



Møteinnkalling

Utval:	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune
Møtestad:	Skjenet 2, møterom i andre etasje
Dato:	11.12.2018
Tid:	09:00

Forfall med grunngjeving må meldast snarast på e-post
politisksekretariat@nyeoygardenkommune.no

Varamedlem møter berre etter særskilt innkalling.

Det vert servert kaffi / te og lefser ved møtestart.

Straume, den 04.12.2018.

Børge Haugetun (s)
Leiar

SAKSLISTE

Saksnr	Innhald
PS 17/18	Godkjenning av innkalling, saksliste og møtebok
PS 18/18	Referatsaker og orienteringar
PS 19/18	Val av pensjonsløysing for Nye Øygarden kommune
PS 20/18	Sak om rekruttering i omstillingsperiode - Nye Øygarden kommune



**NYE ØYGARDEN
KOMMUNE**

Arkiv: 022.3
Saksmappe: 2018/20-31675/2018
Sakshandsamar: Unni Rygg
Dato: 04.12.2018

SAKSDOKUMENT

Utvaksaksnr	Utval	Møtedato
17/18	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune	11.12.2018

Godkjenning av innkalling, saksliste og møtebok



**NYE ØYGARDEN
KOMMUNE**

Arkiv: 022.3
Saksmappe: 2018/21-31676/2018
Sakshandsamar: Unni Rygg
Dato: 04.12.2018

SAKSDOKUMENT

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
18/18	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune	11.12.2018

Referatsaker og orienteringar

Det er ingen referatsaker eller orienteringar til møtet.



SAKSDOKUMENT

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
19/18	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune	11.12.2018
	Fellesnemnd Nye Øygarden kommune	

Val av pensjonsløyising for Nye Øygarden kommune

Samandrag av saka:

Fellesnemnda for Nye Øygarden kommune skal gjere val om pensjonsleverandør for dei tilsette i Nye Øygarden kommune. Dette gjeld ikkje lærarar og sjukepleiarar som har lovfesta pensjonsordningar i høvesvis SPK og KLP.

Fellesnemnda vedtok i sak 22/18 av 19. mars 2018 at prosjektrådmann legg fram ei sak der det skal gjerast greie for fordelar og ulemper knytt til mellom anna kostnader, risiko, påverknad og demografi. I saka skal det leggst til rette for medverknad frå tillitsvalde i tråd med avtaleverket. Det skal takast omsyn til endra lovverk m.m. Grunna endringar i offentlig tenestepensjon med verknad frå 2020 er det innhenta ny ekstern rapport. Prosjektrådmannen valde Aon Norway AS som leverandør etter forenkla anbod.

Rapporten frå Aon skisserer to hovudløyisingar, anten forsikra løysing i KLP eller samling i eigen pensjonskasse som i dag er Fkp i Fjell kommune. Aon sin rapport konkluderer ikkje med ei eintydig tilråding, men heller svakt mot eigen kasse ut i frå eit økonomisk perspektiv.

Prosjektrådmannen sette saman ei eigen prosjektgruppe med utgangspunkt i hovudprosjekt Økonomi utvida med utvalde medarbeidarar frå økonomiavdelinga i dei 3 kommunane. I si tilråding har prosjektgruppa lagt vekt på følgjande: Vurderinga er basert på rapport frå Aon, innspel frå Fkp, KLP og høyringssvar frå organisasjonane. I tillegg er det teke omsyn til innspel som kom fram på informasjonsmøta med dei tilsette.

Tre perspektiv å sjå dette ut i frå:

- Økonomisk perspektiv for den nye kommunen
- Organisasjonane som i varetek dei tilsette sitt perspektiv
- Arbeidsgjevar sitt perspektiv som i varetek begge perspektiva.

Prosjektgruppa sin konklusjon

Basert på kulepunktene over kan det oppsummerast at det i eit økonomisk perspektiv, på kort sikt, vil vere økonomisk fordelaktig å ha eigen kasse for den nye kommunen. I eit

**lengre perspektiv er dei økonomiske fordelane meir usikre.
I eit tilsette- og arbeidsgjevarperspektiv er det klare indikasjonar i favør KLP som pensjonsleverandør.**

Tilråding frå gruppa;

På bakgrunn av konklusjonen over tilrår fleirtalet i hovudprosjekt Økonomi alternativ 1). Prosjektrådmannen har ikkje teke del i utarbeiding av konklusjon og tilråding i sakarbeidet med denne saka.

Innstilling:

1. Ut frå ei totalvurdering tilrår prosjektrådmannen alternativ 1) ei forsikra løysing i KLP.
2. Prosjektrådmannen kjem attende med konkrete framlegg til vedtak i dei respektive kommunestyra og orientering om vidare prosessar etter at fellesnemnda har gjort endeleg vedtak i saka.

Straume, den 04.12.2018

Rune Lid
prosjektrådmann

Svend-Fredrik Untiedt
leiar hovudprosjekt Økonomi

Dokument vedlagt saka:

- Pensjonsanalyse for kommunane Fjell, Sund og Øygarden frå Gabler AS
- Pensjonsløysing for Nye Øygarden kommune frå Aon AS
- Høyringsuttale frå Fjell kommunale pensjonskasse AS om notat frå Aon og tilleggsuttale knytt til attendemelding frå løn og personal i Fjell kommune
- Høyringsuttale frå Kommunal Landspensjonskasse om notat frå Aon
- Høyringsuttale frå fagforeiningane
- Referat drøftingsmøte måndag 03.12.2018 – val av pensjonsleverandør

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Med utgangspunkt i at Fjell, Sund og Øygarden kommunar går saman til Nye Øygarden kommune frå 1. januar 2020 må ny felles pensjonsløysing vere på plass for den nye kommunen frå same dato. I dag har Sund og Øygarden pensjonsordninga i KLP, og Fjell har pensjonsordninga i Fjell kommunale pensjonskasse (FKP). FKP vart etablert i 2006.

Lærarar er organisert gjennom Statens Pensjonskasse (SPK). Sjukepleiarar er etter Kongeleg Resolusjon i KLP. Desse gruppene er ikkje omfatta av ny felles pensjonsløysing.

Mandat

Vedtak i fellesnemnda PS 22/18, 19.03.18:

1. Fellesnemnda ber om at prosjektleiar, mellom anna med bakgrunn i gjennomført kartlegging som var lagt fram for førebunde fellesnemnd 16.06.2017, legg fram ei sak for Fellesnemnda om val av pensjonsordning for den nye kommunen. I saksframlegget skal det gjerast greie for fordelar og ulemper knytt til blant anna kostnader, risiko, påverknad og demografi ved val av KLP eller eigen pensjonskasse. Saka skal leggjast fram for fellesnemnda til vedtak i løpet av hausten 2018.
2. Fellesnemnda ber om at prosjektleiar legg til rette for medverknad frå tillitsvalte i tråd med avtaleverket. PSU vert styringsgruppe for arbeidet som skal leie fram til ei endeleg sak i fellesnemnda. Innstilling frå partssamansett utval må følgja saka til fellesnemnda.
3. Saka som skal til endeleg handsaming i fellesnemnda må ta stilling til verknadstidspunkt for felles pensjonsordning og må ut frå dette skissere kva vedtak som eventuelt er naudsynt i dei einskilde kommunestyra i etterkant av at fellesnemnda har gjort val om pensjonsordning. Lage prosjektmandat.

Nye føresetnader etter vedtak:

- Ta omsyn til endra lovverk, m.m.
- Vurdere og avklare behov for ekstern kompetanse og finansiering. Avklaringar må gjerast med prosjektrådmannen.
- Kvalitetssikra tidligare kartlegging opp mot ny informasjon, mellom anna nye rapportar og lovendringar.

Prosess

Prosjektrådmann vidareførte prosjektgruppa som jobba med saka i 2017, med økonomisjef Svend-Fredrik Untiedt i Fjell som leiar og med Heine Kleppe frå Fjell, Knut Ove Ekren frå Sund og Egil Robert Johansen frå Øygarden som prosjektdeltakarane. Prosjektet ligg under hovudprosjekt Økonomi med Svend-Fredrik Untiedt som prosjektleiar.

Ut frå det som vert bede om i mandatet frå fellesnemnda valde prosjektrådmannen å få utarbeidd ein ny rapport. Grunna tidspress vart dette gjort gjennom eit forenkla anbod der Gabler AS som laga rapport sist og Aon AS vart bede om å gi pris. Aon AS var lågast på pris og fekk oppdraget.

Prosjektet har styrt etter følgjande prosess fastsett i styringsgruppa for prosjektmandat Økonomi:

	VAL AV PENSJONSLEVERANDØR PROSESS
07.11.2018	RAPPORT FRA AON
07.11.2018	RAPPORT SENDT TILLITSVALGTE
16.11.2018	FRIST TILBAKEMELDINGER FRA KLP OG FKP PÅ RAPPORT - OGSÅ SENDT TILLITSVALGTE OG AON
21.11.2018	PRESENTASJON AV AON SIN RAPPORT I DEI 3 KOMMUNANE
28.11.2018	FRIST FOR INNPILL FRA ORGANISASJONANE TIL RAPPORT OG PRESENTASJON - FØL SAKA OG VURDERT I SAKSHANDSAMINGA
29.11.2018	UTSENDING AV SAK TIL DRØFTINGSMØTE OG OVERORDA STYRINGSGRUPPE
03.12.2018	DRØFTINGSMØTE OG MØTE I OVERORDNA STYRINGSGRUPPE
04.12.2018	UTSENDING AV SAK PSU
11.12.2018	SAK I PSU
17.12.2018	SAK I FELLESNEMNDA

Høyringsinnspel

Som det går fram av tidsplanen over er Fkp og KLP gitt høve til å gi innspel på Aon sin rapport. Ein viser til vedlegg med svar frå desse. Etter Aon sin presentasjon 21.11 for dei tilsette kom det fram spørsmål om brukarerfaringar knytt til dialogen mellom løn/personal og pensjonsleverandørane. Aon har i sin endelege rapport teke med uttale som vart henta inn frå løn/personal i dei tre kommunane. Fkp har fått høve til å svare på det som kom fram her då desse svara ikkje var i tråd med utgangspunkt i opphavleg rapport frå Aon. Fkp sitt svar er vedlagt.

Alle hovudorganisasjonar for tillitsvalde har fått høve til å gi innspel på Aon sin rapport. Samtlege hovudorganisasjonar som har uttalt seg har gått inn for ei forsikra løysing i KLP. Høyringsinnspela er vedlagt saka.

Gabler-rapport

Førebuande fellesnemnd oppretta ei prosjektgruppe med mandat om å sjå på dei økonomiske skilnadene mellom eigen pensjonskasse eller forsikra løysing for den nye kommunen. Rapporten gav eit detaljert kvantitativt bilde på dei økonomiske skilnadene der ein såg på kostnadane i eit historisk perspektiv. Konklusjonen var at med dei føresetnadene som var på det tidspunkt (2017) ville den nye kommunen ha ei økonomisk vinst på 199 mill. over ein periode på 15 år med å halde fram med eigen kasse. KLP hadde merknader til delar av innhaldet i rapporten.

Etter at denne rapporten vart laga er det komme nokre viktige endringar. Aller viktigast er innføring av ny tenestepensjonsordning for offentleg tilsette frå 2020. Dette er grunnlaget for at prosjektrådmannen har valt å få utarbeidd ein ny rapport.

Aon-rapport

Oppdrag

Aon Norway AS har på oppdrag frå Nye Øygarden kommune v/prosjektrådmann utarbeida ein rapport tufta på egne vurderingar.

Føremålet med rapporten er å sjå på om det er mest tenleg for Nye Øygarden kommune å velje FKP eller ein forsikra løysing (i praksis KLP).

Rapporten fokuserer på konkrete økonomiske og finansielle element i eit perspektiv på fem til ti år framover, herunder premie, avkasting, egenkapital og soliditet. I tillegg er det kartlagt medlemsfordelar og service mot administrasjon samt styringsstruktur.

Utgangspunktet er at pensjonsrettane er om lag lik mellom FKP og KLP. Medlemmane skal ha same pensjon uavhengig av val av finansieringsløysing. Nullhypotesen er difor at pensjonskostnadene også er like, med mindre konkrete argument seier noko anna.

Datagrunnlaget som er nytta i Aon AS sine analyser er henta frå KLP, Fkp og data frå offentlege kjelder.

Rapporten inneheld ei demografisk analyse som viser korleis massen av tilsette kan påverke val av pensjonsløysing i den nye kommunen. Det er teke omsyn til effektane av ny offentlig tenestepensjon som trer i kraft frå 2020. Særskilt vil verknaden av alderssamansetnad som einskild faktor verte redusert.

Pensjonskostnader for dei tre kommunane i dag

Nøkkeltal pensjonskostnader

Tabellen under viser nøkkeltal for dei tre kommunane for 2017 kvar for seg og samla.

Nøkkeltal frå regnskapet 2017	Fjell kommune	Sund kommune	Øygarden kommune	Nye Øygarden kommune
<i>Tal i millionar</i>				
Pensjonskostnad i driftsregnskapet	55	26	25	106
Premieinnbetalingar	63	27	24	115
Administrasjonskostnader	8	1	1	10
Akkumulert premieavvik 1.1	95	25	2	122
Premiegrunnlag ca.	501	166	155	821
Pensjonsmidlar 1.1	883	339	314	1 536
Pensjonsforplikting 1.1	976	389	385	1 750
Premiefond 1.1	33	26	3	62
Akkumulert premieavvik i prosent av brutto driftsinntekt 1.1 *	8,4 %	7,8 %	0,7 %	8,0 %
Pensjonskostnad i prosent av grunnlag **	10,9 %	15,9 %	16,35 %	12,9 %
Innbetalt Premie i prosent av grunnlag **	12,7 %	16,6 %	15,6 %	14,0 %

Påløpt premie i prosent av grunnlag (utregna av Aon)	15,8 %	15,8 %	17,6 %	16,2 %
Administrasjonskostnader i prosent av grunnlag **	1,5 %	0,9 %	0,9 %	1,3 %

*Av tabellen går det fram at akkumulert premieavvik i prosent av brutto driftsinntekt er ulik mellom Fjell og Sund på den eine sida, og Øygarden. Dette skuldast ulik praksis på korleis premieavvik vert ført i rekneskapen. Fjell og Sund nyttar amortisering over 15, 10 og 7 år, medan Øygarden nyttar 1 års amortisering.

**Av tabellen går det fram at Pensjonskostnad i prosent av grunnlag og Innbetalt Premie i prosent av grunnlag er ulike for høvesvis Fjell på den eine sida, og Sund og Øygarden på den andre sida. Administrasjonskostnader i prosent av grunnlag vert det motsette.

Omgrep i tabellen

Påløpt premie er utregna/estimert av Aon basert på innhenta materiale frå leverandørane. Påløpt premie i prosent av pensjonsgrunnlaget er storleiken som er mest relevant å nytte som nøytralt grunnlag for samanlikning.

Pensjonskostnad i driftsregnskapet er pensjonskostnad fastsett i samsvar med § 13 i Forskrift om årsrekneskap og årsmelding (for kommunar og fylkeskommunar), inklusive amortisering av tidlegare års premieavvik.

Premieinnbetalingar er summen som er fysisk innbetalt frå kommunen. Dersom innbetalt premie er høgare enn pensjonskostnaden gir det et såkalla premieavvik, som då skal kostnadsførast i seinare år.

Administrasjonskostnader er administrasjonsomkostningar og rentegarantipremie slik dei er oppgitt i rekneskapen.

Akkumulert premieavvik er summen av premieavvik som skal kostnadsførast i kommande år.

Premiegrunnlag er sum pensjonsgjevande løn for medlemmane av ordninga.

Pensjonsmidlar er verdien av dei faktisk avsette midlane til framtidige pensjonar.

Pensjonsforpliktelse er verdien av den pensjonen som kommunen skylder sine tilsette.

Premiefond er en konto hos pensjonsleverandøren som kan brukast til å delvis betale påløpt premie.

Dei ulike prosentsatsane viser ovannemnte verdiar i prosent av premiegrunnlaget, for samanlikning, i tillegg til at akkumulert premieavvik er vist i prosent av brutto driftsinntekt (2016).

Utdrag av demografisk analyse

Innleiing

Ei demografisk analyse gir ei god oversikt over bestanden av forsikringar for tilsette i kommunen. Føremålet er å synleggjere korleis demografiske data påverkar pensjonsutgiftene i pensjonsordninga.

I ei forsikra løysning er det leverandøren sine utjamningsfellesskap som har størst påverknad på premien.

Dette gjeld ikkje dersom ein organiserer tenestepensjonsordninga gjennom eigen pensjonskasse. Då vil pensjonspremien (i praksis fordi utjamningsfellesskapet er så lite) berre gjelde eigne tilsette, og kommunen står som sjølvassurandør for dei ulike forsikringstilhøva (uføre-, ektefelle- og barnepensjon).

Totalt har dei tre kommunane til saman i underkant av 4000 oppsette rettar. Kommunane har lite høve til å påverke uttak av oppsett uførepensjon eller særalderspensjon (frå 65 år) for desse tidligare medlemmane.

Oppsummering av nøkkeltal

Her følgjer ein oppstilling av nøkkeltal for Fjell, Sund, Øygarden og fellesordninga i KLP. Aon har prøvd å indikere retninga den einskilte faktor peker i, og kor sterk denne variabelen er i høve til kostnadsutviklinga framover.

Oppdatert per 1. januar 2018	Fjell kommune	Sund kommune	Øygarden kommune	Samlet	KLP Felles (1.1.18)	Retning	Styrke
Antal medlemmer	1 566	547	465	2 578	291 566	-	-
Kvinneandel	79,25 %	87,57 %	80,00 %	81,15 %	75,08 %	KLP	Svak
Snitt aktuell deltid	74,13 %	68,77 %	71,91 %	72,59 %	69,94 %	-	-
Snitt pensjonsgrunnlag	346 717	307 561	344 033	337 925	326 503	-	-
Lønn per årsverk	467 714	447 258	478 415	465 304	466 833	-	-
Snittalder i ordningen	41,87	41,34	42,91	41,94	43,28	Egen	Middels
Snitt fratrede (vektet aldersgrense)	66,45	66,48	66,30	66,43	66,40	Egen	Svak
Uføreandel total	8,74 %	9,29 %	10,40 %	9,16 %	10,46 %	Egen	Middels

Dei to siste kolonnane viser kva retning og vekt dei ulike faktorane har i høve val av pensjonsløysing. Totalt sett peikar dette i retning eigen kasse med svak til middels styrke.

Omgrep i tabellen

- Kvinneandel viser kor stor del av dei tilsette som er kvinner. Kvinner har noko lengre forventet levetid og høgare tendens til å verte ufør, noko som gir ein litt dyrare premie for kvinner.
- Snitt deltid viser gjennomsnittleg stillingsprosent. Tradisjonelt sett er det relativt mange som jobbar deltid i offentlig sektor.
- Snitt pensjonsgrunnlag viser gjennomsnittleg pensjonsgrunnlag omsynsteke stillingsprosent. Det vil difor avhenge av både snitt deltid, og lønn per årsverk.
- Løn per årsverk er gjennomsnittleg løn per årsverk ved 100 prosent stilling.
- Snittalder i ordninga viser gjennomsnittleg alder for aktive i pensjonsordninga. Det viser òg indirekte gjennomsnittleg tid igjen til pensjonsalder, noko som er ein storkostnadsdriver i den gamle offentlige pensjonsordninga, men er utan verknad i den nye.
- Snitt fråtreddelse er uttrykk for gjennomsnittleg pensjonsalder. Dette gjeld berre alderspensjon, og er eit uttrykk for bruk av særaldersgrenser. Nokon stillingar i offentlig sektor har særaldersgrenser som tillet vedkommande å gå av med alderspensjon før 67 år. Til dømes har hjelpepleiar og fagarbeider særaldersgrenser 65 år. Det samordnast ikkje med alderspensjon i folketrygda som slår først inn ved 67 år, og kommunen må difor dekke heile alderspensjonen frem til 67 år. Sjølv små skilnader her kan bety mykje for kostnadane. Det følgjer då også at sjølv små feil i registrering av aldersgrenser vil gjere variabelen upåliteleg.
- Uføredel er definert som tal uføre dividert på tal aktive og uføre. Etter pensjonsreforma i 2015, har del uføre ein mindre verknad for kommunar då den største delen av kostnadene no fell på NAV.

Nærare om snittalder

Det er verdt å merke seg at snittalderen er lågare i Nye Øygarden enn i fellesordninga i KLP. I denne typen analyser har det tidligare vore nytta som eit viktig argument i favør av eigen kasse.

Argumentet er klart svekka av avtalen om ny offentlig tenestepensjon.

AFP – generelt

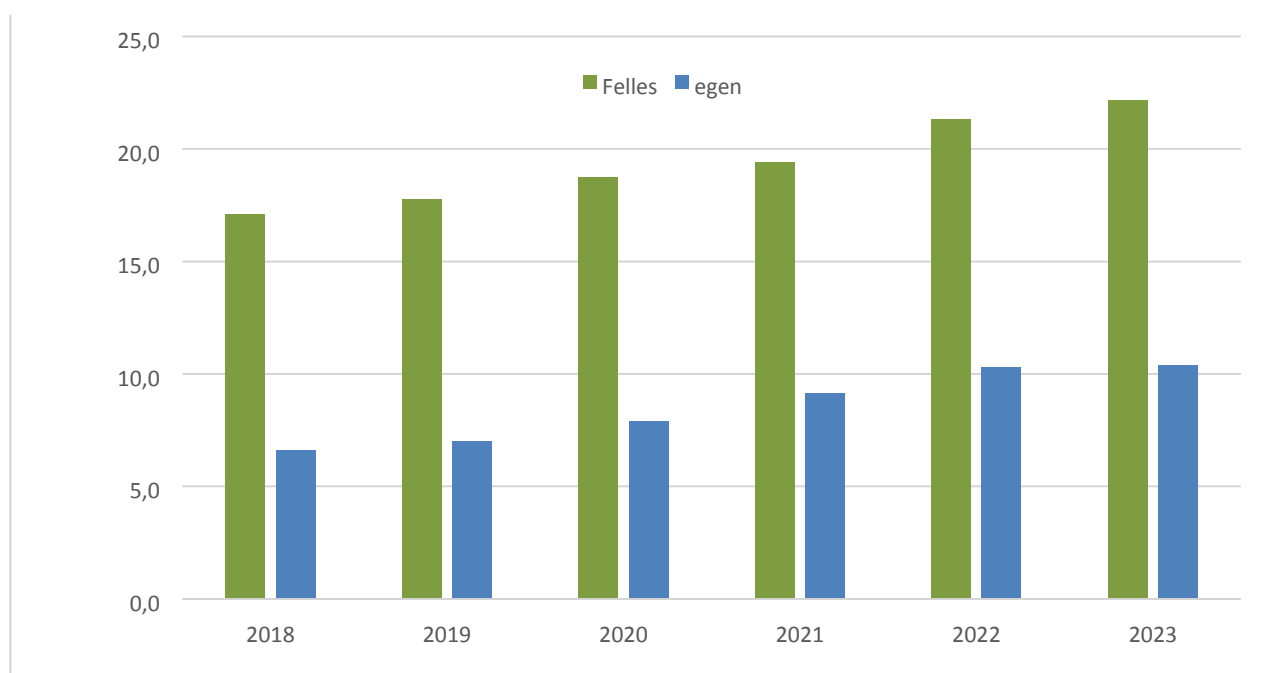
Ny AFP i kommunal sektor frå 2025 fungerer på same måte som AFP i privat sektor, og er ikkje lengre ein førtidspensjon. Den er ein livsvarig tilleggspensjon på toppen av alderspensjonen, og kan kombinerast fritt med inntekt og å stå i stilling. Andelen som tek ut ny AFP frå 2025 vert vurdert dermed å ligge på nær 100 prosent av dei som kvalifiserer for å ta ut.

I den neste ti-årsperioden er det likevel noko å seie om ein vel KLP eller ei anna løysing. AFP er prinsipielt sett ein ikkje-forsikringsbar yting, og dekkast i prinsippet med midlar direkte ved uttak av AFP. I KLP er det mogleg (men ikkje krav) å gå inn i ein utjamningsordning, som i praksis opplevast som ein fast pris på AFP.

Dersom det var slik at Nye Øygarden kommune venta eit særst høgt uttak av AFP, ville dette kunne vere til hinder for utviding av eigen pensjonskasse.

AFP - kostnadsprognose

Ved å legge til grunn same uttaksprofil framover som det har vore historisk har Aon Norway AS utarbeida ein prognose for framtidige kostnader basert på dagens uttak i kvar av dei tre kommunane og samanlikna med fastprisen hos KLP. Her er alle tre kommunar slått saman.



Figur 12 Prognose for framtidige AFP kostnader basert på årskull med gamal AFP modell og dagens uttakshfrekvens i de tre kommunene. Y-aksen viser millioner kroner.

Utrekningane bygger på eksisterande AFP-modell i offentlig tenestepensjon. Årskulla frå og med 1963 vil kunne ta ut ny offentlig AFP frå 2025. Deretter vil det vere 5-6 år med to AFP-modeller før det berre vil vere ny offentlig AFP for medlemmane.

Konklusjonen er at AFP ikkje er til hinder for ei kasseløysing. Prognosen er sensitiv for omorganiseringar som rører ved grupper som kan ta ut AFP og andre hendingar som fører til auka AFP uttak. Det er ikkje opplyst at det er planar som i vesentleg grad kan påverke uttak av AFP i Nye Øygarden kommune.

Uføreutvikling Nye Øygarden kommune

Etter uførereforma (2015) har uføreandel mindre påverknad for økonomien enn tidlegare, særleg der hovudtyngda av dei tilsette har løn på mindre enn seks gonger grunnbeløpet (mai 2017 er 6 G kr. 561 804).

	Fjell	Sund	Øygarden
Andel aktive under 6 G	78 %	83 %	80 %
Snitt pensjonsgrunnlag uføre (hel og delvis)	Kr. 346 717	kr. 307 561	kr. 344 033

På generelt grunnlag er det likevel interessant å sjå på utviklinga.

For tilsette som får innvilga delvis uførepensjon med uføregrad mellom 20 og 50 prosent vil pensjonsyttinga utbetalast i sin heilskap frå tenestepensjonsordninga i FKP eller KLP utan bidrag frå uføretrygd i folketrygda. Folketrygda utbetaler ikkje uføretrygd for grader under 50 prosent. Det er derfor interessant å sjå på bruken av delvise pensjonar under 50 prosent.

For medlemmar med inntekt over 6 G vil tenestepensjonsordninga dekke heile uførepensjonen over 6G, utan bidrag frå uføretrygd i folketrygda.

Fjell kommune har ein noko høgare del tilsette med lønn over 6 G og en lågare del av uføregrader under 50 prosent samanlikna med Sund og Øygarden.

Tabellen under viser nokre karakteristika ved uføreutviklinga i dei tre kommunane som utgjer Nye Øygarden kommune.

	Fjell	Sund	Øygarden
Andel uførepensjonister	8,74 %	9,29 %	10,40 %
Antall	150	56	54
Mannsandel	4,7 %	7,1 %	3,7 %
Kvinneandel	95,3 %	92,9 %	96,3 %
Snittalder kvinner	54,70	56,62	54,00
Snittalder menn	51,62	61,72	63,23
Snitt uføregrad menn	78,6 %	75,0 %	60,0 %
Snitt uføregrad kvinner	80,4 %	73,0 %	74,6 %
Antall med uføregrad < 50	15 / 10 %	18 / 32 %	14 / 26 %
Hendelsesalder menn	48,01	53,74	49,93
Hendelsesalder kvinner	51,57	49,24	46,48

Oppsummering demografisk analyse

Aon si vurdering er at Nye Øygarden kommune har ein demografi som ligg nært opp til gjennomsnittet i KLP.

Den viser svakt i favør av eigen kasse med grunngeving i noko lågare snittalder, lågare del med såralsgrense og lågare uføreuttak. På den andre sida ser Aon at det er ein kvinneandel som talar i favør av ei forsikra løysing (KLP).

Lågt uttak av AFP og prognose på framtidig AFP uttak er ikkje til hinder for ei pensjonskasseløysing.

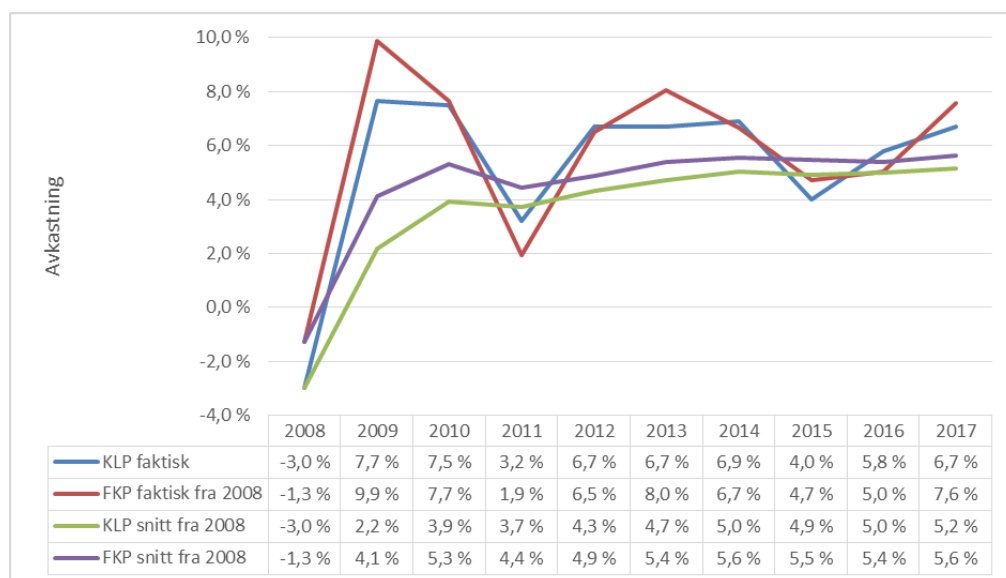
Aon sin konklusjon er at demografi indikerer eigen pensjonskasse.

I sum trur Aon difor at demografien gir moderat lågare premie ved å velje ei kasseløysing framfor ei forsikra løysing (i praksis KLP). Ny offentlig tenestepensjon vil bidra til å dempe dei allereie moderate skilnadane.

Avkastning og soliditet

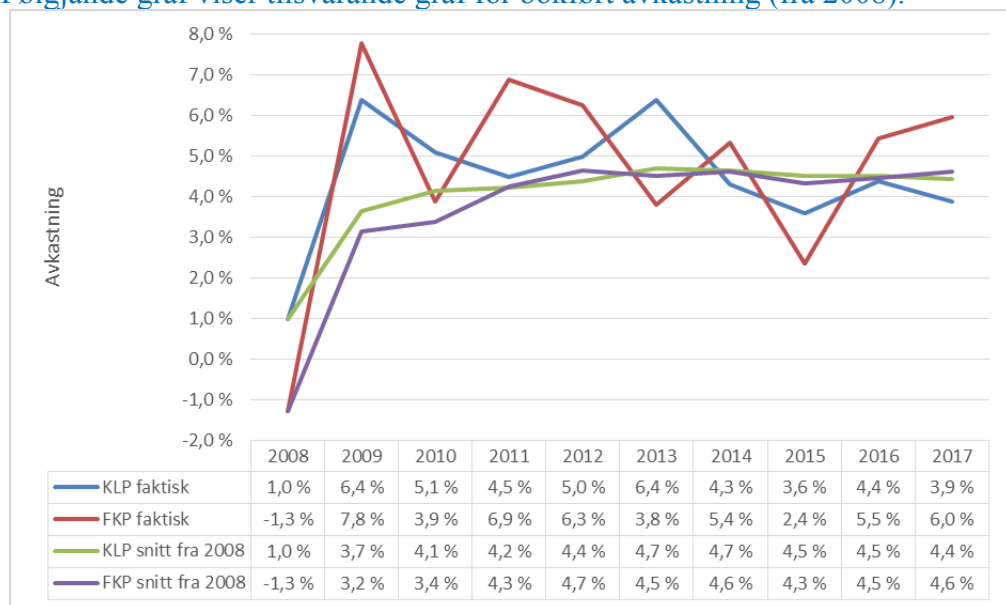
Fjell kommunale pensjonskasse (FKP) har over tid har oppnådd litt betre avkastning enn KLP.

Følgjande figur viser både faktisk avkastning frå 2008 til og med 2017 og kumulativ gjennomsnittleg avkastning for same periode. Med kumulativt snitt for 2009 meinast det geometriske snittet for 2008 - 2009, medan for 2010 meinast det geometriske snittet for 2008-2010 og så vidare.



Figur 17 Verdijustert avkastning 2008 – 2017 og kumulativt gjennomsnittlig avkastning.

Følgjande graf viser tilsvarande graf for bokført avkastning (frå 2008).



Figur 18 Bokført avkastning 2008 - 2017 kumulativt gjennomsnittleg avkastning.

Kvalitet i forvaltninga er ein faktor for å oppnå gode avkastningsresultat, men på eit overordna nivå meiner Aon det er liten skilnad i operativ forvaltningsevne. Aon legg til grunn same profesjonalitet både stader. Verdijustert avkastning er det beste uttrykket for dette. Verdijustert avkastning er litt betre hos FKP, og bokført avkastning er svakt betre i ti-årsperioden ved utgangen av 2017. Differansen kan skuldast ein sterkare prioritering av oppbygging av bufferkapital hos FKP. Tabellen under viser korleis investeringane er fordelt på ulike aktiva-klassar i FKP og KLP.

	31.12.2017 FKP	31.12.2017 KLP
Aksjer	22 %	19 %
Private Equity	5 %	0 %
Eiendom	9 %	12 %
Annet	0 %	3 %
Sum aksjer, eiendom og alternativ	37 %	35 %
Obligasjoner	54 %	46 %
Utlån	0 %	12 %
Pengemarked	9 %	7 %
Sum renter	63 %	65 %

Tabellen illustrerer at Fkp har en noko høgare aksjeeksponering enn KLP.

Fkp har i dag ein akseptabel soliditet. Ein tilførsel av Sund og Øygarden kommunar sine bestander i dagens renteklima vil føre til eit behov for å auke denne soliditetskapitalen minimum proporsjonalt.

I rentesituasjonen i dag gjer at ein bør være varsam med å velje ei løysing som reduserer kassen sin soliditet. Sund og Øygarden kommunar sin bestand bør ikkje flyttast til Fjell kommunale pensjonskasse utan at det vert tilført eigenkapital til Fkp slik at soliditeten ikkje svekkast.

Premiebilde

Faktisk premienivå 2017

Følgjande tabell gir eit bilete av premienivåa for de ulike kommunane i 2017.

Det er teke omsyn til kjente oppgjørselement som er opplyst frå leverandørane, samt opplysningar frå det forsikringstekniske oppgjøret (kontoutskrift) frå 2016 og 2017.

Premier 2017	Fjell kommune		Sund kommune		Øygarden kommune	
	FKP		KLP		KLP	
Lov om forsikringsvirksomhet § 4-5	MNOK	% av	MNOK	% av PG	MNOK	% av PG
Premie for opptjening og risiko	41,5	8,3 %	13,5	8,1 %	13,1	8,4 %
Tillegg for kostnader	11,0	2,2 %	1,7	1,0 %	1,7	1,1 %
Bruttogaranti (§4-5 3.ledd)	-5,1	-1,0 %	2,7	1,7 %	2,6	1,7 %
Reguleringspremie (§4-5, 2.ledd)	25,6	5,1 %	6,0	3,6 %	7,5	4,9 %
AFP	6,4	1,3 %	2,3	1,4 %	2,5	1,6 %
SUM	79,3	15,8 %	26,2	15,8 %	27,4	17,6 %

Figur 19 Premie for 2017 for de tre kommunane. PG = premiegrunnlag

I sum har Fjell kommune i 2017 ein premie som er lik eller noko lågare enn høvesvis Sund og Øygarden relativt til grunnlaget. Aon si vurdering er at den svake premieskilnaden samsvarar brukbart med dei fundamentale demografiske opplysningane.

Forklaring til premietabellen over:

Premie for opptjening og risiko er den delen av premien som byggjer opp dei tilsette sine rettar år for år, og avheng ein del av bestanden sin demografi.

Tillegg for kostnader for tenester

Summen av administrasjonskostnader og rentegarantipremie. Ein pensjonskasse av moderat storleik har typisk noko høgare administrasjonskostnader enn KLP.

Bruttogaranti er ein premie som representerer ein lang rekke ikkje-forsikringsbare utgifter i ein kommunal pensjonsordning. I KLP er denne ganske jamn og fast medan det for mindre bestander varierer ein del.

Reguleringspremie er premie for å verdiregulere pensjonar og opptente rettar i samsvar med endring i grunnbeløp eller løn.

Atterhald og premievurderingar

Tabellen skal reflektere premieåret 2017 som siste kjende premieår med oppgjørselement.

I vurderinga av premie for 2017 har Aon gjort einskilte skjønsmessige vurderingar fordi motteke oppsett av premie for Fkp ikkje svarer fullstendig til oppsettet vi etterspurte.

Risikoresultat er eit resultat som følgje av at dødelighet og uførhet i perioden avviker frå det som er lagt til grunn i premietariffen. Risikoresultatet for Fjell kommune var negativt med kr 7,8 mill. i 2017. Dette er premieelement som i ein forsikra løysing ville blitt belasta kommunen gjennom oppgjørselement i kontoutskrifta for gjeldande premieår. I 2017 vel Fjell kommune pensjonskasse å belaste eigenkapitalen. Premieinnbetaling skal tilleggast arbeidsgjevaravgift. Kommunen har med Fkp ein fleksibilitet til sjølv å velje å gjere denne belastninga mot eigenkapital slik det blir gjort i 2017.

Premieelement	Gjennomsnitt 2013-2017	2017	2016	2015	2014	2013
Bruttogarantipremie (Fjell kommune)	- 1 179 142	- 5 088 531	1 290	418 142	482 512	- 2 998 395
Bruttogarantipremie (hele pensjonskassen)	- 1 199 111	- 5 183 792	1 318	427 291	490 287	- 3 047 489
Risikoresultat (hele pensjonskassen) *	1 398 554	- 7 937 274	- 1 618 033	- 3 807 172	14 862 545	5 492 707

* Risikoresultatet for 2014 inkluderer kr. 10,6 mill. som er frigjort på grunn av innføring av nytt regelverk for uførepensjon i offentlig tenestepensjon. Utan dette ville gjennomsnittet vært minus kr. 733 000.

Estimert premienivå for hele nye Øygarden i 2017

Følgjande tabell gir et bilete av kva premien ville ha vore i 2017 dersom alle tre kommunane var i KLP og dersom alle tre kommunane var i pensjonskassen.

Premienivået er i dette tilfelle eit estimat utført av Aon.

Premier 2017	Nye Øygarden kommune som KLP		Nye Øygarden kommune som FKP	
Lov om forsikringsvirksomhet § 4-5	MNOK	% av PG	MNOK	% av PG
Premie for opptjening og risiko	70,6	8,6 %	68,0	8,3 %
Tillegg for kostnader	8,6	1,0 %	16,4	2,0 %
Bruttogaranti (§4-5 3.ledd)	14,0	1,7 %	0,3	0,0 %
Reguleringspremie (§4-5, 2.ledd)	33,6	4,1 %	39,1	4,8 %
AFP	12,6	1,5 %	11,1	1,4 %
SUM	139,4	17,0 %	134,9	16,4 %

Figur 20 Premie rekna for Nye Øygarden i KLP og i pensjonskassen for premieåret 2017.

Vurdering av framtidig premie

Aon legg til grunn at det er i dag ei føremon ved å være i FKP på omtrent 4-5 millionar kroner basert på 2017 tall. En stor del av skilnaden kan forklarast med bruttogarantien som vil kunne svinge mykje frå år til år. Aon vel å vere tru mot premieåret 2017 ved utforming av tabellen.

Aon vurderer at for bruttopremien og risikoresultatet i vurderinga på dette premieelementet ville den samla premien for Nye Øygarden kommune i pensjonskassen berre vore marginalt i underkant av premien i KLP.

Den påreknelege delen av skilnaden (premie for opptjening og risiko) vil vere i området 2-3 millionar. Utan omsyn til endringar i offentlig tenestepensjon er dette ein skilnad som det er grunn til å tru at vil halde fram.

Med dei endringane som partane kom fram til 3.mars, og godkjend i uravstemming, er det Aon si vurdering at premiane vil konvergere mot å bli nøytrale i ein ti-årsperiode frå om lag 2020.

