

Regnskapsføring av ny AFP

REGNSKAPSFØRING AV NY AFP

1.	SAMMENDRAG.....	1
2.	BAKGRUNN, SAMMENSETNING OG ARBEID.....	2
2.1.	BAKGRUNN	2
2.2.	OPPNEVNING OG MANDAT.....	3
2.3.	ARBEIDSGRUPPENS SAMMENSETNING	3
3.	FOLKETRYGDENS ALDERSPENSJON OG TJENESTEPENSJON.....	4
3.1.	INNLEDNING.....	4
3.2.	FOLKETRYGDENS ALDERSPENSJON	4
3.3.	TJENESTEPENSJON I OFFENTLIG SEKTOR.....	5
3.4.	TJENESTEPENSJON I PRIVAT SEKTOR	6
3.5.	AFP	7
4.	NY AFP I PRIVAT SEKTOR FRA 2011	7
4.1.	INNLEDNING.....	7
4.2.	VILKÅR OG UTMÅLING AV NY AFP	9
4.3.	RETTIGHETER OG PLIKTER I NY AFP	10
4.4.	FINANSIERING OG ADMINISTRASJON	12
5.	REGNSKAPSREGULERING OG -HÅNDHEVING.....	14
5.1.	INNLEDNING.....	14
5.2.	FORMÅLET MED REGNSKAPET	14
5.3.	REGULERING.....	14
5.4.	ANSVARSFORHOLD	15
5.5.	HÅNDHEVING.....	16
6.	PENSJONSSPØRSMÅL OG REGNSKAPSREGLER	17
6.1.	INNLEDNING.....	17
6.2.	OMFATTES PENSJONSORDNINGENE AV REGNSKAPSSTANDARDENE?.....	20
6.3.	SKILLET MELLOM INNSKUDDS- OG YTELSESORDNINGER	22
6.3.1.	Innledning	22
6.3.2.	Risiko	23
6.3.3.	Forsikrede ytelser	24
6.3.4.	Plikt	25
6.4.	SÆRLIGE UNNTAKSBESTEMMELSER FOR FLERFORETAKSORDNINGER.....	25
6.5.	SKJEMATISK FREMSTILLING	27
6.6.	KRAV TIL TILLEGGSSOPPLYSNINGER.....	28
6.6.1.	Innskuddsbaserte ordninger	28
6.6.2.	Ytellesbaserte ordninger	28
6.6.3.	Flerforetaksordninger.....	29
6.7.	REGNSKAPSFØRING AV OPPRINNELIG AFP I PRIVAT SEKTOR OG OVERGANG TIL NY AFP-ORDNING.....	29
6.7.1.	Innledning	29
6.7.2.	Opprinnelig AFP i LO/NHO ordningen	30

6.7.3.	Opprinnelig AFP i finansnæringen	30
6.7.4.	Opprinnelig AFP i Spekterområdet	31
6.7.5.	Overgang til ny AFP-ordning	31
6.8.	KOMMENDE ENDRINGER I IAS 19	31
7.	UTTALELSER FRA DE REGNSKAPSFAGLIGE MILJØENE OG FRA PARTENE I ARBEIDSLIVET	32
7.1.	BAKGRUNN	32
7.2.	REGNSKAPSTIFTELSENS UTTALELSE.....	33
7.3.	SENTRALE ARBEIDSLIVSORGANISASJONERS VURDERINGER AV REGNSKAPSTIFTELSENS UTTALELSE.....	34
7.4.	FINANSTILSYNETS VURDERINGER	36
8.	KONSEKVENSER AV BALANSEFØRING AV NY AFP.....	37
8.1.	INNLEDNING.....	37
8.2.	BALANSEFØRING AV PENSJONSFORPLIKTELSER KNYTTET TIL NY AFP- ORDNING I PRAKSIS	38
8.3.	ILLUSTRASJONER AV BALANSEFØRINGSKONSEKVENSER.....	39
8.4.	FELLESORDNINGENS BALANSEFØRTE FORPLIKTELSE IFM. NY AFP- ORDNING	43
9.	ARBEIDSGRUPPENS GJENNOMGANG AV ARGUMENTER OG VURDERINGER.....	43
9.1.	INNLEDNING.....	43
9.2.	ARGUMENTER FOR AT NY AFP FALLER UTENFOR REGNSKAPSSTANDARDENE.....	44
9.3.	REGNSKAPSFØRING DERSOM NY AFP FALLER UTENFOR REGNSKAPSSTANDARDENE FOR PENSJONSORDNINGER	46
9.4.	ARGUMENTER FOR AT NY AFP OMFATTES AV REGNSKAPSSTANDARDENE.....	48
9.5.	KRAV TIL REGNSKAPSFØRING DERSOM AFP FALLER INNENFOR REGNSKAPSSTANDARDENE.....	50
9.6.	UNNTAKSBESTEMMELSER KNYTTET TIL REGNSKAPSFØRING AV YTELSESBASERTE FLERFORETAKSORDNINGER	51
9.6.1.	Informasjon om totalforpliktelsen.....	52
9.6.2.	Konsekvent og pålitelig allokeringssnøkkel.....	56
9.6.3.	Regnskapsføring av underskudd/overskudd under unntaksbestemmelsen	61
9.7.	MULIGE FREMTIDIGE REGELENDRINGER	62
9.8.	OPPSUMMERING.....	63

1. SAMMENDRAG

Denne rapporten omhandler problemstillinger knyttet til regnskapsføring av ny avtalefestet pensjon (AFP).

Bakgrunn for oppnevning av arbeidsgruppen, mandat og arbeidsgruppens sammensetning er omtalt i kapittel 2.

I kapittel 3 omtales innføring av ny alderspensjon i folketrygden med fleksibelt uttak, levealdersjustering og ny regulering. Videre omtales tjenstepensjonsordningene i offentlig og privat sektor og tilpasningene til fleksibel alderspensjon. Avtalefestet pensjon (AFP) ble opprinnelig innført i forbindelse med lønnsoppgjøret i 1988 og er kort omtalt i kapittel 3.

Ny AFP i privat sektor er omtalt i kapittel 4. Avtalens istandbringelse, regulering gjennom lov og vedtekter, vilkår for uttak og utmåling av ytelse i tillegg til finansiering og administrasjon er omtalt.

I kapittel 5 omtales formålet med regnskapet, regulering av regnskap gjennom regnskapsloven, god regnskapsskikk og norske og internasjonale regnskapsstandarder. Videre redegjøres det for foretakets og revisors ansvar for regnskapet og Finanstilsynet håndheving av regnskapsreglene.

Regnskapsregler knyttet til pensjonsspørsmål er omtalt i kapittel 6. En pensjonsordning kan være innenfor eller utenfor regnskapsstandardens virkeområde for pensjonsordninger. For ordninger som faller innenfor virkeområdet til standardene, er det avgjørende skillet for regnskapsføringen om ordningen er å anse som en innskuddsplan eller som en ytelsesplan. I tillegg er det særlige unntaksbestemmelser for ytelsesbaserte flerforetaksordninger.

Regnskapsstiftelsen, sentrale arbeidslivsorganisasjoner og Finanstilsynet har uttalt seg om den regnskapsmessige behandlingen av ny AFP. Deres synspunkter er gjengitt i kapittel 7.

Konsekvensene av balanseføring av ny AFP er omtalt i kapittel 8. Arbeidsgruppen har fått utført illustrerende beregninger av mulige pensjonsforpliktelser og hvordan disse forpliktelsene vil slå ut i foretakenes balanseregnskaper.

I kapittel 9 går arbeidsgruppen, som omtalt i mandatet, nærmere gjennom argumenter og vurderinger for hvordan ny AFP bør behandles i foretakenes regnskaper.

2. BAKGRUNN, SAMMENSETNING OG ARBEID

2.1. Bakgrunn

Den nye AFP ordningen i privat sektor ble etablert i avtale som LO og NHO inngikk 2. april 2008 i lønnsoppgjøret¹. I avtalen ble det forutsatt at staten skulle bidra til at pensjonsnivået (summen av folketrygd og ny AFP) minst skulle tilsvare nivået på gammel AFP. I brev fra Statsministeren 2. april 2008 bekreftes det at regjeringen vil fremme forslag til Stortinget om statlig tilskudd til finansiering av den nye ordningen. Den nye AFP-ordningen i privat sektor er en felles ordning for privat sektor. Den gjelder for bedrifter som er tilsluttet en tariffavtale med en arbeidstakerorganisasjon som deltar i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon. Den nye ordningen som ble innført 1. januar 2011 er utformet som et livsvarig tillegg til fleksibel alderspensjon og avløser AFP etter gamle regler som var utformet som en tidligpensjoneringsordning fra 62-67 år.

Det er i ettertid reist spørsmål om behandling av ny AFP i regnskapene til de foretakene som er med i ordningen. Norsk Regnskapsstiftelse uttalte 23. mars 2010 at ny AFP skal regnskapsføres som en såkalt ytelsesbasert flerforetaksordning med krav om balanseføring i regnskapet til foretakene som er tilsluttet ordningen. I uttalelsen fra Norsk Regnskapsstiftelse heter det videre at balanseføring av ny AFP-ordning forutsetter at det finnes tilstrekkelig informasjon tilgjengelig for måling og allokering av ny AFP. Dersom dette ikke er tilfelle regnskapsføres ordningen som om den var en innskuddsbasert ordning, og noteinformasjon om forholdet gis. Uttalelsen fra stiftelsen er tatt inn i vedlegg til Norsk Regnskapsstandard for pensjonskostnader og i stiftelsens veiledning til IAS 19.

Tariffpartene har gitt uttrykk for at de mener den nye AFP-ordningen i privat sektor ikke bør klassifiseres som en ytelsesordning, med de krav til balanseføring dette medfører. LO uttaler i brev til Finansdepartementet 19. april 2010 at balanseføring er i strid med partenes avtale og Stortingets vedtak. I brev til Finansdepartementet 7. september 2010 uttaler NHO at krav om balanseføring av AFP vil være en finansiell belastning for medlemsbedriftene som går langt utover forutsetningene i avtalen. Også Spekter uttaler i brev til Finansdepartementet 24. september 2010 at AFP bør unntas fra balanseføring.

Finansdepartementet ba i brev av 24. september 2010 om Finanstilsynets vurdering av hvordan ny AFP-ordning i privat sektor skal klassifiseres og behandles iht. norsk og internasjonal regnskapsstandard. I Finanstilsynets brev av 1. november framkommer det at Finanstilsynet vurderer den nye AFP-ordningen som en ytelsesbasert flerforetaksordning, men at balanseføring er betinget av at Fellesordningen for AFP beregner de totale pensjonsforpliktelsene i ordningen og at det finnes en konsekvent og pålitelig måte å allokere forpliktelsen på det enkelte foretak. Inntil dette er avklart vil balanseføring ikke kunne foretas.

¹ Tilsvarende ny modell ble avtalt våren 2008 for en rekke andre tariffområder, herunder mellom LO/LO-forbund og bl.a. HSH, Spekter, FA og mellom YS/YS-forbund og overnevnte arbeidsgiverorganisasjoner.

2.2. Oppnevning og mandat

Finansdepartementet oppnevnte 28. mars 2011 i samråd med Arbeidsdepartementet en arbeidsgruppe som skal kartlegge problemstillinger knyttet til regnskapsføring av ny avtalefestet pensjon (AFP). Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

- I. gi en beskrivelse av den nye AFP-ordningen i privat sektor, med vekt på aspekter/forhold/kjennetegn ved ordningen som er av betydning for den regnskapsmessige behandlingen
- II. redegjøre for de relevante regnskapsreglene for hhv. resultat- og balanseføring av kostnader/inntekter og forpliktelser/eiendeler knyttet til pensjonsordninger
- III. gå gjennom argumentene og vurderingene fra de regnskapsfaglige miljøene og fra partene i arbeidslivet for hvordan ny AFP bør behandles i arbeidsgiverforetakenes regnskaper
- IV. utrede konsekvensene av balanseføring av ny AFP for de arbeidsgiverforetakene som deltar i ny AFP i privat sektor
- V. kartlegge eventuelle andre problemstillinger knyttet til regnskapsføring av ny AFP.
- VI. Arbeidsgruppen skal legge fram en rapport til Arbeidsdepartementet og Finansdepartementet innen 1. juli 2011. Arbeidsgruppen skal i sitt arbeid følge utredningsinstruksen. Finansdepartementet kan endre mandatet, tidsfristen mv.

2.3. Arbeidsgruppens sammensetning

Arbeidsgruppen fikk følgende sammensetning:

- daglig leder Jon M. Hippe, Fafo – leder
- utredningsleder Eystein Gjelsvik, LO
- spesialrådgiver Kristin Diserud Mildal, NHO
- seniorrådgiver Kristine Sandvik, YS
- direktør Bjørn Myhre, Arbeidsgiverforeningen Spekter (representerer også HSH og Finansnæringens arbeidsgiverforening)
- direktør Anne Merethe Bellamy, Finanstilsynet
- avdelingsdirektør Jacob Hanssen, Arbeidsdepartementet
- avdelingsdirektør Erling G. Rikheim, Finansdepartementet
- seniorrådgiver Einar Skancke, Statsministerens kontor – observatør

Arbeidsdepartementet, Finanstilsynet og Finansdepartementet har bidratt med sekretærer til arbeidsgruppen:

- spesialrådgiver Nina Servold Oppi, Finanstilsynet
- seniorrådgiver Christine Scharff, Arbeidsdepartementet
- seniorrådgiver Tom Erik Aabø, Finansdepartementet

Arbeidsgruppen har hatt 9 møter i perioden 5. april 2011 til 27. september 2011, mens sekretariatet har hatt 15 møter i den samme perioden.

Etter anmodning fra arbeidsgruppens leder om utsatt frist for levering av rapport, satte Finansdepartementet i brev 28. juni 2011 ny avleveringsfrist til 30. september 2011.

3. FOLKETRYGDENS ALDERSPENSJON OG TJENESTEPENSJON

3.1. Innledning

Arbeidet med pensjonsreformen har pågått siden 2001 da regjeringen Stoltenberg I nedsatte Pensjonskommisjonen. Reformen omfatter alle deler av pensjonssystemet, både i og utenfor folketrygden. Nye regler for alderspensjon fra folketrygden ble vedtatt ved endringslov 5. juni 2009 nr. 32. Loven trådte i kraft 1. januar 2010, men mange av de vedtatte endringene ble gitt virkning først fra 1. januar 2011. 27. mai 2011 fremmet Regjeringen en proposisjon om ny uføreytelse i folketrygden.

Gjennom lønnsoppgjøret i 2008 ble det inngått en avtale mellom LO og NHO om ny AFP-ordning i privat sektor. Avtalen kom i stand på bakgrunn av brev fra Statsministeren knyttet til blant annet statlig medfinansiering. Brevet er vedlagt avtalen. Den nye AFP-ordningen er utformet etter de samme opptjenings- og uttaksprinsippene som ny alderspensjon i folketrygden. Vilkårene for statstilskudd til arbeidstakere som tar ut AFP er regulert i lov 19. februar 2010 nr. 5 (AFP-tilskottsloven). Videre er AFP regulert i vedtekter som er godkjent av departementet.

Tariffpartene i offentlig sektor avtalte våren 2009 at gjeldende regler for tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor skal videreføres, men med nødvendige tilpasninger til de vedtatte endringene i folketrygden.

Stortinget har ved lov av 17. desember 2010 nr. 83 vedtatt regler om rett til fleksibelt uttak av alderspensjon fra kollektiv tjenestepensjonsordning i privat sektor og individuelle pensjonsordninger.

3.2. Folketrygdens alderspensjon

Med endringene i folketrygdloven (ny alderspensjon) ble det blant annet innført nye opptjeningsregler for beregning av alderspensjon. Det ble også innført regler for levealdersjustering, regulering av alderspensjon og fleksibelt uttak fra 62 år i folketrygdens alderspensjon fra 2011. De vedtatte endringene bygger på to brede forlik i Stortinget i 2005 og 2007, som ble fulgt opp i Ot.prp. nr. 37 (2008-2009).

I ny alderspensjon i folketrygden skal inntektpensjonen opptjenes gjennom den enkeltes inntekt over livet, og alle opptjeningsår skal telle med. Pensjonsopptjeningen tilsvarer 18,1 prosent av inntekten fra første krone opp til 7,1 grunnbeløp. Den årlige pensjonsopptjeningen bygger opp en pensjonsbeholdning som omgjøres til livsvarig pensjon fra uttak. Den enkelte har ikke annen rett til pensjonsbeholdningen enn at den danner grunnlaget for beregning av utbetalt pensjon. Personer med liten eller ingen opptjening skal sikres en garantipensjon. Garantipensjonen avkortes med 80 prosent av opptjent inntektpensjon slik at alle som har vært yrkesaktive får pensjon utover minstenivået.

De nye fleksible uttaksreglene innebærer at alderspensjon kan tas ut, helt eller delvis, fra 62 år under forutsetning av at årlig pensjon fra 67 år minst tilsvarer minste pensjonsnivå. Ny AFP medregnes i beregningen av minste pensjonsnivå. Alderspensjon fra folketrygden kan graderes i 20, 40, 50, 60, 80 og 100 prosent. I tillegg kan en arbeide så mye en vil uten at pensjonen avkortes.

Levealdersjusteringen innføres fra 2011 for personer født i 1943 eller senere, og innebærer at pensjonen som andel av tidligere inntekt vil gå ned når befolkningens levealder øker. Den enkelte kan imidlertid kompensere for levealdersjusteringen ved å arbeide noe lenger og ta ut pensjonen senere sammenlignet med tidligere årskull. I ny alderspensjon gjennomføres levealdersjusteringen ved at opptjent pensjonsbeholdning divideres med et delingstall som avhenger av uttakstidspunkt og utvikling i forventet levealder. Delingstallene er fastsatt slik at forventet nåverdi av samlede pensjonsutbetalinger er uavhengig av uttakstidspunkt. Alderspensjon opptjent etter dagens opptjeningsregler skal levealdersjusteres ved at opptjente rettigheter i form av grunnpensjon og tilleggspensjon (basispensjon) divideres med et forholdstall. På samme måte som for alderspensjon opptjent etter nye regler avhenger forholdstallene av uttakstidspunkt og endringer i levealder.

Levealdersjustering av folketrygdens alderspensjon er nærmere beskrevet i Ot. prp. nr. 37 (2008-2009) kapittel 5.

Nye regler for regulering ble innført fra 2011. Alderspensjon under utbetaling skal reguleres med lønnsveksten og deretter fratrekkes 0,75 prosent. Pensjon under opptjening skal fortsatt reguleres i takt med lønnsveksten. Hvis reallønnsveksten er større enn effekten av levealdersjusteringen, vil pensjonen reelt øke for senere årskull gitt samme avgangsalder og opptjeningsgrunnlag.

Folketrygdens alderspensjon finansieres i dag løpende over statsbudsjettet. Som hovedregel er personer som er bosatt i Norge pliktige medlemmer i folketrygden. Alderspensjonen fra folketrygden gir både en grunnsikring i form av garantipensjon og en standardsikring ved at pensjonen avhenger av inntekten som yrkesaktiv. For å ha rett til garantipensjon fra folketrygden må en ha fylt 67 år og ha minst tre års botid i Norge etter fylte 16 år.

3.3. Tjenestepensjon i offentlig sektor

Om lag 1/3 av norske arbeidstakere omfattes av en offentlig tjenestepensjonsordning. Dette gjelder ansatte i staten, helseforetakene, kommunene og fylkeskommunene. I tillegg er enkelte andre virksomheter omfattet, blant annet enkelte fristilte offentlige virksomheter. Medlemskapet i de offentlige ordningene er kollektivt der alle ansatte som tilfredsstillt visse minstekrav, blant annet til alder og arbeidstid, er pliktige medlemmer.

Det finnes ulike offentlige pensjonsordninger. Ytelsene fra de ulike ordningene er relativt like, men de har ulik hjemmel og finansiering. I staten er tjenestepensjonen lovfestet gjennom lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse. Ytelsene finansieres løpende over statsbudsjettet og dels ved at medlemmene betaler en avgift tilsvarende to prosent av lønn.

I kommunesektoren er ordningene avtalefestet og forskuddsfinansierte (fonderte) ved årlige premieinnbetalinger. Arbeidstakerne betaler to prosent av lønn, mens arbeidsgiverne betaler resten av pensjonspremien. Ved forskrift er det bestemt at pensjonsordninger for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte ikke skal gi høyere ytelse enn etter lov om Statens Pensjonskasse. Dette betyr i praksis at pensjonsytelsene fra kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger i hovedsak er lik ytelsene fra Statens Pensjonskasse.

Kommuner og fylkeskommuner har enten pensjonsordningen sin i et forsikringsselskap eller i egen pensjonskasse. Ordningene i forsikringsselskapene er samlet i ulike kollektiver (pooler) med kjønns- og aldersnøytrale premier.

De kommunale og fylkekommunale ordningene har inngått en overføringsavtale med Statens Pensjonskasse. Avtalen sikrer at ansatte ikke taper pensjonsrettigheter ved bytte av arbeidsgiver som begge har en pensjonsordning som er tilsluttet avtalen. Avtalen innebærer at den siste tjenstepensjonsordningen som arbeidstakeren var medlem av utbetaler pensjon som om all pensjongivende tjenestetid var i denne ordningen.

De viktigste ytelsene fra de offentlige tjenstepensjonsordningene er alderspensjon, uførepensjon og pensjon til etterlatte (ektefelle og barn). Pensjonene er ytelsesbaserte ved at de er spesifisert som en prosentandel av arbeidstakerens pensjonsgrunnlag. Pensjonsgrunnlaget er normalt lik sluttlønn. Alderspensjonen levealdersjusteres, men avtalen fra tariffoppgjøret i 2009 inneholder en bestemmelse som sikrer medlemmer født til og med 1958 en pensjon på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget ved full opptjeningstid.

3.4. Tjenstepensjon i privat sektor

Fra 1. januar 2006 er det innført en plikt for alle foretak til å opprette en tjenstepensjonsordning. Dette sikrer arbeidstakere i foretaket alderspensjon i samsvar med kravene i lov om obligatorisk tjenstepensjon. Alle arbeidstakere som tilfredsstillte visse minstekrav har rett til en nærmere angitt pensjonsopptjening for arbeid utført etter 1. juli 2006. Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP - loven) innebærer at arbeidsgivere må tilby enten foretakspensjonsordning eller innskuddspensjonsordning. For innskuddspensjonsordning er det et krav om at det årlig skal innbetales minst to prosent av lønn mellom 1 og 12 G til alderspensjon.

Tjenstepensjonsordningene i privat sektor er i all hovedsak utformet slik at de gir rett til særskilt skattemessig behandling. Det innebærer at de må tilfredsstille kravene i pensjonslovene, lov om foretakspensjon av 24. mars 2000 og lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold av 24. november 2000. Nesten alle tjenstepensjonsordningene er fullfinansiert av arbeidsgiver, men foretakene kan bestemme at også arbeidstakerne skal bidra til finansieringen.

Ved lov 17. desember 2010 nr. 83 vedtok Stortinget tilpasninger i de skattebegunstigede private tjenstepensjonsordningene og individuelle pensjonsordninger til de nye reglene om fleksibel alderspensjon. Vedtaket ble gjort på bakgrunn av Finansdepartementets forslag i Prop. 6 L (2010–2011), som bygde på Banklovkommisjonens utredning NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I, og høringsuttalelsene til denne. Banklovkommisjonen vil i en egen utredning (Pensjonslovene og folketrygdreformen II) komme med forslag til utforming av nye tjenstepensjonslover i privat sektor. Etter at denne utredningen er lagt fram og har vært på høring, vil Finansdepartementet fremme et lovforslag om de varige tilpasningene.

Tilpasningene innebærer at det langt på vei innføres samme fleksibilitet i disse pensjonsordningene fra 62 år som i folketrygden, men med visse begrensninger i muligheten til å gjøre endringer fra uttakstidspunktet og fram til 67 år. Ved tidlig uttak av pensjon kan det foretas et standardisert seleksjonsfradrag som kan utgjøre

inntil 0,5 prosent av premiereserven ved uttak fra 62 år. Pensjon og arbeidsinntekt kan kombineres på samme måte som i folketrygden, og arbeidsgiveren kan ikke kreve at arbeidstakere trapper ned eller slutter i arbeid ved uttak av tjenstepensjon. Det kan heller ikke kreves samtidig uttak av alderspensjon fra folketrygden. Minstekravet på ti års utbetalingstid opprettholdes. Ved tidlig uttak av pensjon må imidlertid pensjonen uansett løpe fram til 77 år.

3.5. AFP

Ordningen med avtalefestet pensjon (AFP) ble avtalt i inntektsoppgjøret mellom LO og NHO (daværende NAF) i 1988. Aldersgrensen ble gradvis senket, og siden 1998 har det vært mulig å motta AFP fra 62 til 67 år. Formålet med ordningen var opprinnelig å gi slitne arbeidstakere med lange yrkeskarrierer mulighet til å gå av med alderspensjon før de nådde pensjonsalderen i folketrygden. Ordningen ble innført fra 1. januar 1989 med en aldersgrense på 66 år. Aldersgrensen ble gradvis senket og siden 1998 har det vært mulig å gå av med AFP fra 62 år. Det ble etablert AFP i finansnæringen fra 1. januar 1995, mens ordningen i Spekter (daværende NAVO) ble innført fra 1. juli 1997. Også i offentlig sektor ble det inngått avtaler om AFP fra 1. januar 1989. Alle arbeidstakere i privat sektor som har tatt ut AFP med virkningstidspunkt senest 1. desember 2010 mottar AFP etter gamle regler fram til fylte 67 år. Ytelsen beregnes i hovedsak som folketrygdens uførepensjon. I tillegg ytes et skattefritt AFP-tillegg på 11 400 kroner per år. Dersom pensjonisten har arbeidsinntekt, skal AFP reduseres med samme prosentsats som den nye arbeidsinntekten utgjør av beregnet tidligere arbeidsinntekt.

Staten gir tilskudd tilsvarende 40 prosent av de årlige utgiftene til AFP i privat sektor, eksklusive AFP-tillegget, for pensjonister i alderen 64 til 67 år, jf. lov 23. desember 1988 nr. 110 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon. I privat sektor er årskullet 1948 det siste årskullet som kunne ta ut gammel AFP. Etter desember 2010 vil det ikke bli innvilget nye tilfeller av gammel AFP, men utbetalinger av pensjoner vil fortsette for de aktuelle årskullene til utløpet av 2015. Bedriftene vil i samme periode bli krevd for egenandeler og en redusert premie for å sluttfinansiere ordningen.

I privat sektor ble tariffpartene våren 2008 enige om en ny AFP-ordning som er utformet etter de samme opptjenings- og uttaksprinsippene som i ny alderspensjon i folketrygden. Fra 2011 vil AFP i privat sektor beregnes som et livsvarig påslag til alderspensjon fra folketrygden og tas ut samtidig med denne, og gis til alle som på uttakstidspunktet fyller vilkårene uansett når pensjonen tas ut. Se nærmere omtale i kapittel 4. Tariffpartene i offentlig sektor avtalte våren 2009 at AFP i offentlig sektor skal videreføres, men med nødvendige tilpasninger til de vedtatte endringene i folketrygden. Ytelsen beregnes som folketrygdens uførepensjon. I tillegg ytes et skattepliktig kompensasjonstillegg på 20 400 kroner per år.

4. NY AFP I PRIVAT SEKTOR FRA 2011

4.1. Innledning

I vedtak av 23. april 2007 sluttet Stortinget seg til Regjeringens forslag i St.meld. nr. 5 (2006-2007) til rammer for det videre arbeidet med en tilpasset AFP-ordning. I meldingen framgår det at "... Regjeringen [vil] invitere partene i arbeidslivet til en

bred prosess om utformingen av en tilpasset ordning for avtalefestet pensjon (AFP)... "

På bakgrunn av Stortingets vedtak inviterte Arbeids- og inkluderingsdepartementet i juni 2007 åtte organisasjoner i arbeidslivet til å delta i et utvalg med oppgave å utforme nye regler for AFP i privat sektor. Utvalget la 6. februar 2008 fram sin rapport "Grunnlag for utforming av framtidens AFP-ordning for privat sektor".

