



Norsk Regnskapsstiftelse

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

Oslo 30.01.2026

## Regnskapsføring av livsvarig AFP i offentlig sektor - høringsvar fra KLP

Vi viser til høringsbrev og høringsutkast fra Norsk Regnskapsstiftelse om regnskapsføring av AFP i offentlig sektor av 30. november 2025.

### OPPTJENINGSTID

I høringsforslaget i kapittel 4.2.1 skrives det at:

*«Opptjeningsperioden varer til det tidspunkt da ytterligere arbeid ikke vil føre til ytterligere ytelser. Det er kun pensjongivende inntekt frem til og med 31. desember det året man fyller 61 år som teller med i utmålingen av AFP pensjon. Opptjeningsperioden vil dermed være til og med desember det året den ansatte fyller 61 år, og ikke frem til uttakstidspunktet.»*

KLP vil påpeke at det i enkelte tilfeller vil måtte påregnes arbeid etter fylte 61 år for å kvalifisere til livsvarig AFP og at i disse tilfellene vil pensjongivende inntekt etter 31. desember året man fyller 61 telle med i utmålingen av AFP pensjon.

Et annet moment som taler for at man burde benytte uttakstidspunkt som avslutning av opptjeningsperioden er forskjellen i regulering av ytelsen før og etter uttak. Ved å benytte stiftelsens parametere for P-regulering og G-regulering vil beholdningen bli 10% høyere i perioden 62 til 70 dersom den G-reguleres heller enn å P-reguleres. Det er mulig å avslutte arbeid for senere ta ut ytelsen, men i de fleste tilfeller der uttak utsettes ut over første mulige uttakstidspunkt vil årsaken til utsatt uttak være at den ansatte står i jobb. Den opptjente ytelsen som består av forskjellen mellom G-regulering og P-regulering fanges ikke opp om ytelsen er ferdig opptjent desember det året den ansatte fyller 61. Erfaringer fra det første året med livsvarig AFP tilsier at en betydelig andel ikke tar ut ytelsen ved første mulighet.

En tilnærming med lineær opptjening frem til uttak kombinert med uttakrater vil fange opp denne forskjellen og sørge for at alle ytelsene under offentlig tjenestepensjon (OfTP) har lik og helhetlig behandling.

### ALLOKERING

I kapittel 4.3 Regnskapsføring av flerforetaksordninger står følgende:

*«For livsvarige AFP-ordninger og tilhørende betingede tjenstepensjonsordninger som er ytelsesbaserte flerforetaksordninger skal foretaket som hovedregel regnskapsføre sin andel av den ytelsesbaserte pensjonsforpliktelse, pensjonsmidler og kostnad tilknyttet pensjonsordningen (jf. NRS 6 punkt 23). For et risikofelleskap har ordningen i sum de samme egenskapene som en foretaksspesifikk ordning. Samlet forpliktelse og midler for risikofelleskapet måles på samme måte som en foretaksspesifikk ordning. Total pensjonsforpliktelse, pensjonsmidler og kostnad fordeles til foretakene som inngår i risikofelleskapet ved bruk av en allokeringesnøkkel. Regnskapsføring av flerforetaksordninger som ytelsesordning betinger at det foreligger tilstrekkelig informasjon for måling av ordningen. Dersom det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon, skal ordningen regnskapsføres som en innskuddsordning. Premiene resultatføres i så fall løpende.»*

KLP deler ikke oppfatningen om at foretaket som hovedregel skal regnskapsføre sin andel av den ytelsesbaserte pensjonsforpliktelse, pensjonsmidler og kostnad for livsvarige AFP-ordninger som er ytelsesbaserte flerforetaksordninger. For de andre ytelsene under OfTP tjenes det opp en reserve som tilordnes det enkelte foretak og reguleringsforpliktelsen for reserven ligger på det enkelte foretak. Premien som betales inn står også i samsvar med den reserven som bygges opp. For disse ytelsene er pensjonsgrunnlag en naturlig allokeringesnøkkel for årets kostnad og premiereserve en naturlig allokeringesnøkkel for forpliktelsen som knytter seg til reguleringsansvaret.

For livsvarig AFP har KLP gjort analyser på alle avtaler og KLP finner ingen nøkkel som pålitelig og konsistent allokterer forpliktelsen ut til det enkelte foretak.

#### **NÆRMERE OM ALLOKERING OFTP**

For den ordinære tjenstepensjonen tjenes det opp en premiereserve som reguleres årlig. Som følge av at alt reguleringsansvar fordeles basert på andel av premiereserve, vil i praksis hver enkelt arbeidsgiver betale reguleringspremier for sine ansatte, oppsatte og pensjonister. Reguleringspremien er utjevnet. En betydelig del av netto forpliktelse er knyttet til fremtidig reguleringsansvar av allerede opptjente rettigheter. Fremtidige betalinger knyttet til allerede opptjente rettigheter påvirkes derfor i liten grad av hvordan foretaket selv utvikler seg, eller hvordan fellesskapet totalt utvikler seg. Som følge av at dagens forpliktelse beregnes basert på prinsippet om lineær fordeling av pensjonskostnaden, inneholder den også et element som kan tilordnes fremtidig lønnsvekst og opptjening. Denne delen av forpliktelsen vil bli "gjort opp" gjennom premier for fremtidig opptjening som fordeles basert på fremtidig pensjonsgrunnlag. Beholdningsmodellen som gjelder for kull født etter 1963, medfører at denne effekten er begrenset. For mange bedrifter anses dessuten dagens andel av premiereserve for å være en god tilnærming til forventet gjennomsnittlig andel av fremtidig pensjonsgrunnlag. Fordeling av forpliktelse basert på premiereserve anses for å være en pålitelig og konsistent allokeringemetode for alle kunder.