Eingongseffektar – kapitalbinding, frigjering av midlar og tilgang til verdiar

Samling i Fjell kommunale pensjonskasse (Fkp)

Dersom Nye Øygarden kommune vel ei løysing der Nye Øygarden kommune er i Fkp vil det vere eit finansieringsbehov på om lag 135 mill. for å flytte bestanden til Sund og Øygarden til Fkp. Basert på utrekningane i tabellen vurderer Aon at det kan finansierast med om lag 102 mill. i flyttbar kapital frå KLP. Netto kapitalbehov vil vere 33 mill.

Ved opphøyr av avtalene i KLP for Sund og Øygarden vil det difor vere ikkje-flyttbar kapital igjen i KLP på omlag 66 mill. Dette er differansen mellom samla soliditet i KLP (168 mill.) og flyttbar soliditetskapital i KLP (102 mill.).

Samling i KLP

Dersom Nye Øygarden kommune vel samling i KLP vil det vere naudsynt med eit eigenkapitalinnskott på om lag 25 mill.

I et slikt scenario vil oppløysing av pensjonskassen frigjere midlar i Fkp. Utrekningane viser eit maksimalt potensiale (tal per 31. desember 2017) på 118 mill. Dette omfattar samla soliditet i Fkp sett opp mot Fjell kommune sin del av reserven med fråtrekk av tilleggsavsetjingar og eigenkapitalkravet til KLP.

Å oppnå maksimalt potensiale er ein tidskrevjande prosess gjennom ein lang overgangsperiode. Transaksjonskostnader og avviklingskostnader må det og takast omsyn til.

	Sund kommune	Øygarden kommune		Fjell kommune
Reserve 31.12.2017	300 000 000	305 000 000	FKP totalt	820 000 000
			Fjell kommune	804 000 000
Kursreguleringsfond -flytteverdi	27 000 000	25 000 000	Kursreguleringsfond	72 000 000
Kursreguleringsfond ikke flyttbart	6 000 000	6 000 000		-
Tilleggsavsetninger flytteverdi	13 000 000	17 000 000	Tilleggsavsetningar	37 000 000
HTF (hold til forfall) merverdi ikke flytt	8 000 000	8 000 000		-
Egenkapital flyttbar	10 000 000	10 000 000	Innskutt eigenkapital	51 000 000
Egenkapital ikke flyttbar	10 000 000	10 000 000	Opptent eigenkapital, inkl. RUF	24 000 000
Annen soliditetskapital, ikke flyttbar	9 000 000	9 000 000		
Samlet soliditet KLP 31.12.2017	83 000 000	85 000 000	Samla soliditet FKP 31.12.2017	184 000 000

Flyttbar soliditetskapital KLP 31.12.17	50 000 000	52 000 000	Eigenkapitalkrav KLP	25 000 000
Behov for økt soliditetskapital FKP	135 000 000			
Netto finansieringsbehov	33 000 000		Maks potensiale for frigjøring	118 000 000

Figur 21 Engangseffekter ved samling i FKP eller KLP beregnet per 31. desember 2017

Vesentlege administrative og strukturelle skilnader

Innleiing

Det vert vist til vedlegg som viser formelle styringsstrukturar i Fkp og KLP. Nye Øygarden kommune vil ha noko påverknad i begge strukturer, men mest påverknad i eigen kasse.

Finansiell fleksibilitet

Ein eigen pensjonskasse skal treffe avgjerder ut frå kva som tener pensjonskassen sine interesser og føremål best, den er slik sett både formelt og reelt uavhengig av sponsorføretaka. Føremålet er å yte pensjon.

Bruk av pensjonskassen sine midlar i strid med formåla, sjølv om det elles skulle vere til gunst for lokalsamfunnet, ville vere vedtektsstridig. Det einskilde styremedlem er ansvarlig for å treffe avgjersler etter beste evne i samsvar med dette.

Det kan likevel vere situasjonar der pensjonskassen sitt føremon samsvarar med lokale samfunnsnyttige formål, der pensjonskassen vert kompensert minst på line med tilsvarende investeringar i marknaden , og at det ikkje aukar risikoen vesentleg.

Alternative løysingar i Nye Øygarden kommune

Løysning 1: Fjell til KLP

Ved flytting av Fjell kommune si portefølje til KLP vil det vere naudsynt med eit eigenkapitalinnskott på om lag 25 mill., samt ei årleg innkalling på høvesvis 2,8 mill.

Etter ein lang overgangsperiode vil det truleg la seg gjere å løyse opp pensjonskassen i eit slikt scenario. Dette frigjer kassen sin eigenkapital. Transaksjonskostnader ved sal av mindre likvide aktiva kjem til frådrag. Dette kan gjelde til dømes eigedomar. Andre avviklingskostnader kjem og til frådrag. Summen kan soleis verte mykje mindre. Det fell utanfor rapporten å skildre ein optimal prosess for oppløysing.

Det kan også verte naudsynt med tilskot av pensjonsmidlar ved ei flytting av bestanden, dette har Aon ikkje nøyaktige opplysingar om på det noverande tidspunkt, men det kan skuldast til dømes historiske avvik i registreringspraksis.

Premien vil omgåande gå noko opp, med høvesvis 4-5 millionar kroner årlig. På 3-5 års sikt vil truleg skilnaden etter Aon sitt syn utlikne seg, hovudsakleg grunngjeve i overgang til ny offentlig tenestepensjon frå 2020.

Ved oppløysing av pensjonskassen må dei andre medlemsbedrifter i Fkp varslast og få moglegheit til å velje annan pensjonsleverandør for sine pensjonsavtaler.

Skisse til tidslinje – flytting;

Dersom en vel å overføre Fjell kommunes pensjonsordning til KLP ved hjelp av flytteregelverket (forsikringsvirksomhetsloven kapitel 6), gjeld loven sine fristar, samt at HTA i KS-området inneheld relevante fristar i TPO-vedtektenes §14-1 a. Oppseiing av dagens avtale skal skje innan 30. september 2019 for flytting 1. januar 2020. Forut for oppseiing skal det og gjennomførast formelle drøftingar «tidligst mulig», jfr. HTA 2.1.10.

Aon reknar med at KLP kan motta Fkp sin bestand utan større praktiske problem. Det vert tilrådd å gjennomføre ein grundig kvalitetskontroll av medlemshistorikk forut før endelig avgjersle.

Overføring ved hjelp av porteføljeoverdraging eller andre metodar fell utanfor rapporten å skildre i detalj. Felles for desse metodane er at flytteregelverkets fristar ikkje kjem i bruk, og at overdraginga skal godkjennast av Kongen i statsråd.

Løysing 2: Sund og Øygarden til Fkp

Basert på Fkp sitt årsrekneskap for 2017, og eit prinsipp som seier at det skal vere ein proporsjonalt like stor soliditetskapital som Fkp har i dag, må det skytast inn eigenkapital eller bufferkapital på om lag 135 mill. Av dette legg Aon til grunn at det kan finansierast med om lag 102 mill. i flyttbar kapital frå KLP.

Eigenkapitalen kan skytast inn som ein miks av fast eigendom og kontantar etter nærare dialog med Finanstilsynet. Ved innskot av eigedom kjem dokumentavgift i tillegg. Ein mogleg årleg tilførsel må avklarast med Fkp.

Skisse til tidslinje – flytting;

Dersom ein vel å overføre Sund og Øygarden kommunar sine pensjonsordningar til Fkp ved hjelp av flytteregelverket (forsikringsvirksomhetsloven kapitel 6), gjeld loven sine fristar, samt at HTA i KS-området inneheld relevante fristar i TPO-vedtektenes §14-1 a. Oppseiing av dagens avtale skal skje innan 30. september 2019 for flytting 1. januar 2020. Forut for oppseiing skal det og gjennomførast formelle drøftingar «tidligst mulig», jfr. HTA 2.1.10.

Aon legg til grunn at FKP kan motta bestandene utan større praktiske problem. Det er likevel alltid å tilrå å gjennomføre ei grundig kvalitetskontroll av medlemshistorikk forut for endelig avgjersle.

Styringsstruktur forskjell

Styringsstrukturen i KLP og Fkp er ulik. Dette skuldast at Fkp er eit aksjeselskap der Fjell kommune eig 100 %. KLP er eit gjensidig selskap eigd av medlemmane som har pensjonsordning i selskapet. Viser til Aon sin rapport der dette er omtalt.

Oppsummering AON rapport

Rapporten frå Aon definerer ulike kriterar og gjev ei kvalitativ vurdering på kvart av desse. Kriteria følgjer av tabellen under.

Tabellen under vart presentert på møta som Aon hadde med dei tilsette i dei tre kommunane 21.11.18.

Pensjonskasse eller forsikret løsning?

	Pensjonskasse	KLP		
Ansattes rettigheter	Likt	Likt	ok	
Premie	Egen premie	Utjevnet premie	ulikt	
Forsikringsrisiko	Egen risiko	Utjevnet/forsikret risiko	ulikt	
Service	Tilpasset service	Standard service	Ulikt	
Kostnader	Typisk litt høyere kostnader	Stordriftsfordel	Ulikt	
Kapitalforvaltning	Kjøper av profesjonelle miljøer (for eksempel KLP)	Har eget profesjonelt miljø	Nokså likt	
Ansvar for soliditet	Egen	Solidarisk ansvar	Ulikt	
Tilleggsgoder	Pakke i Storebrand (pensjonskasseforeningen)	KLPs pakke av ansattegoder	Ulikt	
Fleksibel investeringsmuligheter av egenkapital	Kassen kan i visse tilfeller investere til fordel for lokalsamfunnet dersom det ellers gir konkurransedyktig avkastning	Ikke mulig	Ulikt	
Operativ risiko	Noe høyere (savner beredskapsplan)		Ulikt	

Vekting

Aon har gjort ei samanstilling av dei ulike kriteria som er grunnlaget for Aon sin konklusjon.

Punktvisе argumenter

Argumenter for kasse (FKP) (foreslått løsning)	Argumenter for forsikret løsning (KLP)
• Noe lavere premie i dag (2017), • Fysisk nærhet for arbeidsgiver og medlem, dersom dette utnyttes på bedre måte en tilfelle er i dag • HR-tiltak som gir redusert sykefravær og uferhet gir noe større direkte belønning • Fleksibilitet når det gjelder å investere kassens egenkapital til samfunnsnyttige formål lokalt	• Må ikke tilføre pensjonskassen ekstra kapital i størrelsesorden 35 millioner (per 31. desember 2017) • Pensjonskassens (FKP) kapital frigjøres over tid • Lavere administrasjonskostnader • Noe lavere operativ risiko og sårbarhet

Vurdering:

Vurdering frå hovudprosjekt Økonomi:

Vurderinga er basert på rapport frå Aon, innspel frå Fkp, KLP og høyringssvar frå organisasjonane. I tillegg er det teke omsyn til innspel som kom fram på informasjonsmøta med dei tilsette.

Tre perspektiv å sjå dette ut i frå:

- Økonomisk perspektiv for den nye kommunen
- Organisasjonane som i varetek dei tilsette sitt perspektiv
- Arbeidsgjevar perspektiv som i varetek begge perspektiva.

Alternativ 1 – Nye Øygarden kommune går til KLP og FKP vert avvikla

Økonomisk perspektiv:

- Rapporten viser premienivået vil vere 4-5 mill. høgare årlig i høve alternativ i Fkp. På 3-5 års sikt er det vurdert at skilnaden vil utlikne seg, hovudsakleg grunngjeve i overgang til ny offentlig tenestepensjon frå 2020.
- Ved flytting av Fjell kommune sin portefølje til KLP vil det vere naudsynt med eit eigenkapitalinnskott på om lag 25 mill., samt ei årlig innkalling på anslagsvis 2,8 mill.
- Etter ein lengre overgangsperiode vil det truleg la seg gjere å oppløyse pensjonskassen i eit slikt scenario, noko som teoretisk løyser ut kassens eigenkapital. Transaksjonskostnader ved sal av mindre likvide aktiva kommer til frådrag.
- I eit slikt scenario vil oppløysing av pensjonskassen skape ei frigjering av midlar i Fkp. Utrekningane viser eit maksimalt potensiale (tal per 31. desember 2017) på 118 mill. Dette omfattar samla soliditet i Fkp sett opp mot Fjell kommune sin del av reserven minus tilleggsavsetningar og eigenkapitalkravet til KLP.

Tilsette perspektiv:

- Gode nettbaserte løysingar
- Nærleik og lett tilgjengelege tenester
- Opplevd god kompetanse på komplekse pensjonsløyser
- Konkurransperspektivet i pensjonsmarknaden er ikkje relevant for tilsette
- Opplevd tryggleik med forsikra løysingar i eit stort fellesskap
- Gode produkt på lån og forsikring og medlemsfordelar
- God og jamn informasjon om endringar og nyhende
- Høg kvalitet på individuell rådgeving

Arbeidsgjevar perspektiv :

- Høg kvalitet på rettleiing og oppfølging til arbeidsgjevar
- Årlege møter med kommuneleiinga
- God responstid
- Tilbod om kurs
- Ulike tilskotordningar til dømes Ou-midlar
- Gode systemløyser
- Ein leverandør for alle tilsette utanom lærarar

Alternativ 2 – Nye Øygarden kommune går til Fkp og medlemsskapet i fellesordninga i KLP vert avvikla

Økonomisk perspektiv:

- Rapporten viser til at premienivået vil vere noko lågare, anslagsvis 4-5 mill. årleg i høve alternativ i KLP. På 3-5 års sikt er det vurdert at skilnaden vil utlikne seg, hovudsakleg grunna overgang til ny offentlig tenestepensjon frå 2020.
- Ved flytting av Sund og Øygarden sine porteføljer til Fkp vil det vere naudsynt med eit netto eigenkapitalinnskott på om lag 33 mill. Dette kan finansierast ved tinginnskott og/eller kontantar.
- Ein slepp å avvikle Fkp med påfølgjande prosess.

Tilsette perspektiv:

- Fkp har ein lågare opplevd kvalitet på service
- Det er reist spørsmål om Fkp si nærleik på rådhuset er eit viktig argument
- Opplevd manglande kompetanse på komplekse pensjonsløyisingar
- Konkurransperspektivet i pensjonsmarknaden er ikkje relevant for tilsette
- Opplevt mindre tryggleik med eigen kasse
- Gode produkt på lån og forsikring og medlemsfordelar
- For lite tilgjengeleg informasjon om endringar og nyhende

Arbeidsgjevar perspektiv :

- Ikkje god nok kvalitet på rettleiing og oppfølging til arbeidsgjevar
- Ikkje møter med samla kommuneleiing
- Variabel responstid
- Færre tilbod om kurs
- Færre tilskotsordningar
- Potensiale i fysisk nærleik

Konklusjon

Basert på kulepunkta over kan det oppsummerast at det i eit økonomisk perspektiv, på kort sikt, vil vere økonomisk fordelaktig å ha eigen kasse for den nye kommunen. I eit lengre perspektiv er dei økonomiske fordelane meir usikre.

I eit tilsette- og arbeidsgjevarperspektiv er det klare indikasjonar i favør KLP som pensjonsleverandør.

Tilråding frå gruppa

På bakgrunn av konklusjonen over tilrår fleirtalet i hovudprosjekt Økonomi alternativ 1). Prosjektrådmannen har ikkje teke del i utarbeiding av konklusjon og tilråding i sakaarbeidet med denne saka

Prosjektrådmannen sine vurderingar

Proessen har følgd planen som er skissert i saka. Det vart først tinga ein ny rapport frå Aon AS som uavhengig kjelde for å sikre oppdaterte data i høve demografi og nye reglar for offentlig tenestepensjon. Vidare er det prosjektrådmannen sitt syn at det er lagt særskilt godt til rette for god informasjon til tilsette og brei medverknad frå dei tillitsvalde. Rapporten frå Aon AS vart sendt dei tillitsvalde straks den låg føre, og deretter vart det gjennomført kommunevise informasjonsmøter med dei tilsette. Det har vore opna for innspel frå tilsette via organisasjonane. Innspel ligg som vedlegg til saka. Saka har vore drøfta med dei

hovudtillitsvalde (HTV), og resultatet frå drøftingsmøtet vart at 10 HTV-ar røysta for ei løysing med KLP og 1 røysta for eigen kasse. I overordna styringsgruppe røysta 9 medlemmer for KLP og 1 røysta for eigen kasse. Prosjektrådmannen har ikkje delteke under voteringane.

Resultatet av handsaminga i drøftingsmøtet og i overordna styringsgruppe taler soleis klart i favør av forsikra løysing i KLP.

Saka skal vidare til handsaming i partssamansett utval og til endeleg avgjerd i fellesnemnda.

Sak om val av pensjonsleverandør er ei kompleks og vanskeleg sak å ta avgjerd i fordi det uansett vil bryte med godt etablerte og opparbeidd praksis og strukturar. Prosjektrådmannen meiner at det lagt vinn på at saka som no ligg føre er godt gjennomarbeidd og opplyst. Vidare er det rådmannen sitt syn at prosessen fram til saka no ligg føre har vore god, trass knappe tidsfristar.

I saka kan ein argumentere godt for begge løysingar. Dei tilsette sine pensjonsrettar vert ikkje påverka av om ein veljar eigen kasse eller KLP. Det er avtaleverket som regulerer den einskilde sine rettar.

Både val av eigen pensjonskasse og val av KLP har sine føremonar og ulemper som det er gjort greie for i saka.

Perspektiv - økonomi:

I høve premiebilete og avkastning kan eigen kasse på den eine sida framstå som marginalt (om lag 4 – 5 mill. første året) betre enn val av KLP i eit 3-5 års perspektiv, men etter dette er bilete meir uklart og vil sannsynlegvis verte utlikna. Nye Øygarden kommune har ein demografi som ligg nært opp til gjennomsnittet i KLP, og er ein viktig faktor for å avgjere om kommunen er best tent med fellesløysning eller eigen kasse. Dei økonomiske eingongseffektane går på den andre sida meir i favør av KLP grunna frigjering av kapital i Fkp og lågare eigenkapitalinnskot. Potensialet ved å gå inn i KLP er skissert til maksimalt 118 mill. som då vert redusert med eit eigenkapitalinnskot på 25 mill. Med det økonomiske framtidsbilete ein ser for seg no, ref. orientering i fellesnemnda 19.11.2018 om «skuggebudsjett», så må argumentet om frigjering av kapital tilleggjast vekt.

Perspektiv – tilsette:

Alle organisasjonane som har gjeve høyringsuttale går inn for alternativet med KLP. Prosjektrådmannen registrerer og at det er tydelege attendemeldingar frå dei tillitsvalde og tilsette i alle tre kommunane om at KLP er klart å føretrekke.

Perspektiv – arbeidsgjevar:

KLP har synt at dei har høg kvalitet og oppfølging mot arbeidsgjevar samt gode digitale framtidsretta løysingar.

Prosjektrådmannen kjem såleis med følgjande innstilling:

1. Ut frå ei totalvurdering tilrår prosjektrådmannen alternativ 1) ei forsikra løysing i KLP.

2. Prosjektrådmannen kjem attende med konkrete framlegg til vedtak i dei respektive kommunestyra og orientering om vidare prosessar etter at fellesnemnda har gjort endeleg vedtak i saka.

Pensjonsanalyse for

Kommunene Fjell, Sund og Øygarden

Versjon 1.4 Endelig

31. mai 2017

Innholdsfortegnelse:

1	Oppsummering og konklusjoner	2
1.1	Pensjonsmidler.....	3
1.2	Avkastning i Fjell Kommunale pensjonskasse	4
2	Finansiell sammenligning	4
2.1	Premie for årets pensjonsopptjening.....	5
2.2	Administrasjonskostnader	7
2.3	Rentegarantipremie.....	8
2.4	Egenkapital til KLP	8
2.5	Selskapsbuffer i KLP	9
2.6	Flytting til KLP	10
2.7	Frigjøring av kapital og fremtidige kostnader	11
3	Tekniske detaljer	13
3.1	Om nivået på bufferkapital	13
3.2	Om kursreserver	13
3.3	Merverdi på obligasjoner som holdes til forfall (HTF-reserve)	14
3.4	Finansieringsforpliktelser i en fellesordning	14
3.5	Demografi basert på Gabler indekser grunnlag for «Normalpremie»	15
4	Forvaltning av pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser	15
5	Styring og kontroll	16
6	Behovet for forsikring	17
6.1	Forsikringsrisiko	17
6.2	Kapitalforvaltning.....	18
6.3	Betjening og kompetanse innen pensjonsområdet.....	18
6.4	Kapitalbehov.....	18
7	Oppsummering	20
8	Ord og uttrykk	21

1 Oppsummering og konklusjoner

Pensjonsordningene til Sund Kommune, Øygarden Kommune og Fjell kommune har en samlet premiereserve på ca 1.300mill og pensjonsmidler (unntatt premiefond) på ca 1.550mill. Spørsmålet som diskuteres i denne rapporten er om pensjonsmidlene bør samles i Fjell kommunale pensjonskasse eller om pensjonskassen bør legges ned og alle pensjonsmidlene samles i KLP.

En pensjonskasse vil kreve høyere kapitalbinding enn en forsikring i KLP. Denne er tallfestet til ca 111mill. Denne høyere kapitalbindingen benyttes til å oppnå premiebesparelser. Dersom premiebesparelsene er vesentlige, vil de være lønnsomt å binde kapital i en pensjonskasse.

KLP utjevner premien slik at alle kommuner betaler samme premie. Beregninger viser at alle tre kommunene vil ha lavere premier for opptjening av pensjon i en pensjonskasse enn den utlignede premien i KLP. Samlet besparelse over 15 år det beregnet til ca 199mill.

Det er vårt syn at en pensjonskasse er en økonomisk lønnsom løsning for de tre kommunene.

1.1 Pensjonsmidler

	Sund	Øygarden	Fjell	Fusjonert
PremieReserve	282 423	276 420	749 964	1 308 807
SELSKAPSBUFFER				
Egenkapital opptjent			20 246	20 246
Merverdi obligasjoner			7 304	7 304
Kursreserve under 2%			14 999	14 999
Risikoutjevningfond			3 785	3 785
Samlet selskapsbuffer	-	-	46 334	46 334
KUNDEBUFFER				
Egenkapital innskutt	8 479	8 299	48 394	65 172
Tilleggsavsetninger	11 683	16 253	25 062	52 998
Kursreserve over 2%	11 288	14 224	39 145	64 657
Samlet kundebuffer	31 450	38 776	112 601	182 827
SAMLET BUFFER	31 450	38 776	158 935	229 161
SAMLET PENSJONSMIDLER	313 873	315 196	908 899	1 537 968
Buffer i % premiereserve	11,14 %	14,03 %	21,19 %	17,51 %

Pensjonsmidlene er beregnet som den kapital som kommunene faktisk disponerer over.

I en pensjonskasse eier kommunen også den bufferkapital som omtales som selskapsbuffer.

Selskapsbuffer i KLP inngår ikke i pensjonsmidlene fordi den bufferen disponeres i sin helhet av KLP.

Fjell pensjonskasse ble startet i 2006. I perioden siden 2006 har premiereserven vokst med 11,6% årlig. Dette er noe høyere vekst enn tilsvarende periode i KLP. Veksttakten relativt til KLP er fallende noe som vises i veksten fra 2012. Den ligger 2% under KLP.

Vi har ikke informasjon om vekst-takten i premiereserven i Sund eller Øygarden.

Premiereserve	FPK vekst	KLP vekst
siden 2012	136,9 %	152,8 %
siden 2009	202,7 %	200,0 %
siden 2007	260,4 %	234,4 %
siden 2006	298,8 %	261,6 %
siden 2012 årlig	6,48 %	8,85 %
siden 2006 årlig	11,57 %	10,10 %

Premiereserve Fordeling	
Adm	3,4 %
Aktive	39,1 %
Oppsatte	10,5 %
Pensjonist	46,9 %
	100,0 %

Den samlede premiereserve for de fusjonerte ordningene vil fordeles som vist i tabellen. Det er ca 39% prosent av premiereserven som omhandler dagens ansatte og 58% omhandler tidligere ansatte, og en rest på 3,4% skal brukes til å betale fremtidige administrasjonskostnader.

1.2 Avkastning i Fjell Kommunale pensjonskasse

Den verdijusterte avkastningen i for Fjell kommune har variert i perioden, men pensjonskassen har registrert en høyere verdijustert avkastning enn KLP siden oppstart og de siste 5 årene. Avkastningen på pensjonsmidlene i Sund og Øygarden er ikke beregnet. Avkastning i KLP er en tilnærming, men det er usikkert om den faktiske avkastningen på pensjonsmidler i Sund og Øygarden ville fulgt avkastningen som rapporteres fra KLP.

	KLP verdijust	FPK verdijust
2016	5,7 %	5,0 %
2015	4,7 %	4,7 %
2014	6,1 %	6,7 %
2013	6,2 %	8,0 %
2012	6,7 %	6,5 %
2011	3,2 %	7,7 %
2010	7,5 %	9,8 %
2009	7,7 %	-1,3 %
2008	-3,0 %	4,1 %
2007	6,7 %	5,7 %
siden 2012 årlig	5,88 %	6,17 %
siden 2006 årlig	5,11 %	5,65 %

2 Finansiell sammenligning

Følgende faktorer har økonomisk betydning ved valg av pensjonsløsning:

- Årlige effekter
 - Pensjonsopptjening
 - Uføreutvikling
 - Tidligpensjonering
 - Administrasjonskostnader
 - Rentegarantikostnad og egenkapitaltilførsel
 - Finansavkastning

Vi fokuseres på de viktigste forholdene, nemlig

- Pensjonsopptjening
- Administrasjonskostnader
- Rentegarantikostnad
- Egenkapitaltilførsel

Finansavkastning har vært høyere i pensjonskassen enn i KLP. Pensjonskassen har mulighet til å ha en annen investeringspolitikk enn KLP og har mulighet til fleksibel kapitaltilførsel. Imidlertid har vi ikke

lagt inn en forventet meravkastning på kapitalforvaltningen. Fordelen med en pensjonskasse er at kommunen kan selv velge risikonivå og hvem som skal forvalte kapitalen.

Verdien av årlige forskjeller må sees på i et nåverdiperspektiv. Besparelser i år kan fortsette i en årrekke. Horisonten for besparelser er satt til 15 år i analysen. En noe forenklet metode blir da å estimere nåverdien ved å multiplisere året forskjell med 15.

En nedleggelse av pensjonskassen vil lede til at det vil bli frigjort kapital på ca 111mill. Frigjøringen oppstår fordi KLP benytter sin egen kapitalbuffer som er oppspart av alle andre kommuner, til å dekke det samlede kapitalbehovet for en pensjonsordning. Frigjøring av kapital kan gjøres når som helst og «pengene blir ikke borte». De er investert på en annen måte. Premiene i pensjonskassen blir lavere enn i KLP og nåverdien av de fremtidige premiebesparelser er høy. En pensjonskasse etableres nettopp i de situasjoner hvor KLP krever for høye premier sammenliknet med de premier som kan beregnes for pensjonskassen. Kapitalbinding i en pensjonskasse er den eneste måten å oppnå den fremtidige premiebesparelsen. Dersom frigjøring av kapital skyldes svak kommunal økonomi og kommunen ikke får adgang til lånemarkedene, så skal ikke en pensjonskasse etableres fordi «det er dyrt å være fattig».

Frigjort kapital			110 771
Sparte renter på frigjort kapital			-7 291
Tap av EK innskudd			21 258
Tap ved hastesalg av eiendeler			ikke tallfestet
Tap ved høyere fremtidige premier			160 978
Arbeidsgiveravgift	14,1 %		24 667
Samlet effekt inklusiv arbeidsgiveravgift			199 611

Samlet sett vil kostnadene over en 15 års periode være 199mill høyere ved å velge KLP som fremtidig leverandør sammenliknet med det å beholde Fjell kommunale pensjonskasse. Men for å oppnå denne økonomiske besparelsen må kommunen binde 111mill. De 111mill er en sikkerhetsstillelse, ikke et økonomisk tap! Avkastningen på denne kapitalbindingen er høy.

2.1 Premie for årets pensjonsopptjening

Sammensetning av dagens aktive har betydning for beregningen årets opptjente ytelser og premien som blir beregnet. Lavere opptjent ytelse gir lavere premie. Færre som kan pensjoneres med særaldersgrenser gir lavere premier. Lavere alder gir lavere premie. Flere menn enn kvinner gir lavere premier. Opptjening av pensjonsytelse påvirker selve premieberegningen.

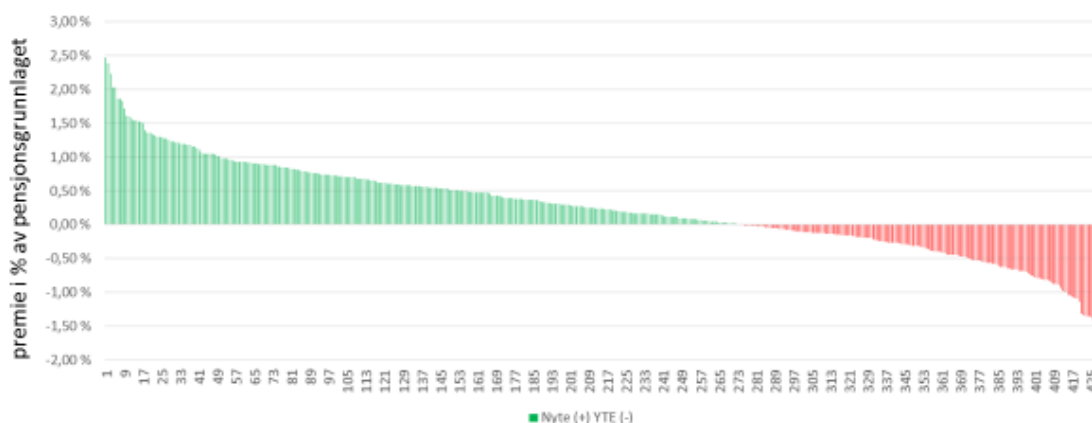
Det er således en rekke forhold som påvirker premien for årets pensjonsopptjening og disse forholdene kan dra i forskjellige retninger. I en fellesordning betaler alle deltagere samme premie i prosent av pensjonsgrunnlaget (utjevnet premie). Hver pensjonsordning har sin egen «naturlige»

premie. Differansen mellom utjevnet premie og den naturlige premie bestemmer om kommunen er en nyter (naturlig premie er høyere enn utjevnet premie) eller en yter (naturlig premie er lavere enn utjevnet premie).

Problemstilling av typen yte/nyte gjelder ikke bare opptjening av premie, men egentlig all type forsikring. Når forskjellen er stor mellom den utjevnete premie og den naturlige premien vil man foretrekke å være selvforsikret (altså pensjonskasse).

Det enkleste hadde være om KLP i sin rapportering hadde rapportert kommunens yte/nyte balanse. Tallene er tilgjengelig i KLP, men de gjøres ikke tilgjengelig for kommuner dersom man ikke aktivt krever den type opplysning.

Kommuner i Norge relativt til KLP-premie



I mangel av offentliggjøring må man lage egne analyser. Gablers indeks for alle kommuner i Norge viser at Fjell, Øygarden og Sund er ytere i et KLP fellesskap. De aller fleste pensjonskasser ville vært ytere i KLP, og dette er en grunn til at de faktisk er pensjonskasser og ikke er medlemmer i KLPs utjevningsordning.

KLP Premier	sats	type	Grunnlag	Grunnlag Sund	Grunnlag Øygarden	Grunnlag Fjell	Grunnlag Fusjon
Forsikringspremie	9,45 %	lønn	77 000	153 768	154 371	478 366	786 505
Bruttogaranti	1,40 %	lønn	11 407				
Tidlig pensjon	1,06 %	lønn	8 637				
AFP 62-64 utjevn	0,90 %	lønn	7 333				
AFP 62-64 selv		lønn					
Reguleringspremie	3,90 %	reserve	53 457 424	281 467 224	275 696 268	758 629 700	1 323 072 577
Rentegarantipremie	0,18 %	reserve IB	2 381 531				

	pgrunnlag	opptj
Fjell	478 366 000	7,29 %
Sund	153 768 000	6,92 %
Øygarden	154 371 000	7,46 %
Fusjonert	786 505 000	7,25 %

Vi har gjort en beregning av årets forsikringspremie for aktive medlemmer for de tre kommunene er basert på mottatte FNO data. Tilskuddet i denne beregningen utgjør 7,25%, og for å gjøre den sammenliknbar med KLPs premie på 9,45% legges inn en administrasjonskostnad i tillegg på 0,6% (i prosent av

pensjonsgrunnlaget), og dermed en total kostnad på 7,9%. Dette skulle gi en forskjell på nærmere 1,6%. Årsaken til den relativt differansen er at den beregnede premien for 2017 for hver ansatt pr 1.1.2017 avviker fra KLPs utlignede premie. Rangeringen mellom kommunene viser at Sund er rimeligst, fulgt av Fjell og deretter Øygarden.

Forskjellen kan forklares ned på sammensetningen av ansatte i de tre kommunene.

Beregningen fremover i tid er basert på en generell lønnsvekst på 3%. KLP og pensjonskassen starter med hhv 9,45% og 7,87% i årlig premie. Over tid blir forskjellen mellom pensjonskassen og KLP mindre og etter 15 år er pensjonskassen premie økt ca 1%-poeng og KLP premien er uendret.

Lønn	år	KLP premie	PK sats	PK premie	Premiebesp
774 956 000	0	73 233 342	7,87 %	61 005 058	12 228 284
798 204 680	1	75 430 342	7,95 %	63 464 967	11 965 376
822 150 820	2	77 693 253	8,03 %	65 985 133	11 708 120
846 815 345	3	80 024 050	8,10 %	68 567 655	11 456 395
872 219 805	4	82 424 772	8,16 %	71 214 689	11 210 083
898 386 400	5	84 897 515	8,23 %	73 928 449	10 969 066
925 337 992	6	87 444 440	8,29 %	76 711 209	10 733 231
953 098 131	7	90 067 773	8,35 %	79 565 307	10 502 467
981 691 075	8	92 769 807	8,40 %	82 493 143	10 276 664
1 011 141 807	9	95 552 901	8,46 %	85 497 185	10 055 715
1 041 476 062	10	98 419 488	8,51 %	88 579 970	9 839 518
1 072 720 344	11	101 372 072	8,55 %	91 744 105	9 627 968
1 104 901 954	12	104 413 235	8,60 %	94 992 268	9 420 967
1 138 049 012	13	107 545 632	8,64 %	98 327 216	9 218 416
1 172 190 483	14	110 772 001	8,68 %	101 751 781	9 020 220

Denne tabellen kan også leses slik at dersom kommunen frigjør 111mill ved å legge ned pensjonskassen, så er premiebesparelsen en form for rente. 12mill spart første år tilsvarer en rente på over 10% på den frigjorte kapitalen.

Nåverdien av denne premiebesparelsen er ca 140mill

2.2 Administrasjonskostnader

Administrasjonskostnadene målt i prosent av premiereserven er ca 0,5% i pensjonskassen. KLPs kostnader utgjør ca 0,3%. Pensjonskassen har egne ansatte. Servicenivået mot medlemmer og kommunen er høyere enn det gjennomsnittlige service nivået i KLP. I tillegg vil pensjonskassens økonomiske rapportering være langt mer detaljert enn den rapportering som KLP leverer. KLP leverte sin rapport (kontoutskrift) for 2016 den 30.mai. Fjell Kommunale Pensjonskasse hadde sine regnskap

ferdig i januar. Det innebærer at service kostnader ikke kan sammenliknes direkte, fordi det er klare nivåforskjeller mot KLP.

Dersom Sund og Øygarden blir flyttet til pensjonskassen og kostnadene i pensjonskassen holdes tilnærmet konstant, vil kostnadene falle ned mot 0,3% eller 0,6% av pensjonsgrunnlaget.

Fjell PK	i dag		fusjonert		nye midler
underliggende	926 200		1 555 269		629 069
Kostnader forv	332	0,04 %	557	0,04 %	
Fors kostn	4331	0,47 %	4331	0,28 %	
	4663	0,50 %	4 888	0,31 %	reserve
				0,62 %	pgrunnlag

Det legges til grunn av pensjonskassen bør ha 0,1% høyere administrasjonskostnad (i % av premiereserve) enn KLP. Dette skyldes det enkle faktum at KLP bør ha stordriftsfordeler og at disse utgjør nærmere 33% av KLP kostnadsnivå (0,1%/0,3%). Disse kostnadene reflekterer det servicenivå som følger med KLP. Pensjonskassen vil kunne ha kostnader over KLPs servicenivå, fordi KLPs service ikke er tilstrekkelig for det nivå som er ønskelig å ha for en stor pensjonsordning. Dette gjelder styring og kontroll, rapporteringsservice, pensjonsservice og kapitalforvaltning.

2.3 Rentegarantipremie

Rentegarantipremie som betales til KLP tildeles i prinsippet KLPs opptjente egenkapital. Kommunen har ingen eierandel i den opptjente egenkapitalen i KLP i den forstand at kommunen vil aldri få en andel utbetalt. Kommunen eier derimot den opptjente egenkapitalen i en pensjonskasse. Pensjonskassen kan også bestemme om det skal innbetales rentegarantipremie eller egenkapital. Den økonomiske effekten er den samme for pensjonskassen, men det er rimeligere for kommunen å betale inn egenkapital, da den ikke belastet med arbeidsgiveravgift.

Da kommunen ikke få eierskap til den opptjente kapital, vil rentegarantipremie på 0,18% av premiereserven (0,3% av lønn) være en kostnad.

2.4 Egenkapital til KLP

Innbetaling av egenkapital til KLP vil være ca 2,7% - 3% av premiereserven (ca NOK 25 mill for Fjell. Sunde og Øygarden har allerede innbetalt ca 16mill) kommune). Deretter vil det årlig innbetales ny egenkapital basert på KLPs strategi (Fjell, Sund og Øygarden)

Egenkapitalinnskudd i KLP gjøres opp i kroner, men kalkylen er basert på en «reservebrøk». Når egenkapitalinnskuddet foretas beregnes kravet til innskudd som pensjonsordningens premiereserve multiplisert med egenkapitalprosenten. Egenkapitalprosenten fastsettes som egenkapitalkravet i prosent av den samlede premiereserve. Når verdien av egenkapital skal beregnes etter at innskuddet er gjort beregnes verdien som en «reservebrøk». Reservebrøken tilsvarer forholdet mellom pensjonsordningens premiereserve og premiereserven i KLP. Innskutt kapital gir ingen rente eller utbytte. Dette betyr at dersom reservebrøken endres i perioden så endres verdien av innskuddet. Verdien reduseres dersom Fjell kommune har en svakere vekst i premiereserve enn veksten i KLPs samlede premiereserve. KLPs samlede premiereserve vokser med 7% og premiereserven i Fjell

kommune pensjonsordning vokser med 6%, slik at kommunens reservebrøk faller og dermed reduseres verdien av innskuddet.

Verdiutviklingen av egenkapitalinnskuddet i KLP følger endringen i reservebrøken. Dersom alternativet er å investere et egenkapitalinnskudd i en pensjonskasse, så vil innskuddet få en avkastning lik avkastningen på kapitalen som oppnås i markedet. Kostnaden forbundet med innskudd av egenkapital i KLP tilsvarer tapet av direkteavkastning samt tap som følge av redusert reservebrøk.

KLP står fritt til å kreve ytterligere innbetaling av egenkapital dersom det etter KLPs syn, er nødvendig. Avkastning på egenkapitalen inngår i KLPs opptjente egenkapital. Opptjent egenkapital holdes i KLP i all fremtid og tilhører ikke den enkelte kunde. Dersom Fjell kommune på et senere tidspunkt ville flytte til fra KLP eller reetablere egen pensjonskasse vil opptjent egenkapital ikke bli utbetalt.

Opptjent egenkapital fordeles ikke ut på de enkelte kunder i KLP. Kapitalen betales heller ikke ut ved fraflytting. Innbetalt egenkapital omfordeles mellom kundene i KLP. De kunder som har sterkest vekst i reserven får en høyere reservebrøk, og dermed en høyere «eierandel».

Kommunen har i prinsippet ingen eierrett til den opptjente egenkapitalen i KLP. En innbetaling på 25mill i egenkapital i KLP sammenliknet med 25mill i en pensjonskasse, gir et tap tilsvarende den risikofrie avkastning på 2% samt 1% reduksjon i reservebrøken, altså et årlig tap på ca 3%. Over en 15 års periode tilsvare dette 29% av de samlede egenkapitalinnskudd over perioden.

Innskutt egenkapital blir i Kommunens regnskap normalt innregnet til historisk kost, som tilsvarer innbetalt verdi, selv om verdien ved fraflytting vil være et annet beløp.

Samlet frigjøring av kapital for reduksjon av lånegjeld, blir da 111mill.

