

Veiledning

Regnskapsmessig behandling av pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon

(Uttalelse juni 2007, omgjort til veiledning oktober 2009)

Det har den siste tiden vært en debatt om dagens regnskapspraksis for pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon (LOF). Enkelte høringssvar til Norsk RegnskapsStiftelse i forbindelse med NRS (HU-V) Pensjonsforutsetninger har også tatt opp dette spørsmålet. I dette notatet vil vi drøfte de innvendinger mot dagens praksis som har fremkommet. Det redegjøres således for hvorfor pensjonsordninger etter LOF slik disse praktiseres, skal regnskapsføres som ytelsesbaserte pensjonsordninger etter både internasjonale regnskapsstandarder (IFRS ("International Financial Reporting Standards")) og norsk god regnskapskikk. IFRS/IAS standardene er regler som er gitt og som norske regnskapsavleggere må forholde seg til. Dette notatet drøfter derfor ikke hensiktsmessigheten av de regler som fremkommer i IAS 19.

Oppsummerende betraktninger

I pensjonsordninger etter LOF er pensjonsløftet basert på vilkårene i pensjonsavtalen, og alderspensjonen fra pensjonsalder er basert på medlemmenes lønnsnivå på pensjoneringstidspunktet ("sluttlønnsprinsippet"). Den årlige pensjonspremien som skal sikre årets pensjonsopptjening, med tillegg av årets risikopremier og kostnader, beregnes på grunnlag av den til enhver tid gjeldende lønn. Det avgjørende spørsmål i vurderingen av regnskapsmessig behandling etter IAS 19 er om det er en forpliktelse, juridisk eller underforstått, mellom foretaket og de ansatte der foretaket innestår for at de ansatte skal få en pensjon basert på en andel av sluttlønnen.

Sluttlønnsprinsippet innebærer at arbeidsgiver ved hver lønnsregulering (lønnsvekst) har en forpliktelse til å foreta ytterligere innbetalinger (engangspremier) for til enhver tid å være à jour ut fra ny, gjeldende lønn. Dette fordi LOF krever at de opptjente pensjonsrettighetene (fripolisen) skal være basert på ny lønn. Foretaket må derfor betale en engangspremie ved lønnsøkning, for å dekke tilhørende økning i pensjonsforpliktelsen fra opptak i pensjonsordningen. Arbeidsgiver er også eksponert for demografisk risiko knyttet til for eksempel levealder og uførhet ved at endringer i disse faktorene kan påvirke nivået på framtidige innbetalinger til livselskapet. Foretakene har dermed pådratt seg en betydelig økonomisk og demografisk risiko som ikke er avlastet gjennom innbetalt premie, gitt at pensjonsordningen videreføres. At pensjonsordningen kan avvikles på et framtidig tidspunkt skal i henhold til IAS 19 og NRS 6 ikke reflekteres i regnskapet før en slik hendelse eventuelt inntreffer.

Det er derfor vår oppfatning at pensjonsordninger etter LOF fortsatt utvilsomt skal regnskapsføres som ytelsesbaserte pensjonsordninger etter IAS 19 og NRS 6.

Norsk regnskapspraksis og gjeldende standarder

Forløperen til NRS 6 Pensjonskostnader ble innført i 1994 (foreløpig standard). Ved utarbeidelsen av NRS 6 så en hen til både den amerikanske (SFAS 87) og den internasjonale standarden (IAS 19). Før NRS 6 var det utbredt praksis å kostnadsføre premier til ytelsesbaserte ordninger løpende, og det var således ikke overraskende at innføringen av NRS 6 på mange måter var kontroversiell. Den gang som nå dreide debatten seg i stor grad om arbeidsgiver hadde noen forpliktelse utover innbetalt premie. Tilpasningen til NRS 6 skjedde likevel ganske umiddelbart og norsk praksis har siden vært rimelig ensartet.

Skiftet i norsk regnskapspraksis i 1994 rettet i langt større grad enn tidligere fokus mot kostnadene forbundet med videreføring og inngåelse av ytelsesbaserte pensjonsordninger. Spesielt når man i noen år etter tusenårsskiftet erfarte lav avkastning på pensjonsmidlene, kombinert med høy lønnsvekst og reduserte renter, har disse forpliktelsene og kostnadene blitt svært synlige.

