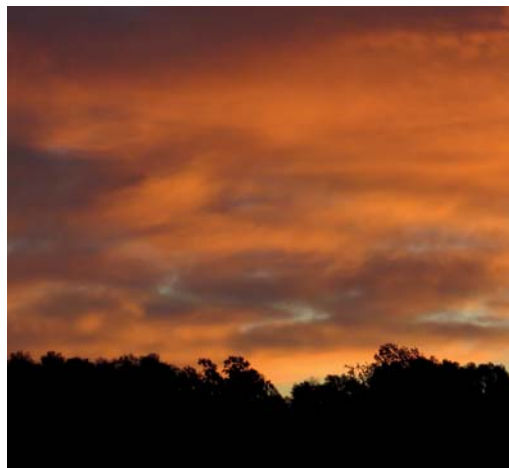
Bestemmelsene relatert til opphør og flytting av en pensjonsavtale følger av:

■ 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 inntreffer 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.»

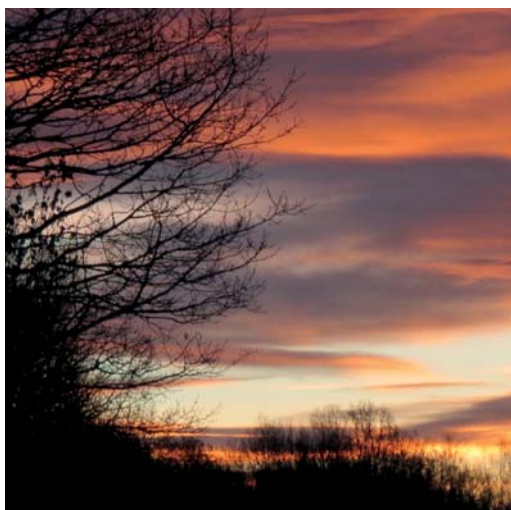
Flytting av kommunal tjenstepensjon kan i medhold av HTA skje 01.01., imidlertid kan Pensjonskontoret i medhold av TPO § 16-1 avgi uttalelse i flyttesaker.

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 kommune-loven 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 premieutjevningsfelleskap er nedfelt i HTA kapittel 2 punkt. 2.1.10:

«Tjenstepensjonsordningen 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 premieutjevningsfelleskap. Med mindre partene er enige om å ha enkelte bedrifter som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år i et eget utjevningsfelleskap.

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

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



3. TJENESTEPENSJON OG AFP I OFFENTLIG SEKTOR

TPO

- Kommunal tjenstepensjonsordning 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
 - Tjenstepensjonen 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 tjenstepensjon
- AFP skal ikke levealderjusteres, men reguleres med lønnsvekst fratrasket 0,75 prosent
- AFP kan tas ut delvis

3.1 INNLEDNING

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 tjenestepensjonsordninger og offentlig AFP ble i lønnsoppgjøret i 2009 endret for å tilpasses innføringen av fleksibel alderspensjon i folketrygden fra 2011. Det ble innført levealdersjustering av de offentlige tjenestepensjonsordningene og samme reguleringsregler som i folketrygden.

Avtalen 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 Hovedtariffavtalen 2010.

I tillegg til disse endringene i alderspensjon, ble det fra 01.01.15 innført en ny uføretrygd i folketrygden og en ny uførepensjonsordning i offentlig tjenestepensjon.

3.1.1 NY OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

Arbeids- og sosialministeren og partene i arbeidslivet ble den 12.06.15 enige om å starte



et arbeid med sikte på å finne bedre pensjonsløsninger for offentlige ansatte. ASD skulle i første omgang utarbeide en rapport om nye pensjonsordninger for ansatte i offentlig sektor, samt overgangsregler fra dagens ordninger.

ASD offentliggjorde den 17.12.15 en utredning om ny pensjonsløsning for ansatte i offentlig sektor, utarbeidet av en arbeidsgruppe i ASD. Gruppen har hatt seks møter med partene i arbeidslivet i forkant av rapporten. I nyhets-saken heter det blant annet: «*Rapporten skal være grunnlag for å vurdere om man sammen med partene skal arbeide for å oppnå enighet om nye pensjonsordninger for offentlig ansatte. Dette innebærer at arbeidsgruppen ikke presenterer et konkret forslag til nye pensjonsordninger for offentlig ansatte, men i stedet beskriver et mulighetsrom som en ny ordning kan utformes innenfor.*»

Det går fram av oppdragsbeskrivelsen til rapporten at ordningen skal være bedre



tilpasset pensjonsreformen, og arbeidsgruppen har tatt utgangspunkt i at:

- Alle år i jobb skal gi pensjonsopptjening
- Tjenestepensjonen skal beregnes uavhengig av folketrygden
- Pensjonen skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 år, og kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen blir avkortet

Oppdragsbeskrivelsen er tatt inn som Vedlegg 1 i rapporten.

I rapporten har arbeidsgruppe skissert og legger til grunn at en ny alderspensjonsordning i offentlig sektor bør utformes som en påslagsordning. I den såkalte «påslagsmodellen» skal tjenestepensjonen beregnes uavhengig av folketrygden. Tjenestepensjonen blir basert på at alleårsopptjening, skal være uavhengig av sluttlønn, ordningen skal være kjønns- og aldersnøytral, og den skal gi livsvarige utbetalinger. Det er videre foreslått at dagens AFP i offentlig sektor erstattes med en livsvarig AFP på linje med AFP i privat sektor.

Hele rapporten kan leses på:
https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Nye_pensjonsordninger_i_offentlig_sektor/id2468289/

ASD innkalte til et nytt utredningsmøte 24.04.17, for å få innspill til temaer for videre utredning før sommeren.

I et brev til de fire hovedorganisasjonene LO, Unio, YS og Akademikerne skriver arbeidsministeren at hun tar sikte på å ta initiativ høsten 2017 til en avsluttende prosess med

mål om å komme fram til enighet om en løsning om offentlig tjenestepensjon.

I kommunal sektor har partene i forbindelse med hoved tariffoppgjøret 2016 protokollfestet følgende:

«d) Pensjon i tariffperioden

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilpasse pensjonsordningen i KS-området til den nye folketrygden og pensjonsordningen i staten, der dette er hensiktsmessig. Arbeidet skal, dersom det legges til rette for det, skje i samspill med staten.

Arbeidet i det partssammensatte pensjonsutvalget videreføres. Pensjonsutvalget skal etter behov initiere pensjonsutredninger av betydning for kommunal sektor og følge disse opp i utvalgsarbeidet.

Partene er enige om at følgende premisser skal legges til grunn for det videre arbeidet: Fremtidig tjenestepensjonsordning i KS-området skal omfatte tjenestepensjon og AFP-ytelse, og blant annet bygge på livsvarige ytelser i en felles offentlig tjenestepensjon med overføringsavtale, som er bedre tilpasset folketrygden.

En fremtidig ordning bør blant annet bidra til å:

- gi gode insentiver til å stå i arbeid
- gi akseptable og forutsigbare kostnader
- gi kommuneansatte gode pensjoner tilpasset sektorens kjønns- og yrkesmønstre
- være et forutsigbart og enklere system
- bedre mobiliteten i arbeidsmarkedet
- ivareta kjønns- og aldersnøytralitet»

3.2 ENDRINGER I ALDERSPENSJON FRA OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

3.2.1 LEVEALDERSJUSTERING, FLEKSIBELT UTTAK OG INDIVIDUELL GARANTI

Levealdersjustering ble innført i folketrygdens alderspensjon og offentlige tjenestepensjonsordninger fra 01.01.11. 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 offentlig tjenestepensjon. Det vil si at slik pensjon tidligst kan tas ut fra 67 år, for ansatte som ikke har særaldersgrense. Levealdersjustering betyr at den enkeltes alderspensjon blir justert etter forventet levealder for sitt årskull. For årskull til og med 1953-kullet, som får folketrygdens alderspensjon fullt ut beregnet etter gamle opptjeningsregler, gjennomføres levealdersjustering ved hjelp av forholdstall som fastsettes av Arbeids- og velferdsdirektoratet for årskull fra og med 1943-kullet. Ny alderspensjon fra folketrygden, som fases gradvis inn fra og med 1954-kullet og som gjelder fullt ut fra og med 1963-kullet, skal levealdersjusteres med delingstall som fastsettes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Års-kullene som får både gammel og ny folketrygd vil få den delen av pensjonen som beregnes som gammel alderspensjon levealdersjustert med forholdstall og den delen av pensjonen som beregnes som ny alderspensjon levealdersjustert med delingstall. Offentlig tjenestepensjon skal levealdersjusteres på samme måte som folketrygdens alderspensjon, det vil si at det enkelte medlems fødselsår avgjør om tjenestepensjonen skal levealdersjusteres med forholdstall, delingstall eller både forholdstall og delingstall.

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. Offentlig tjenestepensjon skal også samordnes mot eventuell pensjon fra den private AFP-ordningen.

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

Nøytralt uttak innebærer at størrelsen på årlig pensjon fra folketrygden avhenger av hvilket tidspunkt pensjonen tas ut. Årlig pensjon blir høyere jo senere den tas ut. Beregningen av alderspensjonen fra offentlig tjenestepensjon fra 67 år påvirkes imidlertid ikke av når fleksibel alderspensjon i folketrygden tas ut (for de som måtte velge denne løsningen i stedet for å ta ut AFP).

Det er innført en individuell garantiordning i offentlige tjenestepensjonsordninger for



alle som er født i 1958 eller tidligere. Denne ordningen sikrer at personer som har full opptjeningstid får en samlet pensjon etter levealdersjustering fra tjenstepensjon og folketrygd som er minimum 66 prosent av pensjonsgrunnlaget (pensjonsnivået som er definert i tjenstepensjonsordningen). Dersom summen av tjenstepensjon og alderspensjon fra folketrygden er lavere enn det garanterte beløpet på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget, skal tjenstepensjonsordningen 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 garantiordningen**

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

3.2.2 REGULERING AV PENSJON OG PENSJONSGRUNNLAG

Alderspensjon fra offentlige tjenstepensjonsordninger og offentlig AFP under utbetaling reguleres fra 2011 etter de nye reguleringsreglene i folketrygden. Det vil si at pensjonene blir regulert i takt med utviklingen i den alminnelige lønnsveksten i samfunnet (tilsvarende veksten i folketrygdens grunnbeløp (G)), for deretter å trekke fra 0,75 prosent.

Denne reguleringen gjelder også for personer som tar ut alderspensjon ved særaldersgrense.

Pensjonsgrunnlaget for personer som har fratrådt med rett til oppsatt pensjon skal reguleres i takt med lønnsveksten frem til uttakstidspunktet.

Pensjonsgrunnlaget for alderspensjonister som har tatt ut pensjon ved særaldersgrense eller har tatt ut AFP skal omregnes ved 67 år. Pensjonsgrunnlaget blir da oppregulert med lønnsveksten (G-veksten) fra fratreddesalderen til 67 år. Ved 67 år beregnes alderspensjonen på nytt, levealdersjusteres og samordnes med alderspensjon fra folketrygden. Pensjonsgrunnlaget skal oppreguleres på tilsvarende måte ved 65 år for medlemmer som har tatt ut AFP før 65 år, og som fra 65 år skal ha AFP beregnet som tjenstepensjon.

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

3.2.3 AVGRENSNING

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. Det er foreløpig ikke vedtatt nye samordningsregler som definerer hvordan samordningen av offentlig tjenestepensjon og ny alderspensjon skal foretas. I Prop. 107 L (2009-2010) heter det følgende om dette:

«Årskullene fra og med 1954-kullet til og med 1958-kullet omfattes av nye opptjeningsregler i folketrygden og av den individuelle garantien fra tariffoppgjøret 2009. Årskullene fra og med 1959-kullet omfattes av nye opptjeningsregler i folketrygden, men ikke av den individuelle garantien.

Departementet vil komme tilbake med forslag om tilpasning i reglene for tjenestepensjon og samordning for årskullene fra og med 1954-kullet.»

I rapporten fra Arbeids- og sosialdepartementet 17.12.15 om ny offentlig tjenestepensjon, er det presentert en skisse til regler for samordning av offentlig tjenestepensjon med alderspensjon fra folketrygden.

3.2.4 TILPASNING AV HOVEDTARIFF-AVTALEN INNEN KS' SEKTOR TIL NY FOLKETRYGD

Fra 2011 er kommunale tjenestepensjonsordninger tilpasset ny folketrygd med følgende endringer:

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

- Samordningsregler for fradrag for folketrygd ved beregning av pensjon er bare bestemt for de som er født før 1954
- Tjenestepensjonen beregnes ut fra at folketrygden blir tatt ut fra 67 år selv om den tas ut tidligere

Prinsippet om levealdersjustering er nedfelt i HTA kapittel 2 punkt 2.1.3. Prinsippet om individuell garanti er nedfelt i HTA kapittel 2 punkt 2.1.4. De endrede regler for regulering av alderspensjon er nedfelt i HTA kapittel 2 punkt 2.1.6.

I det følgende illustreres prinsippene levealdersjustering, fleksibelt uttak og individuell garanti gjennom fire beregnings-eksempler.

3.2.5 EKSEMPEL PÅ LEVEALDERS-JUSTERING AV 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 tjenstepensjonen, 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 19 152 kroner. Om lag en fjerdedel av denne reduksjonen (4 503 kroner) skyldes levealdersjusteringen av offentlig tjenstepensjon. Resten av reduksjonen (14 649 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 tjenstepensjon. Samtidig uttak av alderspensjon fra folketrygden og alderspensjon fra offentlig tjenstepensjonsordning ved 67 år. 1953-kullet.

	Pensjon før levealders- justering	Levealders- justering	Pensjon etter levealders- justering
Brutto tjenstepensjon	339 891	$339\,891/1,055$	322 172
- Samordningsfradrag	253 514	$253\,514/1,055$	240 298
= Netto tjenstepensjon	86 377		81 874
+ Grunnpensjon fra folketrygden	93 634	$93\,634/1,055$	88 753
+ Tilleggspensjon fra folketrygden	187 362	$187\,362/1,055$	177 594
= Samlet pensjon	367 373		348 221
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 01.05.2017 (93 634), og det er lagt til fastsatt forholdstall for 1953-kullet fra NAV.

3.2.6 EKSEMPEL PÅ UTTAK AV ALDERS- PENSJON FRA FOLKETRYGDEN FØR 67 ÅR

Eksempel 2 viser levealdersjusteringen av alderspensjon fra offentlig tjenstepensjon 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 tjenstepensjon, skal denne pensjonen samordnes med folketrygdens alderspensjon. Pensjon og samordningsfradrag skal da levealdersjusteres. Ved levealdersjustering av tjeneste-

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

Eksempel 2 illustrerer at pensjonen fra offentlig tjenstepensjonsordning ikke påvirkes av at folketrygdens alderspensjon er tatt ut før tjenstepensjonen tas ut. Tjenstepensjon etter samordning er 81 874 kroner, som er samme beløp som i *Eksempel 1*, der folketrygdens alderspensjon ble tatt ut samtidig med tjenstepensjonen.

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 tjenstepensjon. Uttak av alderspensjon fra folketrygden ved 62 år og alderspensjon fra offentlig tjenstepensjonsordning ved 67 år. 1953-kullet.