2.5 Selskapsbuffer i KLP

KLP bygger opp bufferkapital som ikke blir utbetalt når en kunde flytt fra KLP til en pensjonskasse. Kunden i KLP er med å bygge opp en buffer som kunden ikke får eiendomsrett til. Det er KLP som bestemmer og disponerer over denne kapital. For å illustrere dette har vi satt opp midlene i FPK og illustrert hvordan disse effektene ville ha vært dersom FPK hadde vært kunde i KLP i dag med tilsvarende midler som pensjonskassen hadde pr 31.12 2016. Kommunen ville da hatt rett til 31mill. i mindre kapital, enn det som regnskapet i pensjonskassen faktisk viser.

	KLP '16	Tapt hvis	
		FKP '16	kunde i KLP
PREMIERESERVE	100,00 %	100,00 %	-
SELSKAPSBUFFER			
Egenkapital opptjent	3,19 %	2,70 %	-20 246
Merverdi obligasjoner	2,49 %	0,97 %	-7 304
Kursreserve 2%	2,00 %	2,00 %	
Risikoutjevningfond	1,03 %	0,50 %	-3 785
Samlet selskapsbuffer	8,71 %	6,18 %	<u>-31 335</u>

Figuren viser at bufferkapital tilsvarende 8,7% av premiereserven i KLP ikke kan flyttes ut av KLP, selv om kunden har vært med å bygge opp denne kapitalen.

Kommunene Sund og Øygarden legger beslag på en selskapsbuffer i KLP på ca 49mill. Dette er en buffer KLP må opprettholde for å kunne drive effektivt. Sund og Øygarden eier ikke denne kapitalen, men må betale for at kapitalen skal opprettholdes også i fremtiden.

	Sund	Øygarden	Fjell	Fusjonert
KLP selskapsbuffer	24 606	24 083	-	48 690

Dersom Sund og Øygarden (og eventuelt Fjell) blir i KLP, vil kommunene tape på ytterligere oppbygging av selskapsbuffer i KLP.

2.6 Flytting til KLP

Fjell kommune har egen pensjonskasse. Dersom Fjell kommune flytter ordningen til KLP vil pensjonskassen realisere alle sine eiendeler. Ved eventuell overføring til KLP vil FPK måtte innbetale forsikringstekniske midler basert på KLPs beregningsgrunnlag samt innbetaling av egenkapital. Differansen mellom samlede eiendeler og KLPs samlede krav til innbetaling av midler, vil i prinsippet bli frigjort som tilbakebetaling av innskutt egenkapital eller som overføring til premiefond.

Den kapitalen som frigjøres kan benyttes til andre formål. Det legges til grunn at kapitalen ikke øker det kommunale forbruket men brukes til gjeldsnedbetaling og dermed sparte rentekostnader.

Følgende tabell viser samlede midler pr 31.12.2016. Midlene er fordelt på KLPs metode for fordeling av midler, nemlig de midler som tilhører Kommunen og som kan flyttes fra KLP, og de midler som tilhører KLP og som ikke kan flyttes fra KLP.

	Sund	Øygarden	Fjell	Fusjonert	Fusjonert'16	KLP '16
PremieReserve	282 423	276 420	749 964	1 308 807	1 308 807	
SELSKAPSBUFFER						
Egenkapital opptjent			20 246	20 246	1,55 %	3,19 %
Merverdi obligasjoner			7 304	7 304	0,56 %	2,49 %
Kursreserve under 2%			14 999	14 999	1,15 %	2,00 %
Risikoutjevningfond			3 785	3 785	0,29 %	1,03 %
Samlet selskapsbuffer	-	-	46 334	46 334	3,54 %	8,71 %
KUNDEBUFFER						
Egenkapital innskutt	8 479	8 299	48 394	65 172	4,98 %	3,08 %
Tilleggsavsetninger	11 683	16 253	25 062	52 998	4,05 %	6,38 %
Kursreserve over 2%	11 288	14 224	39 145	64 657	4,94 %	5,44 %
Samlet kundebuffer	31 450	38 776	112 601	182 827	13,97 %	14,91 %
SAMLET BUFFER	31 450	38 776	158 935	229 161	17,51 %	23,62 %
SAMLET PENSJONSMIDLER	313 873	315 196	908 899	1 537 968		
Buffer i % premiereserve	11,14 %	14,03 %	21,19 %	17,51 %		23,62 %

I en pensjonskasse er skille mellom selskapsmidler og kundemidler ikke så viktig, fordi deltakerne i pensjonskassen vil avtale hvordan midler skal fordeles. Ved en nedleggelse av pensjonskassen vil selskapsmidler og kundemidler overføres til KLP, men selskapsmidlene blir omgjort til kundemidler. Dersom en pensjonsordning overføres fra KLP til pensjonskassen, vil kun kundemidler flyttes. En kunde i KLP har ikke eierskap til fellesmidlene.

KLP har en samlet buffer på 23,6%. Av denne bufferen vil 14,9% kunne flyttes. Resten av bufferkapitalen på 8,7% tilhører KLP og kan ikke flyttes. FPK har en samlet bufferkapital på 21,2% som tilsier at FPK noe lavere kapitalbinding enn KLP. Noen kan hevde at KLP dermed er mer solid fordi de har høyere samlet buffer. For en kommune er ikke dette et spørsmål om soliditet men om kapitalbinding. En pensjonskasse kan ha langt lavere kapitalbinding enn et livselskap, fordi det er kommunen som er ansvarlig for soliditeten i pensjonskassen, og kommunene kan ikke «gå konkurs».

En pensjonskasse kan i prinsippet holde en lavere kapitalbinding enn KLP. KLP er avhengig av å holde høy egenkapital for blant annet å sikre en god kredittrating for konsernets opplåning og tilfredsstillende Solvency II. FPK står friere enn KLP til å kreve inn egenkapital eller rentegarantipremie når det trengs. Pensjonskassen kan ha lavere nivå innbetalt på forskudd fordi Kommunen kan innbetale etterskuddsvis dersom det er nødvendig.

	KLP '16	FKP '16	"Frigjøring"
PREMIERESERVE	100,00 %	100,00 %	Ukjent
SELSKAPSBUFFER			
Egenkapital opptjent	3,19 %	2,70 %	20 246
Merverdi obligasjoner	2,49 %	0,97 %	7 304
Kursreserve 2%	2,00 %	2,00 %	14 999
Risikoutjevningfond	1,03 %	0,50 %	3 785
Samlet selskapsbuffer	8,71 %	6,18 %	46 334
KUNDEBUFFER			
Egenkapital innskutt	3,08 %	6,45 %	25 292
Tilleggsavsetninger	6,38 %	3,34 %	
Kursreguleringsfond over 2%	5,44 %	5,22 %	39 145
Samlet kundebuffer	14,91 %	15,01 %	64 436
Samlet Buffer	23,62 %	21,19 %	110 771

Ved en tenkt nedleggelse av pensjonskassen og overføring til KLP vil ca 111mill frigjøres til sammen, fordelt på ca 23mill som tilbakebetaling av innskutt kapital og resten som overføring til premiefond.

2.7 Frigjøring av kapital og fremtidige kostnader

I denne nåverdianalysen legges det til grunn en horisont på 15år og diskontering av fremtidige kontantstrømmer er basert på swaprenter pr 31.12.2016

Frigjort kapital kan i prinsippet brukes til forbruk. «Verdien» av dette merforbruket er verdsatt til alternativ anvendelse, som f.eks kan være å redusere lånegjeld. Besparelsen i lånegjeld tilsvarer kredittkostnaden, som er satt til 0,5%. Over 15 år med 0,5% rentebesparelse vil denne frigjøringen utgjøre ca 6,6% av den frigjorte kapitalen. En frigjøring på 111mill vil da ha en rentebesparelse på ca 7mill i nåverdi.

Når det gjelder innskutt egenkapital vil Kommunen tape 2% avkastning på egenkapitalen og 2% på all ny egenkapital. Tapet oppstår fordi den risikofrie avkastningen på 2% på egenkapital overføres til

opptjent egenkapital samt at premiereserven i KLP som helhet vokser 1% (7% vs 6%) raskere enn veksten i kommunens premiereserve. Dette betyr at kommunen går glipp av avkastning på egenkapitalen samt at eierbrøken går ned. Dette er en kostnad og tilsvarer en nåverdi på 29% av den innbetalte egenkapitalen

I utgangspunktet kan vi da konkludere med at kapitalfrigjøring leder til sparte lånekostnader, men tapet av innskutt egenkapital er større. Dette er normalt en god grunn til å foretrekke pensjonskasse fremfor forsikring i KLP.

Et problem som kan oppstå i en avvikling av pensjonskasser, er relatert til visse type eiendeler. Investeringer i eiendom og private equity er eksempel på slike eiendeler som er vanskelig å realisere på kort sikt, fordi likviditeten i den type eiendeler er begrenset. Dette betyr at avviklingsperioden for en pensjonskasse med slike investeringer er lengre enn for andre investeringer. Dersom markedet får kjennskap til at en investor må selge og har dårlig tid, vil prisene kunne være lavere enn om pensjonskassen hadde god tid på å avvikle slike investeringer på en ordnet måte. Potensielle tap på en avvikling er ikke analysert. Slike kostnader må i så fall innregnes som et tap ved avvikling, og øker kostnadene ved selv avviklingen.

På den annen side vil pensjonskasse vs KLP også måtte baseres på om de fremtidige årlige premiebetalinger til KLP vil være høyere enn de årlige betalingene til pensjonskassen. I en rekke sammenhenger vil en pensjonsordning nyte billigere premier i et fellesskap enn det som vil måtte betales dersom pensjonsordningen ligger i en pensjonskasse. Dette omtales gjerne som «yte vs nyte».

Dersom Kommunen flytter inn i KLP, vil kommunen risikere å betale høyere premier for en rekke forhold som FPK i dag dekker til selvkost. Dersom horisonten for en beslutning er lang, så vil disse premiene kunne slå inn i vurderingen.

Et eksempel på en slik betaling kan være premie for bruttogaranti. Forskjellen mellom KLP og FPK er ikke analysert. En slik merpremien betales hvert år i fremtiden. De årlige merbetalingene som forfaller hvert år diskonteres med en rente for å finne nåverdien. Nåverdien gir uttrykk for den kostnad som påløper over hele horisonten. Den årlige betalingen (eller nåverdien) gir uttrykk for kostnader forbundet med det å frigjøre kapital fra pensjonskassen.

En meget viktig oppgave for en pensjonskasse er nettopp å utnytte forskjellen mellom felleskostnader i KLP med selvkost i pensjonskassen.

Det vil oppstå merkostnader til ren premie. Disse merkostnadene inngår i KLPs fellesskap eller blir tildelt KLPs opptjente egenkapital eller faktiske omfordelinger i KLP fellesskapet, slik at Kommunen ikke får eierskap til denne kapitalen.

Økte kostnader	Basis	Sats	Nåverdi	Gjsn årlig
Nåverdi av innsparte fremtidige renter på binding av kapital			-7 291	-486
Nåverdi av innskutt EK i KLP			5 158	344
Nåverdi av fremtidige EK innskudd			16 100	1 073
Nåverdi av fremtidige Årlige premier	Prmres	0,82 %	140 086	9 339
Nåverdi av fremtidige Rentegarantipremie	Prmres	0,18 %		
Nåverdi av fremtidige bruttogaranti	Prmres	0,00 %		
Nåverdi av fremtidige admin	Prmres	-0,10 %		
Nåverdi differanser premier		0,08 %	20 892	1 393
Nåverdi av likviditetstap eiendeler		ikke vurdert	ikke tallfestet	
			174 944	11 663
Samlet effekt inklusiv arbeidsgiveravgift			199 611	13 307

Tabellen over oppsummerer de finansielle effekter. Nåverdien er fordelt over 15 budsjettår.

3 Tekniske detaljer

3.1 Om nivået på bufferkapital

Premiereserven i offentlig tjenstepensjon i KLP og i pensjonskasser vil øke hvert år som følge av at ny premier til pensjonsopptjening og reguleringspremie overstiger de årlige pensjonsutbetalingene. Veksten i premiereserven i KLP i 2016 var 7,7%. Dette innebærer at så lenge KLP er i sterk vekst kan det ikke påregnes at KLPs behov for kapitalbinding blir redusert. Oppbygging av kapital bør da finne sted i Fjell Pensjonskasse.

3.2 Om kursreserver

Kursreserven uttrykkes normalt som % av forsikringsmessige avsetninger. Kursreserven tilsvarer forskjellen mellom markedsverdi og historisk kost på omløpsmidler som innregnes i regnskapet til markedsverdi. Kursreserven påvirkes av svingningene i markedet. Dersom historisk kost er større enn markedsværdien, settes kursreserven til 0. Livselskapet kan i meget stor utstrekning påvirke nivået på kursreserven. Ved årets slutt vil livselskapet vurdere om det er behov for å realisere hele eller deler av kursreserven. Kursreservens flytteverdi er 100% av kursreserven utover 2% forsikringsforpliktelser (premiereserve, tilleggsavsetning, premiefond).

Alt annet like vil det være fordelaktig for livselskapet å utsette realisering så lenge som mulig for å best mulig kunne utnytte at kunden skal tape mest mulig ved fraflytting (innlåsing). Denne form for innlåsing har en finansiell kostnad for kunden.

Ved en flytting fra KLP vil man etter dagens regler ikke få eiendomsrett til eventuelle kursreserver opp til 2% av samlede midler.

En kursreserve på 2% tilhører da KLP. Dette inngår som en kapital i KLP og vil ikke utbetales til en kunde.

3.3 Merverdi på obligasjoner som holdes til forfall (HTF-reserve)

Obligasjoner som skal eies til forfall kan innregnes i livselskapets regnskap basert på »effektiv rente metode« (amortisert verdi). Den amortiserte verdien vil avvike fra obligasjonens markedsverdi. Forskjellen mellom markedsverdi og regnskapsmessig verdi er en merverdi (HTF-reserve). Merverdien inngår ikke i flytteverdien. Den uttrykkes normalt som % av forsikringsforpliktelsene. HTF-reserven kan være både en oververdi (rentefall) eller underverdi (rentestigning). Livselskapet kan ikke påvirke nivået på HTF-reserven direkte da den kun påvirkes av svingningene i rentenivået. Livselskapet påvirker kun hvor mye obligasjoner som skal klassifiseres som hold-til forfall og om hele porteføljen skal realiseres.

HTF-reserven inngår ikke i regnskapet, men størrelsen opplyses i en note til årsregnskapet, eller normalt som en opplysning i kvartalsregnskapet. Den medfører at et forsikringsselskap kan føre opp aktiva til høyere verdi enn markedsverdien. Dersom HTF-reserven er sterkt negativ, og dette fører til fraflytting, kan livselskapet omklassifisere hold-til-forfall obligasjoner til omløpsmidler og således henføre tapet direkte til kundene. Dersom livselskapet har tapt penger på andre investeringer samtidig som rentenivået faller, så kan også hold-til-forfall obligasjoner omklassifiseres (jfr. at Storebrand gjorde dette i desember 2008).

Lån og obligasjoner som skal holdes til forfall blir ikke regnskapsført til markedsverdi, selv om disse eiendelene kunne vært regnskapsført slik. Imidlertid har det betydelige fordeler for et livselskap å klassifisere investeringer slik at en slipper å innregne til markedsverdi. De reelle svingningene i verdi blir dempet og finansiell avkastning fremstår som mer stabil. Forskjellen mellom markedsverdi og regnskapsverdi er en buffer som både kan være negativ og positiv. Dersom renten stiger vil bufferen bli negativ og det kan være lønnsomt å flytte. Dersom rentene faller blir bufferen positiv og det blir mindre lønnsomt å flytte.

Når rentenivået har vært lavt over en årrekke vil HTF obligasjoner være kjøpt på lave rentenivå. En plutselig renteoppgang kan da lede til negativ merverdi.

Dersom HTF-reserven er positiv, er en fraflytting negativ i den forstand at Kommunen får utbetalt mindre enn verdiene av de underliggende obligasjonene. Men Kommunen har i prinsippet ingen eierrett til denne merverdien, slik at dette ikke er et finansielt tap.

3.4 Finansieringsforpliktelser i en fellesordning

Kommunene deltar i KLPs fellesordning for Kommuner. Finansieringen av årets opptjening gjøres på basis av en fordelingsnøkkel basert på fellesskapets forventede opptjening i prosent av fellesskapets lønnsmasse. Kommuner og virksomheter har sitt eget utjevningsfellesskap i KLP og det er også et eget utjevningsfellesskap i KLP for lukkede ordninger.

En slik fordelingsnøkkel vil lede til at noen Kommuner betaler mer enn det opptjeningen i Kommunen skal tilsi og noen betaler mindre. KLP er administrator av fellesordningen og KLP har kunnskap om hvordan fordelingsnøkkel slår ut for hver enkel deltaker i fellesordningen. Imidlertid opplyser ikke KLP i sine rapporter eksplisitt hvordan hver enkelt deltaker inngår tjener/taper på fellesordningen. Dette er å anse som innside-informasjon. Selv om KLP er såkalt kunde-eid, så vil allikevel kunder ikke få informasjon om en tilslutning til KLP er fordelaktig eller ei.

En deltaker i fellesordningen vil betale inn mer/mindre enn sin egen opptjening i år og i årene fremover. En prognose for hvordan fellesordningen vil utvikle seg og hvordan hver enkelt kommune vil utvikle seg relativt til alle andre kommuner er en komplisert oppgave.

3.5 Demografi basert på Gabler indekser grunnlag for «Normalpremie»

Gabler har gjort beregninger av alle kommuner i Norge basert på innrapporterte data til PAI-registeret. I tillegg til PAI-dataenes 144 variabler, har Gabler lagt inn generelle forutsetninger på G-regulering og tjenestetid. Beregningene er relevant for FPK fordi det er Kommunenes gjennomsnittlige pensjonskostnader som vil bestemme nivået på gjennomsnittspremien i KLP.

PAI-data inneholder ikke data om uførhet og tidligpensjon.

Alder	Lønn	
	Antall menn	Stillingsprosent
	Antall kvinner	Stillingsprosent
Tjenestetid Lønnsregulering		

4 Forvaltning av pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser

Tre kommuner har planlagt å slå seg sammen. En naturlig konsekvens av å slå sammen 3 kommuner til en er at pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser samles i en pensjonsvirksomhet. Pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser kan enten forvaltes i et rammeverk basert på egenproduksjon (egen pensjonskasse) eller i et rammeverk basert på kommersielle innkjøp i forsikringsmarkedet (KLP). Fjell Kommune forvalter sine pensjonsmidler i egen pensjonskasse (Fjell kommunale Pensjonskasse (FPK). Sund kommune og Øygarden Kommune benytter pensjonsforsikring i KLP.

I et valg mellom egen pensjonskasse eller innkjøp i forsikringsmarkedet er det viktige avveininger som skal gjøres. I forsikringsmarkedet er KLP i dag eneste leverandør, og egen pensjonskasse er eneste alternativ. Premier, avkastning på pensjonsmidler og endringer i pensjonsforpliktelser kan påvirke kommunens økonomi i stor grad. Forvaltning av pensjonsmidlene er følgelig svært viktig.

En kommune er i alle tilfeller ansvarlig for sine pensjonsforpliktelser, Dette gjelder uavhengig av hvor mye pensjonsmidler kommunen har i pensjonskassen eller i KLP. Finansiering av pensjonsmidler er normalt ikke et finansielt problem i en kommune med en velorganisert økonomi. Beslutning kan baseres på hvilke økonomiske fordeler egenproduksjon har fremfor en forsikring i det åpne markedet.

Dette er en oppsummering av de overordnede viktige beslutningspunktene for den fremtidige forvaltning av pensjonsmidlene.

- En pensjonskasse vil gi Kommunen bedre muligheter for styring og kontroll med pensjonsmidlene enn det et kjøp i forsikringsmarkedet vil gi.
- Kommunen har ikke behov for å kjøpe forsikringer og vil kunne spare betydelige beløp på å unngå et unødige kjøp av forsikringer

En oversikt over kommunale pensjonskasser viser tydelig at pensjonskasser normalt har en betydelig størrelse, målt i samlede pensjonsmidler. Forsikringsløsninger passer best og er vanligst når de samlede pensjonsmidler er små og dersom kjøp av forsikringstjenester gir klare besparelser sammenliknet med egenproduksjon.

5 Styring og kontroll

Det er betydelige forskjeller i de to rammeverkene når det gjelder styring og kontroll.

En forsikring i KLP betyr i realiteten at kommunen i stor grad delegerer viktige pensjonsbeslutninger til KLP. Det fattes en beslutning om å delta i KLP og deretter er i prinsippet alle beslutninger overlatt til KLP. KLP har visse organisasjonsmessige strukturer som legger opp til at kommuner i fellesskap kan ha noe innflytelse over sin forsikring.

For mange kommuner kan det være en klar fordel å delta i et fellesskap med mange andre. En oppbygging av en organisasjon som skal forvalte pensjonsmidler og forvalte kommunens pensjonsplan kan være kostnads- og kompetansekreven. En forsikret løsning kjennetegnes ved lav grad av involvering og tidsbruk fra kommunens side. Alle beslutninger fattes av KLP.

Egen pensjonskasse er organisert som en egen juridisk enhet og som har konsesjon fra Finanstilsynet til å drive med tjenestepensjonsvirksomhet. Forholdet mellom pensjonskassen og kommunen begrenses av de lover og forskrifter som regulerer hva en pensjonskasse kan gjøre og hvordan en pensjonskasse skal drive sin virksomhet. Innenfor de lovpålagte begrensninger vil pensjonskassen og kommunen finne sin samarbeidsform.

Kommunen utpeker styrerepresentanter. Kommunen delegerer således sin makt og innflytelse til styret i pensjonskassen. Det er styret i pensjonskassen som bestemmer over kapitalforvaltning og andre former for finansielle disposisjoner. Pensjonskassens styre og administrasjon har innenfor de regulatoriske rammer i prinsippet kun én kunde å forholde seg til, nemlig kommunen selv og kommunens selvstendige virksomheter. Pensjonskassen må således drive sin virksomhet basert på at den ene kunden blir betjent etter de krav og ønsker som kommunen fremsetter noe som legger grunnlaget for gode og kostnadseffektive løsninger.

En pensjonskasse må utarbeide en rekke dokumenter og rapporter som behandles i pensjonskassens styre. Pensjonskassen revideres av ekstern revisor og det er løpende kontrollrapportering til styret. I tillegg vil Finanstilsynet på tilfeldige tidspunkt gjøre stedlig inspeksjon av pensjonskassens virksomhet. Det betyr at kommunen kan overlate pensjonsmidler til pensjonskassen fordi pensjonskassen har tilstrekkelig grad av kontroll og evne til å påta seg oppgavene.

Det vil normalt ta en viss tid for en kommune å komme opp på et tilstrekkelig kompetansenivå for å effektivt benytte sin rett til involvering. Fjell kommune har imidlertid lang erfaring med egen pensjonskasse.

6 Behovet for forsikring

En pensjonsforsikring i livselskap eller pensjonskasse skal dekke tre viktige områder:

- forsikringsrisiko
- kapitalforvaltning og avkastningsrisiko
- tilhørende administrative tjenester.

6.1 Forsikringsrisiko

KLP har mange kunder, og KLP utjevner forsikringsrisiko mellom disse kundene. KLP har et betydelig volum i sin kapitalforvaltning, men alle kunder har samme kapitalforvaltningsstrategi. Alle kunder får levert samme tjeneste, slik at administrative kostnader har alle forutsetninger for å være lave.

En forsikring i KLP er basert på at forskjeller mellom kundene skal utjevnes i et fellesskap.

Forsikringsmessig utjevning innebærer normalt at tilfeldige utslag hos en kunde utjevnes av fravær eller andre tilfeldige utslag hos en annen kunde. Dermed er det ikke er gitt på forhånd hvilke kunder som nyter godt av forsikringen og hvem som kunne klart seg uten forsikring. Når antall kunder i en forsikringsløsning stiger, så reduseres effekten av utjevning. Mange ansatte leder til at forsikringer som dekker pensjoneringstidspunkt, dødsfall, uførhet og levetid blir «selvutjevnnende» (de store talls lov).

Når antall ansatte stiger og pensjonsmidlene er høye, kan kommunen med stor grad av sikkerhet vurdere om en forsikring er «lønnsom» eller om det er «mer fordelaktig å ikke være forsikret». For eksempel vil en kunde som har gjennomgående høyere uførhet enn en annen kunde, motta en subsidiering på bekostning av den andre kunden dersom de betaler samme pris for forsikringen. I KLP betaler alle samme pris.

Slike systematiske utslag kan være, som nevnt uførhet, men også pensjonering, lønnsnivå, lønnsvekst, deltid, alder og fordelingen mellom menn og kvinner spiller inn. Dette er et hovedproblem når forsikringsfellesskap er stort og forsikringspremier ikke tilpasses kundenes faktiske risiko. Dette er en årsak til at KLP jevnt over har høyere premier enn pensjonskasser.

En sammenslått kommune vil ha sju tusen medlemmer og dette er mer enn stort nok til at Kommunen ikke har behov for forsikring.

Antall		Øygarden	Øygarden	Sund	Sund	Fjell	Fusjonert	
Aktive	antall	462	0	0	499	1 445	2 406	34 %
Uføre	antall	68	0	0	71	174	313	4 %
Alderspensjonister	antall	105	3	2	112	268	490	7 %
Ektefellepensjonister	antall	14	0	1	10	40	65	1 %
Barnepensjonister	antall	1	0	0	4	3	8	0 %
Oppsatte rettigheter	antall	715	1	1	812	2 214	3 743	53 %
Tidligpensjonister	antall	10	0	0	12	37	59	1 %
Medlemmer		1 375	4	4	1 520	4 181	7 084	100 %
Pensjonsgrunnlag		154 371			153 768	478 366	786 505	

I en forsikret ordning er kommunen underlagt de pristariffer og forsikringsvilkår KLP beslutter. Da Finanstilsynet bestemte at prisene for levetidsforsikringer skulle øke, ble dette i hovedsak finansiert av endringer i pensjonsplanen (levealdersjustering). En tilsvarende problemstilling ble aktuell da endringen i uførepensjonsplanen (reduisert uførepensjon) ble gjennomført. KLP benyttet den frigjort kapitalen til å senke grunnlagsrenten i ordningen fremfor overføring til premiefond. Mange pensjonskasser overførte til premiefond.

En pensjonskasse står lang friere til selv å beslutte hvordan forsikringen og vilkår skal utformes. AIPK overførte f.eks. besparelsene på uførekapital til kommunens premiefond, som kommunen kan benytte til å betale neste års premie med.

6.2 Kapitalforvaltning

Forvaltningen av pensjonsmidler og avkastningen som oppnås påvirker direkte driftsregnskapet til kommunen. Økt avkastning gir, alt annet like, høyere premiefond og lavere pensjonspremier. Både KLP og pensjonskassene har avtalt med sine kunder at pensjonsmidlene skal ha en garantert minsteavkastning.

Velger Kommunen KLP, vil kapitalforvaltningen bli bestemt av KLP og KLP vil kreve en premiebetaling for garantert minsteavkastning. Kommunen har ingen mulighet til å påvirke kapitalforvaltning eller premienivået.

Kapitalforvaltningen i en pensjonskasse er basert på at styret i pensjonskassen fatter egne allokeringsbeslutninger og egne beslutninger på premienivået for garantert minsteavkastning. Mange pensjonskasser tar lav eller ingen premie for minsteavkastning, men krever heller inn høyere egenkapitalinnbetaling. Dette er en bedre og billigere finansieringsform (spart arbeidsgiveravgift).

I kapitalforvaltning er strategisk allokering den aller viktigste beslutningen. Strategisk allokering krever involvering og innsikt. Det vil normalt ta en viss tid for en pensjonskasse å komme opp på et tilstrekkelig kompetansenivå for å kunne utøve effektiv kapitalforvaltning. Fjell kommune har lang erfaring med kapitalforvaltning i egen pensjonskasse.

6.3 Betjening og kompetanse innen pensjonsområdet

Egen pensjonskasse innebærer at arbeidsgiver har en sterk grad av involvering og kompetanse på pensjonsområdet. Det vil normalt ta en viss tid for en pensjonskasse å komme opp på et tilstrekkelig kompetansenivå for å kunne utøve effektiv betjening av pensjoner. Fjell kommune har lang erfaring med pensjonsadministrasjon i egen pensjonskasse.

6.4 Kapitalbehov

Dersom kommunen ønsker å avslutte forsikringsforholdet i KLP, og flytte forsikringen til en annen pensjonsleverandør, f.eks. en pensjonskasse, må det fastsettes hvor mye kapital som skal overføres. Reglene for flytting fremgår av forsikringslovgivningen, og reglene er bygget opp slik at det er klart definert hvilket beløp som skal utbetales ved fraflytting.

KLP har en samlet kapitalbase som er bygget opp over tid. En betydelig del av denne kapitalbasen tilhører KLP som selskap, og ikke kundene som er med i en fellesordning. Denne kapitalen betegnes som «selskapskapital» eller «ikke flyttbar kapital». Selskapskapital er viktig for KLP fordi denne kapitalen reduserer KLPs behov for eksplisitt og i full åpenhet å kreve innbetaling av

egenkapital fra kommuner og kommuner. Dette kom klart til uttrykk da en rekke kommuner måtte flytte fra Storebrand og DNB til KLP. Selskapskapitalen i KLP ble benyttet til å dekke det kapitalbehovet som oppstod ved tilflytting.

Selskapskapitalen har den fordel sett fra KLPs side at den i sin helhet finansieres av kommuner og kommuner, uten at disse får eiendomsrett (flytterett) til kapitalen. Selskapskapitalen er en form for permanent kapital som KLP alltid vil beholde. Det innebærer at en kommune som flytter ut av KLP i finansiell forstand ikke taper selskapskapitalen, fordi kommunen faktisk ikke har en eiendomsrett til denne kapitalen.

I KLP medvirker kundene til oppbygging av selskapskapital, til tross for at kapitalen ikke inngår i kundens oppgjør ved flytting. I en pensjonskasse vil all kapitaloppbygging tilhøre kommunen.

Både KLP og pensjonskasser må tilfredsstille visse kapitalkrav. KLP er et forsikringsselskap underlagt kapitalkravene basert på Solvens II regelverket. Reguleringene for pensjonskasser er ennå ikke fastlagt, men vil ikke ha høyere krav enn det som påhviler KLP. Det er en mulighet for at kapitalkravet blir lavere enn kapitalkravet i KLP.

En kommune må finansiere de kapitalkrav som gjelder for sin pensjonskasse. Fra et finansielt synspunkt er dette ikke et «tap», men en form for langsiktig lån til eller egenkapitalinnskudd i pensjonskassen. Det samlede finansieringsbehovet av pensjonsmidler i en pensjonskasse kan være høyere eller lavere enn det nivå KLP ønsker å benytte.

En kommune må imidlertid på det nåværende tidspunkt forvente å finansiere mer kapital ved egen pensjonskasse enn som deltaker i en forsikret fellesordning i KLP, men kommunen får en høyere avkastning på kapitalen dersom de utjevnete premier KLP krever er høyere enn de reelle premier som strengt tatt er nødvendige for kommunen.

7 Oppsummering

I denne tabellen oppsummeres de viktigste vurderinger som må gjøres i avveining mellom pensjonskasse og forsikring i KLP.

Styring og kontroll	PK	KLP
Kompetanse til å "eie" en pensjonskasse	ja	
Kontrollsystemer	ja	ja
Behov for forsikring		
av tilfeldige utslag	nei	ja
av ikke-tilfeldige utslag	nei	ja
Planlegge forsikringspriser	ja	nei
Kapitalforvaltning		
Velge kapitalforvaltningsstrategi	ja	nei
Planlegge garantipriser	ja	nei
Kompetanse til å drive kapitalforvaltning	ja	ja
Administrasjon		
Kompetanse til å administrere pensjoner	ja	ja
Kapitalbehov		
Tilfredsstille kapitalkrav	ja	ja
Avveie kapitalkrav og kostnader	ja	nei

8 Ord og uttrykk

Begrep	Forklaring
Folketrygdens G	Grunnbeløpet benyttes ved fastsettelse av pensjonspoeng og beregning av pensjoner fra folketrygden. Grunnbeløpet justeres hvert år. Den 1.5.2017 ble G endret fra kr92.576 til kr93.634
Fellesordning	En gruppe innenfor KLP som har samme pensjonsordning. Kommunal fellesordning
Utjevnet premie	I en fellesordning skal alle deltakere har samme premie for ny opptjening slik at forskjeller i lønn, alder, kjønn og deltid blir fordelt mellom alle deltakerne i fellesordningen.
Normal premie	Den premien som blir beregnet for 1 års opptjening av pensjon og uttrykkes ofte som % av pensjonsgrunnlaget
Reguleringspremie	Premie for økning i ytelser som følge av endringer i G
KLP	Et gjensidig forsikringsselskap
Pensjonskasse	En stiftelse som har til hensikt å sikre at kommunen kan drive egenproduksjon innenfor tjenstepensjon
Rentegarantipremie	Premie for å garantere at avkastningen skal minst være på f.eks 2,75%
Administrasjonspremie	Premie for administrative tjenester
Kapitalbehov	Forsikringsselskap og pensjonskasser må ha kapital utover pensjonsmidlene for å tilfredsstille myndighetenes krav til soliditet
Pensjonsmidler	Kapital som tilhører kommunen og som er investert i livselskapet eller pensjonskassen på vegne av kommunen
Avkastning	Pensjonsmidler investeres i det finansielle markedet og få en avkastning som svinger mellom tap og gevinst
Garantert avkastning	En forsikring kan inkludere en garanti som sier at avkastningen ikke skal være lavere enn f.eks. 2,75%. Kalles også grunnlagsrente.
Verdijustert avkastning	Avkastning basert på alle finansielle inntekter og kostnader inklusiv urealiserte verdiendringer
Bokført avkastning	Avkastning basert på alle finansielle inntekter og kostnader, men inkluderer ikke urealiserte verdiendringer
Flytte	Rett til å si opp en forsikringskontrakt og flytte den til en pensjonskasse eller et annet livselskap

Ansvarsfraskrivelse

Gablers rådgiving og analyser baserer seg på kilder som vurderes som pålitelige og som er oppgitt i rapporten og er gjort etter beste skjønn. Gabler garanterer ikke at informasjonen i analysene er fullstendig. Uttalelsene i arbeidet reflekterer Gablers oppfatning på det tidspunkt analysen ble gjort og Gabler forbeholder seg å endre oppfatning uten varsel. Denne analysen skal ikke forstås som en anbefaling om kjøp eller salg av finansielle instrumenter eller valuta. Gabler påtar seg intet ansvar for verken direkte eller indirekte tap eller utgifter som skyldes forståelsen av og/eller bruken av denne analysen.

Gabler bekrefter at arbeidet er gjort utelukkende for vår oppdragsgiver og at vi ikke har kryssende interesser i forhold til de råd vi avgir.

Denne analysen er kun ment å være til bruk for våre oppdragsgivere, ikke for offentlig distribusjon. Gabler har copyright på materialet.

Pensjonsløsning for Nye Øygarden kommune



AON

Sammendrag

Oppdrag

Dette notatet er utarbeidet av Aon Norway AS på oppdrag fra Nye Øygarden kommune. Det er Aon Norway AS som helt uavhengig har gjort alle vurderinger i notatet.

Situasjonen er at Fjell kommune går sammen med Sund og Øygarden kommuner og danner Nye Øygarden kommune fra 1. januar 2020 og ny pensjonsløsning må på plass. I dag har Sund og Øygarden pensjonsordningen plassert i KLP og Fjell har pensjonsordningen i Fjell kommunale pensjonskasse (FKP).

Lærere mv. er organisert gjennom Statens Pensjonskasse (SPK). Sykepleiere er etter Kongelig Resolusjon i KLP. Disse gruppene omfattes derfor ikke av notatet.

Formålet med notatet er å belyse overordnet om det er mest gunstig for Nye Øygarden kommune å velge FKP eller en forsikret løsning (i praksis KLP). I notatet blir det også nevnt to teoretiske mellomløsninger som innebærer lukking av en eller flere av gjeldende avtaler.

Notatet fokuserer på konkrete økonomiske og finansielle elementer i et perspektiv på fem til ti år fremover, herunder premie, avkastning, egenkapital og soliditet.

Som grunnlag er det benyttet analyser utført av Aon Norway AS, data fra KLP og FKP, samt data fra offentlig tilgjengelige kilder. Enkelte finansielle statistikker er innhentet fra tredjeparter. Notatet beskriver også enkelte generelle utviklingstrekk innen offentlige og private tjenstepensjoner i Norge. Det er også lagt vekt på konkrete tilbakemeldinger vedrørende service mottatt fra kommunene, samt i tilknytning til informasjonsmøter 21. november.

Utgangspunktet er at pensjonsrettighetene er nesten identiske mellom FKP og KLP. Medlemmene skal dermed ha samme pensjon uavhengig av valg av finansieringsløsning. Nullhypotesen er derfor at pensjonskostnadene også er like, med mindre konkrete argumenter tilsier noe annet.

Analyse

Notatet inneholder en demografisk analyse som belyser hvordan ansattmassen kan påvirke valget av pensjonsløsning i den nye kommunen. Vår analyse finner en demografi i ny kommune som viser svakt i favør av egen kasse med begrunnelse i lavere snittalder, noe lavere bruk av særaldersgrenser og lavere uføreuttak. På den annen side taler kvinneandel i favør av en forsikret løsning (KLP). Demografien gir derfor ikke alene en tydelig løsning.

Valg av fellesskap i KLP eller pensjonskasse (FKP) gir et totalt premienivå på omtrent 140 millioner (2018 kroner). Men, for Nye Øygarden kommune har vi estimert at en løsning med pensjonskasse (FKP) i 2017 ville gitt 4-5 millioner kroner i lavere premie enn i KLPs fellesskap. Dette er med ganske stor sikkerhet dagens situasjon.

Ny offentlig tjenstepensjon som trer i kraft i 2020 for 1963-kullet og fremover vil redusere forskjellen i premie mellom et individuelt system i egen pensjonskasse og en utjevningsløsning i KLP. Særlig vil betydningen av alderssammensetning som faktor bli redusert. I sum peker dette mot at premien fremover vil være nokså lik uavhengig av løsning.

De rene administrasjonsomkostningene i FKP er klart høyere enn de ville ha vært i KLP. Vi tror at kostnadsforskjellen vil vedvare på minst dagens nivå i en periode fremover, grunnet nødvendige tilpasninger og investeringer i forbindelse med ny offentlig tjenestepensjon, og en rekke regulatoriske initiativer fra EU, herunder IORP II.

Relativt umiddelbart synes det nødvendig å styrke servicen fra FKP. Dette kan også gi seg utslag i økte driftskostnader i en periode.

Vi observerer at FKPs fysiske nærhet ikke bidrar til opplevd service i den grad en kunne forvente. Dette er basert på konkrete tilbakemeldinger fra kundene av pensjonsleverandørene. Samlet sett synes det som Sund og Øygarden er bedre fornøyd med KLPs service enn Fjell er med FKP.

FKP og KLP har over tid oppnådd omtrent samme avkastning. Dyktighet i forvaltningen er en faktor, men på et overordnet nivå antar vi liten forskjell i operativ forvaltningsevne. Den anses fullt ut profesjonell begge steder. Verdijustert avkastning er det beste uttrykk for dette og er så vidt best hos FKP over en tiårsperiode. Det samme ser vi for bokført avkastning. Fremtidig avkastning er da en funksjon av risikobærende evne og kompetansen til å utnytte denne på en optimal måte. Innenfor gitte forutsetninger om vedlikehold av soliditet, mener vi dette blir nokså likt fremover.

FKP har i dag en akseptabel soliditetskapital. En tilførsel av Sund og Øygarden kommuners bestand vil i dagens renteklima bety et behov for å øke denne soliditetskapitalen proporsjonalt dersom soliditeten ikke skal svekkes. Etter fradrag for de elementer som delfinansieres fra KLP etter dagens regelverk, er det estimert at dette betinger en netto tilførsel av Nye Øygarden kommune på om lag 33 millioner kroner (31. desember 2017). Dersom en tolererer lavere soliditet kan dette beløpet settes lavere, men dette vil i så fall lede til en redusert risikobærende evne og svekke muligheten for fremtidig avkastning.

En tilførsel på 33 millioner kroner mener vi likevel er i en størrelsesorden som er relativt moderat i forhold til samlede pensjonsforpliktelser for Nye Øygarden kommune på i underkant av 1,1 milliarder kroner.

