

Veiledning

Regnskapsføring av livsvarig AFP i offentlig sektor

(April 2026)

1 Innledning

Denne veiledningen gjelder for foretak som avlegger regnskap i tråd med regnskapsloven og god regnskapsskikk.

Veiledningen utdyper hvordan NRS 6 *Pensjonskostnader* skal anvendes for regnskapsføring av (ny) livsvarig AFP i offentlig sektor for ansatte født fra og med 1963.

2 Oppsummering

Ny livsvarig AFP i offentlig sektor ble vedtatt i 2024. Ny livsvarig AFP erstatter tidligere AFP-ordning i offentlig sektor og representerer derfor en planendring. I NRS(V) *Pensjonsforutsetninger* (januar 2025) ble det lagt til grunn at effekten av planendringen kunne utsettes frem til avtaleverk knyttet til fordeling av finansiering er fastsatt. Pensjonsleverandørene har i 2025 inngått en ny kostnadsfordelingsavtale som avklarer hvordan pensjonskostnaden skal fordeles. Effekten av planendringen må derfor regnskapsføres i 2025.

Denne veiledningen legger til grunn at ny livsvarig AFP i offentlig sektor er en ytelsesplan, med opptjeningstid fra ansettelsesdato til utløpet av kalenderåret den ansatte fyller 61 år. Betinget tjenstepensjon og ny livsvarig AFP er gjensidig utelukkende ytelser. De to ordningene må derfor sees under ett med tanke på regnskapsføring.

Foretak i offentlig sektor er tilknyttet ulike pensjonsleverandører som har organisert ordningene forskjellig. Hvilken pensjonsleverandør foretaket er tilknyttet, avgjør om ordningen er en foretaksspesifikk ordning eller en flerforetaksordning.

Ytelsesplaner i flerforetaksordninger regnskapsføres kun som ytelsesplan dersom det er mulig å foreta en konsistent og pålitelig allokering av de ulike komponentene av forpliktelsen. Gitt at foretaket inngår i det samme risikofelleskapet for ny offentlig AFP som for ordinær tjenstepensjon, vurderes det rimelig at dersom pensjonsforpliktelser kan fordeles på en pålitelig og konsistent måte for ordinær tjenstepensjon, så kan dette også gjøres for ny offentlig AFP.

Veiledningen legger til grunn at effekten av planendringen skal kostnadsføres umiddelbart. Kostnaden kan alternativt føres mot eventuelle ikke innregnede gevinster.

3 Beskrivelse av ordningen

3.1 Vilkår og utmåling

Fra 1. januar 2025 ble det innført en ny livsvarig AFP ordning i offentlig sektor. Ny offentlig AFP for offentlig sektor er en livsvarig ytelse som ansatte kan ta ut fra fylte 62 år. Ytelsen samordnes ikke med andre pensjonsytelser, bortsett fra betinget tjenstepensjon. Betinget

tjenestepensjon utbetales til ansatte som hverken har rett til offentlig eller privat AFP. Ordningene er derfor gjensidig utelukkende, og må ses i sammenheng.

Ordningen gjelder for ansatte som er født i 1963 eller senere. For å få rett til offentlig AFP må den ansatte oppfylle følgende hovedvilkår:

- Være ansatt hos arbeidsgiver som har offentlig AFP på uttakstidspunktet
- Har vært ansatt hos arbeidsgiver tilknyttet offentlig eller privat AFP syv av de siste ni årene før den ansatte fyller 62 år

For ansatte født fra 1963 til 1966 er det i tillegg gitt enkelte unntak og overgangsregler. For utfyllende regelverk, se pensjonsleverandørenes hjemmesider.

På uttakstidspunktet beregnes en egen AFP-beholdning for den enkelte ansatte. Størrelsen på beholdningen er 4,21 % av all pensjonsgivende inntekt opp til 7,1 G, fra det året den ansatte fylte 13 år til og med kalenderåret den ansatte fylte 61 år. Beholdningen fra det enkelte inntektsår oppreguleres med lønnsvekst (G-regulering) for det enkelte år. Pensjonsgivende inntekt fra dagens arbeidsgiver og alle andre historiske arbeidsgivere likestilles. Årlig livsvarig ytelse beregnes som pensjonsbeholdning delt på delingstall på uttakstidspunktet. En ansatt som venter med å ta ut ytelser vil få et lavere delingstall og en høyere årlig ytelse.

AFP-pensjon under utbetaling reguleres årlig på samme måte som andre offentlige pensjonsordninger.

