

8. Ytelser til ansatte

8.1 Innledning

Denne artikkelen omhandler regnskapsføring av ytelser til ansatte etter IAS 19. Hovedfokuset i artikkelen er på regnskapsføring av pensjonsordninger.

Pensjonsordninger kan for regnskapsmessig formål grovt deles inn i innskuddsordninger («defined contribution plans») og ytelsesordninger («defined benefit plans»). Innskuddsordninger er forholdsvis enkle å håndtere i regnskapet. Ytelsesordninger kan derimot by på store utfordringer. Ordningene kan være komplekse, de kan være vesentlige for selskapene, regnskapsreglene kan være vanskelige å anvende og beregningene inneholder stor grad av skjønn. Denne artikkelen vil vie mest plass til ytelsesordninger.

Kompleksiteten og stadige endringer i pensjonsordninger skaper behov for veiledning i hvordan ordningene skal beregnes og regnskapsføres. NRS har gitt ut en rekke uttalelser og veiledninger som er tilgjengelig på regnskapstiftelsen.no. Mange av disse diskuterer løsninger etter IAS 19.

8.2 Virkeområde

IAS 19 omhandler alle typer ytelser til ansatte med unntak av opsjoner til ansatte som omfattes av virkeområdet i IFRS 2. Standarden deler ytelsene inn i fire kategorier:

1. Kortsiktige ytelser til ansatte
2. Ytelser som gjelder etter at ansettelsesforholdet er avviklet
3. Andre langsiktige ytelser til ansatte
4. Sluttvederlag

Denne artikkelen vier mest plass til pensjon som er den viktigste ytelsen i kategori 2. Pensjon omtales i kapittel 8.4, 8.5, 8.6 og 8.7. De andre ytelsene som omfattes av IAS 19, kommenteres kort i kapittel 8.3.

8.3 Andre ytelser enn pensjon

I dette kapitlet vil vi kort redegjøre for ytelsene i kategori 1, 3 og 4 ovenfor.

8.3.1 Kortsiktige ytelser til ansatte

Kortsiktige ytelser til ansatte omfatter ordinær lønn, feriepenger, bonusplaner med videre, som forfaller til betaling mindre enn tolv måneder etter utgangen av det regnskapsåret de ansatte har utført arbeidsinnsatsen.

Ordinær lønn, feriepenger og bonus kostnadsføres når de ansatte har utført arbeidet som gir rett til ytelsen (IAS 19.11). Bonusavsetninger innregnes når, og bare når selskapet har en eksisterende juridisk eller selvpålagt plikt til å foreta bonusutbetaling som følge av tidligere hendelser og størrelsen på forpliktelsen kan estimeres pålitelig, det vil si når selskapet ikke har noe annet realistisk alternativ enn å foreta utbetalingen (IAS 19.19).

8.3.2 Andre langsiktige ytelser til ansatte

Andre langsiktige ytelser til ansatte kan omfatte opparbeidet rett til betalte permisjoner, langsiktig opptjening av ekstra ferie, uføreytelser, bonusplaner og andre avlønningsordninger som forfaller til betaling mer enn tolv måneder etter utgangen av det regnskapsåret de ansatte har utført arbeidsinnsatsen.

Utgiftene knyttet til langsiktige avlønningsordninger kostnadsføres i den perioden de ansatte opptjener rett til godtgjørelsen på tilsvarende måte som for ytelsespensjon (IAS 19.155). Dette innebærer blant annet at forpliktelsen må diskonteres. Et viktig avvik mellom regnskapsføring av ytelsespensjon og andre langsiktige ytelser til ansatte er at estimatavvik knyttet til andre langsiktige ytelser må resultatføres som del av resultatet, mens estimatavvik knyttet til ytelsespensjon skal føres mot OCI (se kapitlet om presentasjon nedenfor).

8.3.3 Sluttvederlag

Bestemmelsene om sluttvederlag omfatter vederlagsordninger til ansatte knyttet til et selskaps beslutning om å avslutte ansettelsesforholdet før normalt pensjonerings tidspunkt, eller ordninger hvor de ansatte selv velger å akseptere frivillig fratreden mot slike vederlag.

Etter IAS 19.165 skal den regnskapspliktige avsette for sluttvederlag på det tidligste av følgende tidspunkter: a) når selskapet ikke lenger kan trekke tilbudet om disse ytelsene, og b) når selskapet avsetter for restruktureringsavsetninger etter IAS 37 og restruktureringen inkluderer betaling av sluttvederlag. Det skal avsettes for utgifter til sluttvederlag som følger av en plan som er meddelt de ansatte innen

balansedagen, forutsatt at planen er tilstrekkelig detaljert og det ikke er sannsynlig at det vil skje betydelige endringer i den (IAS 19.167).

For sluttvederlagsordninger er det viktig å avgrense mot de ordinære pensjonsordningene som skal avsettes over opptjeningsperioden. Det sentrale skillet går på hvorvidt den aktuelle ordningen er en etablert ordning de ansatte kan forvente å ta del i ved fratredelse, enten ved avtale eller gjennom praksis (en selvpålagt forpliktelse), eller om ordningene rent faktisk avtales i forbindelse med den enkeltes avgang. I tilfeller hvor selskapet bindende tilbyr de ansatte sluttpakker, men hvor endelige avtaler med de ansatte ikke er inngått på balansedagen, skal avsetningen være basert på et estimat på hvor mange som velger å akseptere tilbudet om sluttvederlag.

I enkelte tilfeller vil man kunne oppleve at en ordning inneholder både ordinære pensjonsordninger og sluttvederlagsordninger. Det har for eksempel vært vanlig i mange selskaper å kombinere førtidspensjon med gavepensjon i forbindelse med nedbemanning. Det må da skilles mellom ordinær pensjonskostnad for førtidspensjon og den ekstra kostnaden knyttet til økt uttak ved nedbemanning.

Teorieksempel 8.1: Skillet mellom lønn og sluttvederlag

Selskap A planlegger som følge av et nylig oppkjøp, å stenge ned en fabrikk om ti måneder og avslutte arbeidsforholdet med alle gjenværende ansatte på det tidspunktet. A har behov for de ansattes kompetanse for å fullføre noen kontrakter, og selskapet annonserer følgende plan for nedstenging: Hver ansatt som jobber frem til stenging av fabrikk, vil motta 300 000. Ansatte som slutter før stengingstidspunktet vil motta 100 000.

Fabrikk har 120 ansatte. Når nedstengingsplanen annonseres, forventer selskapets ledelse at 20 ansatte vil slutte før nedstengingstidspunktet. Total forventet utbetaling er dermed $(20 \times 100\,000) + (100 \times 300\,000) = 32\,000\,000$.

