

Vaksdal kommune

Vurdering anbud tjenestepensjon

Mai 2021

Sammendrag

Aon har på oppdrag fra Vaksdal kommune gjennomført en evaluering av anbud på forsikret løsning for tjenstepensjon for kommunens ansatte, fellesordningen. Pedagogisk personell er organisert gjennom Statens Pensjonskasse (SPK). Sykepleiere er etter Kongelig Resolusjon i KLP. Disse gruppene omfattes ikke av denne analysen.

Det følgende notatet inneholder en kort generell beskrivelse av markedssituasjonen for kommunal tjenstepensjon, et utdrag av en demografisk analyse som er gjennomført for kommunen, overordnet vurdering av forvaltning av pensjonsmidler, samt betraktninger knyttet til vurdering av om det er hensiktsmessig å ta pensjonsordningen ut på anbud i 2021.

Ettersom det er premieutjevning hos leverandørene, og egen demografi er av mindre betydning enn tidligere pga ny opptjeningsmodell i offentlig tjenstepensjon er premienivået forventet å være relativt likt for Storebrand og KLP. Et anbud er dog eneste sikre måte å få svart ut hvilke nivå en kan forvente i 2021.

Avkastningsresultater og forventet avkastning gir heller ingen klar konklusjon om hvem av KLP og Storebrand som rangeres som best.

Flytteregele og finansielle størrelser er sentrale i pensjonsøkonomien. KLP har urealiserte avkastningsgevinster som blir realisert og overført til kundens kontrakt ved skifte fra KLP. Vaksdal kommune har 40 mnok per 31.12.2020. Realiseringen av Vaksdal kommune sin andel av kursreserver går først til å styrke tilleggsavsetningene på kontrakten opp til max 12 % av premiereserver, og overskytende tilfaller kommunens premiefond. Estimert er 26 mnok per 31.12.2020 som blir frigjort til fordel for Vaksdal kommunes premiefond. Premiefond kan brukes til å dekke pensjonspremien, og gir en likvidtetsgevinst. Regnskapsmessig vil det bety en gevinst 1/7 av 26 millioner de neste 7 årene, dersom beløpet benyttes med en gang. Det er også arbeidsgiveravgift på premieinnbetalinger, så det vil i tillegg gi en reduksjon i arbeidsgiveravgift ved bruk av de 26 mnok fra premiefond på ca 3,6 mnok.

Det er likevel viktig å merke at dagens regelverk kan endre seg, og at kursreguleringsfondet vil variere med de finansielle avkastningsresultatene til KLP i løpet av 2021, og faktiske størrelser gjøres opp basert på de regnskapsmessige tallene per 31.12.2021.

Bergen mai. 2021

Olav Botnen & Vidar Pedersen

Innhold

Sammendrag	1
Det kommunale pensjonsmarkedet – oppsummering	4
Markedsutviklingen 1998 – 2019	4
Markedskommentar	4
Demografi	5
Innledning	5
Oppsummering av nøkkeltall	5
Nærmere om snittalder	6
AFP – generelt	6
AFP – historisk uttak	7
AFP 62 - kostnadsprognose	8
Kapitalforvaltning	9
Innledning	9
Aktiva allokering	10
Historisk avkastning	12
Vurderinger knyttet til anbud av pensjonsordningen	15
VEDLEGG: Offentlig tjenestepensjon	16
Medlemskap	16
Opptjeningsstid og rettigheter ved fratredelse eller overgang til ny ordning	16
Overføringsavtalen	16
Pensjonsgrunnlag	16
Alderspensjon for deg som er født før 1963	17
Levealdersjustering	17
Individuell garanti for de som er født før 1959	17

Utvidet individuell garanti for de som er født 1959-1962	17
Alderspensjon for deg som er født i 1963 eller senere – ny påslagsmodell	18
Overgangsregler for årskullene 1963 - 1970	19
Kombinasjon av inntekt og alderspensjon fra offentlig tjenstepensjon	19
Regulering av oppsatte rettigheter og pensjoner under utbetaling	19
Egenandel i offentlig tjenstepensjon	19

Det kommunale pensjonsmarkedet – oppsummering

Markedsutviklingen 1996 – 2021

Nedenstående figur viser markedsutviklingen innen kommunal tjenstepensjon i perioden 1996 - 2021. Det er antall kommuner og fylkeskommuner som vises.

Per 1.1 i	1996	2000	2004	2008	2012	2 016	2 020	2 021
KLP	425	406	356	333	332	419	349	348
Gjensidige	1	4	15	0	0	0	0	0
Sparebank 1	0	2	0	0	0	0	0	0
DNB	2	6	37	60	68	0	0	0
Storebrand	2	16	26	35	25	1	1	2
Egen Kasse	22	18	18	20	21	25	19	19
SUM	454	454	454	450	448	447	369	369

I dag er KLP leverandør for Vaksdal kommune. I perioden fra 1996 til 2012 var det flere tilbydere, og Storebrand og DNB hadde solide porteføljer i det kommunale tjenstepensjonsmarkedet. De to private aktørene valgte midlertid å trekke seg ut fra 2012, og i perioden 2014 -2018 ga ikke andre leverandører enn KLP tilbud. Fra og med 2019 har også Storebrand gitt tilbud. Storebrand har i dag Askøy kommune i sitt kommunale utjevningsfellesskap. I tillegg er det bedrifter med kommunale ordninger. I framtiden vil det også være en mulighet for både flere leverandører, og at alternativer til KLP igjen forsvinner.

Markedskommentar

Konkurransen i dette markedet er i utgangspunktet ikke gunstig. Det er få tilbydere, og flere regelverk setter grenser for hvor kommersiell en kan være i gjennomføringen. De viktigste rammene finnes i:

- Hovedtariffavtalen i KS' tariffområde med krav til premieutjevning
- Lov om offentlige anskaffelser med forskrifter
- Lov om forsikringsvirksomhet mv.

Vi tror likevel generelt at konkurranse har en netto positiv effekt på vilkårene kommunen får.

Demografi

Innledning

En demografisk analyse gir en god oversikt over bestanden av forsikringer for ansatte i kommunen. Hovedhensikten er å belyse hvordan demografiske data påvirker pensjonsutgiftene i pensjonsordningen.

Vi har mottatt bestandsopplysninger fra KLP per 31. desember 2020 og foretatt analysen basert på disse opplysningene.

Etter HTA i KS-området er det obligatorisk utjevning på premie i hvert utjevningsfellesskap hos samtlige leverandører av offentlig tjenstepensjon. Det vil si at pensjonspremien avhenger av det såkalte utjevningsfellesskapet hos leverandør. Egen demografi har dermed generelt mindre betydning som beslutningsgrunnlag for valg av pensjonsleverandør mellom forsikrede løsninger. I en forsikret løsning er det leverandørens utjevningsfellesskap som har størst innflytelse på premien.