Personer som ikke oppfyller vilkår for offentlig eller privat AFP, har rett til betinget tjenestepensjon dersom de har arbeidet i offentlig virksomhet i minst ett år etter 2019. Opptjening av betinget tjenestepensjon er på 3,0 % av inntekt opp til 7,1G. Inntekt som inngår, er inntekt fra offentlige arbeidsgivere fra 1.1.2020 frem til måneden den ansatte fyller 62 år. Det er ikke krav om å jobbe hos en offentlig arbeidsgiver når den ansatte fyller 62 år. Betinget tjenestepensjon har samme type bestemmelser for regulering og beregning av livsvarig ytelse som offentlig AFP.

3.2 Finansiering

Offentlig AFP blir finansiert ved at det kreves engangspremier på uttakstidspunktet. Det betales ikke løpende premier for offentlig AFP gjennom opptjeningstiden (se imidlertid unntak for SPK i avsnitt 4.1).

I motsetning til offentlig AFP er betinget tjenestepensjon en fondert ytelse. Arbeidsgiver betaler løpende premier for opptjening (3,0 % av pensjonsgrunnlag). Arbeidsgiver betaler også reguleringspremier for regulering av beholdning både for nåværende og tidligere ansatte som er yngre enn 62 år. Når en ansatt eller tidligere ansatt fyller 62 år, vil vedkommende ha en definert pensjonsbeholdning med en tilsvarende premiereserve. Hva som skjer med midlene, er avhengig av personens rettigheter til offentlig eller privat AFP. Dersom personen har rett til offentlig AFP, blir midlene frigjort til reduksjon av engangspremien for AFP. Dersom personen tar ut privat AFP blir midlene tilbakeført til arbeidsgiver. Dersom den ansatte ikke har rett til offentlig eller privat AFP, og følgelig har rett på betinget tjenestepensjon, forblir midlene i ordningen. Arbeidsgiver som har betalt inn midlene må da betale årlige premier for regulering av pensjon under utbetaling.

Størrelsen på engangspremien for AFP tilsvarer nåverdien av pensjonsytelsene uten pensjonsregulering justert for oppsparte midler (avsatt premiereserve) knyttet til betinget tjenestepensjon. Pensjonsleverandøren til arbeidsgiver på uttakstidspunktet krever inn premiene og betaler ut årlige pensjonsytelser til den ansatte.

NRS(V) Regnskapsføring av livsvarig AFP i offentlig sektor

Noen pensjonsleverandører har satt opp risikofellesskap der årets samlede engangspremier fordeles til arbeidsgiverne basert på årets pensjonsgrunnlag. Hos andre pensjonsleverandører betaler den enkelte arbeidsgiver engangspremier for sine ansatte.

Alle virksomheter og pensjonsleverandører som har offentlig AFP, er omfattet av en avtale om fordeling av kostnader til livsvarig offentlig avtalefestet pensjon – heretter kalt kostnadsfordelingsavtalen. Avtalen bestemmer kostnadsfordelingen for ansatte som har hatt ulike offentlige arbeidsgivere gjennom karrieren. I denne veiledningen brukes uttrykkene siste arbeidsgiver og tidligere arbeidsgiver, uavhengig av hvordan ordningen er strukturert.

På uttakstidspunktet vil pensjonsleverandøren til siste arbeidsgiver innhente informasjon om pensjonsgivende inntekt i folketrygden og informasjon om tidligere offentlige arbeidsgivere. Pensjonsleverandøren gir så informasjon om hvor stor del av engangspremien andre pensjonsleverandører skal kreve inn fra arbeidsgivere tilknyttet dem. Premiereserver knyttet til betinget tjenstepensjon vil samtidig bli frigitt, da ansatte som får AFP ikke har rett til betinget tjenstepensjon. Tidligere arbeidsgivere sin betalbare engangspremie blir redusert dersom det finnes en premiereserve for betinget tjenstepensjon for den aktuelle ansatte. Dette vil være tilfelle dersom personen har vært ansatt etter 1.1.2020.

Dette innebærer at engangspremien som siste arbeidsgiver (eller risikofellesskap dersom flerforetaksordning) blir belastet kan oppsummeres som følger:

	Total engangspremie
-	Andel av engangspremie som kreves inn fra tidligere arbeidsgivere
-	Frigjort premiereserve betinget tjenstepensjon
=	Siste arbeidsgivers/risikofellesskapets engangspremie

Dersom arbeidsgiver ikke inngår i et premieutjevningsselskap (fellesordning), vil arbeidsgiver kun betale premie til AFP når en ansatt eller tidligere ansatt tar ut AFP. En arbeidsgiver som inngår i et risikofellesskap, vil betale en andel av engangspremien når ansatte eller tidligere ansatte både i egen bedrift og hos andre arbeidsgivere i samme risikofellesskap tar ut AFP.