Ved en utvidelse av FKP med Sund og Øygarden kommuners bestand er dagens lave rentenivå en utfordring da reinvestering av midlene knyttet til denne bestanden muligens vil måtte skje til renter under den garanterte renten på 2,5 prosent. Merverdier i dagens portefølje i KLP blir liggende igjen hos leverandøren etter dagens regelverk. De lange rentene kan trekke opp i tiden frem mot en kommunesammenslåing i 2020, men en kan ikke være sikker på fremtidig renteutvikling.

I dagens usikre økonomiske klima anbefales det ikke å velge en løsning som svekker kassens soliditet. Vi mener derfor at det må tilføres proporsjonal egenkapital dersom denne løsningen blir valgt.

Foreslått løsning

De økonomiske fordelene med en kasseløsning fremfor en forsikret løsning fremstår som marginale i et fem til ti-års perspektiv. En beskjedne premiefordel kan fort spises opp av en ulempe med høyere administrasjonskostnader. Det er ikke klare argumenter i retning av samling i KLP eller samling i FKP. Det er fullt mulig å argumentere for egen pensjonskasse:

- Noe lavere premie i dag (2017),
- Fysisk nærhet for arbeidsgiver og medlem, dersom dette utnyttes på bedre måte en tilfelle er i dag
- HR-tiltak som gir redusert sykefravær og uførhet gir noe større direkte belønning
- Fleksibilitet når det gjelder å investere kassens egenkapital til samfunnsnyttige formål lokalt

En overgang til forsikret løsning (i praksis i KLP) vil også kunne være et begrunnet alternativ hvor de fremste argumentene for denne løsningen vil være:

- Må ikke tilføre pensjonskassen ekstra kapital i størrelsesorden 35 millioner (per 31. desember 2017)
- Pensjonskassens (FKP) kapital frigjøres over tid
- Lavere administrasjonskostnader
- Noe lavere operativ risiko og sårbarhet

En slik overgang vil imidlertid være mindre reversibel da dette på relativt kort sikt vil føre til kassens nedleggelse, og at denne typen direkte sammenlikning ikke lenger kan gjøres.

Vidar Pedersen
Ingrid Bratteberg

Aon Norway
26. november 2018

Versjonskommentar

Dette er andre versjon av rapporten. Det er gjort enkelte mindre endringer samt hensyntatt tilbakemeldinger fra Sund, Øygarden og Fjell kommune vedrørende service fra pensjonsleverandørene i etterkant av første versjon.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	1
Oppdrag	1
Analyse	1
Foreslått løsning	3
ANALYSE	6
Dagens situasjon	6
Markedssituasjon for offentlig tjenstepensjon.	6
Pensjonskostnader for de tre kommunene i dag	8
Avtale om ny offentlig tjenstepensjon	10
Innledning og relevans.....	10
3. mars – avtalen	10
Ny alderspensjon og AFP	12
Eksempelberegninger	15
Utdrag av demografisk analyse	17
Innledning	17
Oppsummering av nøkkeltall	17
Nærmere om snittalder	18
AFP – generelt.....	19
AFP – historisk uttak	19
AFP - kostnadsprognose	22
Uføreutvikling Nye Øygarden kommune	23
Oppsummering demografisk analyse	23
Rentenivå er en viktig faktor	25
Pensjon er langsiktige forpliktelser.....	25
Rentesens påvirkning på pensjonskasser og livselskap.....	29
Avkastning og soliditet.....	32
Premiebilde	34
Premienivå 2017 faktisk	34
Forbehold og premievurderinger	34
Estimert premienivå for hele nye Øygarden i 2017	36
Vurdering av fremtidig premie	36
Engangseffekter – kapitalbinding, frigjøring av midler og tilgang til verdier	37
Samling i Fjell kommunale pensjonskasse (FKP).....	37
Samling i KLP	37
Administrative og strukturelle forskjeller av betydning	38
Innledning	38
Finansiell fleksibilitet	38
Løpende service overfor medlemmer og arbeidsgiver	38
Kommende utfordringer	39

VURDERING AV DE KONKRETE LØSNINGENE.....	40
Løsning 1: Fjell til KLP.....	40
Løsning 2: Sund og Øygarden til FKP	40
Løsning 3: Lukking av FKP	41
Løsning 4: Lukking av avtalene i KLP.....	41
Oppsummering	42
VEDLEGG.....	43
Medlemsfordeler i KLP	44
Forsikringer	44
Boliglån	44
BSU	44
Sparekonto	44
Kredittkort	44
Individuell pensjonssparing (IPS) og pensjonskapitalbevis	44
Medlemsfordeler i FKP.....	45
Formell styringsstruktur i KLP	46
Eierforhold	46
Selskapsvedtekter	46
Styrende organer	46
Generalforsamling	46
Foretaksforsamling	47
Styret	47
Konsernsjef (daglig leder)	47
Formell styringsstruktur i FKP	49
Styringsstruktur	49
Medlemsbedrifter i FKP	49
Tilbakemeldinger fra personalavdelinger i Sund, Øygarden og Fjell vedrørende service	50
Tilbakemelding fra Øygarden kommune ved personalleder	50
Tilbakemelding fra Sund kommune ved personalleder	50
Tilbakemelding fra Fjell kommune ved personalleder	51

Analyse

Dagens situasjon

Markedssituasjon for offentlig tjenstepensjon.

Nedenstående figur viser markedsutviklingen innen kommunal tjenstepensjon i perioden 1998 - 2018. Det er antall kommuner og fylkeskommuner som vises.

Per 1. januar	1998	2002	2006	2010	2014	2018
KLP	423	366	338	331	387	419
Gjensidige	2	15	0	0	0	0
Sparebank 1	1	0	0	0	0	0
DNB	2	31	57	65	33	0
Storebrand	4	22	35	32	3	1
Egen kasse	20	18	19	20	22	25
Totalt	454	454	451	450	447	447

I dag er KLP leverandør for Sund og Øygarden kommuner mens Fjell kommunale pensjonskasse (FKP) er leverandør for Fjell kommune.

Ingen norske livsforsikringsselskaper utenom KLP er i dag aktive tilbydere av kommunal tjenstepensjon. Av historiske årsaker finnes det fortsatt mindre bestander i øvrige selskap, men det eneste praktisk tilgjengelige alternativet per i dag er KLP når det gjelder leveranse av forsikret løsning. Alternativet for kommuner er egen pensjonskasse. Antallet med egen pensjonskasse har økt med en håndfull de senere årene, etter en lang periode der trenden var nedadgående. Følgende tabell viser de kommunene som har etablert pensjonskasse de siste tolv år:

Kommune	År
Fjell kommune	2006
Molde kommune	2008
Lørenskog kommune	2011
Harstad kommune	2013
Tromsø kommune	2014
Bærum kommune	2015
Asker kommune	2015

Fra 2015 og frem til i oktober 2018 er det ikke innvilget noen nye konsesjoner til kommunale pensjonskasser.

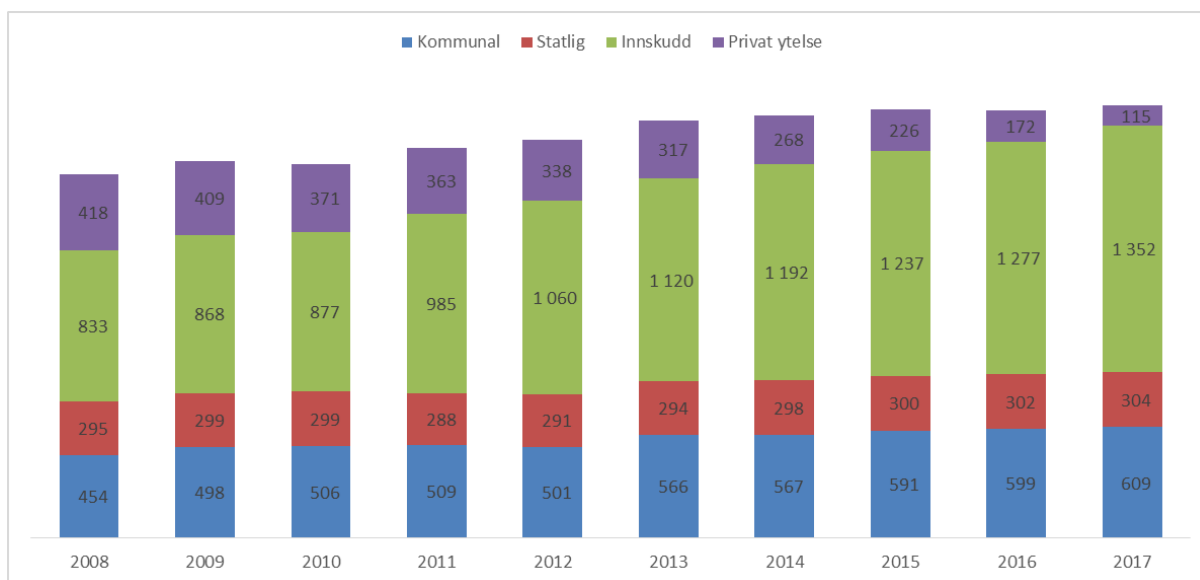
Når det gjelder ytelsespensjon for privat sektor – har det i praksis ikke vært mulig å opprette nye ordninger siden 2011. Det er heller ikke opprettet noen reelle nye private pensjonskasser, skjønt et par enheter har oppstått teknisk som følge av fusjon/fisjon. Privat sektor har overveiende valgt å lukke ytelsesordningen og la de ansatte gå over i en innskuddsordning. I motsetning til ellers i Europa har det ikke blitt vanlig å legge innskuddsordningen i pensjonskasser i Norge.

Utenom KS-området har også en del arbeidsgivere med offentlig tjenstepensjon hatt overgang til innskudd de siste årene. Offentlig kjente overganger inkluderer Statkraft (2014) og NSB (2019).

Denne trenden antas å forsterke seg hos arbeidsgivere med offentlig tjenstepensjon utenom KS-området. Innenfor KS-Bedrift er det tariffavtalt adgang til å velge hybrid-ordning, men ikke innskudd. For kommuner innenfor KS er man henvist til sentral tariffavtale om offentlig tjenstepensjon, og det fremstår ikke sannsynlig med noen oppmyking av dette i KS-området.

Figuren under viser utviklingen i antall medlemmer av ulike typer pensjonsordninger i Norge i perioden 2008 til 2017.

Statistikken¹ er per 31. desember det angjeldende år.



Figur 1 Utvikling i antall medlemmer av ulike typer pensjonsordninger i Norge mellom 2008 og 2017.

¹ Kilde: Finans Norge, Pensjonskasseforeningen, estimer

Pensjonskostnader for de tre kommunene i dag

Nøkkeltall pensjonskostnader

Følgende tabell viser nøkkeltall for de tre kommunene for 2017 hver for seg og samlet.

Tall i millioner norske kroner.

Nøkkeltall fra regnskapet 2017	Fjell kommune	Sund kommune	Øygarden kommune	Nye Øygarden kommune
<i>Tall i millioner</i>				
Pensjonskostnad i driftsregnskapet	55	26	25	106
Premieinnbetalinger	63	27	24	115
Administrasjonskostnader	8	1	1	10
Akkumulert premieavvik 1.1	95	25	2	122
Premiegrunnlag ca.	501	166	155	821
Pensjonsmidler 1.1	883	339	314	1 536
Pensjonsforpliktelse 1.1	976	50	71	1 096
Premiefond 1.1	33	26	3	62
Akkumulert premieavvik i prosent av brutto driftsinntekt 1.1	8,4 %	7,8 %	0,7 %	8,0 %
Pensjonskostnad i prosent av grunnlag	10,9 %	15,9 %	16,35 %	12,9 %
Innbetalt Premie i prosent av grunnlag	12,7 %	16,6 %	15,6 %	14,0 %
Påløpt premie i prosent av grunnlag (beregnet av Aon)	15,8 %	15,8 %	17,6 %	16,2 %
Administrasjonskostnader i prosent av grunnlag	1,5 %	0,9 %	0,9 %	1,3 %

Påløpt premie er beregnet/estimert av Aon basert på innhentet materiale fra leverandørene. Påløpt premie i prosent av pensjonsgrunnlaget er størrelsen som er mest relevant å benytte som nøytralt sammenlikningsgrunnlag.

Pensjonskostnad i driftsregnskapet er pensjonskostnad fastsatt i samsvar med § 13 i Forskrift om årsregnskap og årsberetning (for kommuner og fylkeskommuner), inklusive amortisering av tidligere års premieavvik.

Premieinnbetalinger er summen som er fysisk innbetalt fra kommunen. Hvis innbetalt premie er høyere enn pensjonskostnaden gir det et såkalt premieavvik, som da skal kostnadsføres i senere år.

Administrasjonskostnader er administrasjonsomkostninger og rentegarantipremie slik de er oppgitt i regnskapet.

Akkumulert premieavvik er summen av premieavvik som skal kostnadsføres i kommende år.

Premiegrunnlag er sum pensjonsgivende lønn for medlemmene av ordningen.

Pensjonsmidler er verdien av de faktisk avsatte midlene til fremtidige pensjoner.

Pensjonsforpliktelse er verdien av den pensjonen som kommunen skylder sine ansatte.

Premiefond er en konto hos pensjonsleverandøren som kan brukes til å delvis betale påløpt premie.

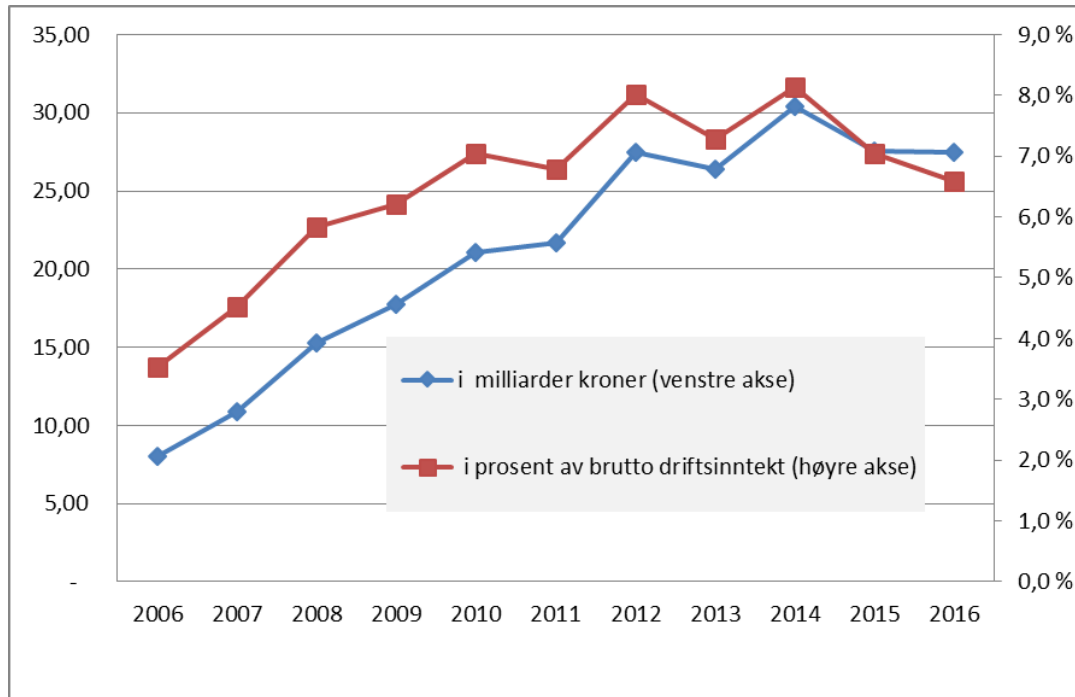
De ulike prosentsatsene viser ovennevnte størrelser i prosent av premiegrunnlaget, for sammenlignbarhet, i tillegg til at akkumulert premieavvik er vist i prosent av brutto driftsinntekt (2016).

Nærmere forklaring av regnskapsføring av pensjonskostnader i kommunene

I 2002 ble det innført et system med føring av premieavvik i kommunene, nedfelt i kommuneloven. Premieavvik er pensjonsutgifter som er påløpt, men ikke ført i det kommunale driftsregnskapet. Regelverket har vært kritisert av bl.a. Norges Kemner- og Kommuneøkonomers Forbund². Det er departementet som fastsetter reglene og de fleste parametrene. Departementet har i sin parametersetting hele tiden ligget i etterkant av markedsutviklingen, spesielt på renter.

I sum har dette medført positive premieavvik for de fleste kommuner. På landsbasis har det akkumulerte avviket stabilisert seg på om lag 30 milliarder kroner for primærkommunene. Med andre ord har kommunene hatt langt høyere utgifter enn det som så langt er anerkjent i regnskapene.

Figuren viser utvikling av historisk premieavvik for alle landets primærkommuner, frem til og med 2016.



Figur 2 Historisk premieavvik for alle landets primærkunder til og med 2016

² Se, f.eks. bladet kommunal Økonomi nr. 8 2017.

Veksten i premieavvik avtar nå, som følge av at amortisering av historiske avvik nå begynner å ta innpå de årlige avvikene. Når det gjelder sum kostnad i driftsregnskapet har vi ennå noen år med økning i vente før det stabiliserer seg grunnet stigende amortisering av historiske premieavvik.

Avtale om ny offentlig tjenstepensjon

Innledning og relevans

Etter lange forhandlinger mellom Staten, LO, Unio, YS og Akademikerne, kom det 3. mars på plass en avtale som sikrer ansatte i offentlig sektor en ny pensjonsordning. Denne avtalen betyr i hovedsak bedre pensjon enn den gamle ordningen, især for yngre ansatte. Den gjelder for ansatte født 1963 og fremover.

Siden 3. mars har avtalen vært til behandling hos medlemsforbundene i organisasjonene. LO, Unio og YS annonserte sitt ja til avtalen etter uravstemningsresultatet ble klart 23. mai og Akademikerne ga sitt ja 14. juni.

Arbeids- og sosialdepartementet har denne høsten sendt på høring forslag til endringer i lov om Statens pensjonskasse, samordningsloven og enkelte andre lover. Forslagene følger opp avtalen som ble inngått 3. mars 2018. Vi antar endelig lovvedtak i Stortinget i løpet av våren 2019. Endringene skal etter planen tre i kraft fra 1. januar 2020.

Den viktigste endringen som er relevant i denne sammenhengen er at ordningen fra 1. januar 2020 er basert på alleårsopptjening. Dette innebærer at det opptjenes en ytelse hvert eneste år i stilling. I den gamle ordningen oppnås full opptjening etter 30 år. Mer enn 30 års faktisk tjenestetid i den gamle ordningen betyr lavere kostnader i ordningen fordi;

- 1) det er flere enn 30 år å fordele 30 års opptjening på, og
- 2) medlemmene bidrar fortsatt solidarisk med egenandel, selv om den ikke øker egen opptjening.

I den gamle ordningen hadde det en betydning for kostnadene hvor mange år en ansatt i snitt hadde igjen til pensjon. Denne betydningen er i hovedsak borte fra 1. januar 2020 i en påslagsmodell.

AFP går fra å være en inntektsprøvet førtidspensjon til å være en livslang tilleggspensjon som kan tas ut selv om man fortsatt står i stilling. Det er lite å tape på å ta ut AFP fremover, med den sannsynlige konsekvens at tett opp til alle som kan ta ut AFP vil gjøre det. Det betyr en frekvens på nær 100 prosent sett opp mot dagens frekvens på om lag 30 prosent. Muligheten til å tiltre et fellesskap for AFP vil etter dette sannsynligvis ha mindre betydning (men ikke bli helt borte).

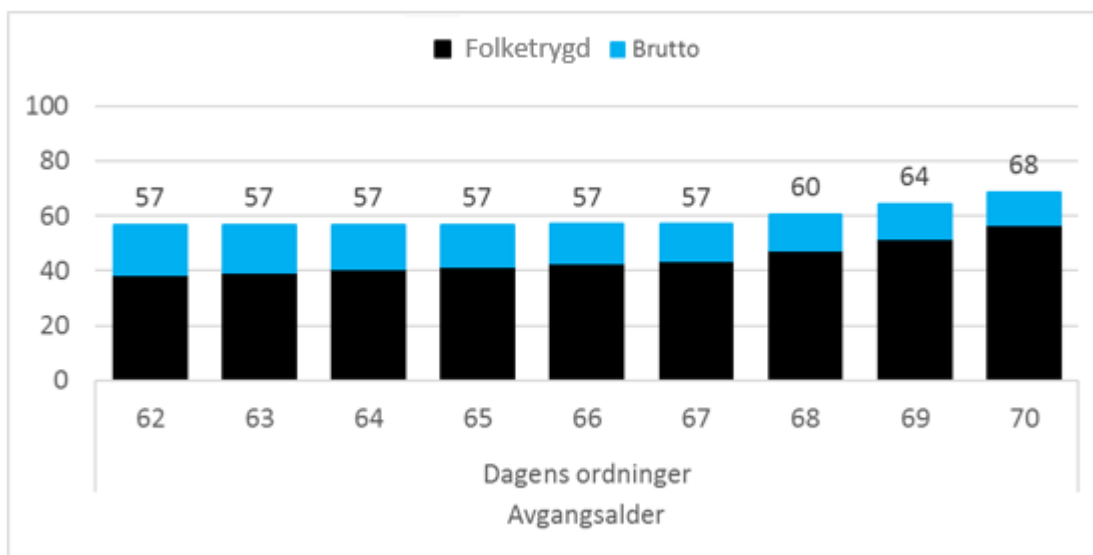
Rent forsikringsteknisk er den nye ordningen fortsatt en ytelsesordning, selv om enkeltelementer kan minne om en hybrid- eller innskuddsordning i privat sektor. Endringene vil derfor ikke påvirke vesentlig de finansielle vurderingene. Krav til soliditet, egenkapital mv. antas å være om lag de samme som før. Det understrekes imidlertid at det er mange detaljer i finansieringsopplegget til ny offentlig tjenstepensjon som ikke er avgjort ennå.

3. mars – avtalen

Den nye ordningen er en påslagsordning, som på lik linje med pensjonsreformen i 2011 i folketrygden, sikrer at det skal lønne seg å jobbe lengre.

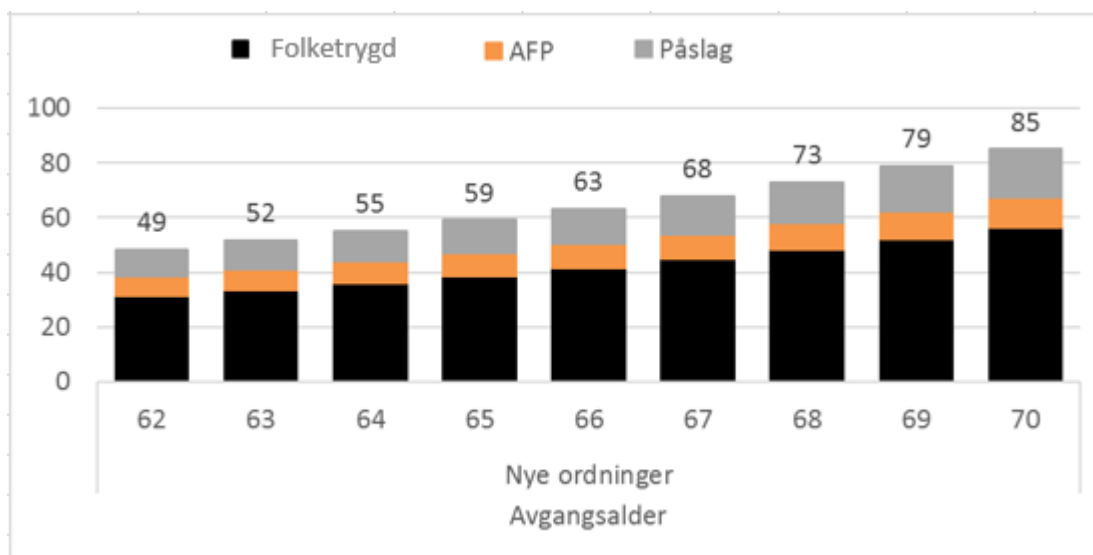
Følgende to illustrasjoner er produsert av Arbeids- og Sosialdepartementet (ASD)³ og illustrerer prinsippet godt. De viser pensjonsnivåer ved **70 års alder** som sum av tjenstepensjon og folketrygd avhengig av uttaksalder for pensjon.

I den gamle ordningen må man jobbe til et sted mellom 69 og 70 år for å oppnå 66 prosent livsvarig pensjon.



Figur 3 Viser pensjon ved 70 år i prosent av lønn (ASD 22. mars 2018)

I den nye ordningen holder det å jobbe til et sted mellom 66 og 67 år.



Figur 4 Figuren viser pensjon ved 70 år i prosent av lønn (ASD 22. mars 2018)

³ Gjelder 1963 kullet, ny ordning i eksempelet antas fullt innfaset.

Ny alderspensjon og AFP

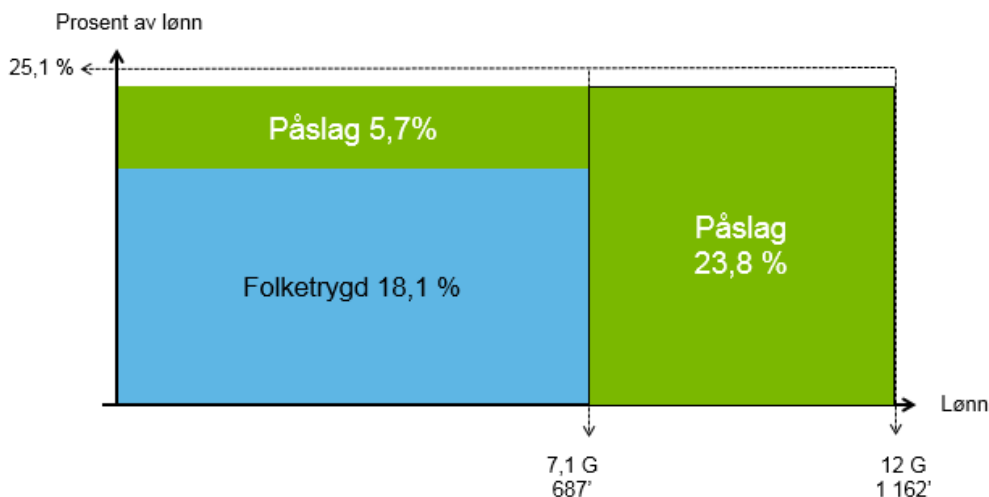
Opptjening i ny ordning vil gjelde for årskullene fra 1963 med virkning fra 2020. Eldre årskull vil beholde dagens ordning med utvidede garantier.

Oppsatt pensjonsrettighet

Opptjening før 2020 vil gjøres om til en oppsatt pensjonsrettighet. Årskull 1963 - 1967 får et 2011-t tillegg (tillegg for opptjening før 2011).

Påslagsmodell

Det er opptjening for alle år i tjeneste. Påslagssatsene er på 5,7 prosent i intervallet 0 til 12 G, med en tilleggssats på 18,1 prosent i intervallet 7,1–12 G. (Grunnbeløp per mai 2018 er kr. 96 883). Sammen med opptjening i folketrygden kan opptjeningen illustreres som følger:



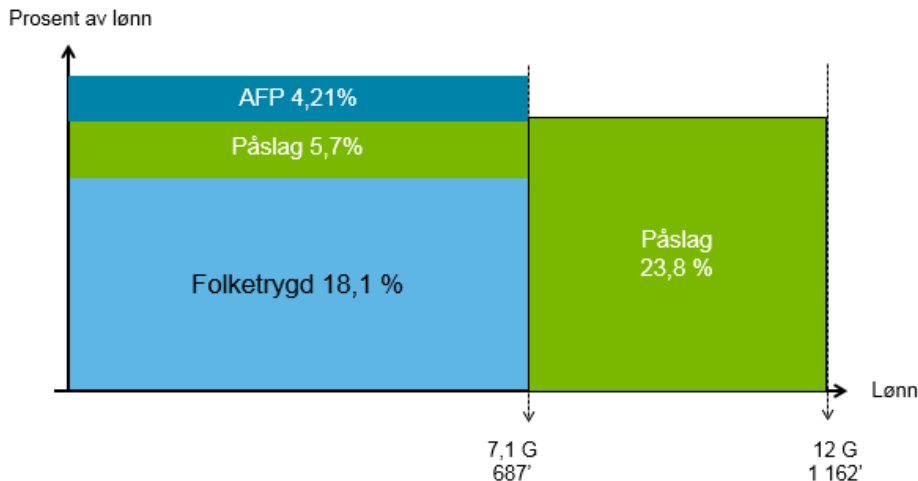
Pensjonsbeholdningen vil reguleres årlig i takt med endringen i folketrygdens grunnbeløp. Ved pensjonering vil årlig alderspensjon beregnes ved at pensjonsbeholdningen deles med folketrygdens delingstall. Faktisk antatt levealder er imidlertid lengre enn dette delingstallet. Levealdersforutsetninger som benyttes av pensjonsleverandørene (K2013FT) vil derfor gi en høyere pensjonspremie i prosent av grunnlaget enn det opptjeningssatsene tilsier.

Opptjeningssatsene er derfor ikke helt sammenlignbare med innskuddssatsene i privat sektor, men man kan likevel si at de sammenlignet med de fleste bransjer i privat sektor fremstår som veldig gode satser.

Ny offentlig AFP

Forslag til ny AFP er bygget på prinsippene i pensjonsreformen ved at det skal lønne seg å jobbe og er bygget opp etter samme prinsipp som privat AFP dvs. som et livsvarig påslag i tillegg til alderspensjon fra folketrygden og tjenestepensjonen. I forslaget forutsettes at det etableres systemer for medregning av kvalifikasjonstid og refusjoner mellom offentlig og privat AFP, noe som skal sikre mobilitet mellom sektorene.

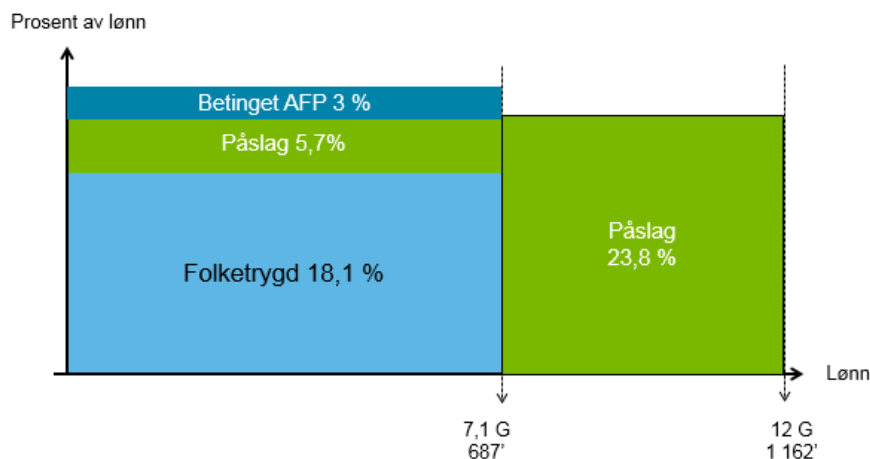
AFP skal opptjenes fra 13 til 61 år med en sats på 4,21 prosent av pensjonsgivende inntekt i folketrygden opp til 7,1 G. Årskullene 1963 - 1970 får et overgangstillegg i alderen fra 62 til 67 år.



Pensjonsbeholdningen ved pensjonsalder skal på samme måte som i påslagsmodellen deles på folketrygdens delingstall og utbetales livsvarig.

Betinget tjenestepensjon

Denne ordningen vil et tillegg til alderspensjon for de som ikke kvalifiserer for ny offentlig AFP. Opptjeningen starter fra 2020 og tjenes opp med 3 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 7,1 G i år med medlemskap i offentlig tjenestepensjon.



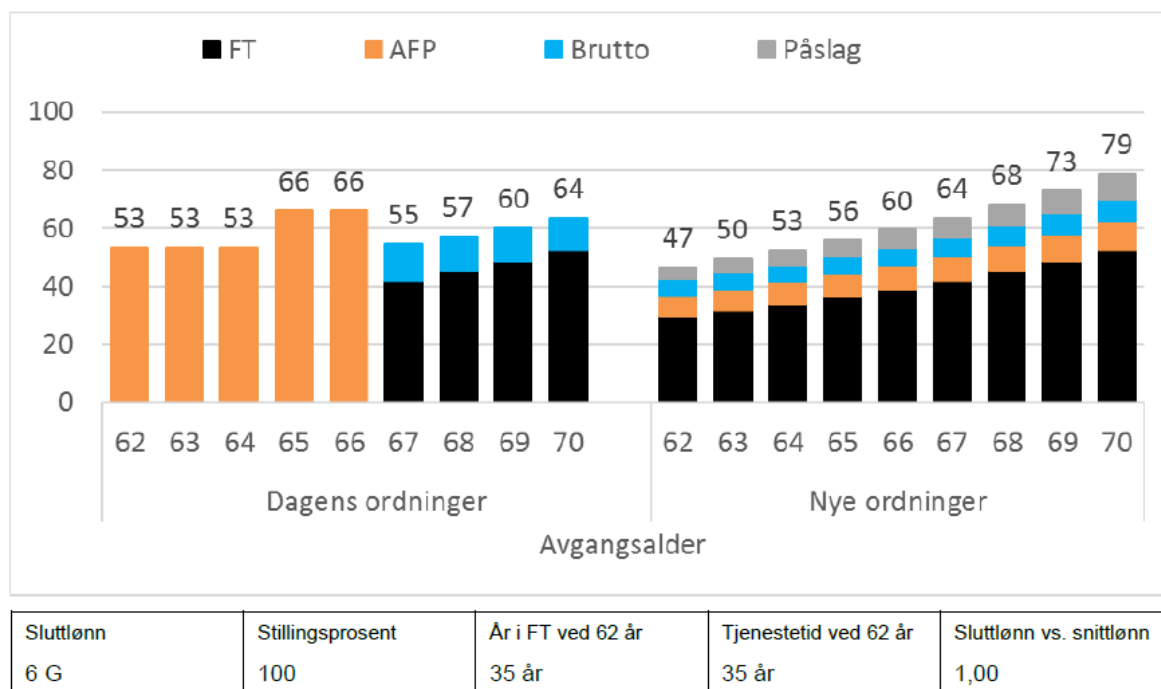
Fleksibelt uttak

Den nye pensjonen kan tas ut fleksibelt fra 62 til 75 år (til 70 år for AFP), og kan kombineres med arbeidsinntekt uten avkortning. Pensjonsopptjeningen vil fortsette ved videre arbeid etter samme prinsipp som i folketrygden.

Man har full rett til å ta ut hel eller delvis pensjon og fortsette i sin stilling i kommunen.

Sammenlign av dagens og ny offentlig tjenstepensjon

Forskjellen på gammel og ny ordning illustreres i figuren under med størrelser beregnet for ansatt født i 1973. AFP endres fra en ren tidligpensjonsordning til et livsvarig pensjonstillegg.

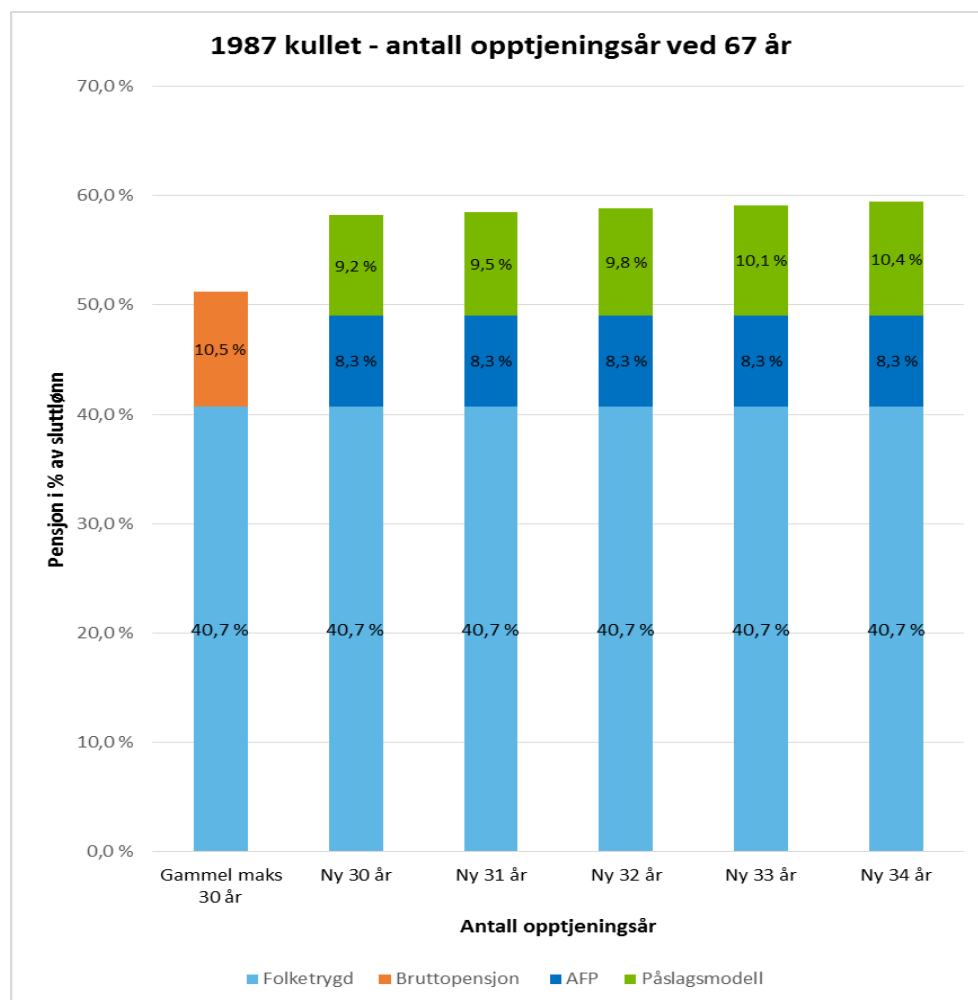


Figur 5 Forventet pensjonsnivå fra ulike avgangsaldrer for 1973 kullet med oppgitte forutsetninger (ASD 22. mars 2018)

Eksempelberegninger

I ny offentlig påslagsordning vil alle opptjeningsår telle, mens i den gamle bruttoordningen oppnås full opptjening etter 30 år.

Nedenfor har vi laget et eksempel som viser uttak av pensjon fra 67 år. Vi har valgt 1987 - kullet for å kunne illustrere effekten av opptjening i intervallet 30-34 år hvor vi sammenlikner den gamle bruttoordningen mot en påslagsmodell uten overgangsordninger.

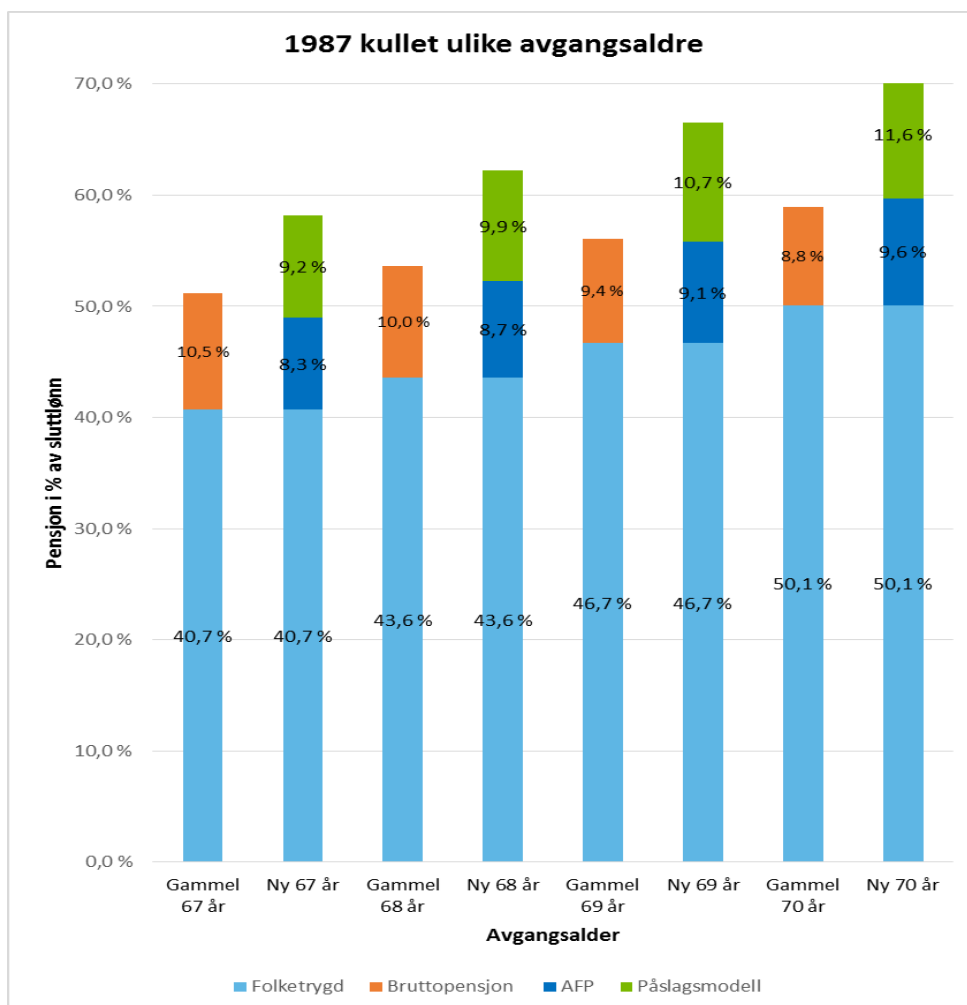


Figur 6 Sammenligning av pensjonsnivå i gammel og ny ordning ved ulikt antall opptjeningsår for ansatte i 1987 kullet med oppgitte forutsetninger.