I dag dominerer KLP markedet for forsikret løsning. Utjevningsfellesskap hos alternative tilbydere vil være nokså små, slik at eventuell tilflytting av Vaksdal kommune sin bestand i vil kunne påvirke fellesskapet. Vaksdal kommune sin bestand er likevel liten, og det begrenset hvor mye det vil påvirke Storebrand sitt fellesskap for kommuner, selv om det i dag kun består av Askøy kommune.

I forbindelse med et anbud som gjelder en avtaleperiode på noen år - så må det vurderes hvorvidt markedsbevegelser og organisk utvikling vil endre bestandene. I anbud gjennomført i perioden 2006 – 2012 benyttet ledende rådgivermiljøer et såkalt konvergensprinsipp i forbindelse med flerårige analyser i anbudssituasjoner. Man antok at summen av bevegelser i en bestand, markedsmessige og andre over en viss tid ville utligne eventuelle gunstige karakteristikk i en bestemt bestand. I prinsippet er dette fortsatt gyldig - men det kan argumenteres for at markedsutviklingen på kort sikt er for usikker til å berettigje bruken av full konvergens i avtaleperioden i denne saken.

Oppsummering av nøkkeltall

Her er en oppstilling av nøkkeltall for Vaksdal kommune og fellesordningene hos KLP.

Oppdatert per 1.1.2021	Vaksdal kommune	FKP (1.1.21)
Antall ansatte	427	298 154
Kvinneandel	76,81 %	74,42 %
Snitt aktuell deltid	66,98 %	70,52 %
Snitt pensjonsgrunnlag	308 906	351 573
Lønn per årsverk	461 206	498 544
Snittalder i ordningen	41,71	42,80
Snitt fratredelse (vektet aldersgrense)	66,47	66,40
Uføreandel total	13,21 %	10,20 %

- Kvinneandel viser hvor stor andel av de ansatte som er kvinner. Kvinner har noe lengre forventet levetid og høyere uføretilbøyelighet, som gir en litt dyrere premie for kvinner.
- Snitt deltid viser gjennomsnittlig stillingsprosent. Tradisjonelt sett er det relativt mange som jobber deltid i offentlig sektor.
- Snitt pensjonsgrunnlag viser gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag tatt hensyn til stillingsprosent. Det vil derfor avhenge av både snitt deltid, og lønn per årsverk.
- Lønn per årsverk er gjennomsnittlig lønn per årsverk ved 100 prosent stilling¹.
- Snittalder i ordningen viser gjennomsnittlig alder for aktive i pensjonsordningen. Det viser også indirekte gjennomsnittlig tid igjen til pensjonsalder, noe som er en betydelig kostnadsdriver i den gamle offentlige pensjonsordningen, men har noe redusert betydning i den nye fra 2020.
- Uføreandel er definert som antall uføre dividert på antall aktive og uføre. Etter pensjonsreformen i 2015, har uføreandel en mindre betydning for kommuner da den overveiende delen av kostnadene nå faller på NAV.

Nærmere om snittalder

Det er verdt å merke seg at snittalderen er lavere hos Vaksdal enn i fellesordningen i KLP.

Imidlertid er argumentet svekket i forhold til tidligere av avtalen om ny offentlig tjenstepensjon som ble signert mellom staten og arbeidstakerorganisasjonene 3. mars 2018, og oppfølgingen av denne avtalen i Stortinget. Ny offentlig tjenstepensjonsordning trer i kraft 1. januar 2020, og er en ordning med der alle år mellom 13 og 75 i arbeid gir en pensjonsopptjening (og dermed medfører en kostnad for arbeidsgiver).

Den tradisjonelle ordningen bygger på en definert tjenestetid på 30 år. Tjenesteår utover dette gir ingen ytterligere opptjening. I et slikt system innebærer en lav snittalder ganske enkelt flere år å fordele den samme totalkostnaden på, og dermed lavere årlig premie. I de kommunene der en betydelig andel ligger an til å oppnå full tjenestetid, så vil denne effekten kunne gi en markant lavere premie.

AFP – generelt

AFP er en førtidspensjon fra 62 frem til 67 for årskull frem til og med 1962. Fra årskull 1963 (2025) faller denne typen AFP bort.

¹ Lønn per årsverk er beregnet på aggregert nivå. Dvs. gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag / gjennomsnittlig stillingsprosent.

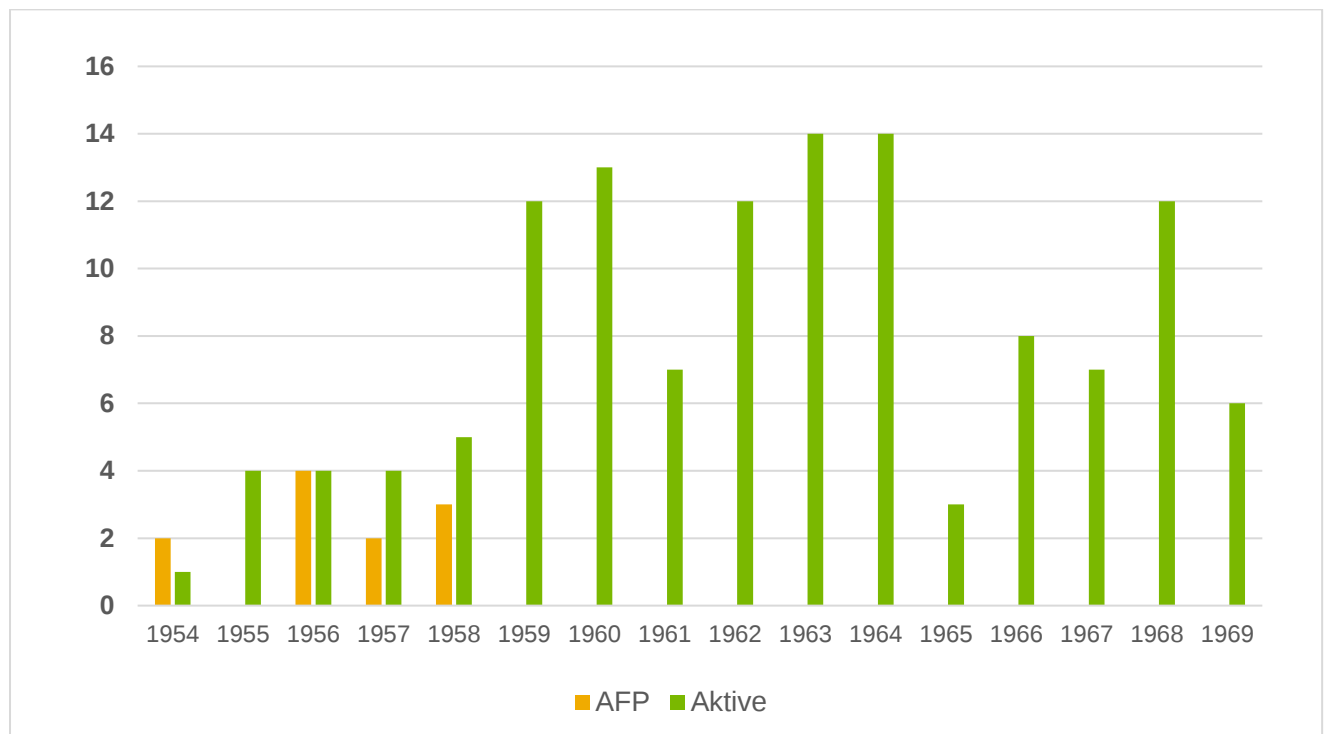
AFP som førtidspensjon har en streng inntektsprøving knyttet til seg. For å få full AFP må man i praksis forlate stillingen. Dette har ført til at andelen som tar ut AFP i kommunal sektor har ligget på i området 30% eller under av de som har hatt mulighet.

