

Dato: 4. juli 2019

Til: Espen Rokkan og Bjørn Kato Winther, PBL

Emne: Pensjonskostnader i private barnehager

1. Innledning

Vi har fått i oppdrag å vurdere hvordan kostnadsbildet av pensjon i private barnehager/blant PBLs medlemsbarnehager egentlig ser ut. Herunder er det lagt opp til at vi skal beregne pensjonskostnader for et utvalg barnehager og sammenligne resultatene med det som kan leses fra det offentlig tilgjengelige rapporteringssystemet BASIL, som er benyttet i en rapport utgitt tidligere i år av Telemarksforskning som omhandler de private barnehagenes pensjonsutgifter og, ut fra dette, deres behov for offentlige pensjonsbidrag. Målet er å kunne vise betydningen av valg av metode for å beregne pensjonskostnadene og gjøre en vurdering om resultatene som er rapportert er rimelige.

2. Fremgangsmåte

For å løse oppdraget har vi både vurdert, og legger frem, prinsipper for måling av pensjonskostnader samt utført egne beregninger av pensjonskostnader basert på mottatte data fra Storebrand for et utvalg av PBL-barnehagene. Disse er sammenlignet med informasjon fra BASIL-data.

I denne rapporten vil vi gå inn på det følgende:

1. En konseptuell og faglig drøfting av hvordan man kan/skal måle et foretaks pensjonskostnad:
 - a. Målemetoden må avledes av og tilpasses formålet
 - b. Ulike målemetoder i praksis: Premiekostnad, betalingskostnad, regnskapskostnad, stabil kostnad over tid som % av lønn.
 - c. Valg og betydning av beregningsforutsetninger
2. Konkrete beregninger:
 - a. Innhenting og analyse av bransjedata (regnskapsdata, premiedata)
 - b. Egne beregninger av pensjonskostnad for et utvalg medlemsforetak, med hovedvekt på «stabil kostnad over tid som % av lønn»-begrepet

3. En konseptuell og faglig drøfting av hvordan man kan/skal måle et foretaks pensjonskostnad

3.1 *Målemetoden må avledes av og tilpasses formålet*

Et foretaks pensjonskostnader kan måles på ulike måter. Metoden man anvender må avledes av og tilpasses formålet med målingen. Et grunnleggende skille vil kunne være mellom den likviditetsmessige utgiften til årets premiebetaling på den ene siden og det som kan beregnes å være kostnaden ut fra et langt perspektiv, der denne kostnaden er beheftet med usikkerhet gjennom diverse forutsetninger og der det endelige resultatet først blir klart langt inn i fremtiden, på den andre siden.

3.2 *Ulike målemetoder i praksis*

I foretak som tilbyr innskuddspensjon til sine ansatte innfrir arbeidsgiverforetaket sin forpliktelse løpende ved å betale inn det avtalte innskuddet for året. Det måles ingen pensjonsforpliktelse for et slikt foretak. For å måle pensjonskostnaden til et slikt foretak er det derfor helt naturlig å se på det som er betalt av innskudd, og betrakte dette som årets pensjonskostnad. Det vil altså være likhet mellom betalt premie/innskudd og pensjonskostnad. For foretak som har ytelsespensjon er situasjonen annerledes. Her er den avtalte ytelsen kjent¹, men det er mer uklart hvordan kostnaden av årets opptjening skal måles. Også med ytelsespensjon kan det være aktuelt å betrakte årets betalte premie som pensjonskostnaden. Årspremien går til å dekke fremtidige pensjonsutbetalinger og er fastsatt etter forutsetninger som skal sørge for dette. Likevel vil ikke nødvendigvis årets betalte premie være det mest representative for å måle pensjonskostnaden. Premien baseres for det første på at fremtidig avkastning tilkommer etter en spesifikk rentefot, beregningsrenten. Dersom den faktiske avkastningen blir høyere vil foretaket få tilført overskuddsmidler (for eksempel til sitt premiefond). Lavere avkastning kan føre til tæring av tilleggsavsetningene, som igjen vil kunne bidra til at livselskapet finner det nødvendig å øke premien for sin avkastningsgaranti. Avvikene vil få betydning for arbeidsgiverforetaket til slutt. Det er dermed rimelig å gjøre en egen betraktning av de langsiktige konsekvensene av årets pensjonsopptjening. Disse vil normalt måles til å være forskjellig fra den beregnede premien for året. I tillegg er det slik at deler av premien kan dekkes av premiefondet, dersom det er midler der. I så tilfelle vil også innbetalt premie skille seg fra årets beregnede premie. Motsatt kan foretaket velge å betale inn til premiefondet utover årets premie.

