

Styresak O 36 / 2019

Pensjon

Bakgrunn for saken

Landsoverenskomst for Samskipnader, Landsoverenskomst for Barnehager og Sits lokale særavtaler med organisasjonene (NTL Sit og Utdanningsforbundet) regulerer forholdene rundt pensjon. I avtaleverket knyttet til kollektiv pensjonsforsikring er følgende avtalefestet: «*Endringer i pensjonsvilkårene kan bare iverksettes etter enighet mellom partene lokalt.*»

De lokale partene har høsten 2018 og våren 2019 i et felles pensjonsutvalg jobbet med kompetansebygging innenfor pensjon. Pensjonsutvalgets mandat omhandler bl.a:

- å gjennomgå og vurdere hvilke forutsetninger som bør ligge til grunn for økonomiske analyser for Sits pensjonsportefølje og for den enkelte ansatt.
- å vurdere utvalgte alternative modeller basert på valgte forutsetninger for å få til gode og bærekraftige pensjonsordninger i Sit, både for selskapet og den enkelte ansatt.
- å vurdere mulige overgangsordninger og konsekvenser ved en overgang til annen type pensjonsordning
- å berede grunnen for valg av framtidig pensjonsordning for Sit

Forhandlingsutvalget har hatt 6 samlinger og er nå ferdig med kompetansebyggingen. Arbeidsgiver har nå innkalt partene til lokale pensjonsforhandlinger, og vi ønsker å gi styret en orientering om pensjonsmodeller, forutsetninger og konsekvenser ved disse, samt gi et styret en orientering om nåværende ordning, overgangsordninger og hvordan dette påvirker Sit.

Historikk

Styret har i mange år vært opptatt av økningen i pensjonskostnader og uforutsigeligheten ifht økonomi i dagens ordning. Se oversikt over saker om pensjon til styret i vedlegg 1.

Dagens pensjonsordning i Sit, ytelsespensjon (YTP) og avtalefestet pensjon (AFP) – utvikling og status i dag:

- YTP ble innført i Sit som en 66 % pensjonsordning i 1985. YTP skulle sammen med Folketrygden gi en total ytelse på 66 % pensjon av lønn til ansatte. Det ble avtalt 2 % egenandel for ansatte, Sit betaler øvrig premie.
- AFP mellom 62 og 67 år ble innført i 1995. Sit betaler premien.
- Folketrygden ble endret i 2011. Den var ikke bærekraftig økonomisk, og levealderjustering ble innført. Folketrygden må utbetales over flere år enn før og den årlige pensjonen fra Folketrygden blir derfor mindre. YTP fra Sit er like stor som før, men ikke lenger en 66 %-ordning, på grunn av Folketrygdens reduksjon i årlig utbetaling.
- AFP ble endret i 2011 til å bli livslang ordning, mulig uttak fra 62 år. Dette dekker for de fleste opp gapet i pensjon, etter endringene i Folketrygden. Ny AFP koster nå 2,6 mill kr for Sit, dette er ca 2 % av lønn (noen justeringer). AFP er en livslang tilleggspensjon som utgjør 8-12 % av lønn ved utbetaling fra 67 år.

- Arbeidsgiveravgift (AGA) betales på alle pensjonspremier fra 1988, med 14,1 %. AGA kommer også i tillegg til premie for AFP.
- Lønnsøkninger medfører betydelige økte pensjonskostnader ved YTP-ordning på grunn av at det er sluttlønn som er basis for beregning av endelig pensjon i en YTP-ordning. Det må da etterbetales premie for lønnsøkninger årlig for å fylle opp nødvendig pensjonsbeholdning.

Det ble gjennomført et stort arbeid i Sit i 2006 og 2007 ifbm at styret gjorde vedtak i styresak B07/2006: «- styret ber administrasjonen starte et arbeid med sikte på å oppnå en mest mulig kostnadseffektiv pensjons- og forsikringsordning som støtter opp om SiTs strategiske mål og legger grunnlag for god økonomistyring. Styret ber om at de tillitsvalgte involveres i arbeidet.»