Den nye AFP-ordningen ble etablert i avtale som LO og NHO inngikk 2. april 2008 som en del av lønnsoppgjøret. I avtalen ble det forutsatt at staten skulle bidra til at pensjonsnivået (summen av folketrygd og ny AFP) minst skulle tilsvare nivået på gammel AFP.

I forbindelse med lønnsoppgjøret ble det i brev 2. april 2008 fra statsministeren til Riksmeklingsmannen varslet at Regjeringen ville foreslå statstilskudd tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, et livsvarig kompensasjonstillegg til personer som omfattes av ny AFP og dagens opptjeningsregler samt en gradvis innfasing av levealdersjusteringen. Regjeringens forslag forutsatte at AFP ble videreført i form av et nøytralt påslag til alderspensjonen i folketrygden og at AFP kunne kombineres med arbeidsinntekt uten avkorting.

Ordningen er etablert gjennom vedtekter for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP). Disse vedtektene er godkjent av Arbeidsdepartementet og i samsvar med bestemmelsene i AFP-tilskottsloven som ble vedtatt av Stortinget i februar 2010.

Ny AFP beregnes som et livsvarig tillegg til alderspensjon fra folketrygden med mulighet for å kombinere pensjon og arbeidsinntekt uten avkorting av pensjonen. Før 2011 var AFP utformet som en tidligpensjoneringsordning fra 62-67 år og AFP-pensjonen ble avkortet mot arbeidsinntekt. Ny AFP fra 2011 er gitt virkning for de som tar ut AFP i 2011 eller senere (født i 1944 eller senere).

Den nye AFP-ordningen i privat sektor er etablert som en felles ordning (Fellesordningen for AFP) ved at de tre ordningene (LO, Spekter og finansnæringen) er slått sammen. Det betyr at arbeidstakere som skifter mellom arbeidsgiverne i ulike tariffområder ikke mister rett til AFP, så lenge arbeidstakeren fyller vilkårene for uttak av AFP. Den nye AFP-ordningen i privat sektor omfattet nesten 13 000 bedrifter med om lag 650 000 arbeidstakere da ordningen ble virksom 1. januar 2011. Ved utgangen av 2010 var om lag halvparten² av 61-åringene i privat sektor omfattet av ordningen.

² Anslaget gjelder hvor stor andel av de ansatte i privat sektor fra 1949-årskullet som arbeidet i en AFP-virksomhet ved utgangen av 2010, altså ved utgangen av året de fylte 61 år. Hvilke personer som arbeider i en AFP-virksomhet i privat sektor er basert på opplysninger mottatt fra Felleskontoret. Som definisjon på "rett til AFP" er det i tillegg stilt krav om at disse personene må ha arbeidet i en AFP-virksomhet i minst 3 av de siste 5 årene, og at de ikke mottar uførepensjon. Det finnes også enkelte andre individuelle vilkår, men disse er det ikke korrigeret for her.

4.2. Vilkår og utmåling av ny AFP

Det er et vilkår at uttak av ny AFP tas ut samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Det er også vilkår knyttet til tidligere inntekt, ansettelse og ansiennitet. Vilkår og reglene for utmåling av ny AFP er omtalt nedenfor med referanse til ordningens vedtekter.

Nærmere om vilkår:

- Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra folketrygden. Se § 1-6. Det er en forutsetning for å ta ut ny AFP at man også samtidig tar ut hel eller delvis alderspensjon fra folketrygden. Det følger at vilkår for uttak av alderspensjon før 67 år må være oppfylt ved at pensjonen ved fylte 67 år minst må tilsvare full garantipensjon.
- For å kunne få rett til AFP må arbeidstaker på uttakstidspunktet og i de siste tre årene før uttakstidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i foretak tilsluttet Fellesordningen. Arbeidsforholdet må utgjøre minst en femdel av full stilling. Se § 3-2.
- Arbeidstakere født i 1955 og senere må ha vært omfattet av AFP-ordningen i minimum 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Arbeidstakere født i 1944-1951 må ha vært omfattet av ordningen i minimum 3 av de siste 5 årene. For årskull født i 1952-1955 økes begge tallene med ett år for hvert år født etter 1951. Se § 3-4.
- Arbeidstakeren må ha en pensjonsgivende inntekt som på uttakstidspunktet og i det foregående inntektsåret overstiger 1G. Se § 3-1.

Reglene for utmåling av ny AFP:

- Ved uttak beregnes AFP på grunnlag av 0,314 prosent av summen av årlig pensjonsgivende inntekt opp til 7,1 G fra fylte 13 til og med fylte 61 år. Også omsorgsopptjening og perioder med pensjonsgivende trygdeytelser inngår i grunnlaget for beregning av AFP. Se § 4-1 (1).
- Pensjonsgivende inntekt mv. i det enkelte år før 2010 skal oppjusteres med forholdet mellom grunnbeløpet per 1. januar 2011 og gjennomsnittlig grunnbeløp i opptjeningsåret. Inntekten i 2010 og senere skal oppjusteres med lønnsveksten fra opptjeningsåret til og med det tidspunktet da siste regulering av folketrygdens pensjoner fant sted. Se § 4-1 (3) og § 4-1 (4).
- AFP utbetales som en ugradert, livsvarig pensjonsytelse uten prøving mot arbeidsinntekt etter virkningstidspunktet. Den årlige pensjonsytelsen øker ved uttak fram til 70 år, men ikke ved senere uttak, se § 4-2 (1). Ytelsen er 19 200 kroner høyere før fylte 67 år sammenlignet med etter fylte 67 år. Det høyere beløpet før 67 år finansieres av lavere AFP fra 67 år, se § 4-2 (3). Under utbetaling reguleres påslaget med lønnsvekst fratrukket 0,75 prosent, jf § 4-2 (4).
- Ytelsen levealdersjusteres med forholdstall som i folketrygden. Ved uttak etter fylte 70 år legges forholdstallet ved fylte 70 år til grunn. Jf. § 4-2 (1).
- Det ytes et livsvarig skattefritt kompensasjonstillegg for personer født i årene fra 1944 til 1962. Jf. § 4-4.

I skattefaviserte kollektive tjenstepensjonsordninger i privat sektor har arbeidstakeren rett til en fripolise (foretakspensjon) eller pensjonskapitalbevis (innskuddspensjon) ved fratreden før uttak dersom medlemskapet i ordningen har

vart i minst 12 måneder. I offentlige tjenestepensjonsordninger får arbeidstakere som fratrer før pensjonsalder rett til oppsatt pensjon forutsatt at medlemskapet har vart i minst 3 år. Både den gamle og den nye AFP-ordningen skiller seg fra dette ved at pensjon fra ordningen er betinget av at arbeidstakeren oppfyller vilkårene for uttak på uttakstidspunktet. Arbeidstakere som fratrer, og som ikke begynner i en annen virksomhet med privat AFP, mister rett til ny AFP, uavhengig om det er arbeidstakeren eller arbeidsgiveren som bringer arbeidsforholdet til opphør. Også langvarig sykdom, lengre permisjoner som ikke er hjemlet i lov eller tariffavtale eller annet lengre fravær fra bedriften, kan føre til at arbeidstakeren ikke har rett til AFP når vedkommende fyller 62 år. Arbeidstakeren vil heller ikke ha rett til AFP dersom bedriftens tariffilknytning opphører før arbeidstakeren har startet uttak av AFP eller dersom partene i tariffavtalen skulle bestemme seg for å avvikle AFP-ordningen. Videre må ansettelsesforholdet i AFP-bedriften ha vært hovedbeskjeftigelsen i ansiennitetsperioden.

4.3. Rettigheter og plikter i ny AFP

Ny AFP-ordning i privat sektor er på mange måter en spesiell ordning i både nasjonal og internasjonal sammenheng. Det er derfor relevant å se nærmere på hvorvidt den enkelte opparbeider rettigheter til AFP, og hvilke plikter som kan sies å ligge på ulike aktører i ordningen. Sentralt i denne forbindelse er pensjonsløftet, om det er gitt et slikt løfte og i tilfellet hvem som har gitt det og hvem som bærer forpliktelsen. Nedenfor gis en gjennomgang av forhold ved ny AFP-ordning som kan bidra til å belyse disse spørsmålene.

Fellesordningens vedtekter regulerer alle sentrale forhold rundt AFP mens AFP-tilskottsloven setter vilkår for Statens bidrag til finansieringen. Vedtektene vedtas av Fellesordningens styre og må godkjennes av Arbeidsdepartementet. I praksis vil derfor vedtektene være i samsvar med AFP-tilskottsloven.

Fellesordningen er et eget rettssubjekt som etter vedtektene § 1-3 har som eneste formål å yte avtalefestet pensjon til arbeidstakere i foretak tilsluttet Fellesordningen.

Hvilke landsomfattende arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner som deltar i Fellesordningen fremgår av vedtektene § 2-1. Ikke alle deltakende organisasjoner er parter i ordningen. Blant deltakende organisasjoner på arbeidsgiversiden er NHO, HSH, Spekter og FA parter i Fellesordningen. På arbeidstakersiden er samtlige forbund i LO og YS som er part i tariffavtale i privat sektor også parter i Fellesordningen.

Et foretak kan på sin side bli tilsluttet Fellesordningen. Hovedregelen er at et foretak som er tariffbundet, gjennom deltakende arbeidsgiverorganisasjon eller gjennom avtale med deltakende forbund på arbeidstakersiden, skal ha AFP-dekning i samsvar med vedtektene. Dette er regulert i vedtektene § 2-1. Et foretak blir tilsluttet Fellesordningen fra det tidspunktet relevant tariffavtale med AFP-dekning trer i kraft, jf. vedtektene § 2-7. Tilslutningen gjelder inntil foretaket trer ut av Fellesordningen. Ved oppsigelse av tariffavtale trer foretaket ut av Fellesordningen etter at den avtalte tariffperiode har utløpt og tariffavtalens eventuelle ettervirkning har opphørt, jf. vedtektene § 2-10. Det er to andre årsaker til uttreden fra ordningen som er regulert i vedtektene. Uttreden på grunn av manglende bemanning skjer fra det tidspunkt minstekravet ikke lenger er oppfylt. Dette minstekravet er minst én arbeidstaker i full

stilling eller flere arbeidstakere som til sammen utfører arbeid som minst tilsvarer ett årsverk. Uttreden kan også skje som følge av foretaksendring.

Når et foretak er tilsluttet Fellesordningen er hovedregelen at alle ansatte i foretaket er omfattet av AFP. Det er imidlertid noen unntak fra hovedregelen jf. § 2-6 om tilslutningens omfang. Dersom tariffavtalen bare er gjort gjeldene for en eller flere avgrensede enheter av et foretak gjelder tilslutningen til Fellesordningen kun arbeidstakere i de tariffbundne enheter innen foretaket. Videre vil arbeidstakere som etter lov eller tariffavtale har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år ikke være omfattet. Foretak som også har offentlig AFP-ordning kan kreve at arbeidstakere som er omfattet av den offentlige ordningen skal unntas Fellesordningen.

I vedtektene § 1-4(5) heter det: *"Når det gjelder retten til AFP, reguleres rettsforholdet mellom Fellesordningen og pensjonsmottakeren av den lovgivning, de vedtektsbestemmelser, de vedtak og den praksis som gjelder på virkningstidspunktet."* Det gjøres løpende endringer i ordningens regelverk. I den grad slike endringer har påvirket hvem som kan få AFP historisk sett (gammel ordning), har det vært snakk om utvidelser av ordningen til å omfatte nye grupper. Slike regelendringer kan også medføre innskrenkninger i ordningen. Endringer i regelverket vil kunne få relativt umiddelbare konsekvenser for personer som søker AFP jf. § 1-4(5). På den annen side er hovedvilkårene for å kunne ta ut AFP nedfelt i AFP-tilskottsloven.

Som omtalt i pkt. 4.3 ovenfor vil en søknad om AFP i første instans bli behandlet av Fellesordningen. Individuelle pensjonsvilkår som behandles av Fellesordningen er regulert i vedtektenes kapittel 3. Det skilles her mellom vilkår knyttet til uttakstidspunktet og vilkår knyttet til fylte 62 år.

Hovedvilkåret knyttet til uttakstidspunktet er at arbeidstakeren er ansatt og reell arbeidstaker i foretak tilsluttet Fellesordningen, og har vært sammenhengende ansatt de siste 3 år, jf. § 3-2 (1). Stillingskravet er i denne forbindelse 20 prosent av full stilling. Det er imidlertid egne unntaksbestemmelser som åpner for kortere perioder uten ansettelse i tilsluttet foretak uten at muligheten til uttak av AFP går tapt. Permittering, konkurs og mottak av sykepenger og nærmere definerte ytelser fra folketrygden har egne bestemmelser for vurdering av om hovedvilkåret er oppfylt, jf. § 3-2 (2).

Når det gjelder vilkår knyttet til fylte 62 år er ansiennitetskravet det sentrale. For å kunne få rett til AFP må arbeidstaker i minst 7 av de 9 siste årene ha vært omfattet av Fellesordningen gjennom arbeidsforhold i foretak tilsluttet ordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet jf. § 3-4(1) i vedtektene. I tillegg må arbeidsforholdet tilsvare minst 20 prosent av full stilling, være arbeidstakers hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstaker en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter. En annen bestemmelse, jf. § 3-7(1) i vedtektene, omhandler utbetalt pensjon (ikke uførepensjon), ventelønn eller annen yttelse fra nåværende eller tidligere arbeidsforhold uten motsvarende arbeidsplikt. Arbeidstakere som har mottatt slike ytelser de tre siste årene før fylte 62 år vil normalt ikke ha rett til AFP med mindre den årlige verdien av ytelsen er mindre enn 1,5 G. Det åpnes imidlertid for at ytelser som har sammenheng med et generelt seniorprogram i foretaket, under gitte betingelser ikke vil medføre tap av AFP.

Det vil generelt være nødvendig med en grundig gjennomgang av ordningens regelverk opp mot all relevant informasjon om den enkeltes arbeids- og inntekts historie for å kunne gjøre en rimelig sikker vurdering av utsiktene til fremtidig AFP. Ansatte som er i tvil om de vil kunne kvalifisere til AFP har ikke noen formell mulighet til å få dette avklart før søknad om AFP. Etter det arbeidsgruppen er kjent med vil Fellesordningen ikke behandle slike forespørsler på annen måte enn å henvise til ordningens regelverk. Det er heller ingen formell kommunikasjon av status for hvorvidt enkeltpersoner er omfattet eller har opptjent ansiennitet fra Fellesordningen. Etter det arbeidsgruppen erfarer er det også stor variasjon mellom foretak når det gjelder informasjon om AFP til egne ansatte. Foretakene er heller ikke pålagt noen informasjonsplikt ovenfor egne ansatte utover det som måtte være regulert gjennom tariffavtaler.

Når det gjelder informasjon og veiledning skal Fellesordningen jf. vedtektene § 5-9 søke å gi deltakende organisasjoner generell informasjon om ordningen, om vilkårene for rett til AFP og om finansieringen av ordningen. Organisasjonene skal søke å gi sine medlemmer informasjon om vilkårene for rett til AFP og om regler for tilslutning og finansiering av ordningen. Fellesordningen skal også søke å veilede foretak og arbeidstakere om regelverket for AFP.

Det enkelte foretak har etter regelverket ingen innflytelse på vedtak om utbetaling av AFP utover en begrenset adgang til å unnta egne ansatte fra ordningen jf. § 2-6 i vedtektene. Tilsluttede foretak er etter regelverket forpliktet til å betale premie til Fellesordningen til dekning av ordningens utgifter som ikke dekkes av statens tilskudd. Det skal ikke betales premie for personer som er unntatt etter § 2-6 omtalt ovenfor. Videre skal det heller ikke betales premie av lønn til personer etter det året de fyller 61 år. Alle andre ansatte skal det betales premie for, uten hensyn til om de på et senere tidspunkt vil kunne tilfredsstille alle krav i gjeldende regelverk for uttak av AFP.

4.4. Finansiering og administrasjon

Ny AFP finansieres løpende ved at to tredeler dekkes ved premie fra arbeidsgiverne og én tredel dekkes av staten, jf. AFP-tilskottsloven. Staten finansierer i tillegg utgiftene til kompensasjonstillegget til personer født 1944-1962 i sin helhet. Staten bidrar også indirekte gjennom skattemessig gunstig behandling av pensjonen og ved å dekke utgiftene ifm. Arbeids- og velferdsetatens arbeid.

Fellesordningen for AFP behandler søknader om AFP etter vedtektene for ordningen og i samsvar med vilkårene for statstilskott fastsatt i AFP-tilskottsloven. Hvis Fellesordningen finner at vilkårene for å tilstå AFP ikke er oppfylt, skal avgjørelsen begrunnes og det skal gis opplysning om klageadgang og klagefrist. Arbeids- og velferdsetaten avgjør andre spørsmål om retten til AFP, gjør endelig vedtak om tilståelse av AFP, beregner og utbetaler pensjonen. Arbeids- og velferdsetaten innkrever arbeidsgivernes andel av pensjonsutgiftene etterskuddsvis fra Fellesordningen for AFP.

Fellesordningen innkrever premie fra de arbeidsgiverne som er tilsluttet ordningen etter en felles premiesats som fastsettes av Fellesordningens styre. Premiesatsen utgjør en prosentdel av lønnsutbetalingene. For 2011 er premien fastsatt til 1,4 prosent av lønn mv. mellom 1 og 7,1 G rapportert under Skattedirektoratets kode 111-A. I brev fra Felleskontoret for LO-NHO ordningene datert 18. november 2010

framgår det at ved fastsettelse av premien for 2011 er det sett hen til de samlede premie- og egenandelsbetalinger for gammel AFP og premiebetalinger for ny AFP. Premiesatsene for 2012 er fastsatt til 1,75 prosent. Premiesatser for påfølgende år er ikke fastsatt.

Den nye AFP-ordningen med livsvarige pensjoner medfører at ytelsene til den enkelte vil bli utbetalt over en vesentlig lengre periode sammenlignet med AFP før 2011 hvor lengste utbetalingsperiode var fem år. Den økte langsiktigheten øker behovet for å bygge opp et fond.

Ifølge AFP-tilskottsloven § 21 må:

”Premien fastsettes slik at den er tilstrekkelig til å dekke løpende utgifter og dessuten gi grunnlag for opplegg av et pensjonsfond. Det innebærer at premien må være høyere enn to-tredjedeler av løpende utgifter.

Pensjonsfondet skal sammen med arbeidsgivernes erkjente plikt til fortsatt premiebetalning etter avtalenes eventuelle opphør, gi tilstrekkelig sikkerhet for dekning av arbeidsgivernes forventede framtidige forpliktelser. Som forventede framtidige forpliktelser regnes pensjonsutbetalinger til arbeidstakere som er tilstått eller som fyller vilkårene for avtalefestet pensjon.”

I 2011 er det seks årskull som vil kunne ta ut AFP. Utbetaling av AFP vil utgjøre et mindre beløp enn innbetalte premier som utgjør 1,4 prosent av lønn. Det vil derfor skje en fondsoppbygging i 2011.

Fellesordningen legger til grunn at det kun er forpliktelser til medlemmer over 62 år som utgjør reelle forpliktelser da det ved eventuelt opphør av ordningen kun er ytelse til de som allerede fyller vilkårene på opphørstidspunktet som vil ha rett til ytelse. Fellesordningen foretar beregninger av forpliktelser knyttet til personer som er 62 år eller eldre og fyller vilkårene for uttak av AFP. Det er også disse forpliktelsene som pensjonsfondet er ment å dekke, jf AFP-tilskottsloven § 21. Det fremkommer av Fellesordningens regnskap for 2010 at underdekningen knyttet til initialpopulasjonen per 1. januar 2011 var 4,3 milliarder kroner. Forpliktelsen vil øke ved den løpende tilgangen av nye kull. Premiesatsen for 2011 på 1,4 prosent er ikke tilstrekkelig til å dekke forpliktelser knyttet til løpende tilgang. Underdekningen i ordningen, slik AFP-ordningen selv definerer og regnskapsfører den, vil derfor øke i 2011.

Det følger av ovennevnte at AFP-ordningen ikke er en ren "pay-as-you-go" ordning. En ordning som til enhver tid innkrever premier som gir et fond til dekning av pensjon til de som oppfyller vilkårene blir noen ganger omtalt som ordninger med "terminal funding". AFP-ordningen har en underdekning i forhold til forpliktelser knyttet til de som fyller vilkårene, og er derfor heller ikke en ordning med "terminal funding".

Det fremgår av AFP-tilskottsloven at arbeidstakere som er tilstått eller som fyller vilkårene for avtalefestet pensjon er garantert utbetaling av AFP, uavhengig av den enkelte bedrifts betalingsevne. Det innebærer at arbeidsgiverne i Fellesordningen er solidarisk ansvarlig for to tredeler av pensjonen som skal utbetales (eksklusiv kompensasjonstillegget) til de arbeidstakerne som til enhver tid fyller vilkårene. Arbeidsgivernes ansvar gjelder både ved manglende innbetaling fra den enkelte bedrift, etter avtalenes eventuelle opphør og dersom premienivået viser seg å være

utilstrekkelig. Dersom forutsetningene for premiesatsen viser seg ikke å holde må premiesatsen økes dersom ordningen ikke har fonderte midler. Den finansielle risikoen for det enkelte foretak er knyttet til ordningens utgifter samlet sett via premiesats og premiegrunnlag i form av lønnsutbetalinger til egne ansatte. Dersom ordningen blir dyrere enn antatt må arbeidsgiverne finansiere to-tredeler av dette gjennom høyere premie.

5. REGNSKAPSREGULERING OG -HÅNDHEVING

5.1. Innledning

Finansdepartementet har et overordnet ansvar for norsk regnskapsregulering. Utfyllende anbefalinger utarbeides og fastsettes av private og uavhengige standardsetterorganer. Norske regnskapsstandarder (NRS-er) fastsettes av Norsk Regnskapsstiftelse, mens internasjonale regnskapsstandarder (IAS-er/IFRS-er) fastsettes av IASB (International Accounting Standards Board). Finanstilsynet kontrollerer og håndhever regnskapsreglene for børsnoterte foretak og finansielle foretak. Se omtale i punkt 5.5.

5.2. Formålet med regnskapet

Regnskapet skal gi opplysninger om foretakets eiendeler, forpliktelser og egenkapital (finansielle stilling), inntekter og kostnader (finansielle inntjening) samt kontantstrømmer. Sammen med informasjonen i noter skal denne informasjonen være til hjelp for brukerne i verdsettelse av foretakene og være nyttig for brukernes økonomiske beslutninger.

Det er et grunnleggende prinsipp at regnskapet skal reflektere underliggende økonomiske realiteter og gi en dekkende fremstilling av virkningen av transaksjoner og hendelser. Dette har betydning for nåværende og potensielle egenkapitalinvestorer som skal danne seg en oppfatning av verdien på foretakets aksjer, og for långivere (banker) er det nødvendig å ha oversikt over et foretaks forpliktelser for å vurdere foretakets låneevne.

5.3. Regulering

Regnskapsloven gjelder i utgangspunktet både for foretak som avlegger regnskap etter god regnskapsskikk og foretak som avlegger regnskap i samsvar med IFRS (International Financial Reporting Standards). Sistnevnte gruppe er imidlertid unntatt fra å følge de fleste bestemmelsene i regnskapsloven.

Regnskapsloven inneholder bestemmelser om grunnleggende prinsipper, og har både generelle og spesielle vurderingsregler, men må likevel anses som en rammelov. Det anses ikke praktisk mulig med en regnskapslov som uttømmende regulerer alle spørsmål som kan oppstå i forbindelse regnskapsføring. Et av de grunnleggende prinsippene er derfor at regnskapet skal utarbeides i samsvar med god regnskapsskikk (regnskapsloven § 4-6), som er en rettslig standard. Sammenhengen mellom regnskapsloven og god regnskapsskikk er omhandlet i forarbeidene til regnskapsloven. I Norge utgis anbefalinger til god regnskapsskikk av Norsk Regnskapsstiftelse i form av regnskapsstandarder. I Ot. prp. nr 42 (1997-98) punkt 6.8.5 fremkommer det at departementet legger til grunn at utviklingen av god

regnskapsskikk kommer til uttrykk i form av slike anbefalinger. Regnskapsstandardene utarbeides innenfor rammene som regnskapsloven setter. Regnskapsmessige løsninger må utarbeides slik at de ikke er i strid med formålet for regnskapet og de underliggende prinsipper som regnskapsreguleringen bygger på. Prinsipielt vil det likevel alltid være mulig å regulere regnskapsmessig behandling under god regnskapsskikk i regnskapsloven, dersom en skulle vurdere andre hensyn over de hensyn som ligger til grunn for regnskapsreguleringen.

Norske foretak må avlegge regnskap i samsvar med regnskapsloven (“rskl”) som har flere “spor”. Det finnes internasjonale regler (IFRS), alminnelige norske regnskapsregler (“god regnskapsskikk”), samt forenklet IFRS som tross navnet er et norsk regnskapsspråk. Det finnes også egne regler for små foretak. Små foretak er foretak som ikke er allmennaksjeselskap og som ikke er børsnotert, og som ikke overskrider grensene for to av tre av følgende kriterier; (i) salgsinntekt 70 millioner kroner, (ii) balansesum 35 millioner kroner og (iii) gjennomsnittlig antall årsverk 50³.

Børsnoterte foretak må avlegge konsernregnskap i samsvar med de internasjonale regnskapsstandardene (“IFRS”). Andre foretak har i stor grad valgfrihet når det gjelder valg av regnskapsspråk. Dette er nærmere regulert i rskl § 3-9. Regnskapsloven setter noen hovedregler og prinsipper, mens de mer detaljerte reglene for regnskapsføringen følger av regnskapsstandarder.

Nye IFRS-standarder samt endringer i disse vedtas av EU før de implementeres i EU-retten og kan benyttes av foretakene. Standardene består av en standardtekst, men kan også ha vedlegg, veiledninger, appendikser og eksempler. Det publiseres også en “basis for conclusion” som kan sammenlignes med lovforarbeider. Fortolkninger utgitt av IFRS Interpretations Committee (tidligere IFRIC) er også en del av IFRS-regelverket og er fastsatt som norske forskrifter. Andre kilder til regelverksforståelsen kan være uttalelser fra tilsynsmyndigheter, litteratur og regnskapspraksis.

I praksis er regnskapsstandardene (både de norske og de internasjonale) den mest relevante kilden når regnskapsreglene skal forstås. Andre kilder kan være rundskriv og uttalelser fra Finanstilsynet, andre regnskapsspråk og litteratur om regnskapsspørsmål. Dette gjelder særlig på områder hvor regnskapsstandardene er uklare og for forhold om ikke er direkte regulert i regnskapsstandardene.

5.4. Ansvarsforhold

Et foretaks årsberetning og årsregnskap avgis av foretakets styre og skal underskrives av samtlige styremedlemmer og daglig leder. Dersom noen av disse har innvendinger skal de påtegnes (rskl § 3-5). Årsberetning og årsregnskap skal behandles i styremøte (asl § 6-19), og skal (senere) godkjennes av generalforsamlingen (asl § 5-5). Styret har derfor ansvar for at regnskapet er avlagt i samsvar med det aktuelle regelsettet, og må dermed foreta en vurdering av hvordan regnskapsreglene er å forstå.

³ Grensene for små foretak er definert EUs fjerde selskapsdirektiv artikkel 11 (78/660/EØF). Direktivet krever minimumsharmonisering. Grensene etter direktivet er 8,8 millioner euro i omsetning, 4,4 millioner euro i balansesum og 50 ansatte. Det enkelte medlemsland kan benytte lavere, men ikke høyere grenser.