Ny AFP i kommunal sektor – slik den er beskrevet i 3.mars-avtalen – fungerer fra 2025 på samme måte som AFP i privat sektor, og er ikke lenger en førtidspensjon. Den er en livsvarig tilleggspensjon på toppen av alderspensjonen, og kan kombineres fritt med inntekt og å stå i stilling. Andelen som tar ut ny AFP fra 2025 antas dermed å ligge på nær 100 prosent av de som kvalifiserer for å ta ut.

AFP er prinsipielt sett en ikke-forsikringsbar ytelse, og dekkes i prinsippet med midler direkte ved uttak av AFP. I KLP er det mulig (men intet krav) å tiltre en utjevningsordning, som i praksis oppleves som en fast pris på AFP. I Storebrand er utjevningsfellesskapet mindre, og prisen i fellesskapet vil være mer usikkert gjeldende AFP 62 – 64 premiesats enn hos KLP.

AFP – historisk uttak

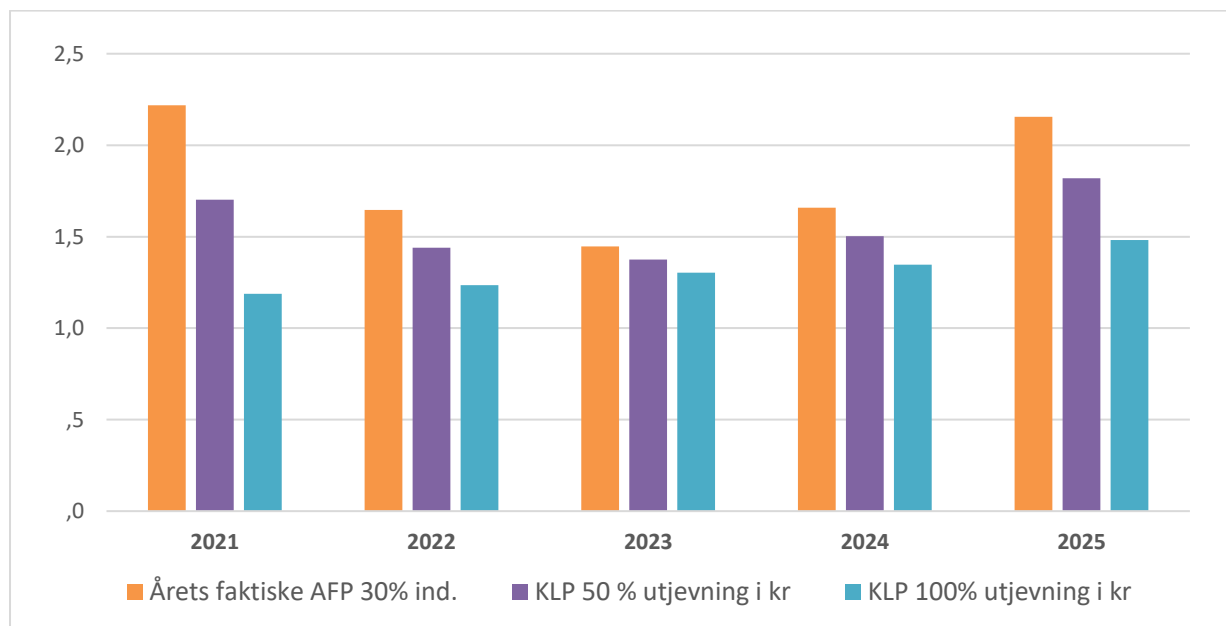
Figuren viser det historiske uttaket av AFP, sett opp mot antallet aktive i samme årskull, i kommunene, samt størrelsen på de årskull som når AFP-alder frem til og med 1962 kullet – som er det siste kullet som kan ta ut dagens AFP.



Figur 1 Aktive og AFP pensjonister i Vaksdal kommune

AFP 62 - kostnadsprognose

Ved å anta samme uttaksprofil fremover som det har vært historisk, har Aon Norway AS utarbeidet en prognose for fremtidige kostnader i Vaksdal kommune sammenlignet med fastprisen hos KLP.



Figur 2 Prognose for fremtidige AFP62- kostnader basert på årskull med gammel AFP modell og dagens uttaksfrekvens i de tre kommunene.

Beregningene er basert på eksisterende AFP-modell i offentlig tjenestepensjon. Årskullene fra og med 1963 vil kunne ta ut ny offentlig AFP fra 2025. Deretter vil det være 5-6 år med to AFP-modeller før det kun vil være ny offentlig AFP for medlemmene.

Konklusjonen er at AFP62 med dagens uttaksmønster bør finansieres med tiltreden i utjevningssfellesskapet til KLP. Vaksdal kommune har i dag finansiering via KLP sitt utjevningssfellesskap for AFP. Prognosen er sensitiv for omorganiseringer som berører grupper som kan ta ut AFP og andre hendelser som fører til økt AFP-uttak.

KLP foretar en avregning ved uttreden for de 3 siste årene for både AFP 62-64, og AFP 65-66. Det vil da gjelde for årene 2019, 2020 og 2021 ved evt flytting. For Vaksdal kommune har vi følgende regnskap for de 3 siste årene:

	2018	2019	2020	Total
AFP 62-64	-161 453	-322 422	-390 299	-874 174
AFP 65-66	-2 167 381	-1 135 107	1 036 741	-2 265 747
TOTAL	-2 328 834	-1 457 529	646 442	-3 139 921

Negativt fortegn er overforbruk. 2018 forsvinner ut og 2021 vil komme inn ved fratreden 31.12.2021. Det er store forskjeller det enkelte år, noe 2018 og 2020 viser.

Kapitalforvaltning

Innledning

Vaksdal kommune har i henhold til kontoutskrift per 31.12.2020 følgende pensjonskapital:

Premiereserver per 31.12.2020	323 mnok
Saldo Premiefond per 31.12.2020	51,3 mnok
Tilleggsavsetninger per 31.12.2020	25,1 mnok
Andel av KLPs kursreserver per 31.12.2020	40,2 mnok
Andel av egenkapitalinnskudd	13,0 mnok
TOTALE MIDLER 31.12.2020	452,6 mnok

Premiereserver er innbetalt premie avsatt til fremtidig pensjonsforpliktelse og beregnes for hver enkelt kunde.