Engangspremien dekker ikke forventet fremtidig regulering av pensjoner under utbetaling. Det betales derfor premier for årlig regulering av pensjoner under utbetaling. Denne fordeles mellom siste arbeidsgiver og tidligere arbeidsgivere i på samme måte som engangspremien.

4 Regnskapsføring

4.1 Klassifisering av ordningen

Regnskapsføring av pensjon følger ulike regler avhengig av om ordningen er en innskuddsordning eller en ytelsesordning, samt om ordningen er en foretaksspesifikk ordning eller en flerforetaksordning.

4.1.1 Ytelsesplaner vs. innskuddsplaner

NRS 6 har ulike regler for regnskapsføring av innskuddsplaner og ytelsesplaner.

Innskuddsplaner er planer hvor foretakets forpliktelse er å betale et nærmere bidrag til den

enkelte ansattes pensjonssparing. Bidraget må være endelig i den forstand at det ikke kan komme justeringer i senere perioder som relaterer seg til tidligere perioders bidrag. Bidraget må også betales til en separat juridisk enhet atskilt fra foretaket.

Ordninger som ikke oppfyller definisjonen av en innskuddsplan, er en ytelsesplan.

I livsvarig offentlig AFP betales det ikke premier løpende som fritar foretaket for alt fremtidig ansvar. Det betales en engangspremie ved uttak av AFP og foretakene må også betale reguleringspremier. Ny offentlig AFP oppfyller dermed ikke definisjonen av en innskuddsplan.

Livsvarig AFP i offentlig sektor er en ytelsesbasert ordning.

4.1.2 Foretaksspesifikke ordninger vs. flerforetaksordninger

NRS 6 skiller også mellom regnskapsføring av foretaksspesifikke ordninger og flerforetaksordninger.

En foretaksspesifikk ordning gjelder for ansatte i ett bestemt foretak og det er det aktuelle foretak og dets ansatte som finansierer ordningen.

Flerforetaksordninger er pensjonsordninger (ikke-offentlige) som

- slår sammen eiendeler fra foretak som ikke er under samme kontroll, og
- bruker disse eiendelene til ytelser til ansatte i flere enn et foretak, på en slik måte at innskudds- og ytelsesnivået fastsettes uten hensyn til hvilket foretak som sysselsetter de ansatte. (NRS 6 *Pensjonskostnader* punkt 21)

Å slå sammen eiendeler fra ulike foretak innebærer at premien fastsettes uten hensyn til hvilket foretak som sysselsetter de berørte ansatte og hvor premien brukes til ytelser (tilførsel til premiereserve) i flere enn ett foretak.

Avhengig av finansieringsformen som foretakets pensjonsleverandør benytter, kan ny AFP i offentlig sektor være enten en foretaksspesifikk ordning eller en flerforetaksordning.

Nedenfor omhandles klassifiseringen som enten foretaksspesifikk eller flerforetaksordning av livsvarig AFP ordninger hos et utvalg tjenestepensjonsleverandører.

4.1.2.1 Statens pensjonskasse

Hvert foretak betaler en årlig sparepremie på 4,21 % av lønn opp til 7,1 G per ansatt fra ansettelsestidspunktet, men tidligst fra 2020. Sparepremien gjelder både offentlig AFP og betinget tjenestepensjon. Beholdningen reguleres årlig, og for dette betaler foretakene en årlig reguleringspremie både for aktive og oppsatte medlemmer (tidligere ansatte som ikke har nådd aldersgrense for pensjon). Sparepremien brukes til å bygge opp en beholdning. Beholdningen følger hver enkelt ansatt. Når en ansatt tar ut AFP, belastes foretaket en engangspremie lik pensjonsbeholdningen fratrukket sparebeholdningen og eventuelle refusjoner dersom den ansatte også har opptjening i andre foretak med offentlig AFP. Det betales en årlig reguleringspremie til dekning av regulering av AFP-pensjonen, og i tråd med kostnadsfordelingsavtalen, fordeles premiene etter samme brøk som på uttakstidspunktet.

Dersom en tidligere ansatt tar ut livsvarig offentlig AFP hos en annen arbeidsgiver, vil foretaket bli belastet en engangspremie for sin andel av AFP-pensjonen i tråd med kostnadsfordelingsavtalen.

Foretak med livsvarig pensjon via Statens pensjonskasse betaler således premier for den opptjening som ansatte har for den perioden de er ansatt i foretaket, og ordningen er dermed å anse som en foretaksspesifikk ordning.

