

Endring av pensjonsordninger - regnskapsmessige problemstillinger

14. juni 2016

Vidar Nilsen



Klassifisering av hendelser

Estimat- avvik, uendret løfte

- Virkning av endring av forutsetninger (eksempelvis endret diskonteringsrente eller revurdering av forventet gjenværende levetid)
- Virkning av erfaringsavvik (eksempelvis faktisk lønnsvekst eller faktisk levetid annerledes enn forventet)

Endret løfte

- Virkning av endring av pensjonsløftet/betingelsene overfor de ansatte (planendring, eksempelvis endring av nivå på ytelsen eller endring av opptjeningsperioden)
- Virkning av avkorting (curtailment) - eksempelvis betydelig nedbemanning, eller avvikling av videre opptjening for et betydelig antall ansatte
- Virkning av oppgjør (settlement) av pensjonsordningen - annet enn betalingsstrøm til pensjonist som følger av planen

Estimatavvik - avvik som oppstår på grunn av forskjell mellom estimert og faktisk (forpliktelse og midler)

- IAS 19 - innregnes fortløpende i OCI
- NRS 6 – flere alternativer, korridormetode mest utbredt

Endret løfte

- Virkning innregnes i resultatet når hendelsen skjer (når separat hendelse) – se egen plansje

Lukking og/eller avvikling

tema	Definisjon		Når innregne		Hvordan innregne	
	IAS 19	NRS 6	IAS 19	NRS 6	IAS 19	NRS 6
Plan- endring	endringen i nåverdien til den ytelsesbaserte pensjonsforpliktelsen for arbeid som ansatte har utført i tidligere perioder, som er resultatet av en endring av ordningen (innføring eller tilbaketrekking av, eller endringer i, en ytelsesbasert pensjonsordning)	Endringer av betingelsene i en pensjonsordning kan påvirke forpliktelsens størrelse. Etablering av nye ordninger hvor de ansatte tildeles opptjening med tilbakevirkende kraft, behandles som planendring.	Et foretak skal innregne kostnad ved tidligere perioders pensjonsopptjening som kostnad på det tidligste av følgende tidspunkter: a) Når endringen av eller avkortingen i ordningen skjer, og b) når foretaket innregner tilknyttede omstrukturings-utgifter (se IAS 37) eller sluttvederlag	Planendringer med tilbakevirkende kraft som er betinget av fremtidig ansettelse, innregnes enten i resultatregnskapet umiddelbart eller fordeles lineært over tiden frem til ytelsen ikke lenger er betinget av fremtidig ansettelse.	alle kostnader ved tidligere periodes pensjonsopptjening samt gevinst eller tap ved oppgjør innregnes i resultatet og inngår i «kostnad ved pensjonsopptjening» (service cost). Kostnad tidl. periodes opptjening utgjøres av endringen i nåverdien.	Ikke spesifikt angitt. Underforstått at endringen i nåverdi skal resultatføres som del av årets pensjonskostnad.
Avkorting (curtail- ment)	endringen i nåverdien til den ytelsesbaserte pensjonsforpliktelsen for arbeid som ansatte har utført i tidligere perioder, som er resultatet av en avkorting (en betydelig reduksjon foretatt av foretaket i antallet ansatte som omfattes av en ordning)	Ikke definert. Kun angitt behandlingsmåte. I praksis samme forståelse som etter IAS 19.	Se over	Gevinster eller tap som oppstår i forbindelse med oppgjør eller vesentlig avkorting av en pensjonsordning skal resultatføres ved oppgjøret eller avkortingen	Se over	Gevinst eller tap i forbindelse med oppgjør eller vesentlig avkorting av en pensjonsordning vil bestå av endringer i pensjonsforpliktelsen, endringer i pensjonsmidlene og tilhørende uamortiserte estimatavvik. Dersom et oppgjør eller vesentlig avkorting av pensjonsordningen kun omfatter en andel av de ansatte som er dekket av ordningen, skal gevinst eller tap beregnes proporsjonalt med mindre en annen fordeling er mer fornuftig ut fra omstendighetene.
Oppgjør (settle- ment)	en transaksjon som fjerner alle ytterligere rettslige eller underforståtte plikter for en del av eller alle ytelser som hører inn under en ytelsesbasert pensjonsordning, bortsett fra en betaling av ytelser til, eller på vegne av, ansatte som er fastsatt i vilkårene i ordningen og inkludert i de aktuar-messige forutsetningene	Ikke definert. Kun angitt behandlingsmåte. I praksis samme forståelse som etter IAS 19.	Et foretak skal innregne gevinster eller tap på oppgjør av en ytelsesbasert pensjonsordning når oppgjøret skjer. Et oppgjør skjer når et foretak inngår i en transaksjon som fjerner alle ytterligere rettslige eller underforståtte plikter for en del av eller alle ytelsene som hører inn under en ytelsesbasert pensjonsordning	Som for avkorting	Innregnes i resultatet og inngår i «kostnad ved pensjonsopptjening» (service cost). Oppgjørvirkning er forskjell mellom nåverdi og oppgjørspri	Som for avkorting