Det følger av sammenstillingsprinsippet etter den norske regnskapsloven at pensjonskostnader skal periodiseres over den perioden ansatte opptjener pensjonsrettighetene, og for LOF-ordninger vil det tilsvare hele ansettelsesperioden. Det følger videre av de balanseorienterte prinsippene etter IFRS at man skal avsette for forpliktelser knyttet til opptjente rettigheter som skal betales i senere perioder. Begge utgangspunkt gir i hovedsak samme løsning, og NRS 6 og IAS 19 er sammenfallende når det gjelder hovedprinsippene for regnskapsføring av pensjonskostnader. I praksis har en ved verdsettelse av foretak lagt de regnskapsmessig beregnede størrelsene til grunn, noe som indikerer at regnskapsstandarden anses å reflektere relevante økonomiske forhold på en god måte.

Det er flere ganger gjort justeringer og endringer i NRS 6 og IAS 19, men hovedprinsippene i disse standardene er de samme i dag som de var i 1994. LOF trådte i kraft 01.01.2001 og erstatter de tidligere "1968-forskriftene" ("TPES-ordninger"). Overgangen til lineær opptjening ved innføring av LOF har bidratt til at utgiftene er blitt mer synlige ved lønnsøkninger gjennom kravet om lineære fripoliser basert på ny lønn. For øvrig er de økonomiske konsekvensene med relevans for regnskapsføringen i hovedsak lik de tidligere ordningene. I forbindelse med innføringen av LOF ble det i regi av Norsk RegnskapsStiftelse nedsatt en arbeidsgruppe som vurderte de regnskapsmessige konsekvensene i henhold til NRS 6.

Alle børsnoterte foretak rapporterer etter IFRS i konsernregnskapet. Det innebærer at pensjonsordningene regnskapsføres etter IAS 19. Andre enn børsnoterte foretak kan rapportere etter IFRS, men et stort flertall utarbeider fortsatt regnskap etter norsk god regnskapsskikk. Disse foretakene kan regnskapsføre pensjonsordningene etter NRS 6 eller IAS 19, jf NRS 6A.

Den problemstillingen som drøftes i dette notatet, nemlig skillet mellom ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger, har først og fremst blitt reist i forhold til IAS 19 og vil således bli drøftet i forhold til denne standarden i fortsettelsen. Det presiseres imidlertid at de relevante betraktningene og de tilhørende konklusjonene gjelder tilsvarende i forhold til god regnskapsskikk og NRS 6.

IFRS bygger på samme måte som god regnskapsskikk på en forutsetning om at regnskapet skal reflektere underliggende økonomisk substans, eventuelt også utover juridisk form. I IAS 19 kommer dette eksplisitt til uttrykk ved at i tillegg til at legale pensjonsforpliktelser skal regnskapsføres, så skal også såkalte underforståtte forpliktelser ("constructive obligations") innregnes. Dette innebærer at regnskapsmessig behandling må bero på en vurdering av eventuelle økonomiske konsekvenser utover rene juridiske betraktninger.

Innholdet i LOF-ordninger

Ordninger etter LOF er forsikrede pensjonsordninger. Dette innebærer at når foretaket har innbetalt årets premie så har livsforsikringsselskapet¹ overtatt forpliktelsen for den forsikringsmessig opptjente pensjonsrettigheten for den ansatte. Dersom for eksempel den ansatte slutter, foretaket avviker

¹ Det understrekes at dette notatet omhandler LOF ordninger organisert i et uavhengig livselskap. Pensjonskasser er normalt nærstående til foretaket og vurderinger knyttet til forsikrede ordninger er derfor ikke relevant for disse. Unntaket for forsikrede ordninger i IAS 19.39 vil derfor uansett ikke komme til anvendelse for pensjonskasser. Pensjonskasser omtales derfor ikke ytterligere i dette notatet.