Regnskapsførte pensjonskostnader etter standard fra Norsk Regnskapsstiftelse (NRS) beregnes ut fra den avkastningen som forventes å kunne oppnås uten vesentlig risiko. Samtidig gjøres det forutsetning om fremtidig lønns- og G-vekst, hvilket har betydning for den resulterende pensjonsytelsen. Pensjonskostnaden for året, beregnet etter NRS, tar utgangspunkt i verdien av årets pensjonsopptjening, avhengig av forutsatt diskonteringsrente (ulik beregningsrenten) og fremtidig lønnsvekst. I regnskapssjargong kalles verdien av årets opptjening for Service Cost. I tillegg til Service Cost inngår det i pensjonskostnaden justering for avvik mellom avkastning på pensjonsmidlene som er oppspart og det som er forutsatt gjennom beregningsrenten, samt amortisering av tidligere estimatavvik. Service Cost skal i utgangspunktet være et godt utgangspunkt for å måle den stabile pensjonskostnaden over tid. Alternativt kan man regne ut gjennomsnittlig årlig pensjonskostnad som andel av lønn ved å dele forpliktelsen for gjenstående pensjonsopptjening på forventet nåverdi av all fremtidig lønn. Vi vil imidlertid holde oss til førstnevnte fremgangsmåte som hovedalternativ i etterfølgende beregninger.

3.3 *Valg og betydning av beregningsforutsetninger*

Til å måle pensjonskostnadene for et foretak er valget av forutsetninger avgjørende. Etter god regnskapsskikk skal forutsetningene velges slik at de er dekkende for det aktuelle foretaket, både når det gjelder de demografiske og de økonomiske utsiktene. En særlig sentral forutsetning ved beregning av pensjonskostnader for et foretak med ytelsespensjon er valget av diskonteringsrente. Denne skal settes på en slik måte at den gjenspeiler hvilken avkastning som uten vesentlig risiko kan oppnås. NRS utgir to ganger i året en veiledning for bruk av pensjonsforutsetninger og denne tar utgangspunkt i et «typisk» foretak som har foretaks-pensjon. I praksis er det vanlig at diskonteringsrenten for det typiske foretaket i denne veiledningen legges til grunn for de fleste foretak som rapporterer pensjonsforpliktelser og pensjonskostnader for sin ytelsesordning.

¹ Skjønt den kan endres ved at enten lønn, deltidsprosent eller folketrygdens grunnbeløp endres.

3.4 Oppsummering

Den beregnede premien for året og Service Cost skiller seg grunnleggende fra hverandre, både etter beregningsmetode og beregningsforutsetninger. Et ytterligere skille finnes mellom den likviditetsmessig betalte årspremien og Service Cost, da den betalte premien i tillegg kan innbefatte bidrag fra eller til premiefondet.

4. Konkrete beregninger

4.1 Beregningsmetode

Hovedvekten for våre egne beregninger er, som det fremgår av punkt 2 i vårt løsningsforslag, lagt på å måle den stabile pensjonskostnaden over tid som prosent av lønn. Vi har valgt å fokusere på å beregne verdien av ett års pensjonsopptjening i ytelsesordningen til PBL for et utvalg barnehager. Verdien av ett års pensjonsopptjening, også kalt Service Cost er, som nevnt i avsnitt 3.2, et godt utgangspunkt for å måle stabil pensjonskostnad over tid. Vi har sett på disse pensjonskostnadene opp mot samlet lønn i foretakene slik det fremgår av dataene.

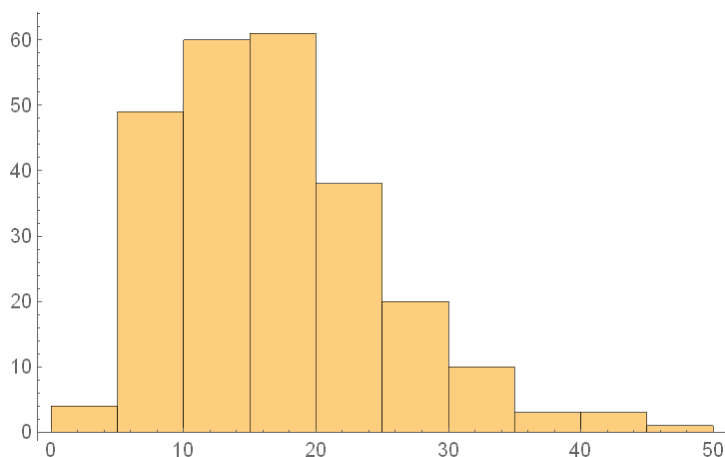
4.2 Forutsetninger

Vi har benyttet økonomiske forutsetninger i overensstemmelse med Norsk Regnskapsstiftelses veiledning pr. 31.12.2018 for tilsvarende beregninger for regnskapsmessig rapportering av pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser. Beregningsparametre som inngår i beregningen er:

- Diskonteringsrente 2,6 prosent p.a.
- Antatt regulering av G: 2,5 prosent p.a.
- Antatt lønnsregulering: 2,75 prosent p.a.
- Pensjonsregulering: 0,8 prosent p.a.
- Dødelighetsgrunnlag: K2013
- Beregningsdato: 25.5.2019
- Grunnbeløp: 99.858 kroner