Premiefond er kunden fond for tilbakeførte premier og overskudd. Midlene på premiefond kan bare brukes til fremtidig premiebetaling. Innestående på premiefondet er sikret en minimumsavkastning tilsvarende den garanterte renten. Avkastning i gode år settes av her og tilføres årlig ut fra leverandørens avkastningsresultat.

Tilleggsavsetningene er individuelle, og tilhører Vaksdal sin kontrakt. Tilleggsavsetninger er bufferkapital som brukes dersom den bokførte avkastningen til leverandøren er under den årlige garanterte renten.

Kursreservene er kollektive og viser Vaksdal kommune sin respektive andel av urealiserte gevinster. Ved en flytting fra KLP vil Vaksdal kommune få med seg tilsvarende andel, og realisere denne gevinsten. Realiserte kursreserver tilføres først som tilleggsavsetninger, før evt overskytende tilføres premiefond.

Egenkapital består normalt av innskutt og opptjent egenkapital. Innskudd egenkapital er fullt ut innbetalt av selskapets eiere. Egenkapital er kapital som kan dekke ethvert tap som KLP måtte oppstå i driften. Egenkapitaltilskuddet kan bare utbetales til medlemmene ved flytting av pensjonsordningen ut av KLP i henhold til KLP sine vedtekter. Egenkapitalen kan fritt brukes når den er utbetalt. Vaksdal kommune har 13 mnok i egenkapital som vil bli utbetalt ved flytting. Aon anbefaler å sette av egenkapital beløpet for å ha handlingsrom til å tiltre KLP ved en senere anledning.

Vaksdal kommune sin andel av kursreserver er 40 mnok per 31.12.2020. Per 1.kvartal 2021 har KLP økt kursreservene sine med 1, 4 mrd. Tidligere regelverk tillot selskapene å holde tilbake kursreserver tilsvarende 2 % av premiereserver, men med ny forskrift fra november 2019 skal kontraktens respektive andel kursreserver også flyttes. Dette beløp vil være i kjernen av vurderingen om anbud og eventuelt flytting av kontrakt.

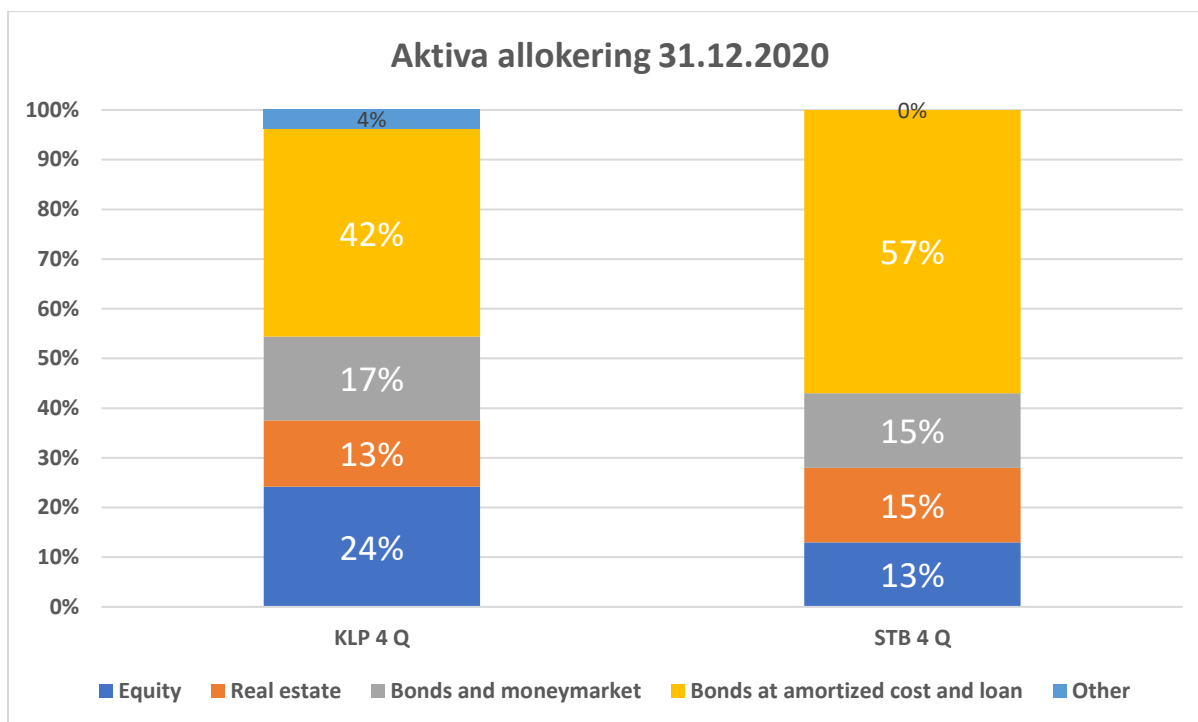
Kursreservene vil først gå med til å styrke tilleggsavsetningene på kontrakten. I henhold til forsikringsvirksomhetsloven § 3-19, skal tilleggsavsetninger over 12 % av premiereservene anvendes som overskudd, og tilfaller premiefond. For Vaksdal kommune er nivået på tilleggsavsetninger ca 8 %.

Legger vi tall per 31.12 2020 til grunn vil frigjøring til premiefond etter styrking av tilleggsavsetningene opp til 12 %, utgjøre 26 millioner. Likviditetsmessig har Vaksdal kommune 26 millioner mer å betale pensjonspremie med. Regnskapsmessig vil dette slå inn via amortisering av premieavvik. Vaksdal kommune bruker i dag 7 års amortisering. Premieavviket er forskjellen mellom netto pensjonskostnad(aktuarberegning) og premieinnbetaling, og de 26 millionene vil forenklet sagt fordeles over 7 år. Reduksjon i arbeidsgiveravgift vil komme i tillegg, da det er arbeidsgiveravgift på innbetalt premie, men ikke ved bruk av premiefond. Dette utgjør ca 3,6 mnok.

Under et eventuelt anbud høsten 2021 og skifte av leverandør, er det faktiske størrelser per 31.12.2021 som ligger til grunn. Faktisk flyttereckenskap vil i henhold til bransjestandard være klart når kontoutskrift 2021 er klar, og regnskapet er gjort opp høsten 2022.

Aktiva allokering

Både Storebrand og KLP forvalter pensjonskapitalen i kollektive porteføljer. Ser vi på aktiva-allokeringen per 31.12.2020 er bildet slik:



Figur 3 aktivaallokering i kollektivporteføljer for KLP og Storebrand per 31.12.2020.