Revisor skal avgi en revisjonsberetning hvor revisor blant annet uttaler seg om årsregnskapet, etter revisors oppfatning, gir et rettviseende bilde i samsvar med det regelverket for finansiell rapportering som er anvendt (revisorloven § 5-6). Dersom regnskapet ikke gir de opplysninger om foretakets resultat og stilling som burde vært gitt, skal revisor ta forbehold, og eventuelt gi nødvendige tilleggsopplysninger i sin beretning (revisorloven § 5-6). Dette innebærer at dersom revisor er uenig i foretakets regelforståelse som ligger til grunn for utarbeidelsen av regnskapet og effekten av dette er vesentlig, må revisor angi dette i revisjonsberetningen.

Ved uklarheter om hvordan regnskapsreglene er å forstå, må det enkelte foretak og foretakets revisor benytte sitt beste skjønn til å vurdere om en bestemt regnskapsmessig behandling er i samsvar med reglene.

Det kan oppstå uenighet om hvilken regnskapsføring som regelverket foreskriver for bestemte forhold. Foretakene kan være uenig med sin revisor, de ulike revisjonsselskapene kan være uenig og Finanstilsynet kan være uenig med foretaket og/eller foretakets revisor. Uenigheten kan gjelde en foretaksspesifikk vurdering eller kan være av mer generell karakter. I praksis vil ofte et foretak og foretakets revisor komme til enighet om regelverksforståelsen før avleggelsen av regnskapet da foretakene ønsker en ren revisjonsberetning.

Det kan være forhold av mer generell karakter og som gjelder flere foretak der det ikke er åpenbart hvilken regnskapsmessig behandling som er den rette. Revisjonsselskapene vil ofte diskutere slike forhold seg i mellom, men enighet om regnskapsmessig behandling oppnås ikke alltid. Enkelte revisjonsselskap vil kanskje kun godta løsning A, andre kun løsning B, mens det tredje kan være av den oppfatning at både løsning A og B er akseptable. I slike situasjoner vil ulik praksis kunne observeres.

5.5. Håndheving

Finanstilsynet har siden 2005 ført tilsyn med at utstedere av omsettelige verdipapirer som er eller søkes notert på regulert marked og som har Norge som hjemstat ("børsnoterte foretak"), avlegger regnskap i samsvar med lov og forskrift (verdipapirhandelloven § 15-1, tredje ledd). Finanstilsynet kan også som ledd i sin ordinære tilsynsvirksomhet, foreta kontroll av finansiell rapportering fra banker, forsikringsselskaper og andre foretak som driver virksomhet som krever konsesjon fra Finanstilsynet. Det finnes ikke tilsvarende kontroll av regnskaper avgitt av øvrige foretak.

De fleste foretakene underlagt regnskapskontrollen avlegger regnskap i samsvar med IFRS. Finanstilsynet vil i sin håndheving måtte anvende reglene, men skal likevel ikke gjøre fortolkninger. Fortolkninger av de internasjonale standardene foretas av det internasjonale fortolkningsorganet, IFRS Interpretations Committee (tidligere IFRIC). Både foretak, revisor, tilsynsmyndigheter og andre med interesse for regnskapsregelverket kan sende henvendelser dit. Som ledd i fullharmoniseringen innenfor EU på regnskapsområdet er de nasjonale tilsynsmyndigheter forhindret fra å gjøre generelle fortolkninger av IFRS. Vurdering av anvendelse av IFRS skjer basert på kontroll og vurdering av enkeltsaker.

Dersom Finanstilsynet kommer til at regnskapet til et børsnotert foretak ikke er avlagt i samsvar med lov og forskrift, har Finanstilsynet flere virkemidler.

Foretakene kan pålegges å avlegge nye regnskaper, korrigere feil i neste rapportering, endre sin fremtidige regnskapspraksis samt gi offentlig tilleggsinformasjon for eksempel i form av børsmelding (verdipapirforskriften § 13-8 og 13-9).

En uttalelse fra Finanstilsynet vil kunne påvirke regnskapspraksis da Finanstilsynet har mulighet til å følge opp den regnskapsmessige behandlingen overfor enkeltforetak. De vedtak som fattes av Finanstilsynet kan påklages til Finansdepartementet, som da fatter endelig beslutning i saken.

Finanstilsynet offentliggjør alle saker som er avgjort som ledd i regnskapskontrollen. Disse sakene inneholder en detaljert beskrivelse av faktum, hvilke standarder som kommer til anvendelse og Finanstilsynets vurdering. Finanstilsynet publiserer også hvert år et rundskriv som oppsummerer vurderingene som er foretatt og grunnlaget for dem. Det antas at dette materialet har betydning for regnskapspraksis på de relevante områder.

6. PENSJONSSPØRSMÅL OG REGNSKAPSREGLER

6.1. Innledning

Dette kapitlet gir et bredt bilde av hvordan ulike offentlige og private pensjonsordninger i prinsippet kan omfattes og reguleres av regler om regnskapsføring. Disse reglene finnes i regnskapsloven som fastsettes av Stortinget, og i regnskapsstandarder som fastsettes av private og uavhengige standardsetterorganer, jf omtale i kapittel 5. Dette kapitlet redegjør på generell basis for reglene slik de foreligger. Kapitlet gir ikke uttrykk for arbeidsgruppens synspunkter på dette området. I kapittel 9 drøfter utvalget konkret betydningen for regnskapsføring av AFP-ordningen.

Dette kapitlet inneholder også en beskrivelse av regnskapsføring av gammel AFP-ordning samt en kort omtale av pensjonsordninger og regnskapsføring av disse i enkelte andre land.

Det er vanlig å definere pensjonsordninger i land i en struktur bestående av tre pilarer. Pilar 1 er offentlige sosialforsikrings- og trygdeordninger, pilar 2 er tjenestepensjonsordninger, og pilar 3 er private (individuelle) forsikringsordninger. Det finnes pensjonsordninger som kan tenkes å ligge i grenseland mellom de ulike pilarene, og innenfor de ulike nivåene finnes det en rekke ulike måter å organisere pensjonsordninger på. Det er store variasjoner mellom ordninger i enkelte land og mellom ordninger i ulike land. I det følgende omtales i hovedsak tjenestepensjonsordninger (pilar 2).

Tjenestepensjonsordninger kan gi arbeidstakere en fast årlig pensjon avhengig av ansettelsestid, kan utmåles som en prosent av sluttlønn (“sluttlønnordning”) eller gjennomsnittslønn, eller kan være et resultat av et årlig pensjonstilskudd tillagt avkastning på midlene (“innskuddsordninger”). Det finnes også hybridmodeller mellom tradisjonelle sluttlønnordninger og vanlige innskuddsordninger der et årlig innskudd gis en fast eller garantert minsteavkastning.

Pensjonsordningene kan være finansiert over driften i et foretak, eller helt eller delvis fonderte. Pensjonsordninger kan også organiseres gjennom livselskap, pensjonskasse eller annen tredjepart. Bruk av tredjeparter gir de ansatte økt trygghet for å få pensjon hvis arbeidsgiver går konkurs. Tredjeparter kan overta ulik grad av risiko knyttet til økte fremtidige utgifter. Det ene ytterpunktet er at all risiko bæres av tredjeparten. I det andre ytterpunktet fungerer tredjeparten mer som et forvaltningsselskap.

Pensjonsordninger kan være offentlige eller private, eller private med delvis offentlig finansiering. Som påpekt over er det dermed ofte en gråson mellom pilar 1 og pilar 2 ordninger. Siden pilar 3 ikke er omfattet av regnskapsregler for bedrifter omtales de ikke i det følgende.

Pensjonsordninger kan i ulik grad kreve eller tillate tilskudd fra de ansatte.

En pensjonsordning kan være lovpålagt, følge av tariffavtale, eller være en frivillig avtale mellom et foretak og sine ansatte.

Pensjonsordninger kan være foretaksspesifikke eller være ordninger som omfatter flere foretak.

Fordi det er et utall tenkelige muligheter til å kombinere opptjening av ytelser, finansiering og organisering er pensjon kompleks. Man kan tenke på pensjonsordninger med betydelig spennvidde hvor rent skattefinansierte trygdeordninger (internasjonalt omtalt som sosial forsikring) representerer en ytterlighet og hvor frivillige foretaksbaserte ordninger representerer den andre ytterligheten.

Det sentrale utgangspunktet for regnskapsregler er selvsagt foretaket og ønsket om et mest mulig korrekt og presist regnskap. Debatten om regnskapsføring av pensjonsordninger starter dermed med hva ett eller flere foretak har påtatt seg av forpliktelser overfor de ansatte i form av framtidige pensjonsytelser. Ansatte kan omfattes av ulike pensjonsordninger, og regnskapsreglene inneholder egne regnskapsstandarder som har bestemmelser om foretakenes regnskapsføring av svært ulike pensjonsytelser.

Innenfor IFRS er det IAS 19 *Ytelser til ansatte*⁴ som regulerer regnskapsføringen av pensjonsytelser, mens det under god regnskapsskikk er NRS 6 *Pensjonskostnader* som kommer til anvendelse (i det følgende “regnskapsstandardene” eller “standardene”). Regnskapsloven § 5-10 og NRS 8 *God regnskapsskikk for små foretak* har særregler for regnskapsføring av pensjonsytelser for små foretak. Små foretak kan etter disse bestemmelsene unnlate å balanseføre pensjonsforpliktelser som er forsikret, og å anse premien som pensjonskostnaden. Regnskapsreglene for små foretak omtales ikke ytterligere i det følgende.

Regnskapsstandardene inneholder prinsipper for klassifisering av pensjonsordninger. Klassifiseringen får igjen betydning for regnskapsføringen. Gitt alle de ulike

⁴ IAS 19 ble endret i juni 2011. Forutsatt at standarden blir godkjent for bruk i EU, vil den reviderte standarden gjelde for regnskapsperioder som starter 1. januar 2013 og senere. Hvis ikke annet fremgår av teksten, er alle referanser i denne rapporten til gjeldene IAS 19.

pensjonsordninger som finnes er regnskapsføring av pensjon et komplekst område innenfor regnskapsfaget.

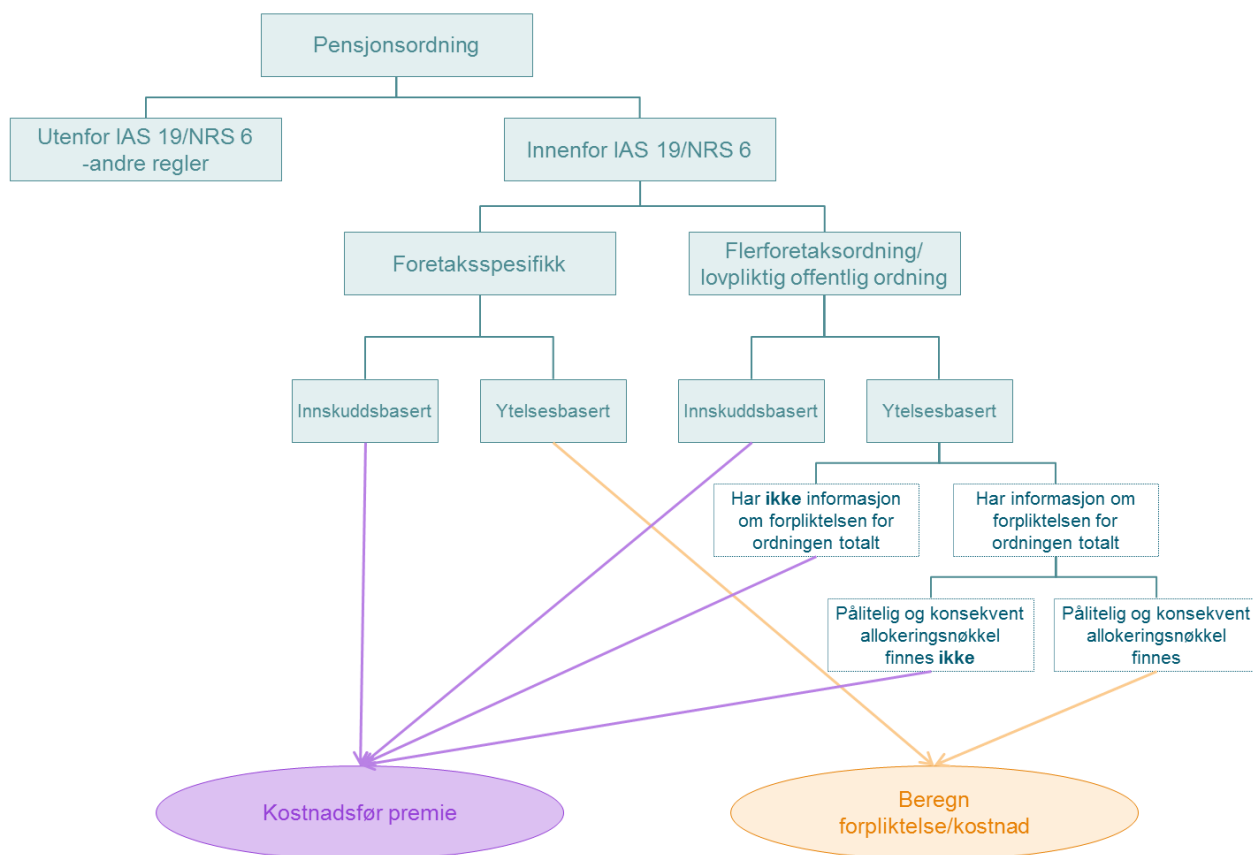
Det første spørsmålet som må vurderes er om pensjonsordningen omfattes av regnskapsstandardenes bestemmelser om pensjonsytelser. Standardene favner bredt, og omfatter i utgangspunktet alle typer pensjonsløfter et foretak har gitt sine ansatte. Det kan finnes pensjonsordninger som faller utenfor virkeområdet til regnskapsstandardene om pensjonsytelser (typisk offentlige sosialforsikrings- og trygdeordninger), selv om standardene i utgangspunktet favner bredt og omfatter så å si alle typer pensjonsløfter som et foretak har gitt sine ansatte. Regnskapsstandardene gjelder uavhengig av hvordan pensjonsordningen er finansiert eller organisert. Hvis pensjonsordningen faller innenfor regnskapsstandardene, er det andre spørsmålet det må tas stilling til, om pensjonsordningen er en foretaksspesifikk ordning, en flerforetaksordning eller en lovpliktig offentlig ordning. Disse spørsmålene er nærmere omtalt i punkt 6.2.

For pensjonsordninger som omfattes av standardene, er det avgjørende skillet for regnskapsføringen om planen er å anse som en innskudds- eller ytelsesordning. Dette skillet gjelder også for flerforetaksordninger og lovpliktige offentlige ordninger. Regnskapsmessig behandling av innskuddsbaserte ordninger er relativt enkelt. Foretakets forpliktelse anses oppfylt ved bidragsbetalingen (premiebetalingen), og bidraget/premien kostnadsføres. I tillegg gis det noteopplysninger om ordningen. Ytelsesbaserte ordninger skal balanseføres ut i fra aktuarbasert beregning av forpliktelser og eiendeler i ordningen. I stedet for kostnadsføring av årets premie føres enten en forpliktelse eller en eiendel, og endringen av denne balanseposten føres i årets resultatregnskap. I tillegg er det omfattende notekrav.

Normalt er det ikke forskjell i kravene til regnskapsføring av en ytelsesordning ut fra om det er en ordning for ett foretak eller en flerforetaksordning. Det finnes imidlertid ytelsesbaserte flerforetaksordninger hvor foretakene ikke har grunnlag til å foreta en konsekvent og pålitelig beregning av pensjonsforpliktelsen. I slike tilfelle er det adgang til å utgiftsføre årets premie. I kapittel 6.4 er det redegjort for hvilke særskilte bestemmelser som regulerer når en flerforetaksordning skal kunne regnskapsføres som en innskuddsordning selv om den i prinsippet skal kategoriseres som en ytelsesordning.

Figur 1 nedenfor er en forenklet grafisk fremstilling av de vurderinger som må gjennomføres for å ta stilling til regnskapsmessig behandling av en pensjonsordning.

Klassifisering av pensjonsordninger



Figur 1. Klassifisering av pensjonsordninger

6.2. Omfattes pensjonsordningene av regnskapsstandardene?

Det første spørsmålet som må stilles er hvilke pensjonsordninger som omfattes av standardenes bestemmelser om pensjonsytelser. Standardene har et virkeområde som favner vidt.

Den norske standarden omfatter alle typer pensjonsforpliktelser som et foretak kan ha overfor sine ansatte, uavhengig av hvordan disse er finansiert eller organisert (NRS 6.2-3).

Den internasjonale standarden definerer pensjonsytelser som ytelser til ansatte (bortsett fra sluttvederlag og aksjebaserte ytelser) som skal utbetales etter at ansettelsesforholdet er avsluttet.⁵ Ytelser til ansatte er definert som alle former for vederlag som utbetales av et foretak som motytelse for tjenester som utføres av ansatte (IAS 19.7).

⁵ Det bemerkes at pensjonsregelverket i Norge generelt tillater å kombinere uttak av pensjon med fortsatt arbeid.

For å vurdere om en pensjonsordning omfattes av standardenes bestemmelser om pensjonsytelser, må ordningen vurderes opp mot overnevnte bestemmelser om virkeområde⁶.

Det fremgår av bestemmelsene om standardens virkeområde at en pensjonsytelse er noe som oppstår som følge av et ansettelsesforhold, og at det er noe et foretak gir sine ansatte. Det sentrale er m.a.o. koblingen til ansettelsesforholdet og dermed foretaket. Rent skattefinansierte pensjonsordninger som er lovet av offentlig myndighet synes derfor å falle utenfor selv om foretak betaler en trygdepremie og ansatte en medlemspremie. Selv om det i noen land er en sterkere kobling mellom premier/avgift og til beregning av ytelse, er hovedinntrykket at det ofte er en svak eller ingen kobling slik at avgiften framstår som en skatt som ikke er øremerket til pensjonsordningen. Det vil også være av betydning om det er foretaket, enten alene eller solidarisk i et kollektiv med andre foretak, eller staten som har avgitt pensjonsløfte. I mange skattefinansierte trygdeordninger vil medlemskap være knyttet til landet hvor du bor, pensjongivende inntekt mv. og ikke til foretaket hvor inntekten opparbeides.

En rekke offentlige pensjons- og trygdeordninger synes altså å falle utenfor standardenes virkeområde. En kan likevel ikke konkludere med at alle slike ordninger faller utenfor. De aktuelle bestemmelsene om virkeområdet, inneholder ikke referanser til om ordningen er privat eller offentlig, og skillet privat/offentlig er dermed ikke nødvendigvis avgjørende. Det er en utfordring at skillet mellom ordninger som faller innenfor og utenfor standardene ikke er nærmere omtalt i standardene. Det er heller ikke funnet veiledning i regnskapslitteraturen. Det er, som påpekt, likevel nærliggende å anta at sammenhengen mellom pensjonsutbetalinger og foretakenes bidrag har betydning. Likeledes hvorvidt foretakenes bidrag i realiteten er å anse som en skatt eller en pensjonspremie. Det kan heller ikke utelukkes at hvorvidt en spesifikk nasjonal trygdeordning faller innenfor eller utenfor virkeområdet, ikke er nærmere vurdert i forhold til regnskapsreglene, men at det nærmest er antatt at ordningen faller utenfor basert på tradisjon.

Dersom en nasjonal trygdeordning prinsipielt skulle falle inn under standarden, vil det likevel kunne være flere ulike grunner til at foretaket kun vil kostnadsføre den løpende premiebetalingen og ikke vil innregne en pensjonsforpliktelse i regnskapet.

Dersom en pensjonsordning vurderes å være innenfor standarden, er det neste spørsmålet som må vurderes om ordningen er å klassifisere som en foretaksspesifikk ordning, en flerforetaksordning eller en lovpålagt offentlig ordning.

En foretaksspesifikk ordning gjelder for ansatte i ett bestemt foretak og det er det aktuelle foretak og dets ansatte som finansierer ordningen.

Flerforetaksordninger er ordninger som gjelder for flere foretak og hvor den ansattes og foretakets bidrag (premiebetaling) fastsettes uten hensyn til hvilket foretak som sysselsetter de berørte ansatte og hvor bidragene brukes til ytelser til ansatte i flere enn ett foretak. (IAS 19.7/NRS 6.21). Typisk for slike ordninger er kjønns- og

⁶ NRS 6 omhandler kun regnskapsføring av pensjonsytelser, mens IAS 19 også omhandler andre (kortsiktig) ytelser. I denne rapporten henviser "virkeområde" kun til IAS 19 sine bestemmelser om pensjonsytelser.

aldersnøytrale premier, og at bidragene for det enkelte foretak er avhengig av demografiske faktorer for alle medlemmer i ordningen, og ikke kun for egne ansatte. I slike ordninger foreligger det med andre ord en kryssubsidiering mellom de ulike foretakene som deltar i ordningen. Et eksempel på flerforetaksordning i Norge er de offentlige tjenestepensjonene i Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

Flerforetaksordninger må skilles fra ordninger som i realiteten kun er en samling av flere foretaksspesifikke ordninger. Hvis flere foretak slår sammen sine midler for investeringsformål og/eller for å redusere investeringens forvaltnings- og administrasjonsutgifter, men kravene fra de ulike foretakene holdes atskilt og kun kan benyttes til ytelser for det aktuelle foretakets ansatte, utsettes ikke de deltakende foretakene for aktuariemessig risiko knyttet til andre deltakende foretak. Slike ordninger regnskapsføres derfor som foretaksspesifikke ordninger (IAS 19.33).

Lovpliktige offentlige pensjonsordninger er ordninger opprettet ved lov for å omfatte alle foretak eller alle foretak i en bestemt kategori, og som drives av nasjonale eller lokale myndigheter eller av et annet organ som ikke er underlagt det regnskapspliktiges foretakets kontroll eller innflytelse (IAS 19.25/NRS 6.37). Lovpliktige offentlige pensjonsordninger regnskapsføres på samme måte som flerforetaksordninger (IAS 19.36/NRS 6.24). Skillet mellom flerforetaksordninger og lovpliktige offentlige pensjonsordninger er derfor mer av akademisk art. Skillet mellom lovpliktige ordninger og ordninger som faller utenfor standardens virkeområde kan derimot være av mer betydning og kan være vanskeligere å trekke.

6.3. Skillet mellom innskudds- og ytelsesordninger

6.3.1. Innledning

For pensjonsordninger som faller innenfor virkeområdet til standardene, er det avgjørende skillet for regnskapsføringen av pensjon om ordningen er å anse som en innskuddsplan eller ytelsesplan. Dette skillet gjelder i utgangspunktet også for flerforetaksordninger og lovpliktige offentlige ordninger.

Innskuddsbaserte ordninger er ordninger der foretaket betaler inn faste bidrag (premie) til en separat juridisk enhet og hvor foretaket ikke har noen juridisk eller underforstått plikt til å betale ytterligere bidrag. Den fremtidige pensjonen vil avhenge av bidragenenes størrelse og avkastningen på pensjonen. Ordninger som ikke tilfredsstill kriteriene for innskuddsbaserte ordninger, er ytelsesbaserte (IAS 19.7/NRS 6.14-15).

En juridisk eller underforstått plikt til å videreføre ordningen, kan foreligge både for innskuddsordninger og for ytelsesordninger. Pliktbegrepet er nærmere omtalt i punkt 6.3.4 nedenfor. I en ytelsesordning bærer i tillegg foretaket risiko for at fremtidige utgifter øker. Dette er nærmere omtalt i punkt 6.3.2 nedenfor. Klassifisering som innskudd- versus ytelsesordning avhenger av foretakets risiko og ikke den ansattes rett til ytelse. Ordninger kan være ytelsesordninger for den ansatte, mens en tredjepart kan ha overtatt foretakets risiko, såkalte forsikrede ytelser. Dette er nærmere omtalt i punkt 6.3.3 nedenfor.

Regnskapsføring av innskuddsbaserte ordninger er ukomplisert. I slike ordninger er foretakets forpliktelse som hovedregel fullt ut innfridd ved bidragsbetalingen og premien kostnadsføres. I ytelsesbaserte ordninger måles (brutto)

pensjonsforpliktelser som den diskonterte verdien av estimerte fremtidige pensjonsytelser som regnskapsmessig må anses opptjent på balansedagen, og periodens (brutto) kostnad består av nåverdien av periodens pensjonsopptjening samt rentekostnad på pensjonsforpliktelsene (IAS 19.50/ NRS 6.32 og 6.34). Dette gjelder uavhengig av hvordan ordningen er finansiert. Eventuell fondering vil redusere netto pensjonsforpliktelse, og hvis innbetalte midler (fondet) overstiger forpliktelsen vil det netto være en pensjonseiendel. Standardene inneholder detaljerte regler for beregning av pensjonsforpliktelsen, og har egne regler for måling av pensjonsforpliktelser ved endringer i ordningen samt ved lukking og etablering av nye ordninger. De mer detaljerte reglene for måling av pensjonsforpliktelser faller utenfor rammene av dette kapitlet og omtales ikke nærmere.

6.3.2. Risiko

I en ytelsesordning bærer foretaket risiko for at fremtidige utgifter (premier) øker. I en innskuddsordning er det ingen slik risiko.

NRS 6 og IAS 19 bygger på samme prinsipp, men har noe forskjellig ordlyd og eksempler. Det vil ikke gi ulik klassifisering i praksis. I NRS 6.14 vektlegges det at bidraget i en innskuddsordning er endelig og at foretakets forpliktelse er fullt ut innfridd ved bidragsbetalingen. Det påpekes at dersom bidragene i det som formelt anses som en innskuddsplan fastsettes på en slik måte at det er et fastsatt nivå på pensjonsytelsene som styrer premien, vil ordningen regnskapsmessig være å behandle som en ytelsesplan. Også IFRS fremhever at det er det økonomiske innholdet, slik det kan utledes av ordningens vilkår, som avgjør klassifisering (IAS 19.25). I innskuddsbaserte ordninger er foretakets plikt begrenset til det beløp som foretaket avtaler å bidra med til fondet, og pensjonsytelsene som de ansatte får utbetalt er lik summen av bidragene og avkastning av midlene (IAS 19.25/NRS 6.11). I ytelsesbaserte ordninger faller aktuarmessig risiko (risiko for at ytelsen vil koste mer enn forventet) og investeringsrisiko (at investerte eiendeler ikke vil være tilstrekkelig til å oppfylle forventede ytelser) på foretaket (IAS 19.27). Eksempler på situasjoner hvor vilkårene for å anse pensjonsordningen som innskuddsordning ikke er tilstede, kan være at opptjeningsformelen for ordningen ikke bare er knyttet til størrelsen på bidragene eller at det gis en garanti om en nærmere angitt avkastning på bidragene.

Hvordan en pensjonsordning er organisert og finansiert, er i utgangspunktet ikke et kriterium for klassifisering som innskudd- eller ytelsesordning. En ytelsesordning kan for eksempel være organisert gjennom en foretakspensjonsordning i et forsikringsselskap, egen pensjonskasse eller finansiert over drift (NRS 6.17). En ytelsesbasert ordning kan være ufondert eller helt eller delvis fondert. Eventuelle fondering påvirker ikke om det foreligger en pensjonsforpliktelse, men påvirker målingen. Pensjonsmidler reduserer den balanseførte forpliktelsen. Dersom midlene overstiger forpliktelsen, vil som regel netto pensjonsmidler kunne innregnes som en eiendel. En innskuddsbasert ordning er per definisjon fondert. Dette innebærer at en "pay-as-you-go" ordning ikke kan være en innskuddsbasert ordning.

Regnskapsmessig anses ytelser som ikke er betinget av fremtidig ansettelse som "innvunnet". Hvorvidt den ansattes rettigheter er innvunnet eller om ytelsene er betinget av fremtidig ansettelse, er imidlertid ikke relevant i skillet mellom innskudds- og ytelsesplaner. Det kan oppstå forskjell mellom den regnskapsførte opptjente pensjon og opptjent pensjonsrett ved fratredelse eller opphør av ordningen

(IAS 19.69/NRS 6.17). Sannsynligheten for at ytelsen ikke vil komme til utbetaling, hensyntas i målingen av forpliktelsen, men avgjør ikke om det foreligger en forpliktelse eller ikke. For eksempel vil det i en ordning som utbetaler en ytelse på 100 per tjenesteår som kun kommer til utbetaling etter minimum 10 tjenesteår, i utgangspunktet henføres en ytelse på 100 per år. Kostnaden de første 10 årene vil gjenspeile nåverdien av forpliktelsen hensyntatt sannsynligheten for at den ansatte ikke kommer til å fullføre 10 tjenesteår (IAS 19.69 og tilhørende eksempel). Det følger av dette at det kan foreligge forpliktelser for foretaket selv om den ansatte ikke opptjener rett til en fripolise.