Forutsetninger i eksempelet

Lønn	4,5 G- 435 974 (flatt)
Deltid	100 %
Aldersgrense	70 år
Født	1987
Alder innmeldt i offentlig tjenstepensjon	33- 37 år
Alder oppstart opptjening i folketrygden	25 år
Avgangsalder	67 år

Eksempellet under viser endret pensjon ved økt uttaksalder i ny sammenlignet med gammel ordning. I påslagsmodellen får medlemmene mer igjen for å utsette uttaket.



Figur 7 Sammenligning av pensjonsnivå i gammel og ny ordning ved ulike avgangsaldrer for ansatte i 1987 kullet med oppgitt forutsetninger.

Forutsetninger i eksempelet

Lønn	4,5 G - 435 974 (flatt)
Deltid	100 %
Aldersgrense	70 år
Født	1987
Alder innmeldt i offentlig tjenestepensjon	37 år
Alder oppstart opptjening i folketrygden	25 år
Avgangsalder	67-70 år

Utdrag av demografisk analyse

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 og FKP per 31. desember 2017 og foretatt analysen basert på disse opplysningene.

Etter HTA i KS-området er det tvungen utjevning på premie i hvert utjevningsfellesskap hos samtlige leverandører av offentlig tjenstepensjon. Det vil si at pensjonspremien (etter 8. oktober 2002) avhenger av det såkalte utjevningsfellesskapet hos leverandør. Egen demografi har dermed 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.

Dette gjelder ikke hvis man organiserer tjenstepensjonsordningen gjennom en egen pensjonskasse. Da vil pensjonspremien (i praksis fordi utjevningsfellesskapet er så lite) kun gjelde egne ansatte, og kommunen står som selvassurandør for de ulike forsikringstilfellene (uføre-, ektefelle- og barnepensjon).

Totalt har de tre kommunene til sammen i underkant av 4000 oppsatte rettigheter. Kommunene har beskjeden mulighet til å påvirke uttak av oppsatt uførepensjon eller særalderspensjon (fra 65 år) for disse tidligere medlemmene.

Oppsummering av nøkkeltall

Her er en oppstilling av nøkkeltall for Fjell, Sund, Øygarden og fellesordningen i KLP. Vi har forsøkt å indikere retningen den enkelte faktor peker, og hvor sterk denne variabelen er i forhold til kostnadsprediksjon.

Oppdatert per 1. januar 2018	Fjell kommune	Sund kommune	Øygarden kommune	Samlet	KLP Felles (1.1.18)	Retning	Styrke
Antall medlemmer	1 566	547	465	2 578	291 566	-	-
Kvinneandel	79,25 %	87,57 %	80,00 %	81,15 %	75,08 %	KLP	Svak
Snitt aktuell deltid	74,13 %	68,77 %	71,91 %	72,59 %	69,94 %	-	-
Snitt pensjonsgrunnlag	346 717	307 561	344 033	337 925	326 503	-	-
Lønn per årsverk	467 714	447 258	478 415	465 304	466 833	-	-
Snittalder i ordningen	41,87	41,34	42,91	41,94	43,28	Egen	Middels
Snitt fratredelse (vektet aldersgrense)	66,45	66,48	66,30	66,43	66,40	Egen	Svak
Uføreandel total	8,74 %	9,29 %	10,40 %	9,16 %	10,46 %	Egen	Middels

- 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 stilling⁴.
- 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 er uten betydning i den nye.
- Snitt fratredelse er uttrykk for gjennomsnittlig pensjonsalder. Dette gjelder kun alderspensjon, og er et uttrykk for bruk av særaldersgrenser. Noen stillinger i offentlig sektor har særaldersgrenser som tillater vedkommende å gå av med alderspensjon før 67 år. For eksempel har hjelpepleier og fagarbeider særaldersgrenser 65 år. Det samordnes ikke med alderspensjon i folketrygden slår først inn ved 67 år, og kommunen må dermed dekke hele alderspensjonen frem til 67 år. Selv små forskjeller her kan bety mye for kostnadene. Det følger da også at selv små feil i registrering av aldersgrenser vil gjøre variabelen upålitelig. Det er dessverre en faktor der det typisk er vanlig at det ikke er 100 prosent korrekt rapportering. Vi vil derfor advare mot å vektlegge for tungt den tilsynelatende forskjellen.
- 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 i Nye Øygarden enn i fellesordningen i KLP. I denne typen analyser har dette tidligere blitt benyttet som et viktig argument i favør av eget regnskap (kasse).

Imidlertid er argumentet klart svekket av avtalen om ny offentlig tjenstepensjon som ble signert mellom staten og arbeidstakerorganisasjonene 3. mars i år. Ny offentlig tjenstepensjonsordning trer etter planen 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. Tjenestear 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 med en aldersforskjell på omtrent 1,5 år gi en markant lavere premie.

Betydningen av alder som kostnadsdriver vil uansett være redusert med ny offentlig tjenstepensjon fordi den er basert på et prinsipp med alleårsopptjening. I den gamle offentlige ordningen var det

⁴ Lønn per årsverk er beregnet på aggregert nivå. Dvs. gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag / gjennomsnittlig stillingsprosent.

en grense på 30 års opptjening, hvilket medførte en kostnadsforskjell fordi arbeidstagere med flere år igjen til pensjonsalder kunne fordele opptjeningen/kostnaden over flere år enn de med færre år igjen.

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.

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% av de som har hatt mulighet.

Ny AFP i kommunal sektor fra 2025 fungerer 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.

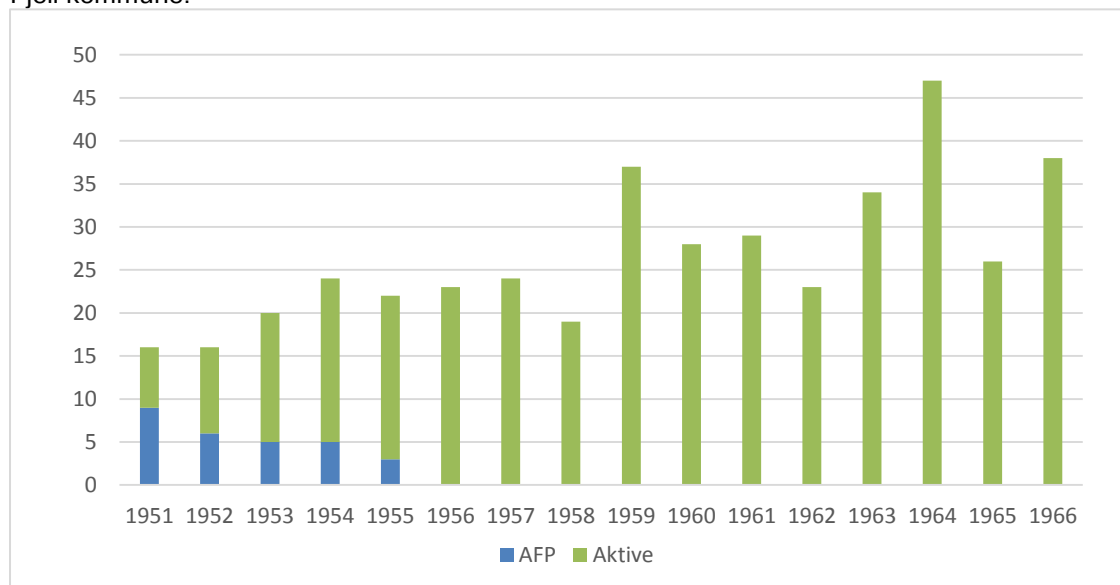
I den neste ti-årsperioden er det likevel av betydning om man velger KLP eller en annen løsning. AFP er prinsipielt sett en ikke-forsikringsbar ytelse, og dekkes i prinsippet med midler direkte ved uttak av AFP. I KLP er det imidlertid mulig (men intet krav) å tiltre en utjevningsordning, som i praksis oppleves som en fast pris på AFP.

Dersom det var slik at Nye Øygarden kommune forventet et svært høyt uttak av AFP, ville dette kunne være til hinder for utvidelse av egen pensjonskasse.

AFP – historisk uttak

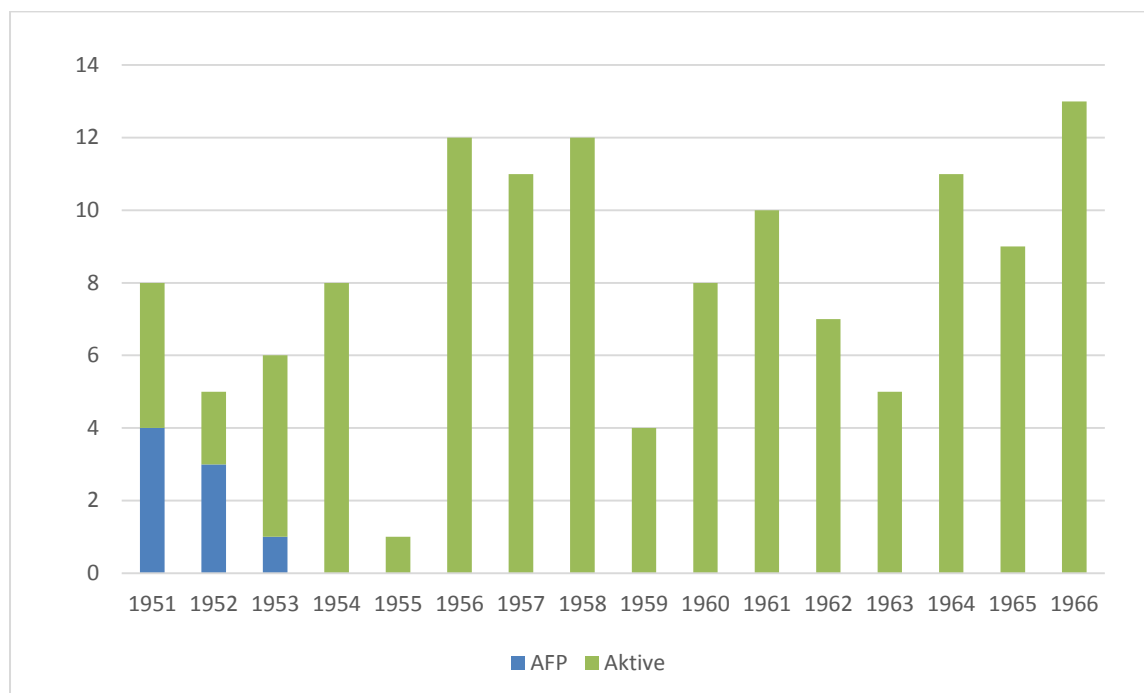
Figuren viser det historiske uttaket av AFP, sett opp mot antallet aktive i samme årskull, i kommunene, samt størrelsen på de årskull som når AFP-alder de neste 10 år. Vi ønsker her å finne et grunnlag for en antagelse om fremtidig AFP-uttak.

Fjell kommune:



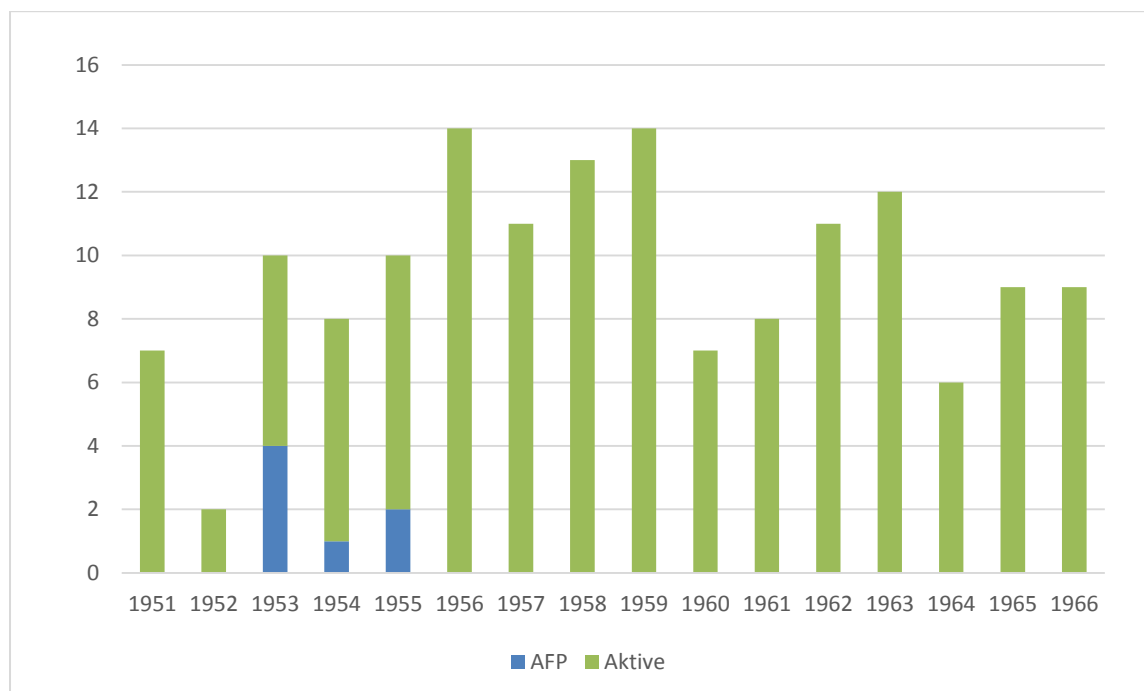
Figur 8 Aktive og AFP pensjonister i Fjell kommune

Sund kommune:



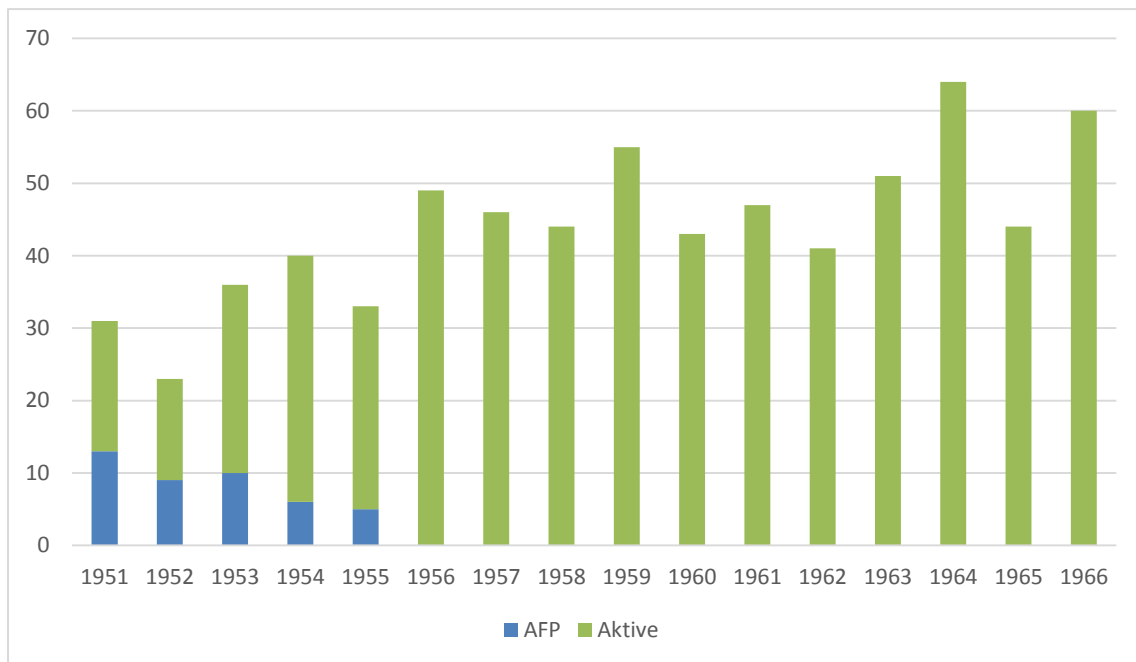
Figur 9 Aktive og AFP pensjonister i Sund kommune

Øygarden kommune:



Figur 10 Aktive og AFP pensjonister i Øygarden kommune

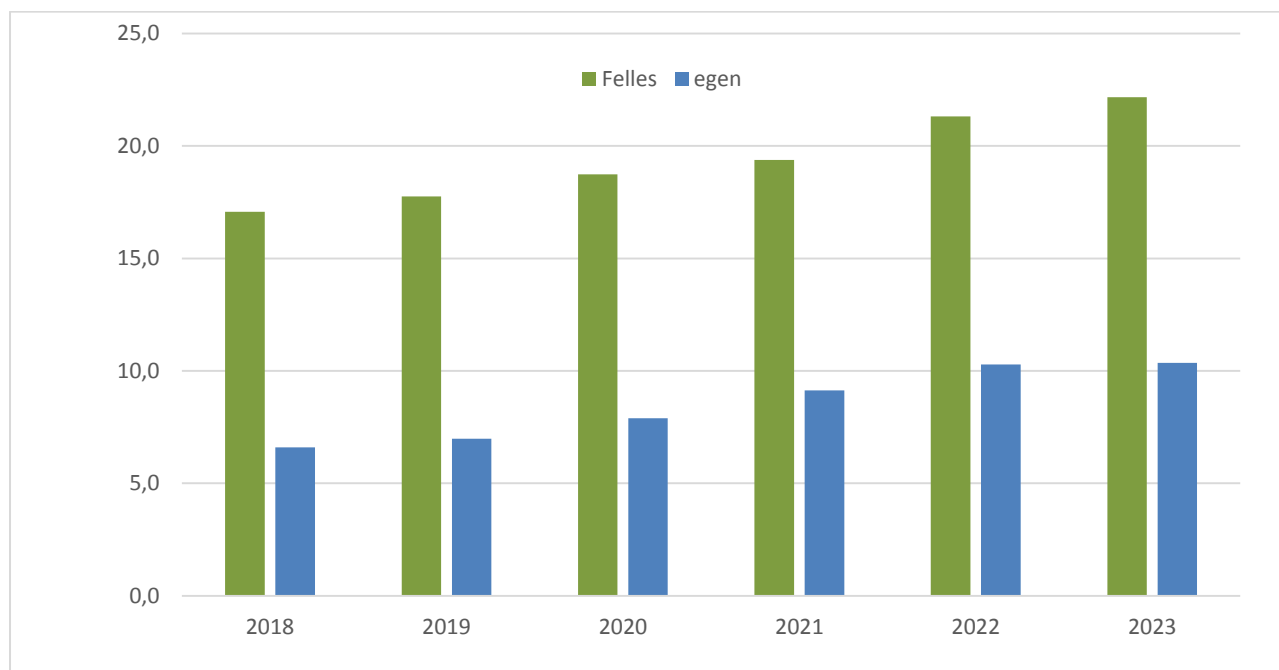
De tre kommunene samlet:



Figur 11 Aktive og AFP pensjonister i Nye Øygarden kommune (samlet)

AFP - kostnadsprognose

Ved å anta samme uttaksprofil fremover som det har vært historisk har Aon Norway AS utarbeidet en prognose for fremtidige kostnader basert på dagens uttak i hver av de tre kommunene og sammenlignet med fastprisen hos KLP. Her er alle tre kommuner slått sammen.



Figur 12 Prognose for fremtidige AFP kostnader basert på årskull med gammel AFP modell og dagens uttaksfrekvens i de tre kommunene. Y-aksen viser millioner kroner.

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 AFP ikke er til hinder for en kasseløsning. Prognosen er sensitiv for omorganiseringer som berører grupper som kan ta ut AFP og andre hendelser som fører til økt AFP-uttak. Det er ikke opplyst at det er planer som i vesentlig grad kan påvirke uttak av AFP i Nye Øygarden kommune.

Uføreutvikling Nye Øygarden kommune

Etter uførereformen (2015) er uføreandel av mindre betydning for økonomien enn tidligere, særlig der hovedtyngden av de ansatte har lønn på mindre enn seks ganger grunnbeløpet (mai 2017 er 6 G kr. 561 804).

	Fjell	Sund	Øygarden
Andel aktive under 6 G	78 %	83 %	80 %
Snitt pensjonsgrunnlag uføre (hel og delvis)	Kr. 346 717	kr. 307 561	kr. 344 033

På generelt grunnlag er det likevel interessant å se på utviklingen.

For ansatte som får innvilget delvis uførepensjon med uføregrad mellom 20 og 50 prosent vil pensjonsytelsen utbetales i sin helhet fra tjenstepensjonsordningen i FKP eller KLP uten bidrag fra uføretrygd i folketrygden. Folketrygden utbetaler ikke uføretrygd for grader under 50 prosent. Det er derfor interessant å se på bruken av delvise pensjoner under 50 prosent.

For medlemmer med inntekt over 6 G vil tjenstepensjonsordningen dekke hele uførepensjonen over 6G, uten bidrag fra uføretrygd i folketrygden.

Fjell kommune har en noe høyere andel ansatte med lønn over 6 G og en lavere andel av uføregrader under 50 prosent sammenlignet med Sund og Øygarden.

Tabellen under viser noen karakteristikk ved uføreutviklingen i de tre kommunene som utgjør Nye Øygarden kommune.

	Fjell	Sund	Øygarden
Andel uførepensjonister	8,74 %	9,29 %	10,40 %
Antall	150	56	54
Mannsandel	4,7 %	7,1 %	3,7 %
Kvinneandel	95,3 %	92,9 %	96,3 %
Snittalder kvinner	54,70	56,62	54,00
Snittalder menn	51,62	61,72	63,23
Snitt uføregrad menn	78,6 %	75,0 %	60,0 %
Snitt uføregrad kvinner	80,4 %	73,0 %	74,6 %
Antall med uføregrad < 50	15 / 10 %	18 / 32 %	14 / 26 %
Hendelsesalder menn	48,01	53,74	49,93
Hendelsesalder kvinner	51,57	49,24	46,48

Oppsummering demografisk analyse

Vår vurdering er at Nye Øygarden kommune har en demografi som ligger nært opp til gjennomsnittet i KLP. Demografi er en viktig faktor for å avgjøre om kommunen er best tjent med fellesløsning eller eget regnskap.

Den viser svakt i favør av egen kasse med begrunnelse i noe lavere snittalder, lavere andel av særaldersgrense og lavere uføreuttak. På den annen side ser vi at det er en kvinneandel som taler i favør av en forsikret løsning (KLP).

Lavt AFP uttak og prognose på fremtidig AFP uttak er ikke til hinder for en pensjonskasseløsning. Vår konklusjon er at demografi indikerer egen pensjonskasse.

I sum tror vi derfor at demografien gir moderat lavere premie ved å velge en kasseløsning fremfor en forsikret løsning (i praksis KLP). Ny offentlig tjenstepensjon vil bidra til å dempe de allerede moderate forskjellene.

En delt løsning der kassen lukkes vil gradvis føre til en dyrere bestand i kassen, men utviklingen antas å være beskjeden den første tiden.

En løsning der avtalene i KLP lukkes fremstår i dag som ugunstig fordi det umiddelbart vil føre til en markant dyrere premie for denne bestanden grunnet skifte av fellesskap i KLP.

Rentenivå er en viktig faktor

Pensjon er langsiktige forpliktelser.

I Nye Øygarden kommune er gjennomsnittsalderen blant aktive medlemmer 41,94 år ifølge en analyse utført av Aon Norway AS høsten 2018. Gjennomsnittlig pensjonsalder for alderspensjon er på 66,43 år. Det er i snitt nesten 25 år til 67 års alder. Deretter skal en mann i snitt ha pensjon i 21,5 år og en kvinne i 25 år hvis aktuarens forutsetninger om levealder treffer. Det betyr at den gjennomsnittlige ansatte i kommunen i dag skal ha et forhold til pensjonsordningen i 50 år fremover, og pensjonsordningen må sørge for at det er tilstrekkelig med penger til å utbetale pensjon til de omtrent 2 578 aktive medlemmene i Nye Øygarden pensjonsordning i et tilsvarende tidsperspektiv. I tillegg kommer de som allerede er pensjonister- samt rettigheter for de som har sluttet og gått til andre arbeidsgivere.

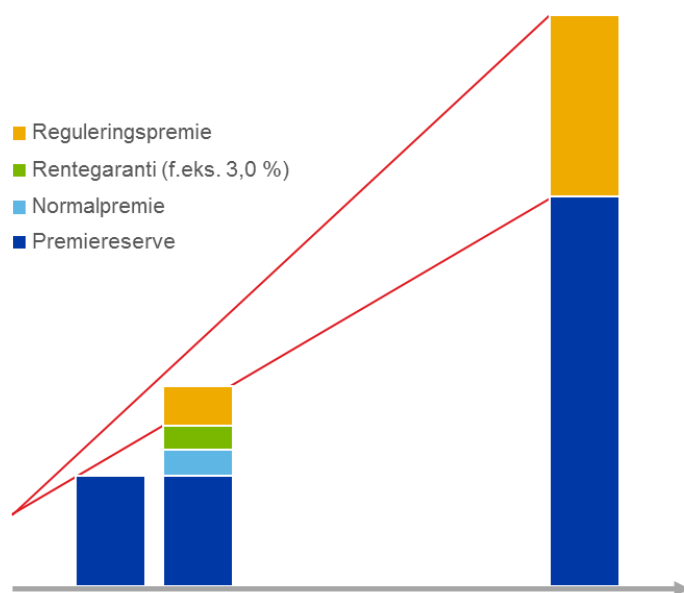
I sum er det over 7 500 personer som vil ha et forhold til Nye Øygarden pensjonsordning, og som det skal være satt av penger for. FKP hadde ved utgangen av 2017 satt om lag 804 millioner kroner i rene pensjonsmidler for rettigheter i Fjell kommune. I tillegg kommer Sund og Øygarden med litt over 604 millioner.

Pensjonsmidlene er beregnet som tilstrekkelige, ut fra at de skal vokse til å kunne dekke avtalt pensjon ved inntrådt pensjonsalder for den enkelte. To forutsetninger er helt sentrale her:

Den ene er at det tilføres premie for de som er aktive medlemmer i ordningen. Dette fremstår selvfølgelig.

Den andre forutsetningen er at pensjonsmidlene i hvert eneste år oppnår minimum en nærmere bestemt grunnlagsrente.

Lønnsreguleringer og reguleringer av løpende pensjoner må finansieres for seg når de inntreffer. Eksempelvis vil en lønnsøkning 5 prosent gjør at nødvendig kapital ved pensjonering øker tilsvarende.



Figur 13 Sammenheng mellom reserve, premie, rentegaranti og reguleringspremie.

Uten forutsetningen om grunnlagsrente ville innkalt premie måttet være tilsvarende høyere. Systemet med grunnlagsrenter har tradisjoner i Norge tilbake til begynnelsen av 1900-tallet.⁵ Nivået på grunnlagsrente har alltid hatt sammenheng med det generelle rentenivået. Den var nede i 2,25 prosent i 1946 på grunn av lavrentepolitikken, mens den ble hevet til 4 prosent i 1963. I moderne tid gjelder følgende for kommuner med bakgrunn i KLP:

Periode	Grunnlagsrente i KLP
Midler skutt inn forut for 1. januar 2004	3,4 %
Midler skutt inn 2004 -2012	3,0 %
Midler skutt inn 2012-2015	2,5 %
Midler skutt inn f.o.m. 2015	2,0 %

For pensjonskasser gjelder det i tillegg særskilt at historiske grunnlagsrenter ikke overstiger tre prosent.

For den enkelte pensjonsordning kan man beregne et vektet gjennomsnitt av grunnlagsrenter. Dette er den avkastningen som pensjonsordningen minimum må oppnå. Under vises en tabell over vektet snitt for de tre kommune sammen med durasjonen⁶ av forpliktelser. Sistnevnte er et uttrykk for når pensjonsutbetalingene gjennomsnittlig forfaller, og hvor lang løpetid renteinvesteringer ideelt sett skulle hatt for å møte disse forpliktelsene.

Kommune	Vektet rentegaranti	Durasjon
Fjell	2,500 %	18,10
Sund ⁷	2,435 %	-
Øygarden	2,509 %	-

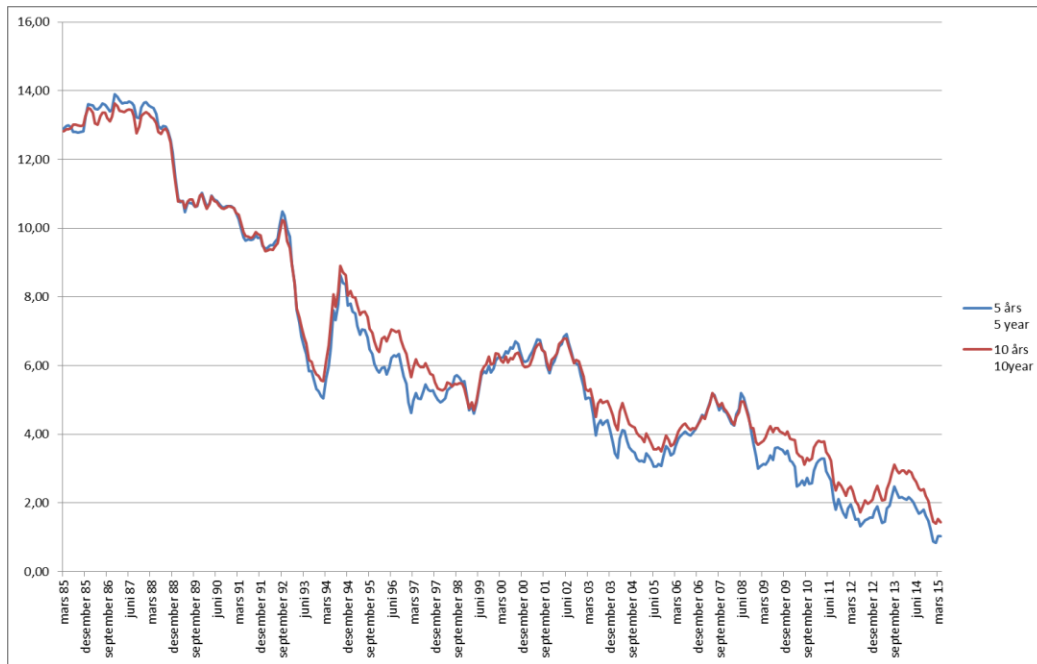
Systemet med grunnlagsrenter er blitt kraftig utfordret de senere år, på grunn av utviklingen i rentenivået.

Følgende figur viser utviklingen i norske statsrenter fra 1985 til 2015.

⁵ (Kilde: Jon Hippe/ Pål Lillevold/ FAFO)

⁶ Durasjon er definert som den vektete gjennomsnittstiden til forfall på et lån (eller en pensjonsforpliktelse) beregnet ut fra nåverdien på fremtidige kontantstrømmer.

⁷ Durasjon er ikke oppgitt for de to kommunene fra KLP.

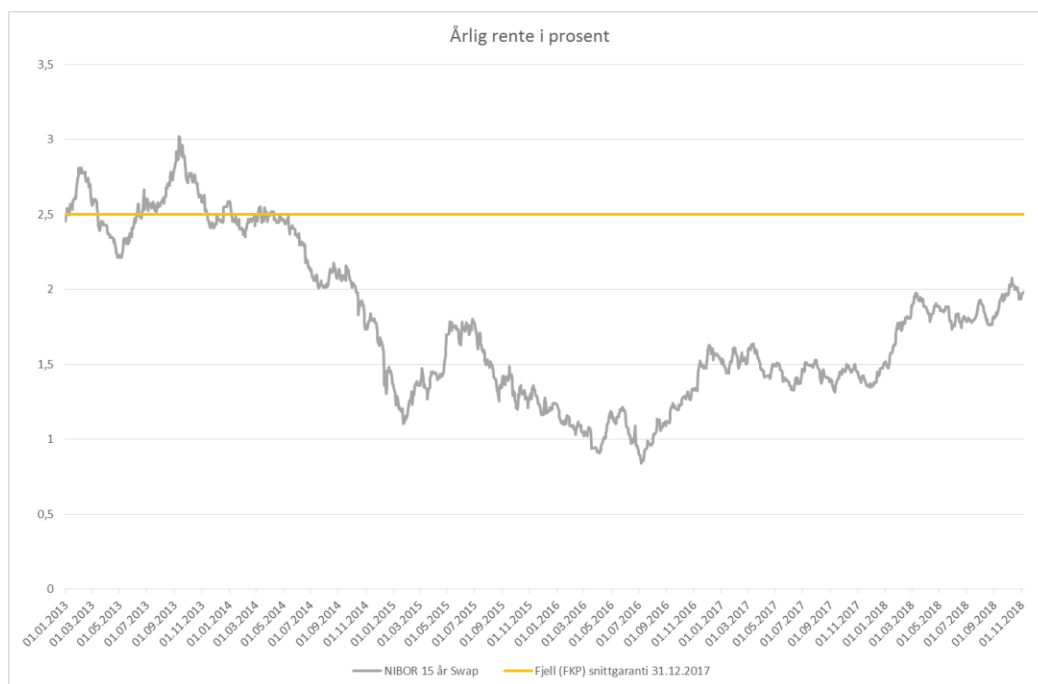


Figur 14 Figuren viser utviklingen i norske statsrenter fra 1985 til 2015.

Den neste figuren viser den siste tidens utvikling i norske swaprenter med 15 års⁸ varighet. Det er den nærmeste jevnlig observerbare renten til forpliktelsesens durasjon. Denne renten er også direkte avgjørende for renten som må benyttes i Finanstilsynets Stresstest I⁹, som er det viktigste målet på soliditet i en pensjonskasse. Merk at akse er kuttet på 1 prosent, ikke 0 prosent.

⁸ Kilde: Kommunalbanken/Sparebank1

⁹ Stresstest 1 er en forenkling av kravene under Solvens II, og er basert på virkelig verdi av eiendeler og forpliktelser. Finanstilsynet anser at stresstesten reflekterer underliggende risiko på en bedre måte enn gjeldende soliditetskrav, blant annet ved å vise hvordan verdien av forpliktelsene påvirkes av lavt rentenivå. Se mer på www.finanstilsynet.no



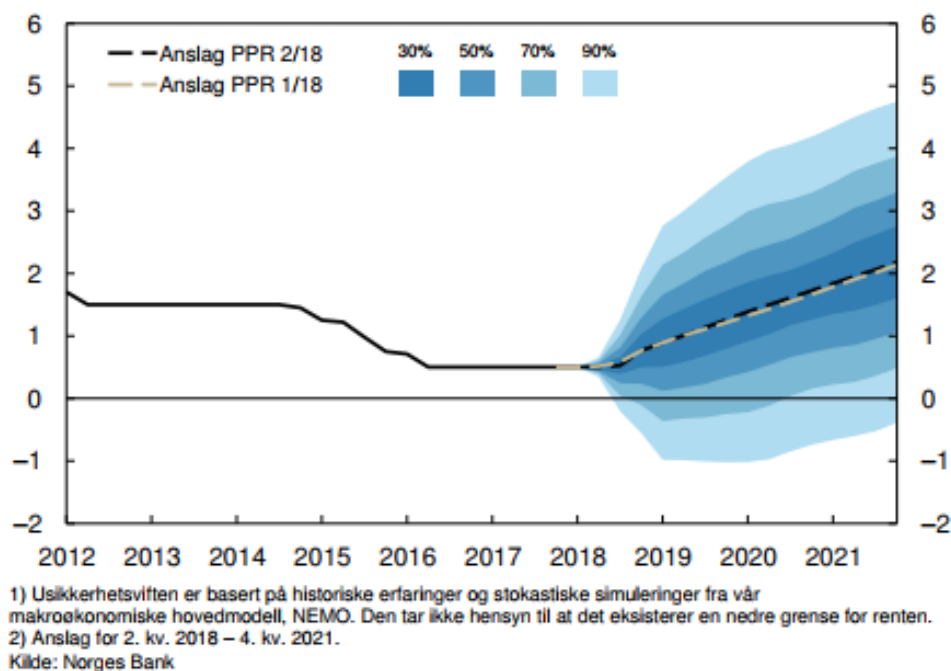
Figur 15 Figuren viser årlig rente i prosent.

Det har vært en røff periode med svært lave renter for pensjonsleverandørene. Den stadig tilbakevendende Hellaskrisen og lettelser i EUs pengepolitikk hadde nok betydning for denne utviklingen, samt også særskilt for Norge fallet i oljeprisen¹⁰ høsten 2014.

Både rentenivået, børsen og oljeprisen har hatt en hyggelig utvikling i 2018. Det ligger imidlertid i sakens natur at det er vanskelig å forutsi utviklingen, og at det per definisjon er likeså sannsynlig at renten faller tilbake som at den fortsetter å stige (i forhold til forventningene).

Figuren under illustrerer dette godt. Den viser usikkerhetsviften for styringsrenten slik den kommer til uttrykk i siste pengepolitiske rapport (PPR) fra Norges Bank 15. mars i år. Midtsценariet er en forsiktig økning av renten, men det er betydelig risiko også for tilbakefall av lave renter.

¹⁰ Kilde: Hegnar Marked



Figur 16 Styringsrenten med usikkerhetsvifte 1). Prosent 1. kv. 2012 - 4.kv. 2021 2)

Rentenens påvirkning på pensjonskasser og livselskap

Når kommersielle livselskaper som Storebrand, DNB og andre ikke lenger ønsker å selge ytelsespensjon, hverken offentlig eller privat, har dette også nær tilknytning til rentenivået. Grunnen til dette er todelt. For det første er det den konkrete løpende investeringsrisikoen man påtar seg når renten man kan investere til risikofritt er under den garanterte renten. Livselskapet eller pensjonskassen må dekke eventuelle mellomværende fra sin egen bufferkapital. For det andre og antagelig mer viktig i dag, så er de kravene som statsmyndighetene har satt til bufferkapital krevende å oppfylle når rentenivået er lavt.

Soliditetskrav for pensjonskasser og livselskap er i dag litt ulikt regulert, men det EU-vedtatte Solvens II- regelverket er underliggende i begge tilfeller. For pensjonskasser er Stresstest 1 den viktigste parameteren å forholde seg til. Helt konkret måler Stresstest 1 pensjonskassens bufferkapital sett opp mot et tapspotensial definert i et formelverk fastsatt av Finanstilsynet. Dette tapspotensialet tilsvarer i grove trekk det såkalte solvenskapitalkravet i Solvens II regelverket som gjelder for livselskap.

Det er vanligvis markedsrisiko som veier mest når både tapspotensialet i Stresstest 1 (for pensjonskasser) og Solvenskapitalkravet (for livselskap) skal beregnes. Begge regelverk angir definerte scenarier der eksempelvis aksjemarkedet faller kraftig. For FKP utgjorde såkalt tapspotensial for markedsrisiko 174 millioner per 31. desember 2017. I denne summen ligger blant annet virkningen av at aksjemarkedet faller med 41 prosent. De nøyaktige stressfaktorene bestemmes kvartalsvis av det europeiske finanstilsynet EIOPA.

Stresstest 1 (for pensjonskasser) regnes normalt som litt strengere enn Solvens II (for livselskap) rent beregningsteknisk. Solvens II er imidlertid et lovfestet, bindende kapitalkrav, mens Stresstest 1 ikke er direkte bindende. Finanstilsynet vil imidlertid gi ekstra oppmerksomhet til kasser som ikke innfrir, og kan beordre tiltak, slik at den praktiske forskjellen i realiteten ikke er så stor. Den sannsynlige, fremtidige utvikling på området er også at kasser og livselskap blir likestilt med utgangspunkt i

gjeldende regelverk for livselskap. Dette vil innebære at det blir litt enklere å gjøre det bra på Stresstest 1 for kommunale pensjonskasser, samtidig som testen går fra å være en retningslinje til å være bindende.

FKP klarer Stresstest 1 per 31. desember 2017.

Målsettingen er en stresstestverdi på under 100 prosent.

I tabellen under viser vi faktisk situasjon per 31. desember 2017. Vi har også lagt på et utfordrende scenario der swaprenten faller tilbake med 25 punkter.