4.1.2.2 Oslo pensjonsforsikring

Hvert foretak faktureres for premier som tilhører deres medlemmer. Det faktureres for engangspremier ved uttak av livsvarig AFP. Foretakene faktureres engangspremier i det kvartalet en av deres ansatte tar ut AFP. Det betales imidlertid årlige premier til dekning av betinget tjenestepensjon.

Engangspremien tilsvarer nåverdien av pensjonsytelsene uten pensjonsregulering fratrukket premiereserve knyttet til betinget pensjon og eventuell refusjon fra andre aktører. Det betales en årlig reguleringspremie for regulering av beholdning for medlemmer fra 62 år og til uttak, og en årlig reguleringspremie for AFP-pensjon under utbetaling.

Når tidligere ansatte tar ut offentlig AFP, vil foretaket bli ilagt en engangspremie som tilsvarer foretakets andel av den fremtidige pensjonsytelsen fratrukket premiereserve knyttet til oppsatte rettigheter for betinget pensjon.

Det enkelte foretak finansierer således AFP-pensjon for egne ansatte, og ordningen er å anse som en foretaksspesifikk ordning.

4.1.2.3 KLP

KLP samler foretak i premieutjevningsselskap som omtales som ulike fellesordninger. Det finnes flere ulike fellesordninger for foretak med livsvarig offentlig AFP.

Hvert år betaler foretak innenfor en fellesordning samlet en engangspremie som tilsvarer pensjonsbeholdningen til ansatte innenfor fellesordninger som har tatt ut AFP gjennom året, fratrukket eventuelle refusjoner og tillagt refusjoner som skal betales for tidligere ansatte i fellesordningen. Gjennom året betales en prosentandel av pensjonsgrunnlaget inn til en forsikringskonto, mens det gjøres en avregning ved årets slutt hvor eventuell for mye eller for lite innbetalt premie refunderes/kreves inn. Den samlede engangspremien fordeles på de enkelte foretakene innenfor fellesordningen i tråd med det enkelte foretaks samlede pensjonsgrunnlag. Det betales en årlig reguleringspremie for regulering av beholdning for medlemmer fra 62 år og til uttak, og en årlig reguleringspremie for AFP-pensjon under utbetaling. Reguleringspremiene fordeles basert på andel av total premiereserve til foretakene som inngår i samme fellesordning. Premiereserven er spesifikk for den enkelte ansatte og blir allokert til virksomhetene basert på hvor den ansatte har vært ansatt. Fellesordningen for sykepleiere skiller seg fra de øvrige fellesordningene, ved at også reguleringspremiene fordeles basert på premiegrunnlag.

Fordelingen av premier i fellesordningen kan føre til at et foretak der ingen ansatte får rett til offentlig AFP, likevel må betale premier for offentlig AFP. Dette skyldes at engangspremier og reguleringspremier fordeles ut til alle arbeidsgivere i fellesordningen. Dette innebærer at ordningen er en flerforetaksordning.

4.2 Regnskapsføring av foretaksspesifikke ordninger

For livsvarige AFP-ordninger og tilhørende betingede tjenestepensjonsordninger som er foretaksspesifikke skal det beregnes en pensjonsforpliktelse og en pensjonskostnad i samsvar med NRS 6 punkt 29-56.

4.2.1 Opptjeningsperiode

Det følger av NRS 6 punkt 32 at pensjonsforpliktelsen skal innregnes som kostnad over opptjeningsperioden, i tråd med sammenstillingsprinsippet. NRS 6 definerer ikke opptjeningsperioden, og som følge av dette anses veiledning i IAS 19 relevant å se hen til. Her fremkommer blant annet følgende:

- Ytelser henføres til tjenesteperioder i samsvar med pensjonsordningens ytelsesformel. Dersom en ansatts arbeid i senere år vil føre til ytelser på et betydelig høyere nivå enn tidligere år, skal et foretak henføre ytelser lineært fra
 - tidspunktet da den ansattes arbeid fører til ytelser under ordningen, og inntil
 - tidspunktet da ytterligere arbeid ikke vil føre til ytterligere ytelser. (IAS 19.70)
- Ytelser henføres til perioder da det oppstår en plikt til å sørge for pensjonsytelser. Plikten oppstår når ansatte utfører arbeid mot pensjonsytelser som et foretak forventer å betale ut i framtidige regnskapsperioder. (IAS 19.71)
- Arbeid som ansatte utfører, fører til en plikt under en ytelsesbasert pensjonsordning, selv om ytelsene er betinget av framtidig sysselsetting. (IAS 19.72)
- Forpliktelsen øker fram til den dato ytterligere tjenestegjøring fra den ansattes side ikke lenger vil føre til ytterligere ytelser av noe vesentlig omfang. (IAS 19.73)