Styret ønsket mer forutsigelige pensjonskostnader i Sit, og vurderingen var at det ville en overgang til innskuddsbasert pensjon gi.

Pensjonsordningene i Sit og alternativ innskuddspensjonsordning ble utredet, med bistand fra eksternt rådgivingselskap (Finanspartner AS). Tillitsvalgte var med i arbeidsgruppa. Det ble lagt fram en rapport til styret i sak B74/2007. Rapporten ble tatt til etterretning av styret og administrasjonen ble bedt om å iverksette forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

På slutten av 2008 ble det klart at Utdanningsforbundet ikke hadde lokal fullmakt når det gjaldt forhandlinger om pensjonsordninger. NTL Sit fant det da vanskelig å fortsette forhandlinger. De så det som viktig at det er like pensjonsordninger for alle i Sit. Ansatte i Sit var da organisert i 3 forskjellige selskaper: Sit, SiT Tapir AS og SiT Kafe AS.

Finanskrisen kom i 2008. Høsten 2008 startet en alvorlig lavkonjunktur i de fleste industrialiserte land. I Norge fikk vi effekten i 2008/2009. Det ble mangel på kapital, rentene falt og børsverdier stupte. Arbeidet med ny pensjonsordning i Sit ble utsatt.

Banklovkommissjonen arbeidet med å utrede en ny pensjonsmodell som skulle erstatte dagens YTP. Den ble ikke ferdigstilt. Høsten 2013 la Regjeringen fram et forslag til ny tjenestepensjonslov for privat sektor. Ny tjenestepensjonslov ble vedtatt med virkning fra 1.1.2014. Dette produktet er et alternativ til dagens ytelses- og innskuddspensjonsordninger og er en Hybridmodell, der garantier ifht avkastning og regulering av pensjon er valgfrie.

Innskuddssatsene var til 31.12.2013 minimum 2 % mellom 1G og 12G, mens maksimal-satsene var på 5 % mellom 1G og 6G og 8 % mellom 6G og 12G. Fra 1.1.2014 ble det endringer i innskuddspensjon, der knekkpunktet ble endret fra 6G til 7,1G og det ble åpnet for sparing fra første lønnskroner. Dette for å harmonisere innskuddssatsene med de som ble vedtatt for den nye hybridmodellen. Maksimalsatsene ble 7 % av lønn fra 0 til 7,1G, og 25,1 % av lønn mellom 7,1G og 12G. Grunnbeløpet (G) er i 2019 på 96 883 kr, dette reguleres årlig pr 1.5.

I 2015 satte Sit i gang et pensjonsprosjekt med kompetanseheving for arbeidsgiversiden og organisasjonene. Dette ble gjennomført med bistand fra Garde AS våren 2015. Sit innkalte til forhandlinger mellom NTL Sit, og Utdanningsforbundet 21.9.2015. Sit la da fram tilbud om innskuddspensjon med maksimale satser fra 1G. Organisasjonene ønsket ikke en endring av pensjonsordning før sentralt hovedoppgjør våren 2016 var sluttført, slik at forhandlingene ble avsluttet samme dag.

I Riksrevisjonens rapport om Selskapskontroll 2014 ble pensjonskostnader i samskipnadene behandlet. Sit ble nevnt som et av de selskapene som hadde bekymringsfullt stort estimatavvik (det var på 84,5 mill kr i Sit konsern totalt). Riksrevisjonen korrigererte pensjonskostnader for 2014, ved at økning i estimatavvik fra 2013 til 2014 ble lagt til pensjonskostnadene, korreksjonen var på 31,7 mill kr for Sit og innebar tilsvarende dårligere korrigert resultat for 2014, med en resultatsvekkelse på 56 %. Ved en slik korrigering sank Sits egenkapitalprosent fra 34 % til 30 %. Selskapene med privat AFP-ordning (som Sit) ble også kritisert for at forpliktelsene knyttet til ordningen ikke var beregnet. Sits håndtering av pensjonskostnader var og er i tråd med god regnskapsskikk og godkjent av Sits revisor. Finansdepartementet sa ifbm Nasjonalbudsjettet for 2014 at det ikke var grunnlag for å konkludere med at det er en plikt å balanseføre ny AFP-ordning i privat sektor.