Nærmere om innregningstidspunktet etter IAS 19:

Et foretak skal innregne kostnad ved tidligere perioders pensjonsopptjening som kostnad på det tidligste av følgende tidspunkter:

- a) Når endringen av eller avkortingen i ordningen skjer, og
 - b) når foretaket innregner tilknyttede omstrukturingsutgifter (se [IAS 37](#)) eller sluttvederlag
-
- Hva innebærer «Skjer»?
 - irreversibel beslutning – dvs besluttet av kompetent organ (ofte styret) og kommunisert til de ansatte
 - Tidspunktet vil oftest være tidligere enn den praktiske gjennomføringsdato
 - Opptjening frem til gjennomføringsdato skal fortsatt kostnadsføres i opptjeningsperioden
 - Vil normalt tilsvare premiebetalinger for denne perioden

Kompensasjonsordninger

- Avtales ofte kompensasjonsordninger ved lukking/avvikling av ytelsesbaserte ordninger
- Kompensasjonsordning er typisk at det skal utbetales et tillegg til lønn så lenge man er ansatt. Rett til kompensasjon bortfaller ved fratreden

Eksempel 1:

Styret besluttet at alle ansatte i SELSKAPET skal ha innskuddspensjon. De som er på ytelsespensjon, overføres til innskuddspensjon. De som vil få et tap, kompenseres fullt ut. Kompensasjon betales pr mnd. slik at dersom den ansatte slutter, forblir midlene i selskapet

Eksempel 2:

SELSKAPET har besluttet å gå inn med kompensasjon for de som kommer lavere ut fra de beregningene som er foretatt. Kompensasjonsordningen vil dekke opp differansen mellom hva den enkelte skulle fått fra ytelsesordningen mot hva som blir utbetalt fra innskuddspensjon. Det vil bli foretatt en beregning som ligger til grunn for kompensasjonsbeløpet. Kompensasjonsbeløpet blir utbetalt månedlig. Beløpet er beregnet ut i fra de forutsetninger vi kjenner til i dag og vil således ikke bli justert da det i prognoseberegningen er gjort antakelser om fremtidige endringer. De er derfor ikke noen garanti til et endelig resultat når medlemmet når pensjonsalder.

Kompensasjonsordninger

- Hvordan kompensasjonsordning skal behandles regnskapsmessig avhenger av hva kompensasjonen er ment å dekke:
 - Opptjent rettighet på bakgrunn av avlagt arbeidsinnsats som avstås
 - Fremtidig redusert opptjening i forbindelse med ikke avlagt arbeidsinnsats
- Opptjeningsformelen må konkret vurderes
 - Hvordan beregnes kompensasjonen?
 - Utgangspunkt i ansiennitet/avlagt tjenestetid?
 - Utgangspunkt i gjenværende opptjeningstid?
- Hvilken type ansattytelse dette utgjør avhenger av ovennevnte klassifisering
 - Fremtidig redusert opptjening - kortsiktig ansattytelse
 - kostnadsføres når arbeidsytelsen leveres
 - Opptjent rettighet som avstås - langsiktig ansattytelse
 - verdien av ytelsen måles ved tidspunktet for lukking/avvikling av ordning og avsettes. Målereglene som for pensjonsforpliktelse
 - Inngår i beregnet virkning av lukking/avvikling av ordningen.
 - Fremtidige estimatavvik resultatføres (ikke OCI da ikke lenger pensjonsytelse)
 - Forpliktelse reduseres ved løpende utbetalinger

Oppgjør av ordning

- Hva er «oppgjør»?
 - Oppgjør av pensjonsforpliktelse som ikke følger av pensjonsavtalen
 - Normal, løpende utbetaling av pensjon er således ikke oppgjør
- Hva innebærer «Skjer» for oppgjør?
 - IAS 19 har følgende utdypning:

