

---

# Revisjon av Overføringsavtalen

## Rapport fra arbeidsgruppe

14. mai 2004

### Innhold

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>3</b>
1.1	MANDAT .....	4
1.2	OVERFØRINGSAVTALEN FRAM TIL 31.12.2003.....	4
1.3	KONSEKVENSER FOR OVERFØRINGSAVTALEN PÅ GRUNN AV ENDRET FORSIKRINGSVIRKSOMHETSLOV .....	6
1.3.1	Stortingets uttalelser vedrørende Overføringsavtalen.....	6
1.4	DEFINISJON AV KOMMUNAL SEKTOR.....	7
<b>2</b>	<b>SAMMENDRAG .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>ANSVARSFORHOLD ETTER OVERFØRINGSAVTALEN.....</b>	<b>9</b>
3.1	HVILKE INSTITUSJONER BØR BLI PARTER I EN REVIDERT OVERFØRINGSAVTALE .....	10
3.2	PARTENES ANSVAR .....	10
3.2.1	Lovbestemte ordningers ansvar .....	10
3.2.2	Livselskapenes og pensjonskassenes ansvar .....	10
3.3	ARBEIDSGIVERNES ANSVAR ETTER OVERFØRINGSAVTALEN.....	11
3.4	HVILKE ARBEIDSGIVERE KAN VÆRE TILSLUTTET OVERFØRINGSAVTALEN .....	11
3.5	NYE REFUSJONSREGLER MED MER .....	13
<b>4</b>	<b>ALTERNATIVE LØSNINGER MED UTGANGSPUNKT I NOU 2000: 28.....</b>	<b>14</b>
4.1	INNLEDNING .....	14
4.2	GARANTIMODELLENE .....	15
4.2.1	Overføringsavtale med offentlig garanti.....	15
4.2.2	Overføringsavtale med garantiforsikring.....	16
4.2.3	Overføringsavtale med en solidarisk sikringsordning som er finansiert av arbeidsgiverne	17
<b>5</b>	<b>HVILKE ARBEIDSGIVERE BØR BIDRA TIL EN NY SIKRINGSORDNING I OVERFØRINGSAVTALEN MED SOLIDARISK SIKKERHET FRA ARBEIDSGIVERNE .....</b>	<b>18</b>
5.1	FINANSIERING AV SIKRINGSORDNINGENE - FREM TIL I DAG .....	19
5.1.1	Sikringsordningen i SPK.....	19
5.1.2	Sikringsordningen i Sykepleierordningen og Apotekordningen .....	19
5.1.3	Sikringsordningen i kommunal sektor frem til i dag .....	19
5.2	ANTAKELSER OM SIKRINGSORDNINGENES FINANSIELLE BEHOV .....	20
5.3	PRESENTASJON AV FEM MODELLER.....	22
5.3.1	Alternativ 1, ingen sikringsordning for rettigheter opparbeidet i kommunal sektor.....	22
5.3.2	Alternativ 2, kun arbeidsgivere i kommunal sektor som kan gå konkurs finansierer sikringsordning .....	22
5.3.3	Alternativ 3, alle arbeidsgivere i kommunal sektor finansierer sikringsordning .....	23
5.3.4	Alternativ 4, alle arbeidsgivere i offentlig sektor (statlig og kommunal) som kan gå konkurs bidrar til sikringsordning.....	24
5.3.5	Alternativ 5, alle arbeidsgivere tilknyttet Overføringsavtalen bidrar til sikringsordning ...	25
5.3.6	For- og motargumenter for valg av alternativ 3 og alternativ 5.....	25

---

14.05.2004

Revisjon av Overføringsavtalen  
Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av AAD

5.4	VURDERING AV ALTERNATIVE MODELLER I KAPITTEL 5 OPP MOT ARBEIDSGRUPPENS MANDAT	28
5.4.1	De ansattes pensjonsrettigheter – opparbeidede og fremtidige.....	28
5.4.2	Konkurransesituasjonen i det offentlige tjenestepensjonsmarkedet .....	28
5.4.3	Mobiliteten i arbeidsmarkedet.....	29
5.4.4	Arbeidsgivers pensjonskostnader .....	29
5.4.5	Kompleksiteten i pensjonssystemet.....	29
5.4.6	Administrasjonen av pensjonsordningene .....	29
5.4.7	Nødvendigheten av endringer i lov og regelverk .....	30
5.4.8	Nødvendigheten av overgangsordninger .....	30
5.5	ALTERNATIVENE VURDERT MOT HVERANDRE – EN OPPSUMMERING.....	30
<b>6</b>	<b>ANDRE FORHOLD VEDRØRENDE SIKRINGSORDNINGEN.....</b>	<b>32</b>
6.1	MÅTER Å ORGANISERE SIKRINGSORDNINGEN PÅ.....	32
6.2	NY SIKRINGSORDNING– HVA DEN BØR DEKKE .....	33
6.2.1	Når arbeidsgiver opphører (konkurs, styrt avvikling) og ved virksomhetsoverdragelse ....	33
6.2.2	Når arbeidsgiver ikke betaler premie.....	34
6.3	NÅR EN ANSATT BARE HAR HATT ÉN ARBEIDSGIVER .....	34
6.4	BETINGELSER FOR AT EN PENSJONSORDNING KAN KREVE UTBETALING FRA SIKRINGSORDNINGEN .....	35
6.4.1	Presisering av sikringsordningens funksjonsområde.....	35
<b>7</b>	<b>ADMINISTRASJON AV OVERFØRINGSAVTALEN .....</b>	<b>36</b>
7.1	NÆRMERE OM ADMINISTRASJONEN AV OVERFØRINGSAVTALEN .....	36
7.2	ADMINISTRASJONSAVGIFT FOR TILSLUTNING TIL OVERFØRINGSAVTALEN .....	37
<b>8</b>	<b>FORHOLDET TIL ANDRE LOVER – SKATT, FORSIKRINGSVIRKSOMHET OG KONKURRANSE .....</b>	<b>37</b>
8.1.1	Forholdet til skatteloven.....	37
8.1.2	Forsikringsvirksomhet.....	37
8.1.3	Forholdet til konkurranseloven og EØS-avtalens artikkel 61 .....	38
<b>9</b>	<b>ARBEIDSGRUPPENS ANBEFALING.....</b>	<b>40</b>
9.1	ALLE MODELLER ER BEDRE ENN DAGENS SITUASJON .....	42
9.2	RASK BESLUTNING OM REVIDERT OVERFØRINGSAVTALE ER VIKTIG .....	42
9.3	ALLE DE FIRE MODELLER MED ETABLERING AV NY SIKRINGSORDNING GIR RIMELIG TILFREDSTILLENDE SIKRING AV RETTIGHETENE .....	42
9.4	ARBEIDSGRUPPENS ANBEFALING .....	42
<b>10</b>	<b>IKRAFTTREDELSE OG OVERGANGSORDNINGER.....</b>	<b>43</b>
<b>11</b>	<b>VEDLEGG .....</b>	<b>43</b>
11.1	VEDLEGG 1: FORSLAG TIL NY OVERFØRINGSAVTALE MED SIKRINGSORDNINGEN INTEGRERT I AVTALEN DER ALLE ARBEIDSGIVERE I KOMMUNAL SEKTOR DELTAR I SIKRINGSORDNINGEN (MODELL 3)	44
11.1.1	Erklæring fra arbeidsgivere i kommunal sektor om tilslutning til Overføringsavtalen, vedlegg 1 til Overføringsavtalen.....	52
11.1.2	Beregning av engangskrav, vedlegg 2 til Overføringsavtalen .....	53
11.2	VEDLEGG 2: UTREDNING FRA AKTUARGRUPPE.....	55
11.3	VEDLEGG 3: VURDERING FRA TIDLIGERE GRUPPE UNDER LEDELSE AV STATENS PENSJONSKASSE OM BEREGNING AV REFUSJONSKRAV .....	61

14.05.2004

Revisjon av Overføringsavtalen  
 Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av AAD

---

## 1 Innledning

I desember 2003 nedsatte Arbeids- og administrasjonsdepartementet en arbeidsgruppe som skulle vurdere dagens Overføringsavtale som Statens Pensjonskasse har inngått med andre pensjonsinretninger og kommuner om overføring av pensjonsrettigheter i offentlig tjenstepensjonsordninger.

Arbeidsgruppen har hatt følgende sammensetning:

- Bernhard A. Caspari (leder), Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD)
- Dag Vidar Bautz, Kommunenes Sentralforbund (KS)
- Sverre Bjørnstad, konsulent engasjert av AAD
- Roy Halvorsen, Kommunal Landspensjonskasse (KLP)
- Fredrik Haugen, Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH)
- Anne Lorentzen, De Selvstendige Kommunale Pensjonskasser (DSKP)
- Ole Chr Moen, Statens Pensjonskasse (SPK)
- Ragnar Hodne (sekretær), SPK
- Knut Lorentsen (sekretær), AAD

Arbeidsgruppen har hatt åtte møter, det første 14.01.2004 og det siste 10.05.2004.

Overføringsavtale mellom offentlige tjenstepensjonsordninger kommer til anvendelse på pensjonsrettigheter som er tjent opp i to eller flere pensjonsordninger. Avtalen innebærer at den samlede pensjonen for de enkelte ordningene utbetales fra den siste ordningen som arbeidstakeren var medlem i som om all tid var opptjent i denne.

En rekke forvaltningsorganer i statlig, fylkeskommunal og kommunal sektor har de siste tiårene blitt fristilte. Med dette menes at de er skilt ut fra stat eller kommune som egne juridiske personer. Det har vært reist spørsmål om i hvilken utstrekning disse virksomhetene kan slutte seg til Overføringsavtalen. Videre har det vært reist spørsmål om hvor langt forpliktelsene går, hvem som har ansvaret for forpliktelsene etter Overføringsavtalen og hvordan forpliktelsene kan sikres.

Flere offentlige utredninger har drøftet spørsmålsstillinger omkring Overføringsavtalen.

I NOU 2000: 28 "Tjenstepensjon etter skifte av arbeidsgiver og strukturendringer i offentlig sektor" så et bredt sammensatt utvalg på ulike sider av Overføringsavtalen.

En annen sentral utredning er Banklovkomisjonens utredning nr 10, NOU 2003: 11 "Konkurransse i kollektiv livsforsikring". Utredningen resulterte i endringer i forsikringsvirksomhetsloven, jf lov 19. desember 2003 nr. 121 om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (kommunale pensjonsordninger mv.). KLP og de kommunale pensjonskassene har tidligere hatt dispensasjon fra denne loven på enkelte punkter, men dispensasjonene opphørte da de nye lovbestemmelsene trådte i kraft 01.01.2004. I loven presiseres det at livselskapenes og de kommunale pensjonskassenes ansvar begrenses til ytelser som det er betalt premie for. Dermed oppstår en situasjon der de ansattes rettigheter enten reduseres noe i forhold til tidligere praksis eller så må Overføringsavtalen endres slik at de ansattes rettigheter opprettholdes som tidligere.

---

## 1.1 Mandat

Arbeids- og administrasjonsdepartementet gav arbeidsgruppen følgende mandat:

*”Arbeidsgruppen skal vurdere nødvendigheten av lovendring i pensjonsloven § 46, eventuelt utarbeide forskrifter til nevnte bestemmelse. Videre skal arbeidsgruppen vurdere og eventuelt foreslå endringer i Overføringsavtalen.*

*Arbeidsgruppen skal legge vekt på den opplisting som Overføringsavtaleutvalget utarbeidet i NOU 2000:28:*

- *De ansattes pensjonsrettigheter*
- *Arbeidsgivers pensjonskostnader*
- *Fordelingen av kostnader mellom arbeidsgivere tidlig og sent i yrkeskarrieren*
- *Konkurransen situasjonen mellom ulike leverandører av pensjonsløsninger*
- *Kompleksiteten av pensjonssystemet*
- *Administrasjonen av pensjonsordningene*
- *Nødvendigheten av endringer i lov og regelverk*
- *Nødvendigheten av overgangsordninger*

*Det skal særlig legges vekt på de ansattes opparbeidede og fremtidige pensjonsrettigheter, konkurransesituasjonen i det offentlige tjenstepensjonsmarkedet og mobiliteten i både det offentlig og private arbeidsmarkedet. For øvrig skal arbeidsgruppen legge til grunn utvalgets rangering.*

*Når det gjelder valg av modell i en fremtidig løsning er det først og fremst garantimodellen som er mest interessant.*

*Utgangspunktet for arbeidsgruppens arbeid er de føringer og konklusjoner som fremkommer i NOU 2000:28. Videre skal arbeidsgruppen i sin tilråding vurdere avtalevilkår som er tilpasset de krav til levering av kollektive livsforsikringsprodukter som er stilt i lov 10. juni 1988 nr 39 om forsikringsvirksomhet. Det skal også tas hensyn til regjeringens forslag i Ot. prp. nr. 11 (2003-2004) og de føringer som eventuelt fremkommer under Stortingets behandling av forslagene i Ot. prp. nr 11. I tillegg skal arbeidsgruppen legge til grunn de pensjonsmessige utredninger som har betydning for gruppens arbeid.*

*Når det gjelder problemstillinger ved selskapsomdannelser bør arbeidsgruppen se hen til hvordan slike forhold har vært løst tidligere.*

*Dersom arbeidsgruppen ser nødvendigheten av endringer i mandatet må dette tas opp med AAD.”*

AAD pekte på at det var av stor betydning for både pensjonsleverandører, arbeidsgivere og deres ansatte at det ble funnet praktiske løsninger på de problemstillinger som dette arbeidet reiser, og ba Arbeidsgruppen starte sitt arbeid raskest mulig. Departementet mente det var av stor betydning at Arbeidsgruppen fremmet forslag for departementet innen tariffoppgjøret våren 2004.

## 1.2 Overføringsavtalen fram til 31.12.2003

I NOU 2000: 28 punkt 1.4 gis en omtale av Overføringsavtalen. Nedenfor siteres punktene 1.4.1 –1.4.4:

---

## *”1.4 Dagens Overføringsavtale*

### *1.4.1 Formål og forhistorie*

*Overføringsavtalen mellom offentlige tjenstepensjonsordninger kommer til anvendelse på pensjonsrettigheter som er tjent opp i to eller flere ordninger. Avtalen innebærer at den samlede pensjonen for de enkelte ordningene utbetales fra den siste ordningen som arbeidstakeren var medlem i - som om all tid var opptjent i denne, og med sluttlønnen i denne ordningen.*

*Bakgrunnen for Overføringsavtalen av 1972 var at Pensjonsordningen for sykepleiere ble flyttet fra Statens Pensjonskasse til Kommunal Landspensjonskasse. Man ville hindre at sykepleiere som senere tok arbeid i staten, skulle få et betydelig pensjonsstap.*

### *1.4.2 Beskrivelse av systemet med Overføringsavtale*

*Etter Overføringsavtalen skal den siste pensjonsordningen utbetale en pensjon som beregnes etter samlet tjenestetid og sluttlønnen ved pensjoneringen. Sluttlønnsprinsippet fører til en økning av pensjonsgrunnlaget dersom lønnen i siste ordning er høyere enn lønnen i foregående ordninger. Alternativt ville en oppsatt pensjon/fripolise fra en tidligere ordning blitt beregnet ut fra pensjonsgrunnlaget på det tidspunkt vedkommende sluttet i ordningen.*

*Den siste ordningen skal ha refundert en del av sine utlegg fra foregående ordninger. Den refunderende ordningen beregner en bruttopensjon som skal overføres; i hovedsak beregner den foregående ordning betalingsplikten etter sine egne regler og uten hensyn til størrelsen av den samlede pensjonen som kommer til utbetaling. Samordningsfradraget for pensjon fra folketrygden fordeles mellom pensjonsordningene etter den pensjongivende tjenestetiden i hver ordning.*

*Statens Pensjonskasse har ansvaret for administrasjonen av Overføringsavtalen. De avtaler som Statens Pensjonskasse inngår på vegne av andre ordninger som er med i Overføringsavtalen, blir bindende også for disse. Når det gjelder prinsipielle spørsmål om Overføringsavtalen, innhenter Statens Pensjonskasse uttalelse fra de andre avtalepartene.*

*Partene i Overføringsavtalen er Statens Pensjonskasse (som ikke bare omfatter stats tjenestemenn, men også ansatte i det offentlige skoleverket og ansatte i en rekke forskningsinstitutter og frivillige organisasjoner), Pensjonsordningen for sykepleiere, Pensjonsordningen for sykehusleger, Felles kommunal pensjonsordning, forsikringsordninger for kommunale, interkommunale og fylkeskommunale foretak, kommunale pensjonskasser og kommuner som har pensjonsforsikring i et forsikringsselskap. Her er det kommunen og ikke forsikringsselskapet som er part i Overføringsavtalen.*

### *1.4.3 Grunnleggende betingelser for å være med i Overføringsavtalen*

*Pensjonsordningene i statlig og kommunal sektor er nokså like. Dog er det viktig at Statens Pensjonskasse bygger på et utligningssystem eller »pay-as-you-go», mens kommunale ordninger har et premiereservesystem med fondsoppbygging.*

*Følgende vilkår må være oppfylt for at en pensjonsordning skal kunne tas opp i Overføringsavtalesystemet:*

---

*Gjensidighetsprinsippet: Både nåværende og tidligere ansatte i kommunen eller andre virksomheter som har pensjonsordninger, må være omfattet av Overføringsavtalen.*

*Forutsetningen om lik regulering av pensjonsordningene: Dette vilkåret oppfylles i dag ved at alle ordningene benytter G-regulering.*

*Prinsippet om pensjonsdekning på 66 prosent for egenpensjon. Alders- og uførepensjon skal utgjøre 66 prosent av pensjonsgrunnlaget i alle pensjonsordninger, bortsett fra Oslo kommunale pensjonskasse og Oslo Sporveiers pensjonskasse som har en reell dekningsgrad på 68,65 prosent. Dette ble akseptert da Oslo ble medlem av Overføringsavtalen, men ville i dag ikke blitt akseptert for en ny potensiell avtalepart.*

*Bruttopenjonsprinsippet: I en bruttoordning utgjør pensjonen en fast prosent (66) av pensjonsgrunnlaget, og så gjøres det samordningsfradrag for utbetalt pensjon fra folketrygden.*

*Pensjonsordningen må ha en samlet pensjonsplan som omfatter alders-, uføre- og etterlattepensjon.*

#### *1.4.4 Hvordan har Overføringsavtalen fungert?*

*I 1998 ble det utbetalt ca. 25 000 pensjoner under systemet med Overføringsavtalen. Samlet pensjon som refunderes til de utbetalende pensjonsordningene, utgjorde over 400 millioner kroner.*

*For pensjonistene er det som regel en økonomisk fordel å komme inn under Overføringsavtalen. Det skyldes først og fremst at de fleste har reallønnsvekst fra de forlater siste ordning til de pensjoneres, og at de får sluttlønn lagt til grunn for hele opptjeningstiden. Dessuten ville en oppsatt pensjon ofte blitt basert på en opptjeningstid på 40 år mens full opptjeningstid etter Overføringsavtalen er 30 år.*

*For arbeidsgiverne medfører Overføringsavtalen at de må dekke pensjonsøkningen som arbeidstakerne får på grunn av avtalen.*

*Overføringsavtalen fører til betydelig administrativt arbeid både for utbetalende og refunderende pensjonsordning.”*

### **1.3 Konsekvenser for Overføringsavtalen på grunn av endret forsikringsvirksomhetslov**

Fram til 31.12.2003 har ansvaret for oppfyllelse av forpliktelsene etter Overføringsavtalen ligget på avtalepartene. For de kommunale pensjonsordningene var dette ansvaret i KLP og i de kommunale pensjonskasser ivaretatt gjennom utjevningsordninger der alle arbeidsgivere hos den enkelte avtalepart sikret rettighetene for ett år ad gangen. KLP og de kommunale pensjonskassene har hatt dispensasjon fra forsikringsvirksomhetsloven på enkelte punkter, men disse opphørte 01.01.2004. Ved endringen av forsikringsvirksomhetsloven fra 01.01.2004, fremgår det av loven at pensjonsordningenes forpliktelser er begrenset til det som det er betalt premie for. Forskjellen i situasjonen før og etter 01.01.2004 gjør det nødvendig med en gjennomgang av OFA. Skal de ansattes rettigheter ikke svekkes, må det etableres en sikringsordning som ivaretar rettighetene også ved manglende premiebetaling fra arbeidsgiverne.

#### **1.3.1 Stortingets uttalelser vedrørende Overføringsavtalen**

Under Stortingets behandling av Ot prp nr 11 (2003-2004) i desember 2003 om endringer i forsikringsvirksomhetsloven, uttalte finanskomiteen følgende:

---

*”Komiteen har merket seg at departementet viser til at lovforslaget ikke griper inn i partenes rettigheter eller plikter etter bestemmelsene i Overføringsavtalen.*

*Flertallet er innforstått med at Overføringsavtalen oppfattes som verdifull, da den sikrer de ansattes pensjonsrettigheter ved skifte av arbeidsgiver.*

*Flertallet har merket seg at de ansattes rettigheter etter Overføringsavtalen ikke blir endret ved vedtagelsen av denne lov.*

*Flertallet har merket seg at for kommunale pensjonsordninger som er etablert i private livselskaper, stilles krav om at kommunene inngår i avtalen.*

*Flertallet registrerer departementets henvisning til at det i lys av lovforslaget bør vurderes om det er behov for å gjøre endringer i Overføringsavtalen. Flertallet viser til brev fra departementet datert 27. november 2003 hvor det heter:*

*« Arbeids- og Administrasjonsdepartementet arbeider for tiden med spørsmål knyttet til Overføringsavtalen og revidering av dagens avtale. »*

*Det heter videre:*

*«Det er besluttet at det skal nedsettes en arbeidsgruppe som skal fremme forslag til løsning på forholdene som er tatt opp i de to utredningene. Det er så langt ikke fastsatt noen tidsramme for arbeidet. »*

*Flertallet vil be om at dette arbeidet gis høy prioritet, og at de endringer og presiseringer som er nødvendig i Overføringsavtalen, avklares så snart som praktisk mulig, fortrinnsvis før innledningen til tariff-forhandlingene.*

*Flertallet mener at dette arbeidet ikke kan avvente Stortingets behandling av pensjonskomisjonens utredning. Av hensyn til konkurransenøytralitet mellom selskapene vil flertallet understreke at livselskapene så snart som mulig likestilles når det gjelder tilslutning til Overføringsavtalen.”*

## **1.4 Definisjon av kommunal sektor**

Stortinget har ved endringen av forsikringsvirksomhetsloven vedtatt regler for kommunale pensjonsordninger. Bestemmelsene omfatter de offentlige pensjonsordningene som ikke er lovbestemte. Det innebærer at også de statlige helseforetakene etter denne begrepsbruken, har kommunale pensjonsordninger. I denne rapporten menes denne utvidede forståelse av ”kommunal” sektor også når kommunal sektor benyttes som begrep. Alle institusjoner og virksomheter som etter loven har kommunal pensjonsordning i livselskap eller kommunal pensjonskasse er omfattet når rapporten omtaler kommunal sektor. Virksomheter i lovfestede pensjonsordninger er ikke omfattet av begrepet.

## **2 Sammendrag**

I kapittel 1 gis bakgrunnen for at Arbeidsgruppen er nedsatt og hvorfor revidering av Overføringsavtalen bør skje raskt. Det redegjøres for mandatet Arbeidsgruppen har arbeidet under. Etter mandatet skal det legges særlig vekt på de ansattes opparbeidede og fremtidige pensjonsrettigheter, konkurransesituasjonen i det offentlige tjenestepensjonsmarkedet og mobiliteten i arbeidsmarkedet.

Det er et særlig krav at alle livselskapene og pensjonskassene skal likestilles i forhold til Overføringsavtalen. Etter endringer i forsikringsvirksomhetsloven fra 01.01.2004 er livselskapenes og de kommunale pensjonskassenes forpliktelser begrenset til det som det er betalt premie for. Den

---

14.05.2004

Revisjon av Overføringsavtalen  
Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av AAD



---

sikringsordning som har vært integrert i den enkelte pensjonsordning, er ikke lenger tillatt. Det må da enten etableres ny sikringsordning eller så vil rettighetene opparbeidet hos arbeidsgivere som opphører bli dårligere sikret enn det historisk har vært praktisert.

”Kommunal sektor” benyttes i denne rapport om alle arbeidsgivere som har ”kommunal pensjonsordning” etter forsikringsvirksomhetsloven.

I kapittel 3 skisserer arbeidsgruppen ulike ansvarsforhold etter Overføringsavtalen uavhengig av valg av sikringsordning.

I dag er enkelte arbeidsgivere (kommuner) direkte part i Overføringsavtalen, mens andre livselskap enn KLP ikke har anledning til å være part i Overføringsavtalen. KLP er i en særstilling da de av historiske årsaker er tilsluttet avtalen. Arbeidsgruppen foreslår at alle pensjonsleverandører kan være part i avtalen, mens arbeidsgivere vil være tilsluttet Overføringsavtalen via en pensjonsleverandør (pensjonsinnretning).

Arbeidsgruppen foreslår også nye refusjonsregler som bør tre i kraft i 2005. Nye refusjonsregler vil ikke påvirke utbetalte pensjoner, men tar sikte på å gi en riktigere refusjon mellom partene i avtalen, og et mer rasjonelt refusjonsoppgjør.

I kapittel 4 drøftes alternative løsninger med utgangspunkt i NOU 2000: 28. Arbeidsgruppen konkluderer med at en Overføringsavtale med solidarisk sikringsordning finansiert av arbeidsgiverne er det beste alternativet.

I kapittel 5 drøftes hvilke arbeidsgivere som bør bidra til en ny sikringsordning i Overføringsavtalen med solidarisk sikkerhet.

Arbeidsgruppen har vurdert hvor store økonomiske krav som kan bli rettet mot sikringsordningen gitt at den skal sikre rettighetene på en tilfredsstillende måte. Under stor usikkerhet angir Arbeidsgruppen at et årlig tilskudd til sikringsordningen på 0,01 % av pensjonsgrunnlaget trolig vil være tilstrekkelig, hvis alle arbeidsgivere deltar i sikringsordningen. Begrenses deltakelsen til de arbeidsgiverne som kan gå konkurs må tilskuddssatsen trolig økes til ca 0,15 % av pensjonsgrunnlaget. For en arbeidstaker med lønn på 300.000 kroner er de to alternative tilskuddssatser anslått til å utgjøre hhv 30 og 450 kroner.

Det presenteres fem ulike modeller for omfang og finansiering av sikringsordningen:

1. Det etableres ingen ny sikringsordning i kommunal sektor.
2. Alle arbeidsgivere i kommunal sektor som kan gå konkurs deltar i ny sikringsordning. Da omfattes ikke arbeidstakere i de lovbestemte ordningene.
3. Alle arbeidsgivere i kommunal sektor deltar i ny sikringsordning. Arbeidstakerne i de lovbestemte ordningene holdes utenfor siden rettighetene der er tilstrekkelig sikret.
4. Alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen som kan gå konkurs deltar i ny sikringsordning. Da omfattes også slike arbeidsgivere i de lovbestemte ordningene.
5. Alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen deltar i ny sikringsordning.