4.3 Datagrunnlag for beregningene

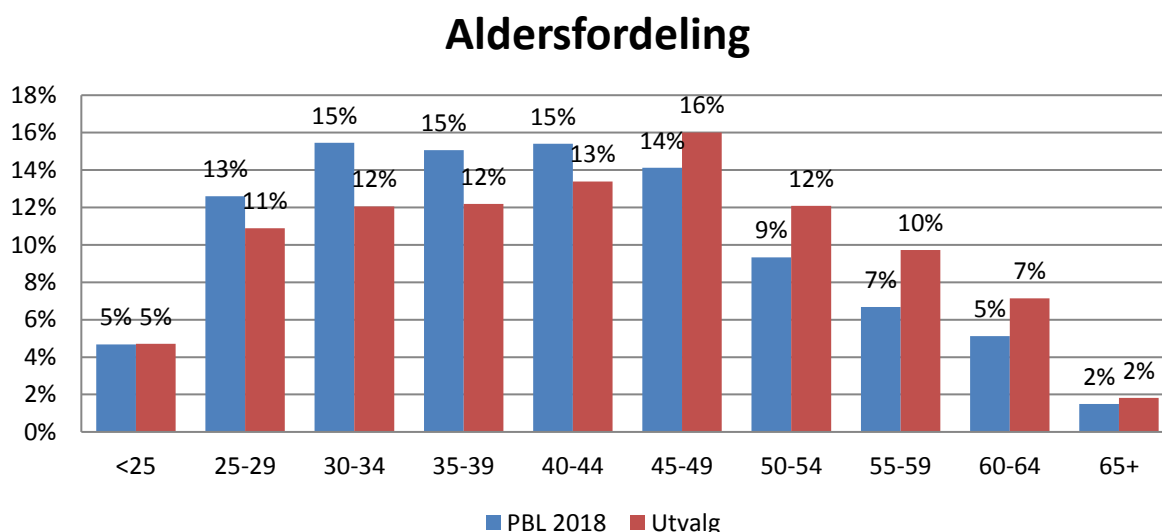
Som beregningsgrunnlag har vi fra Storebrand mottatt et datauttrekk med individuelle data for til sammen 4954 ansatte i 255 ulike barnehager. Fordelingen av antall ansatte i barnehagene er slik:



Figur 1: Fordeling av antall antatte per barnehage i utvalget fra Storebrand.

Det er i gjennomsnitt 20 ansatte per barnehage. Ved sjekk mot Basil-data ser vi at 6 barnehager har mer enn én enhet. Den største er Nlm-Barnehagene AS som har 34 enheter i Basil 2017 og i datauttrekket har 641 ansatte. Nest største barnehage har 137 og tredje største har 66 ansatte. Median antall ansatte er 16.

Vi har tatt som utgangspunkt at utvalget er tilfeldig satt sammen og er representativt. For å underbygge dette inkluderer vi i det videre noen figurer der vi sammenligner statistikk for bestanden i det nylig mottatte uttrekket med bestanden i grunnlaget som vi mottok i fjor i forbindelse oppdaterte beregninger. Sistnevnte skulle være inkludert med samtlige aktive i ytelsesordningen og var tatt ut ultimo mai 2018, altså nøyaktig ett år før det nye grunnlaget. Figuren nedenfor angir aldersfordelingen i det nye grunnlaget sammenlignet med uttrekket fra i fjor.

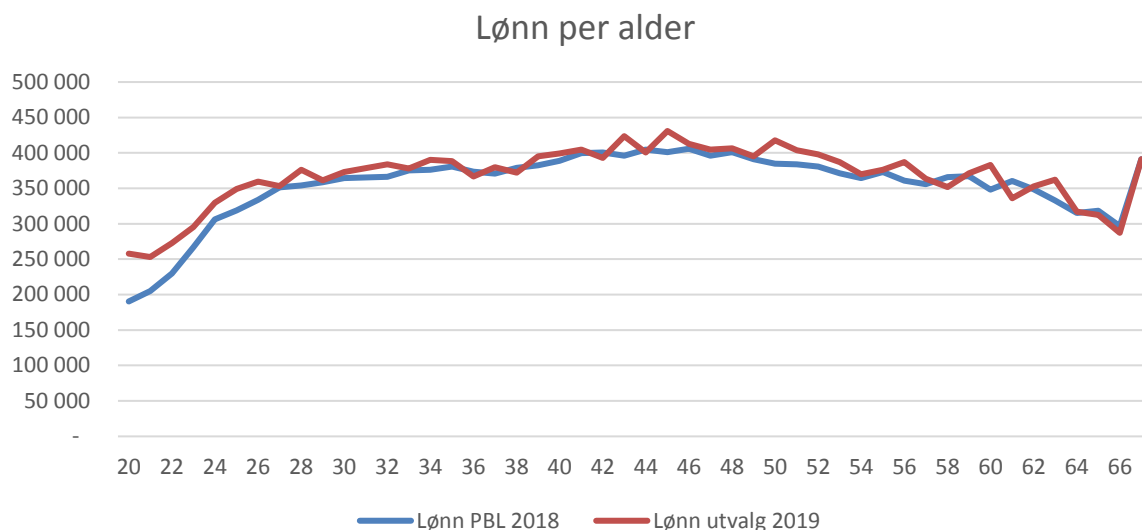


Figur 2: Aldersfordeling i utvalget fra Storebrand sammenlignet med uttrekk mottatt i 2018 over hele bestanden.