Sluttvederlaget utgjør 100 000. Dette er det beløpet de ansatte vil motta uavhengig av om de jobber i perioden frem til nedstenging eller ikke. Selskapet regnskapsfører derfor $120 \times 100\,000 = 12\,000\,000$ som avsetning for sluttvederlag når de annonserer planen (forutsetter at dette er tidspunkt for regnskapsføring etter IAS 19.165). For de som mottar 300 000 vil overskytende betaling på 200 000 være betaling for utført arbeid og regnskapsføres som lønn, totalt $100 \times 200\,000 = 20\,000\,000$. Denne lønnskostnaden periodiseres over de ti månedene frem til nedstenging.

8.4 Pensjon - innregning og periodisering

Kategorien *ytelser som gjelder etter at ansettelsesforholdet er avviklet* omfatter pensjonsytelser og andre ytelser etter ansettelsesforholdet er avviklet slik som eksempelvis betaling av livsforsikring og helseutgifter. IAS 19 omhandler alle pensjonsordninger uansett administrasjonsform, finansieringsform og juridisk regulering.

Regnskapsføring av pensjonsordninger avhenger av om ordningen anses som en innskuddsordning eller en ytelsesordning. I Norge er selskapenes pensjonsordninger i det vesentligste styrt av lov om innskuddspensjon for innskuddsbaserte pensjonsordninger, lov om foretakspensjon for ytelsesbaserte pensjonsordninger og lov om tjenestepensjoner for pensjonsordninger som innehar elementer fra både foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven (og som dermed ofte kalles hybridpensjon). I tillegg er selskaper etter lov om folketrygd forpliktet til å bidra med finansiering av alderspensjon og lignende fra folketrygden.

Nedenfor drøfter vi først hva som karakteriserer innskuddsordninger (kapittel 8.4.1) og ytelsesordninger (kapittel 8.4.2) og hvordan disse ordningene skal periodiseres i resultatregnskapet. Deretter omtaler vi hybridpensjon (kapittel 8.4.3), flerforetaksordninger (kapittel 8.4.4), pensjon fra folketrygden (kapittel 8.4.5), avtalefestet pensjon (kapittel 8.4.6) og uførepensjon (kapittel 8.4.7), herunder hvorvidt disse ordningene skal regnskapsføres som innskudds- eller ytelsesordning.

8.4.1 Innskuddsordning

I ordninger som regnskapsmessig klassifiseres som *innskuddsplaner* gjør arbeidsgiver opp sin forpliktelse overfor de ansatte ved å innbetale et definert innskudd i ordningen, for eksempel som en gitt prosent av lønnen det enkelte år. Ved innbetalingene oppfyller arbeidsgiver sin forpliktelse og påtar seg ikke ansvar for avkastningen på pensjonsmidlene i ordningene eller ytelsen de ansatte mottar ved pensjonering. Det oppstår dermed ingen regnskapsmessig forpliktelse knyttet til slike ordninger, og de årlige innskuddene kostnadsføres løpende.

Praksiseksempel 8.1 Regnskapsprinsipp for innskuddsordning

Ved innskuddsplaner betaler selskapet inn faste bidrag til et forsikringsselskap. Selskapet har ingen rettslige eller selvpålagte forpliktelser til å skyte inn ytterligere midler dersom det viser seg at det ikke er tilstrekkelige midler til å betale alle ansatte de ytelser som er knyttet til deres opptjening i denne eller tidligere perioder. Innskuddene regnskapsføres som lønnskostnad. Eventuelle forskuddsbetalte innskudd balanseføres som eiendel (pensjonsmidler) i den grad innskuddet kan refunderes eller redusere framtidige innbetalinger.

Kilde: SpareBank 1 Gruppen, Årsrapport 2022, utdrag fra note 2.

I tilfeller der de ansatte ikke har rett på pensjon før gitte innvinningsbetingelser er oppfylt, og selskapet vil få tilbakebetalt innbetalt premie hvis betingelsene ikke oppfylles, er det fortsatt periodens innskudd, dvs. det selskapet er forpliktet til å betale i perioden, som skal kostnadsføres. En eventuell tilbakebetaling av inn-

skuddet innregnes først når selskapet har rett på tilbakebetalingen, eksempelvis når den ansatte ikke har oppfylt innvinningsbetingelsene.

8.4.2 Ytelsesordning

Ordninger som regnskapsmessig klassifiseres som *ytelsesordninger* regnskapsføres etter *påløpte ytelsers metode*. Det innebærer at det benyttes aktuarmessige teknikker for å beregne den fremtidige pensjonsforpliktelsen som skal fordeles over opptjeningsperioden. Kostnad knyttet til periodens pensjonsopptjening og rentekostnad (som oppstår fordi forpliktelsen er diskontert) skal resultatføres, mens estimatavvik innregnes løpende i OCI.

Det foreligger ingen selvstendig definisjon av ytelsesbaserte ordninger. Alle ordninger som ikke er innskuddsordninger, anses som ytelsesbaserte pensjonsordninger (IAS 19.8). Kun ordninger hvor arbeidsgiver ikke har noen juridisk eller underforstått plikt til å betale ytterligere bidrag dersom fondet ikke har tilstrekkelige eiendeler, og hverken har aktuarmessig risiko eller investeringsrisiko, er å betrakte som innskuddsbaserte ordninger. Det skal derfor lite til før en pensjonsordning anses som en ytelsesordning.

Teorieksempel 8.2: Ordning med garantert minimumsavkastning

Selskapet betaler pensjonspremie til en ordning som i utgangspunktet er en innskuddsordning hvor pensjonsytelsen vil avhenge av avkastningen på pensjonsmidlene. Imidlertid har selskapet garantert for en minimumsavkastning på 1%. Ordningen må derfor behandles som en ytelsesplan.

Pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon er ytelsesordninger sett fra de ansattes perspektiv. Ettersom ordningen er forsikret, har enkelte hevdet at selskapene likevel skal innregne dem som innskuddsordninger siden forsikringsselskapet har overtatt tilnærmet hele risikoen. Selskapene har imidlertid betydelig risiko knyttet til fremtidig justering av pensjonspremie for den delen av pensjonsrettighetene som allerede er opptjent (etter regnskapsreglens definisjon av opptjening). Det er stor enighet i det norske regnskapsmiljøet om at pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon for regnskapsmessige formål skal behandles som ytelsesordninger, se for eksempel NRS (V) *Regnskapsmessig behandling av pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon* fra 2009.

Pensjonsopptjening

I ytelsesbaserte ordninger skal pensjonskostnaden beregnes og fordeles over en definert opptjeningsperiode. Hovedregelen etter IAS 19 er at denne fordelingen skal skje i tråd med planens opptjeningsformel, det vil si slik de ansatte opptjener rett til fremtidig pensjon. Dersom en forholdsmessig stor andel av opptjeningen

skjer mot slutten av opptjeningsperioden, skal imidlertid forpliktelsen periodiseres lineært over opptjeningsperioden. Dette er tilfellet for norske pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon. Som følge av at den årlige lønnsveksten også påvirker opptjeningen fra tidligere år, øker opptjeningen av pensjonsrettigheter betydelig mot slutten av yrkeskarrieren. Dette innebærer at en lineær periodisering skal legges til grunn.