I praksis er rene spareordninger uten regulering innskuddspensjon etter standardene, mens tradisjonelle sluttlønsordninger er ytelsesordninger i regnskapsmessig forstand. Det finnes også ordninger som ligger mellom de tradisjonelle spareordningene og sluttlønsbaserte ytelsesordninger. For eksempel kunne det tenkes en pensjonsordning som ga en årlig pensjon på 1000 fra pensjoneringsstidspunktet til den ansattes død. Denne vil regnskapsmessig klassifiseres som en ytelsesbasert ordning da foretaket har en levealdersrisiko. Hvis foretaket kjøper et forsikringsprodukt hvor forsikringsselskapet overtar levealdersrisikoen, vil ordningen være en forsikret ordning, og ordningen vil regnskapsføres som den var innskuddsbasert⁷. I Norge vil for eksempel engangsbetalt foretakspensjon etter lov om foretakspensjon, regnskapsmessig klassifiseres og regnskapsføres som en innskuddsbasert ordning (NRS 6 Vedlegg 1 nr. 24). En hybridordning med årlige betalte ytelser uten avtale om regulering, vil normalt kunne behandles tilsvarende som engangsbetalt foretakspensjon. Det finnes også ordningen som ligger nær en ren spareordning, men hvor foretaket garanterer for en gitt avkastning. Slike ordninger finnes i dag i liten grad i Norge, men er ikke uvanlig i andre land. Slike hybridordninger vil regnskapsmessig som oftest anses ytelsesbaserte fordi foretaket har garantert en regulering og dermed en avkastning (investeringsrisiko). Ordninger hvor reguleringen bare gjennomføres gitt ordningens finansiell stilling kan likevel tenkes betraktet som en innskuddsordning regnskapsmessig.

Generelt vil ordninger som ligger mellom de tradisjonelle ytelsesordninger og innskuddsordninger, regnskapsmessig som regel være å anse som ytelsesbaserte. Regnskapsmessig vil kun ordninger hvor foretaket ikke har noen juridisk eller underforstått plikt til å betale ytterligere bidrag dersom det foreligger en underdekning være innskuddsbaserte. Hvis de ansatte bærer all risiko, og vil måtte godta en reduksjon av ytelsene ved eventuell underdekning, vil ordningen sannsynligvis være å anse som en innskuddsbasert ordning. I hybridordninger kan foretaket beholde noe aktuariemessige risiko og/eller investeringsrisiko, og ordningen vil i så fall være å anse som ytelsesbasert.

6.3.3. Forsikrede ytelser

Et foretak kan betale forsikringspremier for å finansiere pensjonsordninger. Forsikrede ytelser er underlagt samme sontring mellom innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger som andre pensjonsordninger (IAS 19.40).

⁷ Forsikrede ordninger er nærmere omtalt i punkt 6.4.3.

En forsikret ytelse skal behandles som en innskuddsbasert ordning kun dersom foretaket ikke har, direkte eller indirekte, en juridisk eller underforstått plikt til enten å betale ytelsene til ansatte direkte når de forfaller, eller å betale ytterligere beløp dersom forsikringsgiver ikke betaler alle framtidige ytelser til ansatte som gjelder ansattes tjenester i inneværende og tidligere perioder (IAS 19.39). Premiebetalingen må innebære en ugjenkallelig overføring av pensjonsansvaret fra foretaket til pensjonsinnretningen for at ordningen skal regnskapsføres som innskuddsbasert (NRS 6.18).

Klassifisering som innskudd eller ytelsesbasert avhenger av foretakets risiko, og ikke av den ansattes rett til ytelse. Kategorien ”forsikrede ordninger” kan dermed omfatte ordninger som er ytelsesordninger for den ansatte, men hvor en tredjepart (typisk forsikringsselskap) overtar foretakets risiko. Dersom et foretak finansierer en pensjonsforpliktelse ved å betale på en forsikringspolise, men foretaket, direkte eller indirekte ved mekanismer for å fastsette framtidige premier, beholder en juridisk eller underforstått plikt, er ordningen ikke en innskuddsbasert ordning (IAS 19.41). Dersom fastsettelsen av premien endres på en slik måte at det er et fastsatt nivå på pensjonsytelsene som styrer bidragenes størrelse, er ordningen å anse som en ytelsesbasert ordning (NRS 6.14).

6.3.4. Plikt

En juridisk plikt til å videreføre ordningen kan for eksempel følge av lov, tariffavtale eller avtale mellom foretaket og den/de ansatte. Hvis et foretak ensidig kan si opp pensjonsordningen, foreligger det ingen juridisk plikt. For at det skal foreligge en underforstått plikt i regnskapsmessig forstand, skal det generelt ikke mye til. Det er ikke krav om at det foreligger en skriftlig avtale. I NRS 6.18 fremgår det at en underforstått plikt kan oppstå som følge av praksis, tidligere disponeringer eller annen forståelse med de ansatte. IAS 19.52 beskriver en underforstått plikt som en uformell praksis der foretaket ikke har annet realistisk alternativ enn å betale ytelser til ansatte, for eksempel fordi en endring i foretakets uformelle praksis ville føre til uakseptabel skade for foretakets forhold til de ansatte. Videre fremgår det av IAS 19.53 at selv om de formelle vilkårene i en ytelsesbasert pensjonsordning kan tillate at et foretak avslutter sin plikt i henhold til pensjonsordningen, forutsetter regnskapsføringen av pensjonsytelser at foretak som nå lover slike ytelser, i mangel av en begrunnelse på det motsatte, vil fortsette å gjøre dette i løpet av den forventede gjenværende tjenestetiden til de ansatte.

6.4. Særlige unntaksbestemmelser for flerforetaksordninger

Dersom flerforetaksordningen er ytelsesbasert, skal et foretak i utgangspunktet regnskapsføre sin forholdsmessige andel av den ytelsesbaserte pensjonsforpliktelsen og pensjonskostnaden for ordningen totalt (IAS 19.29/NRS 6.23). Dette er ikke alltid praktisk mulig.

En flerforetaksordning som er å oppfatte som en ytelsesordning kan likevel regnskapsføres som en innskuddsordning dersom et foretak ikke er i stand til å identifisere sin andel av ordningens underliggende økonomiske stilling og resultat med tilstrekkelig grad av pålitelighet (IAS 19.30/NRS 6.23). Det vil si at premien kostnadsføres, og at det ikke beregnes noen pensjonsforpliktelse.

NRS 6 inneholder ikke nærmere bestemmelser om når det foreligger tilstrekkelig informasjon til å regnskapsføre ordningen som en ytelsesordning. I IAS 19.32 fremgår det at tilstrekkelig informasjon ikke finnes dersom:

- a) foretaket ikke har tilgang til informasjon om ordningen som tilfredsstillende kravene i standarden, eller
- b) dersom det på grunn av ordningens deling av risiko mellom ulike foretak ikke finnes noe konsekvent og pålitelig grunnlag for allokering.

I ytelsesbaserte flerforetaksordninger må det først beregnes en forpliktelse for ordningen under ett. Som for andre ytelsesordninger, vil beregningen på totalnivå hensynta opptjente rettigheter i henhold til opptjeningsformelen selv om ytelsen er betinget av fremtidig ansettelse. Sannsynligheten for at den ansatte ikke oppfyller kravene til at ytelsene innvinnens hensyntas i målingen av forpliktelsen. En slik beregning krever tilgang til informasjon om alle medlemmer i ordningen, og ikke kun egne ansatte. Enhver med tilgang på informasjonen, kan i prinsippet gjennomføre beregningen. I praksis vil det likevel ofte kun være planens administrator som har tilgang til å gjennomføre beregning av forpliktelsen på totalnivå. Det forventes at foretakene gjør det som kan gjøres, for å få tilgang til tilstrekkelig informasjon, herunder at foretakene ber administrator om å fremskaffe informasjonen. Men hvis planens administrator ikke har gjennomført beregningene og foretakene ikke har en slik relasjon til administrator at foretaket kan kreve dette, vil det normalt ikke være mulig for foretakene å regnskapsføre sin andel av forpliktelsen. Foretakene vil da måtte benytte seg av unntaksbestemmelsen.

Dersom forpliktelsen er beregnet for ordningen sett under ett, må det vurderes om det er grunnlag for å allokere en andel av den totale forpliktelsen og kostnaden til det enkelte foretak på en konsekvent og pålitelig måte. IAS 19 har ikke ytterligere veiledning eller eksempler på hva som kan anses som en "konsekvent og pålitelig" allokeringssøknad. En forpliktelse skal imidlertid generelt reflektere fremtidige utbetalinger, og allokeringssøknaden bør derfor reflektere hvordan overskudd eller underskudd i ordningen påvirker fremtidige bidrag. Hva som kan anses "konsekvent og pålitelig" bør også sees i lys av at det generelt er høy grad av estimatusikkerhet knyttet til måling av pensjonsforpliktelser.

Mange land har ulike typer ytelsesbaserte flerforetaksordninger. Det er ikke uvanlig at internasjonale foretak som benytter IFRS ikke avsetter for pensjonsforpliktelser knyttet til slike ordninger, under henvisning til enten at de ikke får informasjon fra ordningens administrator eller at det ikke finnes en konsekvent og pålitelig allokeringssøknad.

IFRIC⁸, fortolkningsorganet til de internasjonale regnskapsstandardene, utga i 2004 et høringsutkast om regnskapsføring av flerforetaksordninger (IFRIC draft interpretation D6). Høringsutkastet omhandlet blant annet spørsmålet om hva som anses som tilstrekkelig informasjon til å kunne regnskapsføre en ytelsesbasert flerforetaksordning som en ytelsesordning. Høringssvarene til D6 medførte imidlertid at IFRIC konkluderte med at det i svært få flerforetaksordninger vil foreligge en et konsekvent og pålitelig grunnlag for allokering. IFRIC gikk derfor

⁸ IFRIC har senere skiftet navn til IFRS Interpretations Committee

ikke videre med forslagene i D6, men foreslo isteden at IASB skulle endre IAS 19 slik at alle flerforetaksordninger regnskapsmessig skulle behandles som innskuddsordninger. IASB avviste i 2004 dette forslaget med begrunnelse at det for noen planer foreligger en avtale om hvordan en overdekning skal deles eller en underdekning finansieres (IAS 19 BC9C). Andre argumenter mot å innta et unntak for alle flerforetaksordninger er blant annet at hvis det foreligger tilstrekkelig informasjon om ordningen, vil regnskapsføring av forpliktelsen være beslutningsnyttig informasjon for brukerne av regnskapet.

Det finnes også et unntak fra unntaksregelen. Selv om et foretak ikke har tilstrekkelig informasjon til å regnskapsføre sin andel av den totale forpliktelsen, vil foretaket dersom det foreligger en kontraktmessig avtale om hvordan en ordnings overskudd skal fordeles eller underskudd skal finansieres, innregne den eiendel eller forpliktelse som oppstår av den kontraktmessige avtalen. Dette gjelder selv om underdekningen ikke er beregnet på grunnlag av IAS 19 (IAS 19.32A).

I forbindelse med unntaksbestemmelser for regnskapsføring av ytelsesbasert flerforetaksordninger, kan det også være relevant å notere at de amerikanske regnskapsreglene, US GAAP, har et generelt unntak for regnskapsføring av forpliktelser som oppstår i slike ordninger⁹. Dette er begrunnet i at det foreligger usikkerhet knyttet til den legale statusen til flerforetaksordninger, at forpliktelsen i en flerforetaksplan kan endres som følge av hendelser som påvirker andre deltakende arbeidsgiverforetak og deres ansatte samt at det er usikkert om det foreligger informasjon som er tilstrekkelig pålitelig til å foreta regnskapsføring. I tillegg ble det ved fastsettelse av reglene lagt vekt på at det er betydelig forskjeller mellom flerforetaksordninger og foretaksspesifikke ordninger, og at det å kreve separate noteopplysninger for de to ulike typer ordninger, dermed gir mer forståelig og beslutningsnyttig informasjon¹⁰.

6.5. Skjematisk fremstilling

Skjematisk kan regnskapsmessig klassifisering og behandling av pensjonsordninger innenfor standardens virkeområde, jf punkt 6.2-6.4 fremstilles som følger:

	Innskuddsbasert	Ytelsesbasert	
		Ingen risiko for økte kostnader	Risiko for økte kostnader ¹¹
Foretaksspesifikk	Kostnadsfør premie	Kostnadsfør premie	Beregn kostnad og forpliktelse

⁹ ASC 715-80-35-1, tidligere FAS 87 nr. 68.

¹⁰ FAS 87, Basis for conclusion nr. 242 og 243. Standarden er formelt opphevet som følge av endret kodifisering, men begrunnelsen i "basis for conclusion" anses fortsatt relevant da unntaket fortsatt er det samme. (Ny kodifisering inkluderer ikke "basis for conclusion").

¹¹ Risiko for økte kostnader knyttet til biometriske forhold og regulering.

Flerforetaksordning	Kostnadsfør premie	Kostnadsfør premie	Beregn kostnad og forpliktelse eller kostnadsfør premie*
Lovpliktig offentlig ordning	Kostnadsfør premie	Kostnadsfør premie	Beregn kostnad og forpliktelse eller kostnadsfør premie*

*Kostnadsføring er kun tillatt hvis det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon

Alle tenkelige pensjonsordninger innenfor standardens virkeområde skal regnskapsmessig plasseres i en av de ni kategoriene over. Dette innebærer at det kan være betydelige forskjeller mellom ordninger som havner i samme kategori regnskapsmessig.

6.6. Krav til tilleggsopplysninger

Både NRS 6 og IAS 19 inneholder krav til tilleggsopplysninger. Hvilke tilleggsopplysninger som må gis avhenger av hvordan ordningen er klassifisert og regnskapsført. IAS 19 har mer omfattende krav til noteopplysninger enn NRS 6. I tillegg til de konkrete kravene til tilleggsopplysninger i pensjonsstandarden, har også begge regnskapspråk enkelte fanebestemmelser som alltid gjelder. Det følger av rskl § 7-1¹² at et foretak generelt skal gi de noteopplysninger som er nødvendig for å bedømme foretakets finansielle stilling og resultat, og som ikke fremgår av foretaket for øvrig. Det følger av IAS 1 *Presentasjon av finansregnskap* nr. 112 at det skal gi noteopplysninger som er relevant for forståelsen av finansregnskapet og som ikke presenteres andre steder i regnskapet. IAS 1 stiller også krav til at det gis noteopplysninger om vurderinger som er foretatt i anvendelsen av regnskapsprinsipper som har betydelig innvirkning på beløpene som innregnes i regnskapet (IAS 1.122), samt opplysninger om estimeringsusikkerhet (IAS 1.125).

Nedenfor omhandles kort sentrale noteopplysningskrav. Det bemerkes at oppstillingen nedenfor ikke er fullstendig.

6.6.1. Innskuddsbaserte ordninger

For innskuddsbaserte ordninger skal det opplyses om hvilket beløp som er innregnet som kostnad (NRS 6.74/IAS 19.46).

6.6.2. Ytelsesbaserte ordninger

Det skal gis en generell beskrivelse av typen ordning, og en beskrivelse av regnskapsprinsipp som er benyttet for regnskapsføringen.

Det skal gis opplysninger om viktige aktuarmessige og økonomiske forutsetninger som er benyttet i beregningen av foretakets pensjonskostnad og -forpliktelse, herunder for eksempel diskonteringsrente, forventet lønnsvekst og forventet avkastning på eventuelle midler.

¹² Rskl § 7-1 gjelder ikke for foretak som avlegger regnskap i samsvar med IFRS.

Det skal gis opplysninger om verdi og sammensetning av pensjonsmidlene. Det skal også opplyses om hvilke metoder som ligger til grunn for vurdering av pensjonsmidlene. Det skal opplyses om faktisk avkastning av midlene.

Det skal gis en avstemming som viser differansen mellom faktisk netto pensjonsforpliktelse og balanseført netto pensjonsforpliktelse "korridoren").

Det skal gis opplysninger om sammensetningen av periodens pensjonskostnad, for eksempel hvor mye som er kostnads ved periodens pensjonsopptjening, rentekostnader og forventet avkastning på midlene.

Etter IAS 19 kreves i tillegg en avstemming av åpnings- og sluttsaldo for pensjonsforpliktelser og pensjonsmidler som viser hvilke elementer som endringer i forpliktelser og midler kan henføres til. Det kreves at det spesifiseres hvor mye av pensjonsforpliktelsen som knytter seg til ordninger som ikke er fondsbaserte, og hvor mye som knytter seg til ordninger som er helt eller delvis fonderte. Det skal gis opplysninger om nåverdien av pensjonsforpliktelser, nåverdien av pensjonsmidlene samt ordningens overskudd eller underskudd for inneværende periode og de fire tidligere årsregnskapsperiodene. Det skal, om mulig, også gis opplysninger om foretakets beste estimat på de bidrag (premier) som forventes innbetalt i neste periode.

6.6.3. Flerforetaksordninger

Flerforetaksordninger er i utgangspunktet underlagt de samme notekrav som foretaksspesifikke ordninger, og notekravene avhenger dermed av om ordningen er innskuddsbasert eller ytelsesbasert.

For flerforetaksordninger som er ytelsesbaserte, men som regnskapsføres som innskuddsbaserte fordi det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon, foreligger det særskilte notekrav. I slike tilfeller skal det opplyses om det faktum at planen er en ytelsesbasert ordning og grunnen til at det ikke finnes tilstrekkelig informasjon. Videre skal det opplyses om eventuell tilgjengelig informasjon om overskudd eller underskudd i ordningen dersom dette kan påvirke størrelsen på fremtidige bidrag (premier). Dette gjelder også om beregningen av overskudd/underskudd er gjort etter andre prinsipper enn det regnskapsreglene tilsier. Det skal derfor opplyses om hvordan overskuddet/underskuddet er beregnet. Det skal også gis opplysninger om eventuelle konsekvenser for foretaket av et overskudd eller underskudd i ordningen.

6.7. Regnskapsføring av opprinnelig AFP i privat sektor og overgang til ny AFP-ordning

6.7.1. Innledning

Opprinnelig AFP-ordning i privat sektor består av tre ulike avtaler; LO/NHO ordningen, en for Finansnæringen og en for Spekter. Vilkårene og ytelsene til de ansatte er i det vesentligste likt i de tre ordningene, mens finansieringen er ulik. Opprinnelig AFP-ordning er en førtidspensjon som gir rett til pensjon fra 62 år frem til fylte 67 år. Pensjonen beregnes etter folketrygdens regler, og tilsvarer uførepensjonen fra folketrygden. I tillegg ytes et AFP-tillegg som er noe forskjellig i de ulike ordningene. De opprinnelige AFP-ordningene omfatter kun personer som

gikk av med AFP før 1. januar 2011. Fra 2016 vil det ikke være utbetalinger knyttet til opprinnelig AFP.

Alle de tre opprinnelige AFP-ordningene er regnskapsmessig å anse som ytelsesordninger. Grunnet ulik finansiering, blir den regnskapsmessige behandlingen ulik.

6.7.2. Opprinnelig AFP i LO/NHO ordningen

Ordningen finansieres ved at staten dekker 40 prosent av pensjonsutgiftene etter 64 år. Arbeidsgivere betaler en premie per ansatt, samt en egenandel som utgjør 25 prosent av den enkelte ansattes årlige pensjon. Ordningen har aldri vært fullfondert og det forelå en underdekning i ordningen når ordningen ble lukket for nye pensjonister 1. januar 2011. Fellesordningen vil derfor kreve inn premie og egenandeler frem til og med 2015.

Premien som betales kan benyttes til dekning av pensjon til både egne ansatte og ansatte i andre foretak i ordningen. Ordningen er således en ytelsesbasert flerforetaksordning. Ordningens administrator har ikke foretatt beregninger av den samlede pensjonsforpliktelsen og pensjonskostnaden i ordningen, og foretakene har derfor ikke hatt tilstrekkelig informasjon til å regnskapsføre sin andel av den totale forpliktelsen. Ordningen har derfor kunnet innregnes som en innskuddsbasert ordning, med opplysninger i note. Alternativt har NRS 6 og Regnskapsstiftelsens veiledning til IAS 19, åpnet for å innregne forpliktelsen til å betale egenandel som en foretaksspesifikk ordning. Mange foretak benyttet seg av denne muligheten, og foretok avsetninger for opprinnelig AFP. Det bemerkes at denne avsetningen da kun gjaldt egenandelen på 25 prosent, og ikke representerte en avsetningen for den fulle forpliktelsen.

Regnskapsmessig behandling av endring av pensjonsordninger er ulik regnskapsmessig behandling ved etablering av ny ordning og opphør/avkortning av gammel ordning. En avvikling er ikke et opphør eller avkortning dersom ordningen erstattes av en ny ordning som tilbyr ytelser som i realiteten er identiske (IAS 19.114). Mens opprinnelig AFP er en førtidspensjon, er ny AFP en livsvarig pensjonsytelse. Opptjeningskriteriene og størrelsen på ytelsene er også ulike. Ny AFP skiller seg dermed på vesentlige punkter fra opprinnelig AFP, og overgangen fra opprinnelig AFP til ny AFP er å anse som et opphør/avkortning av gammel ordning og etablering av en ny ordning.

Selv om det ikke har foreligget tilstrekkelig informasjon til løpende å regnskapsføre en andel av forpliktelsen, vil foretakene avsette for den underdekning som foreligger ved opphør (jf IAS 19.32A/NRS 6 vedlegg 1 nr. 71). Forpliktelsen beregnes som nåverdien av fremtidige premier og egenandeler knyttet til opprinnelig AFP-ordning.

6.7.3. Opprinnelig AFP i finansnæringen

AFP i finansnæringen finansieres ved at staten dekker 40 prosent av pensjonsytelsene til pensjonsutbetalinger etter fylte 64 år. Arbeidsgiver betaler løpende en egenandel knyttet til egne ansatte som dekker resterende utgifter ("pay-as-you-go").

Egenandelen som betales benyttes kun til betaling av pensjon til egne ansatte. Det enkelte foretak utsettes ikke for aktuarmessig risiko knyttet til andre foretak.

Ordningen er således en foretaksspesifikk ytelsesordning, og foretaket avsetter for sin forpliktelse knyttet til betaling av egenandel. Dette gjøres frem til siste egenandel er betalt i 2015.

6.7.4. Opprinnelig AFP i Spekterområdet

Ordningen finansieres ved at staten dekker 40 prosent av pensjonsytelsene etter fylte 64 år. Arbeidsgiver betaler egenandeler for egne ansatte som dekker resterende utgifter. Arbeidsgiver betaler et AFP-tilskudd til ordningen når en ansatte får innvilget AFP. Dette tilskuddet er beregnet til å dekke de totale pensjonskostnadene knyttet til den ansattes ytelser fram til 67 år. Ordningen har derfor pensjonsmidler tilnærmet lik pensjonsforpliktelsene til de som har tatt ut AFP.

Egenandelen som betales benyttes kun til betaling av pensjon til egne ansatte. Det enkelte foretak utsettes derfor ikke for aktuariemessig risiko knyttet til andre foretak. Ordningen er således en foretaksspesifikk ytelsesordning. Foretaket avsetter i regnskapet for sin brutto pensjonsforpliktelse fratrukket egenandel innbetalt til Spekter.

6.7.5. Overgang til ny AFP-ordning

Overgangen fra opprinnelig AFP-ordning til ny AFP-ordning er som nevnt over å anse som en lukking/avkorting av gammel ordning og etablering av ny ordning. Uten at det her tas stilling til klassifisering av ny AFP-ordning, bemerkes det at det at regnskapsstandardene har regler for måling av forpliktelser ved etablering av ytelsesordninger. Dersom nye pensjonsordning gir opptjening (i regnskapsmessig forstand) med tilbakevirkende kraft skal ytelser som innvunnet umiddelbart etter etableringen, innregnes på etableringstidspunktet, mens ytelser som er betinget av fremtidig ansettelse fordeles lineært frem til ytelsen ikke lenger er betinget av fremtidig ansettelse (NRS 6.56/IAS 19.96 og 97). Rett til ny AFP innvinnes først ved fylte 62 år, og retten var dermed ved etableringen betinget av fremtidig ansettelse.

6.8. Kommende endringer i IAS 19

IAS 19 ble endret i juni 2011("IAS 19R"), og det forventes at EU vil behandle godkjenning og implementering av endringene i EU-retten i første kvartal i 2012¹³. Endringen trer i kraft for regnskapsår som begynner 1. januar 2013 og senere. Nedenfor gis en kort redegjørelse for de viktigste endringene.

Endringer i forutsetninger som inngår i beregningen av ytelsesbaserte pensjonsforpliktelser, gir opphav til regnskapsmessig tap eller gevinst (estimatavvik). Gjeldene standard åpner for flere ulike alternativer for regnskapsføring av estimatavvik, herunder den såkalte "korridormetoden" som tillater foretak å utsette regnskapsføringen av slike gevinster og tap. Korridormetoden er ikke tillatt etter IAS 19R, og balansen vil måtte vise de påløpte forpliktelsene.

Etter gjeldende IAS 19 presenteres pensjonskostnad på en linje i resultatet, mens de ulike komponentene som inngår vises i note. Etter IAS 19R vil estimatavvikene ikke inngå i resultatet, men føres via oppstilling av andre inntekter og kostnader. Andre

¹³ Kilde: EFRAG "The EU endorsement status report" av 13. juli 2011.

komponenter av pensjonskostnaden vil resultatføres. Formålet med dette er å skille ut estimatavvik fra de endringer som mange oppfatter å være en del av den daglige driften.

Måle- og periodiseringsreglene knyttet til ytelsesbaserte pensjonsordninger, er i hovedsak ikke endret. Det er ett viktig unntak fra dette knyttet til når foretak innfører eller endrer sine ytelsesbaserte ordninger. Etter gjeldende IAS 19 skal kostnader og forpliktelser knyttet til eventuelle ytelser som er innvunnet ved innføringen innregnes umiddelbart. Dersom ytelsene er betinget av fremtidig ansettelse, skal kostnadene fordeles lineært over perioden frem til ytelsene er innvunnet, og vil altså bli gradvis innfaset. Etter IAS 19R skal også forpliktelser som er opptjent, men ikke innvunnet på innføringstidspunktet innregnes umiddelbart.

IAS 19R stiller ytterligere krav til noteopplysninger knyttet til ytelsesbaserte ordninger generelt. Den reviderte standarden oppstiller også ytterligere krav til opplysninger dersom et foretak deltar i en ytelsesbasert flerforetaksordning, men regnskapsfører denne som en innskuddsordning fordi det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon.

Ved første gangs anvendelse av den reviderte standarden i 2013, skal endringene regnskapsføres med tilbakevirkende anvendelse (retrospektivt)¹⁴. Dette innebærer at sammenligningstallene må omarbeides slik at disse fremstår som om de endrede prinsippene alltid hadde vært anvendt.

7. UTTALELSER FRA DE REGNSKAPSFAGLIGE MILJØENE OG FRA PARTENE I ARBEIDSLIVET

7.1. Bakgrunn

Norsk regnskapsstiftelse har vurdert ny AFP-ordning i privat sektor ut fra norsk og internasjonal regnskapsstandard og kommet til at ordningen regnskapsmessig skal behandles som en ytelsesbasert flerforetaksordning. Dette krever balanseføring av nettoforpliktelser i foretakenes regnskaper.