	Pensjon før levealders- justering	Levealders- justering	Pensjon etter levealders- justering
Brutto tjenstepensjon	339 891	339 891/1,055	322 172
- Samordningsfradrag	253 514	253 514/1,055	240 298
= Netto tjenstepensjon	86 377		81 874
+ Grunnpensjon fra folketrygden	93 634	93 634/1,340	69 876
+ Tilleggs pensjon fra folketrygden	187 362	187 362/1,340	139 822
= Samlet pensjon	367 373		291 573
Kompensasjonsgrad (%)	71,3		56,6

Kilde: Eksempelen bygger på tabell 11.5 i Prop. 107 L (2009-2010). Pensjonene er imidlertid oppjustert til G per 01.05.2017 (93 634 kroner), og det er lagt til grunn fastsatt forholdstall for 1953-kullet fra NAV.

3.2.7 EKSEMPEL PÅ BEREGNING AV PENSJON 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. Eksempelen 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 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 tjenestepensjonen 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 tjenestepensjon ville blitt stadig lavere. Den samlede pensjonen fra tjenestepensjonsordningen og folketrygden ville imidlertid ikke blitt endret.



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

	Uttak ved 67 år		Uttak ved 68 år	
	Levealders-justering	Pensjon etter levealders-justering	Levealders-justering	Pensjon etter levealders-justering
Brutto tjenstepensjon	339 891/1,055	322 172	339 891/1,000	339 891
- Samordningsfradrag	253 514/1,055	240 298	253 514/0,999	253 768
= Netto tjenstepensjon		81 874		86 124
+ Grunnpensjon fra folketrygden	93 634/1,055	88 753	93 634/0,999	93 728
+ Tilleggspensjon fra folketrygden	187 362/1,055	177 594	187 362/0,999	187 549
= Samlet pensjon		348 221		367 401
Kompensasjonsgrad (%)		67,6		71,3

Kilde: Eksempelen bygger på tabell 11.6 i Prop. 107 L (2009-2010). Pensjonene er imidlertid oppjustert til G per 01.05.2017 (93 634 kroner), og det er lagt til grunn fastsatt forholdstall for 1953-kullet fra NAV.

3.2.8 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 garanti tillegg slik at samlet pensjon likevel blir 66 prosent.

Den individuelle garantien kom ikke til anvendelse i *Eksempel 1* og *Eksempel 2*. 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 27 294 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 93 634 kroner (1 G per 01.05.17) til 84 271 kroner (0,90 G) uten at samordningsfradraget endres. Pensjonen beregnes da som illustrert i *Eksempel 4*. Samlet pensjon etter levealdersjusteringen blir nå 339 891 kroner, det vil si en kompensasjonsgrad på 65,9 prosent. Dermed blir samlet pensjon 546 kroner lavere enn pensjonsnivået



vedkommende er sikret gjennom den individuelle garantien. Den offentlige tjenstepensjonsordningen må dermed utbetale et garantitillegg på 546 kroner i tillegg til ordinær tjenstepensjon slik at samlet pensjon blir lik 66 prosent av pensjonsgrunnlaget.

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	339 891	339 891/1,055	322 172
- Samordningsfradrag	253 514	253 514/1,055	240 298
= Netto tjenstepensjon	86 377		81 874
+ Grunnpensjon fra folketrygden	84 271	84 271/1,055	79 877
+ Tilleggspensjon fra folketrygden	187 362	187 362/1,055	177 594
= Samlet pensjon	358 010		339 346
Kompensasjonsgrad (%)	69,5		65,9
+ Garantitillegg			546
= Samlet pensjon			339 891
Kompensasjonsgrad (%)			66,0

Kilde: Eksempelet bygger på tabell 11.8 i Prop. 107 L (2009-2010). Pensjonene er imidlertid oppjustert til G per 01.05.2017 (93 634 kroner), og det er lagt til fastsatt forholdstall for 1953-kullet fra NAV



3.3 UFØREPENSJONSORDNINGER

3.3.1 UFØRETRYGD I FOLKETRYGDEN

Det ble innført ny uføreytelse i folketrygden tilpasset pensjonsreformen fra 01.01.15, som nå kalles uføretrygd og ikke uførepensjon. Den nye uføretrygden 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.

Den nye uføretrygden gjelder fullt ut for nye uføretilfeller fra 2015. Personer som allerede mottok uførepensjon fra folketrygden per 01.01.15 ble overført til det nye regelverket på en slik måte at den enkelte får om lag samme uføreytelse etter skatt som tidligere.

Frem til 2015 ble uføreytelsen fra folketrygden skattlagt som pensjonsinntekt. Fra 2015 ble den skattlagt som lønnsinntekt. Denne endringen medførte at skattenivået ble høyere enn tidligere. For å kompensere for økt beskatning er nivået på ny uføretrygd før skatt høyere enn nivået på den gamle uførepensjonen før skatt, slik at ytelsen etter skal bli om lag som tidligere.

Med ny uføretrygd fulgte også nye regler for avkortning av uførepensjon mot arbeidsinntekt. Med disse reglene kan uføre ha arbeidsinntekt fra dag én etter at de har fått innvilget uføretrygd. Uføretrygden reduseres forholdsmessig dersom arbeidsinntekten overstiger 0,4 G (gitt full uførepensjon). Den fastsatte uføregraden skal imidlertid

ikke endres selv om den uføre har arbeidsinntekt som fører til avkortning av uføretrygden.

For å avstemme utbetalingene fra uføretrygden mot eventuell inntekt, ble det innført et etteroppgjør for uføre på samme måte som et ligningsoppgjør, som først er klart året etter. Samtidig er det viktig at den enkelte selv melder fra til NAV om mulig inntekt, slik at utbetalingene av uføretrygd er mest mulig tilpasset eventuell inntekt og den uføre ikke risikerer å måtte betale tilbake (eller få mindre utbetaling etterpå) i forbindelse med uføreoppgjøret.

3.3.2 NY UFØREPENSJON I KOMMUNAL SEKTOR

Det ble innført en ny uførepensjonsordning i de offentlige tjenstepensjonsordningene samtidig med innføring av ny uføretrygd i folketrygden fra 01.01.15. Kapittel 8 i *Vedtekter for Tjenstepensjonsordning – TPO* regulerer ny uførepensjon i kommunal sektor.

Den nye uførepensjonen beregnes uavhengig av, og som et direkte tillegg til ytelsen fra folketrygden (nettopensjonsordning). Pensjonen utgjør 3 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 G og 69 prosent av pensjonsgrunnlaget 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.

Også uførepensjon fra kommunal sektor ble fra 01.01.15 skattlagt som lønnsinntekt, mens den tidligere ble beskattet som pensjon.



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.

I tillegg til endringene i hvordan ytelsen skal beregnes, ble det innført et krav om minst 20 prosent uføregrad for å ha rett til en uførepensjon. Tidligere var det ikke noe krav på hvor stor uføregraden måtte være for å få uførepensjon.

Fra 2015 skjer overgangen fra uførepensjon til alderspensjon ved 67 år for de som har aldersgrense 70 år. Samtidig skal alderspensjonsopptjeningen stoppe ved 67 år. Tidligere skjedde overgangen til alderspensjon først ved 70 år, og det ble gitt opptjening av alderspensjon til 70 år.

Fra 2015 ble regelverket for kombinasjon av uførepensjon og arbeidsinntekt i utgangspunktet det samme som for ny uføretrygd i folketrygden. Dersom det ikke utbetales uføretrygd fra folketrygden avkortes uførepensjonen fra første krone ut over en inntektsgrense som skal tilsvare 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.

Fra Riksmeklerens protokoll av 26.05.14:

«d) 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.»

Etter at det nye regelverket trådte i kraft, har det blitt avdekket noen utilsiktede konsekvenser. Arbeids- og sosialdepartementet har i ettertid gjort forskriftsendringer for å korrigere regelverket. Pensjonskontoret vil fortsette å følge med på situasjonen.

I hovedtariffoppgjøret 2016 ble bokstav d) ovenfor videreført i *Vedlegg til protokoll*, punkt IV til protokoll bokstav f).

3.4 AVTALEFESTET PENSJON (AFP) – OFFENTLIG SEKTOR

Regelverket for avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig sektor er i henhold til avtalen i lønnsoppgjøret i 2009 endret når det gjelder reglene for regulering. Offentlig AFP reguleres fra 2011 etter de nye reguleringsreglene i folketrygden. Les mer om dette i punkt 3.2.2. Offentlig 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 mer i AFP en det som tilsvare nedgang i stillingen.

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).

Personer i offentlig sektor kan ikke 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.

AFP i offentlig sektor skal ikke levealdersjusteres.

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

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 foretaksselskap
- Angir hva *pensjonsinnretningene* kan ta premie for
- Regulerer premieutjevning i kommunal ordninger

Finansforetaksloven

- Solvenskrav – Solvens II
- Kapitalkrav
 - Tilstrekkelig kapital
 - Ansvarlig kapital til å dekke:
 - Solvenskrav
 - Minstekrav

4.1 INNLEDNING

Pensjonsinnretningenes (livsforsikringsforetak og pensjonskasser) virksomhetsbetingelser, herunder krav til egenkapital, styre, vedtekter med mer, er regulert gjennom forsikringsvirksomhetsloven (forsvl.) og finansforetaksloven med tilhørende forskrifter. Forsvl. angir videre enkelte punkter der foretakspensjonsloven gjøres gjeldende også for kommunale ordninger, som for eksempel reglene knyttet til premiefond. I forbindelse med innføring av Solvens II fra 01.01.16. er det gjennomført en omlegging av forsvl., ved at deler av forsvl. er flyttet over til den nye finansforetaksloven. Samtidig er det i finansforetaksloven med utfyllende forskrifter gjort tilpasninger i tråd med kravene i Solvens II. De nye solvenskravene gjelder kun for livsforsikringsforetak. Nye kapitalkrav for pensjonskasser har vært på høring, og er fortsatt under behandling i Finansdepartementet.

4.2 FORSIKRINGSVIRKSOMHETSLOVEN

4.2.1 HOVEDPUNKTER I LOVENS KAPITTEL 2

Lovens kapittel 2 med utfyllende forskrifter omhandler regler for pensjonskasser.

4.2.2 HOVEDPUNKTER I LOVENS KAPITTEL 3

Bestemmelsen i dette kapittelet gjelder for alle foretak som blant annet tilbyr kollektiv livsforsikring, med mindre bestemmelsene i kapittel 4 om kommunale pensjonsordninger gir andre regler.



Lovens kapittel 3 med utfyllende forskrifter omhandler blant annet regler om premier, pristariff, overskuddsdeling, kapitalforvaltning og bufferavsetninger.

Oppdeling av livselskapenes kapital

Pensjonsinnretningens forvaltningskapital deles inn i:

- selskapsportefølje (*pensjonsinnretningens* midler)
- kundemidler
 - kollektivporteføljen
 - investeringsvalgporteføljen

Midler i kollektivporteføljen er knyttet til avtaler der livsforsikringsforetaket er ansvarlig for kapitalforvaltningen for alle slike avtaler under ett, mens avtaler der kunden selv er ansvarlig for kapitalforvaltningen

(innenfor gitte begrensninger) er plassert i investeringsvalgporteføljen.

Eiendelene i porteføljene skal holdes adskilt.

Selskapsporteføljen består av eiendeler som motsvarer *pensjonsinnretningens* ansvarlige kapital. Denne porteføljen skal sikre *pensjonsinnretningen* en tilfredsstillende avkastning på egenkapitalen, i tillegg til eventuell fortjeneste ved de ulike premietariffene. *Pensjonsinnretningen* bestemmer selv hvordan midlene i selskapsporteføljen skal forvaltes, dog innenfor krav om forsvarlighet. Avkastningen på selskapsporteføljen skal tilføres *pensjonsinnretningens* midler.

Det følger av forsvl. § 3-11 annet og tredje ledd at «*Eiendeler som motsvarer forsikringskapital knyttet til foretakets kontrakter med kontraktfastsatte forpliktelser skal inngå i kollektivporteføljen. Som kontraktfastsatte forpliktelser regnes forpliktelser som ikke er knyttet til verdien av særskilt investeringsportefølje.*

Eiendeler som motsvarer forsikringskapital knyttet til verdien av særskilte investeringsvalgporteføljer skal inngå i investeringsvalgporteføljen.»

Loven åpner for at hver av porteføljene kan deles i flere underporteføljer.

Pris- og overskuddsmodell for tjenestepensjonsordninger

Premien er en betaling for å sikre den fremtidige pensjonen som *pensjonsinnretningen* har forpliktet seg til å innfri overfor medlemmet av pensjonsordningen. Bak





premien ligger det en premietariff med forutsetninger om dødelighet og uførhet. Det er også gjort forutsetninger om at det hvert år minst skal tilføres en garantert avkastning, gjerne kalt beregningsrente.

Krav til utformingen av premietariffene er gitt i forsvl. § 3-3 som også gjelder for pensjonskasser. Premietariffene skal gjelde pris for forsikringsrisiko, pris for administrasjons- og forvaltningskostnader, samt pris for rentegaranti.

Premietariffene skal meldes til Finanstilsynet, som påser at tariffene er i samsvar med bestemmelser i forsvl. om forsvarlighet. Finanstilsynet kan gripe inn om det mener at premietariffene ikke tar tilstrekkelig hensyn til forsikringsrisikoen de skal gjenspeile. Det kan benyttes forskjellige forutsetninger om forventet gjensstående levetid eller forventet uførhet i forskjellige grupper av forsikrede.

Kapitalforvaltningsrisiko

Ved beregning av premie og premiereserve for en gitt ytelse/pensjon gjøres det forutsetninger om at *pensjonsinnretningene* vil oppnå avkastning på disse midlene. Premieinnbetalingene kan dermed settes lavere enn om forventede fremtidige finansinntekter ikke var forskuttet.

Denne forutsetningen om oppnådd 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 at det er rentegaranti på disse midlene (såkalt «kundemidler»).



Beregningsrenten kan bestemmes av *pensjonsinnretningen*, eventuelt sammen med kunden, men Finanstilsynet vurderer om høyeste tillatte beregningsrenten bør endres. For de aller fleste kommunale pensjonsordninger er beregningsrenten 3 prosent for all innbetaling før 01.01.12. For innbetalinger fra 01.01.12 til 01.01.15 er beregningsrenten 2,5 prosent og for innbetalinger etter 01.01.15 er beregningsrenten 2 prosent.

Bufferkapital

I tillegg til egenkapital, kan det foreligge annen bufferkapital i en *pensjonsinnretning*. Som nevnt skal kunden ha all avkastning på sine midler. *Pensjonsinnretningen* har imidlertid mulighet til å avsette noe av årets avkastning til såkalte tilleggsavsetninger tilordnet den enkelte kunde. Forsvl. gir

nærmere regler for hvordan avsetningene kan bestemmes det enkelte år, herunder at tilleggsavsetningene uansett ikke kan overstige 12 prosent av premiereserven.

Dersom *pensjonsinnretningen* ikke oppnår en avkastning som er minst like stor som beregningsrenten, kan tilleggsavsetning for kunden belastes for det som mangler mellom 0 prosent og beregningsrenten.

Kursreguleringsfondet skal tilsvare summen av urealiserte gevinster på finansielle omløpsmidler som inngår i kollektivporteføljen. Kursreguleringsfondet skal ikke tilordnes kontraktene i kollektivporteføljen.

Tilleggsavsetninger og kursreguleringsfondet betegnes gjerne som kundens bufferkapital.