I 2016 i de sentrale forhandlingene mellom Virke /NTL, Parat og Utdanningsforbundet anerkjente partene den lokale forhandlingsretten vedrørende pensjon og ga anbefalinger til fremdriftsplan for lokale pensjonsforhandlinger.

I Sit ble det kalt inn til nye forhandlinger høsten 2016. Partenes lokale forhandlingsdelegasjon hadde i fellesskap 3 dager med kompetansebygging i forkant av forhandlingene. Partene ble enige om å bruke en nøytral rådgiver (Lillevold & Partners), samt Sits pensjons- og forsikringsrådgiver Garde AS i prosessen. Under kompetansebyggingen ble det lagt vekt på å belyse de ulike pensjonsordningenes elementer og egenskaper, og hvilke eventuelle tap overgang til ny ordning ville medføre på individnivå. Sit forhandlet om ny pensjonsordning med NTL Sit og Utdanningsforbundet i perioden 24-27.oktober og 14. - 15.desember 2016. I forhandlingene har Sit tilbudt en innskuddsmodell med pensjon fra 0 G, individuelt investeringsvalg og fleksibilitet for den enkelte i ordningen, samt kompensasjonsordninger. Sit tilbød en frivilling ordning der alle dagens ansatte selv kunne velge om de ønsket å fortsette i dagens YTP, eller om de ønsket å gå over på en innskuddsordning. Dagens YTP ville da blitt lukket for fremtidige nye ansatte. NTL Sit og Utdanningsforbundet krevde en livsvarig ordning som er kjønnsnøytral ift. levetid, har garantier og kollektiv forvaltning. Det er kun hybrid med garanti, eller forsikret tjenestepensjon som den også kalles, som innehar alle disse elementene.

Partene stod dermed langt fra hverandre når det gjaldt fremtidig pensjonsordning i Sit. Forhandlingene ble avsluttet uten at partene kom til enighet om ny pensjonsordning. Styret fikk en orientering om utfallet av forhandlingene i styresak O18/2017.

I forbindelse med årsoppgjøret 2018 kommenterte Sits revisor estimatavviket knyttet til pensjon med følgende bemerkning: *«..også i 2018 har Sit et ikke regnskapsført estimatavvik på 49 mill. kr som vil kunne påvirke bokført egenkapital hvis regnskapsloven endres og det må innregnes i balansen.»*