Legger vi til grunn standard risikopremier for ulike aktivaklasser, kommer vi til en forventet avkastning på ca 3,5 % for KLP og 3,3 % for Storebrand. KLP har en høyere aksjeandel, mens Storebrand har en høyere andel obligasjoner som holdes til forfall. Disse to aktivaklassene utligner hverandre og forventet avkastning er svært lik. Tabellen nedenfor viser de forutsetninger som er lagt til grunn:

	KLP 4 Q	STB 4 Q	Forventet avkastning	Forventet avkastning KLP	Forventet avkastning STB
Aksjer	24 %	13 %	5,05 %	1,2 %	0,7 %
Eiendom	13 %	15 %	3,8 %	0,5 %	0,6 %
Pengemarked og obligasjoner	17 %	15 %	2,3 %	0,4 %	0,3 %
Hold til forfall obligasjoner	42 %	57 %	3,0 %	1,3 %	1,7 %
Andre aktivaklasser	4 %	0 %	3,0 %	0,1 %	0,0 %
SUM portefølje				3,5 %	3,3 %

Det er dermed lite som skiller de to leverandørene på forventet avkastning.

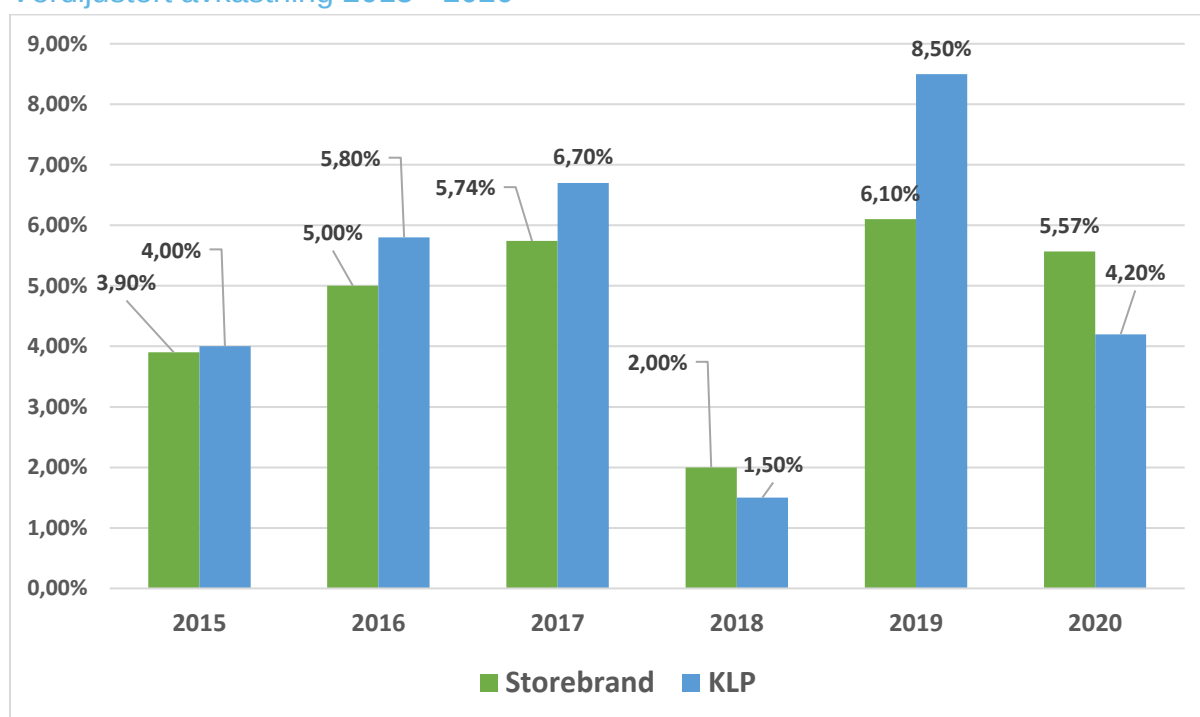
Historisk avkastning

Før vi ser på resultatene leverandørene har oppnådd de siste årene, er det to avkastningsbegreper som brukes; Verdijustert og bokført avkastning.

Verdijustert avkastning er all avkastning som er oppnådd på forvaltning av kapitalen for en angitt periode. Denne avkastningen inneholder også urealisert avkastning, det vil si avkastning som ikke er sikret ved salg av eiendelene.

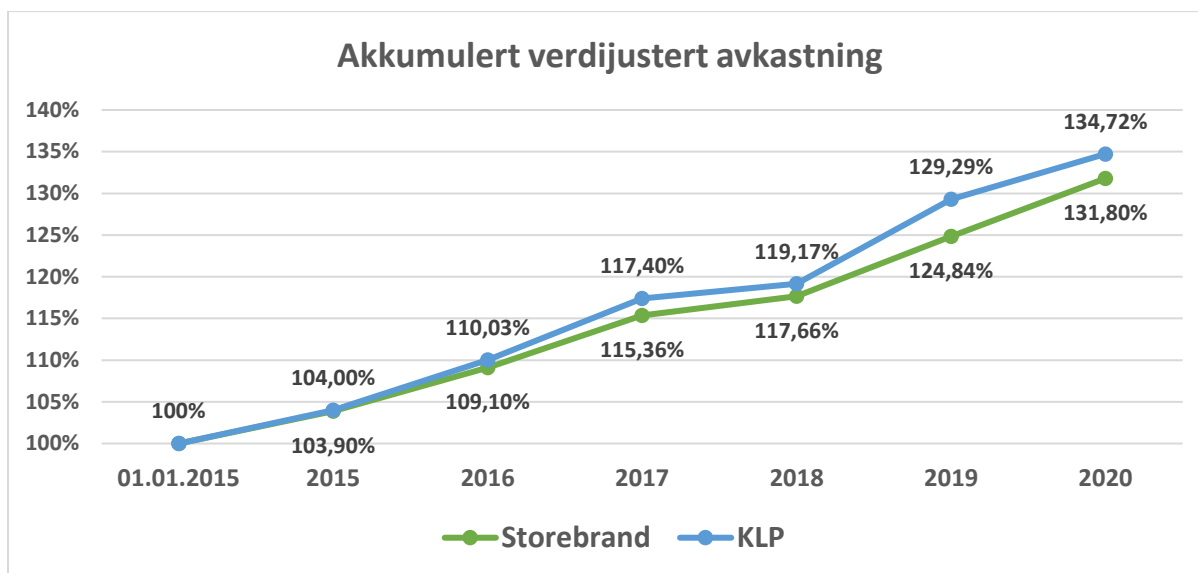
Bokført avkastning er avkastningen som er realisert eller ført til markedspris i regnskapet. Forskjellen på disse to begrepene er den urealiserte avkastningen, også kjent som kursreserver.

Verdijustert avkastning 2015 - 2020



Figur 4 Verdijustert avkastning i perioden 2015 – 2020 for KLP og Storebrand sine kollektivporteføljer.