For andre ordninger må det vurderes konkret hvilke kriterier som gjelder for opptjening av pensjonsrettigheter.

I mange ordninger er betingelsene kun at man må være ansatt på pensjoneringsstidspunktet, og dermed er det ingen opptjening av rettigheter underveis, og hele opptjeningen skjer på pensjoneringsstidspunktet. IAS 19 angir imidlertid at ansattytelsene gir opphav til en forpliktelse selv om pensjonsytelsene er avhengig av fremtidig ansettelse. I så fall vil den regnskapsmessige opptjeningen skje lineært over perioden fra ansettelse til pensjoneringsstidspunktet. I andre tilfeller kan det være spesielle regler i pensjonsavtalene som regulerer dette.

Teoriksempel 8.3: Opptjeningsperiode (1)

Anta en usikret pensjonsordning som gir rett til full pensjon etter 20 års ansettelsestid. Dersom en person blir ansatt når han er 35 år, vil han ha opptjent rett til full pensjon når han er 55 år. Han kan da slutte i selskapet og likevel få full pensjon ved oppnådd pensjonsalder. Etter IAS 19 skal opptjeningen i dette tilfellet gå over perioden frem til den ansatte er 55 år. Forventet pensjoneringsstidspunkt vil bare påvirke verdimålingen av forpliktelsen og ikke periodiseringen.

Teoriksempel 8.4: Opptjeningsperiode (2)

En annen usikret pensjonsordning gir rett til pensjon fra og med 67 år på kr 20 000 per avlagte tjenesteår, dog minimum 300 000 og maksimum 500 000. Det er ingen opptjening av fripoliser i ordningen, og den ansatte må stå i stillingen til fylte 67 år for å ha rett på pensjon. En som blir ansatt når han er 45 år, vil få 22 års opptjeningstid og en pensjon på 440 000 som fordeles over opptjeningsperioden på 22 år. For en som blir ansatt når han er 40 år, vil 27 års opptjening gi 540 000 i pensjon, et ytelsesnivå som faller utenfor maksimumsnivået. Opptjening for denne ansatte starter først når vedkommende er 42 år etter IAS 19, da opptjening før dette ikke medfører ekstra pensjonsytelser. Dersom det ble opptjent fripoliser i ordningen, ville kostnaden derimot periodiseres over perioden fra vedkommende ble ansatt som 40-åring og frem til han var 65 år da ytelser etter fylte 65 år ikke vil medføre ekstra pensjonsytelser.

8.4.3 Hybridpensjon

Lov om tjenestepensjon bygger på elementer fra både foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven og omtales derfor ofte som en hybrid¹. Det må vurderes konkret for den enkelte ordning om ordningen er å betrakte regnskapsmessig som

¹ Se *Uttalelse fra NRS: Hvordan pensjonsordninger etter ny tjenestepensjonslov skal behandles regnskapsmessig (desember 2013)* på regnskapsstiftelsen.no, for ytterligere omtale.

en innskuddsordning eller en ytelsesordning. Når selskapet ikke garanterer for pensjonsytelsen utover innbetaling av månedlig beløp og ikke har aktuarmessig risiko for fremtidig ytelse eller investeringsrisiko for eiendelene, kan ordningen falle inn under definisjonen av en innskuddsordning. Lov om tjenstepensjon inneholder imidlertid en del valgmuligheter som vil innebære at enkelte ordninger må betraktes som ytelsesordninger.

8.4.4 Flerforetaksordninger

Pensjonsordninger kan være selskaps-spesifikke ordninger eller flerforetaksordninger. En flerforetaksordning er definert som en ordning som gjelder flere selskaper hvor premiebetalingen fastsettes uten hensyn til hvilket selskap som sysselsetter de ansatte og hvor (eventuelle) pensjonsmidler fra selskapene slås sammen (IAS 19.8). Typisk kjennetegn ved flerforetaksordninger er kjønns- og aldersnøytrale premier og bidragene for det enkelte selskap er avhengig av demografiske faktorer for alle medlemmer i ordningen og ikke bare for egne ansatte. Avtalefestet pensjon (AFP) samt de offentlige tjenstepensjonene i Kommunal Landspensjonskasse (KLP), er eksempler på slike ordninger i Norge.

Skillet mellom innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger gjelder også for flerforetaksordninger. Dersom ordningen er innskuddsbasert, skal premien kostnadsføres når den påløper. Regnskapsføringen av ytelsesbaserte flerforetaksordninger skiller seg derimot noe fra regnskapsføringen av selskaps-spesifikke ordninger. I en flerforetaksordning skal forpliktelsen beregnes for ordningen totalt sett (for alle selskapene som deltar) i samsvar med prinsippene for beregning av pensjonsforpliktelser for ytelsesbaserte ordninger. Det enkelte selskapet skal så innregne sin forholdsmessige andel av pensjonsforpliktelsen, pensjonsmidler og kostnad på samme måte som for andre ytelsesbaserte ordninger (IAS 19.33), men dersom det ikke foreligger tilstrekkelig eller pålitelig informasjon til å regnskapsføre ordningen på denne måten, føres den i stedet som en innskuddsordning. Det er to tilfeller hvor et selskap anses ikke å kunne identifisere sin andel av ordningens underliggende økonomiske stilling og resultat med tilstrekkelig grad av pålitelighet (IAS 19.36):

- i. dersom selskapet ikke har tilgang til informasjon om pensjonsordningen
- ii. dersom det ikke finnes et konsekvent og pålitelig grunnlag for å fordele forpliktelsen, pensjonsmidlene og kostnaden på det enkelte selskap

Selskaper kan følgelig ha vesentlige ytelsesordninger som ikke fremgår av selskapenes balanse og gode noteopplysninger blir viktig.

8.4.5 Pensjon fra folketrygden

Selskaper i Norge er forpliktet til å bidra med finansiering av folketrygden gjennom betaling av arbeidsgiveravgift. Folketrygden kan betraktes som en statlig plan («state plan») og etter IAS 19.43 skal selskaper regnskapsføre slik planer som flerforetaksplaner. Normalt regnskapsføres statlige ordninger som innskuddsordninger (IAS 19.45), og selskaper i Norge kan kostnadsføre arbeidsgiveravgiften løpende etter hvert som den påløper (se kapittel 5 for arbeidsgiveravgift på pensjonspremie og pensjonsutbetalinger).

8.4.6 Avtalefestet pensjon (AFP)

I Norge er det ulike AFP-ordninger for privat sektor, i kommunene og i staten. Alle ordningene er ytelsesordninger, men noen er flerforetaksordninger som regnskapsføres som innskuddsordninger fordi det ikke foreligger tilstrekkelig eller pålitelig informasjon til å regnskapsføre ordningene som ytelsesordninger (se ovenfor).