pensjonsordningen eller foretaket går konkurs, så vil den ansatte beholde sine forsikringsmessig opptjente rettigheter i form av en fripolise. Forsikringssselskapet har ansvaret for at de forsikringsmessig opptjente rettigheter oppfylles, jf. LOF § 2-3 andre ledd. Det følger av LOF § 4-2 første ledd at opptjent ytelsesbasert pensjon for et medlem til enhver tid skal utgjøre en så stor del av full pensjon for medlemmet i henhold til pensjonsplanen, som den pensjonsgivende tjenestetid utgjør i forhold til den tjenestetid som kreves for rett til full pensjon (lineær opptjening). Det følger videre av LOF § 9-1 om premiereservens størrelse, at premiereserven for en pensjonsordning til enhver tid skal være så stor at den etter beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmene har opptjent, herunder rett til uførepensjon og etterlattepensjon. Videre angir LOF § 9-2 første ledd følgende om innbetaling av premie; Pensjonsordningen skal hvert år tilføres en premie som etter beregningsgrunnlaget for ordningen vil være tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmene opptjener i løpet av året, med tillegg av årets risikopremier og kostnader etter beregningsgrunnlaget. Forsikringsloven § 9 - 11 åpner for at livsforsikringssselskapene, med Kredittilsynets samtykke, kan bestemme at renteoverskuddet på den enkelte kontrakt skal anvendes til å styrke premiereserven.

Det følger av dette at opptjente forsikringsmessige rettigheter og innbetalte premier til enhver tid er basert på **gjeldende lønnsnivå**. I forarbeidene til LOF § 9-2 vises det til at forbedringer av pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsøkninger skal finansieres samme år som pensjonsgrunnlaget endres. Premien for pensjonsordningen kan i enkelte år derfor bli svært høy. Etter hvert som et medlem legger flere års opptjening bak seg, blir effekten av lønnsøkninger på årets premie (engangspremien) betydelig. Aktuarberegninger og erfaringer viser at engangspremien ved en lønnsvekst på 3-5 prosent kan utgjøre mellom 20-50 prosent av den ordinære årspremien (avhengig av opptjeningstiden for den aktive medlemsbestanden). Siden pensjonsplanen innebærer at pensjonsytelsen er definert i forhold til sluttlønn, mens den årlige premien beregnes basert på gjeldende lønn, vil premieinnbetalingen øke relativt mye etter hvert som pensjonsalderen nærmer seg. Foretakene sitter dessuten på en ikke ubetydelig risiko knyttet til andre forhold som avkastning utover den gjennomsnittlige grunnlagsrenten, samt framtidige endringer i premiegrunnlaget som følge av forventninger til økt levealder og endringer i premien for uføredekninger. Dette innebærer at foretakene har pådratt seg en betydelig økonomisk og demografisk risiko gitt at pensjonsordningene videreføres.

Sammenligning av forpliktelsesbegrepet i god regnskapsskikk og etter LOF

Som det fremkommer ovenfor benytter ikke LOF begrepet pensjonsforpliktelse, men opptjent pensjonsrettighet og denne rettigheten er basert på gjeldende lønnsnivå. Det er denne rettigheten det er innbetalt premier til dekning for og som livsselskapet har avgitt avkastningsgaranti for.

Regnskapsmessig defineres pensjonsforpliktelsen i IAS 19.7 som ”nåverdi av en ytelsesbasert pensjonsforpliktelse er nåverdien, uten fradrag av eventuelle pensjonsmidler, av forventede framtidige betalinger som er nødvendige for å gjøre opp plikten knyttet til tjenester som ansatte utfører eller har utført i inneværende eller tidligere perioder”. En ser således at for sluttlønsordninger vil den regnskapsmessige pensjonsforpliktelsen også omfatte forventede, ikke gjennomførte reguleringer av pensjonsgrunnlaget frem til pensjonstidspunktet. Dette fremkommer også direkte i IAS 19.83, hvor det angis at pensjonsforpliktelser skal måles på et grunnlag som gjenspeiler estimert framtidig lønnsvekst. Som en ser, er innholdet i begrepene opptjent pensjonsrettighet i LOF og pensjonsforpliktelse i IAS 19 forskjellige, fordi det regnskapsmessige forpliktelsesbegrepet også omfatter virkningen av forventet framtidig regulering av pensjonsgrunnlaget. Den regnskapsmessige forpliktelse vil derfor normalt være høyere enn LOF's definisjon av de til enhver tid lovmessige opptjente rettigheter.