Utvalget som vi nå har mottatt data for har en noe høyere gjennomsnittsalder. Snittalderen er 43,4 år mens den i fjorårets uttrekk for hele bestanden var på 40,9 år.

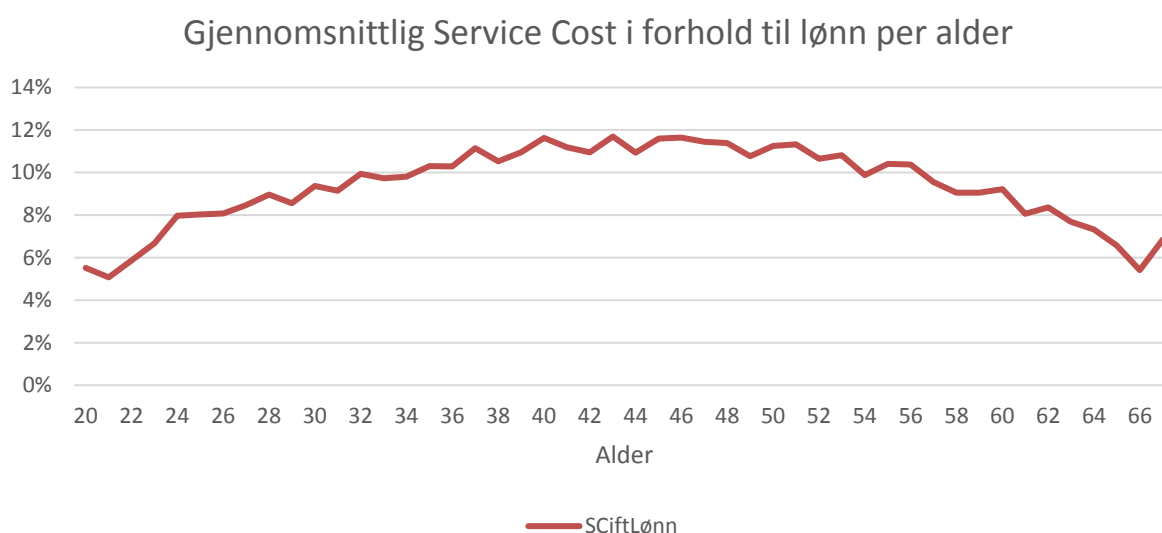
I det mottatte datauttrekket er gjennomsnittslønnen på 379 657 kroner mens median lønn er 400 300 kroner. I uttrekket fra i fjor var tilsvarende gjennomsnittslønnen på 367 666 kroner mens median lønn var 391 300 kroner. Snittlønnen er altså 3,2% høyere enn i fjor, men sett i lys av at det i mellomtiden er foretatt lønnsreguleringer så synes lønnsnivået i utvalget å være godt representativt.

Også sammenhengen mellom lønnsnivået i de enkelte aldersgruppene synes å være representativt, noe den påfølgende figuren, Figur 3, viser.



Figur 3: Sammenligning av gjennomsnittlig lønn i utvalget i ulike aldre med tilsvarende i fjorårets uttrekk for PBL.

Figuren nedenfor angir det som for utvalget, for hver alder, er den gjennomsnittlige verdi av Service Cost målt i forhold til lønn. Som vi ser når denne sin topp mellom 40 og 50 år.

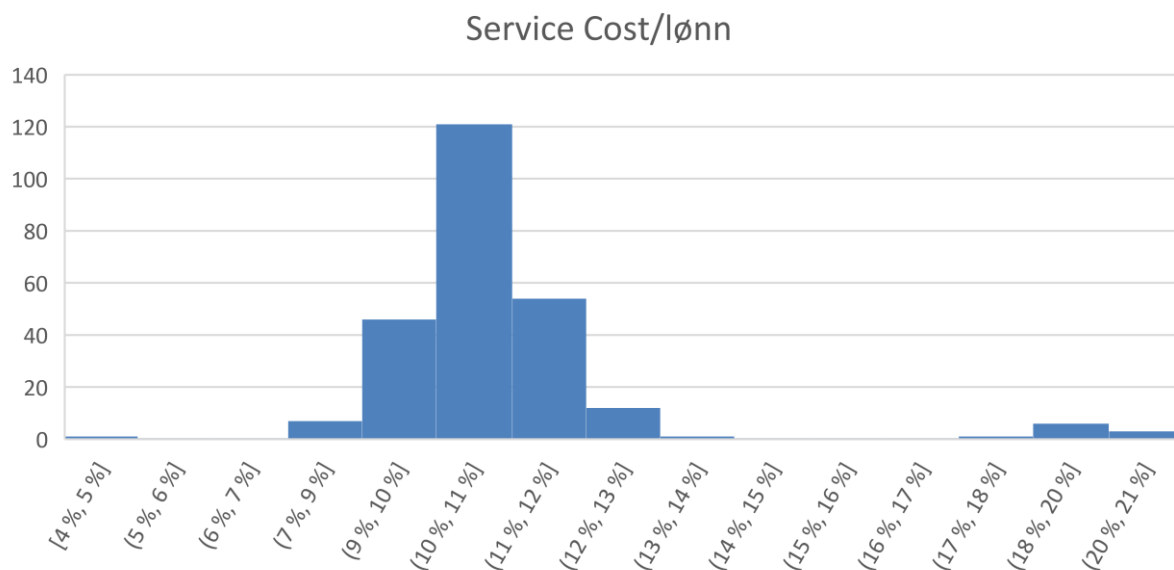


Figur 4: Gjennomsnittlig Service Cost i forhold til lønn for personer i utvalget, vist for ulike aldre.