«Et oppgjør skjer når et foretak inngår i en transaksjon som fjerner alle ytterligere rettslige eller underforståtte plikter for en del av eller alle ytelsene som hører inn under en ytelsesbasert pensjonsordning»
 - Noe ulik praksis internasjonalt mht forståelsen av «inngår i en transaksjon»
 - Avtaleoppsigelse?
 - Tidspunkt for utbetaling av forpliktelse fra bankkonto?
- For LOF-ordninger praktiseres at avvikling og oppgjør normalt inntreffer samtidig
 - Skjer ikke kontantoppgjør
 - Forutsetter at LOF-avtale er sagt opp overfor forsikringsselskap (utover kravene for innregning av avkortingsvirkning)
 - Ikke behov for å skille på virkninger av disse verken med hensyn til splitt av resultatvirkning eller tidspunkt for innregning av virkning
 - NB: Dersom egen pensjonskasse har det IKKE skjedd oppgjør, kun avvikling!

Pensjonsforpliktelser ved lukking/avvikling av pensjonsordning

Hva skjer med de ulike pensjonsordningene i en lukking-/avviklingssituasjon?

- Hvilke forpliktelser hviler på Foretaket etter eventuell oppsigelse av pensjonsavtale?

Lukking av ordning		Avvikling av ordning
Private ytelsesordninger etter LOF	<ul style="list-style-type: none">• Lukking for nyansatte:<ul style="list-style-type: none">• Ingen endring mht medlemmer per lukketidspunkt.• Lukking for ansatte med maks 15 års gjenværende opptjeningstid. Avvikling for øvrige.	<ul style="list-style-type: none">• Medlemmer utmeldes og fripoliser utstedes• Pensjonsansvar opphører for foretaket – overtas av livselskap. NB: Pensjonskasser!
SPK – foretak som betaler arbeidsgiverandel og har fiktivfond Delvis lovpålagt og delvis tariffestede avtaler mht medlemskap	Premiesats med forsikringsteknisk oppgjør og hendelsesbasert premie: <ul style="list-style-type: none">• Premie for faktiske medlemmer• Reguleringspremie for oppsatte rettigheter (nytt fra 1. feb 16) og pensjonister	<ul style="list-style-type: none">• Departementet kan bestemme at det skal foretas et sluttoppgjør mht «pensjonsmidler» som avregnes mot foretaket.• Fremtidige reguleringspremier for oppsatte rettigheter og pensjoner må betales (for uttreden fra SPK etter mai 2013)
KLP - Fellesordningen Tariffestede avtaler	<ul style="list-style-type: none">• Ingen endring mht medlemmer per lukketidspunkt.• Skifte av risikofellesskap for Fellesordningen	<ul style="list-style-type: none">• Pensjonsansvar består for opptjente rettigheter. Fremtidige reguleringspremier for oppsatte rettigheter og pensjoner må betales

Lukking og avvikling – regnskapsmessige konsekvenser – LOF (privat sektor)

Lukking av ordning – etablere innskudd for nye medlemmer

Alle dagens ansatte fortsetter i lukket ordning

- Pensjonsløftet uendret for dagens medlemmer
 - Ingen direkte regnskapsmessige konsekvenser for denne gruppen
 - NRS 6 - korridor fortsetter som tidligere, men gjenværende opptjeningsperiode blir normalt ett år mindre for hvert år fremover
- Nye ansatte får opptjening i ny innskuddsordning/tjenestepensjonsordning
 - Regnskapsmessig behandling vurderes separat for avtalen

Avvikling av ordning; helt eller delvis

- Alle over på innskudd/tjenestepensjonsordning
 - Ordning i livsselskap
 - Balanseført forpliktelse/pensjonsfordring fraregnes over resultatet (avkorting og oppgjør)
 - Ordning i egen pensjonskasse som videreføres
 - Avkorting regnskapsføres, men vurdere om oppgjør (fraregning av pensjonsforpliktelse/-fordring) kan regnskapsføres
- Delvis avvikling (avvikles for alle med mer enn 15 års gjenværende opptjeningsperiode – videreføres som lukket ordning for øvrige)
 - Ordning i livsselskap
 - Balanseført forpliktelse/pensjonsfordring knyttet til ansatte som overføres til innskudd/tjenestepensjon fraregnes over resultatet (delvis avkorting og oppgjør)
 - Ordning i egen pensjonskasse som videreføres
 - Avkorting knyttet til ansatte som overføres til innskudd/tjenestepensjon regnskapsføres, men vurdere om oppgjør (fraregning av pensjonsforpliktelse/-fordring) kan regnskapsføres
- Konsekvens for NRS 6-foretak ved delvis avvikling
 - Forholdsmessig andel av uamortiserte estimatavvik realiseres
 - NB: Korridormetode fortsetter som tidligere, men gjenværende opptjeningsperiode som grunnlag for amortiseringsperiode er NULL. Dvs. avvik utover korridorgrense på 10% ved begynnelsen av året resultatføres årlig