Ytelser skal henføres fra det tidspunkt den ansattes arbeid gir ytelser under ordningen. I den livsvarige offentlige AFP-ordningen er kvalifiseringsperioden en annen enn perioden som ligger til grunn for utmåling av pensjonen. For å få rett på AFP må den ansatte ha jobbet hos en arbeidsgiver med offentlig eller privat AFP syv av de siste ni årene før 62 år og ha vært sammenhengende ansatt og reell arbeidstaker i minst 20 % stilling i offentlig AFP-foretak de siste tre årene før uttak. Dette kan isolert sett indikere at opptjeningsperioden starter ved fylte 55 år. Selve utmålingen av pensjonen baseres imidlertid på all pensjongivende inntekt inntil 7,1 G fra 13 år til 61 år, uavhengig av om inntekten er opptjent i offentlig eller privat sektor. All inntekt fra 13 år påvirker størrelsen på pensjonen. Det påvirker ikke pensjonens størrelse om pensjongivende inntekt opptjenes hos foretaket eller hos en annen arbeidsgiver. Sammenlignet med ikke å ha pensjongivende inntekt, gir imidlertid også arbeid utført før 55 år uttelling på størrelsen på pensjonen. Det tilsier at opptjening starter på ansettelsestidspunktet hos foretaket.

Opptjeningsperioden for ny livsvarig AFP-ordning må også ses i sammenheng med den betingede tjenstepensjonen. Ansatte som ikke oppfyller vilkårene for livsvarig offentlig AFP, vil ha rett på betinget tjenstepensjon med mindre den ansatte tar ut privat AFP. Betinget tjenstepensjon opptjenes med 3,0 % av inntekt opp til 7,1G fra ansettelsestidspunktet (etter 31.12.2019).

Denne veiledningen legger derfor til grunn at opptjeningen i ny livsvarig offentlig AFP starter på ansettelsestidspunktet.

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.

4.2.2 Innregning og måling av brutto pensjonsforpliktelse

Brutto pensjonsforpliktelse på balansedagen vil være den diskonterte nåverdien av de estimerte fremtidige pensjonsytelsene som anses opptjent frem til balansedagen (jf. NRS 6 punkt 32).

Følgende hensyntas i målingen av brutto pensjonsforpliktelsen til nåværende ansatte:

NRS(V) Regnskapsføring av livsvarig AFP i offentlig sektor

- Sannsynligheten for at den ansatte blir værende i virksomheten og at foretaket vil måtte utbetale og dekke hele AFP-pensjonen. (Aktuelt for ansatte som kun har arbeidet hos ett foretak innenfor ordningen).
- Sannsynligheten for at den ansatte blir værende i virksomheten og at foretaket vil måtte utbetale og dekke en andel av AFP-pensjon. (Aktuelt for ansatte som har hatt flere arbeidsgivere innenfor ordningen).
- Sannsynligheten for at den ansatte slutter i virksomheten, men opptjener rett til offentlig AFP-pensjon i et annet foretak med den følge at foretaket må dekke en andel av de fremtidige AFP-betalingene.
- Sannsynligheten for at den ansatte ikke vil oppfylle vilkårene for offentlig AFP-pensjon eller privat AFP og dermed få betinget pensjon.
- Sannsynlighet for at den ansatte får privat AFP, og verken får offentlig AFP-pensjon eller betinget tjenestepensjon.

Dersom en ansatt slutter, og opptjener rett på offentlig AFP-pensjon i et annet foretak, vil det (opprinnelige) foretaket ha en forpliktelse til å betale refusjon til foretaket vedkommende er ansatt hos på uttakstidspunktet. Foretaket har således en mulig/betinget pensjonsforpliktelse som må regnskapsføres også etter en ansatt har sluttet. Sannsynlighet for ulike utfall hensyntas i beregningen av forpliktelser knyttet til tidligere ansatte.

For personer som ansettes etter innføring av ny livsvarig AFP, vil pensjongivende inntekt opptjent hos tidligere arbeidsgivere før ansettelsestidspunktet, ikke gi opphav til en forpliktelse på ansettelsestidspunktet. Fremtidige forpliktelser til AFP-pensjon som har sitt opphav i inntekt opptjent før ansettelsestidspunktet kostnadsføres over opptjeningsperioden slik at det gradvis bygges opp en pensjonsforpliktelse.