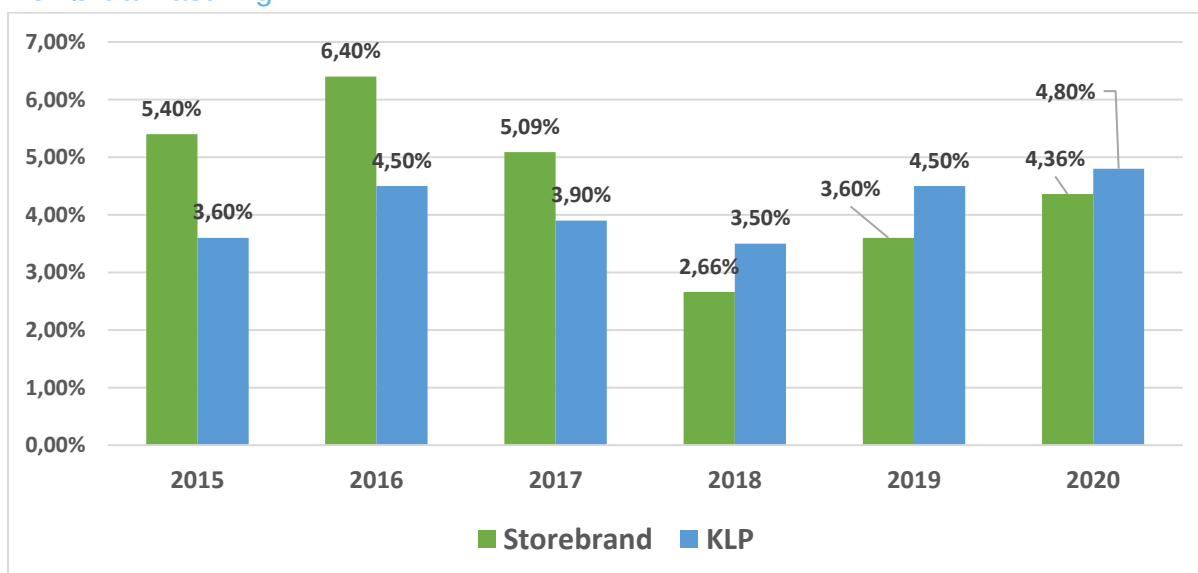
I de siste 6 årene har KLP levert verdijustert avkastning som er høyere enn Storebrand i 4 av 6 år. 3 av disse er tidlig i perioden, mens det er større forskjeller de to siste årene. KLP leverer et svært sterkt år i 2019, mens Storebrand leverer best i 2020. Ved å se på akkumulert avkastning i samme periode, får vi det samme bildet:



Figur 5 Akkumulert Verdijustert avkastning i perioden 2015 – 2020 for KLP og Storebrand sine kollektivporteføljer.

Ved å investere 100 kr i begynnelsen av 2015, ville en i dag har 134,7 kr hos KLP og 132 kr hos Storebrand. I perioden vi ser på har altså KLP levert bedre verdijustert avkastning enn sammenlignbar portefølje hos Storebrand.

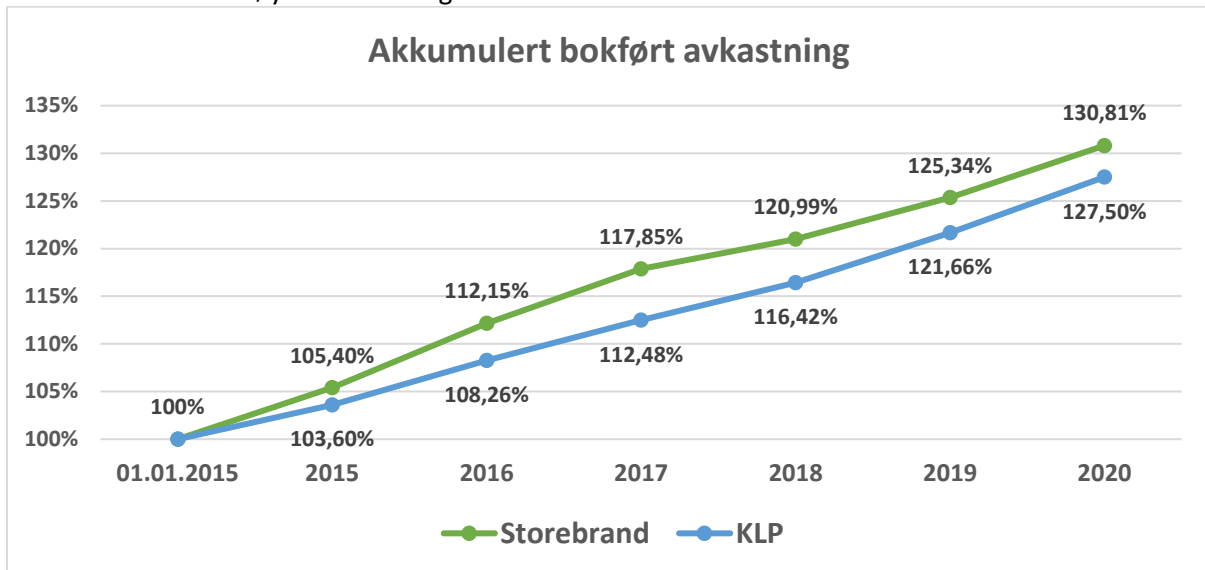
Bokført avkastning



Figur 6 Bokført avkastning i perioden 2015 – 2020 for KLP og Storebrand sine kollektivporteføljer.

Ser vi på bokført avkastning er bildet noe annerledes. Her har Storebrand levert høyere bokført avkastning de 3 første årene, mens KLP har levert høyest de siste 3 årene. Dette viser at selskapene har gjort ulike vurderinger i forhold til hvor mye avkastning de realiserer til kontraktene, eller

beholder på aggregert nivå. Ved å se på akkumulert bokført avkastning i samme periode, er bildet at Storebrand leverer høyest avkastning.



Figur 7 Akkumulert Bokført avkastning i perioden 2015 – 2020 for KLP og Storebrand sine kollektivporteføljer.

100 kr plassert ved inngangen av 2015 er blitt til 127,5 hos KLP, og 131 kr hos Storebrand. I perioden leverer Storebrand litt høyere bokført avkastning.

Historisk avkastning er ingen garanti for fremtidig avkastning, men gir fakta på hvilke resultater leverandørene har oppnådd. Avhengig av hvilket avkastningsbegrep man bruker, gir rapporterte avkastningstall ulik konklusjon på hvem som har levert best kapitalforvaltning i perioden.

Porteføljene til de to leverandørene indikerer også at forventet avkastning er svært lik, og Aon kan ikke konkludere på hvem av leverandørene som vil gi høyest forventet avkastning i årene framover basert på historisk avkastning eller allokering per 31.12.2020.

Vurderinger knyttet til anbud av pensjonsordningen

Premieberegninger for tjenestepensjon er i henhold til Hovedtariffavtalen gjenskap for utjevning. Egen demografi betyr også mindre enn tidligere med de endringer som er gjort for opptjeningsmodell i offentlig tjenestepensjon. Det er derfor nærliggende å tro at premienivå hos KLP og Storebrand er nokså like. Det er likevel kun ved et evt anbud en vil få nøyaktig svar på hvilken premie leverandørene vil tilby.