Sentrale parter i arbeidslivet som var med på å utarbeide den nye AFP-ordningen henvendte seg til Finansdepartementet og ytret sin klare uenighet i Regnskapsstiftelsens vurdering. På denne bakgrunn innhentet Finansdepartementet en vurdering fra Finanstilsynet. Finanstilsynet ble bedt om å gi en vurdering av hvordan ny AFP-ordning i privat sektor skal klassifiseres og behandles etter både norsk og internasjonal regnskapsstandard. Finanstilsynet uttaler at de deler Regnskapsstiftelsens vurdering om at ny AFP skal anses som en ytelsesbasert flerforetaksordning som skal balanseføres i de deltagende foretaks regnskaper.

I det følgende gis en beskrivelse av partenes argumenter og synspunkter. Med partene menes i denne sammenheng Norsk regnskapsstiftelse, sentrale organisasjoner i arbeidslivet og Finanstilsynet. Uttalelsene fra arbeidslivets organisasjoner er nokså samstemte i sin argumentasjon og er til dels fremsatt i felles dokumenter. Det er

¹⁴ Det er to mindre unntak fra retrospektiv anvendelse

derfor ikke funnet hensiktsmessig å skille mellom henholdsvis LOs, NHOs og Spekters argumenter i omtalen nedenfor.

Beskrivelsen tar utgangspunkt i følgende dokumenter:

- Uttalelse fra Norsk Regnskapsstiftelse den 23. mars 2010 om regnskapsføring av ny AFP-ordning i privat sektor¹⁵
- NHOs brev til Finansdepartementet 7. september 2010 "Avtalefestet pensjon og spørsmålet om bedriftenes fremtidige forpliktelser" med vedlegg:
notat fra Fellesordningen sendt Finansdepartementet den 11. mai 2010¹⁶
notat levert Finansdepartementet i møte med LO og NHO den 20. april 2010
- Spekters brev til Statsråd Sigbjørn Johnsen 24. september 2010
- Fellesordningens brev til arbeidsgruppen 14. september 2011¹⁷
- Finanstilsynets to brev til Finansdepartementet datert henholdsvis 1. november og 1. desember 2010 med samme tittel: "Regnskapsføring av ny AFP-ordning i privat sektor"

7.2. Regnskapsstiftelsens uttalelse

NRS uttaler innledningsvis at "Ny AFP er en pensjonsordning som må klassifiseres etter de normale kriteriene i henhold til IAS 19 og NRS 6". At henholdsvis internasjonal og norsk regnskapsstandard skal anvendes på ny AFP-ordning er derfor en premiss for Regnskapsstiftelsens vurderinger. Videre velger de ikke å skille mellom de to regnskapsstandardene med begrunnelsen i at kriteriene er like. Drøftingen relaterer de til den internasjonale standarden.

For regnskapsmessig å klassifisere den nye AFP-ordningen i privat sektor foretar Regnskapsstiftelsen en sekvensiell tilnærming med hensyn til hvilke avklaringer som er nødvendige (i tråd med skissen i figur 1).

Med utgangspunkt i at ordningen er en pensjonsordning og at pensjonsordningen er innenfor regnskapsstandardene, må det tas stilling til om pensjonsordningen er en flerforetaksordning eller ikke. Regnskapsstiftelsens uttaler i denne sammenheng følgende: "*Med utgangspunkt i hvordan ordningen skal organiseres og bidrags- og ytelsesnivået skal fastsettes, tilfredsstiller ordningen kriteriene for en flerforetaksordning.*" Vurderingen er gjort med utgangspunkt i definisjonen av en flerforetaksordning i IAS 19.7.

¹⁵ Det sees her bort fra Regnskapsstiftelsens vurderinger i forbindelse med den regnskapsmessige behandlingen av overgangen fra gammel til ny AFP-ordning da det er den nye ordningen som er i fokus.

¹⁶ Dette notatet inneholder noen meningsytringer som her tas til inntekt for arbeidslivets sentrale parter.

¹⁷ Fellesordningens brev er referert sammen med vurderinger fra arbeidslivets sentrale parter.

Regnskapsstiftelsen foretar videre en vurdering av om det avgitte pensjonsløftet utgjør en ytelsesbasert eller en innskuddsbasert flerforetaksordning. De redegjør i denne forbindelse for flere paragrafer relevante for klassifiseringen og at det skal legges vekt på hvorvidt foretaket har risikoen for en negativ utvikling som fører til at foretakets kostnad øker. Regnskapsstiftelsen konkluderer som følger: *"Siden foretakene har gitt løfte om nivå og varighet på pensjonsytelsen, og beholder risikoen for en eventuell negativ kostnadsutvikling, er det NRS sin vurdering at dette er en ytelsesbasert ordning."* I sin vurdering legger NRS altså vekt på at foretakene beholder risikoen som følge av økte kostnader. De nevner eksempelvis økte kostnader som følger av at dødelighet, avkastning på pensjonsmidlene og lønnsvekst utvikler seg negativt i forhold til de forutsetninger som er lagt til grunn for premie. NRS legger videre vekt på at foretakene har gitt løfte som innebærer et definert nivå på ytelsen og at foretak ikke ensidig kan tre ut av ordningen.

I følge NRS innebærer det å regnskapsføre flerforetaksordningen som en ytelsesbasert ordning at foretakene innregner sin proporsjonale andel av ordningens forpliktelser, midler og kostnad. Det tas imidlertid forbehold om at slik regnskapsføring forutsetter at det foreligger tilstrekkelig informasjon. Regnskapsstiftelsen uttaler i denne forbindelse: *"Hvis det ut fra ordningens vilkår ikke er mulig å avgjøre i hvilken grad overskudd eller underskudd i ordningen påvirker fremtidige bidrag, foreligger det ikke et konsistent og pålitelig grunnlag for allokering."* Det fremgår at ordningen i så fall innregnes som en innskuddsordning og noteinformasjon om forholdet skal gis.

Når det gjelder hvorvidt den nye AFP-ordningen regnskapsmessig er å anse som en endring av den gamle ordningen, konkluderer Regnskapsstiftelsen med at den nye AFP-ordningen er å anse som en ny ytelsesbasert pensjonsordning. NRS har i denne sammenheng konkludert etter en totalvurdering av de viktigste forskjellene mellom den nye og den gamle AFP-ordningen.

7.3. Sentrale arbeidslivsorganisasjoners vurderinger av Regnskapsstiftelsens uttalelse

Arbeidslivets parter tar utgangspunkt i at Regnskapsstiftelsen i sin uttalelse ser hen til et regelverk som benyttes for tjenestepensjonsordninger. De mener på sin side at AFP i sin utforming ikke kan likestilles med andre pensjonsordninger når det gjelder spørsmålet om balanseføring. Det vises til omtalen av "En tilpasset AFP-ordning ..." (St. meld. nr. 5 2006-2007 s.21) som etter organisasjonenes vurdering klart understreker AFP som en integrert del av pensjonsreformen. Videre fremføres at den nye AFP-ordningen er bygget opp etter folketrygdens modell.

Arbeidslivets parter fremhever videre at Regjeringen i det videre arbeidet med AFP ville legge vekt på at staten skal videreføre sitt samlede økonomiske bidrag og bidra med samme andel av den totale finansieringen. Ut fra de nevnte forutsetninger mener organisasjonene det fremgår at kostnadene ved ny ordning ikke skal være større enn ved videreføring av den gamle ordningen. Det anføres i denne sammenheng at den nye AFP-ordningen skulle gi om lag samme økonomiske belastning for virksomhetene. Dette legger etter organisasjonenes vurdering sterke føringer på hvilke premier som kan kreves av arbeidsgiverne fremover og begrenser muligheten for at fond kan brukes til å sikre ordningens fulle forpliktelser.

Videre oppfatter arbeidslivets parter videreføring av arbeidsgivernes økonomiske bidrag som at den totale økonomiske belastning bedriftene blir påført som følge av ny AFP skal videreføres. Den totale belastningen må derfor omfatte både den premien bedriftene skal betale det enkelte år samt et eventuelt krav om balanseføring av forpliktelsene. Organisasjonene mener på denne bakgrunn at balanseføring av AFP-forpliktelser vil være en finansiell belastning for medlemsbedriftene som ligger langt utover det som var forutsetningene i avtalen.

Forholdet mellom ny AFP og dagens ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger

Etter partene i arbeidslivets vurdering skiller den ny AFP-ordningen seg klart fra dagens ytelsesbaserte pensjonsordninger. Mens det i andre pensjonsordninger skjer opptjening av pensjon gjennom arbeidsgivers betaling av premier, skjer det ingen slik opptjening i verken den gamle eller den nye AFP-ordningen. De legger i denne sammenheng vekt på at det er flere hendelser som kan medføre at arbeidstakere taper sin pensjonsrett. Overgang til foretak som ikke er bundet av avtalen om AFP, langvarig sykdom og annet lengre fravær fra bedriften trekkes frem som eksempler. De nevnes også at tarifftilknytningen kan opphøre.

I slike tilfeller som ovenfor nevnt vil den ansatte ikke kunne ta ut AFP. Arbeidslivets parter påpeker at dette bidrar til at den nye AFP-ordningen skiller seg vesentlig fra andre tjenstepensjonsordninger i privat sektor. Fra andre tjenstepensjonsordninger vil en ansatt som slutter få med seg en fripolise eller et innskuddskapitalbevis.

Organisasjonene mener at NRS tar feil når de legger til grunn at det er opptjening i ny AFP-ordning.

Foretakenes forpliktelser tilknyttet ny AFP

Arbeidslivets parter mener som tidligere nevnt at det ikke er noen opptjening av rettigheter på arbeidstakers hånd. De mener det følger at foretakene ikke har noen forpliktelser overfor arbeidstakere under 62 år. Pensjonsrettighetene til personer på 62 år og over er sikret gjennom tariffavtale og delvis fondering i form av et bufferfond. Organisasjonene oppfatter dette som tilstrekkelig sikring. De mener den enkelte bedrift har gjort opp sine forpliktelser når den har betalt sin årlige premie.

Den enkelte bedrift er forpliktet til å betale premie dersom avtalen mellom partene sies opp så lenge det er pensjonister i ordningen. I den forstand mener arbeidslivets parter det kan sies å foreligge en fremtidig forpliktelse for den enkelte bedrift. Sannsynligheten for at avtalen sies opp vurderes imidlertid som liten. De mener derfor AFP-avtalen er å anse som permanent og at det ikke skulle være noen forpliktelse utover å betale årlig premie for den enkelte bedrift.

Det uttales at den nye AFP-ordningen er organisert etter et prinsipp om "pay-as-you-go" og at dette ble akseptert i forhandlingene i 2008. Premier går til å betale løpende pensjon og blir ikke reservert de som mottar lønn det betales premie av. De mener derfor det ikke foreligger noen forsikringsteknisk eller aktuarisk sammenheng, verken på individnivå eller bedriftsnivå, mellom betaling av premier og uttak av pensjon. De påpeker at sammenhengen gjelder på makronivå mellom samlet premie og samlet pensjonsuttak.

Regnskapsregelverkets relevans for ny AFP

Arbeidslivets parter mener det foreliggende regelverk for regnskapsføring ikke er beregnet på pensjonsordninger basert på kollektive avtaler slik den nye AFP-ordningen er. De mener NRS omgår problemet ved å klassifisere ny AFP-ordning som en ytelsesordning, og sier dette underkjenner avtalens kollektive natur og det institusjonelle system den er bygget på. At ny AFP klassifiseres som en ytelsesordning mener de videre er i strid med partenes avtale og Stortingets vedtak.

Uansett mener organisasjonene det ikke er mulig å allokere de enkelte komponenter mellom deltakende foretak i en ordning som bygger på kollektiv avtale.

Mer generelt nevnes at dersom ny AFP regnskapmessig er å anse som en ytelsesordning burde det i prinsippet også gjelde for folketrygden, men siden den ikke er en bedriftsordning har den ikke kommet i betraktning.

Fellesordningen har i brev av 14. september 2011 bl.a. presisert sitt synspunkt på anvendelsen av NRS 6. De mener anvendelse av denne standarden på ny AFP-ordning *"vil medføre at regnskapet ikke vil gi et rettviseende bilde"*. Dette må videre ses i sammenheng med krav til hvordan regnskapmessig påløpt forpliktelse (PBO) skal beregnes etter standarden og ordningens underliggende juridiske forpliktelser og økonomiske realiteter.

Fellesordningen viser til at kravet om at regnskapet skal gi et rettviseende bilde er hjemlet i regnskapsloven § 3-2a, og mener at loven har forrang til IFRS. Det påpekes også at NRS 6 er rangert *"enda lavere"*.

7.4. Finanstilsynets vurderinger

Finanstilsynet uttaler at ny AFP-ordning i privat sektor er en ytelsesbasert flerforetaksordning i regnskapmessig sammenheng. Vurderingen om at ordningen er en flerforetaksordning begrunnes i at den utsetter deltakende foretak for aktuarmessig risiko knyttet til ordningen som helhet og ikke bare for egne ansatte. Nevnte risiko har sammenheng med at innbetalte premier kan benyttes til betaling av pensjon til både egne ansatte og andre tilknyttede foretaks ansatte.

Finanstilsynets vurdering om at den nye AFP-ordningen er en ytelsesbasert pensjonsordning begrunnes i at deltakende foretak har gitt sine ansatte et løfte om en livsvarig pensjon på et fastsatt nivå. Foretakene har derfor, etter Finanstilsynets vurdering, risiko for økte kostnader gjennom økte fremtidige premier. Som eksempel på faktorer som kan utløse økte kostnader nevnes fremtidig lønnsvekst som blir høyere en antatt og avkastning på innbetalte midler til Fellesordningen som blir lavere en antatt. På denne bakgrunn konkluderer Finanstilsynet at den nye AFP-ordningen ikke tilfredsstiller definisjonen av en innskuddsbasert pensjonsordning etter den internasjonale regnskapsstandard IAS19. Finanstilsynets vurdering er dermed at ordningen er ytelsesbasert i regnskapmessig sammenheng.

Med utgangspunkt i at den nye AFP-ordningen er en ytelsesbasert flerforetaksordning i regnskapmessig sammenheng vurderer Finanstilsynet muligheten for at slik regnskapsføring er mulig. De nevner at det i slike ordninger først må beregnes en forpliktelse for ordningen under ett. Dersom en slik forpliktelse kan beregnes må det vurderes om det er grunnlag for å allokere en andel av totale forpliktelser og kostnader til enkeltforetak med tilstrekkelig grad av pålitelighet.

Finanstilsynets vurdering i forhold til ovenfor nevnte er at beregning av ordningens samlede forpliktelse prinsipielt vil kunne gjennomføres. Det skisseres også hovedelementer i en slik beregning. Når det gjelder allokering mener Finanstilsynet det muligens kan fastsettes en allokeringsnøkkel basert på foretakets samlede lønnsutbetalinger i forhold til samlede lønnsutbetalinger fra alle omfattede foretak. Finanstilsynet understreker imidlertid at det ikke har hatt tilstrekkelig tid til å vurdere hvorvidt en allokeringsnøkkel basert på lønnsutbetalinger vil være en *"konsekvent og pålitelig"* allokeringsnøkkel.

Finanstilsynet er for øvrig av den oppfatning at det må tilstrebes at forpliktelsen balanseføres siden foretakene har en reell forpliktelse under avtalen.

8. KONSEKVENSER AV BALANSEFØRING AV NY AFP

8.1. Innledning

Arbeidsgruppen er i sitt mandat bedt om å utrede konsekvensene av balanseføring av ny AFP for de foretakene som deltar i ny AFP i privat sektor. Det har ikke vært mulig å foreta en regnskapsmessig korrekt beregning av det enkelte foretaks forpliktelse under forutsetning av at ny AFP-ordning er en ytelsesbasert flerforetaksordning. Dette må blant annet ses på bakgrunn av det så langt ikke foreligger tilstrekkelig informasjon til at beregningen kan gjennomføres. Dersom informasjon hadde vært tilgjengelig er det likevel uklart om det er mulig å foreta en konsekvent og pålitelig allokering av forpliktelsen ned på enkeltforetak. Dette er drøftet inngående i kapittel 9. Arbeidsgruppen mener imidlertid det sentrale i denne sammenheng er å få utført illustrerende beregninger av mulige forpliktelser og hvordan disse forpliktelsene vil slå ut i foretakenes balanseregnskaper.

Beregning av forpliktelser og balanseføringskonsekvenser er utført av Fellesordningens aktuar. Fellesordningens aktuar har tilgang til relevant informasjon om deltakende foretak og deres ansatte og samtidig kompetanse til å utføre de ønskede beregninger på et faglig godt nivå. Det finnes ikke noe medlemsregister for AFP-ordningen. Fellesordningen har imidlertid fått tilgang til relevante registeropplysninger fra NAV for å kunne utføre sine oppgaver. Det er slike opplysninger som er benyttet i beregningene.

De beregningene arbeidsgruppen har fått utført belyser konsekvenser av balanseføring for noen få utvalgte foretak med utgangspunkt i ulike definisjoner av AFP-ordningens forpliktelser. Det understrekes at beregningene tjener som illustrasjoner. Arbeidsgruppen har først og fremst belyst endringer i eiendeler og forpliktelser og endringer i balanseført egenkapital. Det er også gjort noen betraktninger knyttet til mulige konsekvenser av endringer i balanseført egenkapital.

Fellesordningens regnskap for 2010 inneholder en beregning av den nye AFP-ordningens forpliktelse samlet sett¹⁸. Årsregnskapet gir god informasjon om pensjonsordningens finansielle stilling og tjener som underlag for premiefastsettelsen. Arbeidsgruppen har funnet det relevant å gjengi sentrale

¹⁸ Dette er ikke en såkalt PBO-beregning etter NRS 6. Fellesordningen som eget rettssubjekt fører regnskap etter andre regnskapsprinsipper.

størrelser fra årsrapporten sammen med de beregninger som er utført på oppdrag for arbeidsgruppen.

8.2. Balanseføring av pensjonsforpliktelser knyttet til ny AFP-ordning i praksis

Det er i kapittel 6 inngående gjort rede for hva som bestemmer den regnskapsmessige behandlingen av pensjonsordninger generelt. Balanseføring av beregnede forpliktelser knyttet til den nye AFP-ordningen kan ha betydning for foretakenes regnskapsmessige egenkapital mv. Arbeidsgruppen vil understreke at den ikke har vurdert hva som vil være den regnskapsmessig korrekte bruttoforpliktelsen, verken for konkrete foretak eller ordningen sett under ett. Det er lagt vekt på å frembringe relevante illustrasjoner på hvordan forpliktelser beregnet etter ulike definisjoner vil variere og hvordan balanseregnskapene vil endres.

Kort fortalt skal resultatregnskapet vise inntekter og kostnader mens balanseregnskapet skal gi opplysninger om foretakets eiendeler, forpliktelser og gjeld. Det er avgjørende at regnskapet gir en mest mulig korrekt og presis beskrivelse av underliggende økonomiske realiteter. Et feilaktig regnskap i dette henseende vil kunne ha store konsekvenser for blant annet investeringsbeslutninger, låneopptak og oppkjøp mv.

Regnskapsmessig behandling av pensjonsordninger som faller innenfor regelverket, jf. omtalen i kapittel 6, vil generelt kunne ha konsekvenser for både resultat- og balanseregnskapet. For pensjonsordninger som omfattes av norsk og internasjonal regnskapsstandard er det avgjørende for regnskapsføringen om pensjonsplanen er å anse som en innskudds- eller ytelsesordning. Regnskapsmessig behandling av innskuddsbaserte ordninger er rett frem. Foretakets forpliktelse anses oppfylt ved bidragsbetalingen (premiebetalingen), og bidraget/premien kostnadsføres. For ytelsesbaserte ordninger foretas en aktuarbasert beregning, og foretaket kan ha en forpliktelse utover premiebetalingen. Denne forpliktelsen skal reflekteres i regnskapet jf. nærmere omtale i kapittel 6.

For ytelsesbaserte pensjonsordninger er den forpliktelsen som skal balanseføres generelt knyttet til risiko for fremtidige utgifter som kan knyttes til regnskapsmessig opptjente rettigheter. Det er beregnet nettoforpliktelse som skal føres i balanseregnskapet. Når brutto pensjonsforpliktelse er beregnet vil eventuelt fonderte pensjonsmidler komme til fradrag og redusere balanseført netto pensjonsforpliktelse. Hvis innbetalte midler overstiger beregnet forpliktelse kan det også oppstå netto pensjonsmidler (regnskapsmessige eiendeler).

Beregnet brutto pensjonsforpliktelse etter aktuarbaserte prinsipper er enkelt fortalt lik nåverdien av estimerte fremtidige pensjonsytelser som regnskapsmessig anses opptjent på balansedagen. I beregningen tas det blant annet hensyn til sannsynligheten for at ytelsen ikke vil komme til utbetaling og fremtidig lønnsvekst. Hvilke forhold som ellers inkluderes i slike beregninger vil generelt avhenge av hvordan ordningen konkret er utformet. Uansett vil det være estimatusikkerhet knyttet til beregningen av forpliktelser, og valget av forutsetninger vil generelt ha stor betydning.

Uten fonderte midler i ordningen vil den beregnede bruttoforpliktelsen være den forpliktelsen som eventuelt skal fremgå i balansen. Dette gjelder både ved en foretakspesifikk betraktning og etter allokering ved en flerforetaksbetraktning.

8.3. Illustrasjoner av balanseføringskonsekvenser

Arbeidsgruppen har bedt Fellesordningen om beregninger av forpliktelser og balanseføringskonsekvenser for noen utvalgte foretak tilsluttet AFP-ordningen. Beregningene er utført av Fellesordningens aktuar.

Arbeidsgruppen har i sin bestilling bedt om beregninger av forpliktelser som om den nye AFP-ordningen var en foretaksspesifikk ordning under Lov om Foretakspensjon (LOF). En slik LOF-betraktning av forpliktelser tar utgangspunkt i at det er det enkelte foretak som har gitt et løfte om pensjon til sine ansatte.

En LOF-betraktning er valgt for å illustrere de regnskapsmessige virkningene uten på noen måte å ta stilling til om det er mulig å foreta en tilstrekkelig pålitelig beregning av en eventuell forpliktelse ned på foretaksnivå. Betraktningen "som om AFP var en regulær LOF-ordning" vil likevel illustrere de betydelige virkninger balanseføring av en ikke-fondert ordning vil kunne gi.

Fellesordningens aktuar har gjort beregninger for fire utvalgte foretak. Disse beregningene er overlevert arbeidsgruppen i form av en rapport. Tallmaterialet og tilhørende forklaringer er basert på denne rapporten. Kommentar må imidlertid tillegges arbeidsgruppen.

Beregningene baseres på status i foretakene 31.12.2010. Det er benyttet økonomiske forutsetninger i overensstemmelse med Norsk Regnskapsstiftelses veiledning. Forutsetninger for beregningene er som følger:

- Diskonteringsrente lik 4 prosent.
- Regulering av lønn og grunnbeløp lik 3,75 prosent.
- Regulering av løpende pensjon lik 2,97 prosent. Dette tilsvarer regulering etter lønnsveksten fratrukket 0,75 prosent jf. § 7 i AFP-tilskottsloven.
- Dødelighetsgrunnlaget som er benyttet svarer til Finanstilsynets minimumskrav for livsforsikringsselskapers og pensjonskassers avsetninger til sikring av fremtidige pensjonsforpliktelser (K2005 med 15 prosent forsterkning for menn og 10 prosent for kvinner).
- Graden av fratredelse før 62 år er fastsatt skjønnsmessig ut fra erfaringsdata fra enkelte kommunale pensjonskasser. Det er ingen tilgang av nye medlemmer.
- Opptjening starter ved 25 års alder. For yngre personer starter opptjening på beregningsdato 31.12.2010.
- Utsiling etter kravet om tilslutning før uttak er for personer 62 år eller eldre basert på registerdata. For yngre personer benyttes erfaringsdata fra Fellesordningen.
- Arbeidsgiveravgift (av premien) er ikke inkludert i beregningene.

Det er totalt 3 846 personer fra de fire foretakene (A, B, C og D) som forventes å kvalifisere for uttak av ny AFP jf. tabell 8.1 nedenfor. Sett i forhold til samlet antall

ansatte i foretakene utgjør dette 40 prosent. For personer på 62 år og eldre er andelen som kvalifiserer for uttak beregnet til 32 prosent.

Tabell 8.1. Antall ansatte som forventes å kvalifisere for uttak av AFP.

Aldersgruppe	A	B	C	D	Samlet
62 år og eldre	8	87	2	27	124
55-61 år	460	328	12	97	897
13-54 år	2081	478	43	223	2825
<i>Akkumulert</i>					
55 år og eldre	468	415	14	124	1021
13 år og eldre	2549	893	57	347	3846

Det er beregnet forpliktelse for 3 ulike aldersgrupper. Primærberegningen gjelder personer 62 år og eldre. Dette er den samme avgrensningen som Fellesordningen benytter for å komme frem til sin regnskapsmessige forpliktelse. Resultatet fra bergningene er gjengitt i tabell 8.2.

Tabell 8.2. Beregnede forpliktelser (i 1000 kroner) for personer 62 år og eldre.

	A	B	C	D	Samlet
Total forpliktelse (TBO)	4 329	64 885	1 016	16 873	87 103
Total forpliktelse (PBO)	4 329	64 885	1 016	16 873	87 103
Netto forpliktelse (PBO)	2 390	37 446	567	9 532	49 934
PBO / TBO (pst.)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Netto PBO / totalt PBO (pst.)	55,2	57,7	55,8	56,5	57,3
Antall personer	8	87	2	27	124
Netto PBO per person	299	430	284	353	403

Det skilles generelt mellom total pensjonsforpliktelse (TBO, total benefit obligation) og påløpt pensjonsforpliktelse (PBO, projected benefit obligation). TBO utgjør forsikringstekning kontantverdi av all fremtidig pensjonsutbetaling mens PBO er det som regnes opptjent på beregningstidspunktet. For personer 62 år og eldre er disse sammenfallende, og utgjør noe over 87 mill. kroner samlet sett for foretakene jf. tabell 8.2. Differansen mellom total og netto forpliktelse (begge beregnet som PBO) utgjøres av statsstøtten. Den høye andelen statsstøtte skyldes her at staten bærer alle kostnader forbundet med kompensasjonstillegget. Regnet per person utgjør netto PBO fra 284 000 til 430 000 i gjennomsnitt for de ulike foretakene.

Tilsvarende beregninger for personer 55 år og eldre er gjengitt i tabell 8.3, mens tabell 8.4 viser beregningene uten nedre aldersgrense for forpliktelser.

Tabell 8.3. Beregnede forpliktelse (i 1000 kroner) for personer 55 år og eldre.

	A	B	C	D	Samlet
Total forpliktelse (TBO)	330 669	428 301	11 488	111 523	881 980
Total forpliktelse (PBO)	294 910	390 032	10 248	101 325	796 515
Netto forpliktelse (PBO)	140 454	214 092	5 293	54 004	413 844
PBO / TBO (pst.)	89,2	91,1	89,2	90,9	90,3
Netto PBO / totalt PBO (pst.)	47,6	54,9	51,6	53,3	52,0
Antall personer	468	415	14	124	1 021
Netto PBO per person	300	516	378	436	405

Tabell 8.4. Beregnede forpliktelse (i 1000 kroner) for personer 13 år og eldre.

	A	B	C	D	Samlet
Total forpliktelse (TBO)	1 315 072	854 091	39 627	277 607	2 486 398
Total forpliktelse (PBO)	740 887	626 451	25 564	187 760	1 580 662
Netto forpliktelse (PBO)	416 257	361 434	14 835	108 409	900 934
PBO / TBO (pst.)	56,3	73,3	64,5	67,6	63,6
Netto PBO / totalt PBO (pst.)	56,2	57,7	58,0	57,7	57,0
Antall personer	2 549	893	57	347	3 846
Netto PBO per person	163	405	260	312	234

Med utgangspunkt i forutsetningen om at det kan knyttes forpliktelser til alle ansatte over 13 år er total forpliktelse etter TBO-prinsippet beregnet til knapt 2,5 mrd. kroner summert over de fire foretakene, jf. tabell 8.4. Ved å betrakte summen over foretakene er 63,6 prosent av totalforpliktelseren påløpt og statstøtten utgjør 43 prosent av den påløpte forpliktelseren. Netto PBO for foretakene er beregnet til om lag 901 mill. kroner, som er om lag 234 000 kroner per person. Gjennomsnittlig forpliktelse per person i det enkelte foretak varierer fra 163 000 til 405 000 kroner.