Deretter vurderes de fem modellene i forhold til kravene i mandatet. Til slutt i kapittelet gis en stikkordmessig oppsummering av de fem modellene vurdert mot kravene i mandatet.

I kapittel 6 vurderes organisasjonsformen for en ny sikringsordning. Arbeidsgruppen mener valget pr i dag står mellom to muligheter: enten integreres sikringsordningen i Overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse som administrator, eller så etablerer partene i Overføringsavtalen en egen stiftelse for sikringsordningen. Arbeidsgruppen konkluderer med at alternativ 3 og 5 under kapittel 5 bør ha sikringsordningen integrert i Overføringsavtalen, mens under alternativ 2 og 4 bør sikringsordningen legges til egen stiftelse.



---

I kapittel 6 drøftes hva sikringsordningen bør dekke. Arbeidsgruppen konkluderer med at sikringsordningen bør ta sikte på å gi samme dekning som det som historisk har vært praktisert og slik det uansett vil være i Statens Pensjonskasse (SPK) og Sykepleierordningen, dvs at arbeidstakernes rettigheter sikres når premie ikke betales.

Overføringsavtalen har bare vært gjeldende for ansatte med medlemskap i minst to offentlige tjenestepensjonsordninger. Rettighetene til en med medlemskap i kun en tjenestepensjonsordning har ikke vært omfattet av avtalen. Rettighetene var her fullt ivare tatt gjennom sikringsordning tilknyttet den aktuelle pensjonsordningen. Når dette ikke lenger er tillatt etter den endrede forsikringsvirksomhetslov, mener Arbeidsgruppen at rettighetene fortsatt bør sikres. Revidert Overføringsavtale bør også gjelde ansatte med medlemskap i kun en offentlig tjenestepensjonsordning.

I kapittel 7 foreslår Arbeidsgruppen at SPK fortsatt gis ansvaret for å administrere Overføringsavtalen. Over tid kan det innføres en ordning slik at partene i fellesskap påtar seg å administrere avtalen.

Arbeidsgruppen viser også til at sekretariatsfunksjonen for Overføringsavtalen ikke er ubetydelig og at det er rimelig at SPK får godtgjørelse for denne jobben. Arbeidsgruppen mener administrasjonsavgiften skal betales av alle arbeidsgiverne og at den må fastsettes av styret i SPK for ett år ad gangen. Det antydes at den årlige administrasjonsavgiften vil utgjøre om lag 0,001 % av pensjonsgrunnlaget. Arbeidsgruppen foreslår også at det under Overføringsavtalen etableres et råd der partene i avtalen deltar. Rådet skal uttale seg om vesentlige spørsmål forut for vurdering i SPK, som så eventuelt forelegger saken for AAD.

I kapittel 8 gis en vurdering av forholdet til andre lover blant annet reglene om skatt, forsikringsvirksomhet, konkurranse og statsstøtte. Etter Arbeidsgruppens mening etableres ikke skattepliktig virksomhet ved innføring av sikringsordning, og Arbeidsgruppen finner heller ikke at ordningen er forsikringsvirksomhet. Dagens Overføringsavtale, som ikke tillater andre livselskaper enn KLP å være part i Overføringsavtalen, vil trolig innebære brudd på den nye konkurranse-loven som trådte i kraft 1. mai i år. Arbeidsgruppen ser at det kan være problematisk om de lovbestemte tjenestepensjonsordningene skal delta i en ny felles sikringsordning. Regelverket om statsstøtte er vurdert i kapittel 8.1.3.2.

I kapittel 9 konkluderer Arbeidsgruppen med valg av modell. Arbeidsgruppen anser at alle fire modeller (2 –5) der det etableres en ny sikringsordning, gir rimelig sikring av ansattes rettigheter. Alle modellene skaper også konkurransenøytralitet mellom livselskapene. Arbeidsgruppen er ut fra en samlet vurdering og drøftelse enige om at Overføringsavtalen bør endres som i modell 3. Modell 3 er den ordning som er mest lik de sikringsordningene som gjaldt i kommunal sektor fram til siste årsskifte. Modellen vil i praksis ikke gi noen kostnadsøkning for arbeidsgivere som har hatt tjenestepensjonsordning i kommunale pensjonskasser og KLP sett i forhold til de tidligere sikringsordningene.

I kapittel 10 tas det opp forhold omkring ikrafttredelse og overgangsordninger. Ny Overføringsavtale bør godkjennes av AAD så raskt som mulig. Ikrafttreden av den nye Overføringsavtalen foreslås satt til senest 01.09.2004. Siden kommunal sektor har manglet sikringsordning fra 01.01.2004 foreslås sikringsordningen å gjelde fra 01.01.2004.

### **3 Ansvarsforhold etter Overføringsavtalen**

I dette kapittel beskriver Arbeidsgruppen ansvarsforhold etter Overføringsavtalen for de som er en del av Overføringsavtalesystemet og foreslår også nødvendige endringer her.

---

### 3.1 Hvilke institusjoner bør bli parter i en revidert Overføringsavtale

Arbeidsgiverne har ansvaret for å oppfylle forpliktelsene etter Overføringsavtalen. Det kan derfor synes naturlig at arbeidsgiverne er avtaleparter i en ny Overføringsavtale. Det betydelige antall arbeidsgivere som vil være omfattet av ordningen gjør imidlertid en slik løsning uhensiktsmessig. Arbeidsgruppen foreslår derfor at pensjonsinstitusjonene er parter i Overføringsavtale på vegne av sine kunder. Kompetanse om pensjonsordningene finnes dessuten i større grad hos pensjonsinstitusjonene enn hos de arbeidsgivere som er tilsluttet ordningen.

I en situasjon hvor det reelt sett er vedkommende arbeidsgiver som må oppfylle forpliktelsene etter Overføringsavtalen, er det likevel av helt avgjørende betydning at det juridiske og økonomiske omfanget av dette ansvaret klargjøres for arbeidsgiverne. Arbeidsgruppen vil understreke at den enkelte arbeidsgiver er bærebjelken for pensjonsordningen i offentlig sektor.

### 3.2 Partenes ansvar

Det er forskjell på det ansvaret som påhviler de lovbestemte tjenstepensjonsordningene og det ansvar livselskaper og pensjonskasser kan påta seg. I det følgende er denne forskjellen nærmere beskrevet. Overføringsavtalen kan ikke pålegge partene større ansvar enn det livselskaper og pensjonskasser kan påta seg etter forsikringsvirksomhetsloven.

En avtalepart kan ikke tre ut av Overføringsavtalen så lenge det via denne part eksisterer rettigheter etter Overføringsavtalen. Dette gjelder uavhengig av om parten er en lovbestemt ordning eller ikke.

#### 3.2.1 Lovbestemte ordningers ansvar

I de lovbestemte ordningene (SPK, Sykepleierordningen, Apotekordningen) er de ansatte garantert sine rettigheter uavhengig av om virksomheten betaler premie. For pensjonsrettigheter som er tjent opp i de lovbestemte ordningene eksisterer således ikke begrepet betingede ytelser. Medlemskapet er i stor grad obligatorisk. I Sykepleierordningen og Apotekordningen betales en felles utlignet premiesats for hver av pensjonsordningene som sikrer ordningenes finansiering over tid.

#### 3.2.2 Livselskapenes og pensjonskassenes ansvar

I forsikringsvirksomhetsloven (forsvl) § 8b-9 heter det:

*”Blir premie ... ikke innbetalt ... bortfaller den økning av forsikringsforpliktelsene som den ikke innbetalte premie skulle dekke.”*

Dette innebærer at livsforsikringsselskapene og pensjonskassene kun kan garantere og stå ansvarlig for de ytelser selskapene har mottatt premie for. Etter forsvl er det ikke lagt opp til at livselskapene og pensjonskassene skal tvangsinn drive premien, men loven legger heller ingen hindring for at dette gjøres.

Av forsvl § 8b-5 fremgår det at livselskapene og pensjonskassene ikke kan forsikre alle elementene som inngår i Overføringsavtalen. Når det gjelder særlige rettigheter for ansatte i offentlig sektor (bruttogarantien) og løpende regulering av pensjoner og oppsatte rettigheter i takt med reguleringen av grunnbeløpet i folketrygden (G-reguleringen), samt tidligpensjon etter 85-års regelen, er dette forhold livselskapene og pensjonskassene ikke kan forsikre forut for at forsikringstilfellet eller G-reguleringen inntreffer. Når et slikt forsikringstilfelle oppstår eller G-reguleres, skal det kreves inn en engangspremie som skal være tilstrekkelig til å dekke forholdet. Først når livselskapene og pensjonskassene mottar engangspremien for et slikt forhold, er forholdet forsikringsmessig dekket.

Livselskapene og pensjonskassene kan etter forsikringsvirksomhetsloven således ikke påta seg eller forsikre det økonomiske ansvaret for oppfyllelsen av Overføringsavtalen. De påtar seg kun ansvaret for

---

de forsikringsytelser som det til enhver tid er betalt premie for. Dette innebærer at arbeidsgiver må innestå for pensjonsforpliktelsene i den utstrekning de ikke er forsikret. Som parter i Overføringsavtalen påtar ikke livselskapene og pensjonskassene seg noe ytterligere økonomisk ansvar.

Partene skal følge opp at arbeidsgiver gjennomfører sine forpliktelser, uten at dette setter partene i noe økonomisk ansvar.

Arbeidsgruppen har ikke gått inn på spørsmålet om i hvilken utstrekning det ansvaret de kommunale avtaleparter påtok seg da Overføringsavtalen ble inngått, fortsatt består. En gjennomføring av Arbeidsgruppens forslag vil bidra til at dette spørsmålet ikke blir aktualisert.

### 3.3 Arbeidsgivernes ansvar etter Overføringsavtalen

Arbeidsgivere som er tilsluttet Overføringsavtalen kan etter dagens avtale ikke si opp denne tilslutningen for annet enn nyansatte, jf avtalens § 10 og § 12. I praksis ser man at arbeidsgivere bringer sine offentlige tjenestepensjoner til opphør slik at ny opptjening heller ikke finner sted for ansatte som har vært omfattet av Overføringsavtalen. Arbeidsgruppen anbefaler at en arbeidsgiver som ikke ser seg i stand til fortsatt å stå tilsluttet en pensjonsordning som er omfattet av Overføringsavtalen for fremtidig opptjening må kunne si opp denne tilslutningen for samtlige ansatte. Utkastet til ny Overføringsavtale, jf vedlegg 1 (kapittel 11.1), er endret i samsvar med dette.

Arbeidsgruppen foreslår at virksomheten med 2 måneders varsel, med virkning fra første årsskifte, kan si opp tilslutningen til Overføringsavtalen for ny opptjening for samtlige ansatte, eventuelt bare for nyansatte.

En virksomhet som har sagt opp tilslutningen til Overføringsavtalen for ny opptjening, har fortsatt fulle forpliktelser etter Overføringsavtalen for de rettigheter som er opparbeidet i ordningen fram til opphørstidspunktet. Virksomheten vil ha det fulle økonomiske ansvaret for oppfyllelse av alle rettigheter etter Overføringsavtalen som er opparbeidet hos vedkommende, også det som ikke er forsikret gjennom innbetaling av premie. Det er kun ny opptjening som da ikke finner sted.

Arbeidsgruppen er kjent med at det i kommunal sektor vil være tariffbrudd å oppheve tilslutningen til Overføringsavtalen for nyansatte og ansatte som har vært tilsluttet avtalen. Det er imidlertid ikke Overføringsavtalens oppgave å påse at arbeidsgivere oppfyller sine forpliktelser etter tariffavtalen. I utgangspunktet er tariffbestemmelser Overføringsavtalen uvedkommende.

Arbeidsgruppen har inntrykk av at enkelte arbeidsgivere som er tilsluttet Overføringsavtalen ikke fullt ut er klar over de forpliktelser som følger av denne. Arbeidsgruppen foreslår derfor at arbeidsgiver i en kommunal pensjonsordning som ønsker tilslutning til Overføringsavtalen må undertegne en erklæring der det fremgår tydelig hvilket ansvar arbeidsgiver påtar seg. Kopi av erklæringen sendes fra pensjonsinnretningene til Overføringsavtalens sekretariat som så kan utarbeide en offentlig tilgjengelig oversikt over tilsluttede virksomheter. For de lovbestemte ordningene er problemstillingen ikke aktuell, siden pensjonsordningen garanterer for de pensjonsrettigheter som til enhver tid er tjent opp. At også disse pensjonsordningene kan ha behov for å styrke den informasjon som gis, er et forhold som Arbeidsgruppen ikke her går nærmere inn på.

Arbeidsgruppen foreslår at alle arbeidsgivere som står tilknyttet Overføringsavtalen skal betale en årlig administrasjonsavgift, jf kapittel 7.2. I tillegg vil arbeidsgivere som bidrar til sikring av rettigheter, betale en årlig sikringsavgift for dette, jf kapittel 5.

### 3.4 Hvilke arbeidsgivere kan være tilsluttet Overføringsavtalen

For de lovbestemte ordninger følger det av loven hvilke arbeidsgivere som skal være tilknyttet ordningen og dermed Overføringsavtalen.

---

For virksomheter som tilsluttes Overføringsavtalen gjennom livselskap eller pensjonskasse, bør det etter Arbeidsgruppens mening være slik at alle virksomheter som er omfattet av Overføringsavtalen i dag, i utgangspunktet må kunne være det også i fremtiden. Det samsvarer med mandatets forutsetning om at de ansattes rettigheter etter Overføringsavtalen skal ivaretas, og med konklusjonen i NOU 2000: 28 som også hadde dette som et viktig forhold i ny Overføringsavtale.

Når det gjelder hvilke nye virksomheter som skal kunne slutte seg til Overføringsavtalen, er det naturlig å ta utgangspunkt i virksomhetsdefinisjonen i forsikringsvirksomhetsloven § 8b-1. Der angis hvilke virksomheter livselskapene kan tilby kommunal tjenstepensjonsordning. Med en slik definisjon av hvem som kan ha Overføringsavtalen, vil samtidig alle virksomheter som får skattefradrag for kommunal tjenstepensjon også ha mulighet for tilslutning til Overføringsavtalen. Forsikringsvirksomhetsloven § 8b-1 lyder slik:

*”§ 8b-1. (Virkeområde)*

*Bestemmelsene i dette kapittel gjelder*

- a. pensjonsordninger med ytelsesbasert pensjon opprettet i livsforsikringsselskap eller i pensjonskasse av kommunal arbeidsgiver som er bundet av hovedtariffavtale inngått mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor, eller av tariffavtale med tilsvarende krav til pensjonsordning for kommunal arbeidsgiver,*
- b. tilsvarende pensjonsordninger for statlige helseforetak og andre statlige foretak,*
- c. tilsvarende pensjonsordninger for foretak hvor en kommune har den bestemmende innflytelse eller har eller har hatt en kommunal eierandel, eller som har nær tilknytning til en kommune.*

*Som kommunal pensjonsordning regnes her pensjonsordning som omfattes av første ledd.*

*Departementet kan fastsette nærmere regler til utfylling og avgrensning av bestemmelsene i kapitlet her.”*

I NOU 2000: 28 foreslår et enstemmig utvalg at følgende virksomheter må kunne slutte seg til Overføringsavtalen (i tillegg til de som er tilsluttet i dag):

- offentlig forvaltning, ikke skattepliktige offentlige virksomhet og offentlig stiftelse som ikke driver tradisjonell forretningsvirksomhet
- bedrift med offentlig driftsavtale eller offentlig tilskuddsandel på 50 prosent eller mer
- skattepliktig virksomhet som har naturlig tilknytning til Overføringsavtalen etter kriteriet ”tilhørighet til offentlig sektor”.

For sistnevnte kategori ble det foreslått at AAD skulle vurdere tilslutningen til Overføringsavtalen før det ble innvilget. Arbeidsgruppen slutter seg til forslagene fra NOU 2000: 28 på disse områder.

I NOU 2000: 28 drøftes det også om offentlige virksomheters deltakelse i Overføringsavtalen må vurderes hvis den offentlige eierandelen faller under 50 prosent. Slik Overføringsavtalen nå foreslås utformet, er det etter Arbeidsgruppens oppfatning ikke nødvendig at virksomheter må tre ut av Overføringsavtalen ved slike tilfeller. Slik avtalevilkårene er utformet, er det ønskelig at en arbeidstaker som har tjent opp pensjonsrettigheter under avtalen, kan videreføre pensjonsvilkårene så lenge han eller hun fortsetter i samme arbeidsforhold. Dette er også bakgrunnen for at Overføringsavtalen med de kommunale pensjonskasser som forsikrer ansatte i slike foretak, ikke er sagt opp. En eventuell uttrede av Overføringsavtalen vil kunne svekke de ansattes rettigheter. Arbeidsgruppen skal etter mandatet søke å unngå dette.

---

### 3.5 Nye refusjonsregler med mer

En arbeidsgruppe som SPK tidligere tok initiativ til hadde som oppgave å gå gjennom dagens Overføringsavtale og foreslå de endringer som den anså som viktige. Gruppen avsluttet sitt arbeid i 1999 fordi Regjeringen oppnevnte et utvalg som skulle utrede flere spørsmål som knyttet seg til Overføringsavtalen (NOU 2000: 28).

SPKs arbeidsgruppe hadde, da arbeidet ble avsluttet, utarbeidet en del konkrete forslag til endringer i avregningen mellom de deltagende pensjonsordninger, og i tillegg skissert et forslag til struktur i en ny Overføringsavtale. En del av avregningsforslagene gjaldt refusjonsordninger for pensjoner som ble inntektsprøvd. Forslagene ble støttet av det regjeringsoppnevnte utvalg i NOU 2000: 28. Forslagene følger som vedlegg 3 til rapporten her, jf kapittel 11.3.

Arbeidsgruppen har foretatt en ny vurdering av forslagene og foreslår at de fleste av disse gjennomføres. Når det gjelder spørsmålet om engangsrefusjoner av alders- og etterlattepensjon, har Arbeidsgruppen bedt en undergruppe bestående av aktuarer i SPK, KLP og Vital vurdere spørsmålet. Konklusjonen er her at det ikke bør innføres engangsrefusjoner knyttet til alders- og etterlattepensjoner. Vurdering og konklusjon knyttet til engangsoppgjør finnes i vedlegg 1 til rapporten her, jf kapittel 11.1.2, og støttes av Arbeidsgruppen. Hele undergruppens utredning følger vedlagt i vedlegg 2 (kapittel 11.2). Engangsoppgjør som er basert på frivillighet mellom partene er det ikke grunnlag for å motsette seg.

Når det gjelder fordelingsnøkkelen og dermed refusjonen mellom pensjonsordningene innebærer dagens system at den utbetalende ordningen innhenter informasjon fra tidligere ordninger som pensjonisten oppgir å ha vært medlem av, og beregner og utbetaler samlet pensjon til pensjonisten. Den utbetalende pensjonsordningen fordeler samordningsfradraget mellom de involverte pensjonsordningene i forhold til andelen av samlet tjenestetid, og meddeler så dette til den refunderende ordningen. Sistnevnte ordning beregner deretter bruttopensjonen opparbeidet hos seg etter egne regler, og overfører denne pensjonen redusert med oppgitt andel av samordningsfradraget til den utbetalende pensjonsordningen.

De ulemper som oppstår med denne rutinen er at både den utbetalende og den refunderende pensjonsordningen er nødt til å gjennomføre samlet pensjonsberegning for alle pensjonistene. Den utbetalende ordningen vet ikke hvor mye som vil bli refundert og dermed ikke hvor store de utestående fordringene er. I noen tilfeller vil den refunderende ordningen utbetale en andel av nettoppensjonen selv om det konkret ikke kommer noe til utbetaling fra den siste ordningen (ved inntektsreduksjon av pensjonen). Videre blir bruttopensjonen og samordningsfradraget fordelt etter ulike regler som bevirker at den utbetalende pensjonsordningen må bære en forholdsvis større andel av den samlede pensjonen enn andelen av tjenestetiden skulle tilsi.

I forslaget til ny refusjonsordning skal den utbetalende ordningen beregne hvilken andel av den samlede pensjonen som skal dekkes av de refunderende ordningene, og fremsette krav om refusjon. Refusjonskravet beregnes ved at den nettoppensjonen som utbetales til pensjonisten fordeles mellom pensjonsordningene i forhold til medlemstiden i hver pensjonsordning. Medlemstiden veies forholdsmessig etter gjennomsnittlig deltid i hver ordning. Pensjonsgrunnlaget i de refunderende ordningene skal settes lik den G-regulerte verdi av det faktiske pensjonsgrunnlaget ved fratreden i disse ordningene, alternativt etter annen reguleringsmetode anvendt av Statens Pensjonskasse. G-reguleringen skal foretas fram til pensjoneringstidspunktet i den utbetalende ordningen. Løpende refusjonspensjoner reguleres på samme måte som pensjonen fra den utbetalende pensjonsordningen.

Refunderende ordning skal følgelig ikke, slik praksis tidligere har vært, refundere etter egne beregninger. Dermed unngås at begge ordninger må beregne refusjonsbeløpet, og at utbetalende ordning ikke vet hva den får refundert. Refusjonskravet kan kontrolleres ved behov.

Dette innebærer videre at refunderende ordning heller ikke i framtiden er ansvarlig for lønnsveksten i utbetalende ordning. Refunderende ordning skal imidlertid refundere ut fra den G-regulerte verdi av

---

pensjonsgrunnlaget i sin ordning. Den utbetalende ordningen svarer for lønnsøkningen i den siste ordningen ut over G-regulert grunnlag fra den første ordningen for samlet pensjonsgivende tjenestetid.

Arbeidsgruppen slutter seg til vurderingen om at den nye beregningsmåten synes å ville gi et riktigere og mer rasjonelt refusjonsoppgjør. De nye refusjonsreglene bør innføres i 2005. Arbeidsgruppen foreslår at Overføringsavtalens sekretariat oppretter en egen arbeidsgruppe som utarbeider detaljerte regler for refusjonsopplegget.

## 4 Alternative løsninger med utgangspunkt i NOU 2000: 28

### 4.1 Innledning

Arbeidsgruppens mandat tilsier at man i forslag til løsning særlig skal legge vekt på

- de ansattes opparbeidede og fremtidige pensjonsrettigheter
- konkurransesituasjonen i det offentlige tjenstepensjonsmarkedet
- mobiliteten i arbeidsmarkedet.

Utgangspunktet for mandatet er blant annet de føringer og konklusjoner som fremkommer i NOU 2000: 28 "Tjenstepensjon etter skifte av arbeidsgiver og strukturendringer i offentlig sektor", særlig garantimodellen som er foreslått der. Garantimodellen skisseres i flere alternativer som alle har det til felles at de opprettholder dagens offentlige tjenstepensjonssystem uendret, samtidig som de åpner for konkurranse om disse ordningene.

Det er behov for å løse de omtalte problemer uten å avvente behandlingen av Pensjonskommissjonens innstilling. En eventuell større omlegging av tjenstepensjonsordningene i offentlig sektor bør koordineres med gjennomføringen av en pensjonsreform i folketrygden. I den sammenheng må eventuelt Overføringsavtalen også revideres.

Om de øvrige modeller som er diskutert i NOU 2000: 28 konstaterer arbeidsgruppen:

En modell med betingede ytelser vil ikke sikre de ansattes pensjonsrettigheter like godt som en garantimodell, men den vil tilfredsstillende konkurranskravene i mandatet. En modell med betingede ytelser vil, under de forutsetningene Arbeidsgruppen legger til grunn, gi en pensjonsordning av tilsvarende kvalitet som dagens ordning med unntak for de situasjoner hvor en arbeidsgiver ikke betaler eventuelle tilleggspremier. Hvis pensjonsinnretningen ikke får dekket sine krav, vil pensjonsrettighetene til de berørte arbeidstakere i dette foretaket bli redusert tilsvarende. Pensjon som er opptjent under Overføringsavtalen hos andre arbeidsgivere vil ikke bli berørt. Ved pensjonering vil den siste pensjonsordning en arbeidstaker er medlem av før pensjonering, utbetale samlet pensjon fra alle arbeidsforhold med medlemskap i en offentlig tjenstepensjonsordning etter Overføringsavtalens regler med unntak av pensjon for tiden hos den arbeidsgiver som ikke dekket eventuelle tilleggspremier. Denne delen av pensjonen vil bli redusert til hva det er betalt premie for. Denne rutinen vil gjelde enten det er den siste eller tidligere arbeidsgivere som ikke dekker sine forpliktelser. I situasjoner hvor en garantimodell ikke er fullt ut gjennomførbar, vil betingede ytelser kunne være en supplerende løsning.

En samordningsmodell, som innebærer at Overføringsavtalen oppheves og pensjonene beregnes i samsvar med samordningsloven § 7, vil gi svakere pensjoner enn dagens pensjonsordning. Denne modellen vil også innebære at man går tilbake til å benytte samordningslovens regler i situasjoner hvor en arbeidstaker har arbeidet hos flere arbeidsgivere i det offentlige område. Dette vil gjøre pensjonsberegningene mer kompliserte, både for pensjonsordningene som skal utføre dem og for pensjonistene som (helst) skal forstå dem.



---

En modifisert finsk modell og en modifisert EU-modell vil begge innebære en betydelig omlegging av pensjonssystemet i offentlig sektor, ikke minst av de ansattes rettigheter. Arbeidsgruppen antar at å diskutere en slik omlegging neppe er hensiktsmessig samtidig som Pensjonskommisjonens rapport drøftes.

Bruk av fripoliser og medregning av tidligere rettigheter som i privat sektor vil også innebære en betydelig omlegging av det offentlige pensjonssystemet. Det vil tilfredsstille konkurransekravet, mens arbeidstakernes rettigheter vil bli redusert. Arbeidsgruppen antar at en slik diskusjon ligger utenfor mandatet.

## 4.2 Garantimodellene

I henhold til arbeidsgruppens mandat er det garantimodellen som er mest interessant å gå nærmere inn på. I NOU 2000: 28 er den beskrevet i fire alternativer:

- Overføringsavtale med offentlig garanti
- Overføringsavtale med garantiforsikring
- Overføringsavtale med solidarisk garanti fra de arbeidsgivere som slutter seg til avtalen uten annen sikkerhet
- Overføringsavtale med solidarisk garanti fra alle arbeidsgivere som slutter seg til avtalen.

En nærmere redegjørelse av de to første punktene ovenfor omtales i henholdsvis kapittel 4.2.1 og 4.2.2. De to siste punktene slås sammen og omtales i kapittel 4.2.3.