Status i andre samskipnader

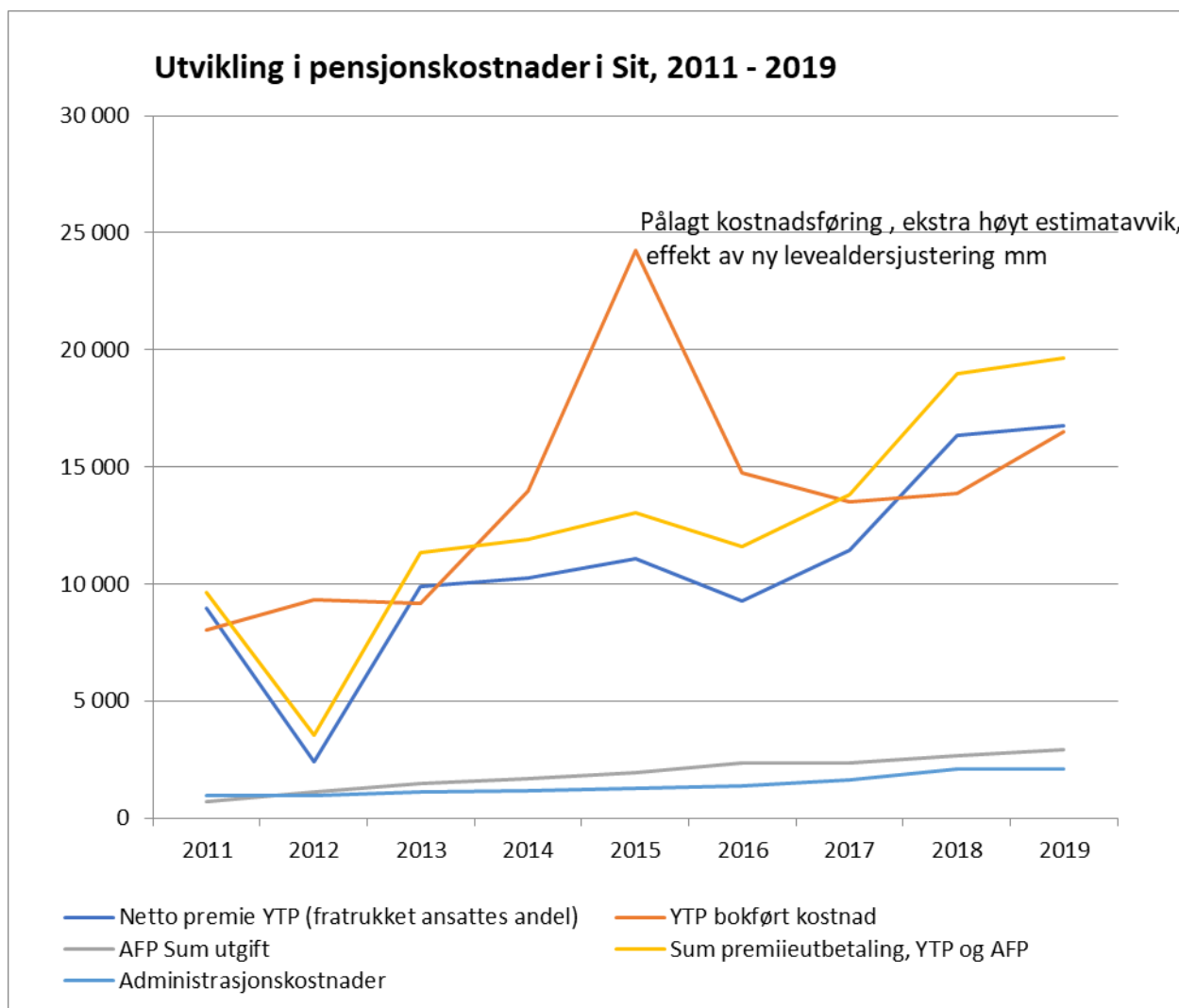
Det fleste av samskipnadene har de siste par årene vært i prosesser knyttet til pensjonsforhandlinger. Status nå er at det kun er 2 samskipnader som står igjen i den gamle ytelsesordningen, og dette er Studentsamskipnaden i Nord og Sit. Øvrige samskipnader har alle gått over til Innskuddspensjon.

Status i pensjonsmarkedet:

Det er en klar trend at ytelsespensjon er på nedadgående. Årsakene er blant annet knyttet til; kostnadsutvikling, usikkerhet om fremtidig bærekraft, usikkerhet om fremtidig levealder, færre og færre ytelsesavtaler som må bære ansvaret for kostnadene og null konkurranse. Hvert enkelt selskap har monopol på sine kunder i og med at ingen selskap ønsker å overta kunder fra andre.

Trenden på utvikling er svært tydelig om en skal legge medlemsantall i de ulike avtalene til grunn. De absolutt fleste er i dag medlem av en innskuddsavtale og det er her veksten skjer, færre igjen i ytelsespensjon og få er medlem av hybrid. Dessverre er det kun 2 selskap som tilbyr hybrid, slik at konkurransen der er pr i dag begrenset.

Utvikling pensjonsutgifter og -kostnader



Fig; Premieutbetalinger og bokførte kostnader 2011 – 2019.

I figuren ser vi en vekst i AFP-kostnaden (pt kostnadsføres premien). Det er ikke foretatt aktuarberegning etter 2015. Premie er basert på bedriftens lønnskostnader. Effektiv sats for Sit er knappe 2 %.