Det var for noen år tilbake stor debatt knyttet til regnskapsføringen av AFP-ordningen i privat sektor. Dette er en kollektiv ordning som omfatter flere hundre tusen ansatte i en rekke ulike selskaper, og ordningen er utvilsomt en flerforetaksordning. Per dags dato foretas det ingen beregning av totalforpliktelsen til ordningen, og informasjonen som vil være nødvendig for eventuelt å foreta en slik beregning, er ikke tilgjengelig for andre enn offentlige myndigheter. Så lenge selskapene ikke har tilgang til tilstrekkelig informasjon om ordningen, innregnes ordningen som en innskuddsordning.

Praksiseksempel 8.2 AFP

Orkla regnskapsførte i sitt 2022-regnskap sin AFP-ordning som innskuddspensjon:

AFP-ordningen er en flerforetaks ytelsesbasert pensjonsordning, men føres som en innskuddsordning i tråd med retningslinjer fra Finansdepartementet. Foretak som deltar i AFP-ordningen, er solidarisk ansvarlig for to tredeler av pensjonen som skal utbetales. Majoriteten av Orklas selskaper i Norge er tilknyttet AFP-ordningen. Premien for AFP har i 2022 vært 2,6 % av samlede lønnsutbetalinger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp (G)

Kilde: Orkla ASA, Årsrapport 2022, utdrag fra note 12.

8.4.7 Uførepensjon

Etter IAS 19 synes uførepensjon å falle utenfor pensjonsbegrepet. I IAS 19 listes ulike typer ordninger som inngår i kategorien *andre langsiktige ytelser til ansatte*, og i denne listen er uførepensjon nevnt. For uføreytelser som ikke er forsikret, og hvor størrelsen på uførepensjonen er uavhengig av opptjeningstiden, skal kostnadsføringen etter IAS 19 først skje på det tidspunktet en ansatt faktisk blir ufør. På det tidspunktet avsettes nåverdien av forventede fremtidige ytelser til vedkommende i regnskapet.

For uføreordninger med opptjening av rettigheter over ansettelsesperioden skal imidlertid forventede fremtidige utbetalinger beregnes, og disse skal diskonteres og periodiseres over forventet opptjeningstid.

Uføredekninger etter lov om foretakspensjon kan enten være rene forsikringsdekninger eller kombinerte uføreordninger som består av både et risikoelement og et spareelement i form av en fripolise (tilsvarende som for alderspensjon). For rene forsikringsdekninger dekker selskapets årlige premie med endelig virkning risikoen for konstatert uførhet det enkelte år. I praksis gjennomføres dette ved at livselskapet foretar et risikooppgjør hvert år, hvor årets innbetalte midler fra samtlige selskaper i slike ordninger samles og fordeles til de selskapene som faktisk har hatt uføretilfeller i året. Eventuelt overskudd eller underskudd overføres til eller fra medlemsselskapene som en del av risikoresultatet. Dette innebærer at den faktiske premien som netto belastes, tilsvarer en forholdsmessig andel av alle uføretilfeller i livselskapet det året. For rene forsikringsdekninger kostnadsføres derfor premien løpende.

For ordninger med spareelement vil det i tillegg til et risikooppgjør også være sparing i ordningen, som innebærer at ansatte som slutter, får med seg en fripolise for uførepensjon basert på antall opptjeningsår. En fripolise for uførhet innebærer at den ansatte vil få en uførepensjon, selv om uførheten inntreffer etter at arbeidsforholdet er avsluttet. For slike ordninger skal det gjennomføres aktuarberegninger for å fordele kostnaden over opptjeningstiden. Denne aktuarberegningen inkluderer alle kostnadene knyttet til ordningen, ikke bare spareelementet.

Hvis uførepensjoner derimot er en integrert del av en ytelsesbasert alderspensjonsordning, er det internasjonal praksis å behandle dette som en del av pensjonsordningen. Dersom pensjonsmidlene knyttet til pensjonsytelsen og opptjeningsbasert uføreytelse er atskilte eller enkelt kan skilles ut, anses det ikke å foreligge en felles ordning. Innregning av uføreytelser må i slike tilfeller skje i henhold til reglene om langsiktige ytelser til ansatte. Dette innebærer eksempelvis at dersom et selskap har en innskuddsbasert alderspensjon og en ytelsesbasert uføreytelse

med opptjening av fripolise, må det foretas en aktuarberegning av uføreytelsen som klassifiseres som andre langsiktige ytelser til ansatte.

8.5 Pensjon - måling

I pensjonsordninger som klassifiseres som innskuddsordninger blir det ikke innregnet noen pensjonsforpliktelse, og pensjonskostnaden bestemmes av pensjonspremien for perioden. Disse ordningene medfører med andre ord ikke spesielle måleproblemer for selskapene.

I pensjonsordninger som klassifiseres som ytelsesordninger skal selskapet balanseføre nåverdien av sine pensjonsforpliktelser og virkelig verdi av sine pensjonsmidler. Pensjonskostnaden tar utgangspunkt i periodens pensjonsopptjening mens eventuell pensjonspremie vil være innbetaling av pensjonsmidler. Ved innbetaling av pensjonspremie til et forsikringsselskap, vil det være forsikringsselskapet som foretar utbetalingene til pensjonistene. Disse utbetalingene vil redusere pensjonsforpliktelsen og pensjonsmidlene med samme beløp og vil ikke påvirke netto pensjonsforpliktelse.

Teoriksempel 8.5: Endring i balanseført pensjonsforpliktelse

Selskap A har en ytelsesordning hvor de betaler inn pensjonspremie til et forsikringsselskap. Følgende tabell viser selskapets avstemming av årets endring i netto balanseført pensjonsforpliktelse fra 300 (1 500 - 1 800) til 350 (1 650 - 2 000).

	Bank	Pensjonsmidler	Pensjonsforpliktelse	Pensjonskostnad
IB	1 000	1 500	-1 800	
Premie	-200	200		
Pensjonskostnad		50	-300	250
Utbetaling pensjon		-100	100	
UB	800	1 650	-2 000	250

Eksemplet viser også at periodens pensjonskostnad inneholder elementer utover økning av pensjonsforpliktelsen knyttet til periodens pensjonsopptjening. Dette kan være avkastning på pensjonsmidlene. Dersom pensjonskostnaden inneholder estimatavvik, vil denne delen av pensjonskostnaden presenteres som OCI.