### 4.2.1 Overføringsavtale med offentlig garanti

En Overføringsavtale med offentlig garanti vil innebære at staten eller en kommune/fylkeskommune gir en garanti for at eventuelle tilleggspremier som belastes etter at en virksomhet har innstilt sin virksomhet blir betalt.

For statlige fristilte foretak vil det være Stortinget, eller et forvaltningsorgan med nødvendig fullmakt fra Stortinget, som kan gi en garanti for oppfyllelse av overføringsavtalekravene.

For kommunesektoren vurderes det i NOU 2000: 28 slik at kommuner har anledning til å gi en garanti for pensjonsrettigheter i tjeneste for foretak som enten er en del av kommuneforvaltningen, er en interkommunal virksomhet eller er av særlig kommunal interesse.

Derimot har kommuner ikke anledning til å garantere for virksomheter som driver næringsvirksomhet, eksempelvis virksomheter som driver kraftproduksjon eller distribusjon. Med hjemmel i kommunelovens § 51 er det videre gitt forskrift 2. februar 2001 nr 144 som i § 6 stiller opp vilkår om at kommunale garantier må begrenses til 40 år og angi et maksimumsansvar for garantibeløpets størrelse. I en uttalelse fra Kommunal- og regionaldepartementet (brev til SPK av 13.02.2004) sies det:

*”Vi slutter oss til Statens Pensjonskasses oppfatning om at dagens forskrift om kommunale garantier ikke gir hjemmel for å gi garantier for pensjonsforpliktelse, i det slike garantier må gjelde for en lenger tidshorisont enn 40 år. Vi slutter oss også til at det i praksis vil være svært vanskelig å angi et beløpsmessig maksimumsansvar for slike garantier.*

...

*Departementet ser derfor klare betenkeligheter knyttet til å åpne for at kommuner kan stille slike garantier, og har ikke umiddelbare planer om å legge til rette for det.”*



---

Selv om en kommune i visse situasjoner kan garantere for pensjonsforpliktelser, vil kommunen ikke ha en plikt til å gjøre det. Ut fra politiske og økonomiske vurderinger vil det derfor, ved bruk av en slik modell, kunne bli forskjellige løsninger fra kommune til kommune.

Et system med offentlige garantier som krav for å slutte seg til Overføringsavtalen vil altså ikke gi et fullstendig system for å sikre de virksomheter som i dag er omfattet av avtalen for fremtiden. Det fremgår også av NOU 2000: 28 at utvalget forutsetter at et system med en offentlig garanti må suppleres med bruk av modellen med betingede ytelser for de virksomheter som ikke oppnår slik garanti. Alternativet er at næringsdrivende virksomheter, og virksomheter som ikke er garantert av stat eller kommune, ikke lenger gis tilslutning til Overføringsavtalen.

En offentlig tjenstepensjonsordning med garanti fra stat eller kommune vil innebære at pensjonsvilkårene vil være uendret for alle arbeidstakere i staten og i kommunesektoren samt i foretak med garanti fra stat eller kommune. Likeledes vil pensjonsytelsene være uendret for alle ansatte i foretak uten slik garanti, men hvor foretaket over løpende drift dekker premiekravene. Arbeidsgruppen antar det er lite aktuelt å gi en offentlig garanti for såkalte ikke-forsikringsbare ytelser som utbetales gjennom de offentlige tjenstepensjonsordningene løstrevet fra eier- eller arbeidsgiveransvaret. En slik garanti måtte dessuten i tilfelle lovfestes.

Dersom foretaket er avvirket når det er behov for tilleggspremier, eller foretaket ikke er i stand til å dekke slike premier, vil pensjonsytelsen for arbeidsforholdet hos denne arbeidsgiveren bli redusert til hva det er dekning for i den innbetalte premie. Dette gir en modell med betingede ytelser som omtalt under kapittel 4.1. Pensjonsytelsene vil for øvrig bli beregnet etter reglene i Overføringsavtalen.

Denne modellen vil gi en noe svakere dekning av de ansattes rettigheter enn under det tidligere system. Den kan derfor antas å virke noe hemmende på mobiliteten i dette arbeidsmarkedet. Derimot vil kravet om konkurranse om de offentlige tjenstepensjonsordninger være fullt tilfredsstillende.

Arbeidsgruppen vurderer en garantimodell kun basert på offentlig garanti som en lite tilfredsstillende løsning siden det vil være de færreste av de fristilte virksomhetene som kan påregne offentlig garanti.

#### 4.2.2 Overføringsavtale med garantiforsikring

En Overføringsavtale med garantiforsikring vil innebære at aktuelle arbeidsgivere innenfor det offentlige pensjonsområdet tegner en forsikring som dekker eventuelle tilleggspremier som pensjonsordningen belaster etter at arbeidsgiveren har innstilt sin virksomhet.

I dag finnes ingen slik forsikring på markedet, og det vil heller ikke være enkelt å etablere en slik forsikringsordning. Årsaken til dette er at risikoen i forsikringen er vanskelig å beregne. En forsikring må i tilfelle dekke situasjoner som det både er vanskelig å forhåndsvurdere risikoen for og hvor erstatningsbeløpenes størrelse vanskelig lar seg avgrense. Risikoproblemene vil være knyttet til sannsynligheten for mulige konkurser eller avvikling av annen årsak av de foretak som har en pensjonsordning som er omfattet av Overføringsavtalen. Erstatningsbeløpenes størrelse vil bestemmes dels av politisk fastsatte størrelser som folketrygdens og grunnbeløpets utvikling og dels av konjunkturmessige forhold som inflasjon, renteutvikling og tilbøyelighet til å ta ut tidligpensjon.

Spørsmålet om hvorvidt kredittforsikringer kan være en alternativ løsning på problemet ble også vurdert av Kredittilsynet i forbindelse med høringsrunden til NOU 2000: 28. Om "forsikringsgarantimodellen" sier Kredittilsynet:

*"Garantimodellen med bruk av forsikringsgaranti reiser for det første spørsmål om norske forsikringsselskaper kan tilby en slik forsikringsgaranti i henhold til forsikringsvirksomhetsloven."*

---

Det vises til at forsikringsvirksomhetsloven § 7-6 krever at forsikringsselskapet benytter premier som står i rimelig forhold til den risiko som overtas og i forhold til selskapets økonomi. Kredittilsynet påpeker videre at det er langsiktige garantiforpliktelser det er tale om, hvor garantiforpliktelsene vil kunne løpe i 30 til 50 år etter at premiebetaling for garantien er opphørt etter nedleggelse av et foretak. Kredittilsynet anser det som svært vanskelig å anslå størrelsen på de ytelser som skal forsikres. Spesielt påpekes det at garantiforsikring av eventuell tilleggspremie som følge av regelverksgarantien som ligger nedfelt i bruttogarantien, er problematisk. Det vises til potensielle endringer i folketrygden gjennom mange år fremover.

Kredittilsynet konkluderer med følgende:

*"Etter Kredittilsynets oppfatning er det derfor tvilsomt om kredittforsikringsselskapene innenfor forsikringsvirksomhetslovens regler kan tilby en forsikring som fullt ut gir en dekning som Overføringsavtalen krever.*

*Kredittilsynet vil også peke på at det er en risiko for at de kredittforsikringsselskap som eventuelt skulle bli benyttet ved tegning av slik garantiforsikring, ikke vil eksistere når forsikringsytelsene kommer til utbetaling etter 30 til 50 år. Det vil videre være en fare for relativt omfattende tvister om forsikringsavtalenes dekningsomfang når det går så lang tid mellom tegning og utbetaling.*

*De nevnte problemer vil etter det Kredittilsynet kan se også langt på vei reises i de tilfeller hvor foretakene tegner den nødvendige dekning i utlandet (for eksempel utenlandske reassuranseselskaper).*

*Ut fra ovennevnte er Kredittilsynet av den oppfatning at en ordning med garantiforsikring ikke kan bli noe fullgodt alternativ til en offentlig garanti."*

Et annet poeng i denne forbindelse er at garantiforsikringer ikke vil kunne gi dekning i de tilfeller virksomhetene innstiller sin virksomhet (styrt avvikling), eller dersom en virksomhet av annen grunn unnlater å betale premie (uten å gå konkurs). I disse tilfellene vil de ansatte ikke få noen form for sikring av bruttopensjonen eller regulering av oppsatte og løpende ytelser selv om det hadde vært mulig å få en garantiforsikring.

Arbeidsgruppen har på dette grunnlag antatt at en garantiforsikring ikke er et aktuelt alternativ.

#### **4.2.3 Overføringsavtale med en solidarisk sikringsordning som er finansiert av arbeidsgiverne**

En Overføringsavtale med en solidarisk sikringsordning mellom arbeidsgiverne innebærer at arbeidsgiverne etablerer et utligningssystem som dekker de premier som blir pålagt arbeidsgivere som på grunn av konkurser eller annen avvikling ikke kan dekke disse premier selv. Ordningen kan omfatte alle arbeidsgivere som inngår i Overføringsavtalen eller bare de som risikerer å opphøre ved konkurs.

En solidarisk sikringsordning må være obligatorisk for alle aktuelle arbeidsgivere, slik at deltakelse i Overføringsavtalen samtidig innebærer deltakelse i sikringsordningen. Derved vil det kunne oppnås at ordningen sikrer de ansattes rettigheter og at mobiliteten på arbeidsmarkedet vil fungere som i dag. En solidarisk sikringsordning der alle aktuelle arbeidsgivere bidrar vil også tilfredsstillende kravene til konkurranse i det offentlige pensjonsmarkedet. Etter arbeidsgruppens mening er dette den løsning som best tilfredsstiller de krav som er formulert i mandatet. Dersom regelverket i de offentlige tjenestepensjoner fullt ut skal kunne opprettholdes for de samme grupper som i dag, er dette antakelig den eneste løsning. I kapittel 5 og 6 har arbeidsgruppen diskutert nærmere hvordan en slik løsning kan legges opp.

---

Solidariske sikringsordninger som kan sammenlignes med dette er etablert på flere områder i samfunnet, blant annet innenfor naturskadeforsikring og ansvaret for uforsikrede biler. AFP-avtalen mellom LO/NHO som sikrer pensjon fra 62 år til arbeidstakere hos de deltakende arbeidsgivere er også et eksempel på en solidarisk sikkerhetsordning. Det pensjonsansvar som følger av Overføringsavtalen, blant annet med hensyn til lik regulering av pensjonene, skiller seg fra AFP-ordningen ved at ansvaret etter Overføringsavtalen løper i et betydelig lengre tidsrom. I prinsippet gjelder ikke ansvaret for avtalefestet pensjon i mer enn fem år etter at en tariffavtale er sagt opp, mens reguleringsansvaret fortsatt vil kunne foreligge inntil 70-80 år etter at en arbeidstaker er fratrukket med oppsatte pensjonsrett.

Når det gjelder en solidarisk sikringsordning finansiert av arbeidsgiverne, vil den i utgangspunktet sikte mot å sikre rettighetene for ett år ad gangen, slik tilfellet i praksis har vært for sikringsordningene i de kommunale pensjonsordningene, jf kapittel 5.1.3. Så lenge sikringsordningen omfatter evigvarende institusjoner som kommuner, vil rettighetene være tilstrekkelig sikret for ett år ad gangen. Situasjonen kan endre seg. Hvis for eksempel tariffavtaler eller lovfestede regler for offentlig tjenstepensjon endres på vesentlige områder, kan det på et senere tidspunkt bli aktuelt å innføre betingede rettigheter eller eventuelt revidere hele Overføringsavtalen.

## 5 Hvilke arbeidsgivere bør bidra til en ny sikringsordning i Overføringsavtalen med solidarisk sikkerhet fra arbeidsgiverne

Overføringsavtalen med solidarisk sikkerhet fra arbeidsgiverne innebærer at det etableres en felles sikringsordning.

Arbeidsgiverne innenfor offentlig sektor kan deles opp i en rekke ulike grupper når en ser på deres behov for en sikringsordning. Inndelingen kan knyttes til arbeidsgivers organisasjonsform, og til hvilken pensjonsordning virksomheten har. I vurderingen av hvilke arbeidsgivere som bør bidra til en sikringsordning innenfor Overføringsavtalen, som skal bidra til sikring av ansattes rettigheter, har Arbeidsgruppen valgt å drøfte følgende grupperinger:

- ingen arbeidsgivere (det etableres ingen sikringsordning i kommunal sektor, dvs betingede ytelser for rettigheter hos arbeidsgiver i kommunal sektor uten offentlig garanti)  
- alternativ 1
- bare arbeidsgivere i kommunal sektor som kan gå konkurs  
- alternativ 2
- alle arbeidsgivere i kommunal sektor  
- alternativ 3
- alle arbeidsgivere i offentlig sektor som kan gå konkurs  
- alternativ 4
- alle arbeidsgivere tilknyttet Overføringsavtalen  
- alternativ 5.

Drøftelsen nedenfor starter først med en gjennomgang av finansieringen av sikringsordningene frem til i dag og antakelsen om sikringsordningenes finansielle behov (kapittel 5.1 og 5.2). Deretter drøftes alternativene 1-5 (kapittel 5.3). I kapittel 5.4 gis en vurdering av alternativene opp mot Arbeidsgruppens mandat, og i kapittel 5.5 gis en oppsummering av alternativene.

---

## 5.1 Finansiering av sikringsordningene - frem til i dag

Sikringsordningen innen den enkelte pensjonsinnretning er og har vært forskjellig. Det er naturlig å se på finansieringen av sikringsordningene i tre sektorer:

SPK;

som har pensjonsordningen for blant annet statsforvaltningen, det offentlige og private skoleverket og statlige og private foretak,

Sykepleierordningen og Apotekordningen.

Sykepleierordningen er pensjonsordning for sykepleiere i kommuner, helseforetak og i bedrifter hvorav de fleste kan gå konkurs. Apotekerordningen er pensjonsordning for ansatte i apotek og virksomheter med tilknytning til farmasien, og er i denne sammenheng bygget opp på samme måte som Sykepleierordningen.

Kommunal sektor;

KLP og de kommunale pensjonskasser som har pensjonsordningen for kommuner, fylkeskommuner, helseforetak og kommunale og private bedrifter og sykehus. De øvrige livselskapene har ikke hatt slike sikringsordninger da de ikke er gitt anledning til å være part i Overføringsavtalen.

### 5.1.1 Sikringsordningen i SPK

Rettighetene i SPK er sikret gjennom statsgarantien som ligger i lov om SPK § 1. Under denne ordningen er det ikke solidarisk ansvar mellom arbeidsgiverne, men staten som garanterer for opparbeidede rettigheter. Dette innebærer at virksomheter i SPK som kan gå konkurs, ikke har bidratt finansielt til sikringsordningen.

De opptjente pensjonsrettighetene i SPK blir ikke berørt av om en virksomhet med medlemskap i SPK opphører. Finansieringsformen er slik, at når en arbeidstaker fratrer med oppsatte pensjonsrettigheter, har arbeidsgiver ikke lenger noe ansvar for finansiering av den opptjente pensjonsretten. Dette vil blant annet være situasjonen når en virksomhet med medlemskap i SPK avvikles.

### 5.1.2 Sikringsordningen i Sykepleierordningen og Apotekordningen

Rettighetene i Sykepleierordningen og Apotekordningen er sikret ved at fellesordningene er lovfestet og at fellesordningene skal sikre rettighetene fullt ut. Skulle en arbeidsgiver i disse ordningene opphøre, vil fellesskapet i hver av ordningene sørge for at rettighetene ikke avkortes.

### 5.1.3 Sikringsordningen i kommunal sektor frem til i dag

De kommunale pensjonskasser og KLP har hatt hver sin ordning som har sikret de opparbeidede pensjonsrettigheter også når en virksomhet har opphørt eller på annen måte ikke har betalt premie.

Forekomsten av virksomhetsopphør og unnlattelse av å betale premie har vært meget liten, men pensjonsrettighetene i de offentlige tjenestepensjonsordningene har vært sikret for daværende og tidligere ansatte.

Sikringen har blitt finansiert av alle arbeidsgiverne i de respektive pensjonsordningene. Siden alle pensjonsordningene i KLP og de kommunale pensjonskassene har hatt noen arbeidsgivere (minst én) som har vært "evigvarende", har sikringen vært fullverdig. Det har ikke vært bygget opp fond som skulle dekke de fremtidige forpliktelser når for eksempel en virksomhet går konkurs. Utlikningsordningen har sikret at forpliktelsene etter Overføringsavtalen har vært sikret for ett år ad gangen. Alle arbeidsgiverne har deltatt i dette spleiselaget.

---

Sikringsordningen var innbakt i særtrekkspremien (premieelementet for offentlige særtrekk) og i reguleringspremien i KLP de siste årene. Inntil på slutten av 1990-tallet opererte KLP kun med en totalpremie, og sikringsordningen var innbakt i denne. Slik var det også i de kommunale pensjonskassene. Fra 01.01.2004 er ikke dette lenger tillatt. Sikringsordningen kan ikke lenger bakes inn i og utjevnes gjennom de tre premiekategorier som lovreguleringen av kommunale pensjonsordninger pålegger livselskapene og pensjonskassene å benytte.

## 5.2 Antakelser om sikringsordningenes finansielle behov

De siste 10 år kan antall konkurser i kommunal sektor telles på én hånd – og virksomhetene har ikke vært store. Også blant arbeidsgivere i de lovbestemte ordningene har antall konkurser vært ubetydelig. Med økende grad av fristilling av virksomheter og større grad av konkurranse mener Arbeidsgruppen det bør legges til grunn at konkursraten vil kunne øke noe og at annen omdanning av foretak vil kunne skje hyppigere enn før.

Virksomhetsopphør som ikke er knyttet til konkurs antas opptre langt hyppigere enn konkurs. Ved virksomhetsopphør som ikke er knyttet til konkurs skal engangskravet som inndrives sikre finansieringen av den kapitaliserte verdi av ikke-forsikringsbare rettigheter. I dette kapittel vurderes derfor i hovedsak konkursrisiko siden det er mindre sannsynlig at engangskravet vil kunne kreves inn fullt ut ved konkurs.

Ikke-forsikringsbare ytelser innenfor offentlig tjenestepensjon, først og fremst G-regulering av rettigheter samt bruttogarantien, har ved opphør historisk vært sikret gjennom utjevningsordning hos KLP og de kommunale pensjonskassene og av staten i SPK. De historiske kostnadene knyttet til konkurser har imidlertid vært ubetydelige blant annet fordi det har vært minimalt med konkurser blant disse bedriftene, og fordi den løpende avkastningen som oftest har vært tilstrekkelig til å dekke de nevnte ytelser.

Dersom dette bildet endres, vil det påløpe kostnader i Overføringsavtalesystemet. Hvor store disse kostnadene blir, vil avhenge av hvor mange som går konkurs, avkastningen som oppnås, nivået på lønns- og G-reguleringen, mv.

Ved en forutsetning om en årlig lønns- og G-regulering på 4 %, og at kostnader knyttet til øvrige ikke-forsikringsbare ytelser utgjør 0,6 % av fond, innebærer dette at Overføringsavtalen årlig skal dekke en kostnad tilsvarende 4,6 % av premiereserven for en aktør som opphører. Dersom man forutsetter en avkastning på 6,5 % av pensjonsfondene, grunnlagsrente på 3,2 % og avsetninger til bufferkapital mv på 0,7 %, betyr dette at 2,6 prosentpoeng av kostnaden kan finansieres ved avkastningen. Da gjenstår en kostnad tilsvarende 2 % av premiereserven som Overføringsavtalesystemet må dekke.

Samlet pensjonsgrunnlag og samlet premiereserve i kommunal sektor inklusive helseforetak er anslått til hhv. 90 og 150 milliarder kroner, eksklusiv Sykepleierordningen. Andelen som kan gå konkurs er anslått til ca 10 % av kundemassen når Sykepleierordningen holdes utenfor.

I Sykepleierordningen er pensjonsgrunnlaget 15 milliarder kroner og premiereserven 25 milliarder kroner. Andelen som kan gå konkurs utgjør ca 5 % av kundemassen.

I SPK utgjør samlet pensjonsgrunnlag (premiegrunnlag) 92 milliarder kroner (statsforvaltningen: 39 milliarder kroner, grunnskole og videregående skole: 29 milliarder kroner, virksomheter som kan gå konkurs: 24 milliarder kroner). Andelen medlemmer som er ansatt i virksomheter med begrenset ansvar er ca en firedel. SPK er ikke fondert og har derfor kun teknisk beregnet premiereserve som for ytelser som er omfattet av Overføringsavtalen er anslått til 250 milliarder kroner. Å gjøre antakelser om omfanget av virksomheter med medlemskap i SPK som kan gå konkurs er kun relevant i forhold til modell 4 og 5 (jf kapittel 5.3.4 og 5.3.5). Det er ikke relevant i forhold til modell 1 – 3 (jf kapittel 5.3.1-5.3.3) med det finansieringssystem som er i SPK i dag .

---

Dersom man ser på konkursraten for den samlede norske økonomien er denne på ca. 0,6 % målt ved antall sysselsatte. Varehandel og hotell/restaurant har en rate på 1,2 %. De siste 10 år har den samlede massen av kunder under Overføringsavtalen hvor det ikke lenger er arbeidsgivere som kan betale en reguleringspremie neppe berørt mer enn 50 ansatte. Det bør likevel tas høyde for at opphørsraten for virksomheter omfattet av Overføringsavtalen kan komme til å øke.

På bakgrunn av den historiske utvikling i sektoren, og konkursrater i økonomien for øvrig, er det i den videre fremstilling lagt til grunn at en årlig konkursrate for kommunesektoren på 0,3 % kan være rimelig. Med dette som utgangspunkt vil om lag 100 ansatte i kommunal sektor årlig omfattes av konkurs. Fond tilknyttet virksomheter i denne størrelsesorden er anslått til om lag 50 millioner kroner. Ved en konkurs i denne størrelsesorden vil årlig løpende utgift for sikringsordningen utgjøre ca 1 million kr med de forutsetninger som er lagt til grunn. Nåverdien av de fremtidige pensjonsforpliktelsene som sikringsordningen i dette tilfelle tar sikte på å dekke, vil utgjøre anslagsvis 10 – 15 million kr.

Andelen virksomheter som kan gå konkurs i SPK er vesentlig høyere enn i kommunal sektor. Det er ikke urimelig å anta at konkurshyppigheten hos virksomheter i SPK vil være lavere enn i fristilte kommunale virksomheter. I Sykepleierordningen som har vesentlig lavere andel virksomheter som kan gå konkurs, er det på den annen side ikke urimelig å anta at konkursraten vil ligge noe høyere enn i de øvrige ordningene.

Oppsummert vil størrelsesordenen for finansieringsbehovet være slik når det gjelder gjennomsnittlig behov for årlig tilskudd for sikring av rettighetene:

- Årlig tilskudd til sikring av rettigheter, hvis alle arbeidsgivere bidrar eventuelt alle arbeidsgivere i kommunal sektor: 0,01 % av pensjonsgrunnlaget.
- Årlig tilskudd til sikring av rettigheter, hvis alle arbeidsgivere som kan gå konkurs bidrar, eventuelt alle arbeidsgivere som kan gå konkurs innen ”kommunal” sektor: 0,15% av pensjonsgrunnlaget.

Arbeidsgruppen understreker at dette er grove anslag basert på visse forutsetninger. Det er grunn til å anta at konkurshyppigheten vil variere fra år til år. Hvis en større virksomhet innstiller, vil det kunne gi store utslag og kreve vesentlig større satser enn de som er nevnt her. Satsen for det tilfelle at bare arbeidsgivere som kan gå konkurs deltar, avspeiler behov for en viss fondsoppbygging.

Det er knyttet usikkerhet til anslagene som er gjort, og forholdene i sektoren vil kunne endre seg relativt raskt. Det vil derfor være behov for å ha betydelig oppmerksomhet på hvor store avsetninger som er nødvendige for å sikre pensjonsrettighetene rimelig godt. Den styrking av premiereservene som er konsekvensen av en lav grunnlagsrente i livselskapene, vil eksempelvis øke sannsynligheten for at det kan gis et vesentlig bidrag til å sikre G-regulering av opptjente rettigheter gjennom avkastningen.

Siden fremtidig konkursrate er høyst usikker, og det som skal dekkes ved konkurser også er høyst usikkert og derfor ikke forsikringsbart, er det mye som taler for at det etableres en utjevningsordning for ett år ad gangen, slik det har vært i de kommunale ordningene i KLP og de kommunale pensjonskassene frem til 01.01.2004 og har vært og fortsatt er i Sykepleierordningen. Ved fondsoppbygging for løsningen der bare bedrifter som kan gå konkurs deltar i sikringsordningen, er det risiko for at det enten bygges opp større fond enn nødvendig, og risiko for at fondsoppbyggingen ikke blir tilstrekkelig til å sikre rettighetene fullt ut.

Det er en mulighet for at andelen fristilte offentlige virksomheter kan øke i tiden fremover. Om de fristilte virksomhetene vil ha offentlig tjenstepensjon er langt mer usikkert. Velges en modell der bare bedrifter som kan gå konkurs deltar, må det tas høyde for at det om 10 – 20 år kan være færre bedrifter som bidrar til å sikre rettighetene. Det er derfor nødvendig i dette tilfellet å sette et tak for hvor mye den enkelte skal



---

bidra ett enkelt år. Arbeidsgruppen har kommet til at det bør settes et øvre tak for årlig innbetaling til sikringsordningen. I modellene der alle arbeidsgivere deltar, anses tak som unødvendig.

Under modell 3 og 5 (jf kapittel 5.3.3 og 5.3.5) er rettighetene like godt sikret som tidligere. I de ikke lovbestemte ordningene er rettighetene sikret for ett år ad gangen, slik praksis også har vært i de kommunale ordningene frem til 2004. Under disse to modellene er det derfor ingen nye forhold som svekker de ikke-forsikringsbare pensjonsrettigheter for ansatte i virksomheter med medlemskap i kommunale pensjonsordninger. Det kan imidlertid fortsatt være usikkerhet om fremtidig opphør av Overføringsavtale, regelverksendringer og eventuell flukt fra kommunale pensjonsordninger.

Under modell 1,2 og 4 (jf kapittel 5.3.1, 5.3.2 og 5.3.4) vil rettighetene opparbeidet i kommunal sektor ikke være så godt sikret som hva de historisk har vært og det vil være nødvendig å innføre betingede rettigheter.

## **5.3 Presentasjon av fem modeller**

### **5.3.1 Alternativ 1, ingen sikringsordning for rettigheter opparbeidet i kommunal sektor**

Dette alternativet tilsvaret det som gjelder fra 01.01.2004 etter at forsikringsvirksomhetsloven ble endret. Rettighetene er sikret så lenge arbeidsgiver eksisterer og betaler premie, men uteblir premiebetaling reduseres pensjonsrettighetene med den ytelsen som premien var ment å skulle dekke. Under dette alternativet må det fremgå av ny Overføringsavtale at pensjonsrettighetene som er opptjent i selskaper med begrenset ansvar bare vil bli honorert i den utstrekning finansieringen er sikret.