Rentegarantipremie

At *pensjonsinnretningene* garanterer en gitt avkastning, – beregningsrenten – innebærer at de har en forvaltningsrisiko; kundenes midler skal tilføres den garanterte avkastning selv om *pensjonsinnretning* har oppnådd en lavere avkastning på sine investeringer. Forsvl. har regler om at *pensjonsinnretningene* kan ta seg betalt for denne risikoen, og dette gjøres ved en såkalt rentegarantipremie.

Rentegarantipremie vil variere for hver enkelt kunde, og kan avhenge av:

- størrelsen på gjennomsnittlig beregningsrente i avtalen
- størrelsen på buffere for avtalen
- risikoprofilen i kapitalforvaltningen

Les også kapittelet *Premie og pensjonskostnader* i denne pensjonsveilederen.

4.2.3 HOVEDPUNKTER I LOVENS KAPITTEL 4

Kapittel 4 med utfyllende forskrifter omhandler særlige forhold knyttet til kommunale pensjonsordninger. Innledningsvis gis det en definisjon av hva som betraktes som en kommunal ordning. Videre angis det regler for premieutjevning, fellesordning for premieberegning med mer.

Premien til offentlige tjenestepensjonsordninger splittes i tre grupper:

- Årlig premie
- Reguleringspremie
- Særskilt engangspremie ved utbetaling

I tillegg kommer kostnader knyttet til administrasjon, forvaltning av pensjonsmidler og premie for at livsforsikringsforetaket eller pensjonskassen garanterer en viss avkastning (pris for rentegaranti). Det skal dessuten avsettes administrasjonsreserve mens en person er aktiv for å dekke utgifter knyttet til administrasjon og kapitalforvaltning når de en gang blir pensjonister.

Les også kapittelet *Premie og pensjonskostnader* i denne pensjonsveilederen.

4.2.4 HOVEDPUNKTER I LOVENS KAPITTEL 6

Kapittel 6 med utfyllende forskrifter omhandler regelverket knyttet til flytting av kollektive pensjonsordninger. Regelverket angir oppsigelses- og oppgjørsfrister,

pensjonsinnretningens mulighet til å ta et flyttegebyr, oppgjørsmåte og beregning og håndtering av midler som skal flyttes.

Ved flytting av kollektiv pensjonsordning eller annen kollektivkontrakt 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.

4.3 HOVEDPUNKTER I FINANS- FORETAKSLOVEN

Finansforetaksloven, som trådte i kraft 01.01.16, har som hovedformål å bidra til at det finansielle systemet er stabilt og robust.





Loven omfatter alle finansforetak med virksomhet i Norge, nærmere bestemt banker, kredittforetak, finansieringsforetak, forsikringsforetak og pensjonsforetak. Felles for alle typer finansforetak er et generelt forbud mot å drive annen virksomhet og at det stilles bestemte krav til forsvarlig virksomhet, kapitalforvaltning, med videre.

Lovens §§ 14-7 – 14-15 omhandler kapital- og solvenskrav for forsikringsforetak. Her slås det for det første fast at et forsikringsforetak som et minimum må ha tilstrekkelig kapital til å dekke sine pådratte forpliktelser, basert på en vurdering av markedsverdi både av eiendeler og forpliktelser. Utover dette skal forsikringsforetaket ha en ansvarlig kapital til å dekke et nærmere bestemt solvenskrav og et minstekapitalkrav. Solvenskapitalkravet skal dekke risikoen for tap av foretakets ansvarlige kapital i et «alt går galt samtidig» scenario, og da i teorien slik at det er minst 99,5 prosent sannsynlig at samlet tap, herunder forsikringsmessig og finansielt tap, over en periode på 12 måneder ikke overstiger det beregnede solvenskapitalkravet. Minstekapitalkravet skal beregnes slik at det

i teorien er minst 85 prosent sannsynlig at samlet tap over en periode på 12 måneder ikke overstiger det beregnede minstekapitalkravet. Gjennom utfyllende forskrifter er det fastsatt et omfattende og detaljert regelverk for en standardisert fremgangsmåte (modell) for beregningen av disse kapitalkravene. Som alternativ til standardmetoden kan det enkelte livsforsikringsforetak velge å utvikle egen internmodell som alternativ til standardmodellen. Internmodellen skal i tilfelle godkjennes av Finanstilsynet, men så vidt vites er det så langt ingen livsforsikringsforetak som har valgt denne fremgangsmåten.

Livsforsikringsforetakene skal offentliggjøre sin solvens og finansielle stilling minst én gang i året.

Hvis et livsforsikringsforetak ikke oppfyller solvens- eller minstekapitalkravet, skal det underrette Finanstilsynet og legge en plan for å rette på forholdene. Er minstekapitalkravet ikke oppfylt, skal som hovedregel konsesjonen til å drive forsikringsvirksomhet trekkes tilbake.

Pensjonskasser som driver livsforsikringsvirksomhet, 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 01.05.17 er 93 634 kroner, det vil si 936 340 kroner.

5. AKTØRER I TJENESTE- PENSJONSMARKEDET

LIVSFORSIKRINGSSKAP

- Kommunal Landspensjonskasse (KLP) er den eneste tilbydereren av forsikret løsning i markedet for kommunal tjenstepensjon

PENSJONSKASSE

- En pensjonskasse er en selveiende institusjon med virksomhet som er basert på én eller flere kollektive pensjonsordninger som er etablert av foretaket eller 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 kun én aktuell tilbyder av forsikret løsning: Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

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

5.2.1 STATUSMØTER MED KLP

I henhold til TPO § 16-4 avholdes jevnlig møter mellom Pensjonskontoret og tjenstepensjonsleverandørene. Fortiden avholdes møter med KLP.

5.3 PENSJONSKASSE

Pensjonskasser er i 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 kapittelet *Kommunal tjenstepensjon i en pensjonskasse*.

5.3.1 PENSJONSKASSER I KS' SEKTOR

Som pensjonskasseoversikten bakerst i kapittelet viser, har det eksistert kommunale pensjonskasser siden 1907. Det er imidlertid først de senere årene 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.

Per i dag er det etablert én interkommunal pensjonskasse, Akershus interkommunale pensjonskasse.

5.4 INTERESSEORGANISASJONER

5.4.1 FINANS NORGE

Finans Norge – tidligere Finansnæringens Hovedorganisasjon – 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. Den har som formål å:

- Videreutvikle medlemskassene gjennom formidling og utveksling av kompetanse og informasjon
- Fremme gode rammebetingelser for medlemskassene
- Avgi uttalelser på vegne av medlemskassene i spørsmål som gjelder pensjon, forvaltning og drift av pensjonskassene

- Bidra til mer kostnadseffektiv drift i medlemskassene gjennom samarbeid om felles innkjøp og utvikling av tjenester
- Ivareta andre fellesinteresser

Disse formålene søkes oppnådd blant annet ved et aktivt samarbeid med alle *pensjons-innretninger* 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

Selv om det i dagens marked kun er en aktuell leverandør av forsikret løsning er det flere aktører som tilbyr rådgivning med hensyn til valget mellom forsikret løsning og pensjonskasse.

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.

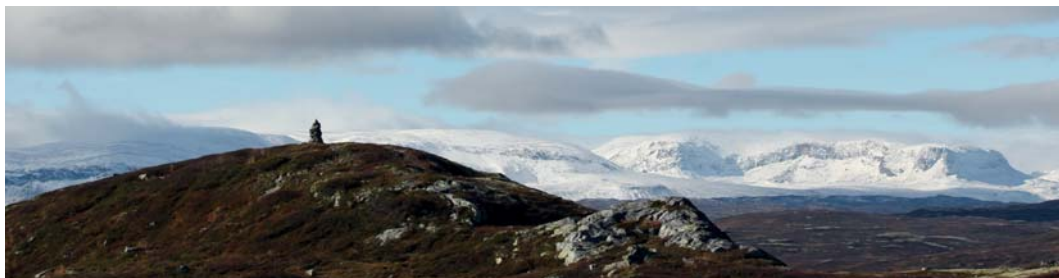
Kontraktens verdi avgjør hvilke deler av anskaffelsesregelverket som gis anvendelse.

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. Nytt fra 1. januar 2017 er at den nasjonale terskelverdien er endret fra 500 000 kroner til 1 100 000 kroner. Dette innebærer at den verdimesse grensen for når en anskaffelse er underlagt kunngjøringsplikt på Doffin er betydelig høyere enn før. For kontrakter med en verdi opp til 1 100 000 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 1 100 000 kroner opp til EØS terskelverdi, som per i dag er



1 750 000 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 etterprøvbarhet 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
- Garde AS
- KLP Forsikringservice AS
- Mercer AS
- Pareto Forsikringsmegling AS
- Pareto Pensions AS
- 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 interkommunale pensjonskasse	2014 (1952)	Øyvind Stjernfeldt Juvet pensjon@aipk.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
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 Trond.birkelund@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 Hansen post@hkpensjon.no / www.hkpensjon.no

Navn	Etablert	Daglig leder E-postadresse / Nettsted
Harstad kommunale pensjonskasse	2013	Erling Høyer-Pettersen pensjonskasse@harstad.kommune.no
Haugesund kommunale pensjonskasse	1919	Heidi Iren Sunde pensjonskassen@h-k-p.no / www.h-k-p.no
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@moss.kommune.no
Sandefjord kommunale pensjonskasse	1926	Irene Ormestad pensjon@sandefjord.kommune.no
Sandnes kommunale pensjonskasse	1936	Terje Frafjord pensjonskassen@sandnes.kommune.no / www.s-k-p.no
Skien kommunale pensjonskasse	1938	Trine Colseth Aaby Skien.pensjonskasse@skien.kommune.no
Trondheim kommunale pensjonskasse	1913	Helge Rudi pensjonskassen.postmottak@trondheim.kommune.no www.trondheim.kommune.no/tkp/
Tromsø kommunale pensjonskasse	2014	Erling Høyer-Pettersen pensjonskassen@tromso.kommune.no
Vest-Telemark kraftlags pensjonskasse	1973	Terje Mjaaland firmapost@vtk.no



6. ANSKAFFELSESREGELVERKET OG KOMMUNAL TJENESTEPENSJON

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



6.1 INNLEDNING

Fra og med 1. januar 2017 har vi fått betydelige endringer i regelverket for offentlige anskaffelser. Dette vil få praktisk betydning både for oppdragsgiver og leverandører, og Pensjonskontoret anbefaler at den enkelte innkjøper av kommunal tjenstepensjon setter seg inn i regelverksendringene. Advokatfirmaet Arntzen de Besche har innarbeidet det nye regelverket i dette kapittelet. De har tatt 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.

6.2 ANSKAFFELSESREGELVERKET'S 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) skal utarbeide en veileder til de nye anskaffelsesreglene. Inntil videre publiserer de veiledningstekstene fortløpende på nettsidene etter hvert som de blir klare.

Lovens formål følger av LOA § 1 om at «*Loven skal fremme effektiv bruk av samfunnets ressurser. Den skal også bidra til at det offentlige opptre 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, etterprøvbarhet 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 yttelse 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 munne ut i en anbudsutlysning.

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

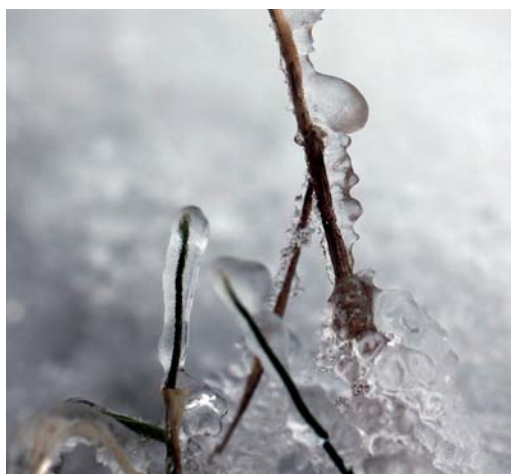
(heretter omtalt som *kommunestyret*). God tid gir bedre mulighet til å rette opp eventuelle feil før endelig vedtak om flytting skal fattes i kommunestyret (senest 01.12.). Det minnes i den anledning om at fristen for fristillelse fra nåværende *pensjonsinnretning* er 30.09. inneværende år.

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/virksomhet.

- 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 Hovedtariffavtalen, 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 etterprøvbarhet og gjennom-siktighet, 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 Hovedtariffavtalen 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 FORSIKRINGSRÅDGIVERE

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 forsikringsrådgiver 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 det fraflyttede og tilflyttede livsselskap har, i tillegg til kommunen selv.

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

■ Informasjon til ansatte og pensjonister

Informasjonsomfanget overfor ansatte og pensjonister bør kartlegges. Man bør se på



tidsfrister, krav til innhold og form, samt hvem som er ansvarlig for hver aktivitet.

■ Håndtering av oppspart kapital

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

6.5 ANSKAFFELESREGLVERKET

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 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 fiskeri-departementet (NFD) skal utarbeide en veileder til de nye anskaffelsesreglene. Inntil videre publiserer de veiledningstekstene fortløpende på sitt nettsted etter hvert som de blir klare.

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 pensjons-leveransen 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, etterprøvnbarhet 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 etterprøvnbarhet brutt ved at det ikke var skrevet møtereferat.

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 etterprøvnbarhet.

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.

6.5.3.3 KRAV TIL ETTERPRØVBARHET

Kravet til etterprøvnbarhet 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 gjennom-siktighet.

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.

6.5.3.4 FORHOLDSMESSIGHET

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

6.5.4 BESLUTNING OM ANBUDSPROSESS

Fristen for å si opp pensjonsavtalen er 30.09., jf. *Vedtekter for Tjenestepensjonsordning* i Hovedtariffavtalen innen KS-området (TPO-vedtektene) § 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 1 750 000 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 anbudskonkurranse, 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. Ikke tillatt å endre tilbudene eller forsøke å endre tilbudene gjennom forhandlinger, jf. FOA § 23-6 andre ledd
- Konkurransen med forhandling:
alle interesserte leverandører kan levere forespørsel om å delta i konkurransen. Bare de leverandørene som blir invitert av oppdragsgiver kan gi tilbud. 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 prosedyreformer 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 fremdeles åpen eller begrenset anbuds-



konkurranse, som ikke gir adgang til å forhandle med leverandørene, jf. FOA § 13-1. Konkurranse 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 nye, er handlingsrommet ikke avklart gjennom praksis. Det alternativet som trolig er mest aktuelt for pensjonstjenester er FOA § 13-2 c om at konkurranse med forhandling kan benyttes når *«anskaffelsens karakter, kompleksitet, rettslige eller finansielle sammensetning eller tilknyttede risiko gjør det nødvendig å forhandle»*.

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

Dette viser at konkurranse med forhandling forutsetter at kommunen kan oppgi en legitim begrunnelse, knyttet til ett av elementene nevnt i § 13-2 c, som viser at forhandling er nødvendig for at kommunens behov for pensjonstjenester skal dekkes. Begrunnelsen bør dokumenteres og nedtegnes av hensyn til etterprøvbarehet.

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



6.5.6 ANSKAFFESEDOKUMENTENE

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

6.5.6.1 KONKURRANSEGRUNNLAGS INNHOLD

Kravene til innholdet i konkurransegrunnlaget fremgår av FOA § 14-1. Nytt etter endring av anskaffelsesforskriften er at alle kontraktsvilkårene skal være en del av konkurransegrunnlaget eller kunngjøringen, slik at det er full åpenhet om hvilke 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 forespørsler om å delta i konkurransen må det tas hensyn til kontraktens kompleksitet og tiden det tar for leverandørene å utarbeide forespørsler 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.