Øvrige forklaringer som belyser utviklingen i Sits pensjonskostnader:

Fra 2011 til 2016 har Sits premie- og administrasjonskostnader for YTP økt og dette har sammenheng med fusjonen og at vi fikk ca 50 nye medarbeidere i Gjøvik og Ålesund pr 1.1.2016. I 2012 var det en stor nedgang i utgift til premie, mens aktuarberegnet og bokført kostnad følger en «normal» utvikling. Reduksjon i utgift til premie har sammenheng med at Sit Tapir AS hadde solgt store deler av virksomheten (bokhandel, trykkeri og forlag), og premiefondet ble i 2012 brukt til å betale store deler av pensjonspremien.

Pensjonskostnadene aktuarberegnes i Sit. Dette er kostnaden som kommer i årsregnskapet. Sits estimatavvik økte i 2014 med 23,8 mill kr til 76,4 mill kr, og i 2018 er estimatavviket på 49 mill. kr. Oppdateringer og endringer av forutsetninger knyttet til avkastning pensjonsmidler, lønnsvekst, dødelighet, uførhet m.m. medfører endringer som gir estimatavvik. Estimataavvik må holdes innenfor en «korridor» for estimatendringer. Denne korridoren kan maksimalt utgjøre 10 % av hva som er størst av pensjonsforpliktelsene og pensjonsmidlene og dermed holdes utenfor grunnlaget for resultatføring.

I 2018 utgjorde Sits totale pensjonskostnad (pensjon og AFP) 16,5 mill. kr, og som utgjør 12,4% av lønnskostnadene i Sit. I tillegg kommer arbeidsgiveravgift med 14,1%. Sit måtte i 2018 kostnadsføre 2,6 mill. kr av estimatavviket. Estimataavviket må holdes innenfor en «korridor» for estimatendringer. Denne korridoren kan maksimalt utgjøre 10 % av hva som er størst av pensjonsforpliktelsene og pensjonsmidlene og dermed holdes utenfor grunnlaget for resultatføring. I 2018 måtte Sit bokføre en ekstra pensjonskostnad på nesten 2,6 mill kr. fordi korridoren som estimataavviket må holdes innenfor ble brutt. Eksempelvis måtte Sit også i 2015 bokføre en ekstra pensjonskostnad på nesten 5 mill kr. av samme årsak. Dette er regnskapsregler som bedriften må forholde seg til og medfører uforutsigelige pensjonskostnader i Sit, i tillegg til balanseføring av forpliktelser. Årlige endringer i forutsetninger for pensjonsberegninger gjør at endring fra år til år blir uforutsigbare både i forhold kostnader og forpliktelser i balansen.

Momenter ved en fremtidig pensjonsordning i Sit

En *bærekraftig og framtidsrettet pensjonsordning* for Sit, vil være en god og framtidsrettet pensjonsordning for ansatte, med forutsigelige kostnader på et nivå som gjør at Sit driftsmessig kan konkurrere med andre i samme bransjer. En bærekraftig pensjonsordning må både på kort og lang sikt være økonomisk forsvarlig. Ny pensjonsordning skal være slik at den oppfattes som attraktiv ved rekruttering til Sit. Den skal gi nye ansatte en god nok pensjon, men ikke slik at Sit får relativt høyere kostnader enn andre

Med en *forutsigelig pensjonsordning* mener vi at beregningene som gjøres med bransjens standard forutsetninger viser at pensjon for den enkelte blir på et tilsvarende nivå som med dagens YTP-ordning, avhengig av opptjeningstid som i dag. Samtidig må kostnadene være forutsigelige, slik at det ikke kommer overraskende regninger i framtida, når pensjonsmidlene har vokst seg store. De som er ansatt i dag vil få fripoliser med dagens opptjente YTP-ytelser, og så vil de som taper ved overgang til ny ordning kunne gis en kompensasjon i en overgangsfase.