En Overføringsavtale uten sikringsordning er enkel å gjennomføre, og den vil løse en hovedutfordring; straks å likestille livselskapene i forhold til Overføringsavtalen. Det vil under alternativet kunne være hensiktsmessig å begrense Overføringsavtalen til arbeidstakere som er ansatt i stat eller kommune. Dette er spørsmål arbeidsgruppen ikke har gått nærmere inn på.

Arbeidsgruppen anbefaler ikke en slik løsning da nåværende og tidligere ansattes rettigheter blir svakere ivaretatt.

### **5.3.2 Alternativ 2, kun arbeidsgivere i kommunal sektor som kan gå konkurs finansierer sikringsordning**

Under dette alternativ må det tas høyde for at antall bedrifter som velger å fortsette med offentlig tjenestepensjon kan bli betydelig redusert. Skulle det skje, vil det kunne være en stadig mindre gruppe bedrifter som står igjen med finansieringsansvaret for sikringsordningen. Av denne grunn synes det nødvendig at det bygges opp sikringsfond, og det må settes et tak for hvor mye den enkelte arbeidsgiver maksimalt må betale i årlig tilskudd til sikringsordningen.

Hvor stort sikringsfond som bør bygges opp, er det vanskelig å si noe bastant om. Det bør minst kunne dekke de årlige utbetalingene, men helst utgjøre det samme som den langsiktige, uforsikrede pensjonsforpliktelse som følger i kjølvannet av konkurs eller virksomhetsopphør. Et sikringsfond på 40 – 80 millioner kr kan være et siktemål inntil konkursrisikoen blir nærmere analysert.

Hvis en kommune eller et helseforetak fristiller en virksomhet, som dermed må knytte seg til sikringsordningen, må det i forbindelse med fristillingen innbetales et engangstilskudd som må stå i forhold til sikringsfondets størrelse. Utgjør sikringsfondet 80 mill kr, vil engangstilskuddet utgjøre omlag 0,9 % av pensjonsgrunnlaget.

Maksimal årlig sikringsavgift kan settes til ca 3 ganger forventet årlig tilskuddssats eller 0,5 % av pensjonsgrunnlaget.



---

Denne sikringsordningen er etter Arbeidsgruppens oppfatning rimelig robust. Det kan imidlertid ikke underslås at det er muligheter for at høyt opphør av virksomheter, kombinert med store lønnstillegg og lav avkastning, kan føre til at sikringsordningen ikke vil ha midler til full dekning av rettighetene. I det tilfelle vil rettighetene/pensjonsytelsene bli avkortet. For at ikke staten skal tape penger som siste ordning hvis denne situasjon skulle inntreffe, må det innføres bestemmelser i Overføringsavtalen som medfører at utbetalende ordning har rett til å redusere pensjonsytelsene tilsvarende (betingede rettigheter).

Innføring av alternativet kan også medføre at flere arbeidsgivere i kommunal sektor ønsker å skifte tariffområde slik at offentlig tjeneste pensjonsordning kan erstattes med foretakspensjonsordning eller innskuddspensjonsordning.

<b>Antatt årlig tilskudd:</b>	0,15 % av pensjonsgrunnlaget.
Administrasjonsavgift og tilskudd til sikringsordning	Ja

**Eksempel:** Med lønn på 300 000 kr får vi da følgende satser:

- Antatt årlig tilskudd (0,15 %): 450 kr per ansatt
- Maksimalt årlig tilskudd (0,5 %): 1 500 kr per ansatt
- Betingede rettigheter Ja
- Engangstilskudd ved fristilling  
hvis sikringsfond på 40 mill kr: 1 350 kr per ansatt
- Engangstilskudd ved fristilling  
hvis sikringsfond på 80 mill kr: 2 700 kr per ansatt

### 5.3.3 Alternativ 3, alle arbeidsgivere i kommunal sektor finansierer sikringsordning

Denne modellen er den som er mest lik det som var situasjonen frem til 01.01.2004. Arbeidsgiverne i SPK, Sykepleierordningen og Apotekordningen deltar ikke i den nye sikringsordningen, som begrenses til arbeidsgivere i kommunal sektor. Siden alle arbeidsgivere i kommunal sektor bidrar til finansieringen og mange av dem er evigvarende institusjoner, synes det ikke å være behov for oppbygging av sikringsfond. Som tidligere vil sikringsordningen være et spleiselag der man fordeler de kostnader som påløper det enkelte år for å sikre rettighetene. Antatt tilskuddssats bør ordningens styre fastsette innen årets begynnelse. Endelig tilskuddssats fastsettes senest 1. oktober det aktuelle året. Da vet man nok om reguleringspremien og konkurser som kan få kostnadseffekt inneværende år. Et år som det ikke forekommer konkurser/opphør, vil tilskuddssatsen bli nær null og kun utgjøre det som skal til for å administrere ordningen.

Det var ingen øvre grense for hva den enkelte arbeidsgivere skulle kunne bidra med til sikringsordningen før 01.01.2004. Heller ikke etter 01.01.2004 synes det nødvendig å innføre en øvre grense siden det er mange arbeidsgivere som deltar i spleiselaget.

Sikringsordningen blir like solid som ordningen var før 01.01.2004 og det er derfor ikke behov for å ta inn noen bestemmelse om at utbetalende ordning skal kunne redusere pensjonsutbetalingene (betingede rettigheter).

<b>Antatt årlig tilskudd:</b>	0,01 % av pensjonsgrunnlaget.
Administrasjonsavgift og tilskudd til sikringsordning	Ja

---

**Eksempel:** Med lønn 300 000 kr, får vi da følgende satser:

- Antatt årlig tilskudd (0,01%): 30 kr per ansatt
- Maksimalt årlig tilskudd: Ingen maksimalgrense (som tidligere)
- Engangstilskudd ved fristilling: Nei (som tidligere)
- Betingede ytelser: Nei (som tidligere)

### 5.3.4 Alternativ 4, alle arbeidsgivere i offentlig sektor (statlig og kommunal) som kan gå konkurs bidrar til sikringsordning

Under dette alternativ må det tas hensyn til at antall bedrifter som velger å fortsette med offentlig tjenstepensjon kan bli betydelig redusert. Skulle det skje, vil det kunne være en stadig mindre gruppe bedrifter som står igjen med finansieringsansvaret for sikringsordningen. Av denne grunn synes det nødvendig å bygge opp sikringsfond, og det må settes et tak for hva de enkelte arbeidsgivere maksimalt må betale i årlig tilskudd til sikringsordningen.

Hvor stort sikringsfond som bør bygges opp, er vanskelig å forutsi. Det bør minst kunne dekke de årlige utbetalingene, men helst utgjøre det samme som den langsiktige, uforsikrede pensjonsforpliktelse som følger i kjølvannet av konkurs eller virksomhetsopphør. Et sikringsfond på 80 - 160 millioner kr kan være et siktemål inntil konkurrisikoen blir nærmere analysert.

Hvis en kommune eller et helseforetak fristiller virksomhet, som dermed må knytte seg til sikringsordningen, må det i forbindelse med fristillingen innbetales et engangstilskudd som må stå i forhold til sikringsfondets størrelse. Utgjør sikringsfondet 160 mill kr, vil engangstilskuddet utgjøre omlag 0,9 % av pensjonsgrunnlaget.

Maksimal årlig sikringsavgift kan settes til ca 3 ganger forventet årlig tilskuddssats eller 0,5 % av pensjonsgrunnlaget.

Sikringsordningen her er etter Arbeidsgruppens oppfatning rimelig robust. Det kan imidlertid ikke underslås at det er muligheter for at høyt opphør av virksomheter, kombinert med store lønnstillegg og lav avkastning, kan føre til at sikringsordningen ikke vil ha midler til full dekning av rettighetene. I det tilfelle vil rettighetene/pensjonsytelsene bli avkortet. For at ikke staten skal tape penger som siste ordning hvis denne situasjon skulle inntreffe, må det innføres bestemmelser i Overføringsavtalen som medfører at utbetalende ordning har rett til å redusere pensjonsytelsene tilsvarende (betingede rettigheter).

De fleste av de for- og motargumenter som nevnes nedenfor i kapittel 5.3.6 kan anføres overfor alternativ 4 om at alle arbeidsgivere i offentlig sektor som kan gå konkurs bidrar til en sikringsordning.

<b>Antatt årlig tilskudd:</b>	0,15 % av pensjonsgrunnlaget.
Administrasjonsavgift og tilskudd til sikringsordning	Ja

**Eksempel:** Med lønn på 300 000 får vi da følgende satser:

- Antatt årlig tilskudd (0,15 %): 450 kr per ansatt
- Maksimalt årlig tilskudd (0,5 %): 1 500 kr per ansatt
- Betingede rettigheter Ja

- Engangstilskudd ved fristilling  
hvis sikringsfond på 80 mill kr: 1 350 kr per ansatt
- Engangstilskudd ved fristilling  
hvis sikringsfond på 160 mill kr: 2 700 kr per ansatt

### 5.3.5 Alternativ 5, alle arbeidsgivere tilknyttet Overføringsavtalen bidrar til sikringsordning

I denne modellen betaler alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen tilskudd til sikringsordningen, også arbeidsgivere i SPK, Sykepleierordningen og Apotekerordningen. Siden alle arbeidsgivere bidrar til finansieringen og mange av dem er evigvarende institusjoner, synes det ikke behov for oppbygging av sikringsfond. Sikringsordningen vil være et spleiselag der man spleiser på de kostnader som påløper det enkelte år for å sikre rettighetene. Antatt tilskuddssats bør ordningens styre fastsette innen årets begynnelse. Endelig tilskuddssats fastsettes senest 1. oktober det aktuelle året. Da vet man nok om reguleringspremien og opphørsituasjoner som kan få kostnadseffekt inneværende år. Et år det ikke forekommer konkurser/opphør, vil tilskuddssatsen bli nær null og kun utgjøre det som skal til for å administrere ordningen.

Etter dette alternativet er det ingen grunn til å innføre en øvre grense for årlig tilskuddssats, siden det er mange arbeidsgivere som deltar i spleiselaget.

Sikringsordningen blir solid og det blir ikke behov for å trekke på statsgarantien i lov om SPK § 1. Det samme resonnement kan anvendes for Sykepleierordningen og Apotekerordningen. På grunn av ordningens soliditet er det ikke behov for å ta inn noen bestemmelse om at utbetalende ordning skal kunne redusere pensjonsutbetalingene (betingede rettigheter).

<b>Antatt årlig tilskudd:</b>	0,01 % av pensjonsgrunnlaget.
Administrasjonsavgift og tilskudd til sikringsordning	Ja, men slås sammen til én sats

**Eksempel:** Med lønn 300 000 kr, får vi da følgende satser:

- Antatt årlig tilskudd (0,01%): 30 kr per ansatt
- Maksimalt årlig tilskudd: Ingen maksimalgrense
- Engangstilskudd ved fristilling: Nei
- Betingede ytelser: Nei

### 5.3.6 For- og motargumenter for valg av alternativ 3 og alternativ 5

#### 5.3.6.1 Momenter for alternativ 3 og 5

Følgende forhold taler for å fordele kostnadene på alle arbeidsgivere i kommunal sektor (alternativ 3), eventuelt alle arbeidsgivere som omfattes av Overføringsavtalen (alternativ 5):

##### 1. Status quo

I samsvar med lov om SPK § 1 dekker staten alle kostnader i forbindelse med pensjonsrettigheter i SPK enten arbeidsgiveren fortsatt eksisterer eller ikke. For staten må statsgarantien i lov om SPK § 1 antas å ha en kostnad. Kostnaden kan synliggjøres ved å delta i sikringsordningen. Tilsvarende kan anføres overfor den kommunale garantien som ansatte i kommuner har. I Felles Kommunal Pensjonsordning i

14.05.2004

Revisjon av Overføringsavtalen  
Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av AAD

---

KLP og kommunale pensjonskasser har alle pensjonsrettigheter hittil vært dekket opp av fellesskapet, selv om den tidligere arbeidsgiveren har opphørt. For KLP og kommunale pensjonskasser er en slik praksis ikke lenger mulig, og sikringsordningen er forutsatt å fungere i stedet. Dekningen av de ansattes rettigheter vil ikke nødvendigvis koste mer selv om den finansieres gjennom en sikringsordning - bortsett fra det administrative opplegg.

## 2. Konkurransemessige hensyn

En del foretak har allerede garantier fra stat eller kommune, eksempelvis de statlige helseforetakene. Mange av disse foretakene konkurrerer med andre foretak uten slike garantier. Det vil kunne skape en urimelig konkurransesituasjon dersom foretak med garanti på denne måten skulle få en konkurransefordel fremfor foretak uten garanti. Foretakene kan alternativt faktureres for verdien av den garanti som gis.

## 3. Behovet for sikringsfond blir vesentlig redusert

Dersom alle arbeidsgivere i kommunal sektor eller alle arbeidsgivere som i dag er omfattet av Overføringsavtalen bidrar til finansieringen av sikringsordningen, vil finansieringen skje lettere. Erfaringene hittil er at konkurser av den type virksomheter som i dag omfattes av Overføringsavtalen er meget sjeldne. Med en slik bred base vil dekning av mer sporadiske utgifter kunne dekkes inn når de måtte oppstå slik at man kan klare seg med et likviditetsfond.

## 4. Alle skal likevel dekke administrasjonskostnadene ved Overføringsavtalen

I en fortsatt Overføringsavtale bør foretakene dekke SPKs kostnader til administrasjon av ordningen gjennom en administrasjonspremie, uavhengig av sikringsordningen. Dersom SPK skal forvalte hele ordningen, kan dekningen av administrasjonskostnadene skje samtidig med at det betales for sikringsordningen. Ved en felles dekning vil administrasjonen av Overføringsavtalen bli spart for en rekke avgrensingsproblemer om hvilken avgift en arbeidsgiver skal betale.

## 5. Kostnadene vil være små dersom alle bidrar

Foretak som betaler premie for en pensjonsordning vil måtte dekke kostnadene for sikringsordningen sammen med den vanlige premien. Dersom alle deltar viser kalkylene at den årlige kostnad kan dreie seg om ca 0,01 % av pensjonsgrunnlaget, et tall som ligger innenfor avrundingsintervallet ved fastsettelse av årspremien.

## 6. Styrke/forenkle mobiliteteten i offentlig sektor ved omstillinger

Stat og kommune antas fortsatt å ønske å utvikle organiseringen av offentlig sektor ut fra hva som finnes mest hensiktsmessig. En godt fungerende Overføringsavtale vil være en viktig faktor i dette arbeidet ettersom den vil redusere en del av motstanden mot slike omstillinger.

Dersom stat/kommune ikke deltar i finansieringen av sikringsordningen, antar Arbeidsgruppen at de vil måtte kjøpe seg inn i ordningen i forbindelse med omstillingen av forvaltningsorganer til konkurranseutsatt virksomhet. Med mindre stat eller kommune fortsatt står ansvarlig for de allerede opptjente pensjonsrettigheter i foretaket, etableres det en betydelig opphørsrisiko for de pensjonsrettigheter som det nye foretaket har ansvaret for. Dette kan være en hemsko for en omdanning når offentlig virksomhet privatiseres, men i enda større grad når det skjer virksomhetsoverdragelser fra foretak med kommunal tjenestepensjonsordning.

Også ved endret funksjonsfordeling mellom stat og kommune vil det kunne oppstå diskusjon om pensjonsansvar.

Den statlig garanti for virksomheter er under endring. Statsforetak er etter 01.01.2003 ikke lenger gitt en generell statlig opphørgaranti. Statlige helseforetak har fortsatt en slik statlig garanti, men om dette endres i fremtiden, kan ingen si sikkert i dag. Fylkeskommunen er det fremmet forslag om nedleggelse av.

---

## 7. Styrke mobiliteten i offentlig sektor ved frivillig stillingsskifte

Det letter mobiliteten innen offentlig sektor at arbeidstakerne kan skifte arbeidsgiver innenfor et større område uten at pensjonsvilkårene endres. Tall utarbeidet av Statistisk Sentralbyrå i forbindelse med NOU 2000: 28 viser at arbeidstakere i den offentlige/halvoffentlige sektor fortrinnsvis skifter til annen arbeidsplass i den samme sektor ved stillingsskifte. For arbeidstakere som er opptatt av pensjonsforholdene, er en omfattende Overføringsavtale en plussverdi ved vurdering av ny arbeidsgiver.

## 8. Administrativt enkelhet

Det er administrativt enkelt at alle arbeidsgivere i kommunal sektor eller alle arbeidsgivere som er tilsluttet Overføringsavtalen betaler samme tilskuddsavgift.

### 5.3.6.2 Momenter mot alternativ 3 og 5

Ansatte i kommuner har tilstrekkelig garanti gjennom sin arbeidsgiver for forpliktelsene etter Overføringsavtalen. Arbeidsgiver vil være lite interessert i å betale til en sikringsordning som det ikke er behov for.

For ansatte som er omfattet av de lovbestemte ordningene (SPK, Sykepleierordningen og Apotekordningen), er pensjonsrettighetene sikret. Det er således ikke behov for at disse ordninger omfattes av en ny sikringsordning.

Det kan være i strid med bestemmelser i de aktuelle lover dersom arbeidsgivere med pensjonsordning i SPK, Apotekordningen og Sykepleierpensjonsordningen må bidra til finansieringen av ytelser opptjent i arbeidsforhold som ikke har gitt rett til medlemskap i nevnte lovfestede pensjonsordninger. Slikt tilskudd vil kunne kreve særskilt lovhjemmel i de nevnte lover.

I Sykepleierordningen og Apotekordningen fastslår loven hvilke arbeidsgivere som skal være med og medlemskapet er obligatorisk. Hvis en arbeidsgiver går konkurs må fellesskapet i ordningene sørge for at opparbeidede pensjonsrettigheter sikres. Pensjonsordningene har en felles utlignet premie på arbeidsgiverne. Disse ordningene har så lenge medlemskapet er obligatorisk, ikke behov for å delta i noen sikringsordning.

Følgende forhold som gjelder sykepleierpensjonsordningen har tilsvarende gyldighet for Pensjonsordning for apoteketaten: For sykepleierpensjonsordningen, jf lov 22. juni 1962 nr 12, er det forsikringskollektivet som til enhver tid har ansvaret for å finansiere pensjonsordningens forpliktelser, se lovens kapittel VIII. Etter lovens § 1 er det plikt til medlemskap i pensjonsordningen for sykepleiere. Lovens § 31 bestemmer at arbeidsgiveren skal betale et tilskott til pensjonsordningen som skal utgjøre en fast prosent av innskuddsgrunnlaget. *"Prosesatsen fastsettes slik at arbeidsgivernes tilskott sammen med medlemmets innskott er tilstrekkelig til etter forsikringsteknisk gjennomsnittsberegning å dekke utgiftene ved pensjonsordningen."* se § 31 andre ledd. En streng fortolkning kan peke i retning av at loven ikke gir adgang til å kreve at arbeidsgiverne betaler tilskudd til en felles sikringsordning utover Sykepleierordningen. På den annen side, viser § 37 til at Sykepleierordningen skal være med i Overføringsavtalen. Da er det naturlig å anta at de kostnadene som påløper også må dekkes. Hvis konkursraten under Sykepleierordningen ikke avviker fra konkursraten i hele Overføringsavtalen, vil deltakelse i felles sikringsordning bare være en praktisk ordning som ikke vil gi annet økonomisk resultat for sykepleierordningen enn om denne ordningen står utenfor en ny sikringsordning.

Dersom staten og kommunene deltar i en, må det vurderes om dette er å anse som ulovlig statstilskudd. Nedenfor i kapittel 8.1.3 drøftes kort forholdet til konkurranseloven og EØS-avtalens artikkel 61.

---

## 5.4 Vurdering av alternative modeller i kapittel 5 opp mot Arbeidsgruppens mandat

### 5.4.1 De ansattes pensjonsrettigheter – opparbeidede og fremtidige

Både NOU 2000: 28 og Arbeidsgruppens mandat trekker frem hensynet til de ansatte som et viktig hensyn. Regjeringen har i Ot prp 11 (2003 – 2004) understreket at ansattes rettigheter ikke skal endres som følge av ny forsikringsvirksomhetslov. Det samme har Stortinget ved behandlingen av proposisjonen lagt til grunn.

Alternativ 5 og 3 der alle arbeidsgiverne under Overføringsavtalen eller alle arbeidsgivere i kommunal sektor deltar, sikrer pensjonsrettighetene like godt i fremtiden som historisk. Det er ikke nødvendig å innføre betingede rettigheter. Så lenge sikringsordningen omfatter evigvarende institusjoner som kommuner vil rettighetene være tilstrekkelig sikret for ett år ad gangen. Situasjonen kan endre seg. Hvis for eksempel tariffavtaler eller lovfestede regler for offentlig tjenstepensjon endres på vesentlige områder, kan det på et senere tidspunkt bli aktuelt å innføre betingede rettigheter eller eventuelt revidere hele Overføringsavtalen.

Alternativ 4 og 2 der alle arbeidsgivere som kan gå konkurs i Overføringsavtalen eller alle arbeidsgivere i kommunal sektor som kan gå konkurs deltar, sikrer pensjonsrettighetene ved konkurs relativt godt. Under disse modellene vil det måtte innføres betingede rettigheter gitt at arbeidsgiver ikke betaler premie og det ikke er tilstrekkelig midler i sikringsordningen. Manglende midler i sikringsordningen kan oppstå dersom sikringsavgiften settes for lavt. Dette vil kunne skje dersom omfanget av arbeidsgivere som er omfattet av sikringsordningen er liten. Sannsynligheten for manglende dekning i sikringsordningen er liten. De ansatte vil uansett være dårligere stillet om de foreslåtte endringer ikke gjennomføres.

Alternativ 1 der det ikke etableres noen ny sikringsordning i kommunal sektor, vil innebære at rettighetene er sikret så lenge arbeidsgiver eksisterer og betaler premie. Ved manglende premiebetaling vil den regulering av ytelsene som premiebetalingen skulle dekke ikke gjennomføres.

### 5.4.2 Konkurransesituasjonen i det offentlige tjenstepensjonsmarkedet

Stortinget uttrykte ved behandlingen av Ot prp nr 11 (2003-2004) i desember 2003:

*”Av hensyn til konkurransenøytralitet mellom selskapene vil flertallet understreke at livselskapene så snart som mulig likestilles når det gjelder tilslutning til Overføringsavtalen.”*

Alle de fem alternative modellene tilfredsstiller kravet om konkurransenøytralitet mellom livselskapene.

I alternativ 2 og 3 som begge omfatter arbeidsgiverne utelukkende i kommunal sektor, oppstår det en konkurransemessig skjevhet ved at konkurranseutsatte virksomheter i SPK slipper en tilsvarende sikringsavgift. Under den modellen blir det ikke konkurransenøytralitet mellom SPK på den ene side og livselskapene og de kommunale pensjonskassene på den annen side. Under disse modellene kan denne konkurranseskjevhet eventuelt nøytraliseres hvis staten/SPK tar betalt for statsgarantien som ligger i lov om SPK § 1.

Alternativ 2 og 4 vil også innebære at bedrifter uten offentlig garanti vil påføres en ekstra kostnad i forhold til konkurrerende offentlige virksomheter og bedrifter med garanti. En offentlig garanti må anses å ha en kostnad. Konkurransenøytralitet kan skapes under disse modeller hvis både stat og kommune/fylkeskommune tar betalt for garantien hos virksomheter som nyter godt av en slik garanti.

---

### 5.4.3 Mobiliteten i arbeidsmarkedet

Overføringsavtalen er en mobilitetsfremmende ordning i offentlig sektor. Ingen av de aktuelle alternativene for hvem som deltar i sikringsordningen vil svekke mobiliteten vesentlig. Den mulige svekkelse som måtte oppstå vil kunne knyttes til graden av sikring av rettigheter under de enkelte alternativene. Det er ved skifte av stilling til et aksjeselskap eller stiftelse med medlemskap i en kommunal tjenstepensjonsordning at denne problemstillingen eventuelt vil kunne ha en viss relevans. Dette er en liten del av de virksomheter som har offentlig tjenstepensjonsordning. I rangeringen av modellene vil derfor muligens alternativene 5 og 3 fremstå som mest mobilitetsfremmende, deretter alternativ 4 og 2. Minst mobilitetsfremmende vil alternativ 1 være.

### 5.4.4 Arbeidsgivers pensjonskostnader

Uten at det har vært spesifisert har alle arbeidsgivere i kommunal sektor som er tilknyttet Overføringsavtalen betalt en mikroskopisk kostnad for tilknytningen til Overføringsavtalen for sikring av rettigheter. Kostnadene for dem som bidrar til den foreslåtte sikringsordningen avhenger av hvor mange arbeidsgivere som deltar i sikringsordningen, og om det er behov for fond. Summen vil, under like forutsetninger om hvilke risikoer som skal dekkes, være den samme. Minst kostnad knytter seg til alternativ 5. Størst økning knytter seg til alternativene 4 og 2. Virksomhetene under alternativ 4 og 2 vil kunne oppfatte kostnadsøkningen som vesentlig. I tillegg vil staten og kommuner få en ekstra kostnad i tilknytning til fristilling av virksomheter under alternativ 4 og 2. Ved fristilling som vil innebære at virksomheten får krav om deltakelse i sikringsordningen, må virksomheten betale en inntredelsesavgift til sikringsordningen som står i forhold til sikringsfondets størrelse.

Når det gjelder spørsmålet om fordeling av kostnader mellom arbeidsgivere tidlig og sent i yrkeskarrieren, kan det ikke sies å være systematisk forskjell på de fem modellene.

### 5.4.5 Kompleksiteten i pensjonssystemet

Det offentlige tjenstepensjonssystemet er i utgangspunktet komplekst. Overføringsavtalens formål om pensjonsutbetaling fra en pensjonsordning gir en forenkling av tjenstepensjonssystemet sett fra arbeidstakers side. Skulle man innføre en modell som introduserer betingede rettigheter, blir systemet mer komplekst.

Alternativ 5 og 3 vil bli minst komplekst. Alternativ 2 og 4 vil bli noe mer komplekst enn i dag. Alternativ 1 vil bli mest komplekst, siden betingede rettigheter vil forekomme hyppigst under den modellen.

### 5.4.6 Administrasjonen av pensjonsordningene

Konsekvensene for administrasjon av pensjonsordningene vil bli små. Lettest å administrere vil alternativ 5 være og dernest alternativ 3. Under disse alternativene er det lett å avklare hvem som omfattes av sikringsordningen. Premie til sikringsordning og administrasjonsavgift slås sammen for alle som omfattes.

Alternativ 4 og 2 innebærer at sikringsordningen må bygge opp et sikringsfond. Siden det er stor usikkerhet til hvor stort sikringsfond som bør bygges, vil dette forholdet kunne kreve mye oppmerksomhet.