Pensjonsmidler skal måles til virkelig verdi på balansedagen. Dersom pensjonsmidler er knyttet til en forsikringspolise («qualifying insurance policy»), er det verdien av forsikringspolisen som skal benyttet og ikke verdien av de underliggende eien-delene. I tillegg vil eventuelt pensjonspremfond inngå i pensjonsmidlene. Dette vil være tilfellet for pensjonsordninger i norske livselskaper. Det eksisterer ikke et aktivt marked for omsetning av slike forsikringspoliser. En praktisk tilnærming

er å ta utgangspunkt i flytteverdien for å finne verdien av forsikringspolisen (NRS (V) *LAS 19 Ytelser til ansatte*, punkt 59). Pensjonsordninger i egen pensjonskasse ses ikke på som en forsikringspolise, og for verdsettelse av pensjonsmidler investert i pensjonskasser, skal de enkelte eiendeler i pensjonskassen måles til virkelig verdi.

Et selskap kan også opprette ytelsesordninger som ikke administreres av et forsikringsselskap, for eksempel driftspensjon som selskapet selv betaler ut når den ansatte har rett på pensjonsutbetalinger. Slike usikrede ordninger vil ikke ha innbetalte pensjonsmidler og balanseført pensjonsforpliktelse vil være lik brutto pensjonsforpliktelse.

Pensjonsforpliktelsen og pensjonsopptjening skal beregnes ved bruk av *påløpte ytelsers metode* («projected unit credit method»). Metoden er illustrert i eksempel 6.

Teorieksempel 8.6: Påløpte ytelsers metode

For å illustrere *påløpte ytelsers metode*, ser vi på et forenklet eksempel hvor et selskap har bare én ansatt som selskapet er forpliktet å yte pensjon til. Denne ansatte tjener opp sin pensjonsrettighet lineært over 5 år, og størrelsen på selskapets pensjonsforpliktelse vil være 500 000 om 5 år. Beløpet utbetales som et engangsbeløp på pensjoningstidspunktet. Vi ser bort fra eventuell usikkerhet ved å estimere denne pensjonsforpliktelsen. Den ansatte vil følgelig årlig tjene opp 100 000 i pensjonsrettighet og selskapets pensjonsforpliktelse øker med 100 000 hvert år. Denne opptjeningen er imidlertid en nominell verdi, mens selskapet skal anvende nåverdi ved måling av pensjonsopptjeningen og pensjonsforpliktelsen i regnskapet. Dersom vi forutsetter en diskonteringsrente på 5 %, får vi da følgende beregninger for selskapets regnskapsføring av pensjonsforpliktelsen:

	Nåverdi ved utgangen av år x				
	år 1	år 2	år 3	år 4	år 5
Opptjent år 1	82 270	86 384	90 703	95 238	100 000
Opptjent år 2		86 384	90 703	95 238	100 000
Opptjent år 3			90 703	95 238	100 000
Opptjent år 4				95 238	100 000
Opptjent år 5					100 000
Forpliktelse	82 270	172 768	272 109	380 952	500 000
Endring = årets kostnad	82 270	90 498	99 341	108 843	119 048
Spesifikasjon av årets kostnad:					
Opptjening	82 270	86 384	90 703	95 238	100 000
Rente: IB forpliktelse x 5 %	0	4 114	8 638	13 605	19 048
Sum kostnad	82 270	90 498	99 341	108 843	119 048

I dette forenklete eksemplet øker altså selskapets pensjonsforpliktelse hvert år med årets pensjonsopptjening samt diskonteringseffekten som følger av at man kommer ett år nærmere tidspunktet for full opptjening.

Når man omtaler selskapets pensjonsforpliktelse i ytelsesordninger, ser man ofte at forkortelsene TBO, PBO og ABO blir brukt som betegnelse på pensjonsforpliktelsen. TBO («Total Benefit Obligation») referer til størrelsen på pensjonsforpliktelsen når den er fullt opptjent. PBO («Projected Benefit Obligation») er den til enhver tid opptjente delen av TBO hvor TBO er beregnet med utgangspunkt i forventet sluttlønn. ABO («Accumulated Benefit Obligation») tilsvarer PBO beregnet ut fra dagens lønn.

Ved regnskapsføring av ytelsesbaserte pensjonsordninger må en rekke aktuar-messige forutsetninger fastsettes for å beregne pensjonsforpliktelsene og pensjonskostnaden som skal regnskapsføres. Forutsetningene kan inndeles i økonomiske og demografiske forutsetninger. Nedenfor diskuterer vi noen av de viktigste forutsetningene. Ytterligere redegjørelse og kvantifiserte forslag til forutsetninger finnes i NRS (V) *Pensjonsforutsetninger* som oppdateres to ganger per år.

Praksiseksempel 8.3 NRS (V) Pensjonsforutsetninger

Følgende tabell viser NRS' kvantifiserte forslag for enkelte pensjonsforutsetninger per 31. desember i årene fra 2014 til 2023. Tallene er oppgitt i prosent. FTPL brukes som forkortelse for *foretakspensjonsloven*. De ulike typene pensjonsforutsetninger i tabellen kommenteres nærmere senere i dette kapitlet.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Diskonteringsrente (OMF)	2,3	2,5	2,6	2,4	2,6	2,3	1,7	1,9	3,0	3,1
Diskonteringsrente (statsobligasjon)	2,0	1,9	2,0	1,9	2,0	1,7	1,2	1,6	2,4	2,6
Gjennomsnittlig lønnsvekst inklusive karrieretillegg	2,75	2,50	2,50	2,50	2,75	2,25	2,25	2,75	3,5	3,5
Regulering av pensjon under opptjening i folketrygden	2,50	2,25	2,25	2,25	2,50	2,0	2,0	2,5	3,25	3,25
Pensjonsregulering for ordninger etter FTPL (max)	2,50	2,25	2,25	2,25	2,50	2,0	2,0	2,50	3,25	3,25
Pensjonsregulering for ordninger etter FTPL (min)	0	0	0	0,5	0,8	0,5	0	0	1,5	1,8

Pensjonsforutsetningene i tabellen er forholdsvis stabile de siste årene. Tilsvarende oversikt for perioden 2007-2014 ville vist større endringer i pensjonsforutsetningene i årene før 2014 enn det tabellen over viser for årene fra 2014. I kapitlet om diskonteringsrente nedenfor, vises utviklingen i forslag til diskonteringsrente for perioden 2010-2023.

Kilde: Basert på NRS (V) *Pensjonsforutsetninger* hentet fra regnskapsstiftelsen.no.

8.5.1 Diskonteringsrente

For mange pensjonsforpliktelse er det mange år til de skal gjøres opp, og ved balanseføring skal pensjonsforpliktelse måles til nåverdi ved å diskontere nominell verdi av pensjonsforpliktelse med en diskonteringsrente. Selv mindre endringer i diskonteringsrenten kan ha vesentlig innvirkning på nåverdien av pensjonsforpliktelse. En reduksjon i diskonteringsrenten vil øke nåverdien av pensjonsforpliktelse. En økning i diskonteringsrenten har motsatt effekt.