6.5.9.1 BRUK AV EGNERKLÆRINGS-SKJEMA

Nytt i anskaffelsesforskriften er at leverandørene kan gi foreløpig bevis for sine kvalifikasjoner gjennom et egenerklærings-skjema. 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 innehold eventuelt annen informasjon som kommunen har bedt om, jf. FOA § 17-1.

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

Det er ikke adgang til fullt ut å bygge på egenerklæringens innhold, og støttedokumentasjon må innhentes for valgte leverandør, jf. FOA § 17-1 (5). Forutsatt at det viser seg at informasjonen i egenerklæringsskjemaet ikke stemmer overens med dokumentasjonen, må avvisning etter FOA § 24-2 vurderes. Likevel slik at ny forskrift § 23-5 også gir større adgang enn tidligere til ettersending av dokumentasjon.

Selv om egenerklæringsskjemaet fungerer som foreløpig bevis, kan kommunen på ethvert tidspunkt i anskaffelsen be om at støttedokumentasjonen oversendes, også før tildelingsevalueringen er gjort, jf. FOA § 17-1 (3). Dette 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 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.

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

6.5.10.1 VEKTING AV TILDELINGSKRITERIENE

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 eventuelle underkriterier.

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 konkur-

ransegrunnlaget. 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. Bestemmelsener 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 tjenstepensjonsordning fremgår av Hovedtariffavtalen (HTA) innen KS-området, herunder Vedtekter for avtalefestet pensjon (AFP) og Vedtekter for Tjenstepensjonsordning (TPO).

Mellom kommunen og *pensjonsinnretningen* eksisterer et avtalesett bestående av tre deler: Forsikringsavtale, forsikringsvilkår og -vedtekter. Vedtektene er sammenfallende med TPO-vedtektene i HTA, slik at det ikke er



mulig å fravike TPO-vedtektene gjennom forsikringsavtale i det enkelte tilfelle (leverandør-nøytrale).

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

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 hvilke kontraktslengde – utover åtte år – som eventuelt ville være tillatt, og dette må være gjenstand for vurdering i hvert enkelt tilfelle.

6.6.3 ENDRING AV KONTRAKT – BEGRENSNINGER

Kontraktsvilkårene skal angis i konkurransegrunnlaget, og må gjelde uten vesentlige endringer gjennom hele anskaffelsesprosessen. Også etter kontraktsinngåelsen er det begrensninger på hvilke endringer partene kan gjøre i kontrakten. Bakgrunnen for dette er at dersom det gjøres endringer i kontrakten som er såpass omfattende at andre aktører ville eller kunne være interessert i å delta i konkurransen, 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 tjenestepensjon.

Den faktiske situasjonen kan endres over tid, og av hensyn til utredningens nytteverdi anser vi det derfor ikke som hensiktsmessig å gjøre en konkret vurdering av om en kommune per dags dato kan gå direkte på KLP som tjenesteleverandør. Vi vil i det følgende derfor heller angi de momentene som må vurderes av den enkelte kommune når det skal gjøres en anskaffelse av kommunal tjenestepensjon, og som også vil ha betydning i vurderingen av å inngå kontrakt direkte med KLP.



Det følger av FOA § 2-3 at «Reglene i anskaffelsesloven og denne 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.

Denne sier at

«Oppdragsgiver kan gjennomføre en anskaffelse uten konkurranse dersom

a) 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 konkurransegrunnlaget 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 berettige 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 kunngjort konkurranse for alle anskaffelser over den nasjonale terskelverdien. Praksis fra EU-domstolen viser at alle unntak fra regelverkets anvendelsesområde derfor skal tolkes snevert. Å gå direkte til én aktør forutsetter at kommunen kan dokumentere at det bare er én leverandør som kan levere tjenestene knyttet til kommunal tjenestepensjon. Når det gjelder «tekniske grunner»



innebærer dette at det bare er én aktør som kan levere et produkt eller en tjeneste.

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 tjenestepensjon, 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 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 tidsubestemt 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 ny 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 notatet av 09.01.2015 skal vurdere 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 eller rammeavtalens omfang betydelig», jf. § 28-2, og alternativ a om at dersom det «gjelder nye betingelser som, hvis 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 eller rammeavtalen 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 anskaffelses-

prosessen, 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 realytelsen, ved at antall personer som er berettiget under pensjonsordningen øker, størrelsen på forvaltningskapitalen øker, kontraktens omfang når det gjelder tjenesteytelser øker, kontraktens verdi økes, med videre.

Etter vår vurdering vil det være nærliggende at en sammenslått kommunes inntreden i eksisterende avtale, med de faktiske endringer dette medfører for tjenesteytelsen, vil 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.

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 pålegger 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 tilbyderer 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 egenregi. 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 slik 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 parametre 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 fordelene 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 betemgende 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 avvikling, og deltar i styringen av pensjonskassen.

Det sentrale i kontrollvurderingen er om kommunene samlet sett, se sak C-324/07 *Coditel Brabant SPRL mot Commune of Uccle and Région de Bruxelles Capitale*, har avgjørende innflytelse både på strategiske valg og viktige beslutninger i pensjonskassen. 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 v Gemeinde Brixen and Stadtwerke Brixen AG*. Derfor vil både relevant lovgivning, vedtektene og kontraktsmessige status være av interesse.

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

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

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

Til tross for en viss selvstendighet vil kommunene likevel kunne føre en kontroll med tjenesteyteren som svarer til den kontroll kommunene fører med egne organer (se sak C-324/07 *Coditel Brabant*, premiss 37 flg.), dersom tjenesteyteren ikke kan forfølge et formål uavhengig av dets eiere, når tjenesteyteren er stiftet for og etter vedtektene skal utføre en oppgave i kommunal interesse, og ikke for private, kommersielle interesser, og at det ikke forfølger en interesse som er forskjellig fra den oppgaven som er tildelt fra de offentlige oppdragsgiverne.

Det er basert på disse elementene at kontrollvurderingen må gjøres. Vi vil i følgende punkt si noe om hva kommuner som skal etablere

eller tre inn i 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. Likevel slik at 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 – BEGRENSNINGER 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 opptrer 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 tjenstepensjon. Basert på forarbeidenes uttalelser om adgangen til å opprette interkommunale pensjonskasser for to eller flere kommuner, antas det også å være regulatoriske hindre for at det åpnes for deltakere i pensjonskassen annet enn for kommuner og enheter kontrollert av disse. Se Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) punkt 4.4.4.

For interkommunale pensjonskasser vil problemstillingen knyttet til omsetningsvilkåret derfor kunne oppstå i følgende tilfelle: En kommune lyser ut konkurranse om pensjonstjenester hvor det er åpnet for alternative løsninger og hvor pensjonskasser



kan inngi tilbud. Den interkommunale pensjonskassen inngir tilbud, og tildeles kontrakt.

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

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

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

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

6.9.4 BEGRENSNINGEN PÅ PRIVAT INNFLYTELSE

Et tredje krav er at den tjenesteytende enheten – her pensjonskassen – for å oppfylle kravene til utvidet egenregi – ikke kan ha privat eierskap, jf. FOA § 3-1 første ledd bokstav c, § 3-2 første ledd bokstav c.



Bakgrunnen for dette er at disse private interessentene ellers vil kunne få en konkurransefordel ved at de har tilgang til kontrakter som inngås utenom konkurranse, og kan bruke dette til sin fordel i det private markedet hvor aktøren også opptrer, for eksempel gjennom krysssubsidierting.

6.9.4.1 KOMMERSIELLE AKTØRER MED KOMMUNAL PENSJON I INTERKOMMUNAL 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 tjenstepensjon, kan være deltaker i en interkommunal pensjonskasse, uten at dette går ut over egenregivurderingen.

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

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

«Annet ledd fastsetter at flere kommuner (og/eller fylkeskommuner) kan gå sammen om å etablere felles kommunal pensjonsordning i en pensjonskasse (interkommunal pensjonskasse). (...) Foretak og andre kommunale arbeidsgivere som inngår i konsernlignende forhold med en kommune som inngår i en

interkommunal pensjonskasse, vil også kunne omfattes av denne pensjonskassen (...). Dette gjelder selv om foretaket har en ytelsesbasert eller innskuddsbasert «privat» pensjonsordning, se alminnelige motiver Del I avsnitt 8.3.1 (2)2». (vår understreking).»

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

Rent *anskaffelsesrettslig* oppstår spørsmålet om deltakerens kommersielle karakter vil kunne være til hinder for at egenregiinntaket gis anvendelse. Når det gjelder interkommunale pensjonskasser er det spørsmål om disse kan levere tjenester til kommersielle aktører som har kommunal tjenstepensjon, eller om dette vil være forhindret på bakgrunn av begrensningen mot privat, kommersiell kapital i egenregi-foretaket.

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 egenregiforetaket, tildelt uten konkurranse, og kontrakter som inngås i et konkurranseutsatt marked, og dermed kunne gi bedre tilbud og vinne flere kontrakter i konkurranse med andre aktører.

Når det gjelder kommersielle aktører som kjøper tjenester fra den interkommunale pensjonskassen vil disse ikke ha en kapitalandel eller eierskap i tradisjonell forstand gjennom andeler i et selskap, men være deltakere og innlemmes i vedtektene. Det vil således være i en slags «eierposisjon»,

men antas som hovedregel ikke å ha økonomisk interesse i at den interkommunale pensjonskassen tildeles kontrakter uten konkurranse. Bakgrunnen for dette er at det kommersielle foretaket ikke opptre som tjenesteyter innenfor pensjonstjenester i et konkurranseutsatt marked, og dermed ikke oppnår konkurransefordeler ved at kontrakter tildeles pensjonskassen uten konkurranse.

Realiteten synes snarere å være at foretaket som kjøper av kommunal pensjon fra den interkommunale pensjonskassen, til tross for sin deltakerrolle, må ses som en ren tjenestemottaker, ikke en eier som nyter godt av pensjonskassens egenregikontrakter. Hensynene bak forbudet mot privat kapital i egenregiforetak vil etter Arntzen de Besches vurdering således ikke fullt ut gjøre seg gjeldende. Dette forutsetter likevel at forsvl. tillater innlemmelsen, at det kommersielle foretaket ikke vil oppnå en konkurransefordel ved deltakelsen, og at det ikke gis kontroll i egenregiforetaket.

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 etableres noen egen juridisk enhet for oppgaven. Tatt i betraktning at kommunal tjenestepensjon må ligge i en pensjonskasse, som per definisjon er et selvstendig, uavhengig rettssubjekt, og som utfører oppgaver på oppdrag fra kommunene, har dette 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 kommer til motsatt konklusjon. Vurderingene kan leses på Pensjonskontorets nettsted www.pensjonskontoret.no under publikasjoner, Kommunale tjenestepensjon og anskaffelsesregelverket.

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



7. PREMIE OG PENSJONSKOSTNADER

KOMMUNAL TJENESTEPENSJON HAR PRINSIPPER OM

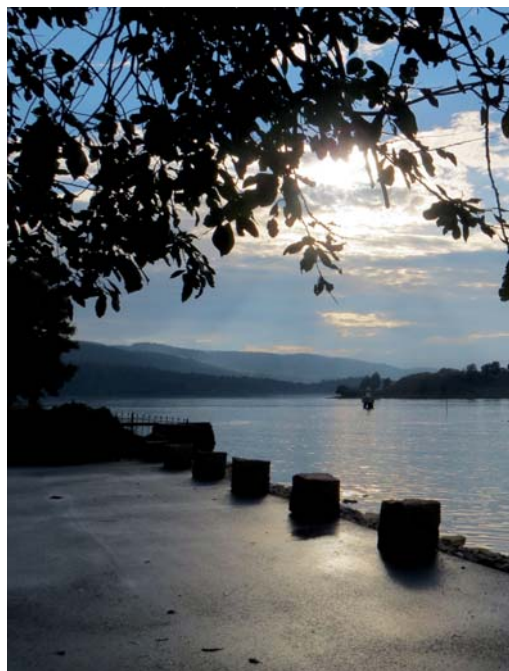
- Bruttogaranti
- Sluttlønn
- Premieutjevning

PREMIEELEMENTER

- Årlig premier
- Reguleringspremier
- Engangspremier

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 tjenestepensjonsordningen, og finansieres særskilt. Kommunen kan imidlertid velge å delta i et utjevningsfelleskap 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.

7.2 PREMIEBEREGNING

Premien finansierer den fremtidige pensjonen som livsforsikringsforetaket/pensjonskassen (*pensjonsinnretningen*) har forpliktet seg til å innfri overfor medlemmet av pensjonsordningen. Den baserer seg på den ansattes pensjonsopptjening på premieberegningstidspunktet. Premien beregnes med utgangspunkt i en premietariff (pristariff), hvor det gjøres forutsetninger om dødelighet og uførhet. Det er også forutsetninger om at det i den ansattes pensjonsopptjening (*premiereserve*) hvert år skal tilføres en garantert avkastning – *rentegaranti*



(se nærmere forklaring under punktet
Premietariff senere i kapittelet).

Krav til utformingen av premietarifene (pristarifene) er gitt i forsikringsvirksomhetslovens (forsvl.) § 3-3 som også gjelder for pensjonskasser. Premietarifene fastsetter pris for forsikringsrisiko, administrasjons- og forvaltningskostnader, samt rentegaranti.

Premietariffene 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
- Engangspremie

I tillegg kommer kostnader knyttet til administrasjon, forvaltning av pensjonsmidler og premie for at *pensjonsinnretningen* garanterer en minimumsavkastning (pris for rentegaranti). Det skal dessuten avsettes administrasjonsreserve for alle aktiv medlemmer i tjenstepensjonsordningen. Denne skal dekke utgifter knyttet til administrasjon og kapitalforvaltning når medlemmet blir pensjonist.

For pensjonsordninger i KS' sektor skal det dessuten betales en årlig kontingent til Pensjonskontoret og et årlig tilskudd til Overføringsavtalens sikringsordning, basert på pensjonsgrunnlaget.

Overføringsavtalens sikringsordning sikrer etter nærmere regler regulering av oppsatte rettigheter hvor arbeidsgivere gått konkurs, er avviklet eller har opphørt med sin offentlige tjenstepensjonsordning.

7.2.1 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.

7.2.2 REGULERINGSPREMIE

Reguleringspremie skal dekke økte pensjoner både som følge av lønnsregulering for yrkesaktive, G-regulering av oppsatte pensjons-

rettigheter etter nærmere regler (for personer som har avsluttet arbeidsforholdet hos kommunen), og som følge av regulering av pensjoner under utbetaling.

7.2.3 ENGANGSPREMIE

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:

- Reguleringspremie
- Tidligpensjon (uttak av pensjon før 67 år, Pensjon etter 85-års-regelen)
- Bruttogaranti

7.3 PREMIEUTJEVNING

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

«Tjenstepensjonsordningen 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. Administrasjons-tillegget 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 forsikringsvier skulle ut bedriftskunder organisert som egne juridiske sub-jeketer, som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år, i en egen utjevningsordning.

Egne pensjonskasser skal utjevne premie-elementene innen sitt dekningsområde».

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

Fylkeskommuner skal utgjøre et eget premie-utjevningsfellesskap i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse.