I kapittel 6 drøftes nærmere administrasjonen av Overføringsavtalen og sikringsordningen.

Alternativ 1 vil være enkel å administrere når de som blir pensjonister bare har hatt ett arbeidsforhold. Refusjonsordningene blir vanskeligere å administrere.



---

#### **5.4.7 Nødvendigheten av endringer i lov og regelverk**

Arbeidsgruppen mener det ikke er behov for endringer i lover og forskrifter under alternativ 1, 2 eller 3. En langsiktig løsning med etablering av en Overføringsavtale, tilsvarende den som gjelder LO/NHOs Fellesordning for avtalefestet pensjon, jf nedenfor i kapittel 6.1, vil kreve lovendring i lov om Statens Pensjonskasse, lov om pensjonsordning for sykepleiere og lov om pensjonsordning for apoteketaten.

#### **5.4.8 Nødvendigheten av overgangsordninger**

Alternativene 1, 2 og 3 kan implementeres raskt. Forslag til overgangsordninger er nærmere beskrevet i kapittel 10.

#### **5.5 Alternativene vurdert mot hverandre – en oppsummering**

I mandatet er det gitt klare føringer for hva arbeidsgruppen skal legge vekt på ved valg av modell. Det er videre vist til NOU 2000: 28 som også har listet opp klare prioriteter. Arbeidsgruppen vurderinger kan skjematisk oppsummeres i tabellen på neste side:

Revidert Overføringsavtale	Alternativ 1	Alternativ 2	Alternativ 3	Alternativ 4	Alternativ 5
	Ingen ny sikringsordning i kommunal sektor	Alle i kommunal sektor som kan gå konkurs deltar	Alle arbeidsgivere i kommunal sektor deltar	Alle som kan gå konkurs deltar	Alle arbeidsgivere i Overføringsavtalen deltar
Ansattes rettigheter	- Betingede rettigheter hvis premie ikke betales	+(+) Betingede rettigheter hvis sikringsordningen går tom for midler	++ Ikke betingede rettigheter	+(+) Betingede rettigheter hvis sikringsordningen går tom for midler	++ Ikke betingede rettigheter
Konkurransen - mellom livselskaper - mellom alle pensjonsleverandører	++ +	++ +	++ +	++ +	++ ++
Mobiliteten	+	+(+)	++	+(+)	++
Arbeidsgivers kostnader	Lavest	Likt for alle i kommunal sektor som kan gå konkurs (0,15 %)	Likt for alle i kommunal sektor (0,01 %)	Likt for alle som kan gå konkurs (0,15 %)	Likt for alle (0,01 %)
Pensjonsordningenes kompleksitet	Mest komplekst	Noe mer komplekst enn i dag	Minst komplekst	Noe mer komplekst enn i dag	Minst komplekst
Administrasjonen	Komplisert	Komplisert	Mindre komplisert	Komplisert	Mindre komplisert
Behov for lovendring	Nei	Nei	Nei	Ikke avklart	Ikke avklart
Overgangsregler	Nei	Sikringsordn. bør virke fra 01.01.2004	Sikringsordn. bør virke fra 01.01.2004	Sikringsordn. bør virke fra 01.01.2004	Sikringsordn. bør virke fra 01.01.2004
Konkurransenøytralt mellom arbeidsgivere	+	+	+(+)	+	++
Omstrukturering	+	-	++	-	++

---

## 6 Andre forhold vedrørende sikringsordningen

### 6.1 Måter å organisere sikringsordningen på

Arbeidsgruppen har vurdert om hver fellesordning (part) burde etablere sin egen sikringsordning utenfor det forsikringsmessige premiesystemet. Da er det arbeidsgiverne i denne ordningen som etablerer et selvstendig spleiselag for sikringsordningen.

Arbeidsgruppen mener en slik måte å sikre rettigheter på er lite hensiktsmessig. Det er tungvint med mange sikringsordninger. Det kan også risikeres at konkurransen blir skjev da det ville lønne seg å flytte til pensjonsordninger med mange "evigvarende" arbeidsgivere, og det ville ikke være noen sikringsordning i det hele tatt for nye livselskaper som starter virksomhet med én arbeidsgiver som kan gå konkurs. Sikkerheten for rettigheter blir også svakere når fellesskapet er mindre. Arbeidsgruppen anbefaler derfor at det etableres én sikringsordning som sikrer rettigheter ved ulike former for opphør og manglende premiebetaling.

Arbeidsgruppen har kommet til at det er tre måter å organisere sikring av de ansattes rettigheter på:

- sikring av rettighetene integrert i Overføringsavtalen
- sikring av rettighetene i egen stiftelse
- etablering av Fellesordning for Overføringsavtalen etter mønster av LO-NHOs Fellesordning for avtalefestet pensjon (AFP-ordning)

Under alle tre organisasjonsmodeller kan sikringsordningen omfatte all sikring av rettigheter, eller begrenses til sikring av rettigheter i ikke lovbestemte ordninger.

Sikring av rettigheter integrert i Overføringsavtalen innebærer at SPKs styre har ansvaret og at SPKs administrasjon er sekretariat for Overføringsavtalen, som omfatter både refusjonsbestemmelsene og det som for øvrig knytter seg til dagens Overføringsavtalen og de nye sikringsbestemmelsene. Statens Pensjonskasse ønsker ikke å påta seg et slikt utvidet ansvar for å administrere en sikrings- eller utjevningsordning med regnskapsførsel, fakturering av avgifter mv, men foreslår at dette skjer i kommunal regi.

Sikring av rettigheter i egen stiftelse, innebærer at SPKs styre fortsatt har ansvaret for Overføringsavtalen, mens et styre, som utpekes av partene i Overføringsavtalen, leder stiftelsen som administrerer sikringsordningen.

Fellesordning for Overføringsavtalen etter mønster av LO-NHOs AFP-ordning innebærer at hele Overføringsavtalen og sikringsordningen integreres og underlegges deltakernes (partenes) styring. LO-NHOs AFP-ordning vil på sitt område ivareta de ansattes rettigheter på et område der ytelsen ikke er forsikringsbar. Dette tilsvarer det som sikringsordningen tilknyttet Overføringsavtalen vil ha av oppgave. Forpliktelsene under Overføringsavtalen er imidlertid mer langsiktige enn retten til AFP, som i prinsippet bare foreligger i tariffperioden eller i en 5-års periode (62-67 år). AFP-ordningen er eiet av tariffpartene i fellesskap, mens Overføringsavtalen dekker virksomheter i mange tariffområder. Dette innebærer at de administrative løsninger må bli noe annerledes enn for LO-NHOs AFP-ordning. SPK vil ha stor innflytelse som en betydelig deltaker i ordningen, men SPK vil i så fall ikke lenger ha ansvaret for å administrere ordningen. Vedtektene til Fellesordning for Overføringsavtalen bør fortsatt godkjennes av AAD. Løsningen vil kreve en mindre endring i lov om Statens Pensjonskasse, lov om pensjonsordning for sykepleiere og lov om pensjonsordning for apoteketaten. Siden det haster med revisjon av Overføringsavtalen, anser Arbeidsgruppen at det i denne omgang ikke er aktuelt å foreslå en organisering som innebærer lovendring.

---

For alternativ 2 (sikringsordning for arbeidsgivere i kommunal sektor som kan gå konkurs) og alternativ 4 (sikringsordning for alle arbeidsgivere i offentlig sektor som kan gå konkurs) ovenfor i kapittel 5, mener Arbeidsgruppen det er mest aktuelt å legge sikringsordningen til en egen stiftelse.

Ved valg av alternativ 3 (sikringsordning for alle arbeidsgivere i kommunal sektor) og alternativ 5 (alle arbeidsgivere tilknyttet Overføringsavtalen) synes det ikke å være behov for fondsoppbygging. Dette medfører at behovet for organisering av sikringsordningen som en stiftelse blir mindre, og sikring av rettigheter kan skje som en integrert del av Overføringsavtalen. SPK ønsker ikke å påta seg et slikt utvidet ansvar for å administrere en sikringsordning med regnskapsførsel, fakturering av avgifter mv. Ved valg av modell 3 der den nye sikringsordningen kun skal omfatte de kommunale pensjonsordningene, vil SPK sette bort arbeidet med å administrere sikringsordningen. Tariffpartene i KS-området er i tilknytning til vårens tariffoppgjør enige om å opprette et Pensjonskontor som skal være et sekretariat for AFP-ordningen og den kommunale tjenstepensjonsordningen. Dette kontoret kan eventuelt administrere sikringsordningen.

## 6.2 Ny sikringsordning– hva den bør dekke

### 6.2.1 Når arbeidsgiver opphører (konkurs, styrt avvikling) og ved virksomhetsoverdragelse

Skal arbeidsgiverne bidra til sikring av rettigheter, fremstår det som et minimumskrav at rettighetene må sikres ved opphør av virksomhet, uansett om det skyldes virksomhetsoverdragelse, konkurs eller styrt avvikling.

En virksomhet kan ikke fri seg fra forpliktelser etter Overføringsavtalen ved å innstille virksomheten. Når en virksomhet innstiller (og sikringsordningen i Overføringsavtalen overtar ansvaret for oppfyllelsen) beregner sekretariatet for Overføringsavtalen et krav som fremmes overfor avviklingsstyret/konkursboet. Kravet tar utgangspunkt i de rettigheter som er opparbeidet i virksomheten etter avtalen, og som dermed først må være beregnet av vedkommende pensjonsordning (part i Overføringsavtalen). Deretter anslås hva løpende regulering av disse rettigheter vil medføre av kostnader i fremtiden. Retningslinjer for utregning av kravet er utarbeidet av et aktuarutvalg nedsatt av Arbeidsgruppen. Aktuargruppens rapport er vedlegg 2 i denne rapport (se kapittel 11.1.2 og kapittel 11.2).

Ved virksomhetsoverdragelse der ny arbeidsgiver ønsker tilslutning til Overføringsavtalen, skjer tilslutning ved at erklæring om tilslutning til Overføringsavtalen undertegnes. Det forutsettes da at overtagende virksomhet har anledning til å stå tilsluttet Overføringsavtalen. Det er imidlertid mulig å begrense tilslutningen til Overføringsavtalen til de ansatte og tidligere ansatte som var omfattet av Overføringsavtalen i den virksomhet som ble overtatt.

Når overtagende virksomhet ikke ønsker/kan være med i Overføringsavtalen, beregner sikringsordningen et krav overfor virksomheten. Dette beregnes som et engangsbeløp til framtidig sikring av rettigheter etter Overføringsavtalen. Dette vil gjelde de personene som var ansatt i virksomheten som overdras. Kravet vil være det samme som fremmes ved opphør (konkurs, styrt avvikling) av virksomheten.

Forfalt krav på premie til en tjenstepensjonsordning er ikke regnet som prioritert fordring i en konkurs i lov om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven) av 8. juni 1984 nr 59. I lovens kapittel 9 omtales ”Rekkefølgen for dekning av fordringer (Prioritetsreglene)”. Loven opererer med fortrinnsberettigede fordringer av første og andre klasse. I § 9 - 4 nr. 4 er fordring på trygdeavgift til folketrygden omtalt, derimot er fordring på premie til tjenstepensjonsordning ikke nevnt. Tariffpartene anser tjenstepensjon som utsatt lønn. Arbeidsgruppen finner det riktig å be AAD fremme forslag om at premie til tjenstepensjon (og eventuelt engangskrav som nevnt under kapittel 3.5) gis hjemmel i dekningsloven på lik linje med lønn. Et slikt forslag påvirker ikke konklusjonene i denne rapporten.

---

## 6.2.2 Når arbeidsgiver ikke betaler premie

Når en arbeidsgiver eksisterer, men unnlater å betale premie vil livselskap/pensjonskasse føre drøftelser med arbeidsgiver og i mange tilfeller utsette betalingsfrist mot betaling av henstandsrenter. Pensjonsinnretningene bør ha en særskilt plikt til å gjøre rimelige anstrengelser for å bidra til at premie blir betalt. Hvis arbeidsgiver likevel ikke betaler, etter eventuell utsatt frist og purring, skal livselskapene og de kommunale pensjonskassene etter forsikringsvirksomhetsloven § 8b – 9 varsle rettighetshaverne om at rettighetene ikke er sikret ytterligere opptjening/regulering for tidsrom hvor arbeidsgiver ikke betaler eller har betalt nødvendig premie.

Forsikringskollektivet i de kommunale pensjonsordningene har hittil ivaretatt pensjonsrettigheter som knyttes til de såkalte ikke forsikringsbare rettighetene, herunder G-regulering av løpende pensjoner og endringer i folketrygdens regelverk, uavhengig av om arbeidsgiver har betalt premie. Skal det fortsette, hvilket Arbeidsgruppen mener er rimelig, må utestående premie knyttet til slike rettigheter tvangsinndrives. At krav på utestående premie sendes til inkasso er en forutsetning for at pensjonsrettighetene fortsatt skal ivaretas fullt ut og vil være spesifisert i den erklæring arbeidsgiverne må undertegne.

Selv om utestående premiekrav sendes til inkasso/tvangsinndrives, kan det i spesielle tilfeller ta tid før premien faktisk betales. Livselskapene og de kommunale pensjonskassene vil ha plikt til å redusere de ytelsene som premien skulle dekket inntil premien faktisk er betalt. For at det ikke skal oppstå en situasjon der pensjonister, tidligere og nåværende ansatte ikke har fulle rettigheter for de ikke forsikringsbare ytelsene, må derfor sikringsordningen forskuttere utestående premie. Da sørger sikringsordningen for at pensjonsrettighetene ivaretas like godt som tidligere. Premiekravet må være sendt til inkasso før sikringsordningen forskutterer premien, for å hindre at arbeidsgivere spekulerer i at fellesskapet fanger opp regningen vedkommende arbeidsgiver ønsker å fri seg fra.

Ny sikringsordning vil dermed likne mest mulig på situasjonen frem til i år, da rettighetene i praksis har vært ansett sikret fullt ut uavhengig av om arbeidsgiver har betalt premie for de ikke forsikringsbare rettighetene eller ikke. Det gjaldt også sikringsordningene i kommunal sektor frem til 01.01.2004.

Sikringsordningen vil betale forfalt premie til den aktuelle part i Overføringsavtalen, slik at de opparbeidede rettigheter knyttet til ikke forsikringsbare elementer ikke blir berørt. Det er naturlig at premieinkasso foretas av én instans uavhengig av hvilken pensjonsinnretning i kommunal sektor som premie ikke innbetales til. Det kan derfor være naturlig at pensjonsinnretningene sammen forhandler frem en avtale med et inkassoselskap. Alternativt kan premien inndrives av sikringsordningens sekretariat, eventuelt etter egen avtale med den enkelte pensjonsinnretning. Etableres det en egen stiftelse for sikringsordningen, jf punkt 6.1 er det naturlig at sikringsordningen utfører denne oppgaven. Går arbeidsgiver konkurs, endres kravet til det som fremkommer etter punkt 6.2.1.

## 6.3 Når en ansatt bare har hatt én arbeidsgiver

I dag får ikke Overføringsavtalen direkte betydning for en ansatt som bare har hatt én arbeidsgiver eller har vært i samme pensjonsordning hele karrieren. Refusjoner eller utbetaling av pensjon på vegne av tidligere opparbeidede rettigheter er ikke aktuelt.

Det er administrativt komplisert å skille innbetaling av sikringsavgiften til Overføringsavtalen, hvis man skulle legge til grunn at det skal betales kun på basis av pensjonsgrunnlaget til dem som har hatt mer enn én arbeidsgiver under Overføringsavtalen. Den informasjonen blir i dag først kjent når pensjonstilfellet inntreffer. Det vil også fremstå som lite rettfærdig om en virksomhet går konkurs og rettighetene er fullt ivaretatt gjennom Overføringsavtalen for ansatte som har jobbet noen måneder i annen virksomhet under Overføringsavtalen, mens de nåværende og tidligere ansatte som bare har arbeidet i virksomheten som innstiller, ikke omfattes av sikringsordningen i Overføringsavtalen.

---

Arbeidsgruppen finner derfor at Overføringsavtalens sikringsordning bør omfatte alle ansatte i en virksomhet. Innbetaling av sikringsavgift til Overføringsavtalen foreslås knyttet til pensjonsgrunnlaget for samtlige ansatte i en virksomhet. Overføringsavtalen vil derfor i prinsippet gjelde alle ansatte, og erklæringen som arbeidsgiver må undertegne, knyttes også til alle ansatte i virksomheten med offentlig tjenestepensjon.

Dette standpunktet øker omfanget av Overføringsavtalen betydelig i forhold til om det bare hadde vært arbeidstakere som faktisk hadde tjent opp rettigheter i flere pensjonsordninger som hadde vært dekket. Samtidig økes ikke omfanget i forhold i de enkelte kommunale sikringsordninger fram til 01.01.2004.

## **6.4 Betingelser for at en pensjonsordning kan kreve utbetaling fra sikringsordningen**

Når en virksomhet opphører eller ved forfall ikke betaler den premie som er nødvendig for oppfyllelse av Overføringsavtalen, varsler den part i Overføringsavtalen som hadde vedkommende som kunde, sekretariatet for Overføringsavtalen.

Når rettighetene etter Overføringsavtalen for en slik virksomhet krever engangspremie, sendes dette premiekravet til Overføringsavtalens sikringsordning, som helt eller delvis dekker det. Ved overskudd i pensjonsordningen tilføres overskuddet pensjonsordningens premiefond. Premiefondet må alltid benyttes fullt ut før krav fremmes overfor sikringsordningen.

### **6.4.1 Presisering av sikringsordningens funksjonsområde**

Sikringsordningen trer i funksjon når premieinnbetaling uteblir og premiekravet sendes til inkasso eller når virksomheten opphører.

For virksomhet som eksisterer og ikke er under styrt avvikling, vil sikringsordningen bidra til at rettighetene knyttet til de ikke forsikringsbare ytelsene sikres. Det betyr at sikringsordningen forskutterer premie knyttet til slike rettigheter når slik premie (for ikke forsikringsbare ytelser) er sendt til tvangsinndrivelse.

Sikringsordningen involveres ikke om virksomheter som eksisterer unnlater å betale ordinær premie. Opptjeningstid under Overføringsavtalen forutsetter at ordinær premie betales. Eventuell inndrivelse av manglende betaling av ordinær premie må følges opp av pensjonsinnretningen, den ansatte selv eller vedkommendes fagforening.

Når en virksomhet foretar en styrt avvikling eller har gått konkurs, må det fremmes et engangskrav mot avviklingsstyret eller konkursboet, jf kapittel 6.2.1. Oppgaven med å fremme dette engangskravet kan eventuelt settes ut til et nyopprettet pensjonskontor i kommunal sektor, jf kapittel 6.1.

Når en virksomhet har opphørt – og etter at sikringsordningen eventuelt har mottatt et engangskrav som beskrevet i kapittel 6.2.1 – skal sikringsordningen bidra til å sikre reguleringen av rettighetene som var opptjent da virksomheten opphørte. Det er ikke aktuelt å betale ordinær premie (og således bidra til ytterligere opptjeningstid) for perioden etter at virksomheten opphørte. Sikringsordningen skal bidra til finansieringen av reguleringspremie og engangspremier knyttet til ikke forsikringsbare offentlige elementer, hvert år avkastningen på premiereserven ikke har tilført den opphørte virksomhets premiefond tilstrekkelige midler. Over tid vil denne kostnaden anslagsvis utgjøre det samme som det engangskrav som fremmes ved opphør av virksomhet.

---

## 7 Administrasjon av Overføringsavtalen

### 7.1 Nærmere om administrasjonen av Overføringsavtalen

Styret i SPK har i dag det løpende ansvar for Overføringsavtalen. Den daglige administrasjon er ivaretatt av SPKs administrasjon. AAD er tillagt oppgaven å godkjenne vesentlige endringer i Overføringsavtalen, etter forberedelse i SPKs styre. Arbeidsgruppen konstaterer at administrasjonen har fungert godt og at denne rollefordeling bør videreføres. Arbeidsgruppen mener ansvaret for administrasjon av Overføringsavtalen bør tydeliggjøres i Overføringsavtalen.

Skulle SPK få en friere stilling i forhold til departementet, eller i større grad enn i dag konkurrere med de øvrige pensjonstilbydere, mener Arbeidsgruppen at det kan være mer naturlig at administrasjonen av Overføringsavtalen tillegges et eget styre for ordningen som oppnevnes av partene i fellesskap. En slik endring krever at det gjøres mindre endringer i lov om Statens Pensjonskasse, lov om pensjonsordning for sykepleiere og lov om pensjonsordning for apoteketaten.

Arbeidsgruppen legger vekt på at det med utgangspunkt i mandatet er behov for en løsning på kort sikt, der andre livselskap i tillegg til KLP gis tilgang til å tilby pensjonsordning under Overføringsavtalen for ansatte i foretak, og at det innføres en fornuftig sikring av de ansattes rettigheter. Arbeidsgruppen foreslår derfor at SPKs administrative rolle i forhold til Overføringsavtalen videreføres i denne omgang.

Arbeidsgruppen mener det er ønskelig at det opprettes et rådgivende utvalg knyttet til Overføringsavtalen. I det rådgivende utvalget bør alle parter i Overføringsavtalen være representert. Partenes stemmerett i utvalget bør stå i forhold til pensjonsgrunnlaget per 1. januar hos arbeidsgivere med pensjonsordning hos avtaleparten som er tilsluttet Overføringsavtalen. Utvalget bør likevel ikke være for stort og bør begrenses til 7 personer som utpekes som følger:

- ett medlem utpekes av Statens Pensjonskasse,
- ett medlem utpekes av De Selvstendige Kommunale Pensjonskasser,
- ett medlem utpekes av den av de øvrige avtalepartene som har størst andel av det samlede pensjonsgrunnlaget i pensjonsordninger tilsluttet Overføringsavtalen,
- ett medlem utpekes av Finansnæringens Hovedorganisasjon,
- i tillegg utpeker de tre avtalepartene med størst andel av det samlede pensjonsgrunnlaget i pensjonsordninger tilsluttet Overføringsavtalen ett medlem hver.

Utvalgets oppgave er å følge administrasjonen og økonomien i Overføringsavtalen. Spørsmål som gjelder vesentlige endringer i avtalevilkårene, bør forelegges det rådgivende utvalget før styret i SPK og senere AAD tar stilling til endringsforslaget. Dette vil være en videreføring av den praksis SPK har hatt med hensyn til å forelegge viktige spørsmål for avtalepartene.

For å sikre en hensiktsmessig administrasjon av Overføringsavtalen og konkurranse på like vilkår, bør SPK's styre fortsatt kunne gi retningslinjer om utveksling av opplysninger om medlemmer, pensjoner og pensjonsordninger.

Arbeidsgruppen har registrert at etablering av et eget uavhengig pensjonskontor er satt på dagsordenen under vårens tariffoppgjør i kommunal sektor, jf kapittel 6.1. Sekretariatet for Overføringsavtalen kan overføres til et slikt uavhengig pensjonskontor dersom partene i avtalen skulle se seg tjent med det. Administrasjonen av sikringsordningen kan legges til dette organet.



---

## 7.2 Administrasjonsavgift for tilslutning til Overføringsavtalen

Hittil har SPK administrert Overføringsavtalen uten å ta godtgjørelse for dette arbeidet.

Administrasjonsoppgaven kommer alle arbeidsgivere som er tilsluttet Overføringsavtalen til gode, og Arbeidsgruppen anbefaler at alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen betaler en administrasjonsavgift til den som har sekretariatet for Overføringsavtalen. Avgiften bør fastsettes årlig av Pensjonskassens styre.

Arbeidsgruppen antar at de årlige kostnadene som knytter seg til administrasjonen av Overføringsavtalen vil utgjøre mellom 0,8 million kr og 2,5 million kr, noe som tilsvarer 0,0005 % - 0,0015 % av pensjonsgrunnlaget.

Avgiften til administrasjon av Overføringsavtalen bør betales inn til partene i Overføringsavtalen sammen med premien. Partene betaler deretter avgiften videre til sekretariatet.

## 8 Forholdet til andre lover – skatt, forsikringsvirksomhet og konkurranse

### 8.1.1 Forholdet til skatteloven

Overføringsavtalen er et etablert system uten erverv til formål. Slik vil det være selv om det i Overføringsavtalen bygges inn krav om sikringsavgift. Den skal komme til erstatning for dagens spleiselag og gjøre det mulig for arbeidsgivere å oppfylle forpliktelsene overfor sine nåværende og tidligere ansatte. Etter Arbeidsgruppens mening reises det ikke spesielle skattemessige problemstillinger ved noen av de fem alternative modellene. Dersom det velges en løsning som krever opparbeidelse av fond til sikring av de ansattes rettigheter, bør dette fondet søkes styrt slik at det ikke finnes midler i fondet når ordningen en gang avvikles. Overføringsavtalens eventuelle fondsoppbygning vil bli liten sett i forhold til fondsoppbygningen i LO-NHO's AFP-ordning.

### 8.1.2 Forsikringsvirksomhet

Arbeidsgruppen har drøftet om den foreslåtte sikringsordningen knyttet til Overføringsavtalen er "forsikringsvirksomhet" i forsikringsvirksomhetslovens forstand og dermed konsesjonspliktig virksomhet. Arbeidsgruppen mener at sikringsordningen ikke er forsikringsvirksomhet. Ny sikringsordning knyttet til Overføringsavtalen vil derfor verken kreve konsesjon etter forsikringsvirksomhetsloven eller være under tilsyn fra Kredittilsynet.

Et vanlig krav til at en risiko skal være forsikringsbar, og dermed fanges opp av begrepet "forsikringsvirksomhet", er at den skal kunne beregnes etter statistiske metoder. Det forhold sikringsordningen skal dekke kan ikke beregnes etter statistiske metoder. Sikringsordningen skal dekke situasjoner der arbeidsgivere tilknyttet Overføringsavtalen går konkurs, innstiller virksomheten eller unnlater å betale nødvendig premie for oppfyllelse av de ikke forsikringsbare elementer herunder anvendelse av bruttogarantien i offentlig tjenstepensjon og G-regulering av pensjoner og rettigheter (politisk bestemt) der disse ikke kan dekkes av avkastningen.

Sikringsordningen blir å anse som en utligningsordning blant arbeidsgivere for å oppfylle en forpliktelse arbeidsgiver har overfor sine ansatte. Under alternativ 3 og 5 vil sikringsordningen sikre rettighetene for ett år ad gangen. Under alternativ 2 og 4 overtar ikke sikringsordningen risikoen og sikringsordningen forplikter seg ikke til å yte en bestemt ytelse. Sikringsordningens forpliktelse gjelder under disse alternativene bare så langt det er midler i ordningen til å dekke de situasjoner ordningen etableres for å dekke. Også disse forhold tilsier at det ikke er tale om forsikringsvirksomhet etter forsikringsvirksomhetsloven.