For å illustrere effekten av beregnede forpliktelser for foretakenes regnskaper har Fellesordningens aktuar tatt utgangspunkt i faktiske regnskapsbalanser 31.12.2010. De faktiske regnskapstallene er avrundet. Forpliktelser til ny AFP er innarbeidet med netto påløpt forpliktelse som om det var en ordinær ytelsesbasert pensjonsordning. Det er imidlertid ikke tatt hensyn til regelverket om gradvis innføring av slike forpliktelser. I balanseillustrasjonene er derfor netto påløpt forpliktelse tatt med i sin helhet.

Tabell 8.5 gjengir hovedtall fra foretakenes balanser. Netto påløpt forpliktelse etter de tre ulike aldersdefinisjonene er tatt med. For hver aldersdefinisjon er det beregnet ny sum gjeld og ny sum egenkapital. Tallene er forsøkt oppsummert i tabell 8.6 gjennom indikatorer som beskriver endring av egenkapital mv.

Tabell 8.5. Balanse 31.12.2010 (1000 kr) med påløpt netto AFP-forpliktelse*.

	A	B	C	D	Samlet
Sum eiendeler	2 900 000	9 900 000	40 000	2 900 000	15 740 000
Sum egenkapital	800 000	3 900 000	20 000	400 000	5 120 000
Sum gjeld	2 100 000	6 000 000	20 000	2 500 000	10 620 000
...herav pensjonsforpliktelse	80 000	800 000	4 000	16 000	900 000
<u>Med AFP forpliktelser 62+</u>					
Ny påløpt forpliktelse AFP	2 390	37 446	567	9 532	49 934
Ny sum gjeld	2 102 390	6 037 446	20 567	2 509 532	10 669 935
Ny sum egenkapital	797 610	3 862 554	19 433	390 468	5 070 065
<u>Med AFP forpliktelser 55+</u>					
Ny påløpt forpliktelse AFP	140 454	214 092	5 293	54 004	413 844
Ny sum gjeld	2 240 454	6 214 092	25 293	2 554 004	11 033 843
Ny sum egenkapital	659 546	3 685 908	14 707	345 996	4 706 157
<u>Med AFP forpliktelser 13+</u>					
Ny påløpt forpliktelse AFP	416 257	361 434	14 835	108 409	900 934
Ny sum gjeld	2 516 257	6 361 434	34 835	2 608 409	11 520 935
Ny sum egenkapital	383 743	3 538 566	5 165	291 591	4 219 065

* Påløpt netto forpliktelse er tatt inn i balansen i sin helhet. Etter gjeldene IAS 19 er det kun 62 + som skal innregnes per 1. januar 2011, mens forpliktelser til yngre medlemmer gradvis innføres frem til de er innvunnet ved 62 år. Etter revidert standard som trer i kraft 1. januar 2013 vil også ikke innvunnet ytelser innregnes på innføringstidspunktet.

Tabell 8.6. Balanse 31.12.2010. Indikatorer oppgitt i prosent

	A	B	C	D	Samlet
Egenkapital / eiendeler	27,6	39,4	50,0	13,8	32,5
<u>Med AFP forpliktelser 62+</u>					
AFP netto PBO / egenkapital	0,3	1,0	2,8	2,4	1,0
AFP netto PBO / ny sum gjeld	0,1	0,6	2,8	0,4	0,5
Ny sum egenkapital / eiendeler	27,5	39,0	48,6	13,5	32,2
<u>Med AFP forpliktelser 55+</u>					
AFP netto PBO / egenkapital	17,6	5,5	26,5	13,5	8,1
AFP netto PBO / ny sum gjeld	6,3	3,4	20,9	2,1	3,8
Ny sum egenkapital / eiendeler	22,7	37,2	36,8	11,9	29,9
<u>Med AFP forpliktelser 13+</u>					
AFP netto PBO / egenkapital	52,0	9,3	74,2	27,1	17,6
AFP netto PBO / ny sum gjeld	16,5	5,7	42,6	4,2	7,8
Ny sum egenkapital / eiendeler	13,2	35,7	12,9	10,1	26,8

Foretakenes egenkapital varierer fra knapt 14 til 50 prosent av sum eiendeler jf. første linje i tabell 8.6. Den beregnede AFP-forpliktelsen til personer 62 år og eldre er om lag 50 mill. kroner summert over foretakene, og utgjør fra 0,3 prosent til 2,8 prosent av det enkelte foretaks opprinnelige egenkapital. Når personer 13 år og eldre legges til grunn for beregning av forpliktelsen utgjør den om lag 901 mill. kroner summert over foretakene. For enkeltforetak utgjør forpliktelsen fra 9 til 74 prosent av den opprinnelig balanseførte egenkapitalen. Den regnskapsmessige effekten varierer altså mye mellom foretak og kan være betydelig. Foretak A og C har betydelig lavere egenkapital per ansatt enn foretakene B og D. Illustrasjonen viser at bedrifter med lav egenkapital per ansatt påvirkes i særlig grad av slik balanseføring. Det understrekes imidlertid at beregningene er illustrasjoner. De gir ikke uttrykk for de

forpliktelser bedriftene eventuelt måtte ha dersom ordningen er en ytelsesbasert flerforetaksordning.

Med utgangspunkt i at det så langt ikke er balanseført forpliktelser knyttet til ny AFP-ordning, gir denne illustrasjonen betydelige utslag i bokført egenkapital. Dette kan påvirke bedriftenes lånemuligheter og bedriftenes evne til å delta i ordningen.

8.4. Fellesordningens balanseførte forpliktelse ifm. ny AFP-ordning

Av Fellesordningens årsberetning for 2010 fremgår det at netto pensjonsforpliktelser er beregnet for initialpopulasjonen i ny ordning. Det er forutsatt at 14 630 personer (født 1944-1948) fylte vilkårene for ny AFP 1. januar 2011. Fellesordningen har estimert netto forpliktelsen ovenfor denne initialpopulasjonen til 4 344 mill. kroner. Dette tilsvarer om lag 297 000 kroner per person.

Estimatet referert ovenfor er basert på en forutsetning om at forventede framtidige forpliktelser består av pensjonsutbetalinger til personer som er tilstått eller fyller vilkårene for ny AFP. Etter Fellesordningens oppfatning er det denne populasjonen, bestående av personer på 62 år eller eldre, som gir det beste og mest rettviseende bilde av ordningens forpliktelser. Definisjonen er også i samsvar med AFP-tilskottsloven når det gjelder fondsoppbygging.

Premiesatsen på 1,4 prosent i 2011 økes til 1,75 prosent i 2012. Det legges til grunn en videre økning av premiesatsen fremover for å tilfredsstille kravet om lovbestemt fondsoppbygging.

Med en premiesats på 1,4 prosent i 2011 forventes underdekningen i den nye ordningen å øke i løpet av 2011. Etter det arbeidsgruppen erfarer har Fellesordningen anslått premieinntektene for 2011 til 2,4 mrd. Fellesordningens årlige utbetalinger til ny AFP er foreløpig lave. Det vil derfor være betydelig fondsoppbygging parallelt med økende underdekning i ordningen de første årene.

9. ARBEIDSGRUPPENS GJENNOMGANG AV ARGUMENTER OG VURDERINGER

9.1. Innledning

I dette kapitlet går arbeidsgruppen, som omtalt i mandatet, nærmere gjennom argumenter og vurderinger for hvordan ny AFP bør behandles i arbeidsgiverforetakenes regnskaper. Denne gjennomgangen tar utgangspunkt i redegjørelsen av regnskapsreglene i kapittel 6, beskrivelsen av den nye AFP ordningen i kapittel 4 samt gjennomgangen av synspunkter fra partene i arbeidslivet og de regnskapsfaglige miljøene i kapittel 7. På denne bakgrunn vil arbeidsgruppen peke på at det er to spørsmål som synes særlig relevante, hhv om AFP-ordningen faller innenfor eller utenfor kravene til regnskapsføring av pensjonsordninger (regnskapsstandardenes anvendelsesområde), og om særlige unntaksbestemmelser kan komme til anvendelse i den grad AFP-ordningen faller innenfor regnskapsstandardenes anvendelsesområde. Arbeidsgruppen vil i dette kapitlet redegjøre for og gjennomgå argumentene. Med utgangspunkt i mandatet for dette

arbeidet, er hensikten å gi grunnlag for et videre arbeid med å klargjøre den regnskapsmessige behandlingen av AFP-ordningen.

Argumenter knyttet til det første hovedspørsmålet (om foretaket har en regnskapsforpliktelse ut over premien) er at AFP-ordningen er en avtale mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, med et statlig bidrag. AFP er en ordning hvor det ikke skjer løpende opptjening av individuelle rettigheter og hvor rettigheter og forpliktelser ikke ligger på foretaksnivå. Rettighetene, og dermed forpliktelsene, innvinnnes ved 62 år. Det er på den bakgrunn argumentert for at ny AFP er en ordning som ligger mellom sosial forsikring og tjenestepensjonsordninger, og at det er et spørsmål om regnskapsstandardene overhodet kommer til anvendelse fordi premien kan sammenlignes med en avgift eller skatt til en kollektiv og solidarisk pensjonsordning og ved at rettigheten ikke oppstår ved ansettelse i det enkelte foretak.

På den annen side kan det knyttes argumenter til at AFP-ordningen er en flerforetaks ytelsesordning, som dermed faller innenfor regnskapsstandardenes anvendelsesområde med krav til balanseføring. Ordningen er etablert ved en avtale mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, med et statlig bidrag, som innebærer at foretakene har en økonomisk forpliktelse i form av et solidaransvar for to tredeler av pensjonen som skal utbetales og den premieinnbetaling som skal finansiere dette. Imidlertid synes det ikke å være en praksis eller tradisjon for balanseføring av forpliktelser i slike kollektive flerforetaksordninger. Når det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon til å beregne den riktige forpliktelsen for det enkelte foretak på en "konsekvent og pålitelig" måte tillater regnskapsstandardene at ordningen i stedet behandles som en innskuddsplan.

9.2. Argumenter for at ny AFP faller utenfor regnskapsstandardene

Norsk Regnskapsstiftelse synes i sine uttalelser og vurdering av regnskapsføring av ny AFP å ta for gitt at ny AFP omfattes av reglene for regnskapsføring av pensjon. Arbeidslivets parter har stilt spørsmål ved dette utgangspunktet. Arbeidsgruppen understreker at det er nødvendig å foreta en slik drøfting og disse synspunktene er det gjort rede for nedenfor.

Det er et faktum at det finnes offentlige pensjonsordninger som gjennom etablert praksis ikke omfattes av regnskapsreglene. Verken regnskapsstandardene eller regnskapslitteraturen inneholder konkret nærmere veiledning om skillet mellom pensjonsordninger som faller utenfor standarden og ordninger som faller innenfor. Særlig synes det å kunne foreligge ordninger med karakter av offentlige trygdeordninger som det er vanskelig å avgjøre om faller utenfor regnskapsstandardene eller om det vil være en lovpliktig offentlig ordning som omfattes av regnskapsstandardene.

Når det konkret gjelder den norske AFP-ordningen skiller denne seg fundamentalt fra private tjenestepensjonsordninger og har et betydelig innslag offentlige elementer knyttet til helt sentrale forhold. Pensjonenes størrelse blir beregnet ut fra pensjongivende inntekt i alle år fra og med 13 til og med 61 år uten hensyn til om inntekten er opptjent i en AFP-bedrift. Staten bidrar med delfinansiering og pensjonen vedtas, beregnes og utbetales av NAV.

Sentrale forhold er regulert i lov. AFP-tilskottsloven stiller blant annet krav til utformingen av ordningen, inkludert vilkår for å ha rett til pensjon og beregning av ytelsens størrelse.

Videre er ordningen uten løpende opptjening av rettigheter og det utstedes derfor ikke fripoliser eller kapitalverdibevis som i tjenstepensjonsordninger under skatteloven. Ved fratreden gis heller ingen oppsatt rett til pensjon som i tjenstepensjonsordningene i offentlig sektor. Retten til pensjon bortfaller dersom den ansatte blir ufør, slutter i en AFP bedrift eller AFP-bedriften går konkurs før den ansatte når pensjonsalder. AFP-ordningen kan også endres eller i prinsippet avvikles, med den konsekvens at ytelsen endres eller blir avviklet.

Det er i tillegg slik at de som til en hver tid er dekket av AFP-ordningen ikke mottar en særskilt individuell informasjon om rettigheter eller oppbygging av disse. Det utstedes heller ingen form for bevis eller lignende verken for medlemskap eller rettigheter. AFP-ordningens vedtekter fastlegger at eventuelle klager skal rettes mot NAV og Fellesordningen, og ikke mot det enkelte foretak. Privatrettslige forhold knyttet til et eventuelt søksmål mot foretaket i forbindelse med avslag på søknad om AFP, er uklare.

Ut fra disse argumentene kan det argumenteres langs to spor. For det første at AFP-ordningen er en sosialforsikringsordning og at premien som betales er å sammenligne med en pensjonsavgift som arbeidsgiver betaler til en trygdeordning. Ordningen er dermed ikke knyttet til det enkelte foretak eller ansettelsesforholdet i foretaket, og derfor heller ikke en pensjonsforpliktelse som skal føres i foretakets regnskap. Foretaket vil som for en pensjonsavgift regnskapsføre den løpende premien (avgiften). Som støtte for denne typen argumentasjon vises det til at trygde-/sosialforsikringsordninger i andre land med klare private elementer blir behandlet regnskapsmessig på en slik måte. Det fremstår også som samfunnsøkonomisk relevant å gjenspeile dette i foretakenes regnskaper gjennom utgiftsføring av premien (avgiften) kombinert med en eventuell noteopplysning om premiens framtidige utvikling.

For det andre kan det argumenteres for at det ikke finnes en forpliktelse på foretaksnivå utover en forpliktelse til å betale årlig premie til ordningen. Selve pensjonsrettigheten utmåles, utbetales og administreres uavhengig av det enkelte foretak. For den ansatte er det ikke ansettelsesforholdet i det enkelte foretak som er avgjørende, men medlemskap i den solidariske AFP-ordningen via et ansettelsesforhold i en tariffdekket bedrift. Kjernen i dette argumentet er at pensjonsforpliktelsen ligger på ordningsnivå og at foretakets forpliktelse er knyttet utelukkende til premie/avgiftsbetalingen. Dette gjenspeiles i at medlemmer får informasjon, vedtak og har klageadgang på ordningsnivå, samt at det synes uklart om enkeltansatte vil kunne saksøke foretaket ved avslag på søknad om AFP. På denne bakgrunn kan det argumenteres for at bare årlig premie til AFP-ordningen skal føres som en utgift i det enkelte foretaks regnskap og at dette gir et godt bilde av de reelle forhold i foretakenes regnskaper.

AFP-kollektivet omfatter om lag 13 000 bedrifter med om lag 650 000 arbeidstakere. Det enkelte foretak kan i svært liten grad påvirke AFP-ordningens finansielle stilling gjennom egne beslutninger og disposisjoner. Det kan derfor argumenteres for at premiesatsen, som er felles for alle foretak i ordningen, bør betraktes som en eksogen avgift i foretakenes regnskaper. En sammenheng mellom utviklingen i en

beregnet pensjonsforpliktelse tildelt foretaket og endringer i premiesatsen synes ikke å kunne eksistere på noen systematisk måte. Det følger av denne vurderingen at beregning av pensjonsgjeld ikke vil være et fornuftig utgangspunkt for å kunne fortutsi endringer i premiesatsen. Den delvise fonderingen i ordningen vil variere og dermed også påvirke premieberegningen over tid. Parallellen til betaling av arbeidsgiveravgift synes særlig relevant for ny AFP-ordning.

På samme måte som foretak har en forpliktelse til å betale arbeidsgiveravgift kan det argumenteres for at et foretaks forpliktelse ifm. ny AFP-ordning er begrenset til å betale premie til Fellesordningen. Det er mange likhetstrekk mellom AFP-premien og arbeidsgiveravgiften. Grunnlaget for betaling av arbeidsgiveravgift er noe større enn grunnlaget for betaling av AFP-premie, men er i begge tilfeller basert på utbetalinger til ansatte. Innbetaling av arbeidsgiveravgift og AFP-premie vil derfor påvirkes av foretakets disposisjoner knyttet til ansatte og deres lønn. Det er mulig å påvirke innbetalt arbeidsgiveravgift ved å relokalisere foretaket. Foretaket kan frigjøre seg fra AFP-premien ved å tre ut av ordningen. Både flytting og uttrede kan imidlertid være vanskelig i praksis. Selv om foretaket ikke flyttes og opprettholder sin tilslutning til AFP-ordningen, kan både arbeidsgiveravgiften og premiesatsen til AFP-ordningen bli endret. Felles for slike endringer er at de kan betraktes som eksogene i betydningen at de er utenfor det enkelte foretaks kontroll, Arbeidsgiveravgiften kan bli endret som en følge av endringer i offentlige finanser. Premiesatsen i AFP-ordningen kan bli endret som følge av endringer i ordningens finansielle stilling. For AFP-ordningen vil den finansielle utvikling særlig kunne knyttes opp mot utviklingen i arbeidstakernes atferd innenfor kollektivet og arbeidstakeres mobilitet ut av og inn i kollektivet. Kollektivet er imidlertid så stort at det kan argumenteres for at det er generelle utviklingstrekk i det norske arbeidsmarkedet som vil være avgjørende. En betraktning knyttet til offentlige finanser og arbeidsgiveravgift kan også knyttes opp mot utviklingen i arbeidsmarkedet og befolkningens arbeidstilbud.

Fordi fremtidig innbetaling av arbeidsgiveravgift ikke skal balanseføres kan det argumenteres for at heller ikke forpliktelsen til fremtidig premiebetaling i AFP-ordningen skal balanseføres.

I forhold til en konkret vurdering av regnskapsreglenes anvendelsesområde er kjernen i disse argumentene at man kan betrakte AFP-ordningen som ikke knyttet til ansettelsesforholdet i det enkelte foretak. Det er ikke snakk om en pensjonsrettighet som opptjenes eller utbetales som følge av ansettelsesforholdet, og premien som betales er en avgift til en felles kollektiv forsikringsordning. Foretaket betaler en løpende avgift til AFP-ordningen på linje med en rekke andre avgifter og premien som det enkelte foretak betaler til ordningen må derfor utgiftsføres i foretakenes regnskap.

9.3. Regnskapsføring dersom ny AFP faller utenfor regnskapsstandardene for pensjonsordninger

Dersom det legges til grunn at ny AFP-ordning ikke er en pensjonsytelse etter regnskapsstandardene, er det mest nærliggende at premien til Fellesordningen er å anse som en trygdeavgift. Mens NRS 6 kun omhandler pensjonsytelser, omhandler IAS 19 i tillegg kortsiktige ansatteytelser, herunder trygdeavgift. Etter IAS 19 skal kortsiktige ytelser som lønn og trygdeavgift kostnadsføres i den perioden som den ansatte har ytet tjenestene (IAS 19.14). Innenfor god regnskapsskikk følger det av

sammenstillingsprinsippet (rskl § 4-1) at lønn og trygdeavgift kostnadsføres i den periode som den ansatte har ytet sine tjenester. Det finnes ingen særskilt norsk standard som omhandler kortsiktige ytelser. Hverken IAS 19 eller regnskapsloven stiller spesifikke notekrav knyttet til kortsiktige ytelser. Eventuelle krav til noteopplysninger må i så fall følge av fanebestemmelsene. Disse er beskrevet i punkt 6.6 over, og innebærer kort fortalt at det må gis opplysninger som er relevante for forståelsen og bedømmelsen av foretakets regnskap.

Foretakenes regnskap skal gi en best mulig gjengivelse av underliggende økonomiske realiteter. Dette innebærer også å gi gode noteopplysninger om relevante forhold. Dersom premien til ny AFP-ordning er å anse som en avgift, er spørsmålet om det likevel er behov for ytterligere informasjon om ordningen.

Det finnes flere måter å beregne eventuelle forpliktelser et foretak måtte ha som følge av å være omfattet av ny AFP-ordning. En tilnærming går via påløpt pensjonsgjeld. Et eksempel på en slik tilnærming er aktuarberegnet PBO slik regnskapsstandardene for pensjonsordninger foreskriver. En annen tilnærming går via riktig premie. Det kan i en betraktning knyttet til riktig premie argumenteres for at det oppstår en forpliktelse via premiebetalingen dersom en for lav premie nå vil motsvares av en høyere premie senere.

Det synes særlig relevant å vurdere informasjon om eventuelle forpliktelser i ny AFP-ordning i noter. For det første må det vurderes om det er behov for informasjon utover utgiftsføring av premie til ny AFP. Dette må sees i sammenheng med om det kan sies å være en udekket forpliktelse for omfattede foretak. I så tilfelle kan det argumenteres at tilleggsinformasjon om dette, vil være relevant for forståelsen og bedømmelsen av foretakets regnskap.

Den beregnede og tilordnede forpliktelsen på foretaksnivå, via en PBO-beregning på aggregert nivå og fordeling ned på enkeltforetak, representerer ikke en betalbar størrelse for foretaket. Det enkelte foretak betaler premie til Fellesordningen etter en premiesats som er lik for alle omfattede foretak. Denne premiesatsen bestemmes i praksis for ett år av gangen og vil derfor kunne variere over tid. Det kan argumenteres for at en for lav premie må kompenseres gjennom høyere premie senere. Foretakene er forpliktet til å betale premie og det kan dermed også argumenteres for at det kan oppstå en udekket forpliktelse via premiebetalingen.

Basert på foreliggende informasjon fra Fellesordningen kommer premiesatsen til å øke de nærmeste årene. Det vil derfor være relevant å gi informasjon om konsekvensen av en slik forventet økning av premiesatsen på en god måte.

Som antydnet ovenfor er en alternativ tilnærming for å vurdere eventuelle forpliktelser som følger av AFP-ordningen å gå direkte på beregning av forventet premieutvikling. En slik tilnærming vil kunne baseres på all foreliggende relevant informasjon, også tilgang av nye foretak med ansatte som kan få utbetalt AFP etter noe tid. På aggregert nivå kan en riktig premie over tid defineres som en premieutvikling, som sammen med eventuell fondering, fult ut finansierer ordningens løpende forpliktelse.

Fellesordningen har estimert sin netto forpliktelse ovenfor initialpopulasjonen (personer 62 år eller eldre 1. januar 2011) til om lag 4,3 mrd. kroner jf. årsberetningen for 2010. Med en premiesats på 1,4 prosent i 2011 forventes

underdekningen i den nye ordningen å øke i løpet av 2011. Etter det arbeidsgruppen erfarer har Fellesordningen anslått premieinntektene for 2011 til 2,4 mrd. kroner. Fellesordningens årlige utbetalinger til ny AFP er foreløpig lave. Det vil derfor være betydelig fondsoppbygging parallelt med økende underdekning i ordningen de første årene.

Nevnte beregning er blant annet benyttet som underlag for premiefastsetting. Sammen med mer informasjon om mobilitet inn til og ut av ordningen kan slike beregninger utvides og benyttes til å estimere forventet premieutvikling i et lengre perspektiv. Det fremstår som vesentlig at det gjennomføres gode beregninger av fremtidig premieutvikling. Fellesordningen spiller i denne forbindelse en nøkkelrolle gjennom sin tilgang på detaljert informasjon. Det er også bare Fellesordningen som kan gi informasjon om vurderingene som ligger til grunn for fastsatt premie, og i hvilken grad endring i objektive størrelser vil slå ut i premieendring på kort sikt.

Det er ingen direkte sammenheng mellom foretakets premiebetaling og fremtidig utbetaling av pensjon til foretakets ansatte. Det kan argumenteres for at kostnadsføring av årlig premie til AFP-ordningen kombinert med opplysning i note om premies framtidige utvikling gir relevant og god informasjon. Dette er for øvrig nært knyttet til debatten om en regnskapsmessig beregnet påløpt forpliktelse (PBO), gir uttrykk for reelle kostnader og forpliktelser. For at foretakene skal kunne gi god og presis noteinformasjon om sine forpliktelser til å betale fremtidige premier, herunder forventede premieøkninger, er det viktig at Fellesordningen gir anslag på fremtidig avgift/premie.

9.4. Argumenter for at ny AFP omfattes av regnskapsstandardene

Regnskapsstandardene favner vidt og omfatter alle typer pensjonsforpliktelser som et foretak kan ha overfor sine ansatte, uavhengig av finansiering og organisering. Standardene er prinsippbasert og skal kunne benyttes på alle tenkelige typer pensjonsforpliktelser et foretak kan ha overfor sine ansatte.

Det avgjørende for om ny AFP omfattes av regnskapsstandardene er om ny AFP er en pensjonsytelse til de ansatte slik regnskapsstandardene definerer pensjonsytelser, og om foretakene har gitt de ansatte et pensjonsløfte og derigjennom pådratt seg en pensjonsforpliktelse. En ordning hvor foretakene enten alene eller solidarisk/kollektivt med andre arbeidsgivere, har påtatt seg en juridisk eller underforstått plikt til å gi pensjon til de ansatte vil falle innenfor. Det bemerkes i denne sammenheng at det kan foreligge regnskapsmessige forpliktelser selv om det ikke foreligger juridiske forpliktelser.

Regnskapsstandardene definerer pensjonsytelser som motytelser for tjenester utført av de ansatte som skal utbetales etter at ansettelsesforholdet er avsluttet¹⁹.

Ny AFP er en ytelse som mottas som følge av ansettelse i et tilsluttet foretak når de nødvendige vilkår er oppfylt. Selv om staten bidrar med finansiering, er det foretakene, kollektivt og solidarisk via ordningen, som har gitt de ansatte et

¹⁹ Det bemerkes at pensjonsregelverket i Norge generelt tillater å kombinere uttak av pensjon med fortsatt arbeid.

pensjonsløfte. Det er rimelig å legge til grunn at arbeidstakerne/arbeidstakernes organisasjoner vurderer AFP som en del av det totale ytelsesnivået fra foretaket. Alt annet likt vil det være av høyere verdi for den ansatte å jobbe i et foretak med ny AFP fremfor et foretak uten ny AFP. Likeledes er det nærliggende å anta at et foretak som deltar i ny AFP-ordning vil argumentere for at verdien av AFP-ytelsen må hensyntas i lønnsfastsettelsen og/eller ved vurdering av nivå på andre pensjonsytelser.

Det kan videre argumenteres at foretakene gjennom sin tarifftilknytning, har påtatt seg en juridisk eller underforstått plikt til å gi pensjon til arbeidstakerne. IAS 19.31 fremhever som eksempel på en flerforetaksordning hvor det foreligger en forpliktelse, en ordning som finansieres løpende ("pay-as-you-go"), og hvor foretakene ikke har noe realistisk mulighet til å trekke seg fra ordningen uten å kompensere de ansatte for dette. Det kan argumenteres at dette passer godt i tilfelle med ny AFP.

I mange offentlige trygdeordninger kan det trolig argumenteres for at foretaket ikke har en tilsvarende forpliktelse. I offentlige trygdeordninger er det typisk staten som har gitt sine innbyggere, og ikke foretaket som enten alene eller via en solidarisk ordning som har gitt de ansatte et pensjonsløfte. Foretaket vil sjelden ha en juridisk eller underforstått plikt til å kompensere de ansatte ved reduksjoner i offentlige trygdeordninger. Mens trygdeavgifter fastsettes av Stortinget skal AFP-premien utelukkende benyttes til å utbetale AFP.