Den utjevnede premie bør være basert på identiske forutsetninger om dødelighet, uførhet og beregningsrente for alle kommunale tjenstepensjonsordninger. Historisk kan det likevel være slik at ikke alle kommuner har samme historikk når det

gjelder beregningsrente, slik at *pensjonsforpliktelsene* som det er betalt premie for kan ha forskjellig gjennomsnittlig beregningsrente. (Beregningsrenten var stort sett 3 prosent for innbetalinger før 2012, mens den er 2,5 prosent for innbetalinger mellom 2012 og 2015 og 2 prosent for innbetalinger etter 2015.)

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 premieutjevningsskellesskapet.

7.3.1 EKSEMPLER

I *tabell 1* er det vist et stilisert eksempel på premieutjevning av årlig premie. I de to første kolonnene vises utjevnet premie mellom ansatte med samme lønnsnivå (pensjonsgrunnlag) og 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 premieutjevningsskellesskapet enn den «korrekt» beregnede for kommunen. Kommune A må betale en del av premien for kommune B. Dette skyldes at årlig beregnet premie er høyere i kommune B med alder på ansatte på 60 år, enn for kommune A med ansatte på 30 år.

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.

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



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 likt pensjonsgrunnlag (lønn), men ulik premiereserve, fører til at utjevnet premie utgjør det samme som den beregnede premien, siden reguleringspremien utjevnes i forhold til premiereserven.

I de to siste kolonnene er det vist et tenkt eksempel der kommune B har 0 prosent regulering. Dette er ikke realistisk, men 0 prosent regulering er valgt for å tydeliggjøre effekten av premieutjevningen. Dersom kommune B ikke har regulering, men kommune A har regulering, må kommune B likevel betale reguleringspremie. Dette betyr at kommuner med lav lønnsvekst og liten regulering til dels ville ha subsidiert premier for høyere lønnsvekst og regulering i andre kommuner i samme premieutjevningsskapskap.

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

For kommuner som over tid har omtrent tilsvarende andel unge og eldre, kvinner og menn og andel ansatte med høy og lav lønn med mer, som andre kommuner i samme premieutjevningsfellesskap, vil premieutjevningen på sikt kunne gi omtrent samme premiebetaling som om den ikke hadde vært gjenstand for utjevning med andre i fellesskapet. I et lite utjevningsfellesskap kan imidlertid endringer i sammensetningen av de ansatte, ved at for eksempel én eldre ansatt slutter og blir erstattet med en yngre, slå relativt mer ut i premien enn i et større utjevningsfellesskap.

Premieutjevningen vil også kunne ha innvirkning på valg knyttet til «dyre» ansettelser, høy lønnsutvikling, forebygging av uførhet og tidliguttak av alderspensjon, med videre

siden kommunen ikke behøver å betale fullt ut for den påfølgende premieøkningen fordi den er med i et premieutjevningsfellesskap.

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 premieutjevningsfellesskap.

7.4 PREMIETARIFF

I en premietariff (pristariff) skal det blant annet gjøres forutsetninger om beregningsrente, dødelighet og uførhet. Alle *pensjonsinnretninger* skal benytte premietariffer med forsvarlige forutsetninger om død og uførhet. Premietariffene skal meldes til Finanstilsynet, som kan gripe inn om det mener premien i



premietariffene er satt for lavt i forhold til den faktiske risikoen.

7.4.1 BEREGNINGSRENTE

I beregning av tjenestepensjon benyttes en beregningsrente for å omregne verdien av fremtidig pensjonsutbetaling til nåverdi, som grunnlag for beregning av premie og premiereserve. Denne beregningsmetoden gjør at nødvendig kapital blir lavere enn ellers, og minimerer således innbetaling- og avsetningsbehovet for kunden. Beregningsrenten inngår i premietariffen som *pensjons-innretningene* melder til Finanstilsynet.

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 gamle innbetalinger, mens de fleste har hatt 3 prosent beregningsrente ved beregning av premiereserve før 2012.

Det har vært Finanstilsynet som har fastsatt maksimal årlig beregningsrente. Fra 2012 ligger beregningsrenten for premie for ny pensjonsopptjening på 2,5 prosent. Fra 2015 er beregningsrenten for ny pensjonsopptjening lik 2 prosent. Med innføring av Solvens II i 2016 er regelen om at Finanstilsynet fastsetter en maksimal årlig beregningsrente for alle pensjonsforetak fjernet. Finanstilsynet har fremdeles denne hjemmelen når det gjelder pensjonskasser, men denne regelen kan bli fjernet om nye solvensregler blir innført også for pensjonskasser. Finanstilsynet kan imidlertid stoppe bruk av beregningsrenter som det mener ikke er betryggende.

7.4.2 DØDELIGHETSGRUNNLAG

Med virkning fra 2014 ble det etter pålegg fra Finanstilsynet innført et nytt dødelighetsgrunnlag (premietariff) for kollektive pensjonsforsikringer i livsforsikringsforetak og for pensjonskasser, K-2013. Det nye dødelighetsgrunnlaget ga økte premier. Bakgrunnen er at økt, og fortsatt økende, forventet levealder setter krav til høyere premiereserve og derav økte premier. Dette for å sikre tilstrekkelige midler til å dekke fremtidige forpliktelser. Ved innføring av den nye premietariffen i 2014, kunne *pensjons-innretningene* samtidig ta hensyn til at alderspensjonene fra offentlige ordninger skulle levealdersjusteres. Dette ga derfor kommunene i sum lavere krav til økt premiereserve (og mindre premieøkning) enn om det ikke samtidig ble tatt hensyn til levealdersjustering av pensjonene.

Finanstilsynet har i brev til *pensjonsinnretningene* av 02.04.14 åpnet for at manglende avsetninger i premiereserven for allerede opptjente rettigheter knyttet til nytt dødelighetsgrunnlag kan finansieres ved en opptrappingsplan over 7 år fra 2014. Midlene kan tas fra årlig avkastning som ellers ville blitt tilført kommunens premiefond. Samtidig skal *pensjonsinnretningene* bidra med minst 20 prosent av den påkrevde oppjusteringen av premiereserven som følge av nytt dødelighetsgrunnlag.

For alle pensjonskasser som opprettes fra og med 2014 krever Finanstilsynet i utgangspunktet at premiereserven er fullt oppreservert ut fra det nye dødelighetsgrunnlaget.



7.5 PENSJONSKOSTNADER OG PENSJONSFORPLIKTELSE

Pensjonskostnadene i regnskapet 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 utgiftene ved pensjonsordningen.

Pensjonsforpliktelsene viser forpliktelsene knyttet til eksisterende pensjonsopptjening, men der det altså er tatt hensyn til blant annet fremtidig lønnsvekst i beregningene, i motsetning til hva som er tilfelle i premiereserven (pensjonsmidlene).

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 beregningene, 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.

Etter kommuneloven med forskrift om årsregnskap og årsberetning er det pensjonskostnadene som skal regnskapsføres. Oppstillingen av hvordan pensjonskostnadene skal føres i regnskapet kalles gjerne 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 moderniseringdepartementet fastsetter beregningsforutsetningene hvert år i et eget rundskriv:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-om-beregningsforutsetninger-for-pensjonskostnadene-regnskapsaret-2016/id2415946/>

Siden de fleste kommuner er med i et premieutjevningsfellesskap, skal også pensjonskostnadene og pensjonsforpliktelsene beregnes ut fra det premieutjevningsfellesskapet kommunen er med i.

For bedrifter/virksomheter i KS' tariffområde som ikke er omfattet av de kommunale regn-

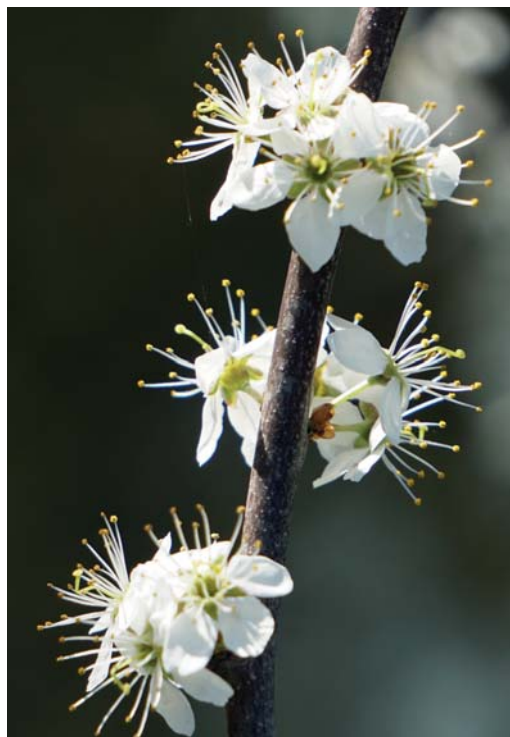
skapsreglene, gjelder vanlige regnskapsregler etter regnskapsloven, og eventuelt standard for føring av pensjonskostnader laget av Norsk Regnskapsstiftelse, NRS 6. Etter disse reglene skal for eksempel ikke premieavviket inngå i regnskapsføringen av pensjonskostnader. Så lenge disse bedriftene/virksomhetene 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 for alle tjenestepensjonsordninger.



8. KOMMUNAL TJENESTEPENSJON I ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK

- Pensjon etter Hovedtariffavtalen
- Rammebetingelser gitt i forsikrings-
virksomhetsloven og finansforetaksloven
- Premieutjevningssfellesskap
- Kapitalkrav etter EUs
Solvens II-regelverk
- Livsforsikringsforetak er ansvarlig for:
 - Egenkapitalrisiko
 - Risiko ved kapitalforvaltning
 - Forsikringsrisiko
 - Administrasjonskostnader
 - Pensjonsutbetalinger
 - Operasjonell risiko
 - Rapportering til myndighetene
- I KLP er kommunen som kunde medeier



8.1 INNLEDNING

Reglene for fastsettelse av pensjon i kommunal sektor er gitt i Hovedtariffavtalen (HTA) i KS' sektor. Dette regelverket gjelder uavhengig av om pensjonsordningen er i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse. Medlemmenes rett til pensjon er uavhengig av hvilken *pensjonsinnretning* som forvalter pensjonsordningen.

I dette kapittelet ser vi nærmere på kommunal tjenestepensjon som forvaltes i et livsforsikringsforetak. Regelverket for pensjonskasser er nærmere omtalt i kapittelet *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 kapittelet *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 kun Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som tilbyr offentlig tjenestepensjon som en forsikret løsning. KLP er et gjensidig forsikringsforetak, noe som blant annet innebærer at kundene i KLP må betale inn egenkapital og er medeiere av foretaket.



Kommunesammenslåinger og sammenslåing av fylker som nå diskuteres vil måtte føre til diskusjoner om hvordan tjenestepensjonsordningen skal organiseres dersom ikke alle de sammenslåtte enhetene har pensjonsordning hos samme pensjonsleverandør.

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.

I dag er KLP som nevnt det eneste livsforsikringsforetaket som tilbyr kommunal tjenestepensjon. 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 eiere

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

Finansforetakslovens 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. Innføringen av EUs solvensregleverk, Solvens II, i 2016 innebar et langt mer omfattende rapporteringsregime og krav til internkontroll enn tidligere.

8.2.5 AKTUARFUNKSJONEN I ET LIVSFORSIKRINGSFORETAK

Forsikringsforetak har etter 2016 ikke lenger et krav om at livsforsikringsforetak må ha en ansvarshavende aktuar, slik pensjonskasser har. 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 og kvalitet på beregning av solvenskravet og forsikrings-

tekniske avsetninger, 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 livsforsikringsforetak til enhver tid ha ansvarlig kapital som minst er tilstrekkelig til å dekke et solvenskapitalkrav og et minstekapitalkrav. Disse kravene, som går under betegnelsen Solvens II og som er tilpasset EU-reguleringen av forsikringsforetak, er en sentral del av virksomhetsbestemmelsene.

Solvenskapitalkravet skal dekke risikoen for tap av foretakets ansvarlige kapital og skal beregnes slik at sannsynligheten er

99,5 prosent for at samlet tap, herunder forsikringsmessig og finansielt tap, over en periode på 12 måneder ikke overstiger det beregnede kapitalkravet. Solvenskapitalkravet skal beregnes etter en standardmetode eller etter interne modeller. Standardmetoden er fastsatt i detalj gjennom egen forskrift (Solvens II-forskriften). Så vidt Pensjonskontoret kjenner til er det ingen livsforsikringsforetak som har søkt 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 forsikringsforetakene en periode på 16 år fra 01.01.16 til å tilpasse seg kapitalkravene.





Regelverket pålegger et livsforsikringsforetak å minst én gang i året 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, som KLP, har et hensiktsmessig system for risikostyring og internkontroll, forsvarlige forsikringstekniske avsetninger til sikring av sine forsikringsforpliktelser og ansvarlig kapital som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av virksomheten.

For de fleste kommunale pensjonsordninger vil premiereserven øke over tid, noe som vil gi et stadig økende kapitalkrav for livsforsikringsforetaket. Ved økt behov for kapitaldekning kan KLP, som et gjensidig livsforsikringsforetak, årlig be om egenkapitalinnkalling fra kundene (slik det også vil være mulig i en pensjonskasse). Egenkapitalinnskudd for eksisterende kunder i KLP var på 0,35 prosent av premiereserven i 2016, og det er varslet tilsvarende innskudd i 2017.

Per 31.12.2016 er satsen for egenkapitaltilskudd i KLP 3 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. Opptjent egenkapital er det som kommer fra resultater som føres mot selskapsporteføljen, som administrasjonsresultat, avkastning på egenkapitalen og rentegarantipremie.

8.4 KAPITALFORVALTNINGSRISIKO

Dersom kommunen har sin tjenstepensjonsordning 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 premietariffene som benyttes.

Livsforsikringsforetaket tar en premie for denne garanterte avkastningen, såkalt *rentegarantipremie*, som er nærmere beskrevet i kapittelet *Forsikringsvirksomhetsloven* og *finansforetaksloven*.

Kapitalforvaltningen i et livsforsikringsforetak inndeles i eiernes midler og i kundenes midler. Eiernes midler forvaltes i *selskapsporteføljen*. Kundenes midler forvaltes i *kollektivporteføljen*.

8.5 FORSIKRINGSRISIKO

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

Forsikringsrisiko er risiko knyttet til medlemmenes dødsfallstidspunkt, levetid og uførehypighet i den enkelte pensjonsordning og samlet for forsikringsforetaket. Dette er nærmere beskrevet i kapittelet *Premie og pensjonskostnad*.



Livsforsikringsforetaket må fastsette såkalte *premietariffer* med forsvarlige forutsetninger om død og uførhet. Finanstilsynet kan gripe inn om det mener at premien er satt for lavt i forhold til risikoen for død og uførhet.

Et livsforsikringsforetak har gjerne mange kunder, og som en følge av dette mange som er deltakere i *forsikringskollektivet*. På den måten vil det ikke være store svingninger i risikoen fra år til år. Livsforsikringsforetaket skal dessuten benytte forsvarlige forutsetninger om død og uførhet i sine premietariffer. Finanstilsynet kan gripe inn om det mener premien er satt for lavt i forhold til risikoen.

Hvor stor forsikringsrisikoen blir for livsforsikringsforetaket vil avhenge av antall medlemmer i pensjonsordningene i foretaket. Få medlemmer gir større sannsynlighet for

store svingninger i risikoresultatet fra år til år enn mange medlemmer.

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 *risikoutjevnningsfond*. Det overskytende skal overføres til den enkelte pensjonsordnings 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 risikoutjevnningsfondet belastes. Livsforsikringsforetak har forøvrig også

reassuranse for å avhjelpe deler av risikoen. Dette betyr i praksis at reassuranse dekker særlig store tap på risikovirksomheten.