---

14.05.2004

Revisjon av Overføringsavtalen  
Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av AAD

---

Når ansatte i henhold til tariffavtale eller sedvane har krav på ytelser etter Overføringsavtalen som livselskaper og pensjonskasser ikke kan forsikre, og disse ytelsene også skal ivaretas når rettighetene er opparbeidet i virksomheter som opphører eller unnlater å betale den premie virksomheten er forpliktet til å betale, er etablering av en sikringsordning i Overføringsavtalen et naturlig tiltak.

En sammenligning er naturlig. AFP-uttak er, på samme måte som oppfyllelse av Overføringsavtalen, ikke forsikringsbart. LO og NHO har inngått en avtale om AFP-ordning, der virksomhetene skyter inn midler for å sikre oppfyllelse av de ansattes AFP-rettigheter. Vedtektene skal godkjennes av Sosialdepartementet. Ordningene er ikke underlagt Kredittilsynets tilsyn og anses ikke som forsikringsvirksomhet. Når tilskudd til AFP-ordningen ikke betales, vil ordningens sekretariat sende kravet til inkasso.

Tilsvarende er det naturlig at Overføringsavtalen godkjennes av AAD. Siden det ikke er forsikringsvirksomhet og livselskapene og pensjonskassene gjennom Overføringsavtalen ikke påtar seg noe ytterligere økonomisk ansvar, er det ikke naturlig at Kredittilsynet har tilsyn med ordningen.

### 8.1.3 Forholdet til konkurranseloven og EØS-avtalens artikkel 61

Arbeidsgruppen har både vurdert sikringsordninger som er fullt ut finansiert av vedkommende arbeidsgiver og sikringsordninger som hele eller deler av fellesskapet i de offentlige tjenestepensjonsordningene tar ansvaret for.

Den prinsipielle forskjellen mellom de to hovedlinjer arbeidsgruppen har konsentrert seg om er at den ene (alternativ 2 og 4 i kapittel 5) i hovedsak går ut på at foretak som deltar under Overføringsavtalen må gi bidragene til framtidig sikring av de ikke forsikringsbare elementene i pensjonsordningen under Overføringsavtalen, mens den andre linjen (alternativ 3 og 5 i kapittel 5) baserer seg på at kollektivet av arbeidsgivere skal finansiere pensjonsytelsene for medlemstid i opphørte foretak. Ansvaret for framtidig regulering (G-regulering) er sannsynligvis det mest tyngende.

Det prinsipielle problemet med alternativ 3 og 5 er at andre må stå for finansieringen av deler av ytelsene til pensjonister med tjenestetid i opphørte foretak. Nedenfor følger en kort vurdering av hvilke konsekvenser disse alternativene har i forhold til konkurransemessige spørsmål, herunder om alternativ 3 og 5 vil innebære urimelige forretningsvilkår etter konkurranseloven eller om ordningen vil innebære offentlig støtte på en måte som er i strid med EUs regelverk.

#### 8.1.3.1 Konkurranseloven

Arbeidsgruppen har vurdert dagens Overføringsavtale og de fem alternative modellene i kapittel 5 i forhold til den nye konkurranseloven av 05.03.2004, som trådte i kraft 01.05.2004.

Konkurranseloven bestemmer i § 11 bokstav a) :

*”11. Utilbørlig utnyttelse av dominerende stilling*

*Et eller flere foretaks utilbørlige utnyttelse av sin dominerende stilling er forbudt.*

*Slik utilbørlig utnyttelse kan særlig bestå i*

*a) å påtvinge, direkte eller indirekte, urimelige innkjøps- eller utsalgspriser eller andre urimelige forretningsvilkår,”*

Det må vurderes om en etterfølgende finansiering av ikke-forsikringsbare elementer vil være et urimelig forretningsvilkår. Dette spørsmålet kan stille seg ulikt for forsikrede kommuner og forsikrede foretak. For forsikrede foretak vil de selv ha en interesse av at opphørsrisikoen for foretaket er dekket på denne måten. For kommuner stiller det seg annerledes. Det er imidlertid tvilsomt om bestemmelsen kommer direkte til anvendelse for kommuner og staten da lovens § 2 avgrenser omfanget:

---

*”§ 2. Definisjon av foretak*

*Med foretak menes i denne loven enhver enhet som utøver privat eller offentlig ervervsvirksomhet.”*

Etter dette antar Arbeidsgruppen at alternativ 3 og 5 i kapittel 5 neppe er i strid med konkurranseloven.

Konkurranseloven § 11 forbyr et eller flere foretak å utilbørlig utnytte sin dominerende stilling. I dag er SPK, kommunale pensjonskasser, KLP og enkelte kommuner parter i Overføringsavtalen. Etter arbeidsgruppens forslag vil de fremtidige partene i Overføringsavtalen være blant annet SPK, kommunale pensjonskasser og de livsforsikringsselskaper som ønsker tilslutning til avtalen. De nevnte foretak utøver ervervsvirksomhet, og er således omfattet av foretaksdefinisjonen i konkurranseloven § 2.

Arbeidsgruppen legger til grunn at partene i Overføringsavtalen sammen kan antas å ha en dominerende stilling i det norske markedet for statlige og kommunale pensjonsprodukter. Det avgjørende spørsmålet i forhold til forbudet i § 11 vil således være om det er forhold som kan karakteriseres som utilbørlig utnyttelse av denne dominerende stillingen.

Det forhold at dagens Overføringsavtale ekskluderer andre livselskaper enn KLP, vil kunne representere en utilbørlig utnyttelse av en dominerende stilling. Dette vil i så fall, fra 01.05.2004, være i strid med forbudet i § 11.

Alle de modellene som foreslås, gir samtlige aktører som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger mulighet for å bli parter i Overføringsavtalen på rimelige vilkår. SPK har dog et lite fortrinn i modell 1-3 ved at SPK ikke trenger prissette statsgarantien overfor sine kunder. Uavhengig av hvilken modell som velges, vil forslag til ny Overføringsavtale ikke representere noen utilbørlig utnyttelse i form av ekskluderende virkning.

Det kan imidlertid reises spørsmål ved om enkelte av modellene innebærer subsidiering som virker konkurransevridende mellom konkurrerende virksomheter innen Overføringsavtalesystemet, jf kapittel 8.1.3.2. En eventuell slik subsidiering vil imidlertid ikke i seg selv representere noen utilbørlig utnyttelse etter § 11 i konkurranseloven.

Arbeidsgruppen kan heller ikke se at det er andre forhold i tilknytning til noen av modellene som vil være i strid med § 11.

Konkurranseloven § 10 forbyr konkurransebegrensende samarbeid mellom foretak. Arbeidsgruppen kan vanskelig se at forhold knyttet til Overføringsavtalen og/eller modellene for sikringsordningen kan anses å ha til formål eller som virkning å begrense konkurransen.

Arbeidsgruppen kan heller ikke se at andre bestemmelser i konkurranseloven vil være relevante for Overføringsavtalen eller sikringsordningen.

### 8.1.3.2 EØS-avtalen

EØS-avtalens artikkel 61 lyder slik:

*”Med de unntak som er fastsatt i denne avtale, skal støtte gitt av EFs medlemsstater eller EFTA-statene eller støtte gitt av statsmidler i enhver form, som virir eller truer med å vri konkurransen ved å begunstige enkelte foretak eller produksjon av enkelte varer, være uforenelig med denne avtales funksjon i den utstrekning støtten påvirker samhandelen mellom avtalepartene”*

For at et tiltak skal kunne ansees å innebære ulovlig statsstøtte må således fire vilkår være oppfylt: Det må foreligge 1) statsstøtte som er 2) konkurransevridende, 3) begunstiger enkelte foretak eller produksjon av enkelte varer og 4) som påvirker samhandelen mellom EØS-statene.

---

Det siste vilkåret, om at støtten må påvirke samhandelen mellom EØS-statene, gjør at EØS-avtalens artikkel 61 i begrenset utstrekning kommer til anvendelse innen det pensjonsmarkedet det her er snakk om.

Det er også tvilsomt om det støtteelementet som vil ligge i at alle bidrar til sikringsordningen vil være konkurransevridende. For det første er det ingen pensjonsleverandør (livselskap eller kommunal pensjonskasse) som kommer gunstigere ut en andre. Det vil gjelde også om man skulle tenke seg at pensjonsleverandøren var et utenlandsk selskap. For det andre vil den enkelte arbeidsgiver med offentlig tjenestepensjon snarere ha et konkurransemessig handikap enn en fordel sett i forhold til de pensjonskostnader andre arbeidsgivere i EØS-området måtte ha. For det tredje vil alle arbeidsgivere med offentlig tjenestepensjon betale alle kostnadene knyttet til pensjonsordningen så lenge bedriften eksisterer og kan konkurrere. Sikringsordningen skal kun ivareta rettighetene når en virksomhet ikke lenger eksisterer eller ikke betaler nødvendig premie for de ikke forsikringsbare elementene i offentlig tjenestepensjon. Endelig påpekes at en eventuell støtte i de aller fleste tilfelle vil falle innenfor unntaket for såkalt bagatellmessig støtte. Dette unntaket omfatter støtte med inntil EUR 100.000 (ca NOK 800.000) pr støttemottaker pr treårsperiode. "Støtten" vil i dette tilfellet være differansen mellom det bidraget som må gis til sikringsordningen fra de som kan gå konkurs dersom a) "alle" bidrar og b) bare de som kan gå konkurs bidrar. Hvis vi antar at denne differansen utgjør 270 kroner pr ansatt pr år, vil eventuell "støtte" i forhold til virksomheter med under 850 ansatte anses som bagatellmessig og således ikke rammes av artikkel 61.

## 9 Arbeidsgruppens anbefaling

Arbeidsgruppen har kommet til at det finnes 5 alternative modeller for revisjon av Overføringsavtalen. Disse er nærmere beskrevet tidligere i rapporten. Her presenteres de kun stikkordmessig:

Modell 1:

- Alle livselskapene med konsesjon for kommunal pensjonsordning gis lik anledning til å bli parter i revidert Overføringsavtale.
- Sikringsordning etableres ikke for rettigheter opparbeidet i kommunal sektor.
- Alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen betaler én årlig administrasjonsavgift til SPK.
- Ansattes rettigheter opparbeidet hos arbeidsgivere i kommunal sektor som kan gå konkurs er noe svakere sikret enn hva de historisk har vært: rettighetene sikret så lenge arbeidsgiver betaler premie. Deretter betingede rettigheter.
- Det må under modellen vurderes om det er forsvarlig å tilby kommunal pensjonsordning til nye foretak med begrenset ansvar. Arbeidsgruppen har sett på modellen som lite aktuell, og har derfor ikke gått inn på dette.

Modell 2:

- Alle livselskapene gis lik anledning til å bli parter i revidert Overføringsavtale.
- Sikringsordning der alle arbeidsgivere i kommunal sektor som kan gå konkurs deltar. Etableres som en egen stiftelse.
- Alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen betaler én årlig administrasjonsavgift til SPK.

- 
- Alle arbeidsgivere i kommunal sektor som kan gå konkurs betaler også et årlig tilskudd til sikringsordningen.
  - Ansattes rettigheter ivaretatt nesten like godt som hva de historisk har vært: rettighetene sikret så lenge arbeidsgiver betaler premie eller det er midler i sikringsordningen. Deretter betingede rettigheter.

Modell 3:

- Alle livselskapene gis lik anledning til å bli parter i revidert Overføringsavtale.
- Sikringsordning der alle arbeidsgivere i kommunal sektor deltar. Etableres inkludert i Overføringsavtalen.
- Alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen betaler én årlig administrasjonsavgift til SPK.
- Alle arbeidsgivere i kommunal sektor betaler også et årlig tilskudd til sikringsordningen.
- Ansattes rettigheter er ivaretatt like godt som hva de historisk har vært: ikke betingede rettigheter.

Modell 4:

- Alle livselskapene gis lik anledning til å bli parter i revidert Overføringsavtale.
- Sikringsordning der alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen som kan gå konkurs deltar. Etableres som en egen stiftelse.
- Alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen betaler én årlig administrasjonsavgift til SPK.
- Alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen som kan gå konkurs betaler også et årlig tilskudd til sikringsordningen.
- Ansattes rettigheter ivaretatt nesten like godt som hva de historisk har vært: Rettighetene i kommunal sektor sikret så lenge arbeidsgiver betaler premie eller det er midler i sikringsordningen. Deretter betingede rettigheter. Rettighetene opparbeidet i virksomheter i SPK som kan gå konkurs er likevel sikret fullt ut pga statsgarantien.

Modell 5:

- Alle livselskapene gis lik anledning til å bli parter i revidert Overføringsavtale.
- Sikringsordning der alle arbeidsgivere deltar. Etableres inkludert i Overføringsavtalen.
- Alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen betaler én årlig tilslutningsavgift (i prosent av pensjonsgrunnlaget) som både finansierer administrasjonen av Overføringsavtalen og sikringsordningen.
- Ansattes rettigheter blir ivaretatt like godt som hva de historisk har vært: ikke betingede rettigheter.

I det følgende gjengis arbeidsgruppens anbefalinger, og en begrunnelse for disse.

---

## 9.1 Alle modeller er bedre enn dagens situasjon

Det er i dag ingen saklig grunn til at ikke alle livselskaper skal kunne slutte seg til Overføringsavtalen. Alle modellene gir livselskapene lik adgang til å tilby offentlig tjenstepensjon med tilknytning til Overføringsavtalen. Fra årsskiftet har sikringsordningene i kommunal sektor opphørt. Selv ved valg av modell 1, uten etablering av ny sikringsordning, blir ikke de ansattes rettigheter dårligere ivaretatt enn ved dagens situasjon. Bedrifter som har flyttet fra KLP har mistet sin tilknytning til Overføringsavtalen. De vil igjen kunne knytte seg til Overføringsavtalen uansett valg av modell. Valg av enhver av de fem modeller vil derfor være bedre enn dagens situasjon.

## 9.2 Rask beslutning om revidert Overføringsavtale er viktig

Regjering og Storting er opptatt av ryddig konkurranse. Det er ikke like konkurransevilkår så lenge bare ett livselskap kan være part i Overføringsavtalen. Stortinget har bedt om at dette endres så snart som mulig. Ny konkurranselov som trer i kraft 01.05.2004 vil trolig også være brutt dersom dagens Overføringsavtale ikke snarlig revideres slik at alle livselskapene gis adgang til å bli part i avtalen.

Ny sikringsordning bør gis effekt fra 01.01.2004 for at det ikke skal oppstå noen tidsrom der rettighetene ikke er ivaretatt. Forholdet tilsier også at revidert Overføringsavtale trer i kraft senest 01.09.2004.

## 9.3 Alle de fire modeller med etablering av ny sikringsordning gir rimelig tilfredsstillende sikring av rettighetene

Modell 2, 3, 4 og 5 sikrer rettighetene på en bedre måte enn hva som faktisk er tilfelle i dag. Rettighetene er noe bedre sikret under modell 5 og 3, men under flere ulike scenarier vil også modell 4 og 2 sikre rettighetene.

Det er Arbeidsgruppens vurdering at alle modellene unntatt modell 1 gir rimelig tilfredsstillende sikring av rettighetene.

## 9.4 Arbeidsgruppens anbefaling

Arbeidsgruppen har ved sin endelige anbefaling tatt utgangspunkt i hvordan de ulike modeller tilfredsstiller mandatets krav, jf kapittel 5.4 og 5.5 og problemstillingene knyttet til å ta de lovbestemte pensjonsordningene inn i en ny sikringsordning, jf kapittel 5.3.6.2. Arbeidsgruppens medlemmer har i utgangspunktet hatt noe forskjellig syn på hvilken modell som er å foretrekke.

Arbeidsgruppen har vært opptatt av å finne en løsning som alle i gruppen kan enes om. Arbeidsgruppen har ut fra en samlet vurdering og drøftelse kommet til at den vil anbefale at Overføringsavtalen revideres i samsvar med modell 3. Modell 3 er beskrevet i utkastet til ny Overføringsavtale i vedlegg 1.

Arbeidsgruppen har ved å anbefale modell 3 lagt vekt på følgende:

- a) det kan være problematisk å ta de lovbestemte tjenstepensjonsordningene med i en ny felles sikringsordning for hele Overføringsavtalen da de er organisert på en måte som er forskjellig fra kommunale pensjonsordninger,
- b) en løsning der de lovbestemte tjenstepensjonsordningene eventuelt skulle delta i en felles sikringsordning, ville kunne ta vesentlig lenger tid å implementere enn en løsning der det etableres en felles sikringsordning for "kommunal" sektor,
- c) det er ønskelig med valg av en modell som kan gjennomføres raskt, som likestiller livsforsikringsselskapene i forhold til Overføringsavtalen, som sikrer de ansattes rettigheter i samme grad som før den nye forsikringsvirksomhetsloven trådte i kraft, og som så langt som mulig likestiller kommuner og stat når det gjelder å ta ansvaret for sikring av rettighetene under Overføringsavtalen.

---

14.05.2004

Revisjon av Overføringsavtalen  
Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av AAD

---

Under modell 3 vil staten ta ansvar for rettigheter opparbeidet i statlig sfære – inklusive rettigheter opparbeidet i de fristilte virksomhetene i SPK, mens kommuner, fylkeskommuner og helseforetak fortsatt vil bidra til å sikre rettigheter opparbeidet i kommunal sektor i de ikke lovbestemte tjenestepensjonsordningene.

Dersom det skal legges avgjørende vekt på at kun den som trenger en sikringsordning skal betale for den, velges modell 2. Velges modell 2 foreslås det å etablere en stiftelse for sikringsordningen.

Arbeidsgruppen er enig om at modell 1 ikke anbefales.

## 10 Ikrafttredelse og overgangsordninger

Stortinget uttrykte ved behandlingen av Ot prp nr 11 (2003-2004) i desember 2003 at arbeidet med endringene i Overføringsavtalen må ”gis høy prioritet, og at de endringer og presiseringer som er nødvendige i Overføringsavtalen, avklares så snart som praktisk mulig, fortrinnsvis før innledningen til tariffforhandlingene.”

For å oppfylle Stortingets, tariffpartenes og livselskapenes forventninger, bør forslag til ny Overføringsavtalen godkjennes av AAD så snart som mulig.

Ikrafttreden av den nye Overføringsavtalen foreslås senest satt til 01.09.2004. Siden kommunal sektor har manglet sikringsordning fra 01.01.2004 foreslås den foreslåtte sikringsordning å gjelde fra 01.01.2004.

Løpende pensjoner påvirkes ikke av ny Overføringsavtale eller av ny refusjonsordning.

De nye bestemmelsene om refusjoner må implementeres i selskapenes datasystemer og bør kunne tre i kraft i 2005 etter bestemmelse av SPKs styre.

Tilskuddet til Overføringsavtalens sikringsordning for 2004 innbetales sammen med tilskuddet for 2005. Satsene fastsettes av styret for Statens Pensjonskasse for 2004 og 2005 innen 31. desember 2004. Frist for innbetalingen fastsettes av styret for Pensjonskassen, dog slik at innbetalingen skal finne sted i første kvartal 2005.

## 11 Vedlegg



---

**11.1 Vedlegg 1: Forslag til ny Overføringsavtale med sikringsordningen integrert i avtalen der alle arbeidsgivere i kommunal sektor deltar i sikringsordningen (modell 3)**

Denne avtalen benyttes også om modell 5 skulle velges der alle arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen deltar i sikringsordningen. Den eneste endringen i avtaleteksten ved valg av modell 5 i stedet for modell 3 må gjøres i § 5, 2. ledd og er angitt.

AVTALE

om

**OVERFØRING OG SAMORDNING AV  
PENSJONSRETTIGHETER**

**(OVERFØRINGSAVTALE)**

mellom

**STATENS PENSJONSKASSE**

og

Virkningstidspunkt:

---

## I. Rettsstilling og formål

### § 1 Hjemmel

Overføringsavtalen er lovhjemlet i lov om Statens Pensjonskasse § 46, 1. ledd, lov om pensjonsordning for sykepleiere § 37 og lov om pensjonsordning for apoteketaten § 35.

### § 2 Formål

Overføringsavtalen skal fremme mobilitet av arbeidskraft mellom arbeidsgivere med offentlige tjenstepensjonsordninger.

Avtalen skal sikre at arbeidstakere som har vært medlem av flere offentlige tjenstepensjonsordninger, får pensjon som om de hele tiden har vært medlem av en og samme pensjonsordning. Rettighetene til dem som bare har vært medlem av en pensjonsordning vil også være omfattet av avtalen. Det er et formål å forenkle pensjonsutbetalingen gjennom felles utbetaling av pensjon fra den siste pensjonsordningen som arbeidstakeren har vært medlem av.

Overføringsavtalens formål er også å sikre arbeidstakernes rettigheter ved at manglende innbetaling av premie for ikke-forsikringsbare ytelser ikke forhindrer at den avtalte økningen i pensjonsforpliktelsene gjennomføres.

Overføringsavtalen forutsetter gjensidighet. Dette innebærer like pensjonsregler og samme regulering av løpende pensjoner og oppsatte pensjonsrettigheter som i Statens Pensjonskasse. Fra pensjonsordninger som er omfattet av Overføringsavtalen vil det ikke bli beregnet eller utbetalt fripoliser.

## II. Tilslutning til Overføringsavtalen

### § 3 Avtaleparter (pensjonsinnretninger)

Med samtykke av Arbeids- og administrasjonsdepartementet kan Statens Pensjonskasses styre inngå avtale med en annen pensjonsinnretning om overføring av medlemmer og pensjonister, på vegne av arbeidsgivere som tilfredsstiller nærmere angitte krav, jfr. §§ 4 og 5. Med pensjonsinnretning forstås lovfestede tjenstepensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger. Med pensjonsordning forstås den offentlige tjenstepensjonsordningen (under Overføringsavtalen) som pensjonsinnretningen administrerer.

Pensjonsrettighetene skal tilsvare dem som fremkommer av lov om Statens Pensjonskasse. Overføringsavtale kan likevel inngås med forbehold om at særskilte pensjonsdekninger ikke omfattes av avtalen.

Overføringsavtalen medfører at avtalepartene samtidig får tilsvarende avtale med de øvrige parter som har inngått eller inngår slik avtale med Statens Pensjonskasse.

Avtaleparten garanterer for den delen av pensjonsrettighetene som det er betalt premie for og som avtaleparten etter gjeldende lovgivning har adgang til å forsikre. Avtaleparten er også ansvarlige for at arbeidsgivere påtar seg de forpliktelser som framgår av avtalen, men som ikke er forsikret hos avtaleparten, ved at arbeidsgiverne avgir erklæring om tilslutning til Overføringsavtalen, jfr. § 5, 1. ledd.

På tidspunktet for tilslutning til Overføringsavtalen kreves full forsikringsmessig dekning for opptjente pensjonsrettigheter i vedkommende pensjonsinnretning. En eventuell senere oppstått underdekning må

---

dekkes gjennom engangspremie, eller kan unntaksvis opptrappes i henhold til godkjent plan fra Kredittilsynet.

Det kan ikke inngås eller opprettholdes avtale om overføring av pensjonsrettigheter med andre pensjonsordninger som ikke har avtale med Statens Pensjonskasse, med mindre dette spesielt er godkjent av styret i Statens Pensjonskasse. Slik avtale skal ikke inneholde vilkår i strid med Overføringsavtalen.

En avtalepart er forpliktet etter Overføringsavtalen også etter at avtalen er sagt opp, og så lenge det løper pensjoner på vilkår som er regulert i denne.

#### §4 Arbeidsgiveres tilslutning til Overføringsavtalen

Arbeidsgivere med offentlig tjenstepensjon kan gjennom en avtalepart stå tilsluttet Overføringsavtalen under forutsetning av at arbeidsgiver tilfredsstiller ett av følgende kriterier ved at de er:

1. statlige
2. kommuner eller fylkeskommuner
3. kirkelige fellestråd, jfr. lov om Den norske kirke
4. helseforetak, jfr. lov om helseforetak
5. virksomheter som ved tilslutningen til Overføringsavtalen enten
  - a. var omfattet av denne per 1.1.2004,
  - b. kommer inn under lov om forsikringsvirksomhet § 8b – 1,
  - c. er ikke-skattepliktig offentlig virksomhet eller stiftelse,
  - d. har en offentlig eierandel på 50 prosent eller mer,
  - e. er en virksomhet med offentlig driftsavtale,
  - f. er en virksomhet med offentlig tilskuddsandel på 50 prosent eller mer, eller
  - g. er skattepliktig virksomhet som har naturlig tilknytning til Overføringsavtalen etter kriteriet ”tilknytning til offentlig sektor” når Arbeids- og administrasjonsdepartementet godkjenner optaket.

Endringer i selskapsstrukturen eller i andre forhold som vedrører tilslutningskriteriene til Overføringsavtalen nevnt foran, må meldes til avtaleparten, som deretter foretar en vurdering av om vilkårene for tilslutning til Overføringsavtalen fortsatt er til stede, sml. første ledd. Hvis tilknytningen til Overføringsavtalen ikke kan videreføres fullt ut, må arbeidsgiveren meldes ut av Overføringsavtalen, jfr. § 21.

Avgjørelse som treffes av avtaleparten etter 1. og 2. ledd meldes til Statens Pensjonskasse, som kan overprøve avgjørelsen.

Ved virksomhetsoverdragelse kommer Overføringsavtalen til anvendelse hvis arbeidstakerne både før og etter overdragelsen er tilsluttet en pensjonsordning som er omfattet av avtalen.

Den nye arbeidsgiveren kan velge å ta ansvar for tidligere opptjente pensjonsrettigheter under Overføringsavtalen ved å lukke den tidligere ordningen for de personer som fulgte med ved virksomhetsoverdragelsen. Fortsatt tilknytning til Overføringsavtalen krever at virksomheten avgir en erklæring som nevnt i § 5, første ledd og eventuelt tas opp i Overføringsavtalens sikringsordning etter § 8.

---

### § 5 Arbeidsgivers ansvar

Arbeidsgivere tilsluttet Overføringsavtalen innestår for oppfyllelse av alle pensjonsrettigheter etter Overføringsavtalen som er opparbeidet, også de rettigheter som ikke er forsikret. Arbeidsgivere med kommunal pensjonsordning undertegner en erklæring om tilslutning til Overføringsavtalen, som sendes avtaleparten. Erklæringen er en forutsetning for Overføringsavtalen, og følger som vedlegg 1 til denne. Erklæringen utferdiges av Statens Pensjonskasse.

Alle arbeidsgivere med kommunal pensjonsordning etter lov om forsikringsvirksomhet kap 8b må i tillegg være tilsluttet Overføringsavtalens sikringsordning, jfr. §§ 8 og 9.

### § 6 Arbeidstakers tilslutning til Overføringsavtalen

Overføringsavtalen omfatter alle medlemmer av pensjonsordningen hos arbeidsgiver som er tilsluttet avtalen.