4.4 Pensjonskostnader i de utvalgte barnehagene

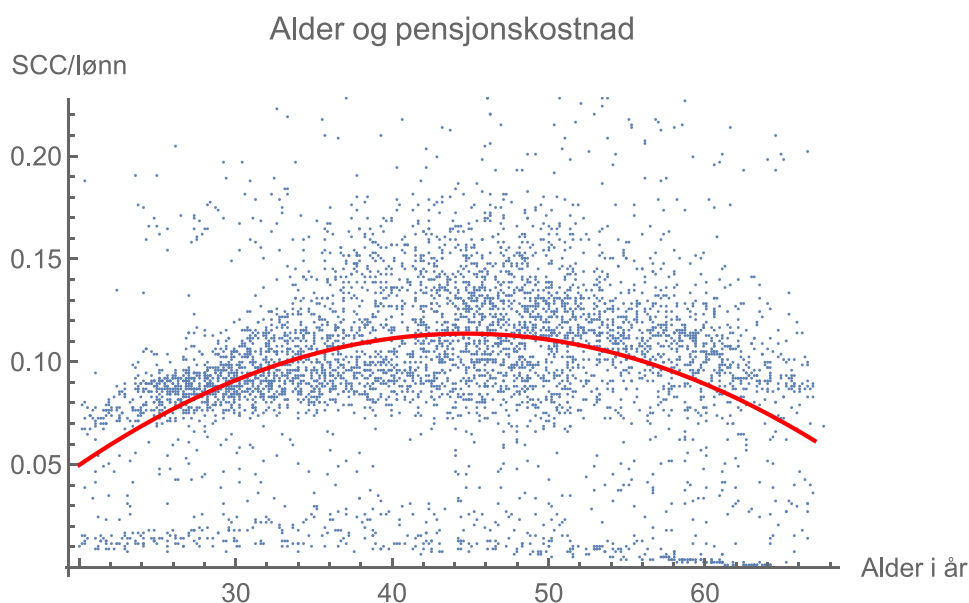
4.4.1 Beregning av pensjonskostnad i forhold til lønn

Årets gjennomsnittlige pensjonsopptjening som andel av lønn er på 10,7 %. Fordelingen mellom ulike prosentsatser er vist i figuren under. Majoriteten ligger mellom 7 og 13 %, men det er også enkelte mellom 18 og 21 %. Forpliktelsen for gjenstående pensjonsopptjening delt på forventet nåverdi av all fremtidig lønn er på 9,7 %.



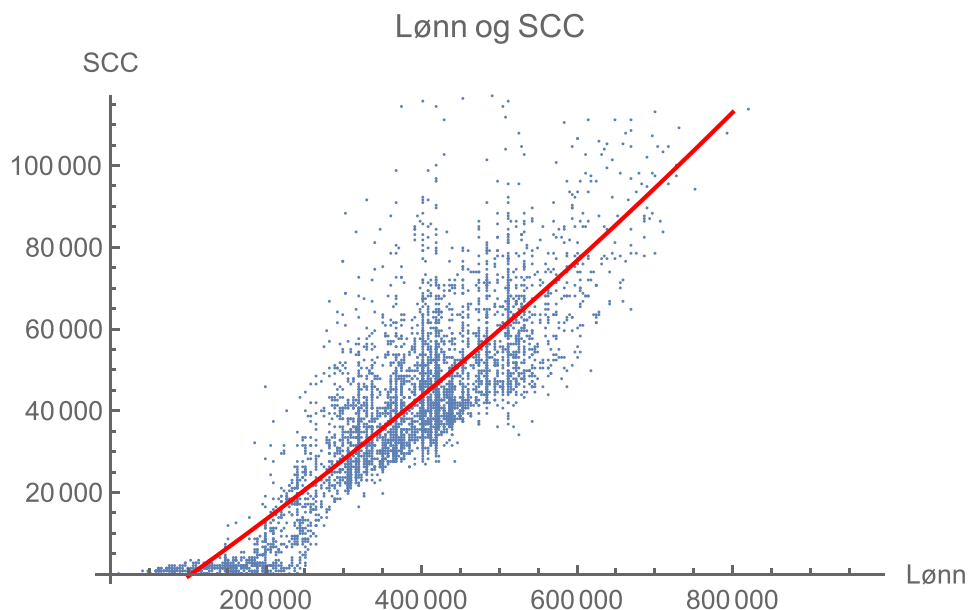
Figur 5 : Fordeling av pensjonskostnad, målt som Service Cost, i forhold til lønn for barnehagene i utvalget.