Lukking og avvikling – regnskapsmessige konsekvenser – SPK/KLP

Lukking av ordning – etablere innskudd for nye medlemmer

Alle dagens ansatte fortsetter i lukket ordning

- Pensjonsløftet uendret for dagens medlemmer
 - Ingen direkte regnskapsmessige konsekvenser for denne gruppen
 - NRS 6 - korridor fortsetter som tidligere, men gjenværende opptjeningsstid som grunnlag for amortiseringsperiode blir normalt ett år mindre for hvert år fremover
- Nye ansatte får opptjening i ny innskuddsordning/tjenestepensjonsordning
 - Regnskapsmessige behandling vurderes separat for avtalen

Avvikling av ordning – alle over på innskudd

- SPK (avvikling etter mai 2013)
 - “Sluttoppgjør” gjennomføres som inngår i avkortingsberegning (AFP, uføregrense, endring opptjeningsstid fra 30 til 40 år for oppsatte retter, avregning andre ikke-forsikringsbare ytelser med akontobetaling)
 - **Ansvar for fremtidig regulering av oppsatte retter og løpende pensjon består** (gjelder alderspensjon, uførepensjon og etterlattedekninger) (delvis avkorting og oppgjør)
 - NRS 6:
 - Forholdsmessig andel av uamortiserte estimatavvik realiseres
 - NB: Korridormetode fortsetter som tidligere, men gjenværende opptjeningsstid som grunnlag for amortiseringsperiode er NULL. Dvs. avvik utover korridorgrense på 10% ved begynnelsen av året resultatføres årlig
- KLP - avvikling
 - **Pensjonsansvar for opptjente retter består (avkorting, men ikke oppgjør)**
 - Regnskapsvirkning avgrenset til eventuell forskjell mellom forventet fremtidig lønnsregulering for medlemmene og forventet G-regulering (“kompetansetillegg”) samt virkning av uttreden av offentlig AFP-ordning, uføregrense, endring opptjeningsstid fra 30 til 40 år for oppsatte retter
 - NRS 6:
 - Forholdsmessig andel av uamortiserte estimatavvik realiseres
 - NB: Korridormetode fortsetter som tidligere, men gjenværende opptjeningsstid som grunnlag for amortiseringsperiode er NULL. Dvs. avvik utover korridorgrense på 10% ved begynnelsen av året resultatføres årlig

Avkorting og opphør

Ulike former for avkorting og opphør – privat sektor

- Et foretak kan velge å avkorte eller gjøre opp sin ytelsesplan helt eller delvis og etablere en innskuddsordning eller en tjenstepensjonsordning for sine ansatte. Dette kan gjennomføres på forskjellige måter,
 - 1) ytelsesbasert ordning gjøres opp og alle ansatte overføres til innskuddsordning,
 - 2) ytelsesbasert ordning gjøres opp og alle ansatte overføres til ordning etter tjenstepensjonsloven
 - 3) ny ordning gjelder kun nyansatte og de som var ansatt før beslutningstidspunktet kan velge å stå i gammel ordning,
 - 4) ytelsesplanen opprettholdes for en gruppe av de ansatte som har mindre enn 15 år igjen til pensjonsalder.
-
1. foretakets pensjonsordning gjøres opp og pensjonsforpliktelsen opphører. Krav om ekstra avsetning til administrasjonsreserve for fripolisene som utstedes. Tap/ gevinst knyttet til oppgjøret inngår i periodens pensjonskostnad. Foretaket kan velge å overføre premiefondet til innskuddsfond. Overføring av premiefondet til innskuddsfond må sees som en separat hendelse og påvirker ikke tap/ gevinst ved oppgjøret av ytelsesplanen.
 2. virkningen avhenger av om ordningen etter lov om tjenstepensjon klassifiseres som innskuddsordning eller ytelsesordning. Ved overgang til innskuddsordning, vil virkningen være som for tilfellet 1 omtalt ovenfor. Dersom ordningen klassifiseres som ytelsesordning – vurdere substansen i endringen.
 3. opprinnelig ytelsesplan fortsetter for de som var ansatte før beslutningstidspunktet om å gå over til en innskuddsordning – ingen endring. Dersom noen av disse velger å gå over til ny innskuddsordning vil det bli spørsmål om å foreta en forholdsmessig gevinst-/tapsberegning ved at omfanget av ytelsesplanen blir vesentlig avkortet. Ved innføring av ordning etter tjenstepensjonsloven som regnskapsmessig klassifiseres som ytelsesordning – vurdere substansen i endringen.
 4. ytelsesplanen opprettholdes for de eldste medlemmene, men innskuddsplan innføres for de øvrige - forholdsmessig beregning av gevinst eller tap. Ved innføring av ordning etter tjenstepensjonsloven som regnskapsmessig klassifiseres som ytelsesordning – vurdere substansen i endringen.