Scenario	Premiereserve	Sum egenkapital og buffer -årsregnskap	EK + BK i % av Pensjonsmidler	Stresstest 1 verdi
Faktisk 31.12.2017	820	184	22,4 %	98 %
Rente ned 0,25%				125 %

I neste tabell viser vi tenkte effekter på stresstesten der pensjonskassen tar opp nye kunder med premiereserve på 605 millioner uten tilførsel av ny egenkapital eller annen bufferkapital.

Scenario	Premiereserve	Sum egenkapital og buffer -årsregnskap	EK + BK i % av Pensjonsmidler	Stresstest 1 verdi
Tilflytting 31.12.17	1425	184	12,9 %	166 %
Rente ned 0,25%				212 %

I neste tabell viser vi tenkte effekter på stresstesten der pensjonskassen tar opp nye kunder med premiereserve på om lag 605 millioner og tilførsel av ny egenkapital og annen bufferkapital på til sammen 135 millioner.

Scenario	Premiereserve	Sum egenkapital og buffer -årsregnskap	EK + BK i % av Pensjonsmidler	Stresstest 1 verdi
Tilflytting 31.12.17	1425	324	22,7 %	98 %
Rente ned 0,25%				112 %

Livsforikringselskap (inkl. KLP) følger fra 1. januar 2016 Solvens II regelverket fullt ut. I årsrapporten vises den såkalte solvensmarginen, som viser tilgjengelig solvenskapital sett opp mot solvenskapitalkravet. Solvenskapitalkravet tilsvarer mer eller mindre tapspotensialet i Stresstest 1.

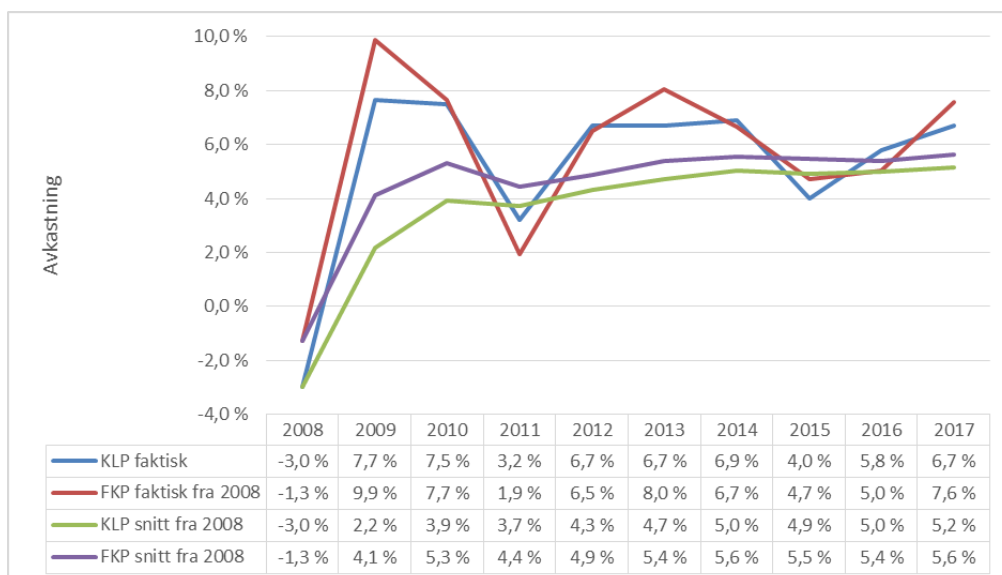
KLP rapporterer en Solvensmargin på 242 prosent per 31. desember 2017 (209 prosent per 31. desember 2016). Kravet er 100 prosent og KLP har dermed en meget god margin. KLP har forsikringsforpliktelser på 490 milliarder kroner. Eventuell inntreden av Øygarden kommune med 820 millioner vil bare ha helt marginal betydning på solvensmarginen i KLP.

Rapporten «Garanterte pensjonsprodukter» som ble lagt frem for Finansdepartementet 28. september 2018 inneholder forslag som delvis endrer dette bildet, ved at kursreguleringsfondet gjøres flyttbart i sin helhet. Den videre fremdriften i denne saken er ikke kjent.

Avkastning og soliditet

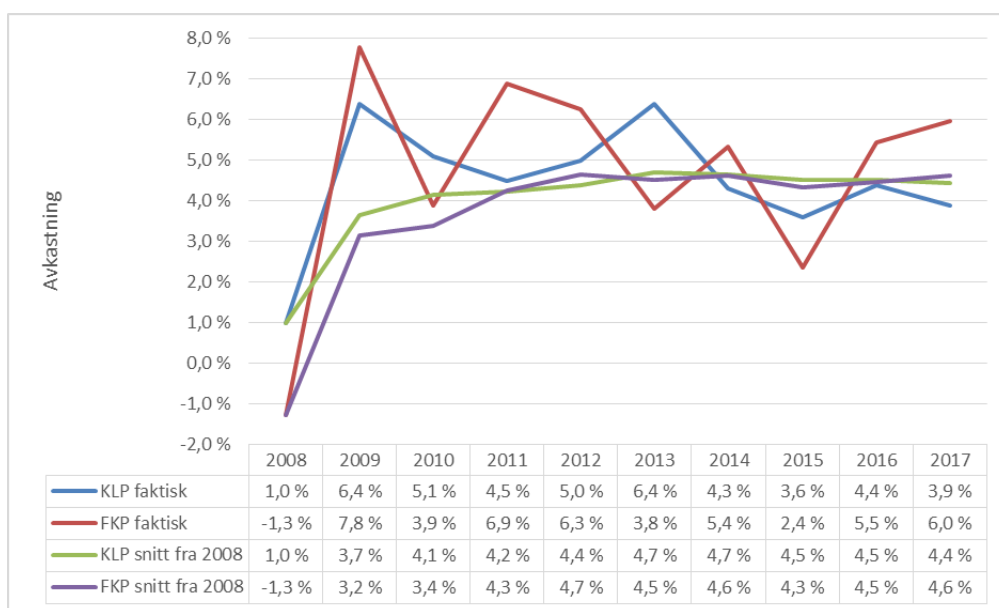
Fjell kommunale pensjonskasse (FKP) har over tid har oppnådd litt bedre avkastning enn KLP.

Følgende figur viser både faktisk avkastning fra 2008 til og med 2017 og kumulativ gjennomsnittlig avkastning for samme periode. Med kumulativt snitt for 2009 menes det geometriske snittet for 2008-2009, mens for 2010 menes det geometriske snittet for 2008-2010 og så videre.



Figur 17 Verdijustert avkastning 2008 – 2017 og kumulativt gjennomsnittlig avkastning.

Følgene graf viser tilsvarende graf for bokført avkastning (fra 2008).



Figur 18 Bokført avkastning 2008 - 2017 kumulativt gjennomsnittlig avkastning.

Dyktighet i forvaltningen er en faktor for å oppnå gode avkastningsresultater, men på et overordnet nivå antar vi liten forskjell i operativ forvaltningsevne. Vi legger i denne sammenhengen til grunn at den kan anses fullt ut profesjonell begge steder. Verdijustert avkastning er det beste uttrykket for dette. Verdijustert avkastning er litt bedre hos FKP, og bokført avkastning er svakt bedre i tiårsperioden ved utgangen av 2017. Differansen kan skyldes en sterkere prioritering av oppbygging av bufferkapital hos FKP.

Oppsummert har vi ingen holdepunkter for at avkastningen, gitt de rammebetingelsene som gjelder, skal bli vesentlig forskjellig i fremtiden, og det er heller ikke holdepunkter for å se noe definitivt om hvem som blir best.

Tabellen under viser hvordan investeringene er fordelt på ulike aktivaklasser i FKP og KLP.

	31.12.2017 FKP	31.12.2017 KLP
Aksjer	22 %	19 %
Private Equity	5 %	0 %
Eiendom	9 %	12 %
Annet	0 %	3 %
Sum aksjer, eiendom og alternativ	37 %	35 %
Obligasjoner	54 %	46 %
Utlån	0 %	12 %
Pengemarked	9 %	7 %
Sum renter	63 %	65 %

Tabellen illustrerer at FKP har en noe høyere aksjeeksponering enn KLP.

FKP har i dag en akseptabel soliditet. En tilførsel av Sund og Øygarden kommuners bestander i dagens renteklima vil imidlertid bety et behov for å øke denne soliditetskapitalen minimum proporsjonalt. Det er beregnet at dette betyr en tilførsel på om lag 135 millioner kroner (31. desember 2017 verdi). Av dette kan en regne med at medflyttet kapital fra KLP utgjør om lag halvparten (31. desember 2017 verdi). Netto finansieringsbehov vil derfor være om lag 33 millioner.

I dagens rentesituasjon bør en være varsom med å velge en løsning som svekker kassens soliditet. Sund og Øygarden kommuners bestand bør ikke flyttes til Fjell kommunale pensjonskasse uten at det tilføres egenkapital til FKP slik at soliditeten ikke svekkes.

Premiebilde

Premienivå 2017 faktisk

Følgende tabell gir et bilde av premienivåene for de ulike kommunene i 2017.

Det er tatt hensyn til kjente oppgjørselementer som er opplyst fra leverandørene, samt opplysninger fra forsikringstekniske oppgjøret (kontoutskrift) fra 2016 og 2017.

Premier 2017	Fjell kommune FKP		Sund kommune KLP		Øygarden kommune KLP	
Lov om forsikringsvirksomhet § 4-5	MNOK	% av PG	MNOK	% av PG	MNOK	% av PG
Premie for opptjening og risiko	41,5	8,3 %	13,5	8,1 %	13,1	8,4 %
Tillegg for kostnader	11,0	2,2 %	1,7	1,0 %	1,7	1,1 %
Bruttogaranti (§4-5 3.ledd)	-5,1	-1,0 %	2,7	1,7 %	2,6	1,7 %
Reguleringspremie (§4-5, 2.ledd)	25,6	5,1 %	6,0	3,6 %	7,5	4,9 %
AFP	6,4	1,3 %	2,3	1,4 %	2,5	1,6 %
SUM	79,3	15,8 %	26,2	15,8 %	27,4	17,6 %

Figur 19 Premie for 2017 for de tre kommunene. PG = premiegrunnlag

I sum har Fjell kommune i 2017 en premie som er lik eller noe lavere enn henholdsvis Sund og Øygarden relativt til grunnlaget. Vår vurdering er at den svake premieforskjellen samsvarer brukbart med de fundamentale demografiske opplysningene.

Forklaring til premietabellen over:

Premie for opptjening og risiko er den delen av premien som bygge opp de ansattes rettigheter år for år, og avhenger en del av bestandens demografi - se nærmere redegjørelse i den demografiske analysen.

Tillegg for kostnader for tjenester

Summen av administrasjonskostnader og rentegarantipremie En pensjonskasse av moderat størrelse har typisk noe høyere administrasjonskostnader enn KLP.

Bruttogaranti er en premie som representerer en lang rekke ikke-forsikringsbare utgifter i en kommunal pensjonsordning. I KLP er denne ganske jevn og fast mens det for mindre bestander svinger en del.

Reguleringspremie er premie for å verdiregulere pensjoner og opptjente rettigheter i samsvar med endring i grunnbeløp eller lønn.

Forbehold og premievurderinger

Tabellen skal reflektere premieåret 2017 som siste kjente premieår med oppgjørselementer.

I vurderingen av premie for 2017 har Aon foretatt enkelte skjønnsmessige vurderinger fordi oversendt oppsett av premie for FKP ikke svarer fullstendig til oppsettet vi etterspurte.

Vi observerer også at premieåret 2017 har elementer som skaper et behov for utdypende kommentarer – bruttopremie og risikoresultat.

Bruttopremie er en premie som representerer en lang rekke ikke-forsikringsbare utgifter i en kommunal pensjonsordning. I KLP er denne ganske jevn og fast mens det for mindre bestander kan svinge en del. I Fjell kommunale pensjonskasse har premien variert en del de siste fem år. Se tabell under.

Risikoresultat er et resultat som følge av at dødelighet og uførhet i perioden avviker fra det som er forutsatt i premietariffen. Risikoresultatet for Fjell kommune var negativt med kr 7,8 millioner i 2017. Dette er premieelementer som i en forsikret løsning ville bli belastet kommunen gjennom oppgjørselementer i kontoutskriften for gjeldene premieår. I 2017 velger Fjell kommune pensjonskasse å belaste egenkapitalen. Premieinnbetaling skal tillegges arbeidsgiveravgift. Kommunen har med FKP en fleksibilitet til selv å velge å gjøre denne belastningen mot egenkapital slik det blir gjort i 2017.

Premieelement	Gjennomsnitt 2013-2017	2017	2016	2015	2014	2013
Bruttogarantipremie (Fjell kommune)	- 1 179 142	- 5 088 531	1 290 560	418 142	482 512	- 2 998 395
Bruttogarantipremie (hele pensjonskassen)	- 1 199 111	- 5 183 792	1 318 150	427 291	490 287	- 3 047 489
Risikoresultat (hele pensjonskassen) *	1 398 554	- 7 937 274	- 1 618 033	- 3 807 172	14 862 545	5 492 707

* Risikoresultatet for 2014 Inkluderer kr. 10,6 mill som er frigjort på grunn av innføring av nytt regelverk for uførepensjon i offentlig tjenestepensjon. Uten dette ville gjennomsnittet vært minus kr. 733 000.

Estimert premienivå for hele nye Øygarden i 2017

Følgende tabell gir et bilde av hva premien ville ha vært i 2017 hvis alle tre kommunene var i KLP og hvis alle tre kommunene var i pensjonskassen.

Premienivået er i dette tilfellet prinsipielt sett er estimat utført av Aon, men antas å være tett på det reelle.

Premier 2017	Nye Øygarden kommune som KLP		Nye Øygarden kommune som FKP	
Lov om forsikringsvirksomhet § 4-5	MNOK	% av PG	MNOK	% av PG
Premie for opptjening og risiko	70,6	8,6 %	68,0	8,3 %
Tillegg for kostnader	8,6	1,0 %	16,4	2,0 %
Bruttogaranti (§4-5 3.ledd)	14,0	1,7 %	0,3	0,0 %
Reguleringspremie (§4-5, 2.ledd)	33,6	4,1 %	39,1	4,8 %
AFP	12,6	1,5 %	11,1	1,4 %
SUM	139,4	17,0 %	134,9	16,4 %

Figur 20 Premie beregnet for Nye Øygarden i KLP og i pensjonskassen for premieåret 2017.

Vurdering av fremtidig premie

Det ligger i dagens situasjon en fordel ved å være i FKP på omtrent 4-5 millioner kroner basert på 2017 tall. En betydelig del av forskjellen kan tilskrives bruttogarantien som vil kunne svinge betydelig fra år til år. Vi velger å være tro mot premieåret 2017 ved utforming av tabellen.

Tar vi likevel en gjennomsnittlig vurdering av bruttopremien og risikoresultatet i vurderingen på akkurat dette premieelementet ville den samlede premien for Nye Øygarden kommune i pensjonskassen bare vært marginalt i underkant av premien i KLP.

Den påregnelige delen av forskjellen (premie for opptjening og risiko) vil være i området 2-3 millioner. Uten hensyn til endringer i offentlig tjenstepensjon er dette en forskjell som det er grunn til å anta at vedvarer.

Med de endringene som partene kom til enighet om 3. mars, og godkjent i uravstemning, er det vår vurdering at premiene vil konvergere mot å bli nøytrale i en tiårsperiode fra om lag 2020.

Engangseffekter – kapitalbinding, frigjøring av midler og tilgang til verdier

Samling i Fjell kommunale pensjonskasse (FKP)

Dersom Nye Øygarden kommune velger en løsning hvor Nye Øygarden kommune er i FKP vil det være et finansieringsbehov på omtrent 135 millioner kroner for å flytte bestanden til Sund og Øygarden til FKP. Basert på beregningene i tabellen under kan vi anta at det kan finansieres med om lag 102 millioner kroner i flyttbar kapital fra KLP.

Ved opphør av avtalene i KLP for Sund og Øygarden vil det derfor være ikke-flyttbar kapital igjen i KLP på omtrent 66 millioner kroner. Dette er differansen mellom samlet soliditet i KLP (168 millioner kroner) og flyttbar soliditetskaper i KLP (102 millioner kroner).

Samling i KLP

Dersom Nye Øygarden kommune velger samling i KLP vil det være nødvendig med et egenkapitalinnskudd på om lag 25 millioner kroner.

I et slikt scenario vil oppløsning av pensjonskassen skape en frigjøring av midler i FKP. Beregningene viser et maksimalt potensiale (tall per 31. desember 2017) på 118 millioner kroner. Dette innbefatter samlet soliditet i FKP sett opp mot Fjell kommune sin andel av reserven fratrukket tilleggsavsetninger og egenkapitalkravet til KLP.

Oppnåelse av maksimalt potensiale er en tidskrevende prosess gjennom en betydelig overgangsperiode. Transaksjonskostnader og avviklingskostnader må det også tas hensyn til.

Det er også et alternativ å vurdere virksomhetsoverdragelse av FKP til KLP. Prosess og effekter av dette er ikke del av notatet.

	Sund kommune	Øygarden kommune		Fjell kommune
Reserve 31.12.2017	300 000 000	305 000 000	FKP totalt	820 000 000
			Fjell kommune	804 000 000
Kursreguleringsfond -flytteverdi	27 000 000	25 000 000	Kursreguleringsfond	72 000 000
Kursreguleringsfond ikke flyttbart	6 000 000	6 000 000		-
Tilleggsavsetninger flytteverdi	13 000 000	17 000 000	Tilleggsavsetninger	37 000 000
HTF (hold til forfall) merverdi ikke flytt	8 000 000	8 000 000		-
Egenkapital flyttbar	10 000 000	10 000 000	Innskutt egenkapital	51 000 000
Egenkapital ikke flyttbar	10 000 000	10 000 000	Opptjent egenkapital, inkl. RUF	24 000 000
Annen soliditetskaper, ikke flyttbar	9 000 000	9 000 000		
Samlet soliditet KLP 31.12.2017	83 000 000	85 000 000	Samlet soliditet FKP 31.12.2017	184 000 000
Flyttbar soliditetskaper KLP 31.12.17	50 000 000	52 000 000		
Behov for økt soliditetskaper FKP	135 000 000		Egenkapitalkrav KLP	25 000 000
Netto finansieringsbehov	33 000 000		Maks potensiale for frigjøring	118 000 000

Figur 21 Engangseffekter ved samling i FKP eller KLP beregnet per 31. desember 2017

Administrative og strukturelle forskjeller av betydning

Innledning

Det vises til vedlegg som beskriver formelle styringsstrukturer i FKP og KLP. Nye Øygarden kommune vil ha noe innflytelse i begge strukturer, men åpenbart mest innflytelse i egen kasse.

Finansiell fleksibilitet

En egen pensjonskasse skal treffe beslutninger ut fra hva som tjener pensjonskassens interesser og formål best, den er slik sett både formelt og reelt uavhengig av sponsorforetakene. Formålet er å yte pensjon.

En bruk av pensjonskassens midler i strid med formålene, selv om det for øvrig skulle være til gunst for lokalsamfunnet for øvrig ville være vedtektsstridig. Det enkelte styremedlem er ansvarlig for å treffe beslutninger etter beste evne i samsvar med dette.

Det kan likevel være situasjoner der det lar seg pensjonskassens formål er forenlige med lokale samfunnsnyttige formål, der pensjonskassen blir kompensert minst på linje med tilsvarende investeringer i markedet, og at det ikke øker risikoen vesentlig.

Løpende service overfor medlemmer og arbeidsgiver

Det er mottatt ulike tilbakemeldinger på service på FKP og KLP fra de tre kommunene. I denne betraktningen vurderer vi også tilbakemeldingen vi fikk under informasjonsmøter i de tre kommunene 21. november. Det er også mottatt skriftlige tilbakemeldinger fra de tre kommunenes personalavdelinger. Disse fremkommer som vedlegg i rapporten.

KLP har en god dokumentasjon på oppnådd kundetilfredshet gjennom formaliserte undersøkelser fra Norstat som gjennomgående gir høy score på medlemsbehandling, samt reviderte statistikker over korrekte pensjonsutbetalinger som er stilt tilgjengelig.

FKP har ikke foretatt brukerundersøkelser, men FKP opplyser at de to medlemsrepresentantene i styret har god kontakt med hovedtillitsvalgte og har møter med det kommunale pensjonistlaget. FKP opplyser at kommunen gir tilbakemeldinger på økt forståelse for pensjon og fleksibiliteten ved å ha egen kommunal pensjonskasse.

Det er også lærere og sykepleiere som tar kontakt og disse er også inkludert i seniorkursene Fjell kommunale pensjonskasse arrangerer sammen med Fjell kommune. Slike seniorkurs arrangeres hvert halvannet år.

KLP har lagt mye ressurser i utvikling av medlemsportal og automatisering av pensjonssøknader, der en har kommet noe lenger enn FKP (inklusive underleverandører). Over tid vil dette sannsynligvis utligne seg.

FKPs faktiske fysiske nærhet oppleves kun i varierende grad av medlemmer og administrasjon i Fjell kommune. Graden av nærhet oppleves som stor for Sund og Øygarden med KLPs plassering av regionkontor i Bergen.

FKP opplyser at de har mellom ingen og tre medlemmer per uke som er innom for en prat om pensjonsopptjening og –utbetaling. FKP opplyser også at det så langt i 2018 er 30 medlemmer som har bestilt time for rådgivning, og minst like mange som dukker opp uten avtale for en samtale om pensjonsordningen.

KLP har et HMS team som har blant annet spesialkompetanse på arbeidsmiljø, lederutvikling og livsfasepolitikk. Teamet kan bidra både faglig og økonomisk. FKP opplyser at de har en søknadspott for HMS tiltak for alle medlemsbedriftene for å stimulere til lavt uføreuttak.

Kommende utfordringer

De rene administrasjonsomkostningene for Fjell kommune i Fjell kommunale pensjonskasse er klart høyere enn de ville ha vært i KLP. De er av Aon estimert til å være på om lag 14,5 millioner kroner i 2017 - mens de ville vært om lag 6,7 millioner etter standardsatsene i KLP. Dette fremstår som naturlig knyttet til at det vil være enkelte områder der en får betalt for stordrift, ikke minst knyttet til investeringer og oppgraderinger på systemsiden.

Relativt umiddelbart synes det nødvendig å styrke servicen fra FKP. Dette kan også gi seg utslag i økte driftskostnader i en periode.

Ved å benytte underleverandør (Storebrand pensjonstjenester) på medlemssystem får FKP i dag indirekte noe betalt for stordrift, men det er likevel slik den samlede porteføljen på dette systemet er langt mindre enn KLP.

I sum tror vi at kostnadsforskjellen vil vedvare på minst dagens nivå i en periode fremover, ikke minst grunnet nødvendige investeringer og tilpasninger i forbindelse med ny offentlig tjenstepensjon, og en rekke regulatoriske initiativer fra EU, herunder IORP II.

Når det gjelder ny offentlig tjenstepensjon vil dette være knyttet til både systeminvesteringer og nødvendig oppbygging eller innhenting av kompetanse. For eksempel vil beregning og utbetaling av pensjon bli langt mer komplisert enn det er i dag når de som er født fra 1963 skal ha en del av pensjonen etter det nye systemet, men også en del etter det gamle systemet i henhold til den opptjeningen de hadde forut for ikrafttreden av ny ordning. Det beskrives i 3. mars-avtalen at også opptjening etter gammel ordning skal kunne tas ut fleksibelt og nøytralt, uten at det er beskrevet detaljert foreløpig. Sammen med en rekke nye garantiregler vil dette betydelig øke kravet til kunnskap hos pensjonsrådgivere og beregnere.

Når det gjelder IORP II så foreligger det fortsatt ingen utkast til norsk regelverk. Indikasjoner i presentasjoner fra Finanstilsynet¹¹ viser at det kan bli stilt krav til separat risikostyringsfunksjon med selvstendig rapporteringsplikt til styret. Dette vil til en viss grad kunne være kostnadsdrivende

¹¹ Avdelingsleder Finanstilsynet Hege Bunkholt, Sandefjord 17. april 2018

Vurdering av de konkrete løsningene

Løsning 1: Fjell til KLP

Ved flytting av Fjell kommunes portefølje til KLP vil det være nødvendig med et egenkapitalinnskudd på om lag 25 millioner kroner, samt en årlig innkalling på anslagsvis 2,8 millioner kroner.

Etter en betydelig overgangsperiode vil det sannsynligvis la seg gjøre å oppløse pensjonskassen i et slikt scenario, hvilket teoretisk frigir kassens egenkapital. Transaksjonskostnader ved salg av mindre likvide aktiva kommer til fradrag. Dette kan gjelde f.eks. eiendommer. Andre avviklingskostnader kommer også til fradrag. Beløpet kan således bli betydelig mindre. Det faller utenfor notatet å beskrive en optimal oppløsningsprosess.

Det kan også være at det er nødvendig med tilskudd av pensjonsmidler ved en flytting av bestanden, dette har vi ikke nøyaktige opplysninger om på det nåværende tidspunkt, men det kan skyldes f.eks. historiske avvik i registreringspraksis.

Premien vil umiddelbart gå noe opp, med anslagsvis 4-5 millioner kroner årlig. På 3-5 års sikt antas imidlertid forskjellen å utligne seg, hovedsakelig begrunnet i overgang til ny offentlig tjenstepensjon fra 2020.

Ved oppløsning av pensjonskassen må øvrige medlemsbedrifter i FKP varsles og få mulighet til å velge annen pensjonsleverandør for sine pensjonsavtaler.

Skisse til tidslinje - flytting

Dersom en velger å overføre Fjell kommunes pensjonsordning til KLP ved hjelp av flytteregulverket (forsikringsvirksomhetsloven kapittel 6), gjelder lovens frister, samt at HTA i KS-området inneholder relevante frister i TPO-vedtektenes §14-1 a. Oppsigelse av dagens avtale skal skje innen 30. september 2019 for flytting 1. januar 2020. Forut for oppsigelse skal det også gjennomføres formelle drøftinger «tidligst mulig», jfr. HTA 2.1.10.

KLP antas å kunne motta FKPs bestand uten større praktiske problemer. Det er imidlertid å anbefale å gjennomføre en grundig kvalitetskontroll av medlemshistorikk forut for endelig avgjørelse.

Overføring ved hjelp av porteføljeoverdragelse eller andre metoder faller utenfor notatet å beskrive i detalj. Felles for disse metodene er at flytteregulverkets frister ikke kommer til anvendelse, og at overdragelsen skal godkjennes av Kongen.

Løsning 2: Sund og Øygarden til FKP

Basert på FKPs årsregnskap for 2017, og et prinsipp som tilsier at det skal være en proporsjonalt like stor soliditetskapital som FKP har i dag, må det skytes inn egenkapital eller bufferkapital på om lag 135 millioner kroner. Av dette kan vi anta at det kan finansieres om lag 102 millioner kroner i flyttbar kapital fra KLP.

Egenkapitalen kan skytes inn som en miks av fast eiendom og kontanter etter nærmere dialog med Finanstilsynet. Ved innskudd av eiendom påløper dokumentavgift. En eventuell årlig tilførsel må avklares med FKP.

Når det gjelder løpende kostnad bibeholdes den fordelaktige premien innledningsvis, men denne fordel vil på 3-5 års sikt reduseres eller forsvinne med begrunnelse i overgang til ny offentlig tjenstepensjon fra 2020.

Skisse til tidslinje - flytting

Dersom en velger å overføre Sund og Øygarden kommuners pensjonsordninger til FKP ved hjelp av flytteregulverket (forsikringsvirksomhetsloven kapittel 6), gjelder lovens frister, samt at HTA i KS-området inneholder relevante frister i TPO-vedtektenes §14-1 a. Oppsigelse av dagens avtale skal skje innen 30. september 2019 for flytting 1. januar 2020. Forut for oppsigelse skal det også gjennomføres formelle drøftinger «tidligst mulig», jfr. HTA 2.1.10.

FKP antas å kunne motta bestandene uten større praktiske problemer. Det er imidlertid alltid å anbefale å gjennomføre en grundig kvalitetskontroll av medlemshistorikk forut for endelig avgjørelse.

Løsning 3: Lukking av FKP

Lukking innebærer at dagens medlemmer av FKP beholder sitt medlemskap, mens nyansatte meldes inn i KLP. Dette innebærer da ingen vesentlige engangseffekter. I år en vil kostnadsbildet også være veldig likt dagens. Imidlertid vil premien i FKP sakte men sikkert stige som følge av økende alder i denne gruppen.

Løsningen er etter vårt syn ikke økonomisk optimal, men kan være et akseptabelt kompromiss dersom en kommer til at Nye Øygarden kommune skal ha forsikret løsning som hovedløsning

Lukking innebærer at eksisterende struktur kan utfases etter en plan som ivaretar hensynet til optimal realisering av aktiva og pensjonskassens organisasjon på en best mulig måte. Tapet på denne løsningen i forhold til løsning 1 vil være moderat de første årene.

Ved en lukking eksisterer også pensjonskassen struktur fortsatt – som teoretisk muliggjør en annen beslutning i fremtiden.

Løsning 4: Lukking av avtalene i KLP

Lukking innebærer at dagens medlemmer av KLP beholder sitt medlemskap, mens nyansatte meldes inn i FKP.

Løsningen er antagelig den minst optimale rent økonomisk, men kan være et nødvendig kompromiss en dersom en beslutter at Nye Øygarden kommune skal ha pensjonskasse som hovedløsning - men samtidig ikke er finansielt i stand til å reise det nødvendige egenkapitaltilskuddet.

Ved en lukking av avtalene i KLP videreføres også pensjonskassen struktur – som teoretisk muliggjør en annen flytting av de lukkede avtalene inn i kassen på et senere tidspunkt når den finansielle løftekraften er sterkere.

Lukking vil medføre et engangstilskudd til KLP, samt en markant høyere løpende premie. Dette skjer fordi man skifter felleskap til det lukkede fellesskapet i KLP. Det lukkede fellesskapet har en helt annen demografi enn det åpne, og er naturlig betydelig dyrere.

Det er å anta at ny offentlig tjenstepensjon også kommer til å ha konsekvenser for innretningen av det lukkede fellesskapet i KLP, men det faller utenfor notatet å utrede dette.



Oppsummering

Vi viser til punktene analyse og foreslått løsning innledningsvis i rapporten.

Vedlegg

- Medlemsfordeler KLP
- Medlemsfordeler FKP
- Formell styringsstruktur i KLP
- Formell styringsstruktur i FKP
- Tilbakemelding fra Sund, Øygarden og Fjell vedrørende service fra KLP og FKP

Medlemsfordeler i KLP

KLP har en rekke medlemsfordeler. Under beskrives de antatt viktigste. De er oppgitt av KLP å være medlemsfordeler per 20. april 2018. Det er angitt hvilke konsekvenser en overgang til DKP vil få for de som allerede benytter disse tilbudene, dersom et skifte hadde skjedd i dag. Både fordelene og konsekvensene kan endre seg frem mot 1. januar 2020. For full oversikt og oppdaterte betingelser, søk på medlemsfordeler på www.klp.no

KLP opplyser at pensjonskasser som har avtale med KLP pensjonstjenester kan oppnå de samme fordeler for sine medlemmer.

Forsikringer

KLP tilbyr 22 forsikringer. Medlemmer betaler 5 prosent lavere pris enn andre kommuneansatte. Ikke-medlemmer som har inngått avtale når de var medlem beholder medlemsfordelene til neste hovedforfall.

Boliglån

KLP tilbyr rente fra 2,15 prosent (under 70 prosent av boligverdi) og lave gebyrer. Ikke-medlemmer får 2,55 prosent. Ikke-medlemmer som tok opp lån som medlemmer beholder rentebetingelser frem til refinansiering eller behov for opplåning.

Er du under 35 år får du Boliglån Ung til 2,05 prosent. Dette tilbys kun medlemmer.

BSU

Medlemmer får på 3,70 prosent p.a. Ikke-medlemmer får 3,0 prosent

Sparekonto

1,25 prosent rente fra første krone, Ikke medlemmer får 0,85 prosent.

Kredittkort

Ingen årsgebyr og gratis reiseforsikring. Tilbys kun medlemmer

Individuell pensjonssparing (IPS) og pensjonskapitalbevis

Forvaltningshonorar kun 0,3 prosent i året, 0,4 prosent for ikke-medlemmer.

Medlemsfordeler i FKP

En klar medlemsfordel for medlemmer i Fjell kommunale pensjonskasse er den fysiske nærheten pensjonskassen tilbyr overfor det enkelte medlem – men, også administrasjonen i kommunen.

Daglig leder er å finne i kontor i Fjell rådhus og er slik lett tilgjengelig for både medlemmer og administrasjon.

Alle med medlemstid i FKP kan få tilbud om boliglån og skadeforsikringer gjennom en avtale som Pensjonskasseforeningen har gjort med Storebrand.

Boliglån

Medlemmer kan låne inntil 85 prosent av det boligen er verdt. Medlemmene får rabattert etableringsgebyr på opprettelse av boliglånet og mulighet for lang nedbetalingstid.

Medlem og eventuell medlåntaker, må bruke Storebrand som hovedbank for å få deres beste rente.

Skadeforsikringer

Som medlem i FKP tilbyr medlemmene 15 prosent rabatt på de viktigste skadeforsikringsproduktene; bilforsikring, husforsikring, hytteforsikring, innbo (hus og hytte) samt reiseforsikring.

Formell styringsstruktur i KLP

Eierforhold

KLP er eid av kommuner, helseforetak og bedrifter med offentlig tjenestepensjon i selskapet. Siden kundene også er eiere, går verdiene tilbake til kundene i fellesskapet.

KLPs kunder og eiere/selskapsmedlemmer består av:

- Kommuner
- Fylkeskommuner
- Helseforetak
- Selvstendige virksomheter tilknyttet offentlig sektor

Styringssystemene i KLP skal sikre at det overordnede målet om å skape verdier for kundene skjer på en økonomisk, effektiv og samfunnsansvarlig måte.

Selskapsvedtekter

De gjeldende selskapsvedtektene for KLP er vedtatt av Generalforsamlingen 11. mai 2016, og er godkjent av Finanstilsynet.

Styrende organer

Selskapets organer er generalforsamlingen, foretaksforsamlingen, styret, Konsernsjef (daglig leder) og valgkomitéen valgt av foretaksforsamlingen.

Arbeidstakerorganisasjonene i offentlig sektor er representert i de styrende organ i selskapet.

Generalforsamling

Selskapets øverste myndighet er generalforsamlingen som består av valgte representanter for selskapets eiere. Generalforsamlingen for 2018 - 2020 består av 173 representanter. Disse velges fra 22 valgkretser.

Alle kommunene i et fylke utgjør sammen med fylkeskommunen hver sin valgkrets, med unntak av Oslo og Akershus som utgjør en felles valgkrets (17). Hvert av de regionale helseforetakene med datterselskaper utgjør hver sin valgkrets (4), og bedriftene utgjør samlet én valgkrets (1). Hver valgkrets velger sine representanter.

Dette gjør generalforsamlingen:

- Godkjenner årsregnskap og anvendelse av overskudd eller dekning av underskudd
- Godkjenner årsberetning
- Velger kontrollkomité og 24 av representantskapets 45 medlemmer
- Fastsetter godtgjørelse til representantskap og kontrollkomité
- Vedtar eventuelle endringer i KLPs selskapsvedtekter

Foretaksforsamling

Foretaksforsamlingen består av 45 medlemmer. I tillegg til 24 medlemmer som velges av generalforsamlingen, oppnevnes 6 representanter av arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor.

15 medlemmer velges av og blant de ansatte i konsernet. Foretaksforsamlingen har i hovedsak de samme oppgaver som påligger en bedriftsforsamling etter allmennaksjelovens bestemmelser. De av foretaksforsamlingens medlemmer som er valgt av generalforsamlingen velger fem styremedlemmer med varamedlem, mens den samlede foretaksforsamlingen velger styrets leder og nestleder. Foretaksforsamlingen velger en valgkomité med fire medlemmer og et varamedlem. Foretaksforsamlingen har de oppgaver som påligger en bedriftsforsamling etter allmennallmennaksjelovens §§ 6-35 til 6-40. Det skal føre tilsyn med styrets og Konsernsjefens forvaltning av selskapet.

Styret

Selskapets styre er valgt av foretaksforsamlingen sammensatt av utsendinger fra eierne, som består av kommuner og fylkeskommuner, helseforetak og bedrifter.

Styret skal forvalte selskapet i samsvar med lovgivning, vedtektene og generalforsamlingens beslutninger. Det skal påse at selskapets og medlemmenes interesser blir ivaretatt på forsvarlig måte.

Styret skal ellers:

- Legge fram fullstendig årsregnskap, årsberetning, revisjonsberetning og foretaksforsamlingens uttalelse til årsregnskapet for den ordinære generalforsamlingen.
- Ansette Konsernsjef.
- Sørge for forsvarlig organisering av virksomheten, herunder påse at kravene til organisering av selskapet og etablering av forsvarlige styrings- og kontrollsystemer blir etterkommet.
- Fastsette planer, budsjetter og retningslinjer for virksomheten.
- Holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling og påse at dets virksomhet, regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll.
- Føre tilsyn med den daglige ledelse og selskapets virksomhet for øvrig.
- Fastsette instruks for den daglige ledelse, og sørge for at daglig leder regelmessig gir styret underretning om foretakets virksomhet, stilling og resultatutvikling.

Konsernsjef (daglig leder)

Selskapet skal ha Konsernsjef (daglig leder). Konsernsjefen står for den daglige ledelse av selskapets virksomhet, skal følge de retningslinjer og pålegg styret har gitt, og for øvrig ivareta selskapets interesser.

Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning. Slike saker kan Konsernsjefen bare avgjøre om styret i det enkelte tilfelle har gitt myndighet til det, eller styrets beslutning ikke kan avvendes uten vesentlig ulempe for selskapet. Styret skal i så fall snarest mulig underrettes om saken.

Konsernsjefen har rett og plikt til å være til stede og til å uttale seg i styremøter og foretaksforsamlingens møter. Han kan kreve sin oppfatning innført i protokollen hvis han ikke er enig i beslutningene.

Godkjent revisjonsselskap er Pricewaterhousecoopers AS.

Kilder:

- KLP www.klp.no Om KLP - Eierforhold og styrende organer
- Vedtekter for Kommunal Landspensjonskasse Gjensidig Forsikringsselskap, Vedtatt av generalforsamlingen – sist endret 11. mai 2016
- Brønnøysundregisteret

Formell styringsstruktur i FKP

Styringsstruktur

Daglig leder er ansatt i en 100 prosent stiling i pensjonskassen.

Avtale med Storebrand Pensjonstjenester AS hvor de drifter pensjonskassen gjennom ansvarlig aktuar, regnskap, medlemsajourhold, pensjonsberegninger og utbetaling av pensjon.

Pensjonskassen ansvarlige aktuar er Lillevold & Partners.

BDO AS har ansvaret for regnskapsføringen.

I 2017 har pensjonskassen hatt avtale med Grieg Investor AS om finansiell rådgivning.

Revisor er Deloitte AS (som utnevnes av Fjell kommunestyre).

Styret er valgt for kommunestyreperioden 2015 – 2019. Styresammensetning fra 1. april 2016:

- Eksternt oppnevnt styremedlem (leder)
- Oppnevnt av Fjell kommune
- Oppnevnt av Fjell kommune
- Oppnevnt av Fjell kommune
- Oppnevnt av Fjell kommune
- Valgt av og blant medlemmene
- Valgt av og blant medlemmene

Styrets oppgaver har bestått i kapitalforvaltning, investeringsstrategi, bufferkapital, styreansvar, kommunesammenslåing, personvern, risikostyring og internkontroll. I 2017 har det blitt gjennomført seks styremøter.