I tillegg kommer kostnader knyttet til AFP. Det er et mål at AFP-ordningene i privat og offentlig sektor skal gjøres like. Med dagens AFP-ordning er utgiftene til AFP-relativt begrensede på bakgrunn av få eldre ansatte i barnehagene. PBLs ytelsesordning er offentlig lik, men skiller seg ved to sentrale tilfeller. For det første er ytelsen i PBLs ordning beregnet uten levealdersjustering. I offentlig sektor ble levealdersjustering innført fra 2011. Dette forholdet bidrar til høyere pensjonskostnader i forhold til en offentlig ordning. I motsatt retning trekker at PBLs ytelsesordning reguleres etter minstebestemmelsen i Lov om foretakspensjon (LOF). Det vil si at pensjonen reguleres bare dersom avkastningen er over beregningsrenten.



Figur 6 - Alder på 1. akse og pensjonskostnad definert som SCC/lønn på 2. akse, samt en kurve gitt av et annengradspolynom som er optimert for å gi god tilpasning til dataene.

Det er tilsynelatende en sammenheng mellom alder og Service Cost (SCC), men egentlig er sammenhengen mellom lønn og Service Cost. Dersom vi plotter dataene for lønn og SCC og tilpasser et annengradspolynom, finner vi en nær lineær sammenheng mellom lønn og SCC.



Figur 7 - Lønn på 1. aksen og SCC på 2. aksen, samt en kurve gitt av et annengradspolynom som er optimert for å gi god tilpasning til dataene.

4.4.2 Sammenligning med resultater i Basil-data og rapport fra Telemarksforskning av 5.3.2019 «Finansiering av private barnehager»

I sin rapport fra mars i år har Telemarksforskning (TF) redegjort for måten de har beregnet pensjonskostnad i forhold til lønn i de private barnehagene. Vi har forsøkt å gjenskape deres rapporterte resultater ved å anvende den samme metoden. Som et spesifikt mål for sammenligningen har vi satt tabell 1 i deres rapport (side 8). Denne tabellen viser statistikk for pensjonsprosent i private barnehager, basert på Basil-rapportering for 2017. Basert på det vi finner ut fra det samme grunnlaget og vår forståelse av deres metode finner vi følgende statistikk til sammenligning:

	L&P gjennomgang	Rapport fra TF
Antall barnehager	2391	2435
Gjennomsnitt	8,2 %	7,7 %
Standardavvik	3,6 %	3,6 %
Minimum	0,1 %	0,5 %
5% persentil	1,9 %	1,5 %
25% persentil	6,2 %	5,3 %
Median	8,3 %	8,0 %
75% persentil	10,3 %	10,0 %
95% persentil	13,6 %	13,3 %
Maksimum	28,8 %	25,3 %

Tabell 1 : Statistikk for barnehagenes pensjonsprosent hentet fra Telemarksforskings rapport og fra vårt forsøk på å replikere beregningsmetoden som ble anvendt.

Vi finner noen mindre forskjeller i antallet barnehager i Basil-uttrekket i forhold til det som rapporten oppgir. Vi finner kostnadene noe høyere enn det som rapporten gjengir, men i det vesentligste finner vi samsvar.

Basert på Basil-informasjon for årene fra 2017 tilbake til 2014 har vi for alle disse årene utarbeidet tilsvarende statistikk forsøkt beregnet etter samme metode som TF anvendte:

	2017	2016	2015	2014
Gjennomsnitt	8,23 %	7,70 %	8,44 %	6,84 %
Standardavvik	3,55 %	3,57 %	4,04 %	3,46 %
Maksimum	28,80 %	33,75 %	44,47 %	27,69 %
Minimum	0,05 %	0,02 %	0,09 %	0,17 %
5. persentil	1,88 %	1,81 %	1,73 %	1,58 %
25. persentil	6,18 %	5,47 %	5,60 %	4,57 %
50. persentil	8,36 %	7,81 %	8,44 %	6,83 %
75. persentil	10,32 %	9,75 %	11,11 %	8,58 %
95. persentil	13,58 %	13,02 %	14,78 %	12,65 %
Antall som oppfyller kravene²	2391	2381	2335	2132
Pensjonskostnader	1 269 588 806	1 103 642 971	1 162 607 894	810 814 434
Lønnskostnader	14 829 269 163	13 990 628 775	13 330 137 500	11 535 673 525

Tabell 2: Statistikk tilsvarende som vist i TFs rapport, for årene 2014-2017, basert på Basil-info.