Sits *konkurransesituasjon* er definert som en av Sits største utfordringer i det strategiarbeidet som pågår nå. Privat sektor har stort sett innskuddsbasert pensjon med satser som varierer fra minimum til maksimum-nivå. I hht Sits gjeldende hovedstrategi, må pensjonskostnadene søkes begrenset til et bærekraftig nivå, slik at vi fortsatt kan drive i alle bransjer vi ønsker å være i.

Sits hovedstrategi – hovedproblemstilling nedfelt i gjeldende strategiplan:

«Økt konkurranse. For de fleste tjenesteområdene våre er hovedproblemstillingen knyttet til konkurransesituasjonen. Både Kafe, Idrett og Barn merker en økende konkurranse om kundene/brukerne, og at endringer skjer raskere. Sit Bolig vil ruste seg til å møte en sterkere konkurranse og for helsetjenestene ligner utfordringen – det blir stadig større behov for tjenestene, samtidig som ressurstilgangen trolig ikke vil holde tritt med behovet.

En sterkere konkurranse er positiv. Med økt konkurranse må både vi og konkurrentene forbedre tilbudene, til beste for våre studenter. Samtidig fordrer situasjonen at vi setter i verk de tiltak som er nødvendige for å bedre vår konkurranseevne.»

Status pr idag

Partene har gjennomført 6 samlinger med fokus på kompetansebygging og forberedelse til lokale pensjonsforhandlinger. Partene har brukt tid på å se på innretningene i hhv innskudds- og hybridmodellen. Vi har utarbeidet Personas i Sit, som vi har brukt som eksempler i konkrete beregninger for å se på forskjellene med de ulike pensjonsmodellene. Partene har i fellesskap gjennomgått pensjonsforutsetningene og sett på standardene som NRS (Norsk regnskapsstifelse) benytter for de ulike pensjonsmodellene. Vi har i fellesskap gjort noen foreløpige valg med tanke på hvilke parametre og forutsetninger som skal ha fokus i forhandlingen og hvilke parametre vi kan støtte oss til NRS på.

Sit har nå innkalt partene til lokale pensjonsforhandlinger. Forhandlingene vil pågå i tidsrommet 29.mai – 6.juni 2019.

Forhold rundt og eventuelle konsekvenser av en overgang til ny pensjonsordning

De valg partene i forhandlingene gjør vil ha noen konsekvenser for Sit, og vi ønsker å gi styret en orientering om hva dette kan innebære.

Engangskostnader ved avvikling av dagens pensjonsordning i 2019:

Avviklingskostnad Storebrand (fripoliser)	0,4 mill kr
Avviklingskostnad DNB (fripoliser)	5,8 mill kr
Sum avviklingskostnader YTP	6,2 mill kr

Balanseførte verdier YTP pr 31.12.2018: Pensjonmidler 22 mill kr og forpliktelser 2,7 mill kr.

Administrasjonskostnadene ved YTP-ordningen øker årlig. Det blir færre og færre kunder igjen i YTP-ordning, slik at det blir færre å dele systemkostnadene på.

Overgangskostnader:

Det er et mål å lukke dagens pensjonsordning, og at Sit får flest mulig av våre ansatte over på ny ordning. Det ville i tilfelle innebære fortsatt balanseføring av forpliktelser og aktuarberegning av kostnader, som gir mer uforutsigelige kostnader, men samtidig vil en lukking medføre at ordningen naturlig fases ut ved at de som står igjen etter hvert slutter eller går av med pensjon. Det vil være naturlig at det fremforhandles kompensasjonsordninger for de som kommer dårligere ut ved ny ordning, men som likevel ønsker å gå over til ny ordning. Hva disse kompensasjonene vil være, er et forhandlingspunkt, men vil være en kompensasjon som vil gjelde i et visst antall år og dermed en kostnad som vil bli vesentlig mindre over noen år.

Framtidig kostnadsnivå ny ordning:

Pensjonskostnadene må holdes på et akseptabelt nivå, og sees i forhold til dagens kostnadsnivå.