Medlemsbedrifter i FKP

Følgende foretak/virksomheter er for tiden medlemsforetak i pensjonskassen;

Fjell kommune

Øygarden brann og redning IKS

Fjell kommune pensjonskasse

Kilder:

Beskrivelser hentet fra årsmelding for Fjell kommunale pensjonskasse 2017.

www.fkpensjon.no

Tilbakemeldinger fra personalavdelinger i Sund, Øygarden og Fjell vedrørende service

Tilbakemelding fra Øygarden kommune ved personalleder

Samhandling mellom KLP og Øygarden kommune

- KLP har oppnemnd eigen kontaktperson for Øygarden kommune
- KLP arrangerer årlege møte mellom rådmannsgruppa i Øygarden og KLP sin kontaktperson der det vert informert om resultat i KLP, eventuelle endringar i pensjonsordningar, statistikk og forhold knytt til Øygarden sitt medlemsskap, premieavvik m.m.
- KLP arrangerer årlege informasjonsmøte i kommunen for alle tilsette over 58 år der det vert gitt generell informasjon om vilkår for AFP, alderspensjon, velferdsordningar m.m.
- Dei årlege informasjonsmøta vert følgd opp med tilbod om individuelle samtalar med rådgjevar frå KLP for dei som ønskjer det
- KLP arrangerer informasjonsmøte i kommunen ved større endringar i pensjonsordningane
- Alle tilsette kan kontakta rådgjevar i KLP ved behov gjennom året
- Det er låg terskel for fagpersonar i løn-, personal- og økonomiavdelinga ved behov for rettleiing. KLP gir rask tilbakemelding og god service
- KLP har ulike tilskot som kommunen kan søkja på, t.d. OU-midlar, arbeidsmiljøtiltak. Pleie- og omsorgstenesta i Øygarden søkte og fekk KLP sin arbeidsmiljøpris i 2017
- KLP har gode og oversiktlege nettsider der fagpersonar og tilsette som treng det finn informasjon
- Tilsette kan enkelt finne opplysningar om eigen pensjon på «min side» og eventuelt gjere endringar som har konsekvensar for pensjonsutbetalinga
- KLP tilbyr sine medlemmar gode ordningar for pensjonssparing, bank og forsikring

Tilbakemelding fra Sund kommune ved personalleder

Erfaring med KLP:

- Responstid på henvendelser både på tlf og mailer bra. Vi får alltid kontakt på telefon og digital korrespondanse er rask responstid på.
- Fagleg veiledning knytt til pensjonsspørsmål opplever eg også er veldig god.
- Service god service både ift telefonhenvendelser og kundeseminar. Korleis tilsette opplever kontakt med KLP vet eg ikkje.
- Digitale tjenester er meget bra. Det er lett å logge seg på, sikker pålogging med bank id, søknader om uførepensjoner går digitalt, tilsette må aktivt søke sjølv, og arbeidsgjevar bekrefter digitalt
- Behandlingstid på søknader har inntrykk av at pga digital løsning kommer søknader om uførepensjon raskt i behandling, og er ferdigbehandlet innenfor 3 mnd. Det er god oversikt for arbeidsgiver hvilke søknader som er til behandling og hvilke som er ferdigbehandlet
- Informasjon Nyhetsbrev blir sendt ut jevnlig, det er i avtalen at rådgiver kommer på informasjonsmøter for tilsette, og gir personlig veiledning for dei som er 58 +. Dette har vi hatt nokon år no og det er meget positivt tilbud for tilsette.
- Medlemsfordeler for tilsette er det mulig å få medlemsfordeler ved som forsikring, bank.

Tilbakemelding fra Fjell kommune ved personalleder

Vi har lest gjennom rapport for «pensjonsløsning for Nye Øygarden kommune», og ønsker å komme med noen innspill for å sikre at all nødvendig informasjon foreligger før endelig beslutning tas. Den opplevelsen vi har av de ulike pensjonskassene tenker vi er viktig for dere å kjenne til. På både Personalavdelingen og Lønnsavdelingen har vi oppgaver som er rettet mot alle pensjonskassene (FKP, KLP og SPK) og det er derfor lett for oss å se de ulike egenskapene til pensjonskassene.

I forhold til informasjon på nyheter, til både oss i administrasjonen og til medlemmene, er det SPK og KLP vi får dette fra.

Tilbud om kurs kommer også fra SPK og KLP.

I forhold til brukervennlighet og det å skulle søke egen informasjon er SPK og KLP sine nettsider svært nyttig. Det er også lett å logge seg på mine sider slik at det enkelte medlem får informasjon om seg selv. I administrasjonen bruker vi disse nettsidene for å innhente informasjon i tillegg til telefonkontakt.

I forhold til service er KLP og SPK alltid tilgjengelig og har spisskompetanse på de problemstillinger vi måtte ha. I et generelt spørsmål fra et medlem i FKP vi ikke kan svare på, ville vi ha rette spørsmålet til SPK og/eller KLP. Dette pga spisskompetanse de innehar. Ved henvendelse til Storebrand som håndterer Fjell kommunale pensjonskasse opplever vi til tider at det kan være usikkerhet rundt det vi spør om, og at det må undersøkes nærmere. Det må presiseres at de alltid er hyggelig ved henvendelse, men vi opplever ikke den spisskompetanse KLP og SPK innehar.

Vi får betydelig flere henvendelser fra FKP enn fra SPK og KLP. Dette er spørsmål rettet mot innberetning av f.eks. melding om uføre. Det kan se ut som FKP ikke har de samme kanalene til å innhente egenhendig informasjon på linje med KLP og SPK?

I tillegg får vi også henvendelser i andre sammenhenger der FKP ber oss om å oppgi når en person har tiltrådt stilling igjen etter fravær. Det kan være flere år etter at vedkommende har sluttet hos oss, og vi har ingen registreringer på at det er noe nytt ansettelsesforhold i Fjell kommune. Dette melder vi tilbake til FKP v/Storebrand. Vi antar at disse meldingene kommer til oss etter at en tidligere ansatt har gjenopptatt et arbeid hos en annen arbeidsgiver? Vi får også andre henvendelser vi ikke får fra KLP og SPK, og dette medfører et ekstra arbeid for oss.

Nærhet som en fordel for å velge FKP kjenner vi oss ikke igjen i.

Medlemsfordeler i KLP og SPK er også en fordel for medlemmene i forhold til det som er tilbakemeldt av medlemsfordeler i FKP. Informasjon om medlemsfordeler er også tydelig formidlet på hjemmesider til KLP og SPK.

Medlemsfordeler i FKP var ukjent for flere av oss inntil vi så hva som var beskrevet i rapporten.

Både lønnsavdelingen og personalavdelingen opplever at KLP og SPK vil være et bedre valg enn FKP.

I denne sammenheng må det nevnes at vi opplever en hyggelig kontakt med kontaktperson på Rådhuset i tillegg til hos Storebrand. Tilbakemeldingen bygger på den faglige delen av tjenesten som skal leveres fra en pensjonskasse.



Fjell kommune
Att. Kleppe, Heine
Postboks 184
5342 STRAUME

Dykkar ref.	Vår ref.	Saksh. – tlf.	Dato
	2018/6 - 163/2018	Trond Roar Birkelund - 55097239	16.11.2018

Høringsuttale notat frå Aon Norway - Pensjonsløyising for Nye Øygarden kommune

Fjell kommunale pensjonskasse visar til e-post frå Fjell kommune av 07.11.2018 der ein vert invitert til å kome med ei høyringsuttale til rapport frå Aon Norway, datert 07.11.2018, om pensjonsløyising for Nye Øygarden kommune.

Pensjonskassen er nøgd med hovudkonklusjonane i notatet, og vi registrerar at det no ligg føre tre rapportar/analysar som alle viser at eigen pensjonskasse er eit godt alternativ som pensjonsleverandør for Nye Øygarden kommune. Vi viser til rapportane frå Grieg Investor og Gabler som vart lagt fram i møte i Førebuande Fellesnemnd 16. juni 2017 og no rapporten frå Aon. Vi gjer merksam på at Grieg Investor er finansiell rådgjevar for Fjell kommunale pensjonskasse, men også den av dei tre som kjenner pensjonskassen best. Pensjonskassen meiner at fordelene med eigen pensjonskasse er noko større enn det som kjem fram i notatet frå Aon. Vi meiner Gabler sin analyse går djupare inn i problemstillingane og talmaterialet, og difor bør tilleggas mest vekt.

Det er viktig for pensjonskassen å presisere at pensjonane har vore og vil vere like trygge i ein pensjonskasse som i ei forsikra løysing i KLP. Vi visar her til uttale frå Finansministeren av 8. juni i år om nye soliditetskrav for pensjonskassane:

«Det nye soliditetskravet sikrer at tjenestepensjonen er like trygg i en pensjonskasse som i et forsikringsforetak. Kravet bygger på en stresstest som pensjonskassene har mange års erfaring med, og alle kassene ligger godt an til å oppfylle det fra 1. januar neste år, sier finansminister Siv Jensen (FrP)»

Besøksadresse Oslo	Postadresse medlem og pensjon	Besøksadresse Fjell	Postadresse dagleg leiar
Storebrand Pensjonstjenester AS Professor Kohts vei 9, Lysaker Telefon pensjonsspørsmål: 55 09 69 49 22 31 10 22	c/o Storebrand Pensjonstjenester Postboks 455 1327 LYSAKER E-post: pensjonskassen@fjell.kommune.no	Fjell rådhus Foldnesvegen 1 Telefon: 55 09 72 39 Mobil: 997 87 371	Fjell kommunale pensjonskasse v/Trond Roar Birkelund Postboks 184 5342 STRAUME E-post dagleg leiar: trond.birkelund@fjell.kommune.no
Driftskonto: 6005.05.11149		Organisasjonsnr.: 988912220	

Aon visar i rapporten til at avkastinga har vore nokså lik for perioden 2008 – 2017. Vi stiller oss noko undrande til den vurderinga då forskjellen i avkastning akkumulert utgjør omlag 22 millionar kroner i favør Fjell kommunale pensjonskasse. Dette er vist i tabell under.

Avkastning akkumulert 2008 - 2017

År	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Snitt total kapital (MNOK)	340	398	463	518	583	665	747	817	891	987	
											Snitt
FKP - Avkastning	-1.3 %	9.9 %	7.7 %	1.9 %	6.5 %	8.0 %	6.7 %	4.7 %	5.0 %	7.6 %	5.6 %
KLP - Avkastning	-3.0 %	7.7 %	7.5 %	3.2 %	6.7 %	6.7 %	6.9 %	4.0 %	5.8 %	6.7 %	5.2 %
											Akkumulert
Mer/mindre avkastning	5.8	8.8	0.9	-6.7	-1.2	8.7	-1.5	5.7	-7.1	8.9	22.2

Betre avkastning på investerte midlar vil kome i tillegg til premieinnsparinga ved å velje eigen pensjonskasseløysing for den nye kommunen. Lågare premiar og betre avkastning frigjer meir kommunale midlar til tenester til innbyggjarane! Aon skriv at dei ikkje har haldepunkt for at avkastinga, i forhold til gjeldande vilkår, skal bli vesentleg forskjellig i framtida. Dei meiner det heller ikkje er noko definitivt å seie om kven som vil vere best på avkastning. Likevel seier finasteorien og føresetnadane Noregs Bank har til dei forskjellige aktiva klassane at pensjonskassen kan vente omlag 0,4 % høgare avkastning enn KLP med aktiva samansettinga Aon visar i tabell på side 32.

Rapporten visar at utførekostnadane vil vere noko lågare ved pensjonskasseløysing. Dersom ein vel KLP vil dette bli reversert ved at KLP vil krevje høgare premieavsetningar. Vi kan ikkje sjå at dette kjem fram i rapporten. Ei heller effekten av lågare avsetningskrav ved tilflytting til pensjonskassen.

Aon visar til at KLP har eit HMS team som kan bidra med HMS tiltak. Pensjonskassen kan tilby ei løysing gjennom eit liknande team frå sin samarbeidspartnar Storebrand. Leiar for teamet har vore på møte i Fjell. Dette er særleg viktig ved eigen pensjonskasse slik Aon og påpeikar, då lågare utføreuttak fører til ei økonomisk gevinst for kommunen og ikkje minst betre livskvalitet for dei tilsette det gjeld. Den daglege nærleiken og servicen til tilsette og kommuneadministrasjonen gjev pensjonskasseløysinga store fordelar på dette området i forhold til ei forsikra løysing.

Stipuleringa av pensjonskassen sine administrasjonskostnader ved val av eigen pensjonskasse ser ut til å vere basert på at kostnadsbilete i pensjonskassen vil vere forholdsvis like høgt som i dag. Dette stiller vi oss undrande til. Det vil vere prosentvis rimelegare å drive ein større pensjonskasse, og ein del kostnader vil knapt endre seg. Pensjonskassen vil sjå nøye på organiseringa ved vidare drift der ein vil vurdere om ein skal løyse fleire oppgåver sjølv. Dette vil kunne gje fleire lokale arbeidsplassar. I tillegg vil ein gjennomføre anbudsrundar for andre oppgåver med mål om reduserte administrasjonskostnader. Administrasjonskostnadane i Fjell kommunale pensjonskasse kan for 2017 virke høge då pensjonskassen har valt å vise alle investeringskostnader. Dette skil seg noko frå korleis andre pensjonsleverandørar førar rekneskapen. I tillegg hadde pensjonskassen ein del ekstra rekneskapskostnader i 2017 grunna ei større omlegging av kapitalforvaltinga. 2016 årsrekneskapen gjev meir samanliknbare tal med andre pensjonsleverandørar.

Aon vurderer at pensjonskassen vil ha eit behov for 35 mill. kroner i auka soliditet ved overtaking av medlemsmassen til Sund og Øygarden kommunar. Pensjonskassen har i dag ei avtale med Fjell kommune der ein får tilført 3 mill kroner årleg i eigenkapitalinnskott frå investeringsbudsjettet. Beløpet er nokså likt det KLP prosentvis hentar inn årleg frå sine medlemskommunar. Som påpeikt i notatet til Aon så har kommunen ved eigen pensjonskasse større fleksibilitet for korleis ein vil bygge eigenkapital som buffer for pensjonspliktane.



Dette kan gjerast gjennom faste, årlege innskot eller gjennom større eingongsbeløp. Ein kan og skyte inn kommunal eigedom eller gje ansvarleg lån til pensjonskassen. Det er altså ikkje naudsynt å skyte inn eit cash eingongsbeløp på 35 mill. kroner.

Aon sin rapport gjev inntrykk av å ha eit perspektiv på 5 – 10 år, men verker å ha eit lengre perspektiv enn dette. Særleg gjeld dette vurderingane rundt effektane av ny offentleg tenestepensjon som skal gjelde for tilsette født frå og med 1963. Dei vil vere 67 år først i 2029. Når den nye pensjonsordninga etterkvart slår inn for fullt vil det framleis vere element i favør eigen pensjonskasse, også ut frå alder. På dette punktet er vi altså usamd med det Aon hevder. Våre førebelse aktuarberekningar visar eit anna bilete.

Pensjonskassen vil avslutningsvis peike på at den nye offentlege tenestepensjonen etterkvart truleg vil føre til ein betre konkurransesituasjon med omsyn til tilbydarar innan offentleg tenestepensjon. I dag er valet anten eigen pensjonskasse eller KLP. Ikkje minst innlåsingseffektane i KLP, med at ein ikkje får med seg ut alle verdiane, gjer at det i eit 10 års perspektiv vil vere ein fordel å ha handa på rattet sjølv ved å velje eigen pensjonskasse som pensjonsleverandør for Nye Øygarden kommune. Pensjonskassen har omlag 1,1 milliard kroner til forvalting. Desse saman med midlane frå Sund og Øygarden vil kommunestyret kunne frigjere seinare i sin heilskap, inklusiv all verdiauke, ved å velje eigen pensjonskasse no. Ein pensjonskasse held ikkje att noko verdier dersom Nye Øygarden kommunestyre seinare skulle ønske ein annan pensjonsleverandør.

Med helsing



Alvhild Tofterå Berge
styreleiar



Trond Roar Birkelund
dagleg leiar



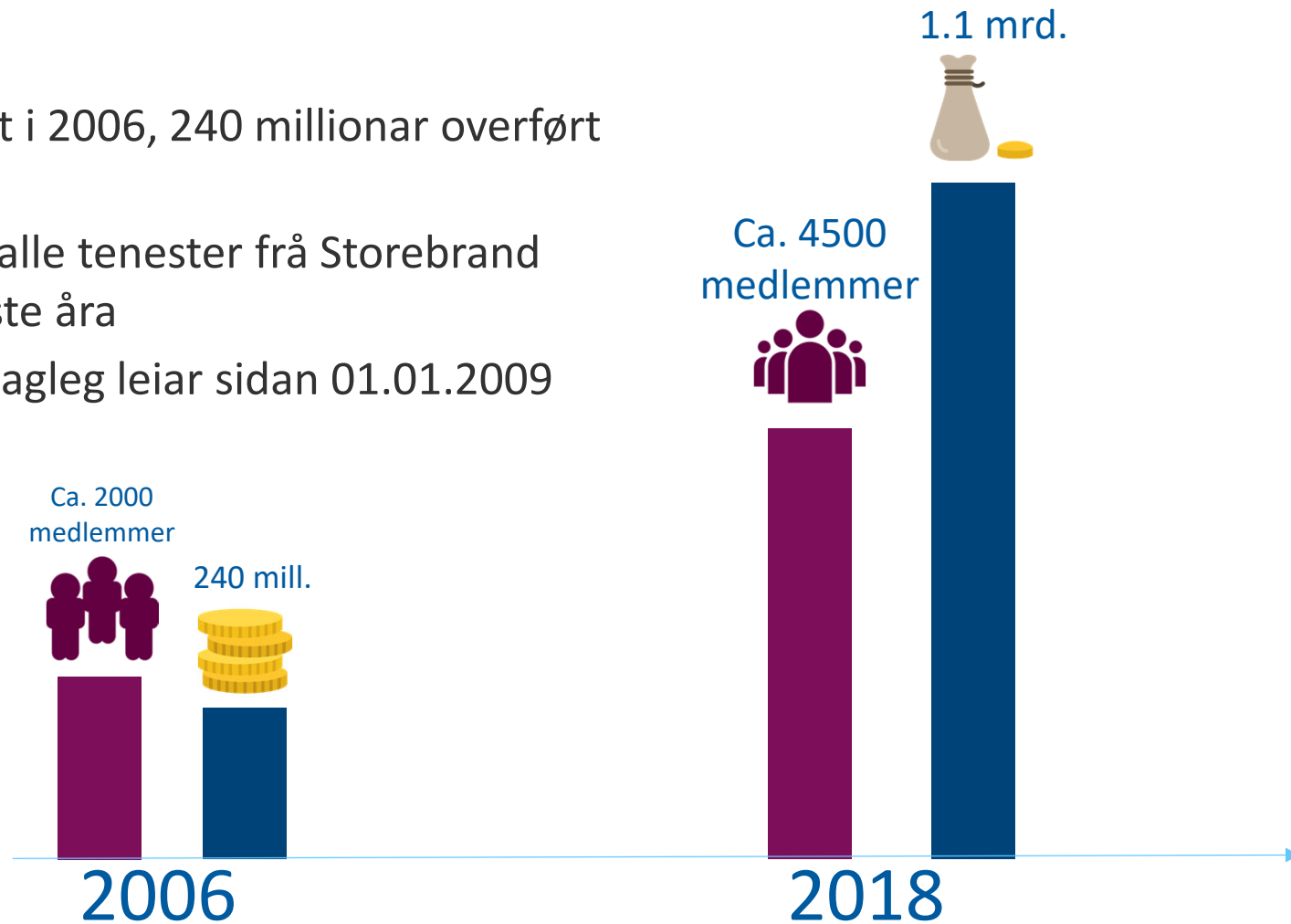


Ansvar for å administrere tenestepensjonsordninga for
Fjell kommune og Øygarden brann og redning IKS

Alvhild Tofterå Berge - Styreleiar

FKP - historie

- Etablert i 2006, 240 millionar overført frå KLP
- Kjøpte alle tenester frå Storebrand dei første åra
- Eigen dagleg leiar sidan 01.01.2009



Styret 01.04.2016 – 31.03.2020

Uendra sidan 2016



- | | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| • Leiar: Alvhild Tofterå Berge | Vara: Benedicte Hammersland |
| • Nestleiar: Tore Turøy | Vara: Vidar Moen |
| • Medlem: Kirsten Syljeset | Vara: Berit Anita K. Larsen |
| • Medlem: Lars Bleie | Vara: Sveinung Vethe |
| • Medlem: Torill Selsvold Nyborg | Vara: Odd Arild Algrøy |
| • Medlem: Laila Ask | Vara: Hilde Grynne |
| • Medlem: Lars Sverre Hausnes | Vara: Anders Mongstad |
-
- Styret er øvste styringsorgan i pensjonskassen. Pensjonskassen er i lovverket definert som ein sjølveigande institusjon. Kommunestyret kan opprette og avvikle pensjonskassen.
 - Stort fokus i styret på risikostyring, internkontroll og kompetanseheving. Kapitalforvaltninga vert følgt særleg nøye.

Kompetanse i styret



6 styremøte
i året

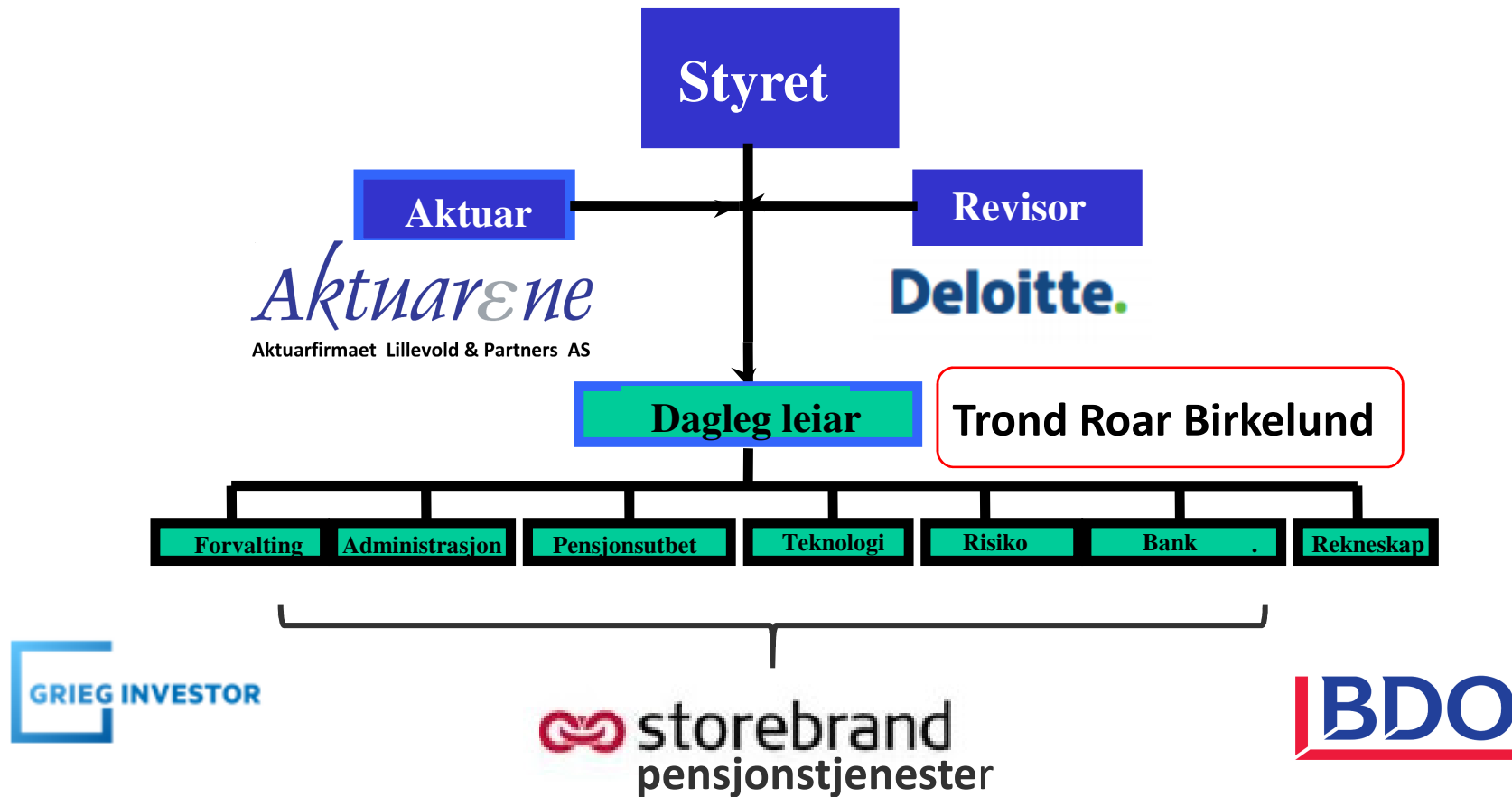


2 interne fagsamlingar/seminar
Eksterne seminar med fokus på
pensjon og kapitalforvaltning

- Auka krav til kompetanse i styret
 - Eit kvart nytt styre må godkjennast av Finanstilsynet og må dokumentere samla kompetanse innan kapitalforvaltning, forsikring/pensjon, rekneskap og representasjon frå medlemmene
 - Styret må vere kompetent til å ta avgjerd innan eit krevjande område
 - Fokus på styreopplæring og seminar
- Underlagt tilsyn av Finanstilsynet
 - Plikt til å rapportere 2 gangar i året pensjonsforpliktingane og kapitalforvaltinga

Organisering av pensjonskassen

Pensjonskassen er i nytt lovverk definert som eit finansføretak.



Vår heimeside:

www.fkpensjon.no

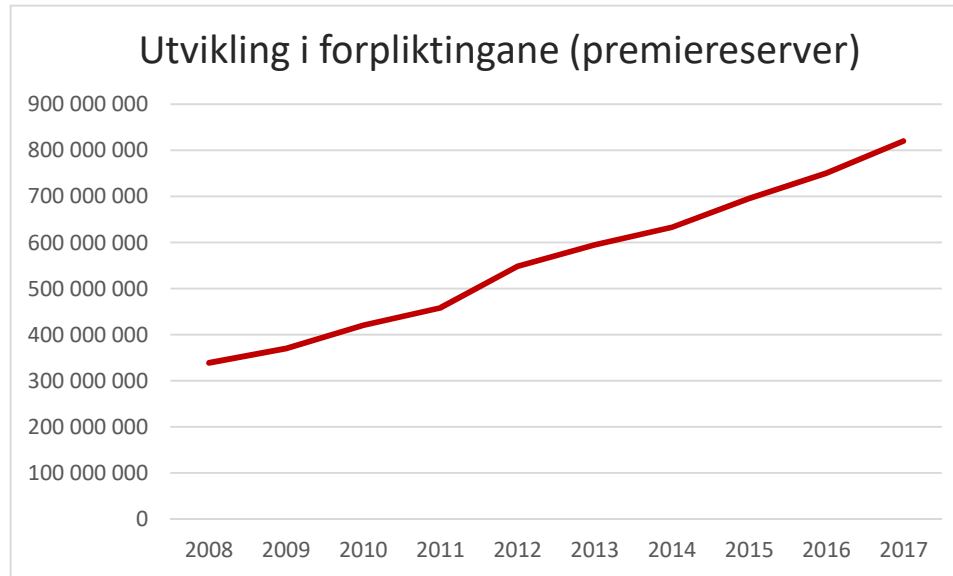
FKP – god service og tilgjenge



- Vårt kontor:
 - 3. høgda i Fjell rådhus
- Hovedfokus på drifta
 - Utbetale rett pensjon til rett tid
 - Yte god service og vere tilgjengeleg
 - Både for medlemmene og medlemsføretaka
 - Sjå til at avsettingar til pensjonar framover er i tråd med regelverket
 - Sjå til at avsettingane vert forvalta forsvarleg. Styret følgjer signala frå kommunestyret ved etableringa om moderat risiko i kapitalforvaltinga

Verdiane i Fkp veks stadig

Fkp forvaltar i dag totalt omlag 1,1 milliardar kroner



Verdiane i FKP veks med :

- Opptening av pensjonsrettar/forpliktingar
- Inkludert løn og pensjonsreguleringar
- Totalt 7-8% venta årleg vekst

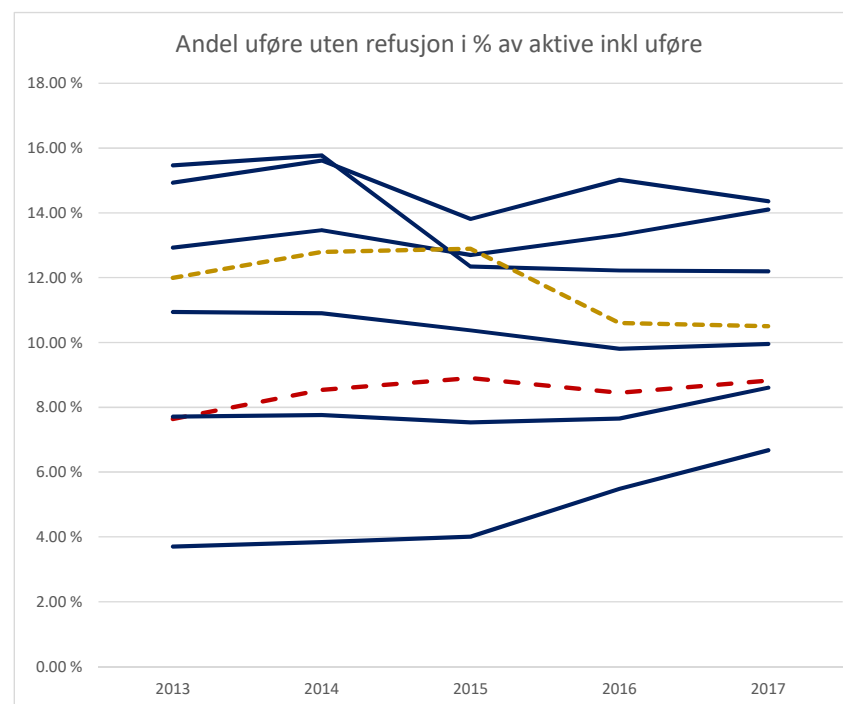
Krav til eigenkapital veks med forpliktingane

- Tilføring av eigenkapital kan gjerast med eingongsinnskot, faste årlege innskot, ansvarlege lån , eigedomsoverdraging eller som premieinnbetalingar
- Tilføring av eigenkapital kan kommunen altså ta frå investerings- eller driftsbudsjettet
- Pensjonskassen kan tilpasse den løysinga som er best for kommunen

Medlemsutviklinga

	31.12.2006	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Aktive	829	1392	1572	1571
Pensjonistar	236	385	408	437
Fratrådte/ikkje aktive	868	2026	2203	2473
Totalt	1933	3803	4183	4481
Her av uførepensjonistar	88	136	145	152
Uføredelen	9.6 %	8.9 %	8.4 %	8.8 %

- Fjell kommune har framleis ein låg uføredel
 - Tabellen viser FKP samanlikna med KLP og 6 andre kommunale pensjonskassar
 - FKP - - - -
 - KLP - - - -
 - Låg uføredel er pengar spart for kommunar med eigne pensjonskassar
- Fkp tilbyr støtte til HMT-tiltak som vert gjennomført av medlemsføretaka



FKP – sikre pensjonen til medlemmene og levere konkurransedyktige resultat



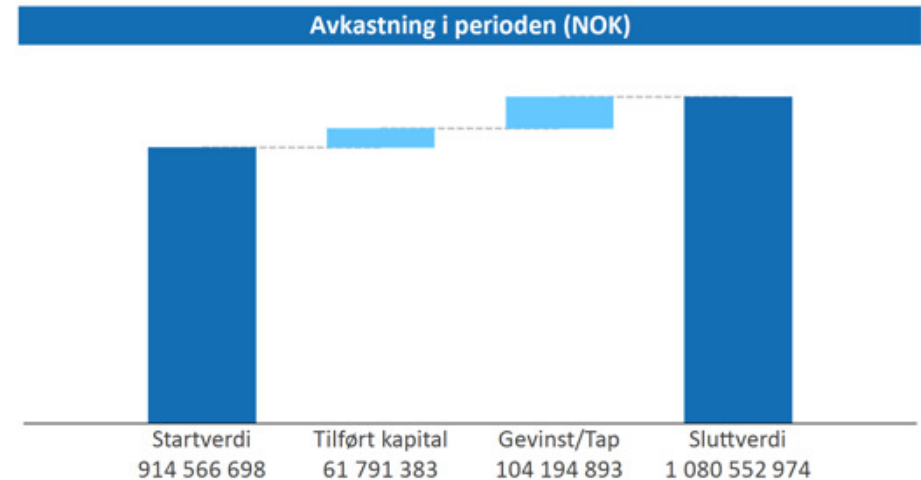
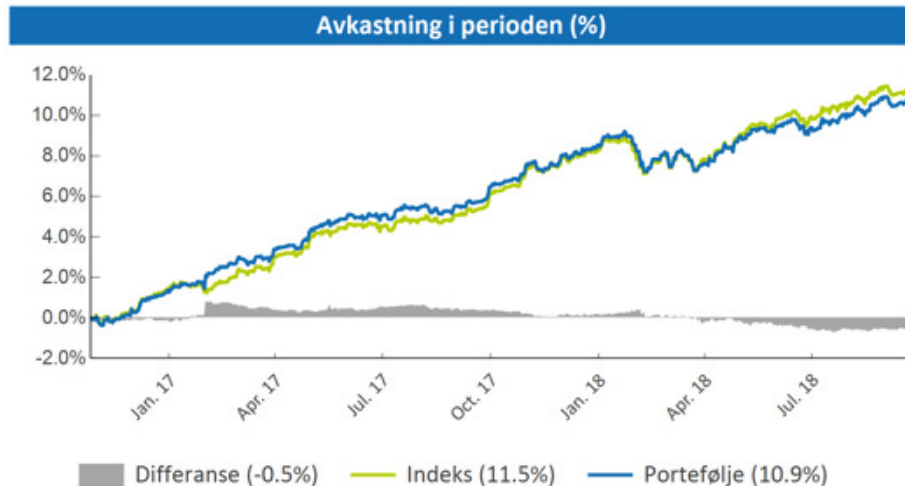
- 2017 var eit bra år for FKP
 - 23 millionar i overskot frå kapitalforvaltinga
 - 11,5 millionar overført til kommunen/medlemsføretaka sine premiefond til å redusere premieinnbetalingar
 - 11,5 millionar til å styrke soliditeten i FKP som sikrar pensjonen til medlemmene
 - 8 millionar ekstra avsettingar til nye uføre og etterlatne
 - I hovudsak dekkja av resultatet til eigenkapitalen

Verdijustert avkastning (Prosent)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Snitt siden 2007	Siste 5 år
Kommunale pensjonskasser	4.9 %	-5.5 %	10.5 %	7.4 %	1.4 %	6.9 %	8.3 %	6.1 %	3.2 %	5.3 %	7.8 %	5.1 %	6.1 %
KLP	6.7 %	-3.0 %	7.7 %	7.5 %	3.2 %	6.7 %	6.7 %	6.9 %	4.0 %	5.8 %	6.7 %	5.4 %	6.0 %
FKP	4.1 %	-1.3 %	9.8 %	7.7 %	1.9 %	6.5 %	8.0 %	6.7 %	4.7 %	5.0 %	7.6 %	5.5 %	6.4 %

- Sidan 2006 har avkastninga til Fkp vore betre enn gjennomsnittet av kommunale pensjonskassar
- Avkastninga til Fkp har sidan etableringa vore litt betre enn KLP, også siste 5 år

Gode resultat frå kapitalforvaltinga

Full kontroll på investeringar dagleg- Grieg Enigma



- 104 millionar i avkasting:
 - 38 millionar har gått til å auka reservane til medlemmane
 - Resterande 66 millionar har gått til å redusere premieinnbetalingar og bygge soliditetskapital

Marknaden for offentlig tenestepensjon

Kommunesammanslåing



Vedtatt kommunesammenslåing	Pensjonsleverandør KLP	Pensjonsleverandør pensjonskasse	Dato for sammenslåing
Asker, Hurum og Røyken	Hurum og Røyken	Asker	01.01.2020
Drammen, Nedre Eiker og Svelvik	Nedre Eiker og Svelvik	Drammen	01.01.2020
Fjell, Sund og Øygarden	Sund og Øygarden	Fjell	01.01.2020
Kristiansand, Søgne og Songdalen	Søgne og Songdalen	Kristiansand	01.01.2020
Midsund, Molde og Nesset	Midsund og Nesset	Molde	01.01.2020
Rygge og Moss	Rygge	Moss	01.01.2020
Forsand og Sandnes	Forsand	Sandnes	01.01.2020
Klæbu og Trondheim	Klæbu	Trondheim	01.01.2020

- 146 milliardar vert forvalta i offentlege pensjonskassar
- 534 milliardar vert forvalta i KLP som no er einaste alternativet til eigen pensjonskasse.

Vegen vidare

- Vi vil halde fram med å levere god service og nærvær til medlemmer og medlemsføretaka
- Vi vil halde fram med å vere konkurransedyktig i drift og forvaltning av pensjonsmidlane for medlemsføretaka og deira tilsette, inkludert tidlegare tilsette med rettar i pensjonsordninga
- Vi vil halde fram med å forvalte pensjonsmidlane forsvarleg og med moderat risiko i tråd med kommunestyret sitt ønske
- Det er varsla endringar i den offentlege tenestepensjonen. Fkp vil kunne levere både noverande og ny offentlig tenestepensjon
- Fkp vil framleis i eit samarbeid med Pensjonskasseforeningen kunne tilby gode medlemsfordelar innan forsikring og lån
- Fkp ønskjer å vere den føretrekte pensjonsleverandøren for Fjell kommune og tilhøyrande kommunale selskap, dette gjelder også for den nye kommunen etter kommunesamanslåinga
 - Viktig at avgjerd rundt pensjonsleverandør ikkje trekk ut slik at både Fkp og KLP kan tilpasse seg utfallet av avgjerda om pensjonsleverandør for Nye Øygarden kommune og tryggje pensjonane til alle medlemmene

Fra: Kleppe, Heine

Sendt: 7. desember 2018 15:32:49 (UTC+01.00) Amsterdam, Berlin, Bern, Roma, Stockholm, Wien

Til: Rygg, Unni

Kopi: Untiedt, Svend-Fredrik

Emne: Fwd: Fkp - pensjonskasse innputt

Videresendt melding:

Fra: "Birkelund, Trond Roar" <trond.birkelund@Fjell.Kommune.no>

Dato: 26. november 2018 kl. 15.05.58 CET

Til: "Kleppe, Heine" <heine.kleppe@Fjell.Kommune.no>

Emne: Fkp - pensjonskasse innputt

Hei

Gikk litt fort i formiddag, dette burde og vore med:

Det burde vore sjølvstgt for personalavdelinga at det er meir fokus og arbeid med utføre når ein har eigen pensjonskasse. I KLP og SPK har dei ikkje det same fokuset på det. Med eigen pensjonskasse kan det vere store gevinstar å hente på eit nøyaktig og godt arbeid her, både menneskelege og økonomiske.

Helsing

Trond Roar Birkelund

Fjell kommunale pensjonskasse

Dagleg leiar

Tlf: +47 55 09 72 39

Mob: +47 99 78 73 71

E-post: trond.birkelund@fjell.kommune.no

Fra: Birkelund, Trond Roar

Sendt: 26. november 2018 11:25

Til: Kleppe, Heine

Emne: SV: pensjonskasse innputt

Hei

Fjell kommunale pensjonskasse(Fkp) finn det leit at løn og personal ikkje er nøgd med tenesta vi leverer.

Då Fkp vart oppretta var det Fjell kommune som i forkant forhandla fram avtalen med Storebrand Pensjonstjenester(SBP).

Dagleg leiar kan ikkje sjå å tidlegare ha fått tilbakemelding frå løn og personal i Fjell kommune om manglande fagleg nivå frå vår leverandør SBP. I samband med oppdatering av it system har det vore noko utfordringar til medlemsajourhaldet, men automatisk ajourhald vil vere på plass i 1. kvartal 2019. Dette fekk løn og personal opplyst på møte i mai i år. Dei fekk då og informasjon om medlemsportalen der medlem finn informasjon om seg sjølv. I tillegg har løn og personal tilgang til kundeportalen der all slik informasjon ligg. Dette har dei fått opplæring i.

Det er å seie at fleire andre kommunale pensjonskassar og store private pensjonskassar er kundar hjå SBP. Dagleg leiar har kontakta andre pensjonskassar for å høyre om dei opplever manglande fagleg kompetanse hjå SBP. Tilbakemeldingane dei har fått frå løn og personal i sine kommunar er at dei ikkje opplever det. SBP har heller ikkje sjølv motteke tilbakemeldingar om mangel på fagleg kompetanse. Mykje av dei eksempla løn og personal visar til er saker som kjem frå overføringa av historikk frå Klp til Fkp då pensjonskassen starta og som SBP har sett spørsmålsteikn ved kan vere korrekt. Dette må det ryddast opp i slik at medlemene får rett pensjon. Dette vil vi tru medlemene set pris på, og det burde vel og vere slik hjå løn og personal.