Skillet mellom ytelses- og innskuddsordninger

For regnskapsformål skilles det mellom ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Flerforetaksordninger (IAS 19.7) og forsikrede ytelser (IAS 19.39) skal også defineres innenfor en av de to kategoriene. IAS 19.7 definerer innskuddspensjon på følgende måte:

Innskuddsbaserte pensjonsordninger er pensjonsordninger der et foretak betaler inn faste bidrag til en atskilt enhet (et fond), og ikke har noen juridisk eller underforstått plikt til å utbetale ytterligere bidrag dersom fondet ikke har tilstrekkelige eiendeler til å betale alle ytelser til ansatte knyttet til tjenester som ansatte har utført i inneværende og tidligere regnskapsperioder.

Som omtalt i avsnittet om innholdet i LOF-ordninger, har foretaket en juridisk plikt til å betale inn mer midler for å dekke utbetalinger knyttet til tidligere opptjening i en situasjon med lønnsvekst og negative endringer i demografiske forhold, dersom pensjonsordningene videreføres. Som beskrevet i avsnittet avvikling av pensjonsordning og betydningen av en underforstått plikt, tillegges ikke det at ordningen kan avvikles noen betydning. Det er kun når beslutning om avvikling er fattet at dette reflekteres i regnskapet.

Ordninger etter LOF er ikke forsikrede ytelser etter IAS 19

Foretakspensjonsordninger etter LOF er som omtalt over, forsikrede ordninger. Det er imidlertid bare den til enhver tid forsikringsmessig opptjente pensjonsrettighet ut fra dagens lønnsnivå som er forsikret.

IAS 19.39 har som nevnt egne bestemmelser om forsikrede ytelser:

Et foretak kan betale forsikringspremier for å finansiere en pensjonsordning. Foretaket skal behandle en slik pensjonsordning som en innskuddsbasert pensjonsordning, med mindre foretaket har (enten direkte, eller indirekte i henhold til ordningen) en juridisk eller underforstått plikt til enten å

- a) betale ytelsene til ansatte direkte når de forfaller, eller å*
- b) betale ytterligere beløp dersom forsikringsgiver ikke betaler alle framtidige ytelser til ansatte som gjelder ansattes tjenester i inneværende og tidligere perioder.*

Dersom foretaket beholder en slik juridisk eller underforstått plikt, skal foretaket behandle ordningen som en ytelsesbasert pensjonsordning.

Denne bestemmelsen åpner for at pensjonsordninger som for de ansatte er ytelsesbasert pensjon, likevel vil være innskuddsbasert for foretaket dersom det er avtalt faste premier i ordningen. Dersom imidlertid foretaket beholder en juridisk eller underforstått forpliktelse knyttet til å etterbetale premie for allerede opptjente rettigheter, altså rettigheter knyttet til tidligere års arbeidsinnsats, skal en etter IAS 19.41 behandle ordningen som en ytelsesplan;

Dersom et foretak finansierer en pensjonsforpliktelse ved å betale på en forsikringspolise der foretaket (enten direkte, indirekte gjennom ordningen, ved mekanismer for å fastsette framtidige premier eller ved et nærstående forhold til forsikringsgiver) beholder en juridisk eller underforstått plikt, er ikke betalingen av premiene ensbetydende med en innskuddsbasert ordning.

Som omtalt over beholder foretaket en juridisk plikt til å betale engangspremier knyttet til utvikling i lønnsnivå og enkelte demografiske forhold, som for eksempel utviklingen i levealder, gitt at pensjonsordningen videreføres.

Denne problemstillingen er ikke særnosk og spesiell for LOF-ordninger. En rekke andre land har forsikrede ordninger og regnskapsmessig behandling av disse har i en rekke ulike sammenhenger vært diskutert. Så vidt vi er kjent med behandles slike ordninger i hovedsak som ytelsesbaserte pensjonsordninger etter IAS 19.

Av dette følger det at pensjonsordninger etter LOF ikke skal behandles som forsikrede (innskuddsbaserte) ordninger etter IAS 19. Dersom i stedet foretakets premie var avtalt og begrenset til et fastsatt årlig beløp, for eksempel en fast prosent av den til enhver tid gjeldende lønnen, og forsikringsgiver bar risikoen knyttet til det ytelsesbaserte pensjonsløftet for øvrig, ville ordningen imidlertid ha kvalifisert som

forsikrede ytelser som skulle behandles som en innskuddsbasert ordning etter IAS 19.39. Dette er ikke tilfellet i foretakspensjonsordninger etter LOF.

