

Med utgangspunkt i en situasjon hvor TV har gjennomslag for at ingen skal tape på omlegging, hva er det som skal til for «full kompensasjon»?:

1. Beregning av hva den enkelte ville ha fått med dagens ordning – før omdannelse

- Det må tas utgangspunkt i pensjonsplanen/avtalen som eksisterer for pensjon i dag, for å konstatere nivå på ytelsen (f.eks. 66 % -70 %), regulering av utbetalinger (f.eks G-regulering, KPI-regulering, regulering i tråd med alminnelig lønnsvekst), og tilleggsdekning for uføre og etterlatte.
- **Det må legges til grunn en rimelig forventet lønnsvekst.**
De siste ti årene har lønnsutviklingen for regulativlønte i forhandlingsområdet Finans Norge / Finansforbundet vært på 4 %. I de siste tre årene var lønnsveksten imidlertid lavere som konsekvens av oljeprisfallet (2,5 % i perioden 2015-2017). Lønnsveksten vil trolig komme seg opp igjen i årene fremover uten at vi vil se de samme nivåene vi hadde da oljeprisen lå på over 100 dollar fatet. [Prognose](#) fra SSB fra juni 2017 gir anslag på 3,1 % årslønnsvekst for 2018. Deretter 3,2 % i 2019 og 4,0 % i 2020. (Lønnsveksten vil normalt være høyere for unge enn for eldre, uten at vi har statistikk som dokumenterer nøyaktige forskjeller. I en del tilfeller benyttes en aldersjustert lønnskurve basert på bedriftens egen historikk/erfaring når det gjelder lønnsutvikling for de ulike aldersgruppene).
3,5 % forventet lønnsvekst samlet kan være rimelig.
Alternativt kan det også være rimelig isteden å se nærmere på bedriftens historikk og egne erfaringer med faktisk lønnsutvikling; f.eks. slik at man differensierer antatt lønnsutvikling for ulike aldersgrupper (grunnet større «karrieretillegg» i yngre år osv.).
- **Eventuell rett på regulering av pensjoner og andre ytelser under utbetaling**, f.eks. regulering i tråd med KPI, G-vekst eller lønnsvekst, **må innberegnes i verdien av ytelsen.**
- Verdien av en livsvarig årlig ytelse er avhengig av hvor lenge man lever. Det må legges anslag til grunn som er realistiske for forventet gjenstående levetid for den gruppen vi tilhører (akademikere lever lenger!). Det kan vises til [levealdersstatistikk](#) fra SSB. Se særlig tabell 3.1, for 2009-2013, rad 2 som viser at for akademiske yrker er forventet levetid ved 67 år 18,4 år for menn og 20,7 år for kvinner. Det vil si at **full kompensasjon må beregnes i forhold til at forventet ytelsespensjon ville vært utbetalt i tilstrekkelig antall år ut fra levealdersstatistikken.** Det har også betydning for hvor mange år man bør legge opp til at innskuddspensjon bør utbetales over.
- **Det må tilsvarende regnes verdi av tilknyttet uføre- og etterlattepensjonsdekning slik den er før og slik den blir etter omdannelsen, og kompenseres for forskjeller.**

2. Kompensasjonsnivå

Med utgangspunkt i verdien av ytelsene beregnet fremover, innebærer full kompensasjon at:

- Det må settes et rimelig mål for avkastning av pensjonskapital og utbetalt kompensasjon. Dette er vanskelig fordi det ikke finnes noen fasit. Norsk regnskapsstiftelsens veiledning per 31.12.2016 legger til grunn 4,0% forventet avkastning på pensjonskapital.
Det gir riktigst resultat dersom forventet avkastning oppstilles som et resultat av risikoprofil i porteføljen på forskjellig aldersnivå. Er det mange eldre kan det ikke forventes høy avkastning.
(Når det gjelder prognoser for fremtidig avkastning av midler så vil høy forventet avkastning føre til lavere kompensasjon. Det er altså en fordel å regne med lavere forventet avkastning)
- **Kompensasjonen bør legges til grunn at innskuddspensjon utbetales i minst like mange år som forventet gjenstående levealder ved pensjon. Hvis lavere antall utbetalingsår legges til grunn,** for eksempel fordi gjeldende innskuddsordning er lagt opp med 10 års utbetaling, **må man ha langt høyere kompensasjon eller langt høyere utbetaling** i de 10 årene for å svare opp verdien av en livsvarig ytelsespensjon.
- **Det må kompenseres for skatteulempen** ved å få utbetalt kompensasjon i dag (på toppen av lønn, med vanlig trygdeavgift, ofte toppskatt, skatt på avkastning og evt. formuesskatt), istedenfor som pensjon (med lav trygdeavgift og som oftest uten toppskatt).
- **Forutsetninger om stigning av verdi av eventuelle fripoliser som utstedes i forbindelse med omdannelse må være realistiske.** Livselskapene driver med opppreservering av kapital til langt liv som medfører at fripolisene blir ikke oppjustert før tidligst i 2018. Regulatoriske forhold ligger ikke til rette for meravkastning av forvaltning av fripoliser.
- **Arbeidsgiver må dekke administrasjonsgebyr og forvaltningskostnader i innskuddsordningen.** Er engangspremier tatt med? I ytelsesordningen er det arbeidsgiver som betaler.
- Sette et rimelig anslag for forventet konsumprisvekst KPI.
Her ser det ut til at forventet KPI stort sett settes lik Norges Banks inflasjonsmål på 2,5 %, og det anses rimelig.
- Regulering av folketrygdens grunnbeløp (G). Dette har bl.a. betydning for størrelsen av folketrygden det gjøres fradrag for i ytelsesordningen og knekkpunkt og maksimaltaket (12 G) i tjenstepensjonen. Dersom G-reguleringen stipuleres høyere enn forventet lønnsvekst vil det medføre et tap.
- Vær oppmerksom på effekten av kompensasjon for de som velger å redusere eller øke sin stillingsprosent etter at kompensasjon er beregnet! Det er viktig med et skjæringspunkt – og at **arbeidsgiver er klar over det hvis ansatte har tenkt å øke sin stillingsandel.** Da vil også full kompensasjon kreve mer penger. Særlig komplisert blir dette dersom det velges en kompensasjon som engangsutbetaling – ellers kan kompensasjonssatsen justeres, men det er vanskelige beregninger pga skatt osv.

3. Valgmuligheter

Det er noen valgmuligheter hvor kompensasjon kan innredes på forskjellige måter som alle gir full kompensasjon; her er det bare viktig å vite på forhånd hva man ønsker;

- Høy kompensasjon for de som mister ytelsesordninger og lave nye innskuddssatser for alle, kontra lavere kompensasjon med høyere innskuddssatser for alle.
- Høy kompensasjon som ikke inngår i grunnlag for innbetalinger i ny innskuddsordning kontra lavere kompensasjon hvor bedriften betaler en andel av denne til innskuddsordningen.
- Høyere kompensasjon som ikke gir grunnlag for feriepenger eller lavere kompensasjon med feriepenger.
- Kompensasjonen *kan* beregnes ut i fra en forutsetning om at innskuddspensjonen bare utbetales i 10 eller 15 år. Men da må det være høyere kompensasjon enn om innskuddspensjon utbetales på samme nivå i 20 år.
- Kompensasjon kan beregnes slik at den reguleres fremover (ofte i takt med den enkeltes lønnsvekst), slik at man unngår å overkompensere de som evt. slutter før 67 år.
- Kompensasjon kan skje ved
 - etablering av bedriftsvis pensjonskasser med sparing for den enkelte
 - kompensasjon ved lønn – må ordnes på en måte som skiller utbetaling fra normal lønn slik at tillegget ikke spises opp over tid!
 - Engangsutbetaling?
 - Påslag på lønnen månedlig?
 - nytegning av pensjonsforsikring for uføre- og etterlatte som er inkludert i ytelsesordningen, men som ikke omfattes (like godt) av innskuddsordningen