Eksempel:

Foretak A har livsvarig offentlig AFP-ordning som regnskapsmessig er å anse som en foretaksspesifikk ordning. Foretak A ansetter Per i januar 2025. Per har da akkurat fylt 50 år. Tidligere har han kun jobbet i private bedrifter. Opptjeningsperioden vil da være 12 år. Nåverdien av samlede fremtidige pensjonsutbetalinger skal da estimeres, og hensyntar sannsynligheten for at Per ikke vil oppfylle vilkårene for AFP pensjon eller av andre grunner ikke vil ta ut AFP pensjon. Den totale forpliktelsen allokteres over opptjeningsperioden slik at forpliktelsen gradvis bygges opp over opptjeningsperioden på 12 år. Det innregnes ingen kostnad på ansettelsestidspunktet. Kostnad ved inneværende periodes pensjonsopptjening er nåverdien av pensjonsopptjeningen henført til inneværende år.

4.2.3 Innregning og måling av pensjonsmidler

Da det betales løpende premier til betinget tjenestepensjon, vil det bygges opp pensjonsmidler når AFP-ordningen og betinget tjenestepensjon ses under ett. Pensjonsmidler skal regnskapsføres til virkelig verdi, jf. NRS 6 punkt 42.

4.3 Regnskapsføring av flerforetaksordninger

For livsvarige AFP-ordninger og tilhørende betingede tjenestepensjonsordninger 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).

NRS(V) Regnskapsføring av livsvarig AFP i offentlig sektor

For en flerforetaksordning har ordningen i sum de samme egenskapene som en foretaksspesifikk ordning. Samlet forpliktelse og midler for flerforetaksordningen måles på samme måte som en foretaksspesifikk ordning. Total pensjonsforpliktelse, pensjonsmidler og kostnad fordeles til foretakene som inngår i flerforetaksordningen ved bruk av en allokeringssnøkkel.

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. Dette følger av NRS 6 punkt 23.

NRS 6 Vedlegg 1 punkt 70 spesifiserer videre at tilstrekkelig informasjon er tilgjengelig når foretaket:

- Har tilgang til informasjon om alle komponentene i ordningen, eksempelvis pensjonsmidlene, pensjonsforpliktelsene, aktuariemessige tap og gevinster, årets pensjonsopptjening, rentekostnad og avkastning, og
- Det foreligger et konsistent og pålitelig grunnlag for allokering av de enkelte komponenter mellom de deltakende foretakene.

For å oppnå et konsistent og pålitelig grunnlag for allokering for forpliktelse knyttet til ansatte og oppsatte må allokeringmetoden være en rimelig tilnærming til både fremtidig andel av premiegrunnlag og fremtidig fordeling av reguleringsansvaret. Dette vil være mulig dersom en virksomhet forventer samme fremtidige utvikling i premiegrunnlag som ordningen totalt, kombinert med at foretaket ellers har like karakteristika som den aktuelle fellesordningen.

Forhold som påvirker grunnlag for pålitelig og konsistent allokering i opptjeningsperioden

Følgende forhold vil tyde på at det er vanskelig å finne en konsekvent og pålitelig allokeringssnøkkel i opptjeningsperioden:

- Virksomheten har få ansatte slik at en liten endring i antall ansatte fører til en stor prosentvis endring i premiegrunnlag og tilhørende andel av premiegrunnlag
- Virksomhetens art medfører at antall ansatte kan svinge mye over tid, for eksempel som følge tidsbegrensede offentlige anbud
- Virksomheten forventer en gradvis reduksjon i antall ansatte som omfattes av offentlig tjenstepensjon (som følge av at ordningen er lukket eller av andre årsaker)
- Virksomhetene forventer en fremtidig lønnsutvikling som avviker fra lønnsutviklingen fra de andre foretakene i samme fellesordning
- Virksomheten har en svært avvikende gjennomsnittsalder og turnover sammenlignet med fellesordningen for øvrig

For virksomheter der ett eller flere av forholdene over er til stede, vil det være utfordrende å finne en metode som gir konsistent og pålitelig allokering. Dette er en foretaksspesifikk vurdering.

Forhold som påvirker grunnlag for pålitelig og konsistent måling etter uttakstidspunktet

På uttakstidspunktet etableres en premiereserve for livsvarig AFP for den enkelte pensjonist. For ordninger hvor reguleringspremier utjevnes basert premiereserve, vil premiereserven normalt representere en konsekvent og pålitelig allokeringssnøkkel fra uttakstidspunkt. Det innebærer at det innregnes en netto pensjonsforpliktelse fra uttakstidspunktet. For ordninger hvor

NRS(V) Regnskapsføring av livsvarig AFP i offentlig sektor

reguleringspremier utjevnes basert på andre forholdstall enn premiereserve kan en ha de samme utfordringene for konsistent og pålitelig allokering som i opptjeningsperioden.