Overføringsavtalen gjelder som en del av ansettelsesvilkårene for de arbeidstakere som blir medlem av en pensjonsordning etter at avtalen er trådt i kraft.

Avtalen har tilbakevirkende kraft i nåværende og tidligere pensjonsordninger omfattet av Overføringsavtalen i forhold til pensjonsrettigheter som er opptjent før ikrafttredelsestidspunktet.

Arbeidstaker som er blitt medlem av en pensjonsordning før Overføringsavtalen inngås, vil kunne kreve å bli holdt utenfor, hvis det foreligger særlige grunner. Erklæring om dette må avgis til avtaleparten innen 6 måneder etter inngåelse av Overføringsavtale.

## **III. Organisering m.m.**

### § 7 Administrasjon

Statens Pensjonskasse har det overordnede ansvar for Overføringsavtalen, og står for den daglige driften. For å sikre en hensiktsmessig administrasjon av pensjonene og konkurranse på like vilkår, kan styret for Statens Pensjonskasse gi retningslinjer om utveksling av opplysninger om medlemsforhold, pensjoner og pensjonsordninger.

Det skal opprettes et rådgivende utvalg, med syv representanter for avtalepartene. Utvalgets oppgave er å følge driften og økonomien i Overføringsavtalen og i Overføringsavtalens sikringsordning.

Representantene i rådet utpekes som følger:

- a. en representant utpekes av Statens Pensjonskasse,
- b. en utpekes av De Selvstendige Kommunale Pensjonskasser, DSKP,
- c. en utpekes av den av de øvrige avtalepartene som har størst andel av det samlede pensjonsgrunnlaget i pensjonsinnretninger tilsluttet Overføringsavtalen,
- d. en utpekes av Finansnæringens Hovedorganisasjon,
- e. i tillegg skal de tre avtalepartene som har størst andel av det samlede pensjonsgrunnlaget i pensjonsinnretninger tilsluttet Overføringsavtalen utpeke en representant hver.

Følgende forhold skal forelegges det rådgivende utvalget:

- vesentlige endringer i avtalevilkårene i Overføringsavtalen, og
- forhold vedrørende Overføringsavtalens sikringsordning, jfr. §§ 8 og 9.

---

For administrasjon av Overføringsavtalen skal det årlig innbetales et administrasjonstilskudd fra arbeidsgivere, etter nærmere beslutning av Statens Pensjonskasse. Statens Pensjonskasses vedtak skal sendes avtalepartene i Overføringsavtalen innen 1. oktober.

Administrasjonstilskuddet skal hvert år betales til Statens Pensjonskasse innen en frist fastsatt av Statens Pensjonskasse.

#### § 8 Innbetaling til Overføringsavtalens sikringsordning

Overføringsavtalens sikringsordning skal bidra til å sikre pensjonsrettigheter opparbeidet hos arbeidsgivere som opphører ved konkurs/akkord eller ved annet opphør, eller som ikke betaler premie ved forfall, så langt det er midler i sikringsordningen.

Overføringsavtalens sikringsordning administreres av Statens Pensjonskasse eller den som Statens Pensjonskasse delegerer det til. Delegasjon forutsetter godkjenning fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

De arbeidsgivere som er nevnt i § 5, 2. ledd, skal delta i Overføringsavtalens sikringsordning.

#### § 9 Tilskudd til Overføringsavtalens sikringsordning

Arbeidsgiverne betaler et årlig tilskudd til sikringsordningen, etter vedtak av Statens Pensjonskasse. Statens Pensjonskasse kan også treffe vedtak om at underdekning i sikringsordningen skal innbetales etterskuddsvis. Manglende innbetaling av tilskudd skal i alminnelighet tvangsinnføres.

#### § 10 Krav mot Overføringsavtalens sikringsordning

Krav mot Overføringsavtalens sikringsordning må dokumenteres av avtaleparten. Når en avtalepart retter et slikt krav mot sikringsordningen, vurderes det om sikringsordningen skal dekke kravet. Avslag på dekning kan innklages overfor styret i Statens Pensjonskasse.

Sikringsordningen kan kreve at avtalepartene inndriver manglende premie fra misligholdende arbeidsgiver før manglende premie dekkes av sikringsordningen. Sikringsordningen kan videre inntre i pensjonsinnretningens krav overfor arbeidsgiveren, ved at premien inndrives på vanlig måte eller ved at sikringsordningen melder krav i konkursboet.

Dersom en arbeidsgiver avvikes, kan sikringsordningen beregne et krav mot arbeidsgiveren/boet på de forventede tilleggspremier for fremtiden i form av et engangsbeløp, jfr. vedlegg 2 om beregning av engangskrav.

#### § 11 Klagerett

Avtaleparten kan påklage en avgjørelse til departementet, jfr. lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker kapittel VI.

### **IV. Utbetaling av pensjon – refusjon mellom pensjonsinnretningene**

#### § 12 Pensjonsvilkår - Arbeidstakerens rettigheter og plikter

---

Arbeidstaker med medlemskap i to eller flere pensjonsordninger som omfattes av Overføringsavtalen, får pensjonsrettigheter som om den samlede pensjonsopptjeningen hadde foregått i den pensjonsordningen som skal utbetale samlet pensjon. Pensjonen utbetales etter de regler som gjelder i den siste pensjonsordningen som arbeidstakeren er medlem av.

Overføringsavtalen kan få virkning for:

1. de vilkår som gjelder for å bli medlem av en pensjonsordning,
2. begrensninger i pensjonsrettighetene (karens) ved overgang til ny pensjonsordning,
3. beregning av pensjonens størrelse ved at den utbetalende ordningens bestemmelser om pensjonsgrunnlag og aldersgrense/pensjonsalder får anvendelse for den samlede tjenestetid,
4. bortfall av pensjon ved ny tilsetning.

En pensjonist plikter å gi beskjed til den utbetalende avtaleparten dersom han/hun begynner hos ny arbeidsgiver som har pensjonsordning med Overføringsavtale, eller det inntreffer andre forhold som er av betydning for pensjonen.

#### § 13 Oppgjørsordningen mellom avtalepartene - Gjensidig informasjonsplikt

Alle pensjonsinnretningene som har sluttet seg til Overføringsavtalen, skal informere de øvrige avtalepartene om de forhold vedrørende medlemmene og pensjonsordningen som har betydning for retten til pensjon og for pensjonsberegningen. Dette gjelder både ved nye pensjonstilfeller, ved endringer og opphør av pensjoner, når en pensjonist senere går inn i stilling med rett til medlemskap i en pensjonsordning omfattende av Overføringsavtalen, og om andre forhold som er av betydning for pensjonen.

Når krav om pensjon mottas fra en pensjonsberettiget, sender den siste pensjonsinnretningen som arbeidstakeren var tilknyttet før pensjonering, en forespørsel til tidligere pensjonsinnretninger som pensjonisten var tilknyttet. Forespørselen kan gjelde opplysninger om pensjongivende tjenestetid, stillingsprosent i ulike perioder, pensjonsgrunnlag og eventuelle andre forhold av betydning. Forespørselen sendes på fastsatt skjema, eller opplysninger skaffes til veie ved innsyn i andre pensjonsinnretningers medlems- og/eller pensjonsregistre.

Når det fremmes krav om refusjon til tidligere pensjonsinnretninger, skal den utbetalende pensjonsinnretningen legge ved dokumentasjon for refusjonskravet, slik at de refunderende pensjonsinnretningene kan kontrollere beregningene.

#### § 14 Felles utbetaling av pensjon

Overføringsavtalen kommer til anvendelse ved utbetaling av alders-, uføre- og etterlatte- (familie-) pensjon. Overføringsavtalen kommer også til anvendelse ved utbetaling av avtalefestet pensjon, AFP, når denne er beregnet som tjenestepensjon fra 65 år.

Den pensjonsinnretningen som arbeidstakeren sist var tilknyttet, utbetaler pensjonen etter de regler som gjelder for den siste pensjonsordningen etter samlet pensjongivende tjenestetid, også tid under 6 måneder i en pensjonsordning. De pensjonsinnretningene som arbeidstakeren tidligere har vært tilknyttet, er bundet av vedtak og disposisjoner hos den utbetalende avtalepart i forbindelse med pensjoneringen, herunder pensjonsgrunnlag, aldersgrense, igangsetting av pensjon, pensjoneringsgrad, stopp av pensjonen og lignende. Dette gjelder også om arbeidstakeren tidligere har hatt rett til oppsatt pensjon fra et annet tidspunkt enn det som gjelder i den siste pensjonsordningen vedkommende var tilknyttet.

---

Dersom arbeidstakeren sist tjente opp rett til pensjon tilknyttet to eller flere pensjonsordninger samtidig, skal den pensjonsinnretning som har pensjonsordningen med det høyeste pensjonsgrunnlaget tilknyttet seg, utbetale samlet pensjon. Utbetaling skjer etter de reglene som gjelder for denne pensjonsordningen. Det som er nevnt i de foregående ledd gjelder tilsvarende.

Den utbetalende pensjonsinnretning skal sette i gang utbetaling av pensjon for samlet opptjening uavhengig av om refusjonsoppgjør er mottatt.

#### § 15 Refusjon mellom pensjonsinnretningene

Det foretas refusjon etter ny refusjonsordning for nye pensjonstilfeller som oppstår etter at denne er iverksatt. For refusjonspensjoner hvor retten til pensjon inntrådte før dette tidspunktet, løper pensjonen etter tidligere Overføringsavtale.

Den utbetalende pensjonsinnretningen beregner hvilken andel av den samlede pensjonen som skal dekkes av de refunderende pensjonsinnretningene, og fremsetter krav om refusjon. Refusjonskravet beregnes ved at den nettoppensjonen som utbetales til pensjonisten fordeles mellom pensjonsinnretningene i forhold til medlemstiden som er tilknyttet hver pensjonsinnretning. Medlemstiden veies forholdsmessig etter gjennomsnittlig deltid tilknyttet hver pensjonsinnretning. Pensjonsgrunnlaget i de refunderende pensjonsinnretningene skal settes lik den G-regulerte verdi av det faktiske pensjonsgrunnlaget ved fratreden fra pensjonsordning tilknyttet disse pensjonsinnretningene, alternativt etter annen reguleringsmetode anvendt av Statens Pensjonskasse. G-reguleringen skal foretas fram til pensjoneringstidspunktet. Ved ervervsprøving av pensjonen reduseres refusjonspensjonen.

Refusjonen settes i gang, endres og stoppes med virkning fra samme tid som pensjonen fra den utbetalende pensjonsinnretningen og følger pensjonsgraden i denne. Løpende refusjonspensjoner reguleres på samme måte som pensjonen fra den utbetalende pensjonsinnretningen.

Det skal ytes forholdsmessig refusjon når tjenestetiden i en pensjonsordning er 6 måneder eller lengre.

Ved beregningen av refusjonspensjonen avrundes tjenestetiden til nærmeste antall hele år.

#### § 16 Renter ved forsinket betaling

De refunderende pensjonsinnretningene starter månedlig overføring av refusjonsbeløpene umiddelbart etter at krav om refusjon er mottatt, dog senest innen 4 måneder. Ved senere oppgjør påløper renter beregnet etter lov om renter ved forsinket betaling av 17. desember 1976 nr. 100.

#### § 17 Samordning

Den utbetalende pensjonsinnretningen opptrer utad i forhold til lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser av 6. juli 1957 nr. 26 som om hele pensjonen var opptjent i denne pensjonsinnretningen. Samordningslovens § 7 får ikke anvendelse for samordning av tjenestepensjoner fra de pensjonsinnretninger som omfattes av Overføringsavtalen. Den utbetalende pensjonsinnretningen gjennomfører samordning med pensjons- og trygdeytelser fra pensjonsordninger utenfor Overføringsavtalen.

### **V. Endringer og oppsigelse av Overføringsavtalen m.m.**



---

#### § 18 Endringer i Overføringsavtalen

Forslag til endringer i Overføringsavtalen forelegges Statens Pensjonskasse, som fremlegger forslaget for det rådgivende utvalget. Etter forberedelse i styret for Statens Pensjonskasse sendes endringsforslaget til Arbeids- og administrasjonsdepartementet for godkjenning.

Iverksettelse av endringer skjer tidligst 3 måneder etter vedtaksdato.

Overføringsavtalen forutsettes revidert ved større endringer i folketrygden, offentlig tjenstepensjon eller annet relevant regelverk. En endring vil kunne innebære innføring av betingede rettigheter.

#### § 19 Endringer i pensjonsregelverket

Det er en forutsetning for Overføringsavtalen at pensjonsordninger tilknyttet pensjonsinnretningene så langt som mulig samordner sine pensjonsbestemmelser, herunder snarest mulig gjennomfører tilsvarende endringer av pensjonsbestemmelsene som dem som er og blir foretatt i lov om Statens Pensjonskasse.

Vesentlige endringer i pensjonsregelverket skal forelegges Statens Pensjonskasse i god tid før vedtagelsen.

Dersom bestemmelsene i en pensjonsordning på grunn av manglende oppfølging kommer til å avvike vesentlig fra det som er en forutsetning for Overføringsavtalen, avgjør Statens Pensjonskasse om avtalen fortsatt kan gjelde. Hvis Overføringsavtalen ikke kan gjelde fullt ut i fortsettelsen, kommer § 21 til anvendelse.

#### § 20 Opphør av pensjonsinnretning eller av offentlig tjenstepensjonsprodukt i en pensjonsinnretning

Dersom en pensjonsinnretning som omfattes av Overføringsavtalen opphører eller det offentlige tjenstepensjonsproduktet opphører, gjelder tilsvarende prinsipper som nevnt under § 21, med mindre avtalen overføres til den pensjonsinnretning som overtar forpliktelsene, eller denne pensjonsinnretningen allerede har slik avtale.

#### § 21 Oppsigelse av tilslutning til Overføringsavtalen

Tilslutning til Overføringsavtalen kan sies opp av arbeidsgiveren, pensjonsinnretningen og av Statens Pensjonskasse når det gjelder fremtidig opptjening. Arbeidsgiver er bundet av Overføringsavtalen for de rettigheter som er opptjent.

Tilslutning til avtalen kan sies opp med virkning for dem som fremtidig ville blitt omfattet av Overføringsavtalen, med 2 måneders varsel

Tilslutning til avtalen kan videre sies opp for framtidig opptjening av rettigheter etter Overføringsavtalen for alle ansatte hos en arbeidsgiver, med 2 måneders varsel. I dette tilfellet kan oppsigelse skje med virkning fra førstkommande årsskifte eller fra det tidspunktet pensjonsinnretningen/pensjonsordningen bringes til opphør.

Oppsigelse/utmelding av Overføringsavtalen for en arbeidsgiver skjer til avtaleparten, som orienterer Statens Pensjonskasse.

Ansvar for regulering og for andre ikke-forsikringsbare rettigheter i pensjonsordningen vedrørende allerede opptjente pensjonsrettigheter forblir hos den opprinnelige arbeidsgiveren.

Ved oppsigelse må det særskilt bestemmes hvordan man skal forholde seg til pensjonsrettigheter for bl.a.

- 
- de som har medlemskap, men som ikke ville hatt det ut fra bestemmelsene i siste pensjonsordning,
  - de som risikerer reduserte pensjonsrettigheter på grunn av karens, men som ellers ikke ville hatt det.

## VI. Iverksettelse

### § 22 Ikrafttrede og overgangsordning

Endringene i Overføringsavtalen trer i kraft fra 1. august 2004, med virkning tilbake fra 1. januar 2004. Innføring av ny refusjonsordning fastsettes likevel til nærmere angitt tidspunkt i 2005, etter anbefaling av det rådgivende utvalget. Sikringsordningen innføres også med virkning fra 1. januar 2004.

Arbeidsgiver som er tilsluttet Overføringsavtalen på tidspunktet for iverksettelse av endringene i Overføringsavtalen og som må avgi erklæring som nevnt i § 5 for fortsatt tilslutning til avtalen, må gjøre dette innen 1. oktober 2004. Hvis dette ikke skjer, vil de bli sagt opp fra Overføringsavtalen med virkning for alle ansatte fra første årsskifte, jfr. § 21, 3. ledd. Arbeidsgiveren vil fortsatt ha det økonomiske ansvaret for ivaretagelsen av de pensjonsrettighetene som er opparbeidet hos denne arbeidsgiveren fram til det tidspunktet det lukkes for ny opptjening. Etter dette tidspunktet svarer arbeidsgiveren for pensjonsrettigheter som er opptjent fram til utredelsestidspunktet for aktive og tidligere fratrådte arbeidstakere, og for den videre regulering av disse rettighetene.

Administrasjonstilskuddet til Overføringsavtalen for 2004 skal utgjøre 0,0005 prosent av pensjonsgrunnlaget per 1. august 2004, og skal innbetales til Statens Pensjonskasse innen 30. oktober 2004.

Tilskuddet til Overføringsavtalens sikringsordning for 2004 innbetales sammen med tilskuddet for 2005. Satsene fastsettes av styret for Statens Pensjonskasse for 2004 og 2005 innen 31. desember 2004. Frist for innbetalingen fastsettes av styret for Statens Pensjonskasse, dog slik at innbetalingen skal finne sted i første kvartal 2005.

### 11.1.1 Erklæring fra arbeidsgivere i kommunal sektor om tilslutning til Overføringsavtalen, vedlegg 1 til Overføringsavtalen

#### ERKLÆRING OM TILSLUTNING TIL OVERFØRINGSAVTALEN

..... som arbeidsgiver har offentlig tjenstepensjon

i .....[pensjonskasse/livselskap]

Det bekreftes at [arbeidsgiver] er kjent med og påtar seg det fulle ansvar for tilslutningen til Overføringsavtalen. [Arbeidsgiver] vil dekke de økonomiske forpliktelser som følger av den offentlige tjenstepensjonsordningen og av Overføringsavtalen.

[Arbeidsgiver] vil innen forfall betale premier, inklusive krav som følger av refusjonsordningen i Overføringsavtalen, til [pensjonskasse/livselskap].

---

[Arbeidsgiver] skal årlig betale et administrasjonstilskudd til Statens Pensjonskasse for administrasjon av Overføringsavtalen. Tilskuddet fastsettes av styret i Statens Pensjonskasse, og er begrenset oppad til 0,005 prosent av pensjonsgrunnlaget (premiegrunnlaget).

Det skal også svares avgift til Overføringsavtalens Sikringsordning.

[Arbeidsgiver] er innforstått med at manglende premiebetaling er å anse som brudd på Overføringsavtalen.

(Arbeidsgiver) er innforstått med at manglende betaling av premie og/eller sikringsordningsavgift kan inndrives av sekretariatet for Sikringsordningen for Overføringsavtalen.

[Arbeidsgiver] er inneforstått med at Sikringsordningen ved

- a) styrt avvikling,
- b) virksomhetsoverdragelse eller
- c) konkurs,

vil beregne og innkreve et engangskrav. Engangskravet har sitt utgangspunkt i NRSP (Norsk Regnskapsstandard for pensjonskostnader), og er nærmere beskrevet i vedlegg 2 til Overføringsavtalen. Kravet baseres på forutsetninger styret i Statens Pensjonskasse fastsetter. Unntak gjelder der det er avklart at annen tilfredsstillende virksomhet eller myndighet påtar seg å betale de kostnader som påløper for oppfyllelse av opparbeidede rettigheter. Etter én purring med 14 dagers varsel vil saken bli sendt til inkasso. Misligholdes [arbeidsgivers] pliktige innbetalinger etter dette ledd, vil kravet med tillegg av omkostninger bli tvangsinnndrevet.

[Arbeidsgiver] har gjort seg kjent med Overføringsavtalen, herunder alle vedlegg til nevnt dokument.

Denne erklæring er undertegnet i tre eksemplarer. Ett beholdes av arbeidsgiver, to sendes pensjonskasse/livselskap, som videresender det ene eksemplaret til sekretariatet for Overføringsavtalen i Statens Pensjonskasse.

Sted: ..... Dato: .....

Daglig leder: .....

### 11.1.2 Beregning av engangskrav, vedlegg 2 til Overføringsavtalen

Vurderingen nedenfor om beregning av engangskrav er foretatt av en aktuargruppe med representanter fra SPK, KLP og Vital.

#### **Beregning av engangskrav**

Kravet er definert som følger:

Krav = beregnet pensjonsforpliktelse - pensjonsmidler.

##### Ad beregnet pensjonsforpliktelse

Forpliktelsen beregnes etter den aktuarielle metoden som benyttes i NRSP-beregninger (slik den er definert i Norsk aktuarstandard for slike beregninger). Videre gjelder følgende beregningsregler:

- 
- Beregning av ytelser skal reflektere gjenværende oppsatte rettigheter og rettigheter for pensjonister for den gruppen av ansatte, tidligere fratrukkte og pensjonister som virksomheten hadde premiebetalende ansvar for hos forsikringsleverandøren.
  - I beregningen av pensjonsytelser skal det tas hensyn til usikkerhet knyttet til bruttogarantien (forskjell mellom beregnet og faktisk samordnet folketrygd) etter gjeldende folketrygdregler.
  - I beregningen av pensjonsytelser skal det tas hensyn til risiko for at person kan gå over til stilling med lavere mulig pensjonsalder enn den oppsatte rettigheten gir (særaldersgrense/85-års regel, AFP fra 65 år) og en tilhørende endring av periodisert ansvar (som følge av endring av tjenestetidsbrøk ved at den samlede pensjonsrettigheten igjen blir som for et aktivt medlem). Dette skal minst innebære at forventet pensjonsalder settes 0,3 år lavere enn laveste pensjonsalder for den oppsatte rettigheten isolert sett. Endres den underliggende pensjonsplanen, revurderes kravet i dette punktet.
  - I beregningen av pensjonsforpliktelser skal det anvendes en diskonteringsrente som er gjennomsnittet av de siste ti års (de ti siste kalenderår før transaksjonstidspunktet) daglige noteringer av effektiv rente på den lengste norske statsobligasjonen, som antas å ha løpetid om lag ti år.
  - I beregningen av pensjonsforpliktelser skal det anvendes en forutsetning om fremtidig pensjonsregulering som er gjennomsnittet av de siste ti års (de ti siste kalenderår før transaksjonstidspunktet) pensjonsregulering i Statens pensjonskasse for ytelser innenfor overføringsavtalen.
  - I beregningen skal det ikke benyttes en realrente (differanse mellom diskonteringsrente og forventet fremtidig pensjonsregulering) som er tallmessig lavere enn +1,0%-poeng eller tallmessig høyere enn +3,0%-poeng.
  - Beregningen av pensjonsforpliktelser kan som en praktisk tillempling skje pr. 31.12. med tilhørende fremskriving/tilbakeskriving til transaksjonsdato basert på rimelige justeringer av lønn og tjenestetid.
  - Hvis virksomheten var en del av en fellesordning for flere arbeidsgivere, skal det beregnes en andel av den samlede pensjonsforpliktelsen i fellesordningen basert på forutsetningene over. Andel pensjonsforpliktelser fastsettes ut fra andel premiereserve.
  - I beregningen av pensjonsforpliktelser skal det tillegges en forpliktelse for løpende administrasjon på 4%. Grunnlaget for beregningen av 4% er beregnet pensjonsforpliktelse etter reglene ovenfor. Nivået på 4% tilsvarer det minimumsnivå som gjelder for avsetning til administrasjonsreserve i livselskapene.

#### Ad pensjonsmidler

For deltagere som har reelle fond anvendes flytteverdien på transaksjonstidspunktet som fondsmidler.

For deltagere med fiktive fond i Statens Pensjonskasse anvendes det fiktive fondet på transaksjonstidspunktet omregnet til markedsverdi som pensjonsmidler.

For andre deltagere anvendes en beregnet pensjonsforpliktelse for gjenværende rettigheter som pensjonsmidler. I denne beregningen benyttes for tiden grunnlagsrente 3,4 % og alderspensjoneringsalder 67 år.

Hvis transaksjonsdato ikke er 31.12., beregnes en flytteverdi/markedsverdi basert på delårsutviklingen i de underliggende verdipapirene.

---

## 11.2 Vedlegg 2: Utredning fra aktuargruppe

Utredningen nedenfor er foretatt av en aktuargruppe med representanter fra SPK, KLP og Vital. Den inkluderer også vurderingen om beregning av engangskrav som også følger vedlagt ovenfor i kapittel 11.1.2.

# Rapport fra Aktuarutvalget under arbeidsgruppen under AAD Overføringsavtalen og sikringsordningen - noen betraktninger

Oslo, 27. februar 2004

## Innhold

<b>INNLEDNING</b> .....	<b>55</b>
<b>RETNINGSLINJER FOR BEREKNING AV ET SJABLONMESSIG KRAV VED KONKURS, STYRT AVVIKLING OG VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE</b> .....	<b>55</b>
Innledning.....	56
Transaksjoner mot sikringsfondet ved konkurs/virksomhetsoverdragelse/uttreden av OFA.....	56
Ad beregnet pensjonsforpliktelse.....	56
Kontroll.....	57
Forholdet til foretakets regnskapsføring .....	58
<b>ENGANGSREFUSJON AV ALDERS- OG ETTERLATTEPENSJONER</b> .....	<b>58</b>

## Innledning

Aktuarutvalget har bestått av Dag Skinnnes fra Statens Pensjonskasse, Terje Schaathun fra Vital og Pål Perger fra KLP. Sistnevnte har vært aktuarutvalgets leder.

Aktuarutvalget har avholdt ett møte den 20.2.2004. På møtet deltok også Roy Halvorsen fra KLP. Roy Halvorsen gikk igjennom aktuarutvalgets mandat:

- Utarbeide OFA-sikringsordningens retningslinjer for beregning av et sjablongmessig krav ved konkurs, styrt avvikling og virksomhetsoverdragelse.
- Kommentere mulighetene for innføring av engangsrefusjon av alders- og etterlattepensjoner.

## Retningslinjer for beregning av et sjablongmessig krav ved konkurs, styrt avvikling og virksomhetsoverdragelse

---

## Innledning

Overføringsavtalen er en koordinering av pensjonsrettighetene for ansatte med medlemskap i offentlige pensjonsinstitusjoner, hvor pensjonsplanen er lik eller tilnærmet lik pensjonsordningene slik de er definert i Lov om Statens pensjonskasse. De til enhver tid avsatte midler i forsikringsordningene vil på grunn av ikke-forsikringsbare elementer, som G-regulering, bruttogaranti o.a., ikke med sikkerhet kunne dekke de framtidige forpliktelsene.

I NOU 2000:28 ble det foreslått ulike modeller for tilpasning av overføringsavtalen, slik at avtalen kunne videreføres for arbeidsgivere som i prinsippet kan gå konkurs. I en arbeidsgruppe styrt av AAD våren 2004, er en sikringsordning lansert som hovedforslag til løsning.

Her beskrives hvilke transaksjoner som skal gjøres til en definert sikringsordning ved konkurser og virksomhetsoverdragelser. Det er en forutsetning for transaksjonene at pensjonsrettighetene til de ansatte ikke videreføres etter transaksjonstidspunktet, det vil si at rettighetene omgjøres til oppsatte rettigheter.