Kapitalforvaltning hos både KLP og Storebrand er analysert på overordnet nivå gjennom historisk avkastning – både verdijustert og bokført. I valgte 6 års periode er det vanskelig å skille leverandørene, selv om det er til dels store forskjeller i ulike år. Forventet avkastning i 2021 basert på aktiva allokering ved inngangen av året, er også svært lik. Det er dermed ingen klar konklusjon her heller.

Det siste elementet som er sett på er andre finansielle størrelser, og eventuelle anbudsincitiv. Kursreguleringsfond hos dagens leverandør og gjeldende flytteregler gir en oppside på et evt anbud. Kursreservene hos KLP er av en så stor størrelse at det i dag er en finansiell flytteeffekt som Vaksdal kommune vil få med seg ved et eventuelt skifte. Styrking av kontraktens tilleggsavsetninger opp til 12 % av premiereservene, vil gjøre noe av midlene om til låst bufferkapital. Kursreserver som er igjen, vil tilfalle premiefondet til Vaksdal kommune, estimert til ca 26 millioner per dags dato. Teoretisk sett vil det være mulig å flytte tilbake til KLP igjen om to år og gjenta operasjonen.

Egenkapital er oppgitt i kontoutskrift for 2020 til å være 13 mnok. Aon anbefaler å sette av egenkapital beløpet for å ha handlingsrom til å tiltre KLP ved en senere anledning.

KLP har en liten økning i nivå på kursreservene sine per 1.kvartal 2021 mot inngangen til 2021, og det er kun markedsbevegelser gjennom året 2021 som vil endre størrelsen. Det er også en risiko for endring av flytteregler gjennom 2021 som kan endre dette bildet. Ved et eventuelt anbud er det da viktig å få dette med i tildelingskriteriene, slik at en kan ha handlingsrom dersom regler eller finansielle størrelser gjennom året endrer seg. Det samme gjelder avregning ved fratreden fra AFP fellesskapene, her vil faktiske forhold i 2021 endre analysen og må hensyntas under et eventuelt anbud.

VEDLEGG: Offentlig tjenstepensjon

Medlemskap

Alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte. Det gjelder alle tilsatte, både faste og midlertidige. Timelønnte eller midlertidig ansatte meldes inn etterskuddsvis kvartalsvis, på grunnlag av gjennomsnittlig stillingsprosent for kvartalet.

Opptjeningstid og rettigheter ved fratredelse eller overgang til ny ordning

For å oppnå full alderspensjon fra «bruttoordningen» kreves medlemskap i pensjonsordningen i minst 30 år og at man står i stillingen fram til uttak av alderspensjon eller AFP. Aldersgrensen i pensjonsordningen er 70 år. Pensjonsalder er 67 år, dvs. det tidligste tidspunkt for uttak av alderspensjon.

Arbeidstakere som slutter i medlemspliktig stilling uten å gå over på pensjon, eller blir meldt ut som følge av overgang til innskuddspensjon, har rett til en fremtidig pensjon fra pensjonsordningen. Dette kalles oppsatt pensjon. Minimumskravet for at få en oppsatt rettighet er 3 års total medlemstid i offentlig tjenstepensjon. I ny offentlig tjenstepensjon er dette minimumskravet redusert til 1 års medlemstid ved utmelding etter 1. januar 2020 (gjelder kun alderspensjonsrettighet).

En oppsatt pensjon utbetales ved stillingens aldersgrense, eller når det innvilges alders- eller uføretrygd fra folketrygden. For årskullene til og med 1962 utbetales den tidligst fra 67 år for yngre årskull er det fleksibelt uttak fra 62 år. Det opptjenes også oppsatt rett på ektefellepensjon og barnpensjon, som kan komme til utbetaling ved død hvis den ansatte etterlater seg ektefelle eller barn under 20 år. I ny offentlig tjenstepensjon for årskullene 1963 og yngre er det alleårsopptjening.

Overføringsavtalen

Overføringsavtalen er en avtale mellom de fleste offentlige pensjonsordninger i Norge. Avtalen innebærer at rettigheter i ulike ordninger samordnes. Det er medlemmets siste leverandør av offentlig tjenstepensjon som vil foreta utbetaling av samlet pensjon for all medlemstid i offentlige tjenstepensjonsordninger.

Pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget kan være forskjellig i offentlig tjenstepensjon og innskuddsordningen. I begge ordninger kan pensjonsgrunnlaget maks utgjøre 12 G. 12 G utgjør i dag kr 1.216.212 (G – folketrygdens grunnbeløp, per 1.5.2020 = kr 101.351).

Alderspensjon for deg som er født før 1963

Alderspensjonen fra offentlig tjenestepensjon utbetales tidligst fra 67 år for de med aldersgrense 70 år. Det er ikke fleksibelt uttak som i folketrygden. Pensjonen kan tas ut først ved fratreden og graderes i forhold til aktiv stilling.

Fra 67 år skal tjenestepensjonen samordnes med folketrygdens alderspensjon. Alderspensjonen utbetales livsvarig. Pensjonen er ytelsesbasert med bruttogaranti på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget ved full opptjeningsstid. At ordningen har bruttogaranti betyr at det er garanti om et fremtidig nivå på den totale pensjonen fra folketrygden og tjenestepensjonsordningen. Kravet til full pensjon i folketrygden er 40 år etter gammel opptjeningsmodell (gjelder ansatte født til og med 1962). Bruttogarantien sikrer de med manglende folketrygdopptjening full pensjon dersom de har minst 30 års medlemskap i offentlig tjenestepensjon ved pensjonering.

Garantien om 66 prosent er før levealdersjustering og under forutsetning av at folketrygden tas ut fra tidligst 67 år. Når pensjonen levealdersjusteres betyr det i praksis at pensjonen kan bli lavere enn 66 prosent. Det er mulig å kompensere for dette ved å jobbe lenger. Se eget punkt om levealdersjustering under.

Samordningsregelverket for hvordan offentlig tjenestepensjon skal tilpasses den nye folketrygden for årskull født etter 1953 ble vedtatt i 2018. Det nye regelverket gjør at det fortsatt vil være samordningsfordeler (det betyr at ikke hele folketrygden går til fratrekk), men de nye samordningsreglene slår ulikt ut blant annet i forhold til pensjonsgrunnlag og opptjeningen i folketrygden.

Levealdersjustering

Levealdersjustering skjer ved hjelp av forholdstall eller delingstall, i offentlig tjenestepensjon brukes et samlebegrep for disse; justeringstall. Dette er faktorer som blir endelig fastsatt for årskullet året det fyller 61 år. Dersom yngre årskull skal kunne oppnå en like god pensjon som tidligere må man stå i jobb lenger. Som et eksempel må 1953-kullet forvente å stå i arbeid frem til 68 år for å få like god pensjon, og 1962-kullet må stå i jobb til ca. 69 år (ut fra dagens prognoser).