Diskonteringsrenten skal fastsettes ut fra markedsrenter på balansedagen. Utgangspunktet er markedsrente på foretaksobligasjoner av høy kvalitet («high quality corporate bonds»). I mangel av et likvid marked («deep market») for foretaksobligasjoner av høy kvalitet krever IAS 19.83 at det tas utgangspunkt i statsobligasjonsrenten, eventuelt med et tillegg for løpetid. Det er en alminnelig oppfatning at begrepet «high quality corporate bonds» viser til selskap med klassifisering AA i henhold til Standard & Poors kredittratingsystem, eller lignende. Historisk har norske selskaper ikke oppnådd slik klassifisering, og norske selskaper har vært henvist til å benytte statsobligasjonsrenten som grunnlag for å fastsette diskonteringsrenten for pensjonsforpliktelse.

Etter at det ble åpnet for dette i 2007 har det imidlertid vokst frem et marked for obligasjoner med fortrinnsrett (OMF). Dette er obligasjoner som utstedes av kredittforetak med spesiell sikkerhet i bolig eller annen eiendom, og er underlagt særlig tilsyn fra Finanstilsynet. NRS uttaler at den ikke kan avvise at renten på OMF-obligasjoner kan anvendes ved beregning av diskonteringsrenten². NRS har ikke eksplisitt konkludert på at omsetningen i disse obligasjonene er tilstrekkelig i henhold til IAS 19s krav om at det skal være et likvid marked for obligasjonen. Denne vurderingen må selskapene gjøre selv. Praksis indikerer at de aller fleste norske selskaper anser dette markedet for å være tilstrekkelig likvid, og bruker OMF-renten. Noen selskaper har imidlertid valgt å fortsette med å bruke den norske statsobligasjonsrenten. Normalt vil OMF-renten være høyere enn statsobligasjonsrenten, og dermed vil pensjonsforpliktelse bli lavere.

IAS 19 tar utgangspunkt i at de estimerte pensjonsutbetalingene for hver fremtidig periode diskonteres med en særskilt diskonteringsrente for den enkelte utbetalingsperioden. For en 67-årig mann i Norge med livsvarig pensjon, forventes det pensjonsutbetaling i ca. 20 år. I dette tilfellet, forutsatt årlige utbetalinger, er utgangspunktet da at det skal brukes 20 diskonteringsrenter for å finne nåverdien av pensjonsforpliktelse. IAS 19.85 tillater imidlertid at selskapet diskonterer

² NRS, *Redegjørelse for beslutningsgrunnlag for revidert Veiledning IAS 19 Ytelser til ansatte (13. desember 2012)*, hentet fra regnskapsstiftelsen.no

basert på én vektet gjennomsnittlig diskonteringsrente. Diskonteringsrenten skal reflektere løpetiden til pensjonsutbetalingene. For en ung person kan forventet tid til de siste pensjonsutbetalingene være mer enn 60 år. Gjennomsnittlig lengde på pensjonsforpliktelsen er ofte mellom 20 og 30 år, mens både OMF-rente og statsobligasjonsrente har vesentlig kortere løpetid. De lengste statsobligasjonsrentene i Norge har omtrent ti års løpetid. Man må følgelig justere observerbare renter for løpetid. NRS (V) *Pensjonsforutsetninger* gir veiledning for slik justering.

Praksiseksempel 8.4 Ekstrapolering av rentekurve

Orkla justerte i 2022-regnskapt diskonteringsrenten for å ta hensyn til pensjonenes lange løpetid:

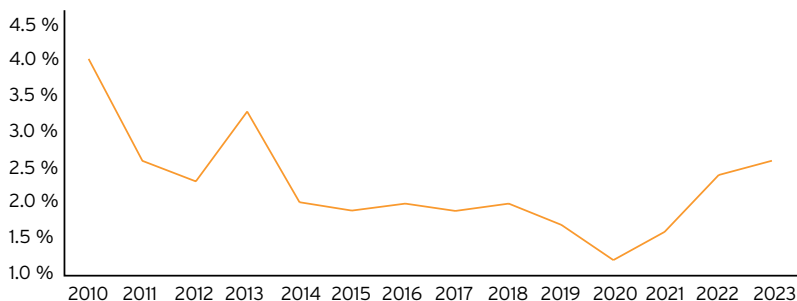
Diskonteringsrenten i Norge blir fastsatt med utgangspunkt i obligasjoner med fortrinnsrett (OMF). Norsk Regnskapsstiftelse legger til grunn at OMFmarkedet representerer et tilstrekkelig dypt marked til å kunne brukes ved beregning av diskonteringsrenten. Orkla har valgt diskonteringsrente ut fra gjennomsnittlig løpetid på pensjonene i hvert selskap og i hver pensjonsordning. Der løpetiden er lenger enn 15 år, er OMF-rentekurven ekstrapolert med utgangspunkt i swaprenten.

Kilde: Orkla ASA, Årsrapport 2022, utdrag fra note 12.

IAS 19.83 angir at det er markedsrenten på balansedagen som skal anvendes for å diskontere pensjonsforpliktelsen. Dette medfører at man i år med hyppige endringer i markedsrentene vil oppleve hyppige endringer i diskonteringsrenten og dermed også endringer i pensjonsforpliktelsen. En endring av diskonteringsrenten med 100 basispunkter vil typisk kunne endre pensjonsforpliktelsen med 15–25 %.

Praksiseksempel 8.5 Diskonteringsrente

Endringer i diskonteringsrenten medfører endringer i pensjonsforpliktelsen. Grafen nedenfor viser NRS' forslag til diskonteringsrente basert på statsobligasjonsrente for årene 2010–2023.



Kilde: Basert på NRS (V) Pensjonsforutsetninger hentet fra regnskapsstiftelsen.no.

8.5.2 Avkastning på pensjonsmidler

Diskonteringsrenten skal også legges til grunn for å beregne den avkastning på pensjonsmidlene som skal inngå i pensjonskostnaden. Dette følger av at IAS 19 krever at selskapene beregner en netto rentestørrelse basert på nettoforpliktelsen multiplisert med diskonteringsrenten. Det er med andre ord ikke nødvendig å estimere langsiktig forventet avkastning på pensjonsmidlene for selskap som avlegger regnskap etter IFRS.

8.5.3 Lønnsvekst

Regnskapsføring av pensjonsforpliktelser forutsetter at det estimeres en sluttlønn hvor dette er relevant for den fremtidige pensjonens størrelse (IAS 19.87). Lønnsvekst i denne sammenheng er vekst i pensjonsgrunnlaget. Lønnsvekst i form av bonus, opsjoner, naturalytelser og lignende som ikke inngår i pensjonsgrunnlaget, holdes utenfor. For planer hvor ytelsene ikke beregnes ut fra sluttlønn, er det ikke behov for å estimere lønnsvekst.

Estimert lønnsvekst skal ta utgangspunkt i de samme økonomiske antakelser som andre pensjonsforutsetninger som for eksempel diskonteringsrenten. Men mens diskonteringsrenten fastsettes ved å se hen til observerbare markedsrenter, må fremtidig lønnsvekst estimeres mer skjønnsmessig. I perioder hvor de lange rentene er lave, vil ikke dette automatisk medføre at langsiktig forventet lønnsvekst er tilsvarende lav.