Ved et tap på risikovirksomheten som er så stort at det ikke dekkes av risikoutjevningsfond og reassuranse er det livsforsikringsforetakets egenkapital som i siste instans bærer forsikringsrisikoen.

8.6 PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESKAP

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, jf. beskrivelsen i kapittelet *Premie og pensjonskostnader*. I dette 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 premieutjevningsselskap er sammensatt.

Regler for fastsettelse av premier og premieutjevningsselskap er nærmere beskrevet i kapittelet *Premie og pensjonskostnader*.

KLP fikk i 2015 frigjort premiereserve ved omlegging til ny uførepensjon. Den frigjorte premiereserven ble benyttet til å redusere beregningsrenten hos kundene, og gjennomsnittlig beregningsrente var etter dette 2,6 prosent mot tidligere 2,9 prosent. Redusert

beregningsrente gir økt sannsynlighet for at kommunene kan få tilført overskudd fra KLPs kapitalforvaltning i fremtiden. Resterende del av frigjort reserve ble delvis benyttet til avsetninger til risikoutjevningsselskapet og noe ble tilført kundenes premiefond.

I 2015 ble de fleste kommunale kunder overført fra Storebrand Livsforsikring og DNB Livsforsikring til KLP. Finanstilsynets krav om nye dødelighetsforutsetninger til bruk i kollektiv pensjonsforsikring, K2013, var da ikke fullt ut implementert i premiereservene i Storebrand Livsforsikring og DNB Livsforsikring. Ved overførsel til KLP var premiereservene basert på K2013, men kundene beholdt sin historiske beregningsrente. KLPs premiereserve er oppbevart til K2013.





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. kapittelet *Premier og pensjonskostnader*. Kommunale kunder betaler disse kostnadene i forbindelse med premiebetalingen 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 fremfor et forsikringskollektiv med lavere forvaltningskapital.

Også andre områder enn kapitalforvaltningen vil kunne påvirke kostnadene i pensjonsordningen. 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 forsikrings-
virksomhetsloven og finansforetaksloven
- Premieutjevning innen pensjonskassen
- Kapitalkrav etter Solvens I-regelverket,
men det er foreslått strengere regler
- Pensjonskontoret har særskilt krav
til daglig ledelse
- Pensjonskassen (kommunen) er
ansvarlig for:
 - Egenkapitalrisiko
 - Risiko ved kapitalforvaltning
 - Forsikringsrisiko
 - Administrasjonskostnader
 - Pensjonsutbetalinger
 - Operasjonell risiko
 - Rapportering til myndighetene
- Kommunen har medbestemmelse og
påvirkning når det gjelder:
 - Kapitalforvaltning
 - Tidligavgang og uførepensjon
 - Premieutjevningsskaps

9.1 INNLEDNING

Reglene for fastsettelse av pensjon i kommunal sektor er gitt i Hovedtariffavtalen (HTA) i KS' sektor. Dette regelverket gjelder avhengig av om pensjonsordningen er i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse. Medlemmenes rett til pensjon er uavhengig av hvilken *pensjonsinnretning* som forvalter pensjonsordningen.

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

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

Pensjonene blir fastsatt i Hovedtariffavtalen og blir de samme uansett om pensjonsleverandøren er KLP eller en pensjonskasse

En kommunal eller fylkeskommunal pensjonskasse er en selvstendig juridisk enhet. Pensjonskassen er opprettet av 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.

En interkommunal pensjonskasse kan bestå av pensjonsordninger for flere kommuner/



fylkeskommuner med kommunale/fylkeskommunale bedrifter (heretter kalt *kommunen*).

Pensjonskassen kan ha en egen pensjonsordning for folkevalgte dersom disse har en annen pensjonsordning enn kommunen.

Regler for fastsettelse av premier og premieutjevningsfelleskap i pensjonskassen er nærmere beskrevet i kapittelet *Premie og pensjonskostnad*. Det er krav om premieutjevning mellom kommunen og foretakene som er med i pensjonskassen. Dersom pensjonskassen også betjener pensjonen for et fylke, så vil de ansatte i fylket *ikke* være i samme risikofelleskap som kommunene og foretakene.

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.

Pensjonskontoret har med hjemmel i HTA fattet vedtak om at daglig leder i en pensjonskasse skal være ansatt enten i pensjonskassen eller hos arbeidsgiver.

Kommunesammenslåinger og sammen-
slåing av fylker som nå er aktuelt vil måtte
føre til diskusjoner om hvordan tjeneste-
pensjonsordningen skal organiseres dersom
ikke alle de sammenslåtte enhetene har
pensjonsordning på samme sted.

En del kommunalt ansatte kan ikke ha sin
pensjonsordning i en pensjonskasse. Lærere
og undervisningspersonell har sin pensjons-
ordning i SPK. Sykepleiere, og i noen tilfeller
sykehusleger, har egen pensjonsordning
i KLP. Disse ansatte kan ikke overføres til
annen pensjonsordning. Dette er hoved-
regelen. Det finnes enkelte unntak, som for
eksempel leger og sykepleiere som er med
pensjonskassen for helseforetakene i hoved-
stadsområdet.

9.2 RAMMEBETINGELSER FOR PENSJONSKASSER

Forsvl. kapittel 2 angir regler for pensjons-
kasser. 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.

Videre er det gitt en rekke krav om rappor-
tering fra pensjonskasser til myndighetene.
I medhold av HTA kapittel 2.1.10, har
Pensjonskontoret fattet vedtak om daglig
ledelse i kommunale pensjonskasser (se
omtale senere i kapittelet).

**Pensjonskasser er underlagt stort sett
de samme lover og regler som KLP**

**Et unntak er kapitalkravet, men det
er foreslått endret for pensjonskasser
fra 2018**

9.2.1 KONSESJON

Det kreves konsesjon for å drive en pensjons-
kasse, 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 inneholder
bestemmelser om selskapsrettslige, forsik-
ringsmessige og forsikringsrettslige forhold,
og skal til en hver 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 med vedlegg. Det er Finanstilsynet som vurderer om kravene er oppfylt ved opprettelse av pensjonskassen, etterpå er det pensjonskassens eget ansvar.

Høyere risiko i forvaltning av midler gir muligheten for høyere avkastning. Dette krever imidlertid høy bufferkapital i pensjonskassen

Kommunen har ansvaret knyttet til risikoen for tilstrekkelig avkastning i en pensjonskasse



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:

<http://www.ks.no/fagomrader/samfunn-og-demokrati/lokaldemokrati-og-folkevalgt/egenkontroll-og-eierskap/anbefalinger-om-eierstyring-selskapsledelse-og-kontroll/>

Pensjonskassens styre er ikke underlagt kommunens administrasjon og ledelse, og kommunen vil derfor ha begrenset innflytelse på drift og forvaltning av kommunens pensjonsforpliktelser og kapitalforvaltning.





9.2.4 DAGLIG LEDER

Daglig leder tilsettes av styret, og kan ikke samtidig være medlem av styret, jf. finansforetaksloven § 8-4.

Som nevnt innledningsvis, 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, se også punktet *Risikoanalyser og stresstesting*.

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 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 finnes på:

<http://www.ssb.no/innrapportering/naeringsliv/pensjonsfond>

I henhold til *forskrift om årsregnskap for livsforsikringsforetak* skal årsregnskap, årsberetning og revisjonsberetning gjøres tilgjengelig på internett.

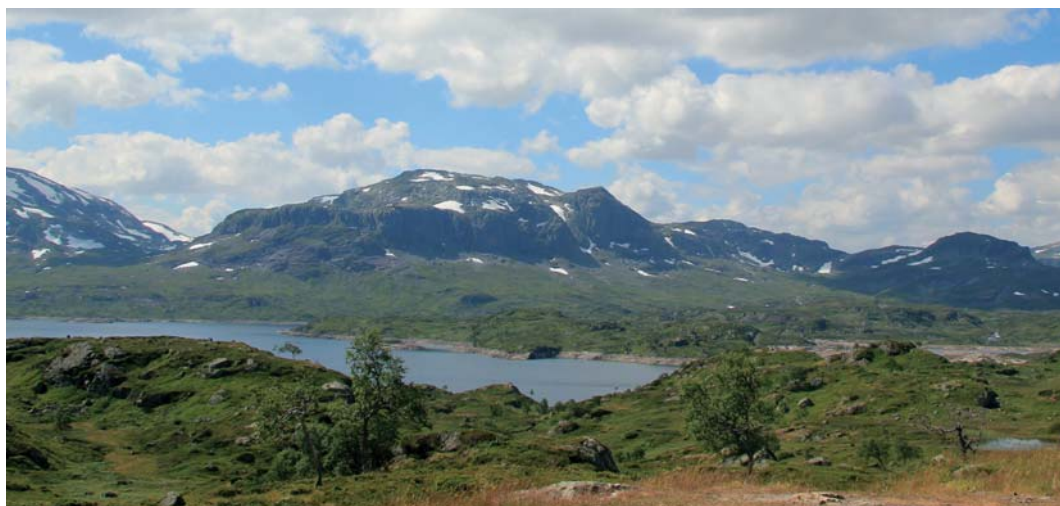
Som nevnt i kapittelet *Premie og pensjonskostnad*, under punktet *Pensjonskostnader*

og *pensjonsforpliktelser*, angis det i forskrift til kommuneloven om årsregnskap og årsberetning hvordan pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser skal regnskaps- og balanseføres i kommuneregnskapene.

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 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.

Det gjelder samme regelverk for pensjonskasser som for livsforsikringsforetak hva angår meldeplikt til Finanstilsynet om premietariffer.

Pensjonskassen kan enten ha egen aktuar eller inngå avtale med et aktuarkonsulent-selskap eller et livsforsikringsforetak.

9.3 KAPITALKRAV FOR EN PENSJONSKASSE

Det er foreslått nye og strengere kapitalkrav for pensjonskasser fra 2018

Pensjonskasser som driver livsforsikringsvirksomhet, 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 01.05.17 er 93 634 kroner, det vil si 936 340 kroner.

EU har samlet alle sentrale direktiver som dekker områdene livsforsikring, skadeforsikring og reassuranse samt forsikringsgrupper

i ett direktiv, Solvens II, som er innført i Norge med virkning fra 01.01.16. Livsforsikringsforetakene er underlagt solvensregelverket Solvens II. Solvenskravet som gjelder for pensjonskasser går under betegnelsen Solvens I, og har vært gjeldende siden 2010.

Alle pensjonskasser har rapportert etter Stresstest I siden 4. kvartal 2012. Stresstest I er en forenklet versjon av Solvens II-kravene. Stresstesten er basert på virkelig verdi av eiendeler og forpliktelser. I testen beregnes det samlede tapspotensialet (risikoen) for pensjonskassen og tapspotensialet vurderes opp mot samlet bufferkapital.

Stresstest I er et styringsverktøy, ikke et kapitalkrav. Likevel ble det i 2016 presisert i forskrift om pensjonsforetak at dersom analyser av den finansielle stillingen gir



grunn til å tro at pensjonskassens fremtidige finansielle stilling vil være utsatt, skal det vurderes å iverksette tiltak.

Det har ikke vært tilsiktet at det nye kapital- og solvensregelverket for forsikringsforetak skal resultere i redusert kapitalkrav for pensjonskassene. Finanstilsynet har foreslått at det lages nye kapitalkravet som utformes med utgangspunkt i Solvens II-regelverket, med enkelte forenklinger.

Stresstest I, som altså er en forenklet versjon av Solvens II-kravene, gir et høyere kapitalkrav enn dagens regelverk. Det er imidlertid lagt opp til enkelte forenklinger som gjør at kapitalkravet vil bli lavere enn det som fremkommer i stresstest I. Forslaget har vært på høring, men det er per i dag ikke vedtatt.

Finanstilsynet har foreslått at det tilpassete regelverket skal gjelde for pensjonskasser fra 2018, med en overgangsperiode fra 2016. Det vil si at overgangsperioden kortes inn med 2 år for pensjonskasser i forhold til livsforsikringsforetak, men slik at livsforsikringsforetakene og pensjonskassene skal være ferdig tilpasset på samme tidspunkt. I høringsnotatet fra Finanstilsynet vises det at ingen av dagens kommunale pensjonskasser vil ha underdekning i 2018 gitt forslaget til overgangsregler, men at 10 kommunale pensjonskasser ville hatt underdekning uten overgangsregler.

Finanstilsynet har uttalt at de inntil nytt regelverk er på plass, vil følge opp pensjonskassenes soliditet gjennom videreføring av dagens risikobaserte oppfølging av pensjonskassenes stresstestrapportering.

9.4 KAPITALFORVALTNINGSRISIKO

Ved å ha en pensjonskasse kan kommunen selv velge om den ønsker å ta høyere investeringsrisiko for på den måten å ha muligheten til høyere avkastning og dermed lavere utgifter til pensjonsordningen

Finanstilsynet setter krav om at pensjonskassen skal ha en forsvarlig kapitalforvaltning. Dette innebærer at eiendeler til dekning av forsikringsmessige avsetninger skal være plassert hensiktsmessig og betryggende sett i forhold til arten av forsikringsforpliktelser og hensynet til sikkerhet, risikospredning, likviditet og avkastning, jf. forsvl. § 2-3. Se også *Forskrift om livsforsikringsforetaks og pensjonsforetaks kapitalforvaltning*.

Ved beregning av tjenestepensjon benyttes en beregningsrente for å omregne verdien av fremtidig pensjonsutbetaling til nåverdi, som grunnlag for beregning av premie og premiereserve. Beregningsrenten inngår i premietariffen som livsforsikringsforetak og pensjonskasser melder til Finanstilsynet. Fra 2012 er beregningsrenten for premie for ny opptjening på 2,5 prosent, og fra 2015 er beregningsrenten for ny opptjening på 2 prosent. Finanstilsynet vurderer hvert år om høyeste tillatte beregningsrente skal endres.

Finanstilsynet vurderer jevnlig alle pensjonskassers styrings- og kontrollsystemer, samt risikonivå på kapitalforvaltningen. Det legges til grunn at alle pensjonskasser til enhver tid har tilfredsstillende risikobærende evne. Finanstilsynet overvåker også pensjons-

kassers soliditet. Finanstilsynet foretar stedlig tilsyn i pensjonskasser der strategier, styrings- og kontrollsystemer og operative forhold gjennomgås, evalueres og kommenteres.

Forskrift om livsforsikringsforetaks og pensjonsforetaks kapitalforvaltning stiller krav om at pensjonskassen jevnlig skal gjennomføre risikoanalyser (stresstester). Det betyr at pensjonskassen skal analysere hvordan ekstraordinære forhold i finansmarkedene og ekstraordinært forløp for den forsikringsmessige risiko vil påvirke pensjonskassens bufferkapital (eiendeler og forpliktelser til både bokført verdi og markedsverdi). Formålet med analysen er å belyse pensjonskassens evne til stå imot særlig ugunstig økonomisk forløp.

På Finanstilsynets nettsted redegjøres for de ulike krav som stilles til en pensjonskasses kapitalforvaltning:

<http://www.finanstilsynet.no/no/Forsikring-og-pensjon/Pensjon/Tema1/Kapitalforvaltning/>

9.5 FORSIKRINGSRISIKO

Forsikringsrisiko er risiko knyttet til død og uførhet i pensjonsordningen. Dette er nærmere beskrevet i kapittelet *Premie og pensjonskostnad*. I en pensjonskasse er det kassen selv som bærer denne risikoen. I år hvor risikoresultatet blir positivt kan pensjonskassen sette av halvparten av overskuddet i et *risikoutjevningsfond* og på denne måten få en buffer mot forsikringsrisikoen i år der risikoresultatet blir negativt.