Uførepensjon privat sektor – ny lov

- **Fra oppsparing til risikoordning**

- I mange av dagens uførepensjonsordninger tjener man opp en rettighet basert på medlemstid. Denne beregnes ut fra tiden mellom opptak i ordningen til den såkalte opptjeningsalderen (67 år).
- I ny lov gjøres uføreordningene om til risikoordninger hvor medlemmene får **full uføredekning uavhengig av tjenestetid**.
 - ikke lenger krav om minst 30 års medlemstid for fulle uførepensjonsrettigheter så lenge man er i arbeidsforholdet.
- Fortsatt lov med fripoliseopptjening, men eventuelle ytelser som følge av uførhet i arbeidsforholdet vil ikke være avhengig av opptjeningstid.
 - Opptjeningstid kun aktuelt dersom ufør etter avsluttet arbeidsforhold.
 - Fripolisebasert som utgjør et forhold mellom livselskap og innehaver av fripolisen.

- **Regnskapsmessig er vurderingen om uføreplanen er opptjeningsbasert eller ikke (akkumulering av rettigheter for den ansatte)**

- Med andre ord, er ytelsesnivået avhengig av tjenestetid eller ikke
- Ikke lenger krav om tjenestetid – dermed ikke opptjeningsbasert.
 - Regnskapsmessig skal kostnadsføring først skje når hendelsen inntreffer (aktuelt hvis uforsikret)
 - Forsikringspremien for forsikringsbaserte ordninger vil da kostnadsføres over den perioden den dekker

- **Når og hvordan skal endringen innregnes?**

- Uføreordningen er avtaleregulert
- Fordrer endring av avtale - reglene for innregning av planendring og oppgjør regulerer dette
 - Når endringen skjer – dvs når den konkrete avtalen endres og ikke lovens ikrafttredelse
 - Oppgjør (dvs full fraregning) skjer på samme tidspunkt som endring for ordninger i livselskap (fripoliseutstedelse). NB: ved egen pensjonskasse må dette vurderes særskilt

ED - Remeasurement on a Plan Amendment, Curtailment or Settlement/Availability of a Refund from a Defined Benefit Plan

Foreslåtte endringer av IAS 19

- Omhandler regnskapsføring av planendring, avkorting eller oppgjør som skjer i løpet av en regnskapsperiode:
 - service cost og netto rente for gjenværende del av regnskapsåret baseres på de forutsetninger som er anvendt ved remålingen per tidspunkt for planendring/avkorting/oppgjør.
 - Netto rente for gjenværende periode baseres på remålt netto forpliktelse etter endring/avkorting/oppgjør.
- Klargjør at current service cost og netto rente i inneværende regnskapsperiode før planendring/avkorting/oppgjør ikke er påvirket av eller inkludert i past service cost eller i gevinst eller tap ved oppgjør.
- Endringer foreslått å ha retrospektiv anvendelse



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte provides audit, consulting, financial advisory, risk management, tax and related services to public and private clients spanning multiple industries. Deloitte serves four out of five Fortune Global 500® companies through a globally connected network of member firms in more than 150 countries bringing world-class capabilities, insights, and high-quality service to address clients' most complex business challenges. To learn more about how Deloitte's approximately 225,000 professionals make an impact that matters, please connect with us on Facebook, LinkedIn, or Twitter.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte Network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.