Både for offentlig tjenstepensjon og offentlig AFP må det enkelte foretak gjøre en konkret vurdering av om det foreligger tilstrekkelig informasjon til å regnskapsføre ordningen som en ytelsesbasert pensjonsordning både i opptjeningsperioden og etter uttakstidspunktet.

Nærmere om KLP

Offentlig tjenstepensjon hos KLP er en ytelsesbasert flerforetaksordning som i dag balanseføres som en ytelsesbasert flerforetaksordning i de enkelte foretakene. Det vil si at det for den offentlige tjenstepensjonsordningen i KLP er vurdert at tilstrekkelig informasjon foreligger om komponentene i ordningen og det foreligger et konsistent og pålitelig grunnlag for allokering til hver komponent som inngår risikofellesskap. Det er det enkelte foretaks andel av premiereserven som benyttes som allokeringssnøkkel.

Forpliktelsen knyttet til livsvarig offentlig AFP for ansatte og oppsatte i fellesordningene har andre egenskaper enn den offentlige tjenstepensjon som følge av at livsvarig AFP ikke er fondert før på uttakstidspunktet. Som følge av dette må det gjøres en særskilt vurdering av om det er mulig å oppnå pålitelig og konsistent allokering av forpliktelsene knyttet til ansatte og oppsatte for livsvarig AFP.

Etter uttakstidspunktet har livsvarig offentlig AFP de samme egenskapene som offentlig tjenstepensjon, og vurderinger knyttet til konsistent og pålitelig grunnlag for allokering gjelder tilsvarende.

Virksomheter som er tilknyttet en av fellesordningene i KLP er avhengig av informasjon fra KLP for å estimere sin andel av forpliktelsen. KLP tilbyr normalt virksomheten aktuarberegninger basert på total premiereserve som allokeringssnøkkel. Punktene som er listet opp under "*Forhold som påvirker grunnlag for pålitelig og konsistent allokering i opptjeningsperioden*" er relevante også for virksomheter tilknyttet KLP. Om andel av total premiereserve representerer en konsistent og pålitelig allokering påvirkes også av historikk i ordningen. En virksomhet med kort historikk, vil ha en lavere andel av total premiereserve enn av dagens premiegrunnlag. Dagens andel av premiereserven vil da ikke være representativ for fremtidig andel av premiegrunnlag, som fremtidige engangspremier skal fordeles basert på.

For de fleste foretak, forventes det at allokering basert på total premiereserve ikke vil gi en konsekvent og pålitelig måling for ansatte og oppsatte (tidligere ansatte). For enkelte foretak vil metoden medføre en konsekvent og pålitelig allokering. Dette vil typisk kunne være aktuelt for store foretak med lang historikk og stabile fremtidsutsikter kombinert med at foretaket ellers har like karakteristika som den aktuelle fellesordningen. Slike foretak vil normalt også ha tilnærmet lik andel av premiegrunnlag og premiereserve.

Det enkelte foretak må vurdere om andel av total premiereserve er konsekvent og pålitelig allokeringssnøkkel. Dersom denne metoden ikke representerer en pålitelig og konsistent allokering, legger veiledningen til grunn at foretaket kan regnskapsføre livsvarig offentlig AFP i KLP som en innskuddsplan for ansatte og oppsatte. Veiledningen oppfordrer slike virksomheter til å vurdere om alternative allokeringssnøkkelmetoder kan gi grunnlag for pålitelig og konsistent måling

4.4 Regnskapsføring av overgang til (ny) AFP

4.4.1 Foretaksspesifikke ordninger

Effekten av planendringer skal innregnes på planendringstidspunktet (jf. NRS 6 punkt 56 og 56A).

Ny offentlig AFP ble vedtatt i 2024. Livsvarig offentlig AFP gjelder fra 1. januar 2025, og det endelige regelverket, herunder avtale for kostnadsfordeling, kom på plass i våren 2025, med virkning fra 1.1.2025. Som følge av at det ikke forelå en kostnadsfordelingsavtale per 31.12.2024, ble det ansett som akseptabelt å utsette regnskapsføringen av planendringen frem til avtaleverk knyttet til fordeling av finansiering er fastsatt (se NRS(V) *Pensjonsforutsetninger* januar 2025). Det vil med andre ord si at det var akseptabelt å utsette regnskapsføring av planendringen til kostnadsfordelingsavtalen kom på plass våren 2025. Da det har vært minimalt med endringer i de veiledende pensjonsforutsetningene gjennom 2025, forventes det at det for de fleste foretak ikke vil gi vesentlig effekter om planendringen av praktiske årsaker innregnes fra 1. januar 2025.