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

I en pensjonskasse kan kommunen med dagens regelverk få lavere premie/pensjonsutgift ved å arbeide aktivt for å motvirke uførhet og tidligpensjonering

Pensjonskassene skal benytte forsvarlige forutsetninger om død 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 i kassen. 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.

Dersom risikoresultatet et år er så stort og av en slik art at det ikke dekkes av risiko-utjevningsfond og reassuranse er det pensjonskassens egenkapital som i siste instans bærer forsikringsrisikoen.

9.6 PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESSKAP

Pensjonskasser skal melde premietariffene sine til Finanstilsynet. Etter forsvl. § 3-3 skal premietariffen gjelde pris for forsikringsrisiko, pris for administrasjons- og forvaltningskostnader, samt pris for rentegaranti, jf. beskrivelsen i kapittelet *Premie og pensjonskostnader*. I dette ligger også premie for oppbygging av administrasjonsreserve som benyttes til å betale kostnader i utbetalingsperioden for medlemmet.

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/levetid (langt liv), uførhet, samt kostnader.

I en pensjonskasse vil det være snakk om premieutjevning dersom det er med kommunale foretak i pensjonskassen. I en interkommunal pensjonskasse skal det være premieutjevning mellom de forskjellige kommunene som er med i kassen også. Størrelsen på premiene for den enkelte kommune/det enkelte foretak vil være avhengig av hvordan medlemsmassen i

premieutjevningssfellesskapet er sammensatt. Folkevalgte kan holdes utenfor premieutjevningen dersom de har en annen pensjonsordning enn resten av medlemmene. Fylkeskommuner skal være i eget premieutjevningssfellesskap, jf. HTA *Vedtekter for tjenstepensjonsordningen* (TPO) § 13-2, punkt 1.

Regler for fastsettelse av premier og premieutjevningssfellesskap er nærmere beskrevet i kapittelet *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 manglende premiereserve.

Tilsvarende må dødelighetsforutsetningene angitt av Finanstilsynet K2013, ligge til grunn for premiereservene når en pensjonskasse blir opprettet. Disse beregningsforutsetningene forutsetter at folk lever lenger enn det tidligere ble forutsatt. Premiereserven må derfor økes for å tilfredsstille det nye kravet. Pensjonskasser som eksisterte før 2014 har hatt mulighet for å øke premie-



reserven over tid for å tilfredsstille de nye kravene. Per 01.01.2016 var alle kommunale pensjonskasser oppreservert til K2013.

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 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 pensjonsregistre, 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 basert på innhenting av legeerklæring eller også egen legевurdering.

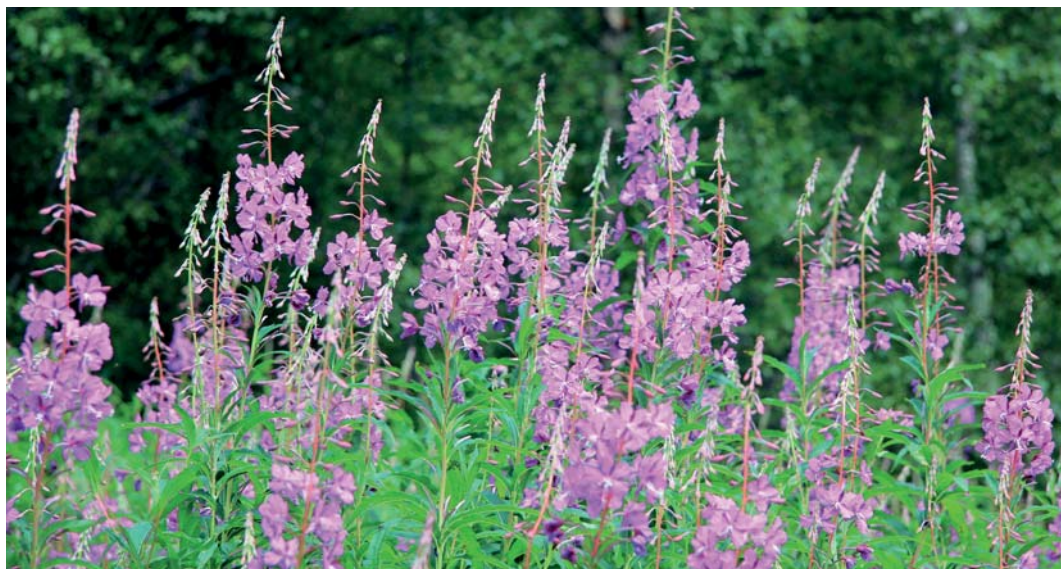
9.9.3 PENSJONSUTBETALING

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 tillatte 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 fortsettelses-

forsikring samt årlig forsikringsbevis, til tilbud om rådgivning/kurs, nettsted/pensjonsportal og/eller lånemuligheter.

Det følger av de generelle reglene i kapitalforvaltningsforskriften for livsforsikringsforetak og pensjonskasser at renten for lån til forsikringstaker eller medlemmer skal settes lik vanlig markedsrente for tilsvarende lån.

Enkelte 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 kapitalforvaltningsstrategi. Denne skal sikre at de risikoer pensjonskassen er eksponert for gjennom kapitalforvaltningen, er forsvarlige i forhold til pensjonskassens bufferkapital. Strategien skal følges opp jevnlig, minst en gang i året, og revideres ved behov.

Kapitalforvaltningsstrategien angir de overordnede retningslinjer for forvaltningen av pensjonskassens midler, herunder organisering og ansvarsforhold, styre- og ledelsesrapportering, samt uavhengig kontroll. Kapitalforvaltningsstrategien skal sikre uavhengighet og arbeidsdeling mellom enheter og personell med utøvende funksjoner, og enheter og personell med ansvar for overvåkning.

Kapitalforvaltningsstrategien skal omfatte alle pensjonskassens midler, og beskrive:

- Organisering
- Ansvarsforhold
- Styre- og ledelsesrapportering
- Overvåking
- Kontroll

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 har det delegerte ansvaret for å følge opp kapitalforvaltningen, samt påse at avtalt rapportering fra forvalterne finner sted.

Forskrift om pensjonsforetak, som trådte i kraft 01.01.17, inneholder regler for plassering av pensjonskassens midler. Forskriften inneholder også restriksjoner knyttet til slike plasseringer. Flere kommunale pensjonskasser har valgt å overføre kommunal eiendom til pensjonskassen, gjerne som egenkapital. I § 21 i forskriften er det satt grenser for hvor stor del av pensjonskassens *forsikringsmessige avsetninger* som kan plasseres i fast eiendom og krav til avstand mellom eiendommene.

9.9.8 OVERVÅKING AV KAPITALFORVALTNINGEN

Det skal etableres rutiner for å overvåke at kapitalforvaltningen utøves i henhold til pensjonskassens kapitalforvaltningsstrategi, og øvrige fastsatte krav.

9.9.9 RAPPORTERING

Finansiell rådgiver/daglig leder overvåker kapitalforvaltningen og skal jevnlig rapportere skriftlig til styret og ledelsen om risiko, resultater og etterlevelse. Frekvensen og innholdet i rapportene skal tilpasses kompleksiteten og omfanget av virksomheten.

9.9.10 RISIKOANALYSE OG STRESSTESTING

Pensjonskassen skal jevnlig, og minst ved utgangen av hvert kvartal, analysere hvordan uvanlige markedsforhold, herunder rente- og valutakursendringer, samt utslag av forsikrings- og kredittrisiko, vil påvirke pensjonskassens bufferkapital.

Viser analysene at pensjonskassen kan bli påført tap som innebærer at den ikke lenger vil oppfylle soliditets- og sikkerhetskrav fastsatt i lov eller forskrift, skal pensjonskassen iverksette tiltak som reduserer risikoen eller som øker bufferkapitalen. En enhet som er uavhengig av utøvende enhet skal ha ansvaret for analysene, og skal jevnlig rapportere resultatene av sine analyser til styret.

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.

Et hovedprinsipp i stresstesting er å beregne konsekvensene av et fall i markedsverdien av pensjonskassens eiendeler samtidig med en økning i verdien av pensjonsforpliktelsene. For eiendelene består dette i

fall i aksje- og eiendomsmarkedene samtidig med en økning i det generelle rentenivået som resulterer i reduserte obligasjonskurser. For pensjonsforpliktelsene er det tale om økning som oppstår som følge av at både tilgangen av nye uføre og medlemmenes levetid antas å øke.

Pensjonskasser med forvaltningskapital på 10 milliarder kroner eller mer (og alle livsforsikringsforetak) skal rapportere kvartalsvis, mens kravet er halvårlig rapportering for mindre pensjonskasser.

9.9.11 INFORMASJON TIL MEDLEMMENE (YRKESAKTIVE, OPPSATTE OG PENSJONISTER)

Forsvl. § 4-16 gir pensjonskassen en opplysningsplikt overfor pensjonskassens medlemmer. Her fremgår det at pensjons-

kassen 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 opptjent (*oppsatte rettigheter*) på fratreddes-tidspunktet. Pensjonskassen skal senere på forespørsel fra innehaveren av pensjonsbeviset gi oppdatert informasjon.

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. SAMMENLIKNING AV TJENESTEPENSJON I ET LIVSFORSKRINGSFORETAK OG I EN PENSJONSKASSE

FORHOLD SOM ER SÆRLIG AKTUELLE NÅR KOMMUNENE SKAL VURDERE HVILKEN PENSJONSLEVERANDØR DE ØNSKER FOR FREMTIDEN:

- | | |
|--|--|
| ■ Egenkapitalkrav og solvenskrav | ■ Service og nærhet til pensjons-
ordningen for kommuner og ansatte |
| ■ Kapitalforvaltning og avkastning | ■ Medbestemmelse |
| ■ Forsikringsrisiko | ■ Operasjonell risiko |
| ■ Premie, pensjonskostnader og
utjevningsfellesskap | |
| ■ Administrasjons- og forvaltnings-
kostnader | |

10.1 INNLEDNING

Reglene for fastsettelse av pensjon i kommunal sektor er gitt i Hovedtariffavtalen (HTA) innen KS' sektor. Dette regelverket gjelder tjenstepensjonsordninger i både livsforsikringsforetak og pensjonskasser. Medlemmenes rett til pensjon er uberørt av hvilken *pensjonsinnretning* som forvalter pensjonsordningen.

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

Pensjonen skal bli den samme uansett om pensjonsordningen er i KLP eller i en pensjonskasse

Det kan være flere grunner til at en kommune eller et fylke vurderer å opprette en pensjonskasse, opphøre med pensjonskasse og opprette tjenstepensjon i et livsforsikringsforetak eller å slå sammen pensjonskasser. De pågående diskusjonene om kommunesammenslåinger og sammenslåing av fylker vil måtte føre til diskusjoner om hvordan tjenstepensjonsordningen skal organiseres dersom enhetene som skal slås sammen har pensjonsordningen på ulike steder.

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 en eller flere uavhengige rådgivere.



I prosessen bør blant annet tidsperspektiv, risiko, 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 i prosessen også legges særlig vekt på mulige endringer i offentlig tjenstepensjon, jf. kapittelet *Tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor*, og hvilken effekt slike endringer kan ha både på arbeidsmengde, på forsikringsrisikoen og premieutjevningen i en eventuell pensjonskasse.

Ikke alle påstander om kostnadsbesparelser ved å opprette pensjonskasse står seg over tid



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 ikke alltid argumentene står seg over tid. Noen av argumentene som brukes i slike utredninger diskuteres i dette kapittelet.

Uansett valg av pensjonsleverandør bør kommunen huske på at det er en del ansatte som uansett vil ha 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 pensjonsordning.

10.1.1 TIDSPERSPEKTIV VED VURDERING AV PENSJONSLEVERANDØR

Vurdering av pensjonsleverandør må 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 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, 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 såkalt 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. punkt 9.4.1. 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 kapittelet *Aktører i tjenestepensjonsmarkedet*.

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

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

- Valg av IT-system/leverandør for medlems- og pensjonsadministrasjon
- Utvikling og godkjenning av premietariff
- Håndtering av utbetalinger i en overgangsperiode
- Kontroll av medlemsregister
- Informasjon til pensjonister og yrkesaktive medlemmer
- Utvikling av internettside for 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 2.1.10 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 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. Det vil være forskjeller selv om nye kapitalkrav for pensjonskasser innføres slik de er foreslått.

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

KLP krevde i 2016 et egenkapitaltilskudd på 2,8 prosent av premiereserven fra nye kunder. Kravet til egenkapital i en pensjonskasse vil avhenge av både forvaltningskapital og risikoen i kapitalforvaltningen.

Kravene til egenkapital og solvens i livsforsikringsforetak og pensjonskasser vil kunne slå forskjellig ut for den enkelte kunde. Nivåene på bidrag til egenkapitalen vil kunne variere, og håndtering av behovet for årlig økning av egenkapitalen ettersom premiereserven øker, vil kunne være forskjellig.

Ved oppstart av en pensjonskasse vil kravet til egenkapital måtte dekkes av innbetalte midler.

Det er ikke alle kommuner som har nok likvide midler til nødvendig grunnkapital ved oppstart av en pensjonskasse. Dersom pensjonsordningen kommer fra KLP eller annen pensjonskasse, vil det bli frigjort egenkapital fra tidligere tjenstepensjonsordning der som kan benyttes som egenkapital i den nye pensjonskassen.

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 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.

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*.

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 livsforsikringsforetaket 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 ta ansvaret for dårlig avkastning i oppstartsfasen.

Både i KLP og i flere kommunale pensjonskasser er det blitt vanlig med årlige egenkapitalinnskudd for å sikre at de tilfredsstiller de stadig økende kapitalkravene. I KLP var dette innskuddet på 0,35 prosent av premiereserven i 2016, og det er lagt opp til tilsvarende innskudd i 2017.

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.

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 lavere pensjonspremie

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

Kapitalforvaltning av pensjonsmidler bør håndteres av profesjonelle kapitalforvaltere. Et livsforsikringsforetak er en erfaren kapitalforvalter med stort fagmiljø. Pensjonskasser kan på sin side sette bort kapitalforvaltningen til profesjonelle aktører, men styret i pensjonskassen har likevel et overordnet ansvar for kapitalforvaltningsstrategien.

Når kommuner ønsker kontroll på kapitalforvaltningen i en pensjonskasse er dette gjerne med bakgrunn i et ønske om høy forventet avkastning og dermed en billigere pensjonsordning. Forventet høy avkastning er gjerne forbundet med høy risiko i investeringene. Investeringer i aksjer gir typisk forventet høy avkastning, men har også høyere risiko enn andre verdipapirer. Derfor kreves det mye egenkapital for å investere i aksjer. Lavere kostnader 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 risiko som er mulig å ta i investeringene. Premien for rentegaranti er også en viktig faktor for hvilken risiko pensjonskassen kan ta i sin kapitalforvaltning. Lav premie for

rentegaranti krever høyere buffere i pensjonskassen enn høy premie. I en pensjonskasse vil premien for rentegaranti gå til egenkapitalen (om den ikke brukes opp).