Vi har videre foretatt kobling mellom testgrunnlaget mottatt fra Storebrand opp mot datagrunnlaget fra Basil for året 2017. Testgrunnlaget har som nevnt 255 barnehager. En del av disse barnehagene er ikke oppført med pensjonskostnad i Basil og er dermed ikke med i statistikken som inngår i tabellen i Telemarksforskings rapport. Av de 255 barnehagene finner vi at dette gjelder for 21 barnehager. For de resterende 234 barnehagene, der antall ansatte er 4641, finner vi følgende statistikker for vår beregning av pensjonskostnad, basert på Service Cost, sett i forhold til lønn, og den vi finner at TF har anvendt:

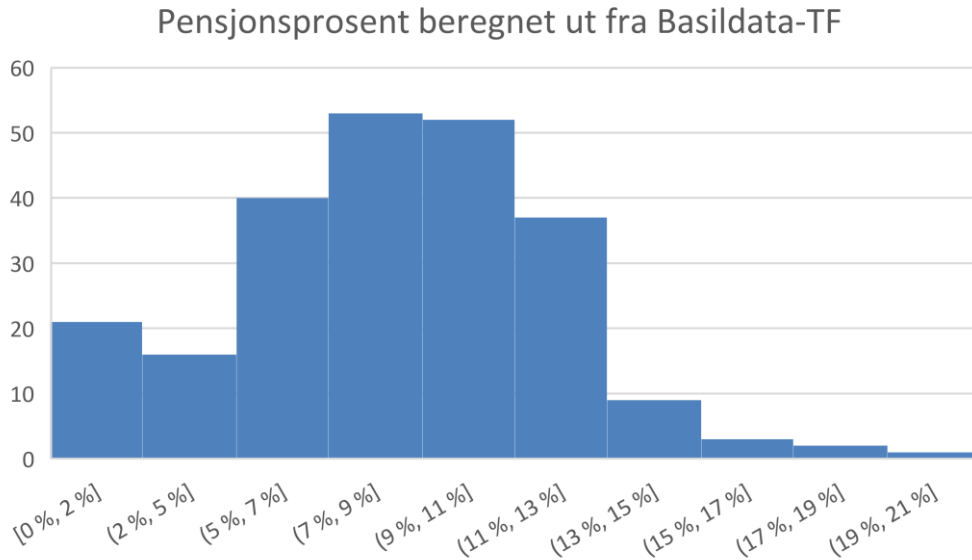
	SCC (L&P)	Basil-data (TF)
Gjennomsnitt	10,7 %	8,1 %
Standardavvik	2,0 %	3,6 %
Minimum	4,1 %	0,3 %
5% persentil	8,9 %	1,6 %
25% persentil	9,8 %	5,9 %
Median	10,4 %	8,3 %
75% persentil	10,9 %	10,7 %
95% persentil	12,4 %	13,3 %
Maksimum	20,1 %	20,2 %

Tabell 3: Statistikk for vår beregning av pensjonskostnad i prosent av lønn for utvalget av barnehager, mot beregningen av pensjonsprosent for de samme barnehagene etter TFs beregningsmetode.

Vi ser at resultatene for de 234 barnehagene som vi har beregnet pensjonskostnader for, både etter metoden vår og etter TFs metode basert på Basil-grunnlaget for 2017, er sammenlignbare med det som finnes for hele gruppen av barnehager. Ved å beregne de langsiktige pensjonskostnadene som Service Cost eller verdien av ett års pensjonsopptjening blir resultatet høyere beregnede pensjonskostnader.

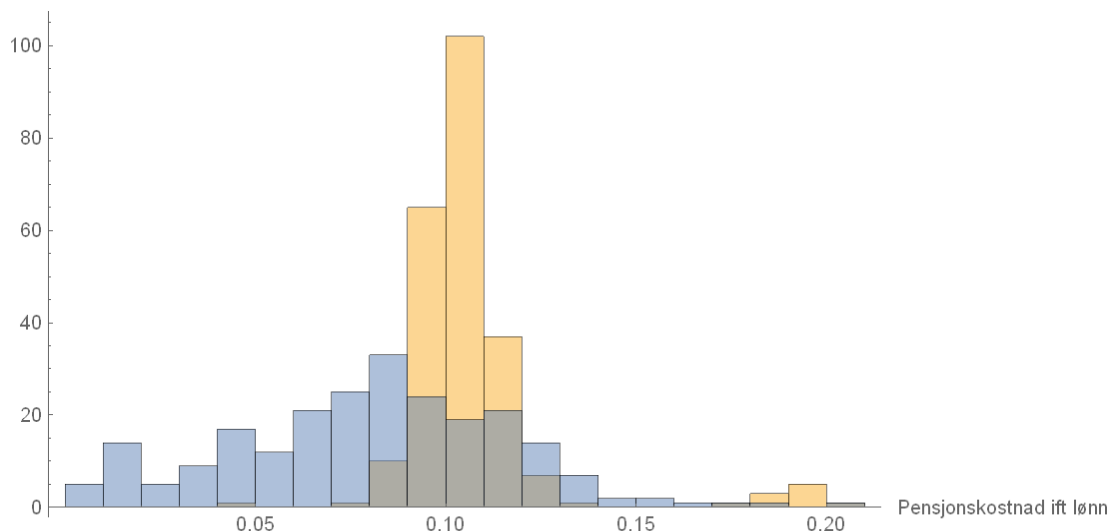
Figuren nedenfor viser fordelingen av pensjonsprosent i barnehagene slik den beregnet etter Telemarksforskings metode:

² Krav som Telemarksforskning setter til rapporteringen for en barnehage for at den skal inngå i deres beregning



Figur 8: Pensjonsprosent i utvalget av barnehager, beregnet etter Telemarksforsknings metode.