Ved å lukke dagens pensjonsordning kan vi få økte pensjonskostnader og omkostninger for en kortere periode, og vi vil måtte administrere 2 ordninger i årene som kommer. Det optimale hadde vært å få alle ansatte over på ny ordning og avvikle dagens ordning, men vi er forberedt på at vi må vurdere en lukking av dagens YTP. Vi legger da til rette for at den enkelte ansatte selv kan ta et individuelt valg for seg og sin pensjon, ut fra sine egne pensjonsforutsetninger og ønsker. Sit vil legge til rette for at den enkelte i så fall vil få en individuell samale med pensjonsrådgiver før man tar et valg om overgang til ny ordning eller ikke.

Styrets føringer

Det vises til vedlegg 1, der det er orientert om styrebehandling av pensjon fra 2006 og til i dag. Fram til 2014 var det bare innskuddsmodell som var alternativ til YTP. Nå har vi 2 alternative modeller til YTP-ordningen; innskudd og hybrid med eller uten garantier.

Styret har vært tydelig i sine vedtak om pensjon at det er viktig å få etablert en ny pensjonsordning for ansatte i Sit som erstatter dagens YTP-ordning. Ny ordning skal være kostnadseffektiv, bærekraftig og økonomisk forutsigelig. Det skal også gis en tilfredsstillende kompensasjon til ansatte som kommer dårligere ut enn dagens ordning.

- «...å oppnå en mer kostnadseffektiv pensjons- og forsikringsordning som støtter opp om SiTs strategiske mål og legger grunnlag for god økonomistyring.» (B74/07)
- «... Konsernstyret er svært opptatt av at det oppnås enighet om overgang til innskuddsbasert pensjonsordning og gode og relevante personalforsikringer for øvrig. Ved en overgang til innskuddsbasert pensjonsordning skal ansatte som kommer dårligere ut enn dagens ordning gis en tilfredsstillende kompensasjon....» (D110/07)
- «Konsernstyret konstaterer at det har skjedd store endringer i hele det norske pensjonssystemet. Konsernstyret ser det som nødvendig at det startes en prosess med sikte på å få til gode og bærekraftige pensjonsordninger i SiT med utgangspunkt i de muligheter som eksisterer og gjeldende avtale- og regelverk.» (B46/2014)
- «Konsernstyret er opptatt av at Sit skal være konkurransedyktig og levere gode tjenester til studentene. Konsernstyret presiserer at vi er i en tøff konkurransesituasjon og at pensjonsordningen må tilpasses dette. Konsernstyret er opptatt av forutsigbarhet og pensjonsordninger som tar hensyn til at Sit opererer i ulike bransjer. Dersom det ikke oppnås enighet om ny pensjonsordning innen rimelig tid ber konsernstyret om å bli oppdatert. Det vises for øvrig til konsernstyrets føringer i tidligere styrevedtak» (B94/2016)

Oppsummering

Slik overenskomstene er utformet må partene bli enige for å få endret pensjonsvilkårene, det innbefatter enighet om både pensjonsmodell og eventuelle kompensasjonsordninger.

Kommende pensjonsforhandlinger har partene i fellesskap jobbet med å forberede seg til gjennom felles kompetansebygging. Partene har jobbet med de ulike modellene og pensjonsforutsetninger. Det har vært en god dialog gjennom hele kompetansebyggingen og vi har brukt den tid vi har vurdert som nødvendig for at partene skal ha et godt grunnlag for å kunne gå inn i forhandlinger.

Sit har som mål å endre fra dagens ytelsespensjon til en bærekraftig og framtidretta ny pensjonsordning, og støtter seg styrets tidligere uttalelser og føringer. For Sit betyr dette bl.a:

- at Sit skal være en attraktiv arbeidsgiver
- at Sits konkurransekraft blir ivaretatt
- at kostnadsutviklingen er under kontroll på kort og lang sikt

Saksbehandler: Heidi Torstad

Tilråding:

Styret tar saken til etterretning og slutter seg til momentene lagt til grunn for en fremtidig pensjonsordning, målene med endringen og rammene beskrevet for den videre prosessen. Styret ber om å bli forelagt forhandlingsresultatet til orientering når dette er klart.

Trondheim, 8. mai 2019