NRS (V) *Pensjonsforutsetninger* gir veiledning til fastsettelse av lønnsvekst, og tallfester også forventet lønnsvekst for et typisk norsk selskap. Hvert enkelt selskap må imidlertid gjøre en vurdering av selskapets spesifikke lønnsøkning og den enkeltes normale karriereutvikling. Selv om de relative lønnsforskjellene og gjennomsnittlig lønnsutvikling på tvers av bransjer er stabile over et lengre tidsperspektiv, må man vurdere om det er spesifikke forhold for bransjen, selskapet eller enkelte ansatte som må innarbeides i estimatet for forventet lønnsvekst.

8.5.4 Regulering av pensjon under opptjening fra folketrygden

For pensjonsordninger hvor arbeidsgiver garanterer for en pensjon som relateres til sluttlønnen til den ansatte, er arbeidsgivers ansvar knyttet til differansen mellom folketrygdens ytelser og det avtalte nivået på pensjonsytelsene. Den løpende reguleringen av pensjon under opptjening påvirker nivået på forventede ytelser fra folketrygden, og dette påvirker dermed selskapets andel av pensjonsforpliktelsen. En høy regulering vil derfor isolert sett medføre at selskapets pensjonsforpliktelse

reduseres. Reguleringen fastsettes årlig av Stortinget gjennom G-regulering og skal justeres i takt med den generelle lønnsutviklingen. Den faktiske G-reguleringen har de siste årene omtrent tilsvart lønnsutviklingen. Det er gitt politiske signaler om at G-reguleringen skal følge den generelle lønnsutviklingen i samfunnet. Det kan derfor være rimelig at forventet regulering av pensjon fra folketrygden settes lik forventet lønnsvekst justert for forventede karrieretillegg.

8.5.5 Pensjonsregulering

Forutsetningen om pensjonsregulering må bygge på en konkret vurdering av de vilkår som er avtalt i den aktuelle pensjonsordning. Foretakspensjonsloven inneholder både minimums- og maksimumsbestemmelser for pensjonsregulering og ulike pensjonsordninger kan være ulikt utformet med tanke på pensjonsregulering. Offentlige tjenestepensjonsordninger har egne bestemmelser for pensjonsregulering. Det er den pensjonsregulering som er avtalt for hver ordning som legges til grunn for beregning av pensjonsforpliktelsene. Det kan også være at det foreligger praksis, tidligere disponeringer eller andre omstendigheter som tilsier at selskapet har etablert en berettiget forventning om et nivå på reguleringen. Det må da foretas en konkret vurdering av om det forventede reguleringsnivået skal legges til grunn.

8.5.6 Frivillig avgang

Estimatet på forutsetningen om frivillig avgang angir sannsynligheten for at arbeidstakere i fremtiden frivillig vil avslutte sitt arbeidsforhold før pensjonsalderen. I utgangspunktet vil en økning i omfanget av frivillig avgang redusere pensjonsforpliktelsen. Også i sikrede ordninger hvor den ansatte får fripolise for opptjente pensjonsrettigheter, vil forutsetningen påvirke den regnskapsmessige pensjonsforpliktelsen siden den tar hensyn til fremtidig lønnsvekst som ikke er del av fripolisen.

Det er ikke urimelig å legge til grunn at frivillig avgang avtar med stigende alder. Enkelte selskaper forutsetter en årlig frivillig avgang på 5 % opp til 50 år og deretter null. For mange selskaper er dette ikke tilstrekkelig. Mange bedrifter har erfaringer med at den årlige avgangen kan utgjøre 5–15 % avhengig av alder og utdanning for arbeidsstyrken. Hovedpoenget her er at det må gjøres konkrete vurderinger i det enkelte selskapet. Det bør utarbeides en statistikk over frivillig avgang for de ulike aldersklassene som kan benyttes som utgangspunkt for å fastsette denne forutsetningen. Det må vurderes hvorvidt det bør fastsettes ulike forutsetninger om frivillig avgang basert på alder og/eller grupper av ansatte.

8.5.7 Uttakstilbøyelighet AFP i offentlig sektor

AFP i offentlig sektor dekker tidsperioden 62–67 år. Dersom den ansatte ikke velger å fratre med AFP i denne perioden, vil forpliktelsen ikke komme til utbetaling. Det må derfor fastsettes en sannsynlighet for at den ansatte tar ut pensjon og ved hvilken alder. Sannsynligheten kan variere mellom bransjer og selskaper.

Teorieksempel 8.7: Selskapsspesifikke forhold som påvirker uttakstilbøyelighet

AFP-pensjonen beregnet i prosent av lønn, reduseres relativt sterkt ved økende lønn. Ved høyere lønn blir inntektsbortfallet betydelig, og dette må antas å trekke i retning av lavere uttakshyppighet.

8.5.8 Fleksibelt uttak av alderspensjon

I folketrygden kan alderspensjonen tas ut fra det tidspunktet den enkelte bestemmer fra fylte 62 år. I tillegg til valg av tidspunkt fra 62 år, kan den enkelte velge hvor mye pensjon vedkommende vil ta ut til enhver tid. Laveste uttaksgrad er 20 % uttak av pensjon. Uttaksgraden kan endres underveis. Det kan videre opptjenes nye pensjonsrettigheter selv om pensjonsuttaket er påbegynt. Grense for videre opptjening er 75 år. Forutsetningene om disse faktorene vil påvirke fastsettelsen av forventet regnskapsmessig opptjeningsperiode og utbetalingsperiode.

8.5.9 Dødelighets- og uføreestimer

Dødelighets- og uføreestimer vil påvirke estimert pensjonsforpliktelse: Dødsrisiko påvirker ektefelle- og barnpensjon, overlevelsrisiko påvirker lengden på perioden for pensjonsutbetaling, og uførerisiko påvirker uførepensjon og premiefritak. I utgangspunktet skal man ta hensyn til selskapsspesifikke forhold som påvirker disse risikoene dersom det enkelte selskapet har det kontraktmessige ansvaret for pensjonen til den enkelte pensjonist i hele levealderen, selv om administrasjonen av ordningen er satt bort. Det har vært vanlig å bruke standardiserte tariffer som for eksempel dødelighetsgrunnlaget K2013.

8.5.10 Estimatavvik

Endringer i de aktuariemessige forutsetningene fører til regnskapsmessig tap eller gevinst som skal føres mot OCI. Se omtale nedenfor i kapitlet om presentasjon.

8.5.11 Arbeidsgiveravgift

IAS 19 definerer pensjonsytelser til å være de ytelsene som de ansatte mottar. Arbeidsgiveravgift er et direkte resultat av betalte pensjoner eller pensjonspremier, men de ansatte mottar naturlig nok ikke arbeidsgiveravgiften. Et viktig spørsmål er derfor om arbeidsgiveravgift er omfattet av begrepet pensjonsytelser etter IAS 19.