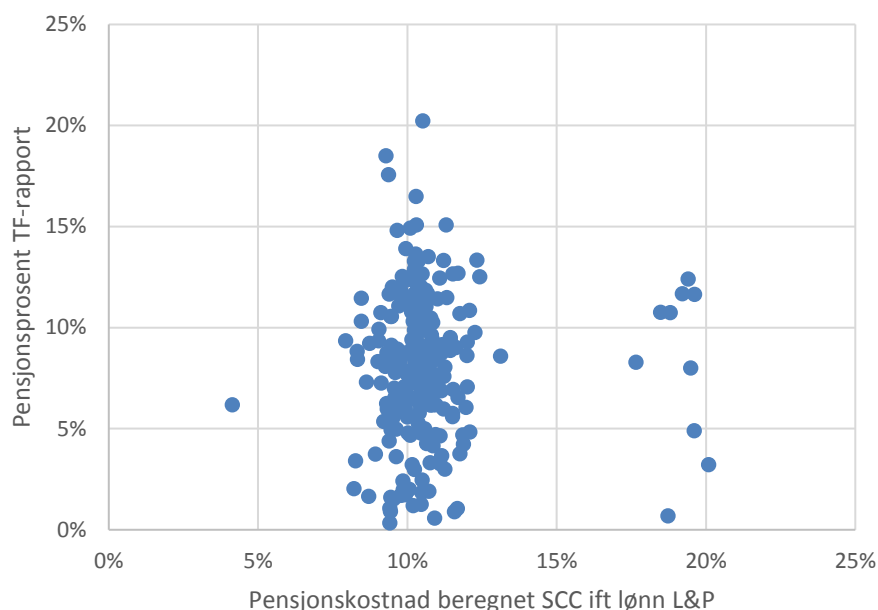
Fordelingen både for pensjonskostnader beregnet etter Service Cost og etter metoden anvendt av TF kan sammenlignes ved å vise disse i samme histogram.



Figur 9: Fordeling av pensjonskostnad som andel av lønn etter vår beregning (gult) og etter TFs metode (blått).

Vi ser at fordelingen av pensjonskostnad beregnet som Service Cost gir en klart mer samlet fordeling enn fordelingen man finner ved å se på Basil-rapporteringen.

Det vil være interessant også å se resultatene for de enkelte barnehagene i sammenheng. I den påfølgende figuren er pensjonskostnad beregnet som verdien av ett års pensjonsopptjening (Service Cost) plottet mot pensjonsprosentene som baserer seg på Basil-informasjonen. Hver av barnehagene i utvalget er representert med sin egen prikk. Vi ser at mens Service Cost for de fleste barnehager ligger i området 10-11 % så er det for disse barnehagene en stor variasjon i den målte pensjonsprosenten etter Basil-rapporteringen. Det gjenspeiles også i at korrelasjonskoeffisienten mellom målingene er på kun 0,03. Det vil si at det er svært liten sammenheng mellom verdien av pensjonsopptjeningen og det som er oppgitt som årets betalte premie i Basil-rapporteringen.



Figur 10: Punktpott av pensjonskostnad, beregnet som Service Cost, i forhold til lønn mot pensjonsprosent beregnet etter metoden anvendt i TFs rapport. En prikk per barnehage i utvalget.

5. Vurderinger og konklusjoner

Telemarksforsking opererer med en pensjonskostnad i % av lønn som i snitt er på 7,7. Denne pensjonskostnaden er basert på barnehagenes egen rapportering av premieutgifter til pensjon. Som nevnt tidligere i denne rapporten mener vi at premieutgiftene et enkelt år ikke nødvendigvis et godt mål på de langsiktige årlige pensjonskostnadene. Vi mener at metoden for å beregne en bedrifts regnskapsmessige pensjonskostnader er bedre egnet til dette formålet og det er dessuten derfor denne metoden finnes i utgangspunktet. Med sistnevnte metode får vi en pensjonskostnad i % av lønn som i snitt er på 10,7 for et utvalg av barnehager. Dette utvalget er på om lag 10 % av alle barnehagene i PBL og 20 % av de ansatte i barnehager i PBL. Vi har sjekket at utvalget er rimelig representativt for alle barnehagene i PBL med tanke på pensjonskostnader. Det vil være usikkerhet knyttet til de økonomiske forutsetningene som ligger til grunn for anslaget vårt på pensjonskostnad på i størrelsesorden 10-11 % og det trenger ikke å være store endringer i finansmarkedet før den gjennomsnittlige pensjonskostnaden må økes opp mot tilskuddssatsen på 13 %.

Oslo, 4. juli 2019

Hans Gunnar Vøien
Aktuar

Dag Svege
Aktuar

Geir Alstad
Systemutvikler