Avvikling av pensjonsordning og betydningen av underforstått plikt

Etter lov om obligatorisk tjenestepensjon er norske foretak pliktig til å ha en pensjonsordning for sine ansatte enten etter LOF eller etter lov om innskuddspensjon, med definerte minstebetingelser. Et foretak som har en foretakspensjonsordning kan avvikle denne og erstatte den med en innskuddsordning. Et relevant spørsmål er hvorvidt dette innebærer at foretakene i realiteten ikke har en forpliktelse knyttet til foretakspensjonsordninger fordi etterjusteringen av premien knyttet til lønnsvekst forutsetter at ordningen videreføres. Foretakene tar i prinsippet stilling til om pensjonsordningen skal videreføres løpende. Det kan derfor hevdes at foretakene hvert år tar stilling til om de skal videreføre ordningen og dermed betale neste års premie. Foretakene har således normalt ikke en formell plikt til å videreføre en ytelsesbasert pensjonsordning.

I definisjonen av innskuddsordninger i IAS 19.7 gjengitt over fremkommer det at et foretak i mangel av en juridisk plikt kan ha en underforstått plikt som for regnskapsmessige formål anses å være like forpliktende som en juridisk plikt. Eksempler på underforståtte forpliktelser kan være selskapets egen beslutning om å restrukturere virksomheten, opprydningsforpliktelser som ikke er avtalt eller lovpålagt eller pensjonsforpliktelser som ikke er direkte regulert i en avtale med de ansatte.

I forhold til regnskapsføring av pensjonsordninger er underforståtte forpliktelser omtalt i IAS 19.52:

Et foretak skal ikke bare regnskapsføre sin juridiske plikt i henhold til de formelle vilkårene i en ytelsesbasert pensjonsordning, men også enhver underforstått plikt som oppstår av foretakets uformelle praksis. Uformell praksis fører til en underforstått plikt i de tilfeller der foretaket ikke har annet realistisk alternativ enn å betale ytelser til ansatte. Et eksempel på en underforstått plikt er der en endring i foretakets uformelle praksis ville føre til uakseptabel skade for foretakets forhold til de ansatte.

I en transaksjonsbasert regnskapsmodell vil avvikling av en pensjonsordning representerer en transaksjon som regnskapsføres når den gjennomføres, altså når avviklingen finner sted. Intensjoner reflekteres normalt ikke i regnskapet. Det vil således være det til enhver tid gjeldende pensjonsløftet som skal reflekteres i regnskapet. Dette kommer videre eksplisitt til uttrykk i IAS 19.53:

De formelle vilkårene i en ytelsesbasert pensjonsordning kan tillate at et foretak avslutter sin plikt i henhold til pensjonsordningen. Likevel er det vanligvis vanskelig for et foretak å si opp en ordning dersom det skal holde på de ansatte. I mangel av en begrunnelse om det motsatte forutsetter regnskapsføring av pensjonsytelser at et foretak som nå lover slike ytelser, vil fortsette å gjøre dette i løpet av den forventede gjenværende tjenestetiden til de ansatte.

Muligheten til å avvikle en pensjonsordning er således ikke alene tilstrekkelig til å fraregne den ytelsesbaserte pensjonsforpliktelsen. Videre, til tross for at et foretak rent juridisk har rett til ensidig å for eksempel erstatte en ytelsesbasert ordning med en innskuddsbasert ordning, så må en ta i betraktning at en slik omlegging normalt ikke kan gjøres uten en form for kompensasjon overfor de ansatte for tapte rettigheter. Når et foretak imidlertid har besluttet avvikling og kommunisert dette til de ansatte som omfattes av ordningen, skal avviklingen regnskapsføres.

Tilsvarende er både juridisk og underforstått forpliktelse definert i IAS 37.10. Etter vår oppfatning er det ikke grunnlag for å konkludere med at det ikke foreligger en underforstått forpliktelse.