AFP-ordningen har en rekke særtrekk. Det skjer for eksempel ingen rettighetsoppbygging i form av fripoliser eller kapitalverdibevis i AFP-ordningen. Det foreligger likevel en forpliktelse til å betale pensjon dersom den ansatte forblir ansatt og fyller vilkårene på et senere tidspunkt. Regnskapsmessig skal det avsettes også for pensjonsforpliktelser som er betinget av fremtidig ansettelse (jf. IAS 19.69/NRS 6.17). Sannsynligheten for at vilkårene for å få pensjon oppfylles, påvirker målingen av forpliktelsen, men er ikke avgjørende for om det foreligger en forpliktelse.

Videre er AFP-ordningen en kollektiv og solidarisk ordning hvor en rekke beslutninger tas på ordningsnivå og ikke på foretaksnivå. Regnskapsstandardene har egne bestemmelser om flerforetaksordninger (og lovpliktige offentlige ordninger) som kjennetegnes nettopp ved at de innehar kollektive og solidariske elementer. Slike ordninger omfattes altså også av regnskapsstandardene. Reglene for regnskapsføring av tradisjonelle ytelsesbaserte ordninger passer imidlertid ikke direkte for slike ordninger. Dette hensyntas ved at standardene har egne regler og tilhørende unntaksregler for regnskapsføring.

Foretakene finansierer sin andel av AFP-utgiftene ved å betale premie til Fellesordningen. Dette innebærer at de påtar seg en økonomisk forpliktelse. Summen av de årlige premiene fra foretakene skal benyttes til å finansiere to tredeler av AFP-ordningen. På totalnivå er det således en sammenheng mellom innbetalinger av premier og utbetalinger av ny AFP. Et viktig formål med regnskapsregler for foretak er å måle foretakets forpliktelser.

Det foreligger en underdekning i ordningen siden ordningen er nyetablert uten forutgående finansiering. Fellesordningen har beregnet underdekningen knyttet til medlemmer over 62 år til å være 4,3 mrd per 1. januar 2011. De regnskapsmessige

forpliktelsene tar utgangspunkt i regnskapsmessig opptjent pensjon fra 13 år og vil være vesentlig høyere. Dagens premienivå er ikke tilstrekkelig til å dekke forpliktelser knyttet til løpende tilgang. Dette tilsier at premien ikke reflekterer de reelle kostnadene. Underdekningen, fra et regnskapsmessig ståsted og slik Fellesordningen selv beregner og regnskapsfører den, vil øke fremover. Det kan argumenteres for at det er særskilt viktig at foretakene reflekterer reelle kostnader og viser forpliktelser knyttet til ytelsesordninger med lav fonderingsgrad i sine regnskaper, fordi det ellers er vanskelig for brukerne av regnskapene å få oversikt over foretakets reelle økonomiske stilling.

Konsekvensen av denne argumentasjonen er at ny AFP er en pensjonsordning som er omfattet av regnskapsstandardene for pensjon, og at ordningen skal føres i det enkelte foretaks regnskap iht. reglene i standardene for føring av pensjonsordninger.

9.5. Krav til regnskapsføring dersom AFP faller innenfor regnskapsstandardene

I den grad det legges til grunn at AFP-ordningen er omfattet av regnskapsstandardene reises en annen diskusjon om hvordan en slik regnskapsføring skal foretas. Som utgangspunkt for denne diskusjonen må man vurdere om den aktuelle ordningen er en foretaksspesifikk ordning, en flerforetaksordning eller en lovpliktig offentlig ordning. En foretaksspesifikk ordning er en ordning der det enkelte foretak og deres ansatte finansierer den aktuelle pensjonsordningen. Flerforetaksordninger er ordninger som gjelder for flere foretak og hvor den ansattes og foretakets bidrag (premie) fastsettes uten hensyn til hvilket foretak som sysselsetter de berørte ansatte og hvor bidragene brukes til ytelser til ansatte i flere enn ett foretak. Lovpliktige offentlige ordninger er ordninger opprettet ved lov som omfatter alle foretak i en bestemt kategori, og som drives av nasjonale eller lokale myndigheter eller av et annet organ.

I denne argumentasjonsrekken må det videre tas stilling til om ny AFP-ordning er en innskuddsbasert eller ytelsesbasert ordning.

I en betraktning som forutsetter at AFP-ordningen omfattes av regnskapsstandardene er det rimelig at den nye AFP-ordningen vil bli sett som en ytelsesbasert flerforetaksordning (ikke-offentlig).

Ordningen er kollektiv i sin natur, og kan ikke sies å være en foretaksspesifikk ordning. Ordningen ble avtalt mellom tariffpartene våren 2008. Alle foretak i ordningen betaler samme premiesats, og premieinnbetalinger fra ett foretak er ikke forbeholdt pensjonsutbetalinger knyttet til det aktuelle foretakets egne pensjonister. Selv om staten yter tilskudd til ordningen, synes ikke ordningen å kunne sies å være "opprettet ved lov". AFP-tilskottsloven pålegger ikke foretak å ha en AFP-ordning. Ansatte kan bare få rett på AFP ved at foretaket de er ansatt i på uttakstidspunktet er tilsluttet Fellesordningen som følge av tariffavtale. Ny AFP synes derfor ikke å være en lovpliktig offentlig ordning slik som regnskapsreglene definerer disse.

Nivået på den årlige livsvarige ytelsen fastsettes ut i fra pensjongivende inntekt fra 13-61 år, størrelsen på kompensasjonstillegget, tidspunktet for uttak og levealdersjusteringen. Opptjente rettigheter reguleres i takt med gjennomsnittlig lønnsvekst i samfunnet. Pensjonen er ikke en funksjon av størrelsen på bidragene fra arbeidsgiver tillagt avkastning av midlene. Pensjonen er dermed ytelsesbasert.

Foretakene og deres arbeidsgiverforeninger kan ikke ensidig velge å tre ut av avtalen. Det foreligger en underdekning i ordningen. En innskuddsbasert ordning er per definisjon fullt fondert. Selv om premien blir satt til et nivå som fullfinansierer ordningen, vil foretakene ha risiko for økte kostnader (premier) dersom forutsetningene utvikler seg negativt sammenlignet med det som ble lagt til grunn ved premieberegningen. For eksempel reduseres ikke ytelsene til de ansatte hvis fremtidig lønnsvekst blir høyere enn antatt ved premieberegningen. Den høyere reguleringen av pensjonsrettighetene vil foretakene måtte dekke ved høyere fremtidige premier og vice versa. Foretakene bærer også investeringsrisikoen. Aktuarmessig risiko og investeringsrisiko er båret solidarisk av de foretakene som til enhver tid er med i ordningen. Den aktuarmessige risikoen er dog redusert kraftig gjennom levealdersjustering. Ordningen er med andre ord ytelsesbasert.

Hovedregelen er at ytelsesbaserte pensjonsordninger skal balanseføres. Dette betyr kort gjengitt at man beregner nåverdien av fremtidige forpliktelser og verdien av eventuelle avsatte midler, og fører nettoen som en eiendel eller forpliktelse i balansen.

Gitt at ny AFP er å anse som en ytelsesbasert flerforetaksordning, oppstår spørsmålet om det kan finnes særskilte unntaksregler som innebærer at ordningen likevel skal regnskapsføres på samme måte som innskuddsordninger. Dette sentrale spørsmålet er nærmere behandlet nedenfor.

9.6. Unntaksbestemmelser knyttet til regnskapsføring av ytelsesbaserte flerforetaksordninger

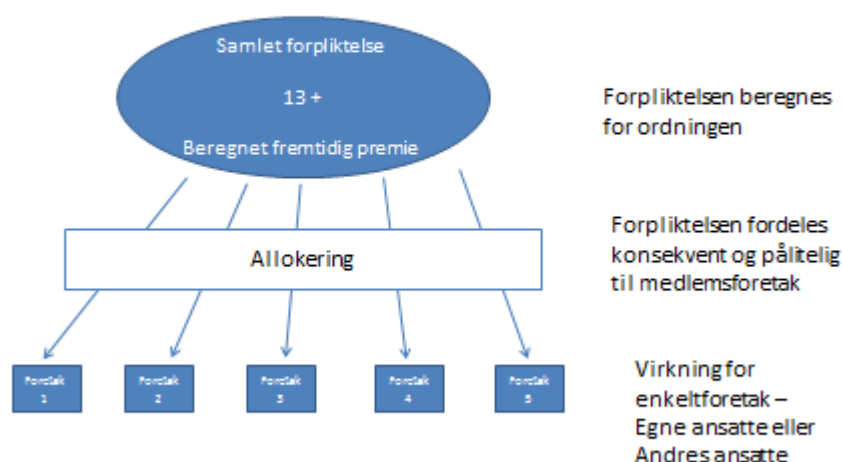
Dersom ny AFP er å anse som en ytelsesbasert flerforetaksordning, skal det enkelte foretak i utgangspunktet føre sin forholdsmessige andel av den samlede pensjonsforpliktelsen og pensjonskostnaden i regnskapet (IAS 19.29/NRS 6.23).

Dette forutsetter at foretaket har tilstrekkelig informasjon til å foreta slik regnskapsføring. Det kan imidlertid være at foretaket ikke er i stand til å identifisere sin andel av ordningens underliggende økonomiske stilling og resultat med tilstrekkelig pålitelighet (IAS 19.30/NRS 6.23). NRS 6 inneholder ikke nærmere bestemmelser om når det foreligger tilstrekkelig informasjon til å regnskapsføre ordningen som en ytelsesordning. Av IAS 19.32 fremgår det at dette kan forekomme dersom:

- a) Foretaket ikke har tilgang til informasjon om pensjonsordningen som tilfredsstillende kravene i regnskapsstandardene
- b) Pensjonsordningene utsetter de deltakende foretakene for aktuarmessig risiko knyttet til nåværende og tidligere ansatte i andre foretak med det resultat at det ikke er noen konsekvent og pålitelig grunnlag for å fordele forpliktelsen, pensjonsmidlene og kostnadene på de enkelte foretakene som deltar i pensjonsordningen.

Det må først tas stilling til måling av forpliktelser og kostnader på totalnivå, og deretter om det foreligger et konsekvent og pålitelig grunnlag for allokering. Grafisk kan dette illustreres som følger:

Konsekvent og pålitelig



9.6.1. Informasjon om totalforpliktelsen

For at ordningen skal kunne regnskapsføres må det være mulig å beregne forpliktelsen i samsvar med regnskapsreglene for ordningen totalt sett, det vil si som om ordningen totalt sett var en foretaksspesifikk ordning. Dersom forpliktelsen ikke lar seg måle tilstrekkelig pålitelig på totalnivå, vil det ikke være grunnlag for en senere allokering av forpliktelsen. Informasjon som er nødvendig for beregningen av totalforpliktelsen må også være tilgjengelig for foretaket.

Forpliktelsen måles etter en aktuarmessig metode hvor pensjonsforpliktelsen fastsettes som den diskonterte verdien av de estimerte fremtidige pensjonsytelser som regnskapsmessig anses opptjent frem til balansedagen (NRS 6.32). IAS 19 referer til dette som "påløpte ytelsers metode". Dette innebærer at et foretak henfører ytelser til inneværende periode for å kunne beregne periodens kostnad, og henfører ytelser til inneværende og tidligere perioder for å kunne beregne nåverdien av ytelsesbaserte pensjonsforpliktelser (IAS 19.64-68).

I ny AFP vil all pensjonsgivende inntekt fra fylte 13 år påvirke størrelsen på ytelsen, og det vil derfor beregnes forpliktelser for alle medlemmer fra denne alderen. Ytelser skal beregnes/henføres frem til det tidspunkt hvor ytterligere tjeneste fra den ansattes side ikke lenger vil føre til ytterligere ytelser (IAS 19.70)²⁰. I ny AFP vil dette være frem til fylte 62 år.

Pensjonsforpliktelsen er i utgangspunktet nåverdien av inneværende og tidligere perioders pensjonsopptjening. Ny AFP utmåles også på grunnlag av inntekt opptjent før innføring av ny AFP. Det finnes egne regler ved innføring eller endringer i ytelsesordninger. I slike tilfeller innregnes umiddelbart kostnad og forpliktelser knyttet til ytelser som er innvunnet ved innføringen (IAS 19.96/NRS 6.52). Dette vil

²⁰ NRS 6 inneholder ikke eksplisitte bestemmelser om frem til hvilket tidspunkt ytelser skal henføres.

for ny AFP ordning være forpliktelser knyttet til personer som er 62 år og eldre og som fylte alle kriterier for ny AFP per 1. januar 2011. For ytelser som er betinget av fremtidig ansettelse skal kostnaden til disse ytelsene fordeles lineært over perioden frem til ytelsene er innvunnet.

Det følger av ovenfor nevnte at det per 1.1.2011, i ordningen totalt sett, vil være forpliktelser knyttet til ytelser for medlemmer under 62 år som er betinget av fremtidig ansettelse ("ikke innvunnede ytelser") og ytelser som er innvunnet knyttet til ansatte som er fylt 62 år og som fyller alle vilkår for utbetaling av AFP. Ytelsene som ikke er innvunnet skal fordeles lineært frem til de er innvunnet (frem til 62 år), og vil dermed ikke påvirke den balanseførte forpliktelsen per 1.1.2011. Det er likevel nødvendig å kjenne denne "startforpliktelsen"²¹, da den påvirker den fremtidige periodisering av pensjonskostnader.

Brutto pensjonskostnad i 2011 vil bestå av tre komponenter; inneværende periodes pensjonsopptjening, andel av tidligere perioders pensjonsopptjening (andel av forpliktelsen som ikke er innregnet per 1.1.11) og rentekostnad. Rentekostnaden beregnes også på bakgrunn av startforpliktelsen som ikke er innregnet i balansen per 1.1.11. Det er også endringer i nåverdien av forpliktelser knyttet til både innvunnede og ikke innvunnede ytelser fra 1.1.2011 til 31.12.2011 som utgjør kostnad ved inneværende periodes opptjening ("service cost") i 2011. Dette fremgår av IAS 19.54, IAS 19.61, 19.82 samt Appendiks A. Dette fremgår ikke eksplisitt i NRS 6, som inneholder mye færre detaljregler enn IAS 19, men det er nærliggende å anta at samme regnskapsmessig behandling vil legges til grunn også under god regnskapsskikk.

Nåverdien av fremtidige pensjonsforpliktelser inkluderer både innvunnede og ikke-innvunnede ytelser. Det beløpet som innregnes i balansen er nåverdien av pensjonsforpliktelsen fratrukket eventuell kostnad ved tidligere pensjonsopptjening som ikke er innregnet (fordi de ikke er innvunnet), justert for eventuelle aktuariemessige gevinster og tap som ikke er innregnet (pga bruk av korridormetoden), og fratrukket eventuelle midler. (IAS 19.54). Det er altså en forskjell mellom den "påløpte forpliktelsen" og den balanseførte forpliktelsen.

Ved beregning av nåverdien av fremtidige pensjonsforpliktelser er hovedregelen at dette skal gjøres i samsvar med planens ytelsesformel. Dersom tjenester utført i senere år medfører ytelser på et betydelig høyere nivå enn tidligere år skal ytelsene henføres lineært over den perioden som fører til ytelser under ordningen. (IAS 19.67/NRS 6.32). Dette er to ulike beregninger som krever ulik informasjon. Følgende eksempel illustrer den grunnleggende forskjellen mellom lineær og ytelsesbasert periodisering:

Et foretak lover en ansatt som er 60 år en engangspensjon på 10 prosent av lønn de neste to årene forutsatt at han er ansatt i bedriften i hele denne perioden. Pensjon som utmåles på bakgrunn av inntekt i år 1 skal oppjusteres med gjennomsnittlig lønnsvekst. Den ansatte tjener 500.000 i år 1 og antatt lønn i år 2 er 550.000. Hvis planens opptjeningsformel legges til grunn, vil forpliktelsen ved utløpet av år 1 være

²¹ Kostnad ved tidligere perioders opptjening ("past service cost") som ikke er innregnet.

10 prosent av lønnen i år 1 fremskrevet med en antatt regulering og diskontert tilbake. I en lineær opptjening beregnes først antatt pensjon ved pensjoneringstidspunktet hensyntatt inntekt både i år 1 og 2, deretter tas den opptjente andel som i eksempelet er $\frac{1}{2}$, og neddiskonteres i ett år. De to beregningene vil gi lik forpliktelse dersom reguleringen (snitt lønnsvekst) tilsvarer den ansattes faktiske lønnsvekst som i eksempelet er 10 prosent.

I en beregning i samsvar med ytelsesformelen, vil forpliktelsen per i AFP-ordningen 1.1.11 være nåverdien av AFP pensjon som vil utmåles på bakgrunn av inntekt opptjent frem til 1.1.11 fratrukket statens andel. I en slik beregning trengs det tilgang til inntektsdata fra alle år i arbeidslivet, men det vil ikke være nødvendig å vite når medlemmet ble ansatt hos nåværende arbeidsgiver eller når medlemmet først ble ansatt i en bedrift i tariffdekket sektor. Det vil heller ikke være nødvendig å gjøre forutsetninger om AFP opptjening fra 1.1.11 frem til fylte 62 år.

I en lineær tilnærming regnes det først ut en nåverdi av all pensjon på pensjoneringstidspunktet, både pensjon som skal utmåles på bakgrunn av inntekt før 1.1.11 og antatt inntekt fra 1.1.11 frem til 62 år. Dette omtales som TBO – total benefit obligation. Det må hensyntas at staten finansierer $\frac{1}{3}$ av AFP-pensjonen. Deretter må det finnes hvilken andel som er opptjent på balansedagen. Dette omtales som PBO – projected benefit obligation. Opptjeningen starter fra det tidspunkt da den ansattes tjenester først fører til ytelser under ordningen (uansett om ytelsene er betinget av framtidig tjeneste eller ikke), og avsluttes når ytterligere tjenester fra den ansattes side ikke vil føre til ytterligere ytelser av vesentlig omfang, dvs. ved 62 år. (IAS 19.67). For eksempel vil, for en ansatt som er 60 år per 1.1.2011 og som først ble ansatt i tariffdekket området 1.1.2005, PBO-en utgjøre $\frac{6}{8}$ av TBO-en i en lineær tilnærming. Det følger av dette at ved en lineær tilnærming må ha informasjon om når den ansatte først ble ansatt i en medlemsbedrift (som ikke nødvendigvis er den bedriften medlemmet er ansatte i per beregningstidspunktet). Lineær tilnærming benyttes for øvrig for LOF-ordninger.

Hvorvidt det skal foretas en periodisering i samsvar med ytelsesformelen eller om periodiseringen skal gjennomføres lineært, avhenger som nevnt over av om tjenester utført i senere år medfører ytelser på et betydelig høyere nivå enn tidligere år. Det bemerkes imidlertid at dersom beregningen skal foretas lineært foreligger det utfordringer knyttet til at det ikke finnes registre som knytter tidligere inntekt opp mot om denne er opptjent innenfor eller utenfor tariffestet sektor. I en lineær periodisering vil det derfor måtte tas forutsetninger om hvor stor andel av TBO-en som er opptjent på balansedagen. Dette vil kunne påvirke beregningens pålitelighet.

Beregningen på totalnivå må gi informasjon om alle komponenter, herunder pensjonsmidler, pensjonsforpliktelsen, aktuarmessige gevinster og tap, årets pensjonsopptjening, rentekostnad og avkastning.

I AFP ordningen opptjenes ingen fripoliser, og AFP ytelsen er betinget av at vilkårene oppfylles gjennom fremtidig sysselsetting. Sannsynligheten for at de enkelte ansatte ikke oppfyller vilkårene for AFP hensyntas i målingen (reducerer forpliktelsen), men avgjør ikke om det er en forpliktelse (IAS 19.69). Som beskrevet i kapittel 4.3 vil det generelt være nødvendig med en grundig gjennomgang av ordningens regelverk opp mot all relevant historikk for å kunne gjøre en rimelig sikker vurdering av utsiktene til fremtidig AFP. Ved måling av forpliktelsen på totalnivå må det tas forutsetninger om hvor mange av dagens medlemmer som ikke

vil fylle vilkårene, for eksempel grunnet jobbskifter til foretak utenfor ordningen (turn-over), hvor mange som ikke vil oppfylle 3 siste år vilkåret, 7 av de 9 siste årene²² vilkåret eller fordi den ansatte blir ufør. Det er kun "avgang" som hensyntas i beregningene. Det avsettes ikke for forpliktelser knyttet til fremtidig tilgang av ansatte.

Det finnes ikke historikk over hvor stor andel som faktisk vil oppfylle vilkårene. I forbindelse med vurdering av oppfyllelse av 7 av 9 siste år vilkåret, er det en utfordring at det ikke foreligger registre som knytter tidligere inntekt opp mot om denne er opptjent innenfor eller utenfor tariffestet sektor. Det foreligger heller ikke historikk over fratreden ut av ordningen, altså jobbskifter fra bedrifter innenfor ordningen til bedrifter som ikke omfattes av ordningen, for ulike aldre. Det kan heller ikke utelukkes at ordningen over tid kan generere adferdsendringer, og påvirke (reduere) fratredelsesraten. Det synes dermed å være noe mer usikkerhet knyttet til en beregning av totalforpliktelser i AFP-ordningen enn beregning av forpliktelser i en tradisjonell LOF-ordning.

Det er generelt en høy terskel i regnskapsregelsverket for ikke å innregne forpliktelser under henvisning til utfordringer og usikkerhet knyttet til måling av forpliktelsene. Det er for eksempel generelt betydelig estimatusikkerhet knyttet til regnskapsføring av tradisjonelle ytelsesbaserte pensjonsforpliktelser. Selv om det knytter seg usikkerhet til en eventuell beregning av en totalforpliktelse for AFP-ordningen, tilsier regnskapsregelverket at totalforpliktelsen lar seg måle med tilstrekkelig pålitelighet.

En beregning av kostnader og forpliktelser for ordningen sett under ett krever informasjon om en rekke forhold ved medlemmene og virksomhetene i ordningen, som inntektshistorikk og arbeidsgiveres organisasjonsnummer, tarifftilknytning mv. I utgangspunktet kan enhver med tilgang på dataene kunne utføre beregningen. Da beregningene krever tilgang til inntektsdata for alle år i arbeidslivet, vil det i praksis likevel kun være Fellesordningen som i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten vil ha tilgang på data til å foreta en slik beregning.

Fellesordningen foretar ulike beregninger av de forpliktelser som ligger i ordningen. Disse beregningene tar utgangspunkt i forpliktelser knyttet til personer som oppfyller vilkårene for å få AFP, og omfatter således kun personer over 62 år. Fellesordningen har etter det arbeidsgruppen er kjent med ikke foretatt andre beregninger.

Fellesordningen legger til grunn at det kun er forpliktelser til medlemmer over 62 år som utgjør reelle forpliktelser for Fellesordningen. Slik Fellesordningen ser det foreligger det ikke forpliktelser knyttet til ansatte under 62 år. Det ligger med andre ord prinsipielle vurderinger til grunn for at Fellesordningen kun beregner forpliktelse knyttet til medlemmer over 62 år. Dette medfører at det ikke foreligger beregninger av kostnader og forpliktelser i samsvar med regnskapsstandardene.

Fellesordningen har også interesse av å beregne/estimere "riktige" fremtidige premier. Dette er imidlertid en annen beregning enn neddiskontert verdi av fremtidige antatte pensjonsutbetalinger knyttet til dagens ansatte. En slik beregning vil for eksempel også hensynta fremtidig tilgang av medlemmer.

²² For årskull tom 1954 årskullet er dette kravet redusert.

Foretakene har så langt ikke hatt tilstrekkelig informasjon til å regnskapsføre forpliktelser under ny AFP. Selv om IAS 19 har bestemmelser knyttet til innføring av nye ordninger, har den ikke særskilte bestemmelser om hvordan regnskapsføringen skal foretas når et foretak får tilstrekkelig informasjon til å regnskapsføre en flerforetaksordning som tidligere ikke er innregnet. Skulle det i fremtiden foreligge tilstrekkelig informasjon, er det flere akseptable alternativer knyttet til hvordan andelen av tidligere perioders opptjening som skulle vært kostnadsført i periode fra ordningen trådte i kraft kan behandles regnskapsmessig.

9.6.2. Konsekvent og pålitelig allokeringesnøkkel

Det fremgår av IAS 19 at mangel på informasjon av tilstrekkelig pålitelighet til å regnskapsføre forpliktelser i en ytelsesbasert flerforetaksordning også kan forekomme dersom "*...pensjonsordning utsetter de deltakende foretakene for aktuarmessig risiko tilknyttet nåværende og tidligere ansatte i andre foretak med det resultat at det ikke er noe konsekvent og pålitelig grunnlag for å tilordne forpliktelser, pensjonsmidlene og kostnadene for de enkelte foretakene som deltar i ordningen*". Det gis i standardene ingen ytterligere konkret veiledning i hva som skal til for at det foreligger en konsekvent og pålitelig allokeringesnøkkel. Det er antatt at for å være en konsekvent og pålitelig allokeringesnøkkel må nøkkelen reflektere hvordan overskudd og underskudd i ordningen vil påvirke det enkelte foretaks fremtidige bidrag.

Det finnes lite omtale av denne problemstillingen i regnskapslitteraturen. KPMG skriver i sin globale IFRS bok at etter deres oppfatning vil det foreligge en konsekvent og pålitelig allokeringesnøkkel dersom den gir en allokering som er rimelig stabil og hvor et foretaks andel av de totale forpliktelsene ikke varierer betydelig fra år til år. Det bemerkes imidlertid at det kan være reelle endringer i de underliggende økonomiske forpliktelsene som medfører endringer i et foretaks andel av forpliktelsene, og at fordelingen kan være konsekvent og pålitelig når et foretaks andel av forpliktelsene endres på grunn av endringer i de underliggende økonomiske realiteter. Arbeidsgruppen er ikke kjent med at andre store revisjonsselskaper omhandler problemstillingen utover å gjengi standardteksten i sine globale IFRS-bøker.

Arbeidsgruppen har merket seg at IFRIC i 2004 utga et høringsutkast om regnskapsføring av flerforetaksordninger som blant annet omhandlet spørsmålet om hva som skal til for at en allokeringesnøkkel kan sies å være "konsekvent og pålitelig". IFRIC konkluderte, etter høringsrunden, med at det sjelden vil foreligge et konsekvent og pålitelig grunnlag for allokering, og foreslo at IASB burde endre IAS 19 slik at alle flerforetaksordninger ble behandlet som innskuddsordninger. IASB avviste dette da det ikke kan utelukkes at en slik allokering kan foretas for enkelte ordninger.

Det finnes lite veiledning i regelverket og regnskapslitteraturen om hva som kjennetegner en konsekvent og pålitelig allokeringesnøkkel. Det må gjøres en konkret vurdering av om det lar seg allokere en forpliktelse som reflekterer forventede fremtidige bidrag fra foretaket. Generelt hensyntar beregning av pensjonsforpliktelser sannsynligheten for at nåværende ansatte ikke vil oppfylle betingelsene for pensjonsytelse ("avgang"), mens beregningene ikke hensyntar forpliktelser knyttet til fremtidig ansatte ("tilgang"). Det bør derfor være en sammenheng (korrelasjon) mellom den allokerte forpliktelser og fremtidige premier

knyttet til de ansatte foretaket har i dag. Det må i den forbindelse gjøres en konkret vurdering av hvilke parametere som påvirker fremtidig premie, måling av forpliktelsen på totalnivå og hvordan endringer i parameterne påvirker den allokerte forpliktelsen.

Så langt arbeidsgruppen er kjent med har ikke Norsk Regnskapsstiftelse eller de store revisjonsselskapene vurdert om det foreligger en konsekvent og pålitelig allokeringsnøkkel for den nye AFP-ordningen. Finanstilsynet har i brev til Finansdepartementet 1. november 2010 uttalt at det er mulig at det kan fastsettes en allokeringsnøkkel for ny AFP-ordning med utgangspunkt i et foretaks samlede lønnsutbetalinger sammenholdt med samlede lønnsutbetalinger for alle foretak som deltar i ordningen. Finanstilsynet har imidlertid ikke vurdert nærmere hvorvidt dette vil være en konsekvent og pålitelig allokeringsnøkkel.