Dagleg leiar har kontor i rådhuset, og løn og personal veit at dei er velkomne til å kome med problemstillingar og ønskje, til dømes om opplæring. I samband med utvikling og forbetring av kundeportalen der mykje av samhandlinga med SBP skjer vart personal invitert til å vere med til SBP på Lysaker for å kome med innspel til portalen. Vi fekk då til svar at dette hadde dei ikkje høve til.

Vi visar elles her til høyringsuttala vår til Aon sin rapport av 07.11.2018. Pensjonskassen vil vurdere å gå på anbod med tenestene SBP i dag dekker dersom vi skal halde fram i ny kommune. Vi vil og vurdere å utføre desse oppgåvene sjølv. Grunnen til at pensjonskassen ikkje har gjort dette før er noverande storleik, og at ein ville vente på utfallet av pensjonsleverandør for Nye Øygarden kommune for ikkje å utsetje medlemsbestanden for unødige flyttingar.

Fkp ser med undring på kommentarane om at fleire på løn og personal ikkje er informert om kva som rører seg på pensjonsområdet gjennom Fkp. Fkp har eigen heimeside med aktuell side der ny informasjon innan pensjonsområdet vert lagt ut. Adressa til heimesida finn ein på årlege medlemsbevis og på intranettsida til kommunen. I tillegg vert det opplyst på intranettsida når det kjem nyhende på heimesida. Dette gjaldt også då medlemsfordelane vart innført.

Helsing
Trond Roar Birkelund
Fjell kommunale pensjonskasse
Dagleg leiar
Tlf: +47 55 09 72 39
Mob: +47 99 78 73 71
E-post: trond.birkelund@fjell.kommune.no

Fra: Kleppe, Heine
Sendt: 26. november 2018 08:09
Til: Birkelund, Trond Roar
Emne: VS: pensjonskasse innputt



Nye Øygarden kommune

Kommunal Landspensjonskasse
Gjensidig forsikringsselskap
Org.nr.: 938 708 606 Foretaksregisteret
Pb. 400 Sentrum, 0103 Oslo
Tlf.: 55 54 85 00
www.klp.no

Bergen 16.11.2018
Vår ref.:

Pensjonsløsning for Nye Øygarden kommune

Vi viser til mottatt epost av 7. november og takker for anledningen til å gi våre innspill.

Rapporten opplyser om at *"Formålet er å belyse overordnet om det er mest gunstig for Nye Øygarden kommune å velge FKP eller en forsikret løsning (i praksis KLP)"*.

Her er det opplyst at fokus er på *"konkrete økonomiske og finansielle elementer"* herunder *"premie, avkastning, egenkapital og soliditet"*.

Vi deler betraktningen om at forventet fremtidig **premie og forventet avkastning** vil være omtrent den samme uavhengig av om Nye Øygarden kommune benytter egen pensjonskasse eller KLP. Dette samsvarer godt med de beregninger vi fikk anledning til å foreta for Fjell kommune i 2017 og den kunnskap vi har om Øygarden og Sund kommune som er i KLP.

Vi deler også de sentrale usikkerhetsmomenter som løftes frem og som har stor betydning for fremtiden. Herunder utfordringer knyttet til lav rente i forhold til reinvestering av midler, ny offentlig tjenstepensjon fra 2020 og økte kostnader som følge av større kompleksitet i pensjonsregelverket fremover.

Vi deler også vurderingen av administrasjonskostnader og operativ risiko og sårbarhet. Det fremstår imidlertid underlig at KLPs posisjon i samme åndedrag blir anført som et selvstendig argument mot KLP.

Vi deler også langt på vei vurderingen som gjøres med hensyn til **egenkapital og soliditet**, men dette utelates når oppsummeringen og rangeringen gjøres.

Rapporten oppsummerer med at det *"fremstår som relativt jevnt i det lange løp om en utvider pensjonskassen eller velger KLP"*. Det er imidlertid betydelige forskjeller i behovet for investeringer ved en utvidelse av pensjonskassen i forhold til muligheten til å realisere midler ved utvidelse av kundeforholdet i KLP. Dette burde kommet mye tydeligere fram.

Vår sterkeste innvending til rapporten er at det fremstår uklart hvilke kriterier rapportens konklusjon bygger på og hvilke vekt de ulike kriteriene er tillagt.

Engangseffektene (dersom flytting per 31.12.2017) ved de to alternativene:

Samlet i Egen pensjonskasse		Samlet i KLP	
Tilføre egenkapital (i henhold til anbefaling s.2)	-35 MNOK	Frigjøre egenkapital (etter innskudd i KLP)	45 MNOK
		Realisere midler til premiefondet	76 MNOK
Sum anslått innskudd	- 35 MNOK	Sum frigjøring egenkapital og realisert til premiefond	121 MNOK

Et fortrinn som nevenes ved KLP er at man slipper å tilføre pensjonskassen 35 millioner i ekstra kapital. Sammendraget utelater at det per 31.12.2017 ville blitt frigjort vel 45 millioner kroner av egenkapitalen og realisert vel 76 millioner kroner til premiefondet.

Midler tilført kommunens premiefond kan som kjent benyttes til premiebetaling og dermed bidra til å redusere kommunens akkumulerte premieavvik som er opparbeidet fra år 2002. Bruken av premiefond bør dog vurderes i en bredere sammenheng.

Ut over dette mener vi at det også er relevant å ta med at kommunen ved å benytte KLP nyter godt av en risikokapital på vel 140 millioner (vurdert per 31.12.2017). Dette er midler som medvirker til at kommunen kan frigjøre egen bufferkapital til sitt premiefond og benytte dette til premiebetaling.

Mer komplisert regelverk fremover

Et annet fortrinn som nevenes ved KLP er lavere administrasjonskostnader og lavere operativ risiko og sårbarhet. Dette er forhold som vil bli mer vesentlig fremover og som vil påvirke de løpende kostnadene til Nye Øygarden kommune.

Vi mener det med fordel kunne blitt lagt mer vekt på hvor vanskelig det blir for både arbeidsgiver og arbeidstagere å forholde seg til ikke bare gamle regler, men nå også en ny offentlig tjenstepensjon med kompliserte overgangsregler. Behovet for informasjon har aldri vært større.

Det blir derfor ikke bare et spørsmål om hva administrasjon av pensjonsordningen koster, men i aller høyeste grad også et spørsmål om hva man får for dette beløpet i form av systemløsninger, rådgivning og informasjon. Hvilke konsekvenser har valg av leverandør på disse forhold og hvordan er dette vektlagt?

KLP vier endringene stor oppmerksomhet og investerer betydelig for å kunne levere gode og effektive løsninger også fremover.

I forhold til service vil vi ikke avvise at nærhet kan ha en verdi for kommunen, men bildet kunne kanskje vært fremstilt noe mer nyansert. En dimensjon som ikke kommer frem er at KLP betjener allerede Øygarden, Sund og Fjell kommune fra vårt kontor i Bergen (120 medarbeidere/15 minutter unna). Dagens pensjonskasse kjøper med unntak av daglig leder alle sine tjenester eksternt og primært fra Oslo.

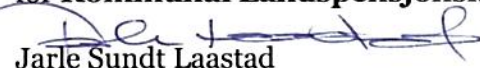
Oppsummert

Rapporten vektlegger en marginal premiebesparelse som (om den er reell) i det alt vesentlige ligger forut for det aktuelle sammenslåingstidspunktet 1.1.2020. Samtidig velger den å se bort fra 150 millioner kroner i ulik binding av kapital.

Service og nærhet kan helt klart ha en verdi. Hvilken verdi dette har og om det alene står i forhold til den kapital som bindes, er Nye Øygarden kommune den beste til å vurdere.

Dersom det skulle være spørsmål er det bare å ta kontakt.

Med vennlig hilsen
for **Kommunal Landspensjonskasse**


Jarle Sundt Laastad
direktør

Innspel til høyringa om val av pensjonsleverandør i Nye Øygarden Kommune fra DELTA YS

Val av pensjonsleverandør i nye Øygarden Kommune er eit stort og viktig val.

Pensjon er komplekst med mange reglar, og med ny pensjonsreform kan være vanskeleg for den enkelte tilsette å sette seg inn i egne rettar og eigen pensjon. Rett og tilgjengeleg informasjon er svært viktig for at ein skal kunne kjenne seg trygg på dei val ein skal ta, og ved eventuelle livshendingar som uførhet, om ein mister ektefelle og ved eigen alderdom.

I rapporten fra AON står det at de «antar» at *tilsette og arbeidsgiver i FKP har en noe høgare opplevd verdi av service på grunn av den fysiske nærheten. Den fysiske nærheten legger til rette for et samarbeid mellom HR enheten og pensjonsleverandøren ved forhold som uførhet og sykefravær.*

Delta meiner at dette ikkje kan vektleggast som eit fortrinn da dette er antagelser og ikkje basert på Brukerundersøkelser.

KLP på sin side har et stort kundeapparat som inkluderer et HMS team på 120 personer med spesialkompetanse innanfor fagfeltet, og er stasjonert i Bergen, bare 15 minuttar unna Rådhuset i Fjell. Den enkelte sin moglegheit til å få god og riktig informasjon om ein vel FKP eller KLP meiner Delta må være viktig og relevant i vurderinga av kva løysing som «er mest gunstig». Også sjølvbetjente nettløysingar og andre godar som forsikringar og banktenester vil være viktige moment.

Tilbakemelding fra medlemmer i Fjell Kommune viser også til at KLP verker meir profesjonell. For arbeidsgivar blir det fra KLP utarbeidet profesjonelle aktuarberegninger, disse må i dag kjøpas frå 3. part som er Gabler. I forhold til service er KLP alltid tilgjengelig og har spisskompetanse på de problemstillingar personal og lønnsavdelingen måtte ha.

Delta meiner at den som er best kan ivareta vår Pensjon for Nye Øygarden Kommune derfor er KLP.

Mvh

Anne Grethe Andersen, Delta YS Øygarden Kommune

May Britt Hansen, Delta YS Sund Kommune

Rikard Kvaal, Delta Fjell Kommune

PENSJONSLØYSING FOR NYE ØYGARDEN KOMMUNE

Høyringsuttale frå Akademikerne i Sund og NITO i Sund og Øygarden kommune

Innleiing

Akademikerne syner til endeleg notat frå AON, datert 26. november 2018, vedlegga med uttale frå personalleiar i Øygarden, Sund og Fjell kommune, i tillegg til uttale/høyringssvar frå Fjell pensjonskasse og KLP.

Pensjon for tilsette i kommunane er regulert i Hovudtariffavtala i KS-området. Organisering og premiesystem er særskilt omhandla i § 2.1.8 og 2.1.10. Vi legg til grunn at pensjonsvilkåra for dei tilsette skal være i tråd med tariffavtala, uavhengig av om ein vel FKP eller KLP.

Akademikerne vil gje uttale til val av pensjonsløyising fordi vi meiner saka er svært viktig for våre medlemmar og potensielt også kan ha konsekvensar for kor attraktiv nye Øygarden kommune vert som arbeidsgjevar.

Val av pensjonsløyising

AON sitt notat er meint å skulle gje eit informasjonsgrunnlag for å fatte avgjerd om kva pensjonsløyising nye Øygarden kommune skal ha. Det går fram av notatet til AON at: *«Formålet med notatet er å belyse overordnet om det er mest gunstig for Nye Øygarden kommune å velge FKP eller en forsikret løsning (i praksis KLP).»* For å kunne vurdere kva som er «mest gunstig» må ein ha tydelege variablar å vurdere saka ut frå.

Akademikerne vil i den samanheng peike på at val av pensjonsløyising har direkte konsekvensar for dei tilsette, dei pensjonsløyisinga er meint å ivareta. Vidare har val av pensjonsløyising konsekvensar for kommunens økonomi og ressursbruk. Val av pensjonsløyising har også konsekvensar med omsyn til operasjonell risiko og sårbarheit.

Akademikerne meiner at variablar knytt til desse hovudmomenta må vurderast når ein skal velje pensjonsleverandør for den nye storkommunen. Viktige argument til fordel for kommunesamanslåing, som stordriftsfordelar og meir robuste kompetanse- og fagmiljø, vil også være moment som også gjer seg gjeldande i val av pensjonsleverandør.

Tilbodet til dei tilsette

Tenestepensjon er komplekst, og det kan være vanskeleg for den enkelte å sette seg inn i eigne rettar og eigen pensjon. Rett og tilgjengeleg informasjon er svært viktig for at ein skal kunne kjenne seg trygg ved eventuelle livshendingar som uførhet, tap av ektefelle og ved eigen alderdom. Den enkelte sin moglegheit til å få god og riktig informasjon om ein vel FKP eller KLP vil være relevant i vurderinga av kva løyising som *«er mest gunstig»*. Også sjølvbetjente nettløyisingar og tilleggsgode (som forsikringar og banktenester) vil være viktig i denne samanhengen.

Når ein les uttaler frå personalsjefane i dei tre kommunane styrker dette biletet av at pensjon er eit komplekst område som krev spisskompetanse.

Når det gjeld service til den enkelte tilsett vert nærleik mellom arbeidsgjevar og tilsett trekt fram som eit moment for å velje pensjonskasseløysing i AON sitt notat, under føresetnad av at dette vert utnytta betre enn i dag. Ein ser her heilt vekk frå at KLP har betjent kontor i Bergen som er open for medlemmane, medan svært mykje av kontakten mellom medlem eller personalkontor og FKP må gå gjennom Storebrand Pensjonstjenester AS som har sitt kontor i Oslo. Vidare har ein ikkje lagt vekt på personalsjefen i Fjell si uttale, der det går fram at: «Nærhet som en fordel for å velge FKP kjenner vi oss ikke igjen i.». Vidare går det fram at «Både lønnsavdelingen og personalavdelingen opplever at KLP og SPK vil være et bedre valg enn FKP.»

Vi er samd med AON om at nærleik er eit relevant moment i vurderinga for å velje pensjonsløysing. Men i ljøs av tilbodet frå kontoret i Bergen så vert KLP det beste løysinga. I dag er ein tilgjengeleg og nær løysing den som har ei tilfredsstillande nettbasert løysing. Også her står løysinga frå KLP sterkast. Vi støttar med andre ord ikkje konklusjonen til AON om kven som er best her, og her følger ikkje tilgjengeleg informasjon saman med konklusjonen i notatet.

Personalsjefane i Øygarden og Sund kommune kan syne til god samhandling med KLP, høg grad av profesjonalitet og kompetanse, at dei sjølvbetjente løysingane er av høg kvalitet. Når det gjeld medlemsfordelar elles er vår vurdering at desse er klårt best i KLP.

Det er eit ønske om at nye Øygarden kommune skal vere ein attraktiv arbeidsplass. Det er etter Akademikerne sin vurdering kritisk at kommunen vert attraktiv for ny kompetanse. Ei god pensjonsordning er i så måte viktig saman med andre moment. Når vi kan by på ein kjend, nasjonal og velfungerande pensjonsordning så vil det styrke Øygarden kommune som ein attraktiv arbeidsplass.

AON peikar på at nærleik må utnyttast betre enn i dag for at dette skal være eit moment for å velje pensjonskasse, men det er uklårt kva dette vil innebære av endringar og kva kostnader som vil knytte seg til desse.

Driftskostnader

Rapporten til AON syner at det allereie i dag er klart høgare kostnader i Fjell kommunale pensjonskasse enn i KLP. Sjølv om ein justerer for lågare premie i FKP på mellom 2 til 5 000 000 vil kostnadane med ei lokal ordning vere klårt mykje høgare.

Den nye pensjonsordninga som trer i kraft frå 2020 vil gjere eventuelle premieforskjellar mellom KLP og ei lokal pensjonskasse stadig mindre, samstundes som ordninga vil medføre eit stort behov for å utvikle nye system og byggje opp kunnskap om ei ordning som vert enda meir kompleks enn i dag. Kostnadane ved ei slik kompetanse- og systemoppgradering gjer at ein må forvente at administrasjonskostnadane vert høgare enn på dagens nivå.

KLP er det største interkommunale fellesskapet innafor pensjon, noko som gjev langt betre føresetnader for å oppgradere og investere i naudsynte system og kompetanse. For ein mindre aktør som ei lokal pensjonskasse vil ein være meir sårbar for slike endringar.

Vidare vil alder- og AFP-uttak få til dels mindre og andre konsekvensar med den nye ordninga. I ein overgangsperiode vil ei pensjonskasseløysing være svært sårbar for auka AFP-uttak, då dette kan gje

auka kostnader for pensjonskassen. Akademikerne meiner det er liten grunn for ein kommune å ta på seg denne risikoen.

Det kan også nemnast at ein av grunnane som kanskje medverka til at ein vurderte det som gunstig å etablere pensjonskasse i Fjell i si tid, nemleg lågt uføreuttak, er blitt vesentleg endra med uførereforma frå 2015. Lågt uføreuttak gjev ikkje lenger økonomisk utteljing for ei pensjonskasse.

Sjølv om lågare driftskostnader er trekt fram som argument til fordel for ei forsikra løysing i AON sitt notat, har ein ikkje vektat dette momentet særskild tungt. Her har ein vektat lågare premie i 2017 til fordel for pensjonskasse som om dette var likeverdige moment.

Tilbakemeldingar om at pensjonskasseløysinga i større grad legg beslag på personal- og økonomikontoret sine personalressursar enn KLP og SPK, er heller ikkje eit uvesentleg moment for den nye storkommunen.

Eigenkapital

Notatet til AON syner at når ein må utvide ei pensjonskasseløysing med dei tilsette frå Øygarden og Sund, må ein minst gå inn med nye kr 35 000 000,- i eigenkapital, i tillegg til dei pengane som vert ført over frå KLP. Det er usikre faktorar knytt til kor mykje kapital ein faktisk må gå inn med. Mellom anna kan renteutviklinga og kor store midlar som kan overførast frå KLP endre dette bilete. AON skriv vidare at dersom ein ønskjer høgare avkastning/risiko, vil ytterlegare eigenkapital måtte skaffast fram.

Det er betydelege forskjellar når det gjeld behovet for å investere om ein vel pensjonskasse eller KLP, der pensjonskasse vil vere den løysinga som bind opp mest kapital. Dersom ein vel å løyse opp pensjonskassen vil nye Øygarden kommune få frigjort/realisert midlar. Dette siste momentet er etter vår vurdering underkommunisert i notatet.

I framlegg til etisk reglement for nye Øygarden kommune vert det peika på det ansvar kommunen har for å forvaltar samfunnet sine fellesmidlar, slik at innbyggjarane får tillit til kommunen som tenesteytar, som forvaltningsmynde og som arbeidsgjevar. Det er grunn til å spørje om ei slik kapitalbinding som pensjonskasseløysinga krev er ein god måte å forvalte kommunen sine midlar/lånekapasitet på, i ei tid som ser ut til å bli økonomisk krevjande for den nye storkommunen.

Operativ risiko og sårbarheit

I AON sitt notat er det peika på at eigen pensjonskasseløysing har ein høgare operativ risiko og sårbarheit enn ei forsikra løysing. Vi finn ikkje at dette er utdjupa i notatet, men i informasjonsmøtet var deira klare råd at ein må setje i verk tiltak for å gjere dagens løysing mindre sårbar for uføresette hendingar.

Det er også andre risikomoment som er skildra ovanfor knytt til renteutvikling, auka AFP-uttak som følgje av kommunesamanslåinga, investeringsbehov for oppgradering av system og kompetanse ved overgang til ny pensjonsavtale frå 2020, i tillegg til at faktisk beløp som vil bli overført frå KLP ved avslutting av medlemskap for Sund og Øygarden er uavklart.

Konklusjon

Akademikerne meiner at viktige argumenta til fordel for kommunesamanslåing, som stordriftsfordelar og meir robuste kompetanse- og fagmiljø, også gjer seg gjeldande i val av pensjonsleverandør.

Akademikerne har etter ei totalvurdering av konsekvensar som val av pensjonsleverandør vil få for:

- ✓ tilbod og tryggleik for den enkelte tilsett,
- ✓ driftskostnadar,
- ✓ kapitalbinding og
- ✓ operasjonell risiko- og sårbarheit,

kome fram til at vi vil rå til at kommunen samlar pensjonsordninga i KLP frå 1.1.2020.

Kleppe, Heine

Fra: Margunn Dyrøy <Margunn.Dyroy@oygarden.kommune.no>
Sendt: onsdag 28. november 2018 16:16
Til: Kleppe, Heine
Emne: SV: Val av pensjonsleverandør for Nye Øygarden kommune

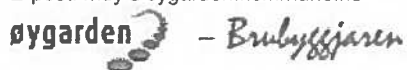
Ergoterapeutene, Øygarden, har med bakgrunn i orienteringa som var gitt 21.11.2018, vurdert at KLP er ein betydeleg tryggare, og meir heilheitleg pensjonsleverandør enn det Fjell kommune har i dag. KLP er lett tilgjengeleg gjennom si nettside, og det vil vere enkelt for alle å finne nødvendige opplysningar om det ein treng.

Vi stemmer for KLP som pensjonsleverandør i Nye Øygarden kommune.

Helsing

Margunn Dyrøy
Ergoterapeut
Øygarden kommune

Telefon: 56382000 / 56385455 Mobil: 93243963
E-post: mdy@oygarden.kommune.no



Fra: Kleppe, Heine [<mailto:heine.kleppe@Fjell.Kommune.no>]

Sendt: 23. november 2018 15:13

Til: Hausnes, Lars Sverre; Høyland, Hildegunn; 'viibece.hodnekvam@oygarden.kommune.no'; Martha Landro; Solveig Rong; Alvheim, Anita Røyneberg; Anne-Grethe Andersen; Ormevik, Bente; Ormevik, Bente; Bodil Aleksandersen; Lunde, Einar; 'Else.Glesnes@sund.kommune.no'; Olsen, Cathrine; Wietschorke, Jana; Julie Haugetun Hitsøy; Margunn Dyrøy; 'marius.heldal.hope@gmail.com'; 'MayBritt.Hansen@sund.kommune.no'; 'mona.rabben@sund.kommune.no'; Reidun Nordvik

Kopi: Kvaal, Rikard; Villanger, Trude Erstad; Zandstra, Nina; Lid, Rune (Sund); Untiedt, Svend-Fredrik

Emne: SV: Val av pensjonsleverandør for Nye Øygarden kommune

Hei

Vedlagt følger oppdatert prosess for sak om val av pensjonsløyising for Nye Øygarden kommune. Det er rapporten frå Aon og tilsvare frå KLP og FKP som er gjenstand for høyringa.

Mvh
Heine Kleppe
Nestleiar økonomi



PENSJONSLØYSING FOR NYE ØYGARDEN KOMMUNE

Rapporten frå AON er ein grundig rapport.

Vårt fokus er at det først og fremst vert valt ei pensjonsløyising som er best mogeleg for dei tilsette, både på kort og lang sikt. Uansett kva leverandør som vert valt, må det garanterast for at dei tilsette sin pensjon ikkje vert svekka. Utdanningsforbundet tek utgangspunkt i at pensjonsavtalen skal vera i tråd med tariffavtalar.

Rapporten seier at pensjonsrettane er nesten identiske mellom FKP og KLP, og at medlemene dermed skal ha same pensjon uavhengig av finansieringsløyising.

Vi ser at det er samanheng mellom driftskostnader til pensjon og andre kommunale driftskostnader. Utdanningsforbundet meiner at det er viktig å velja den leverandøren som bind opp minst mogeleg av kommunen sine midlar og som deler risiko med dei fleste andre kommunane i landet.

Medlemsfordelane ser ut til å vera attraktive i KLP, både når det gjeld forsikringar, bank og fondssparing.

Vidare vert nærleik nytta som eit argument for å velja FKP. I praksis syner det seg at t.d. rettleiing og råd kjem frå Storebrand Pensjonstjenester A/S.

Vi ser det som ein styrke at KLP òg er pensjonsleverandør i dei fleste andre kommunane i Noreg. Dette gjer at det er noko lågare operativ risiko, i følgje rapporten. Pensjon er komplekst og vil med dei nye reglane som vert innførte, krevja omfattande endringar og system for å imøtekoma dette. KLP er stor og har rutinar og strukturar for å handtera dette best.

Utdanningsforbundet konkluderer med, på bakgrunn av denne argumentasjonen, at KLP som pensjonsleverandør frå 1.1.2020, er det beste alternativet for dei tilsette.

Vibecke Hodnekvam

Htv

Aud Karin Oen

lokallagsleiar

For Utdanningsforbundet i Øygarden

Vibecke Hodnekvam (HTV)

Aud Karin Oen ((lokallagsleiar)



PENSJONSLØYSING FOR NYE ØYGARDEN KOMMUNE

Rapporten frå AON er ein grundig rapport.

Vårt fokus er at det først og fremst vert valt ei pensjonsløyising som er best mogeleg for dei tilsette, både på kort og lang sikt. Uansett kva leverandør som vert valt, må det garanterast for at dei tilsette sin pensjon ikkje vert svekka. Utdanningsforbundet tek utgangspunkt i at pensjonsavtalen skal vera i tråd med tariffavtalar.

Rapporten seier at pensjonsrettane er nesten identiske mellom FKP og KLP, og at medlemene dermed skal ha same pensjon uavhengig av finansieringsløyising.

Vi ser at det er samanheng mellom driftskostnader til pensjon og andre kommunale driftskostnader. Utdanningsforbundet meiner at det er viktig å velja den leverandøren som bind opp minst mogeleg av kommunen sine midlar og som deler risiko med dei fleste andre kommunane i landet.

Medlemsfordelane ser ut til å vera attraktive i KLP, både når det gjeld forsikringar, bank og fondssparing.

Vidare vert nærleik nytta som eit argument for å velja FKP. I praksis syner det seg at t.d. rettleiing og råd kjem frå Storebrand Pensjonstjenester A/S.

Vi ser det som ein styrke at KLP òg er pensjonsleverandør i dei fleste andre kommunane i Noreg. Dette gjer at det er noko lågare operativ risiko, i følgje rapporten. Pensjon er komplekst og vil med dei nye reglane som vert innførte, krevja omfattande endringar og system for å imøtekoma dette. KLP er stor og har rutinar og strukturar for å handtera dette best.

Utdanningsforbundet konkluderer med, på bakgrunn av denne argumentasjonen, at KLP som pensjonsleverandør frå 1.1.2020, er det beste alternativet for dei tilsette.

For Utdanningsforbundet Sund

Cathrine Olsen (HTV)

Elisabeth Hummelsund (lokallagsleiar)



FAGFORBUNDET

PENSJONSLØYSING FOR NYE ØYGARDEN KOMMUNE

Innleiing

Fagforbundet Fjell, Sund og Øygarden syner til rapport frå AON datert 7.11.2018.

Pensjon for tilsette i kommunane er regulert i Hovedtariffavtala i KS-området, og organisering og premiesystem er særskilt omhandla i § 2.1.8 og 2.1.10.

Fagforbundet peiker på at § 2.1.10 legg opp til at premiesystemet som hovudregel skal være kjønnsnøytralt og ikkje verke utstøytande på eldre arbeidstakarar. For oss er dette eit viktig prinsipp, og som berre kan løysast full ut i et større fellesskap som KLP. Vilåret er likevel ikkje til hinder for at ei kommune kan ha pensjonskasse.

AON påpeiker at det er eit «sjølvstendig argument» å oppretthalde pensjonskasse for at KLP er nære ved å ha eit «monopol». Vi er ikkje einige i at dette er eit argument for at Nye Øygarden skal oppretthalde pensjonskasse. KLP er eigd og styrt av norske kommunar og helseføretak, og den enkelte kommune skal ikkje ha eit ansvar for å være ein utfordrar til kommunesektorens felles selskap.

Vi legg elles til grunn at pensjonsvilkåra for de tilsette skal være i tråd med tariffavtala, og at dette i hovudsak ikkje skal være noko som skal gje forskjellar ved ulike løysingane.

Val av pensjonsløyising

Rapporten frå AON inneheld mange ulike vurderingar, og peiker på fleire ulike konsekvensar av å velje KLP eller eiga pensjonskasse.

For Fagforbundet er det tre ulike dimensjonar som er viktige:

- Kva gjev det beste tilbodet til dei tilsette
- Kommunens driftskostnadar til pensjon
- Eigenkapital til pensjonskassa kontra andre føremål

Tilbodet til dei tilsette

Pensjon er eit krevjande og viktig tema for dei tilsette og tillitsvalde. Det å ha tryggleik for at rådgeving og pensjonshandsaming har eit høgt kvalitetsnivå, er svært viktig.

Det er no vedteke at eit nytt pensjonssystem skal setjast ut i livet frå 2020 i kommunane. Dette merkar vi allereie at gjev eit stort behov for informasjon og kunnskap hjå medlemmane. Erfaringane frå Fjell kommunale pensjonskasse syner at nærleik til pensjonskassa har fordelar. Men at dei faktiske berekningane og råda uansett ofte må koma frå Storebrand Pensjonstjenester AS.

Vi meiner at den beste kompetansen og dei beste systema blir å finna i KLP framover, og i ein stadig meir kompleks pensjonskvardag er dette svært viktig.

Vidare meiner vi at andre tilbod som dei tilsette får i KLP når det gjeld forsikringar, bank og fondssparing, synest å være attraktive tilbod.

Driftskostnader i ordninga

Rapporten til AON syner at det allereie i dag er klart høgare kostnader i Fjell kommunale pensjonskasse enn i KLP, og at denne vil vere ved «minst» på dagens nivå.

KLP er i dag det største interkommunale fellesskapet og som difor deler på kostnader med å utvikle systema som må til. Den nye pensjonsordninga gjer at det må lagast heilt nye system for å ta vare på denne, samt at det gamle systemet må haldast vedlike i svært mange år. Det å velje eiga pensjonskasse og med usikre kostnader framover, står difor fram som lite logisk.

Vidare vil den nye ordninga som er avtala, gjere dei eventuelle premieforskjellane mellom KLP og pensjonskasser stadig mindre. Alder og AFP-uttak vil i det nye systemet få mindre og andre konsekvensar, og det er derfor liten grunn for ein kommune å ta på seg denne risikoen.

I tillegg er allereie ein av grunnane til at det kanskje var lurt å etablere pensjonskasse i Fjell, nemleg lågt uføreuttak, blitt vesentleg endra med uførereforma frå 2015. Ansvarer for pensjonsordninga vart frå da av vesentleg redusert.

AON sin rapport seier også at desse elementa «indikerer» at pensjonskasse kan være lønsamt. Men at det er stor usikkerhet knytt til dette, og at den nye ordninga vil gjere forskjellane enda mindre. Det at kommunar sine organisasjonar vert slegne saman, vil kunne være ein årsak til at AFP-uttaket aukar.

Dersom det å ha eiga pensjonskasse i framtida skal være direkte lønsamt, må det være evne og vilje til å ta høgare risiko i forvaltninga av pengane. Dette står ikkje fram som eit ønskeleg eller lurt alternativ i ein periode der det å vite kva kostnadane blir viktig, og det ikkje bør være store svingingar. Samstundes vil dette krevje høg eigenkapital for å bære ein høgare risiko.

Eigenkapital

Rapporten til AON syner at det minst må inn kr 33 000 000,- i ny eigenkapital, i tillegg til dei pengane som vert ført over frå KLP. Dette er pengar som må takast frå drift og overførast til investeringar. Dette vil igjen føre til lågare eigenkapital til andre investeringar, og med det auke låna til kommune.

Fagforbundet stiller seg spørjande til om at ein er sikker på om dette er ein god måte å bruke kommunens midlar/lånekapasitet til i ein periode med der mange investeringar og vedlikehald skal utførast av den nye kommunen.

Slik vi forstår KLPs eigenkapitalløysing, så verkar denne som svært bra for Nye Øygarden og gjer det ikkje naudsynt å skaffe fram meir eigenkapital. Det er viktig å merkje seg at ved å flytte heile ordninga til KLP, så vil ein frigjer store midlar, tilsaman om lag kr 118 000 000,-.

Av dette vil ca kr 45 000 000,- vere frigjord eigenkapital (etter innbetaling av eigenkapital i KLP), og som kan brukast til investeringar. Dei resterande midlane, om lag kr 73 000 000,- vert ført til premiefondet, og vil kunne brukast til å finansiere mykje av premien framover, og redusere det såkalla premieavviket i rekneskapen.

AON skriv vidare at dersom ein ønskjer høgare avkastning/risiko, vil ytterlegare eigenkapital måtte skaffast fram. AON påpeiker også at det er fleire andre usikre faktorar som utviklinga av rente og kor store midlar som kan overførast frå KLP.

Vi meiner difor at det er rett av kommunen å velje den løysinga som bind opp minst mogleg av kommunens midlar, i staden frigjer eigenkapital, og som deler risiko med dei fleste av dei andre kommunane i landet.

Konklusjon

Fagforbundet Fjell, Sund og Øygarden har etter ei nøye vurdering av dei ulike argumenta og konsekvensane av å velje pensjonskasse eller KLP, kome fram til at vi vil anbefale at kommunen vel å samla pensjonsordninga i KLP frå 1.1.2020.

Fagforbundet Fjell

Fagforbundet Sund

Fagforbundet Øygarden

Htv/ Bodil Aleksandersen

Htv/ Hildegunn Høyland

Htv/ Solveig Rong

Skogsvåg 25.11.2018

Drøftingsmøte 3.12.18

Tilstade: Cathrine Olsen, Nina Zandstra, Anne Grete Andresen, Solveig Rong, Vibecke Hodnekvam, Lars Sverre Hausnes, Rikard Kvaal, May Britt Hansen, Hildegunn Høyland, Mona Rabben og Bodil Aleksandersen

Tema for møte: Val av Pensjonskasse. Prosjektrådmannen skal legge fram sak til PSU. Ønskjer å ta med innspel frå HTV.

Alle HTV uttrykker at dette er eit svært komplekst saksområde, og at det er vanskeleg å sette seg inn i alle detaljar.

Hildegunn har eit innspel til punkt om prosessen i rapporten. Det er viktig å presisere at HTV og HVO er med i prosjektgruppe økonomi i utarbeiding av saksframlegg pensjon.

Lars Sverre innleia med å seie at han er inhabil, då han sit i styret for FKP. Han har gitt dei 11 særforbunda anledning til å koma med innspel, men det har dei ikkje gjort. Det er feil at det er tryggare å ha ei stor pensjonskasse enn ei mindre. Den medvitne eigar har fordel av eigen pensjonskasse. Det vert nytta rådgjevarar til å plassere kapital. Viktig å behalde gode ordningar.

Nina seier at KLP har ulike ordningar for tilsette og arbeidsgjevar som FKP ikkje har. Med større fagmiljø vil det bli andre og betre tenester.

Vibecke meiner at alle innspel som har kome inn talar for KLP. Synd at dei med anna syn ikkje har kome med skriftleg innspel. Dei som har KLP tenkjer nok at det er det tryggaste.

Hildegunn: Sit i prosjektgruppa som arbeider med pensjon. KLP seier at det vert enda meir kompleks framover. Det vil bli svært krevjande både kompetansemessig og ressursmessig. Administrasjonen ønskjer god fagleg veiledning frå pensjonsleverandøren. Dette er betre i KLP enn FKP. Dette kjem fram i samtaler med tilsette. Det er viktig at pensjonskassen er tilgjengeleg både for fagpersonar og for tilsette.

Solveig: Må støtte seg på rapporten som er kome. Ønska at KLP kunne vere tilstade i dag. Vi står framfor store komplekse system som skal regne ut og vedlikehalde pensjon. Fagforbundet ønskjer KLP.

Anne Grete: Fokuset er på dei tilsette. Korleis vert dei best ivaretatt og får gode tenester når dei treng det. KLP har 120 fagpersonar som kan hjelpe. Desse sit i Bergen. Nærleiksprinsippet. Hugs også tilleggsgodar som lån og forsikring. Med tanke på den nye pensjonsreforma som er komplisert, meiner Delta at KLP er det beste valet for dei tilsette.

Lars Sverre: Nærleiksprisnippet vert også ivaretatt i FPK.

Rikard Kvaal: Tilbakemelding frå tilsette er at FKP har hatt for dårleg service dei siste åra. Ønskjer difor KLP i framtida.

Bodil: Fagforbundet var imot FKP i utgangspunktet, men det har gått bra. Har heile tida skulle hatt tenester likt KLP. Medlemmane har fått same informasjon som dei i KLP.

Lars Sverre: Det ligg eit potensiale til endring Det kan stillast krav til det i framtida.

Vibecke: Hugs at vi ikkje skal inn i FKP, men diskusjonen går på om vi vel eigen pensjonskasse, i så fall skal vi opprette ei ny pensjonskasse.

Nina: Den nye pensjonskassen vil ikkje nødvendigvis ha dei same problema som FKP. Har positive erfaringar med FKP. Kva med økonomien på lang sikt?

Hildegunn: KLP og SPK som gir den mest utfyllande informasjonen til administrasjonen og medlemmar. Viser til uttale personalavdelingane i alle tre kommunane. Økonomisk er det tilnærma likt i framtida/2020.

Solveig: Eg må tenkje på kva som er best for dei tilsette. Best med KLP.

Mona: Stordriftsfordelar. KLP kan ein nå digitalt. Kan ordne det meste. Kan og få kontakt om ein treng det. Begge løysingane fordelar og ulemper. Det vert bunde opp store ressursar i ei pensjonskasse, som ikkje nødvendigvis gjer betre tenester. Akademikerne Sund/Øygarden vel KLP.

Bodil: Vil ikkje kritisere FKP, for også dei gir god service. KLP gir og midlar til å arbeide med sjukefråvær.

Lars Sverre: Halde folk friske fører til lågare premie i eigen kasse. Dette må komme fram. Arbeidsgjevar må sjølv velje å nytte seg av ordninga. Det er det som gir økonomisk gevinst.

Hildegunn: Viktig å sjå innspela frå organisasjonane, personalavdelinga, KLP i tillegg til konklusjonen i saksframlegget, som byggjer på bestillinga frå politisk nivå. Mykje god informasjon der.

Avstemming:

10 røysta for KLP

1 røysta mot

Frå arbeidsgjevar:



Rune Lid, prosjektrådmann

Frå arbeidstakarorganisasjonane:



Cathrine Olsen

Rikard Kvaal



Utdanningsforbundet

Delta



Nina Zandstra



May Britt Hansen

Utdanningsforbundet

Delta

Anne Grete Andresen

Delta

Hildegunn Høyland

Fagforbundet

Solveig Rong

Fagforbundet

Mona Rabben

Akademikerne

Vibecke Hodnekvam

Utdanningsforbundet

Bodil Aleksandersen

Fagforbundet

Lars Sverre Hausnes

Akademikerne



SAKSDOKUMENT

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
20/18	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune	11.12.2018

Sak om rekruttering i omstillingsperiode - Nye Øygarden kommune

Samandrag av saka:

I vedteken omstillingsavtale står det under pkt. 6 om rekruttering i omstillingsperioden: «Det vert oppretta ei felles overordna stillingsgruppe som dekkjer alle tre kommunane. Drøftingsplikten ivaretakast i den overordna stillingsgruppa.»

Innstilling:

Partsamansett utval vedtek at overordna styringsgruppe er overordna stillingsgruppe med verknad frå 1.1.2019.

Straume, den 30.11.2018

Rune Lid
Prosjektrådmann

Dokument vedlagt saka:

Ingen.

Saksopplysningar:

Det vert tilrådd at overordna styringsgruppe også er overordna stillingsgruppe. Dette vil vere ressursparande, då dette er ei gruppe som allereie har faste møter. Denne gruppa er breidt samansett og tek i vare både det heilskaplege oversynet i dei einskilde kommunalsjefområda og drøftingsplikta.

Stillingar som skal drøftast i denne stillingsgruppa er alle leiarstillingar med økonomi- og personalansvar og nøkkelstillingar definert av rådmannen i den einskilde kommunen.

Gruppa har ein rådgjevande funksjon for rådmennene då tilsettingsmynde framleis følgjer av den einskilde kommunen sitt delegasjonsreglement.

Aktuelle spørsmål for den overordna stillingsgruppa er:

- Skal ledig stilling haldast vakant til innplassering i Nye Øygarden er gjort?
- Skal ledig stilling lysast internt i dei tre kommunane?

Stillingsgruppene i dei tre kommunane melder inn stillingar til den felles overordna stillingsgruppa på eige skjema.

Framlegg om oppretting av overordna stillingsgruppe har vore tema i overordna styringsgruppe måndag 26.11.18 og drøfta måndag 03.12.18. Konklusjonen frå møte måndag 03.12.18 er at det vert tilrådd oppretting av ei slik gruppe og at ledige stillingar vert handtert i tråd med avtaleverket, slik tillitsvalde har teke til ordet for.

Vurdering:

Prosjektrådmannen er positiv til at det vert oppretta ein overordna stillingsgruppe jf. omstillingsavtalen og at den blir innretta slik det går fram av saksutgreiinga.