I utgangspunktet vil livsvarig offentlig AFP og betinget tjenestepensjon ses i sammenheng ved regnskapsføringen. Regelverket for betinget tjenestepensjon ble imidlertid vedtatt i 2018/19, og NRS(V) *Endring av alderspensjons- og samordningsreglene for OfTP* la til grunn at planendringseffekten knyttet til betinget tjenestepensjon skulle innregnes i 2019 samtidig med innregning av overgang til en påslagsmodell for den offentlige tjenestepensjonen.

Størrelsen på livsvarig offentlig AFP vil avhenge av inntekt opptjent før ordningen ble innført, og har således tilbakevirkende kraft. Det følger av NRS 6 punkt 56 at regnskapsføring av innføring av ordninger med tilbakevirkende kraft avhenger av om ytelsen er betinget av fremtidig ansettelse:

- Dersom ytelsen ikke er betinget av videre ansettelse, kostnadsføres effekten av planendringen umiddelbart
- Dersom ytelsen er betinget av videre ansettelse, foreligger et prinsippvalg mellom (i) umiddelbar kostnadsføring og (ii) fordeling lineært over tiden frem til ytelsen ikke lenger er betinget av fremtidig opptjening

For ansatte på planendringstidspunktet er foretakets forpliktelse til å betale hele eller deler av livsvarig offentlig AFP betinget av at den ansatte forblir i foretaket til den ansatte fyller 62 eller blir ansatt i et annet foretak med livsvarig offentlig AFP. Ytelsen er således ikke betinget av fremtidig ansettelse hos nåværende arbeidsgiver, og nåværende arbeidsgiver har ikke rett på ytelse fra den ansatte i fremtidige perioder som motytelse til tidligere perioders opptjening. Et foretak kan også ha forpliktelser knyttet til tidligere ansatte da foretaket må betale refusjon for å dekke sin andel av fremtidige offentlig livsvarig AFP dersom den ansatte får rett på og tar ut livsvarig offentlig AFP via en annen offentlig arbeidsgiver.

Denne veiledningen legger på bakgrunn av overnevnte til grunn at effekten av planendringen skal kostnadsføres umiddelbart.

Ny offentlig AFP erstatter tidligere offentlig AFP-ordning. Det følger implisitt av NRS 6 punkt 56 at eventuelle ikke innregnede estimatavvik i gammel ordning videreføres.

Planendringseffekten er således som hovedregel lik endringen i bruttoforpliktelsen som følge av planendringen. NRS 6 punkt 56 tillater som et alternativ å anvende eventuell gevinst som oppstår til å redusere eventuelle uinnregnede kostnader ved tidligere perioders pensjonsopptjening (dvs. et negativt estimatavvik) som er tilknyttet den samme ordningen. Denne veiledningen legger til

grunn at det også vil være akseptabelt å anvende eventuelt tap til å redusere eventuelle uinnregnede gevinster ved tidligere perioders pensjonsopptjening (dvs. et positivt estimatavvik).

For å beregne effekten av planendringen må opptjente forpliktelser etter ny AFP-ordning på måletidspunktet estimeres. Opptjente forpliktelser på måletidspunktet beregnes med utgangspunkt fra ansettelsestidspunktet. Effekten av planendringen er forskjell i brutto forpliktelse mellom ny AFP-ordning og brutto forpliktelse etter gammel AFP-ordning, målt på måletidspunktet.

Eksempel:

Lise ble ansatt 1. januar 2015. Hun fylte 40 år i januar samme år, og fyller 61 år i 2036. Lises samlede opptjenings tid er således 22 år. Per januar 2025 vil således 10/22 deler av AFP-pensjonen anses opptjent, og utgjøre brutto pensjonsforpliktelse under ny AFP-ordning.

4.4.2 Flerforetaksordninger

For flerforetaksordninger hvor det foreligger tilstrekkelig informasjon til regnskapsføring av ordningen, vil planendringseffekten beregnes for ordningen totalt sett på samme måte som beskrevet for foretaksspesifikke ordninger i punkt 4.4.1 over, og allokteres til de enkelte foretakene med samme allokeringsnøkkel som benyttes i pensjonsberegningene for øvrig.