Kostnad ved årets opptjening er fordelt ut til medlemmene basert på årets pensjonsgrunnlag. Dette anses for å være den beste allokeringemetoden, da en stor del av kostnaden ved årets opptjening er belastet kundene gjennom årets forsikringspremie som er fordelt basert på årets pensjonsgrunnlag. Denne premien står i samsvar med årets opptjening av reserve som ved årets slutt vil inngå i fordeling av total forpliktelse.

#### **NÆRMERE OM ALLOKERING LIVSVARIG AFP**

For livsvarig AFP har forpliktelse knyttet til ansatte og oppsatte en vesentlig ulik karakter enn forpliktelsen knyttet til pensjoner under utbetaling.

For livsvarig AFP betales det ikke løpende premier for opptjening. Dette innebærer at det ikke finnes noen spesifikk premiereserve for ansatte eller oppsatte. Det settes først av en engangspremie på uttakstidspunktet. Avsatte engangspremier for livsvarig AFP utjevnes på alle foretak i fellesskapet basert på pensjonsgrunnlag. Hvor stor del av samlede fremtidige engangspremier det enkelte foretak blir belastet er avhengig av andel av fremtidig pensjonsgrunnlag.

Behovet for engangspremie reduseres av refusjoner fra andre pensjonsleverandører og tidligere avsatt premiereserve fra betinget tjenstepensjon. Fellesordningen må også betale engangspremier for sin andel av opptjeningen for tidligere ansatte som tar ut livsvarig offentlig AFP fra en annen pensjonsleverandør. Etter uttak av livsvarig AFP er det en premiereserve knyttet til det enkelte pensjonist. Premiereserven tilordnes foretakene som den ansatte har arbeidet i, på samme måte som for andre ytelser i OfTP. Etterfølgende reguleringspremier

fordeles basert på andel av total premiereserve, på samme måte som for andre ytelser i OfTP. Etter pensjonerings tidspunktet har livsvarig AFP de samme egenskapene som andre ytelser i OfTP, og andel av premiereserve er godt egnet til å allokere denne delen av forpliktelsen.

Det enkelte foretaks andel av totalforpliktelsen består altså av to hovedkomponenter. Finansiering av engangspremie for de som tar ut livsvarig AFP, både aktive medlemmer og oppsatte under kostnadsfordelingsavtalen. Disse engangspremiene er utjevnet i prosent av pensjonsgrunnlag. Den andre komponenten er reguleringspremien pensjoner under utbetaling. Premieelementet er utjevnet i prosent av premiereserve som er allokert til det enkelte foretak.

Siden engangspremiene for AFP utjevnes i prosent av pensjonsgrunnlag er det nærliggende å vurdere pensjonsgrunnlag som fordelingsnøkkel, men det er dessverre noen egenskaper ved pensjonsgrunnlaget som gjør at det ikke gir en pålitelig og konsistent allokering. Pensjonsgrunnlaget gir et øyeblikksbilde av et foretak og er velegnet til å allokere foretakets andel av innbetaling av premier det neste året. Pensjonsgrunnlaget for et enkelt foretak kan i ett enkeltår ha en vesentlig annerledes utvikling enn snittet i fellesordningen. Pensjonsgrunnlaget er dessuten ikke velegnet til å allokere forpliktelsen forbundet med reguleringsansvaret for foretakets ansatte som tar ut pensjon i fremtiden. Noen foretak har høy turnover og et stort antall oppsatte, mens andre med kortere historikk har veldig få. Dette fører til at foretakene vil ha ulike forholdstall mellom pensjonsgrunnlag og premiereserve.

Ettersom premiereserven kun er knyttet til pensjoner under utbetaling, er ikke andel premiereserve godt egnet til å allokere forpliktelsen knyttet til aktive og oppsatte. Per 31.12.2025 er det kun ett årskull som har hatt mulighet til å ta ut livsvarig AFP, og premiereserven forbundet med livsvarig AFP er i sin helhet knyttet til dette kullet. For aktive og oppsatte bør allokeringen både predicere fremtidig fordeling av engangspremiene og reflektere reguleringsansvar etter uttak av livsvarig AFP. For ansatte som tar ut livsvarig AFP de nærmeste årene vil en stor del av forpliktelsen «gjøres opp» gjennom engangspremien på uttakstidspunktet. Denne fordeles basert på pensjonsgrunnlaget det aktuelle året, men skal senere reguleres basert på fordeling av premiereserve.

Av tilsvarende årsaker er den spesifikke premiereserven for livsvarig AFP også uegnet til å allokere forpliktelsen knyttet til aktive ansatte.

En pålitelig og konsistent allokering av forpliktelsen burde ideelt ta høyde for det enkelte foretaks samlede pensjonsgrunnlag og gjennomsnittsalder for å fastslå framtidige premieinnbetalinger, i tillegg til antall oppsatte med rettigheter og foretaksspesifikk turnover for å si noe om framtidig reguleringsforpliktelse. KLP vurderer at en slik nøkkel ikke er mulig å konstruere på en pålitelig og konsistent måte.

Ettersom KLP ikke kan stå inne for allokeringen og det enkelte foretak er avhengig av leverandørens beregninger og allokering, har KLP valgt å ikke levere beregninger for året 2025 der livsvarig AFP er ført som en ytelsesplan til private bedrifter med pensjonsordning i KLP.

Med vennlig hilsen  
Kommunal Landspensjonskasse

Inge Myrseth  
Avdelingsleder for Aktuarberegninger