Kommunale pensjonskasser har gjennomsnittlig hatt en noe høyere aksjeandel enn livsforsikringsforetakene, men på den annen side også lavere aksjeandel enn private pensjonskasser. 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 eksisterende interkommunal pensjonskasse den vurderer å gå inn i. 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 aktivaklasser 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 bolig-lån 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.

Det følger av de generelle reglene i forskrift om livsforsikringsforetaks og pensjonsforetaks kapitalforvaltning at renten for lån til forsikringstaker eller medlemmer skal settes lik vanlig markedsrente for tilsvarende lån.





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 sammenlignes 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. Finans Norge definerer de to målene som kapitalavkastning I og II i sine statistikker. 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

Har kommunen unikt lavere uførerisiko enn andre kommuner også etter endringen i uførepensjon i 2015?

Forsikringsrisikoen knyttet til død og uførhet kan være forskjellig i ulike premieutjevningsselskaper.

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 tidlig uttak 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 av pensjonsleverandør fått anslag på besparelser i premie fordi de har en annen risiko 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 og lite uttak av tidligpensjon, kunne bli mer direkte belønnet i et lite risikofellesskap (i en pensjonskasse) enn i et stort risikofellesskap (i et livsforsikringsforetak).

I et lite risikofellesskap kan én eller to nye uførepensjonister gi store utslag på risikoresultatet. Risikoen for store utslag for pensjonskassen av enkelte uføretilfeller eller dødsfall bør derfor vurderes særskilt når forsikret løsning vurderes opp mot pensjonskasse. I den forbindelse må behovet for reassuranse for denne type risiko vurderes særskilt ved oppstart av en pensjonskasse.

Endringene det ligger an til at vil komme i offentlig tjenstepensjon kan forrykke risikobildet som i dag ser klart ut. Også allerede foretatte endringer utover endringer i uførepensjon påvirker risikobildet, som for eksempel at det har kommet krav om at alle ansatte skal innmeldes i pensjonsordningen uavhengig av stillingsbrøk.

Uansett må kommunen vurdere 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 risikoutjevningsfellesskap i en interkommunal pensjonskasse eller 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. *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 premieutjevningsfellesskap for alle AFP-utgifter. I en pensjonskasse vil kommunen i utgangspunktet utgjøre sitt eget risikofellesskap og dermed være selvassurandør.

Premien for personer med særaldersgrenser er utjevnet på alle medlemmene i fellesordningen i KLP. Dersom kommunen mener at den avviker fra andre kommuner når det gjelder ansatte med særaldersgrense, kan dette være et argument for å ønske å være utenfor et slikt fellesskap.

10.5 PREMIE, PENSJONSKOSTNADER OG UTJEVNINGSFELLESSKAP

Siden premien og pensjonskostnaden vil være avhengig av hvilket premieutjevningsfellesskap kommunen er med i, er nettopp premie-

utjevningsfellesskapet 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 spesielt i denne kommunen og vil fortsette å være slik fremover?

Det bør være langsiktighet i vurderingene av i hvilken grad kommunen kan antas å ha en *avvikende profil* fra de andre i utjevningsfellesskapet. 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 utjevningsfellesskapet. I en slik vurdering bør det tas hensyn til mulig opp- og nedbemanning, samt antall ansatte med særaldersgrense.

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

I premiesammenlikninger må det tas hensyn både til årlig premie, reguleringspremie og ikke minst særskilte engangspremier (bruttogarantipremier) ved pensjonsuttak. Det har historisk vært noe ulik håndtering mellom *pensjonsinnretningene* med hensyn til når og hvordan de særskilte engangspremiene blir belastet, og hva som skal defineres som særskilte engangspremier. Det er derfor viktig å være oppmerksom på at det først er ved endelig pensjonsuttak at de samlede pensjonspremier for en ansatt kommer til syne for kommunen.



Det er svært vanskelig å forutsi om det å være med i ett premieutjevningsfellesskap kontra et annet faktisk medfører et langsiktig tap/gevinst. Dette skyldes både at pensjon er langsiktig og at det først er når alle ansatte 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.

10.6 ADMINISTRASJONS- OG FORVALTNINGSKOSTNADER

Også administrasjonskostnader, forvaltningskostnader og premie for rentegaranti må 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 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 nettoavkastningstall 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 pensjons-



kasse, 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 *pensjons-innretninger* i Overføringsavtalen

Etter at pensjonskassen er opprettet vil premie til dekning av årlige administrasjons- og forvaltningskostnader fastsettes forskuddsvis som del av premietariffen, og meldes til Finanstilsynet. Administrasjonskostnadene faktureres kommunen som administrasjonspremie. Dersom administrasjonspremien ikke er 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 PENSJONSORDNINGEN FOR KOMMUNER OG ANSATTE

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

Kommunen kan ønske stor nærhet til sin pensjonsordning

Flere kommunale pensjonskasser som er opprettet de siste årene har valgt å sette ut de fleste oppgavene, som pensjonsberegninger og service. Pensjonskassene har dermed ingen lokalt ansatte som bistår pensjonskassens medlemmer.

Det kan i enkelte pensjonstilfeller være uklart hva som er korrekt anvendelse av HTA-bestemmelsene for utmåling og utbetaling av pensjon. I slike tilfeller vil det ofte være en fordel å ha erfaring fra liknende tilfeller. Det kan derfor gi økt kvalitet på pensjonsberegningen og -utbetaling å ha erfarne saksbehandlere på feltet, for å 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. Slik påvirkning kan også være større i en interkommunal pensjonskasse enn i et livsforsikringsforetak, selv om livsforsikringsforetaket er et gjensidig foretak.

Enkelte kommuner ønsker å ha påvirkning på kapitalforvaltningen for å få høyest mulig forventet avkastning og dermed lavest mulig årlig premieinnbetaling. Kommunen bør da sikre seg at pensjonskassen har kompetanse på området over tid og at den 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.

Videre kan kommunen ha en mening om hvordan den ønsker å bygge buffere for sin pensjonsordning. Dette kan skje i form av høy egenkapital, avsetninger til tilleggsavsetninger og høye kursreguleringsfond, samt avsetninger til risikoutjevnsfondet. 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. Ved en eventuell vurdering av inntreden i en interkommunal pensjonskasse må kommunen vurdere hvordan politikken er i den interkommunale kassen når det gjelder bufferkapitalbygging, og hvordan og hvorvidt kommunen kan påvirke denne.

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 et livsforsikringsforetak. 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, se også kapittelet *Kommunal tjenestepensjon i pensjonskasse*, punktet om styre om rund-

skriv fra Finanstilsynet om krav til egnethet for styrets medlemmer.

Også i interkommunale pensjonskasser og gjensidige foretak som KLP, vil både representanter for kommunene og medlemmer i pensjonsordningen være 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 å drifte av en pensjonskasse som kommunen selv står 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.

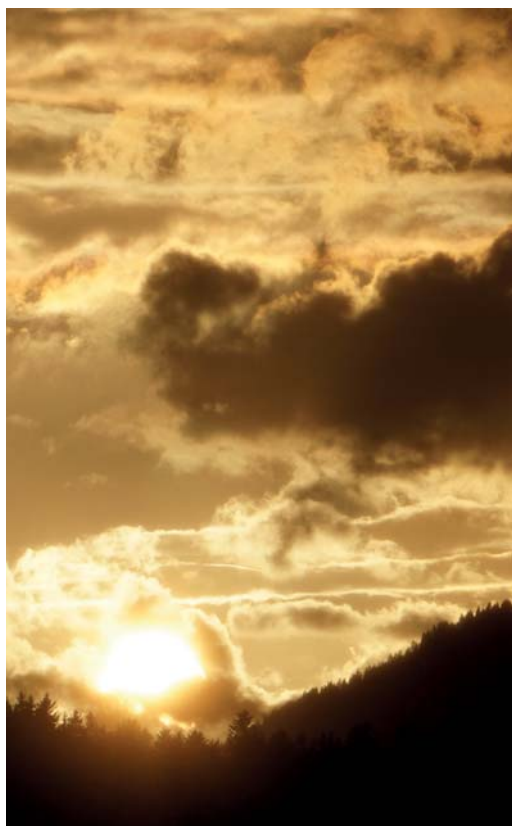
10.10 SPESIELLE FORHOLD VED FLYTTING MELLOM PENSJONSINNRETNINGER

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

ordninger 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 opptjent egenkapital ikke følge med ved flytting.

Videre skal kursreserven, eventuelt fratrullet en del som kan utgjøre inntil 2 prosent av premiereserven, overføres. Ved flytting av pensjonsordningen til annen pensjonsleverandør vil kursreservene som følger med



ved flytting bli lagt til tilleggsavsetningene. 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.

Ved flytting til en eksisterende pensjonsleverandør, enten det er et livsforsikringsforetak eller en pensjonskasse, så vil kommunen eller foretaket som flytter kunne komme til en *pensjonsinnretning* som har kursreserver, risikoutjevningfond og egenkapital. En ny kommune får automatisk tilgang på disse bufferne.

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 er overført i kontanter er det ikke er noe kursreserver i en pensjonskasse fra oppstart. Risikoutjevningfondet er også tomt. Egenkapitalen må fylles opp dersom ikke overført egenkapital fra KLP eller annen pensjonskasse er tilstrekkelig.

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



ORD OG UTTRYKK

Ord og uttrykk

Administrasjonskostnader:	Kostnader til markedsføring, ajourhold av pensjonsregistre, pensjonsutbetaling, opplæring og øvrig service med mer
AFP - Avtalefestet pensjon:	Offentlig AFP er 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. Du kan ha rett til offentlig AFP dersom du ■ 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
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 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 ytelser/pensjon gjøres det forutsetninger om at <i>pensjonsinnretningen</i> vil oppnå avkastning på disse midlene. Premieinnbetalingene kan dermed settes lavere enn om man ikke hadde forskuttet forventede finansinntekter. Avkastningsnivået som inngår i forutsetningene, kalles beregningsrente (eller rentegaranti)
Bruttogaranti:	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
Bufferkapital:	Kapital utover egenkapital i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse, som tilleggsavsetninger og kursreserver
DOFFIN-database:	Databasen for Offentlige innkjøp
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
Dødelighet:	Se premietariff
Egen energi:	Anskaffelser som gjennomføres med egne ressurser

Ord og uttrykk

Egenkapitalkrav:	Minstekrav til egenkapital i et livsforsikringsforetak eller i en pensjonskasse
Engangspremie:	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: ■ Reguleringspremie ■ Tidligpensjon (uttak av pensjon før 67 år, pensjon etter 85-års-regelen) ■ Bruttogaranti
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)	Beløp som folketrygdens pensjoner regnes ut i fra. Brukes for å indeksjustere pensjonene. Vedtas med virkning fra 1. mai hvert år. Ofte forkortet «G»
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



Ord og uttrykk

Forsikringsrisiko:	Forsikringsrisiko er risiko knyttet til medlemmenes dødsfallstidspunkt, levetid og uførehypighet i den enkelte pensjonsordningen og samlet for forsikringsforetak
Forsikringsvirksomhetsloven:	<i>Pensjonsinnretningenes</i> (livsforsikringsforetak og pensjonskasser) virksomhetsbetingelser, herunder krav til egenkapital, styre, vedtekter med mer, er regulert gjennom forsikringsvirksomhetsloven (forsvl.) og finansforetaksloven med forskrifter. Forsvl. angir videre enkelte punkter der lov om foretakspensjon gjøres gjeldende også for kommunale ordninger, som for eksempel reglene knyttet til premiefond
Grunnpensjon:	Den delen av gammel alderspensjon i folketrygden som ikke er avhengig av tidligere inntekt. Tilsvarende grunnbeløpet G for enslige, 0,90 G for hver ektefelle/samboer
Individuell garanti:	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
Interkommunal pensjonskasse	En pensjonskasse for flere kommuner/fylkeskommuner
Kapitalforvaltningsrisiko:	Risiko ved livsselskapenes 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

Ord og uttrykk

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
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



Ord og uttrykk

Overføringsavtalen:	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 <i>pensjonsinnretninger</i>
Pensjonsforpliktelse:	Benytttes 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 tjenestepensjon innen KS' tariffområde (livsforsikringsforetak og pensjonskasser)
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
Pensjonsplan:	Beskrivelse av hvordan ansattes pensjonsrettigheter skal fastsettes
Pensjonsregulering:	Alderspensjon fra offentlig tjenestepensjonsordninger og AFP under utbetaling reguleres med den alminnelige lønnsvekst i samfunnet (tilsvarende endring i folketrygdens grunnbeløp) minus 0,75 prosent Midlertidig uførepensjon og uførepensjon vil bli regulert med den alminnelige lønnsveksten i samfunnet

Ord og uttrykk

Premie:	Nødvendig tilførsel til pensjonsordningen for sikring av økte pensjonsrettigheter som tjenes opp i løpet av året. Dette kan være ordinær løpende premie som skal ivareta at arbeidstagernes pensjongivende tjenestetid øker med ett år, reguleringspremie eller premie for bruttogarantien
Premiefond:	Midler som er innbetalt til pensjonsordningen 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 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
Referanseplan:	Standardisert og tilnærmet beregningsmetode for pensjonsytelsene, pensjonskostnader, pensjonsforpliktelser og fremtidig pensjonsgrunnlag i en offentlig pensjonsordning
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 <i>pensjonsinnretningen</i> 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)



Ord og uttrykk

Risikoresultat:	Forskjellen mellom beregnede risikopremier og faktiske risikokostnader ett år
Risikoutjevningfond:	Et felles fond hos <i>pensjonsinnretningen</i> som kan benyttes til å styrke avsetningen til premiereserve vedrørende risiko knyttet til person. Halvparten av et års risikoresultat kan avsettes i risikoutjevningfondet
Samordningsregler:	Prinsippet for offentlig tjenestepensjon er at du, med full opptjening, skal ha 66 prosent (Oslo kommunes ansatte får 67,3% mens de med sammenhengende ansettelse fra før 2012 får 70%) av pensjongivende 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 forsikringsgivers (livsforsikringsforetakets eller pensjonskassens) ansvarlige kapital
Sluttlønn:	Lønnsnivå ved avgangsalder definert i pensjonsplan for ytelsespensjon, vanligvis 67 år
Soliditet:	Beskriver størrelsen på selskapets egenkapital (ansvarlig kapital). Måles ofte som prosent av foretakets risikovektede aktiva. Offentlige myndigheter har fastlagt soliditetskrav for livsforsikringsforetakene
Solvenskrav:	Krav til kapital <i>pensjonsinnretningen</i> må ha som skal dekke solvensmarginkravet for <i>pensjonsinnretningens</i> samlede virksomhet. <i>Pensjonsinnretningene</i> må dekke både kapitalkrav og solvenskrav

Ord og uttrykk

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
Tidligavgang:	Avtalefestetpensjon (AFP)
Tildelingskriterier:	De kriterier som ligger til grunn for valg av tilbud
Tilleggsavsetninger:	Avsetninger utover minstekravet til premiereserve for sikring av <i>pensjonsinnretningens</i> forpliktelser
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

Høyesteretts kjæremålsutvalg

Sak Rt. 2001 s.473 Concord-avgjørelsen side 74

Klagenemnda for offentlige anskaffelser (KOFA)

Sak 2006/159	side 52, 56
Sak 2006/161	side 52, 55, 56
Sak 2007/71	side 74
Sak 2009/10	side 55
Sak 2009/19	side 55
Sak 2009/20	side 52, 56
Sak 2009/44	side 55
Sak 2010/129	side 59
Sak 2011/231	side 67
Sak 2013/66	side 66