Offentlig tjenestepensjon levealdersjusteres fra 67 år, dvs. at AFP ikke levealdersjusteres.

Individuell garanti for de som er født før 1959

De som er født før 1959 er omfattet av en individuell garanti som innebærer at de får utbetalt 66 prosent av pensjonsgrunnlaget fra 67 år hvis de har minst 30 års medlemstid i 100 prosent stilling. Ved beregning av garantien legges det til grunn at folketrygden tas ut fra 67 år.

Utvidet individuell garanti for de som er født 1959-1962

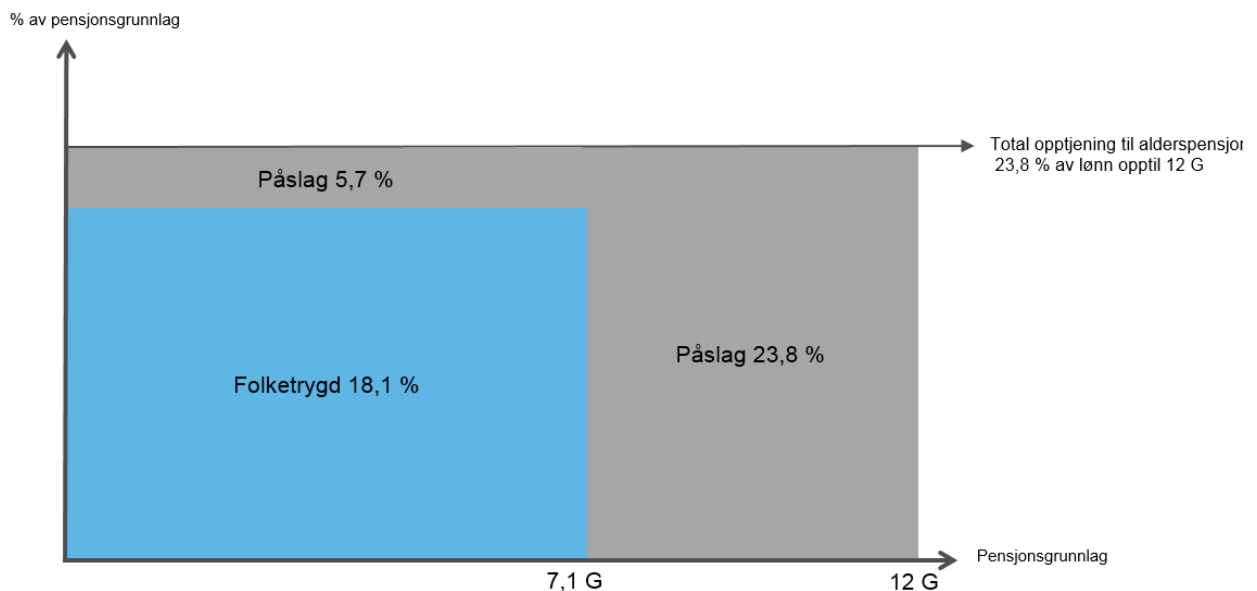
I ny offentlig tjenstepensjon er det innført en utfasing av individuell garanti for årskullene 1959–1962. Disse årskullene får en andel av det garantitillegget som er gitt til og med 1958-kullet. Andelen bestemmes ut fra hvor lang opptjeningstid man har i offentlig tjenstepensjon før 2011 i forhold til samlet opptjeningstid. Garantitilleggene trappes ned som følger:

- 1959 - 90 %
- 1960 - 80 %
- 1961 - 70 %
- 1962 - 60 %

Alderspensjon for deg som er født i 1963 eller senere – ny påslagsmodell

Opptjening i ny ordning gjelder for årskullene fra 1963 med virkning fra 1. januar 2020. Det vil utstedes en oppsatt rett for opptjening før 2020, basert på dagens regelverk om bruttopensjon med noen overgangstillegg. Ny opptjening fra 2020 er i en ny påslagsmodell. Påslagsmodellen bygger på samme prinsipper for opptjening, uttak og regulering som alderspensjonen i folketrygden. Det gis opptjening for alle år i tjeneste fra 13 til 75 år.

Påslagssatsene er på 5,7 prosent i intervallet 0–12 G (p.t. kr 1.216.212), med en tilleggssats på 18,1 prosent i intervallet 7,1–12 G (p.t. kr 719.592 – kr 1.216.212). Sammen med folketrygden kan opptjeningen illustreres som følger:



Pensjonsbeholdningen opptjent i påslagsmodellen reguleres hvert år med samme prosentvise økning som folketrygdens grunnbeløp.

Ved pensjonering vil årlig alderspensjon beregnes ved at pensjonsbeholdningen deles med folketrygdens delingstall og utbetales livsvarig.

Overgangsregler for årskullene 1963 - 1970

Årskullene 1963–1967 som har opptjening før 2011 får et tillegg. Dette tillegget kalles 2011-tillegg. Et fullt 2011-tillegg skal utgjøre 1,5 prosent av pensjonsgrunnlaget for den oppsatte bruttopensjonen multiplisert med en brøk hvor opptjeningstid før 2011 er telleren og kravet til full opptjening som den oppsatte bruttopensjonen er beregnet etter, er nevneren. Tillegget skal trappes ned med årskull slik at 1963-kullet får 100 prosent av et fullt tillegg, 1964-kullet får 80 prosent, 1965-kullet får 60 prosent, 1966-kullet får 40 prosent og 1967-kullet får 20 prosent av et fullt tillegg. Tillegget skal kunne tas ut etter nøytrale uttaksregler fra 62 år. Tillegget skal ikke levealdersjusteres, men justeres for uttaksalder.

Årskullene 1963–1970 får et overgangstillegg ved fratreden i perioden fra 62 til 67 år. Overgangstillegget utgjør 0,15 G for 1963-kullet, og tillegget trappes ned med 12,5 prosentpoeng for hvert påfølgende årskull etter 1963-kullet.

Kombinasjon av inntekt og alderspensjon fra offentlig tjenestepensjon

Dersom man er født før 1963 og har arbeidsinntekt etter at ha gått av med alderspensjon vil den offentlige tjenestepensjonen kunne bli redusert. Ansatte født i 1963 eller senere, og dermed er omfattet av den nye påslagsmodellen, vil fritt kunne ha inntekt etter uttak av alderspensjon.

Regulering av oppsatte rettigheter og pensjoner under utbetaling

Pensjoner under utbetaling fra en offentlig tjenestepensjon reguleres med den generelle lønnsveksten – og deretter trekkes det fra en fast faktor på 0,75 prosent. Uførepensjon og etterlattepensjoner under utbetaling før 67 år, samt oppsatte rettigheter før utbetaling, reguleres med den generelle lønnsveksten.

Egenandel i offentlig tjenestepensjon

Det er en egenandel i dagens pensjonsordning på 2 % av pensjonsgivende lønn.