Aktuarutvalget legger til grunn at det opprettes en sikringsordning, som mottar et årlig tilskudd fra alle arbeidsgivere tilknyttet overføringsavtalen.

Førende for forslaget nedenfor er ønske om et fair oppgjør og klare beregningsregler.

## Transaksjoner mot sikringsfondet ved konkurs/virksomhetsoverdragelse/uttreden av OFA

Ved konkurser, styrt avvikling og virksomhetsoverdragelser, hvor pensjonsrettighetene omgjøres til oppsatte rettigheter og pensjonsordningen ikke videreføres, skal det stilles krav om engangsinnbetaling til sikringsordningen.

Ved konkurs eller styrt avvikling skal kravet rettes mot boet, ved virksomhetsoverdragelse skal kravet rettes mot overtagende selskap.

Kravet er definert som følger:

Krav = beregnet pensjonsforpliktelse - pensjonsmidler.

## Ad beregnet pensjonsforpliktelse

Forpliktelsen beregnes etter den aktuarielle metoden som benyttes i NRSP-beregninger (slik den er definert i Norsk aktuarstandard for slike beregninger). Videre gjelder følgende beregningsregler:

- Beregning av ytelser skal reflektere gjenværende oppsatte rettigheter og rettigheter for pensjonister for den gruppen av ansatte, tidligere fratradte og pensjonister som virksomheten hadde premiebetalende ansvar for hos forsikringsleverandøren.
- I beregningen av pensjonsytelser skal det tas hensyn til usikkerhet knyttet til bruttogarantien (forskjell mellom beregnet og faktisk samordnet folketrygd) etter gjeldende folketrygdregler.
- I beregningen av pensjonsytelser skal det tas hensyn til risiko for at person kan gå over til stilling med lavere mulig pensjonsalder enn den oppsatte rettigheten gir (særaldersgrense/85-års regel, AFP fra 65 år) og en tilhørende endring av periodisert ansvar (som følge av endring av tjenestetidsbrøk ved at den samlede pensjonsrettigheten igjen blir som for et aktivt medlem). Dette skal minst innebære at forventet pensjonsalder settes 0,3 år lavere enn laveste pensjonsalder for den oppsatte rettigheten isolert sett. Endres den underliggende pensjonsplanen, revurderes kravet i dette punktet.
- I beregningen av pensjonsforpliktelser skal det anvendes en diskonteringsrente som er gjennomsnittet av de siste ti år (de ti siste kalenderår før transaksjonstidspunktet) daglige noteringer av effektiv rente på den lengste norske statsobligasjonen, som antas å ha løpetid om lag ti år.

---

14.05.2004

Revisjon av Overføringsavtalen  
Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av AAD

- 
- I beregningen av pensjonsforpliktelser skal det anvendes en forutsetning om fremtidig pensjonsregulering som er gjennomsnittet at de siste ti års (de ti siste kalenderår før transaksjonstidspunktet) pensjonsregulering i Statens pensjonskasse for ytelser innenfor overføringsavtalen.
  - I beregningen skal det ikke benyttes en realrente (differanse mellom diskonteringsrente og forventet fremtidig pensjonsregulering) som er tallmessig lavere enn +1,0%-poeng eller tallmessig høyere enn +3,0%-poeng.
  - Beregningen av pensjonsforpliktelser kan som en praktisk tillem্পning skje pr. 31.12. med tilhørende fremskriving/tilbakeskriving til transaksjonsdato basert på rimelige justeringer av lønn og tjenestetid.
  - Hvis virksomheten var en del av en fellesordning for flere arbeidsgivere, skal det beregnes en andel av den samlede pensjonsforpliktelsen i fellesordningen basert på forutsetningene over. Andel pensjonsforpliktelser fastsettes ut fra andel pensjonsgrunnlag.
  - I beregningen av pensjonsforpliktelser skal det tillegges en forpliktelse for løpende administrasjon på 4%. Grunnlaget for beregningen av 4% er beregnet pensjonsforpliktelse etter reglene ovenfor. Nivået på 4% tilsvarer det minimumsnivå som gjelder for avsetning til administrasjonsreserve i livsselskapene.

#### Ad pensjonsmidler.

For deltagere som har reelle fond anvendes flytteverdien på transaksjonstidspunktet som fondsmidler.

For deltagere med fiktive fond i Statens Pensjonskasse anvendes det fiktive fondet på transaksjonstidspunktet omregnet til markedsverdi som pensjonsmidler.

For andre deltagere anvendes en beregnet pensjonsforpliktelse for gjenværende rettigheter som pensjonsmidler. I denne beregningen benyttes grunnlagsrente 3,4% og alderspensjoneringsalder 67 år.

Hvis transaksjonsdato ikke er 31.12., beregnes en flytteverdi/markedsverdi basert på delårsutviklingen i de underliggende verdipapirene.

#### Uttreden av overføringsavtalen

Dersom en virksomhet endrer pensjonsordningen for de ansatte til å være utenfor overføringsavtalen og ikke forblir premiebetalende for videre pensjonsopptjening i de oppsatte rettighetene, kan de ansattes rettigheter beregnes etter reglene i overføringsavtalen hvis og bare hvis det foretas en transaksjon til sikringsordningen som beskrevet ovenfor. Ved generell oppsigelse av pensjonsordningen bør liknende prinsipper kunne legges til grunn, uten at aktuarutvalget har gått nærmere inn på dette.

(Dersom denne bestemmelsen ikke inkluderes kunne en virksomhet spekulere i å endre pensjonsordning like før konkurs/overdragelse og dermed unndra seg krav. Slik at det generelt bør det stilles like store krav til sikkerhet for foretak som sier opp pensjonsordningen på eget initiativ, enten ved videre premiebetaling for regulering og annen risiko, eller ved en engangstransaksjon mot sikringsordningen.)

#### Kontroll

Beregningen av krav kan foretas av den aktuelle pensjonsleverandøren, men beregningen skal leveres sekretariatet for overføringsavtalen for uavhengig kontroll før kravet iverksettes.

Sekretariatet skal i denne forbindelsen vurdere om de anvendte demografiske forutsetningene i beregningen er lagt tilstrekkelig til den sikre siden. Dette gjelder spesielt for risiko knyttet til uførhet og langt liv.

Kostnadene ved denne typen beregninger bør primært fremmes overfor boet/arbeidsgiver, sekundært dekkes av sikringsfondet hvis man ikke når frem med kravet overfor boet.



---

### Forholdet til foretakets regnskapsføring

Mange av de virksomheter som har pensjonsordning innenfor overføringsavtalen og som vil kunne gå konkurs, fører pensjonsforpliktelser i regnskapet. Noen mindre virksomheter vil trolig ikke føre dette i regnskapet i dag.

Siden beregningsreglene foreslått over er knyttet opp mot en markedsverdivurdering av pensjonsforpliktelser, kunne det være naturlig at en nettoforpliktelse (krav) som beregnet over, føres som en del av den årlige rapporteringen i en regnskapsnote for virksomheten, slik at dette var mest mulig transparent for f eks overtagende selskaper. Dette ville også redusere kravet til størrelse av sikringsfondet, da den risikoen som ligger i overføringsavtalen i størst mulig grad var reflektert i deltagernes egne regnskaper.

På generelt grunnlag burde det derfor også vurderes stilt minstekrav til valg av forutsetninger i NRSP-beregninger for virksomheter med pensjonsordning innenfor overføringsavtalen, når pensjonsordningen (og dermed virksomheten) har risiko for fremtidig finansieringsansvar i forhold til ikke forsikringsbare forhold som bruttogaranti og pensjonsregulering. Slike minstekrav kunne stilles til diskonteringsrente, pensjonsregulering og pensjoneringsalder for alderspensjon, etter reglene foreslått ovenfor.

### **Engangsrefusjon av alders- og etterlattepensjoner**

Aktuarutvalget har fått i oppgave å vurdere en beregningsmetode for engangsrefusjon ved pensjonering. Fra tilsendt dokumentasjon vises det til følgende:

”Kontantverdien av alders- og enkepensjoner fastsettes gjennom en avtalt beregningsmetode. Metoden må, i tillegg til vanlig beregning av forsikrings-teknisk kontantverdi, ta i betraktning at ved en engangsutløsning vil utbetalende ordning få ansvaret for fremtidig G-regulering av hele pensjonen. Dette spørsmål kan eksempelvis løses av det samme aktuarutvalget som arbeidsgruppen satte ned på det siste møtet for å vurdere krav mot konkursforetak. Når man finner en god løsning, tas denne inn under §8 ovenfor.

Uførepensjoner utbetales som etter alt. I ovenfor ”

Som beskrevet har aktuarutvalget også fått i oppgave å vurdere et sjablongmessig krav overfor avviklingsstyret/konkursboet når virksomhet inntiller eller overdras. Etter vår oppfatning er de utfordringer som knytter seg til engangsrefusjon ved pensjonering sammenlignbare med de utfordringer som knytter seg til innstilling eller overdragelse av virksomhet, dog ikke så omfattende. Vår oppfatning om at engangsrefusjon ved pensjonering ikke er så omfattende som ved innstilling eller overdragelse av virksomhet, har sin bakgrunn i at løpende refusjoner fortsatt skal benyttes for uførepensjoner.

Ved en beregning av engangsrefusjoner synes det naturlig å basere seg på forutsetninger om:

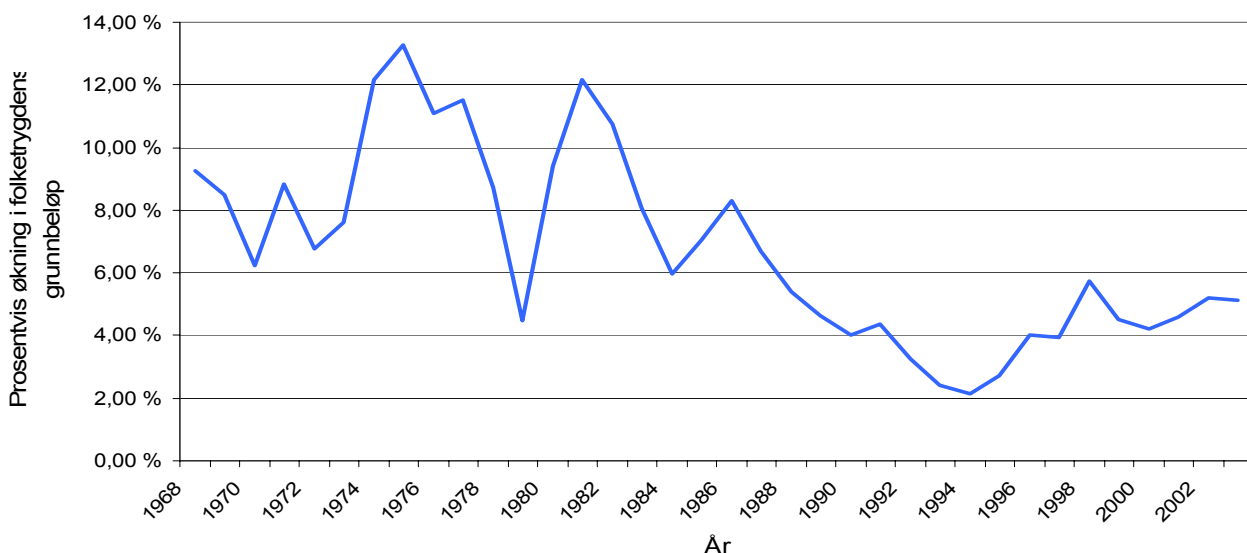
- Alder
- Kjønn
- Premiereserve på tidspunktet for utbetaling av pensjon, og som på dette tidspunktet gir 100% fondsdekning for de netto oppsatte pensjoner
- Netto oppsatte pensjoner
- Fremtidig dødelighet og andre demografiske forutsetninger
- Fremtidig regulering av folketrygdens grunnbeløp
- Fremtidig avkastning på pensjonsmidlene

Ved en engangsrefusjon vil all risiko knyttet til nivået på fremtidig regulering av folketrygdens grunnbeløp være tillagt siste pensjonsordning. Det synes derfor naturlig å etablere en beregningsmetode som tar hensyn til en forventet fremtidig utvikling i folketrygdens grunnbeløp. I og med at fremtidig avkastning vil kunne være en finansieringskilde knyttet til nivået på fremtidig regulering av folketrygdens grunnbeløp, er også dette en størrelse som bør inkluderes i beregningsmetoden. I tillegg vil de demografiske forutsetninger, som benytter alder og kjønn, bli tatt hensyn til.

Gitt at man på pensjoneringsstidspunktet kjenner premiereserven til den oppsatte pensjonen, vil engangsrefusjonen bestå av denne premiereserven, pluss en kapital som antas å ta høyde for en forventet fremtidig utvikling i folketrygdens grunnbeløp. Denne kapitalen beregnes på grunnlag av de forutsetninger som er satt opp ovenfor. Beregningsmetoden og dens forutsetninger er parallell med de metoder som benyttes i Norsk Regnskapsstandard for Pensjonskostnader (NRSP). Dette gir en beregningsmetode tilsvarende en forsikringsteknisk kontantverdi, hensyntatt fremtidig regulering av folketrygdens grunnbeløp og fremtidig avkastning på pensjonsmidlene.

Beregningsmetoden avhenger av forutsetninger om fremtiden. Dette er en fremtid som er usikker, hvor man ikke vet noe om hva som vil kunne komme til å inntreffe. Både levealder og den økonomiske utviklingen vil kunne vise seg å bli annerledes enn forutsatt. Dette er en risiko som vil påhvile den siste pensjonsordningen ved anvendelse av opplegget ved engangsrefusjoner. Selv små justeringer i de økonomiske forutsetningene (utviklingen i folketrygdens grunnbeløp og fremtidig avkastning) vil gi store utslag på engangsrefusjonens størrelse. For å gi et bilde på den risiko den fremtidige reguleringen av folketrygdens grunnbeløp representerer, har vi i figuren nedenfor synliggjort historisk årlig regulering av folketrygdens grunnbeløp frem til og med 2003. Fordi folketrygdens grunnbeløp i noen år har vært regulert flere ganger innenfor kalenderåret, er figuren basert på et gjennomsnittlig årlig grunnbeløp i folketrygden.

### Gjennomsnittlig årlig økning i folketrygdens grunnbeløp



Kommentarer til figuren:

- Gjennomsnittlig årlig regulering over perioden er på 6,75% med et standardavvik på 3%-poeng.

- 
- Standardavviket måler svingningene / variasjonen mellom de årlige reguleringene. Det er svingningene som representerer den siste pensjonsordningens risiko. Hadde det ikke eksistert svingninger, hadde det ikke eksistert noen risiko.
  - Det har vært betydelige svingninger på 70- og 80- tallet, mens det på 90- tallet har jevnet seg mer ut.

Som en illustrasjon på hvordan avvik mellom faktisk utvikling og forutsetningene kan slå ut, har vi antatt at 1 krone har blitt regulert fra 1967 til 2003 med gjennomsnittlig årlig økning i folketrygdens grunnbeløp, og at vi parallelt har regulert den samme krone med en forventet årlig regulering på 4%. Resultatet er at vår årlige forventede regulering på 4% kun vil gi 40% av faktisk verdi! I tillegg vil svingninger knyttet til avkastningen kunne forsterke den økonomiske risiko som den siste pensjonsordningen vil kunne bli utsatt for. Tidshorisonten på 36 år er ikke urealistisk hvis man for eksempel betrakter en ektefellepensjon.

I denne sammenheng er det interessant å se hva som ble uttalt i NOU 2000:28 kap 17.5 'Overgang til engangsutløsning av refusjonspensjonene ved pensjonering':

” ... Det var også usikkerhet om beregningsgrunnlagene. Den renten som skal legges til grunn for beregning av overføringsbeløpet, er sentral etter som den utbetalende pensjonsordningen ved engangsutløsning får ansvaret for å G-regulere samlet pensjon for hele løpetiden. Legger man til grunn en rente som ligger for høyt, vil den utbetalende ordningen få en merbelastning og vice versa. Etter som en pensjon kan løpe i 20 - 30 år, vil konjunkturer og rentenivået i praksis kunne svinge mye, og konsekvensene av systematiske feil bli store.

Også det dødelighetsgrunnlaget som ligger til grunn for de kjente beregningsgrunnlagene skaper problemer. Et overført beløp bør være det forventet utbetalte, mens det i dødelighetsgrunnlagene ligger en del sikkerhetsmarginer, fordi grunnlaget etter sitt formål skal ligge på den sikre siden. De vanlige beregningsgrunnlagene vil derfor medføre at for store beløp blir overført. ... ”

Aktuarutvalget støtter i hovedsak utvalget i det som her er kommentert.

En løsning for å redusere risikoen knyttet til systematiske feil / avvik er at man korrigerer forventet kapital i forhold til den faktiske utvikling, gjennom en tilleggsrefusjon. Aktuarutvalget oppfatter imidlertid at utgangspunktet for engangsrefusjoner er en tanke om rasjonalisering. En løsning med tilleggsrefusjoner vil neppe bidra til dette, og da er det aktuarutvalgets oppfatning at man heller kan beholde dagens løsning med løpende refusjoner. Alternativt vil man kunne benytte seg av de beregninger som er gjort uten noen tilleggsrefusjoner, men da med den risiko det innebærer for siste pensjonsordning.

Ved at flere leverandører tilbyr pensjonsproduktet innenfor kommunal / offentlig sektor, vil de forutsetninger som skal legges til grunn ved beregning av engangsrefusjonene kunne være forskjellig for samme refusjonsbeløp. Således vil engangsrefusjoner noen ganger føre til økte kostnader og i andre tilfeller til reduserte kostnader. Aktuarutvalget har ikke tatt stilling til hvilke regler som bør legges til grunn ved økte eller reduserte kostnader, fordi vi er av den oppfatning at dette forhold taler for at man bør opprettholde dagens løsning med løpende refusjoner.

Av det som er omtalt overfor er aktuarutvalgets oppfatning at man bør videreføre dagens system med løpende refusjoner.

---

### 11.3 Vedlegg 3: Vurdering fra tidligere gruppe under ledelse av Statens Pensjonskasse om beregning av refusjonskrav

OR/-

22.10.98

#### OVERFØRINGSAVTALEN – NY FORDELINGSNØKKEL

##### *Kort historikk:*

Opprinnelig la man til grunn av overføringsavtalen ikke skulle føre til en alt for sterk omfordeling av pensjonsutgifter mellom pensjonsinnretningene, særlig mellom SPK og de kommunale ordninger. Man gjorde også en del andre forutsetninger som ble ansett som grunnleggende, og disse førte tilsammen til de någjeldene fordelingsregler, bl a med forskjellig fordelingsnøkkel for bruttoytelser og samordningsfradrag. Den gang ble avtalen ansett også som en administrativ forenkling, hvilket den nok også var i mange tilfelle pga en vesentlig forenkling i samordningsberegninger.

”Utgiftsnøytraliteten” kunne bare oppnås ved en antagelse om at det ville være omtrent like stor overgang begge veier mellom pensjonsordningene. Dette vet man i dag ikke er riktig, men man vet ikke og kan neppe bringe på det rene hvor mye av ubalansen som skyldes overføringer av virksomheter mellom stats- og kommunesektoren eller overføringer av pensjonsordninger fra SPK (særlig) til KLP uten endring av arbeidsgivers stilling i systemet (utlemningsvedtak), og hvilken ubalanse dette måtte være i den individuelle overgang mellom sektorene.

##### *Den aktuelle situasjon.*

Praktiseringen av avtalen har ført til at man har sett et stort behov for administrative forenklinger. Likeledes har det gjennom tiden skjedd endringer i regelverket som gjør det naturlig å vurdere også de beregnings- og fordelingsmessige sider ved avtalen. Det er særlig reglene for regulering av de oppsatte rettigheter, som i denne sammenheng fremhever seg som vesentlige. Et utvalg med representanter for SPK, KLP og DSKP har tidligere fremlagt et utkast til nye regler som skulle forene administrative og beregningsmessige forenklinger, samtidig som pensjonsutgiftene for den enkelte person var mer rimelig fordelt mellom pensjonsinnretningene enn tidligere. Samlet pensjon er uendret.

Man kan si at utgiftene fordeles ved at samlet nettopensjon (etter samordning) fordeles på grunnlag av opptjeningen i den enkelte ordning ved at man korrigerer forholdet mellom tjenestetidene med deltid og oppregulerte pensjonsgrunnlag.

Av tekniske grunner skrives formler mv her på en noe egenartet måte. Da er utvalgets forslag formelmessig slik:

A<sub>j</sub> er ordning nr j sin andel av det samlede pensjonsbeløp (og det som her skal beregnes idet totalpensjonen beregnes separat og forutsettes kjent).

$$A_j = (v_j/V) * (PG_j/PG) \text{ for } j = 1, 2, \dots, n-1 \qquad A_n = 1 - \sum_{j=1}^{n-1} A_j \text{ (sum fra 1 til n-1)}$$

v<sub>j</sub> er deltidsveiet opptjeningstid i ordning nr j, dvs  
v<sub>j</sub> = d<sub>j</sub>\*t<sub>j</sub>      der d<sub>j</sub> = gjennomsnittlig deltid i ordning nr j, og  
t<sub>j</sub> = pensjongivende tjenestetid i ordning nr j.

V = Sum av v<sub>j</sub>

SA<sub>j</sub> = Sum av A<sub>j</sub>

A<sub>n</sub> (som er den siste A<sub>j</sub> i rekken) er dermed ”resten” opp til 100% når tidligere A<sub>j</sub> er summert (fra 1 til n-1)

PG<sub>j</sub> = Oppjustert (aktuelt) pensjonsgrunnlag i ordning nr j

PG = Aktuelt pensjonsgrunnlag for beregningen av samlet pensjon.

---

14.05.2004

Revisjon av Overføringsavtalen  
Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av AAD

NB! Alle PGj og dessuten PG som anvendes er beregnet ved 100% stilling.

Den siste faktoren PGj/PG overfor ble man enige om å tilføye under diskusjonene i utvalget. Dette betyr at man også fastsetter fordelingsnøkkelen også med hensyn til pensjonsgrunnlagene.

Formelverket kan sies å lide av den svakhet at siste pensjonsordning, i praksis som oftest nr 2 av 2, ikke kan beregne sin andel direkte ut fra grunndata, men skal dekke "resten" når tidligere ordning(er) har beregnet sin(e) andel(er). Det er et ønske å dekke også situasjoner med "samtidig opptjening". Med de opprinnelig foreslåtte fordelingsregler er dette problematisk, bl a fordi det da ikke nødvendigvis vil være en enkelt "siste pensjonsordning".

Hvis man justerer hovedformelen som følger vil svakhetene være eliminert samtidig som "samtidig opptjening" vil være dekket:

$$A_j = (d_j * t_j * PG_j) / S(d_j * t_j * PG_j) \text{ for } j = 1, 2, \dots, n$$

S(...) betegner summen av de ledd som befinner seg i parentesen.

For øvrig vises til eksemplene nedenfor med to ordninger, med og uten samtidighet.

#### BEREGNINGSEKSEMPEL 1

	P.G.R.L (100 %)	TJ. TID	DELTID
FØRSTE ORDNING	150.000	6	50%
SISTE ORDNING	200.000	25	100%
GJ.SNITTS DELTID, 30 beste år			97,67%
<b>G = 42.500</b>			
SAMLET PENSJ.	BRUTTO	200.000*0,66*0,9167 = 121.004	
	FRADRAG	TILL.P.	59.150
	NETTO	GR.P.	29.219 <u>88.369</u>
			<u>32.636</u>
<b>1.ORDNINGS ANDEL NÅ:</b>			
	BRUTTO: 150.000*0,5*0,66*6/30		9.900
	FRADRAG: 6/31 av 88.369		17.104
	NETTO:		<u>0</u>
SISTE ORDNING MÅ DEKKE ALT			<u>32.636</u>
<b>1. ORDNINGES ANDEL IHT UTVALGETS FORSLAG:</b>			
Formel: $[(D1 * T1) / (D1 * T1 + D2 * T2)] * (PG1 / PG)$			8,04%
2. ORDNINGS ANDEL (100% - 8,04%):			91,96%
<b>2. Ordningens andel direkte etter formelen:</b>			
Sum andeler direkte etter formelen (8,04%+89,29%):			89,29%
			97,33%

---

**Alternativ fordeling etter mitt forslag:**

**For ordning A:**

**Formel:  $(D1 \cdot T1 \cdot PG1) / (D1 \cdot T1 \cdot PG1 + D2 \cdot T2 \cdot PG2)$**  **8,26%**

**For ordning B:**

**Formel:  $(D2 \cdot T2 \cdot PG2) / (D1 \cdot T1 \cdot PG1 + D2 \cdot T2 \cdot PG2)$**  **91,74%**

**SUM:** **100,00%**

**BEREGNINGSEKSEMPEL 2**

**Som 1, men samtidig opptjening de siste 6 år**

	<b>P.GR.L (100 %)</b>	<b>TJ. TID</b>	<b>DELTID</b>
<b>ORDNING A</b>	<b>150.000</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>
<b>ORDNING B</b>	<b>200.000</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>
<b>GJ.SNITTS DELTID, regner med mer enn 10%</b>			<b>112,00%</b>
<b>P.gr.l. ved fratreden</b>	<b>Faktisk 150% 275.000</b>	<b>Ved 100% 183.333</b>	
<b>G = 42.500</b>			
<b>SAMLET PENSJ.</b>	<b>BRUTTO: <math>183.333 \cdot 1,12 \cdot 0,66 \cdot 25 / 30</math></b>		<b>112.933</b>
	<b>FRADRAG</b>	<b>TILL.P. GR.P.</b>	<b>56.992 26.563</b>
	<b>NETTO</b>		<b><u>83.554</u> <u>29.379</u></b>

**ORDNING A's ANDEL IHT FORSLAGET:**

**Formel:  $[(D1 \cdot T1) / (D1 \cdot T1 + D2 \cdot T2)] \cdot (PG1 / PG')$**  **8,77%**

**ORDNING B's ANDEL (100% - 8,77%):** **91,23%**

**ORDNING B's ANDEL (direkte etter formelen):**

**Formel:  $[(D2 \cdot T2) / (D1 \cdot T1 + D2 \cdot T2)] \cdot (PG2 / PG')$**  **97,40%**

**Sum andeler direkte etter formelen (8,77%+97,40%):** **106,17%**

**Alternativ fordeling etter mitt forslag:**

**For ordning A:**

**Formel:  $(D1 \cdot T1 \cdot PG1) / (D1 \cdot T1 \cdot PG1 + D2 \cdot T2 \cdot PG2)$**  **8,26%**

**For ordning B:**

**Formel:  $(D2 \cdot T2 \cdot PG2) / (D1 \cdot T1 \cdot PG1 + D2 \cdot T2 \cdot PG2)$**  **91,74%**

**SUM:** **100,00%**