Det er en økonomisk realitet at foretakene betaler premie. Endring av forutsetninger som over tid vil medføre økt premie bør også medføre økning i den allokerte forpliktelsen, og motsatt. Arbeidsgruppen har ikke hatt som ambisjon å lage en fullstendig liste over alle forhold som kan tenkes å påvirke allokeringen. Det avgjørende er å synliggjøre at det finnes flere slike forhold som kan ha betydelig påvirkning på allokeringen.

AFP-ordningen er ingen lukket flerforetaksordning. Medlemsbedrifter kan "falle fra" og nye medlemsbedrifter kan komme til ordningen. Dette kan/vil påvirke fremtidige premier, den beregnede totalforpliktelsen (som er summen av forpliktelsene knyttet til hvert enkelt medlem), den allokerte forpliktelsen og foretakets relative andel av den totale forpliktelsen. Nedenfor gjengitte skisse illustrerer sammenhengen mellom premie, samlet forpliktelse, og allokering ved tilgang av nye medlemsbedrifter i ordningen under gjeldene IAS 19.

Anta at den nye AFP-ordningen har virket en stund og at samlet balanseført forpliktelse utgjør x . Anta videre at en gruppe foretak trer inn i ordningen. Foretakene som trer inn i ordningen er like langs alle relevante dimensjoner som det eksisterende kollektivet bortsett fra omfang. Etter inntreden vil derfor kollektivet være større enn tidligere, men flere potensielle AFP-mottakere oppveies av flere premiebetalere. Dette er derfor ingen hendelse som vil medføre endring av ordningens premiesats ovenfor foretakene. Regnskapsmessig vil "startforpliktelsen", det vil si forpliktelse knyttet til pensjon som utmåles på bakgrunn av inntekt før inntreden i ordningen være å anse som kostnad ved tidligere perioders opptjening ("past service cost"). I eksempelet vil denne være betinget av fremtidig ansettelse, og innregnes lineært frem til ytelsene er innvunnet (62 år). På innmeldingstidspunktet vil dermed den totale forpliktelsen være uforandret (x), men det vil være flere medlemmer å allokere forpliktelsen til. Forpliktelsen til de eksisterende medlemsbedriftene vil dermed gå ned, selv om de underliggende økonomiske forpliktelsene er uforandret. Samme effekt kan inntreffe også dersom den nye medlemsbedriften har en medlemsmasse som i realiteten øker forpliktelsene i ordningene (for eksempel fordi den nye medlemsbedriften har høyt lønnede ansatte). Slik arbeidsgruppens ser det innebærer ovennevnte at det kan stilles spørsmål ved om en allokering lar seg gjøre konsekvent og pålitelig. Det påpekes også at den nye medlemsbedriften vil få allokert en andel av forpliktelsen allerede på innmeldingstidspunktet selv om ytelsene for de ansatte er betinget av fremtidig ansettelse, og hvor forpliktelsen som hovedregel skulle være periodisert lineært frem til ytelsene er innvunnet.

Regelen som tilsier gradvis innføring av ikke innvunnede forpliktelser ved innføring eller endring i ytelsesordninger, vil bli endret. Etter revidert IAS 19 som trer i kraft 1. januar 2013, skal også slike forpliktelser innregnes umiddelbart. De effekter som beskrives i eksempelet over, vil dermed ikke inntreffe under den reviderte standarden.

Ulike flerforetaksordninger kan ha ulik grad av kollektive og solidariske elementer. Også foretaksspesifikke ordninger kan inneha noen kollektive elementer. En LOF-ordning vil for eksempel utsette foretakene for utføriserisiko knyttet til andre foretak som har LOF-ordninger i samme forsikringsselskap. Flerforetaksordninger i KLP har kjønns- og aldersnøytrale premier, men er likevel mindre komplisert enn ny AFP-ordning ved at den i større grad er fondert og har midler som er tilordnet de enkelte medlemsbedrifter. Ny AFP-ordning synes å inneha svært mange kollektive og solidariske elementer. Det kollektive og solidariske knytter seg i første rekke til at ordningen kun har en mindre fondering. Det enkelte medlemsforetak må ikke betale dersom det går ut av ordningen, for eksempel dersom tariffilknytningen opphører. Dette gjelder selv om foretaket har en rekke tidligere ansatte som er AFP-pensjonister på uttredelsestidspunktet. Motsatt vil nye foretak som går inn i ordningen være med å finansiere AFP til personer som har gått av med pensjon før foretakets inntreden. Andre kollektive elementer er kjønns- og aldersnøytrale premier. Videre baseres premien på lønn hos medlemsbedriften, men utmåles på bakgrunn av inntekt fra alle arbeidsgivere uavhengig av tariffilknytning. Arbeidsgruppen vil peke på at større innslag av kollektive og solidariske elementer gjør det vanskeligere å allokere overskudd og underskudd i ordningen ned på det enkelte foretak på en måte som gir en god prediksjon av det enkelte foretaks fremtidige bidrag til ordningen.

Det er i ny AFP liten forsikringsteknisk eller aktuarmessig sammenheng mellom betaling av premier og uttak av pensjon både på individnivå og bedriftsnivå. Et foretak med lav gjennomsnittsalder og høy turn-over, og som sjelden har ansatte som blir i foretaket til pensjonsalder, vil måtte betale AFP premier på samme måte som et foretak med stabil arbeidskraft med høy gjennomsnittsalder og hvor mange er i arbeid til de når pensjonsalder. På samme måte vil en nyinnmeldt bedrift hvor mange av bedriftens ansatte ikke vil kunne oppnå vilkåret om å jobbe syv av de siste ni år i en AFP-bedrift, være med å betale for AFP til pensjonistene fra et foretak som har vært omfattet av ordningen i lengre tid. Sammenhengen mellom betaling av premier og uttak av pensjon blir også påvirket av at AFP utmåles på bakgrunn av pensjongivende inntekt uavhengig av om denne er opptjent i en AFP-bedrift, mens premien betales basert lønn fra medlemsbedriften. Ulike yrkesgrupper har ulike muligheter til tilleggsinntekter fra bierverv. En sammenheng mellom pensjonsutbetalinger og premier foreligger kun på totalnivå.

Det foreligger også liten sammenheng mellom forpliktelsen på totalnivå og fremtidige premier. En endring i parameterne som påvirker den totale regnskapsmessige forpliktelsen vil ikke nødvendigvis gi seg utslag i en endret fremtidig premie. Premien skal dekke løpende utbetalinger av pensjon, samt oppbygging av et pensjonsfond. Det er ikke stilt konkrete krav til størrelsen på pensjonsfondet, og styret i Fellesordningen har dermed mulighet til å fastsette en premie som medfører mindre eller større grad av fondering. Hvorvidt en ordning er fondert eller ikke, påvirker ikke den regnskapsmessige bruttoforpliktelsen på totalnivå. Men siden den allokerte andelen skal reflektere fremtidige premier, og

fremtidige premier er avhengig av fonderingsgrad, vil fleksibiliteten i fonderingsgrad kunne ha betydning for om det kan foretas en konsekvent og pålitelig allokering.

Endringer og variasjon i lønnsvekst vil påvirke både fremtidige pensjonsutbetalinger og regnskapsmessige beregnede totalforpliktelser. I beregningen av den regnskapsmessige totalforpliktelsen legges forventet gjennomsnittlig lønnsvekst for alle medlemmer til grunn. Det enkelte medlemsforetak kan ha en lønnsvekst som avviker fra dette og/eller kan ha større svingninger i lønnsveksten (volatilitet) enn gjennomsnittet. Et foretak med høyere lønnsvekst enn gjennomsnittet vil få høyere fremtidige premier enn et foretak med lavere lønnsvekst enn gjennomsnittet. For foretaket med høyere lønnsvekst vil dermed en allokert forpliktelse basert på dagens andel av lønnsutbetalinger, undervurdere den reelle forpliktelsen, mens foretaket med en lavere lønnsvekst vil få overvurdert forpliktelsen. Selv med alt annet likt vil også det enkelte foretaks relative andel av totalforpliktelsen variere som følge av ulik lønnsvekst i de ulike foretakene. utfordringer knyttet til konsekvent og pålitelig allokering grunnet ulik lønnsvekst, kan reduseres dersom det kan finnes en allokeringsnøkkel som hensyntar at det enkelte foretaks lønnsvekst avviker fra gjennomsnittet.

I beregningen av forpliktelsen på totalnivå hensyntas forventet turn-over for ordningen som helhet, dvs. sannsynligheten for at ansatte skifter jobb til foretak utenfor ordningen. Siden ordningen favner bredt, vil forventede jobbskifter ut av ordningen være lave. De enkelte bedriftene vil kunne ha en betydelig høyere turn-over sannsynlighet. Det innebærer at summen av regnskapsførte forpliktelser på makronivå overgår summen av de enkelte foretakenes forpliktelser når disse beregnes med utgangspunkt i det enkelte foretak.

Anta at vi sammenligner to foretak (A og B) med like mange ansatte som er likt karakterisert med hensyn til fordeling av alder, kjønn, lønn, ansettelsestid og andre karakteristika som er avgjørende for størrelsen av eventuell fremtidig AFP. Foretakene er imidlertid ulike med hensyn til turnover. For LOF-ordninger vil forskjeller i turnover slå direkte ut i forskjeller for pensjonskostnad og pensjonsforpliktelse for det enkelte foretak, mens slike forskjeller vil bli utjevnet for regnskapsmessig rapportering av flerforetaksordninger. Forholdet kan illustreres om vi eksempelvis tenker oss at gjennomsnittlig tid til nådd til AFP-alder er 20 år (i begge foretak) og at prognosen for turnover er 2 prosent årlig i foretak A og 5 prosent årlig i foretak B. Om vi tenker oss at foretakene beregner og rapporterer pensjonskostnad og pensjonsforpliktelse hver for seg, vil virkningen av turnover være at ca. 67 prosent av dagens ansatte i foretak A forventes å bli AFP-pensjonert som ansatte der mens det tilsvarende er ca. 36 prosent av dagens ansatte i foretak B som forventes å bli AFP-pensjonert som ansatte der. Med utjevning som flerforetaksordning vil allokert kostnad og forpliktelse for begge foretak reflektere at omkring 51 prosent av dagens ansatte i begge foretak forventes å bli AFP-pensjonert fra sine respektive nåværende arbeidsgivere. Sammenligningen kompliseres ytterligere ved at turnovervurderingen formodentlig blir en annen i kollektivet av tilsluttede foretak under ett enn for foretakene enkeltvis. Dette fordi skifte av ansettelsesforhold mellom to tilsluttede foretak representerer turnover for foretaket hvor vedkommende slutter, men det er ikke turnover for kollektivet sett under ett.

Illustrasjonen i foregående avsnitt kan settes på spissen ved i stedet å regne med 15 prosent årlig turnover med foretak B, som kan forekomme i praksis for enkelte foretak/bransjer. Da vil det være snaut 4 prosent av dagens ansatte som forventes å

bli AFP-pensjonerte i foretaket. Med flerforetaksbasert utjevning med foretak A (med turnover 2 prosent), vil allokert kostnad og forpliktelse for begge foretak reflektere at omkring 35 prosent av dagens ansatte i begge foretak forventes å bli AFP-pensjonister fra sine respektive nåværende arbeidsgivere.

Dersom premieforpliktelsen er 1 for hvert av foretakene og vi antar at premienivået inflateres med 3,75 prosent p.a. og bruker en diskonteringsrente på 4 prosent, vil den diskonterte forpliktelsen for foretak A og B til sammen være 28,4 med en turn-over på henholdsvis 2 prosent og 5 prosent. En allokert forpliktelse basert på lønn, vil tildele hvert av foretakene halvparten av forpliktelsen (14,2). Nåverdien av premie knyttet til nåværende ansatte for foretaket vil være 16,1 for A og 12,3 for B. Det vil si et avvik på ca 13 prosent. Dersom B har en turn-over på 15 prosent, vil samlet forpliktelse være 21,9. Nåverdien av fremtidige premier for nåværende ansatte vil være 16,1 for A og 5,8 fra B, og vesentlig avvike fra en gjennomsnittlig allokert kostnad. Dersom totalforpliktelsen allokeres med 50 % til hvert foretak, vil forpliktelsen allokert til foretak B være for høy, og forpliktelsen allokert til A være for lav.

Eksempelet illustrerer at det grunnet ulik turn-over kan stilles spørsmål ved det foreligger en tilstrekkelig sammenheng mellom en eventuell allokert forpliktelse og fremtidige premier knyttet til nåværende ansatte til at vilkåret om konsekvent og pålitelig allokering er oppfylt. For et foretak med høyere turn-over enn gjennomsnittet i ordningen synes en allokert forpliktelse å være for høy (om en ser bort fra skjevheten som skyldes forskjellen på makro- og bedriftsnivå), og motsatt for et foretak med lavere turn-over. utfordringer knyttet til allokering, kan reduseres dersom det finnes en allokeringsnøkkel som hensyntar ulik turn-over.

Et medlem som blir ufør før pensjoneringstidspunktet vil ikke motta AFP. Beregningen på totalnivå vil hensynta den gjennomsnittlige sannsynligheten for at dette inntreffer. Enkelte bedrifter vil kunne ha en høyere andel som blir uføre. Det kan derfor stilles spørsmål ved om en allokert forpliktelse vil innebære at det avsettes for forpliktelser knyttet til fremtidige ansatte.

Et annet element som spiller inn i vurderingen er at ulike bedrifter kan ha ulik konjunkturfølsomhet og dermed ulik variasjon i arbeidsstokken over tid. Dersom det benyttes en allokeringsnøkkel basert på andel av lønnsutbetalinger vil et foretaks relative andel av den totale forpliktelsene variere over tid.

Ny AFP-ordning er en komplisert flerforetaksordning med en rekke kollektive og solidariske elementer. Krysssubsidieringen skaper utfordringer knyttet til å kunne foreta en konsekvent og pålitelig allokering. Disse utfordringene kan reduseres dersom det finnes en allokeringsnøkkel som hensyntar de ulike solidariske elementene knyttet til turn-over, lønnsvekst, uførhet mm. I praksis er det trolig vanskelig å fastsette en allokeringsnøkkel som hensyntar disse solidariske elementene, og som gir et riktig bilde av forpliktelsen på et gitt tidspunkt og på variasjoner i forpliktelsen over tid. Arbeidsgruppen finner ut fra dette at det kan være rimelig at forståelsen av unntaksbestemmelsen trekker i retning av at det ikke finnes et konsekvent og pålitelig grunnlag for allokering og at AFP-ordningen kan regnskapsføres som en innskuddsordning.

Arbeidsgruppen bemerker at det heller ikke synes uvanlig at det ikke avsettes for forpliktelser knyttes til flerforetaksordninger i andre land som benytter IFRS. Dette

kan ha flere årsaker, herunder at det ikke finnes en pålitelig og konsekvent allokeringssøkkel. Arbeidsgruppen har videre merket seg at det i US GAAP foreligger et generelt unntak fra plikten til å balanseføre forpliktelser knyttet til ytelsesbaserte flerforetaksordninger²³. Dette er blant annet begrunnet i at det foreligger usikkerhet knyttet til om det foreligger informasjon som er tilstrekkelig pålitelig til å foreta regnskapsføring.

9.6.3. Regnskapsføring av underskudd/overskudd under unntaksbestemmelsen

Selv om et foretak ikke har tilstrekkelig informasjon til å regnskapsføre sin andel av den totale forpliktelsen, vil foretaket dersom det foreligger en kontraktmessig avtale om hvordan en ordnings overskudd skal fordeles eller underskudd skal finansieres, innregne den eiendel eller forpliktelse som oppstår av den kontraktmessige avtalen. Dette gjelder selv om underdekningen ikke er beregnet på grunnlag av IAS 19 (IAS 19.32A). NRS 6 har ikke en tilsvarende bestemmelse.

IAS 19 har følgende eksempel som illustrer dette:

Et foretak deltar i en ytelsesbasert flerforetaksordning som ikke utarbeider en verdsetting av ordningen på grunnlag av IAS 19. Ordningen regnskapsføres derfor som om den var en innskuddsbasert pensjonsordning. En verdsetting av finansieringen som ikke er foretatt på grunnlag av IAS 19, viser at ordningen har et underskudd på 100 millioner. I henhold til en avtale innebærer ordningen at de deltakende arbeidsgivere bidrar på en slik måte at underskuddet vil bli eliminert i løpet av neste femårsperiode. Foretakets samlede bidrag i henhold til avtalen er 8 millioner.

Foretaket innregner bidragene som forpliktelse, justert for pengers tidsverdi og en tilsvarende kostnad i resultatet.

Fellesordningen foretar beregninger av forpliktelser knyttet personer som er 62 år og eldre og som fyller vilkårene for ny AFP. Disse beregningen viser at det foreligger en underdekning i ordningen. Det foreligger ingen særskilt avtale om hvordan denne underdekningen skal dekkes inn. Underdekningen dekkes av den løpende premien, som i tillegg til å dekke løpende utgifter også skal bidra til at det bygges opp et fond for forpliktelser knyttet til personer som er 62 år og eldre. Tidshorisont og fonderingsgrad for dette fondet er ikke fastlagt.

Siden underdekningen dekkes av den løpende premien, og det ikke foreligger særskilt avtale om hvordan denne underdekningen skal finansieres, synes det derfor ikke plikt eller grunnlag for å avsette for en forpliktelse på bakgrunn av IAS 19.32A. Dersom det i fremtiden legges en plan for dekking av underdekningen, vil bestemmelsen kunne komme til anvendelse. En typisk situasjon hvor det vil forventes at en forpliktelse vil måtte regnskapsføres som følge av denne bestemmelsen er ved eventuell avvikling av ordningen. Ved avvikling av en ordning som ikke er fondert i forhold til forpliktelsene ved avvikling, er det nærliggende å anta at det samtidig avtales hvordan underdekningen skal finansieres.

²³ ASC 715-80-35-1, tidligere FAS 87 nr. 68

I enkelte flerforetaksordninger må foretak betale en "penalty" hvis de trer ut av ordningen. I slike ordninger kan det foreligge en forpliktelse regnskapsmessig. Arbeidsgruppen bemerker at dette ikke er tilfelle for ny AFP.

9.7. Mulige fremtidige regelendringer

IAS 19 ble endret i juni 2011, og det forventes at EU vil behandle godkjenning og implementering av endringene i EU-retten i første kvartal i 2012²⁴. Endringene trer i kraft for regnskapsår som begynner 1. januar 2013 og senere. Endringene er nærmere omtalt i kapittel 6.8. Nedenfor omtales mulighet for ytterligere fremtidige regelendringer.

IASBs aktive agenda er for tiden konsentrert rundt fire store prosjekter; Inntektsføring, leiekontrakter, forsikringskontrakter og finansielle instrumenter. Regnskapsføring av pensjon er ikke på IASBs arbeidsplan (sist oppdatert 14. september 2011).

IASB har i juli 2011 bedt om innspill til den fremtidige agendaen. Det legges opp til en treårig prosess for å sette nye prosjekter på agendaen. Første fase er å utvikle agendaforslag. I andre fase vil styret vurdere skriftlige innspill til agendaforslagene samt avholde åpne møter med ulike interessegrupper (herunder investorer). Deretter vil IASB rådføre seg med IFRS Advisory Council, IFRS Foundation Trustees og nasjonale standardsettere før det til slutt besluttes om det aktuelle prosjektet skal tas opp på agendaen.

IASB hadde opprinnelig sett for seg å gjennomføre et tofaseprosjekt knyttet til regnskapsføring av pensjon. Første fase er gjennomført, og omhandlet mulige forbedringer knyttet til innregning, presentasjon og noteopplysninger knyttet til ytelsesplaner, herunder også ytelsesbaserte flerforetaksordninger. Denne delen av prosjektet ble sluttført ved publisering av en revidert IAS 19 i juni 2011. Andre fase i prosjektet vil se på mulige forbedringer i måling av både ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger, inkludert måling av forpliktelser i planer som har trekk både fra ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger ("hybridordninger"). Andre fase er ikke påbegynt og hvorvidt det settes på den fremtidige agendaen avhenger av utfallet av den prosess som nå er iverksatt rundt fastsettelse av fremtidig agenda.

Oppsummert er det altså ikke noe som indikerer at spørsmålet om når det skal innregnes forpliktelser knyttet til flerforetaksordninger, vil bli satt på IASBs agenda de nærmeste årene. Dersom fase 2 blir iverksatt, vil eventuelle endringer i reglene knyttet til måling av ytelsesbaserte pensjonsforpliktelser, også kunne ha konsekvenser for måling av forpliktelser knyttet til flerforetaksordninger.

Det bemerkes at det vanligvis tar flere år fra et prosjekt er satt opp på IASBs agenda til en ny eller revidert standard foreligger. Standarden vil heller ikke tre i kraft umiddelbart, men har vanligvis først en pliktig ikrafttredelse ett til tre år etter publisering.

²⁴ Kilde: EFRAG "The EU endorsement status report" av 13. juli 2011.

9.8. Oppsummering

Arbeidsgruppen har i denne rapporten beskrevet den nye AFP-ordningen, redegjort for relevante regnskapsregler og gjennomgått argumenter for, og vurderinger av, hvordan ny AFP bør behandles i foretakenes regnskaper. Uten å gi en felles konklusjon har arbeidsgruppen drøftet om ny AFP ordning faller innenfor eller utenfor regnskapsreglene for pensjonsytelser til ansatte.

Samtidig har arbeidsgruppen lagt vekt på å avklare de formelle forhold rundt regnskapsreguleringen. Arbeidsgruppen ønsker på denne måten å gi et best mulig beslutningsgrunnlag i vurderingen av den regnskapsmessige behandlingen av den nye AFP-ordningen. Arbeidsgruppen understreker at det er det enkelte foretaks styre som avlegger foretakets regnskap.

Børsnoterte foretak må avlegge konsernregnskap i samsvar med internasjonale regnskapsstandarder ("IFRS"). Andre foretak avlegger i utgangspunktet regnskap i samsvar med regnskapsloven og norske regnskapsstandarder, men kan velge å avlegge regnskap i samsvar med IFRS. Innenfor IFRS er det IAS 19 Ytelser til ansatte som regulerer regnskapsføringen av pensjonsytelser, mens det under god regnskapsskikk er NRS 6 Pensjonskostnader som kommer til anvendelse. Regnskapsloven § 5-10 og NRS 8 God regnskapsskikk for små foretak har særregler for regnskapsføring av pensjonsytelser for små foretak. Små foretak kan etter disse bestemmelsene unnlate å balanseføre pensjonsforpliktelser som er forsikret, og anse premien som pensjonskostnaden.

IAS 19 og NRS 6 har like regler for regnskapsføring av flerforetaksordninger. Utgangspunktet er at forpliktelser knyttet til ytelsesbaserte flerforetaksordninger skal balanseføres, men dersom man mangler informasjon om totalforpliktelsen eller ikke kan allokere forpliktelsen konsekvent og pålitelig til enkeltforetak, kostnadsføres den løpende avgift til ordningen. En slik praksis er mulig iht. IFRS, selv om det ikke dermed kan utelukkes at flerforetaks ytelsesordninger også i noen tilfeller balanseføres. Norsk Regnskapsstiftelse uttalte seg om regnskapsføring av AFP mars 2010. Dette er tatt inn i vedlegg til Norsk Regnskapsstandard for pensjonskostnader og i stiftelsens veiledning til IAS 19. Regnskapsstiftelsen vektlegger at hovedprinsippet er balanseføring i regnskapene til foretakene som er tilsluttet AFP-ordningen, men dette forutsetter at det finnes tilstrekkelig informasjon tilgjengelig for måling og allokering av ny AFP. Inntil dette er avklart vil AFP-ordningen regnskapsføres som om den var en innskuddsordning og noteinformasjon om forholdet gis.

Arbeidsgruppen har gjennomgått unntaksbestemmelsene som gjelder for ytelsesbaserte flerforetaksordninger etter regnskapsstandardene for å gi grunnlag for en regnskapsmessig avklaring. Dette gjelder både spørsmålet om det finnes tilgjengelig informasjon, og om forpliktelsen kan allokere konsekvent og pålitelig.

Fellesordningen for AFP anser at den forpliktelsen som skal beregnes og som kommer til uttrykk i deres regnskaper, er de rettigheter som er innvunnet av personer som er 62 år eller eldre. I den grad prinsippene for beregning av forpliktelser i Fellesordningen ikke endres, og det ikke utarbeides alternativ beregning av forpliktelser, vil det ikke foreligge tilstrekkelig informasjon for balanseføring.

Uavhengig av om det foreligger informasjon om totalforpliktelsene, er det spørsmål om det kan oppstå fordelingsproblemer, slik at forpliktelsene ikke kan fordeles på en konsekvent og pålitelig måte til det enkelte foretak. Arbeidsgruppen har derfor drøftet dette spørsmålet konkret for AFP-ordningen i rapporten. AFP-ordningen er en komplisert flerforetaksordning med en rekke kollektive og solidariske elementer og særskilte regler for håndtering av rettigheter. På grunn av krysssubsidierting vil en fordeling til enkeltforetak kunne gi et feilaktig bilde av det enkelte foretaks reelle økonomiske forpliktelse og svingninger i forpliktelsen over tid, slik at det vil kunne bli vanskelig å oppnå en konsekvent og pålitelig fordeling, jf. regneeksemplet og resonnementene i kapittel 9.6.2. Arbeidsgruppen finner ut fra dette at det kan være rimelig at forståelsen av unntaksbestemmelsen trekker i retning av at AFP-ordningen kan regnskapsføres som en innskuddsordning.

Arbeidsgruppen bemerker i den forbindelse at det er av stor betydning at det er en felles regnskapsmessig forståelse av hva som ligger i begrepet "konsekvent og pålitelig allokering" mellom land. IFRS Interpretation Committee (tidligere IFRIC) har gitt uttrykk for at det sjelden vil finnes et konsekvent og pålitelig grunnlag for fordeling. Etter amerikanske regler (US GAAP) skal det ikke avsettes til regnskapsmessige forpliktelser knyttet til flerforetaksordninger, og en av begrunnelsene for dette er at det er usikkert om det foreligger informasjon som er tilstrekkelig pålitelig til å foreta balanseføring av forpliktelser.

Arbeidsgruppen har invitert representanter for Fagutvalget Pensjon i Norsk Regnskapsstiftelse til samtaler om regnskapsføring av ny AFP-ordning, og disse har deltatt i diskusjoner både i løpende møter i arbeidsgruppen og i form av et eget fagseminar. Verken utvalget eller regnskapsstiftelsen har uttalt seg nærmere om spørsmålet om AFP-ordningens forpliktelse kan allokere til medlemsbedriftene på en konsekvent og pålitelig måte. Rapporten står fullt og helt for arbeidsgruppens regning.

Dersom AFP-ordningen kan føres som en innskuddsordning etter regnskapsreglene vil arbeidsgruppen understreke at det er viktig at krav til gode og relevante noteopplysninger vektlegges. Ved en utgiftsføring av foretakenes avgift/premie til AFP-ordningene er det derfor viktig at Fellesordningen gir anslag på fremtidig avgift/premie. Dagens AFP-ordning er basert på en forutsetning om at forventede framtidige forpliktelser består av pensjonsutbetalinger til personer som er tilstått eller fyller vilkårene for ny AFP. Etter Fellesordningens oppfatning er det denne populasjonen, bestående av personer på 62 år eller eldre, som gir det beste og mest rettvise bilde av ordningens forpliktelser. Premien fastsettes slik at den er tilstrekkelig til å dekke løpende utgifter og dessuten gi grunnlag for fondsoppbygging. Ut fra beregninger knyttet til disse forpliktelsene og vurderinger knyttet til fonderingsgrad, vil premiesatsen på 1,4 pst. i 2011 økes til 1,75 pst. i 2012. Fellesordningen legger til grunn en videre økning av premiesatsen fremover for å tilfredsstille kravet om lovbestemt fondsoppbygging. Et anslag for fremtidig premieutvikling vil kunne gi informasjon om hvordan foretakenes forpliktelser i AFP-ordningen kommer til uttrykk gjennom det enkelte foretaks forpliktelse til å betale premie.