Arbeidsgiveravgift må betales ved innbetaling av premie eller ved utbetaling av pensjonsytelser. Det vil derfor i utgangspunktet påløpe en forpliktelse til å betale arbeidsgiveravgift på forskjellen mellom pensjonsforpliktelsen og pensjonsmidlene. Det har vært norsk praksis å avsette for fremtidig forpliktelse til å betale arbeidsgiveravgift med grunnlag i netto pensjonsforpliktelse som er innregnet i balansen (NRS (V) *LAS 19 Ytelser til ansatte*, punkt 63). Den påløpte arbeidsgiveravgiften vil da være å anse som en del av pensjonsforpliktelsen, men kan presenteres på egen linje i pensjonsnoten.

Det vil knytte seg usikkerhet til beregningen av faktisk påløpt arbeidsgiveravgift. Bakgrunnen for dette er at det kun skal betales arbeidsgiveravgift på innbetalt premie og ikke på avkastning av pensjonsmidler. Tilsvarende gis det ikke fradrag for rentekostnaden på pensjonsforpliktelsen. Siden forventet avkastning på pensjonsmidler normalt sett er høyere enn diskonteringsrenten, vil deler av pensjonsforpliktelsen bli dekket gjennom den fremtidige avkastningen på pensjonsmidler som overstiger renten på forpliktelsen, og ikke gjennom innbetaling av pensjonspremie. Ved å beregne påløpt arbeidsgiveravgift på nettoforpliktelsen vil derfor forpliktelsen bli overvurdert. I praksis vil det likevel ofte være en tilstrekkelig god tilnærming å beregne påløpt arbeidsgiveravgift på nettoforpliktelsen, men av og til kan det være behov for å gjøre en nærmere analyse av faktisk påløpt arbeidsgiveravgift knyttet til pensjonsforpliktelsen.

I tilfeller hvor pensjonsmidlene er større enn pensjonsforpliktelsen, har selskapet enten «forskuddsbetalt» arbeidsgiveravgift knyttet til tidligere betalte premier, eller generert overskudd på pensjonsmidlene som det ikke skal betales arbeidsgiveravgift på. Dette vil i begge tilfeller innebære fordeler for selskapet ved at fremtidig pensjonsopptjening dekkes gjennom trekk fra pensjonsmidlene som ikke utløser arbeidsgiveravgift i motsetning til ved innbetaling av premie. Forskuddsbetalt arbeidsgiveravgift beregnes av overfinansieringen og balanseføres forutsatt at selve overfinansieringen oppfyller kriteriene for det. Hvis selskapet har planer om å tilbakeføre pensjonsmidler fra pensjonsordningen, skal arbeidsgiveravgiften imidlertid ikke balanseføres, da den ikke vil bli refundert ved tilbakeføringen. Merk at premiebetaling og tilskudd til kollektiv tjenestepensjonsordning som er offentlig eller omfattes av skatteloven § 6-46 ikke inngår i grunnlaget for den midlertidige ekstra arbeidsgiveravgiften som ble innført med virkning fra 1. januar 2023 og som også er vedtatt å gjelde for 2024.

8.6 Pensjon - planendringer, avkorting og oppgjør

Ved endringer i betingelsene i en pensjonsplan vil den påløpte forpliktelsen bli endret. Slike planendringer skal etter IAS 19 resultatføres da de er knyttet til tidligere perioders pensjonsopptjening («past service cost»). Dette omfatter også innføring av nye pensjonsplaner. Det samme gjelder en vesentlig avkorting i en pensjonsplan («curtailment»), for eksempel ved nedbemanninger³.

En planendring kan enten være positiv (økning i forpliktelsen) eller negativ (reduksjon i forpliktelsen). Ved beregning av pensjonsforpliktelsen vil det være viktig å skille mellom effekter som er estimatavvik (som skal mot OCI) og hva som er planendringer (som skal over resultatet).

En vesentlig reduksjon i pensjonsforpliktelsen skjer ofte i sammenheng med restrukturering av selskapet. Effekten av planendringer og avkortinger innregnes på det tidligste tidspunktet av (i) når endringen eller avkortingen skjer og (ii) når selskapet innregner de tilknyttede restruktureringsavsetningene i henhold til IAS 37 (IAS 19.103).

Opgjør av en pensjonsplan («settlement») er en transaksjon som eliminerer den fremtidige pensjonsforpliktelsen knyttet til ordningen. Dette kan skje gjennom en endring i en avtale eller gjennom en aktiv handling som endrer en selvpålagt forpliktelse. Slike endringer kan omfatte hele eller deler av en pensjonsordning. I forbindelse med oppgjør av en ordning må selskapet ofte betale et beløp for avviklingen, men en ordning kan også gjøres opp uten at det må foretas en betaling. Ved slike avviklinger vil det etter lov om foretakspensjon bli utstedt fripoliser til de ansatte. Dette innebærer at store deler av midlene i ordningen går med til dette. I tillegg kan det bli behov for ytterligere innbetaling av midler, eller det kan være midler igjen i ordningen som blir utbetalt. Nettoeffekten av dette blir resultatført når avviklingen av ordningen skjer. I praksis vil ofte oppgjør av en ytelsesordning først vedtas for eksempel på høsten, og deretter gjennomføres med virkning fra 1. januar påfølgende år. Regnskapsføring av effekten skjer da når det er inngått en endelig avtale om oppgjøret. I prinsippet er dette da først en avkorting («curtailment»), og deretter et endelig oppgjør. Prinsippene om tidspunktet for restruktureringsavsetninger i IAS 37 kan ofte benyttes analogt for å fastsette tidspunktet

³ IASB publiserte i 2018 endringer i IAS 19 som adresserte regnskapsmessig behandling ved planendringer, avkorting eller oppgjør av pensjonsordning som skjer i løpet av en regnskapsperiode. Endringene i IAS 19 medfører at foretaket må anvende *de oppdaterte* aktuarielle forutsetningene ved beregning av *periodens kostnad ved pensjonsopptjening* og *netto rente* for den gjenværende delen av regnskapsperioden. En skal med andre ord ikke benytte forutsetningene ved begynnelsen av året slik IAS 19 generelt krever.

for regnskapsføring. I mange tilfeller innebærer dette at beslutningen om avvikling av pensjonsordninger gjøres i ett år, og selve avviklingen og utstedelse av fripoliser skjer i det påfølgende året.

I privat sektor har de fleste norske selskaper endret pensjonsordning fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjon. Gjennomføringen av dette kan skje på ulike måter, men dersom ordningen avvikles og alle aktive medlemmer flyttes over til innskuddspensjon, må selskapet ta pensjonsforpliktelsen ut av balansen. Effekten av dette resultatføres. Resultatføringen skjer på det tidspunktet avviklingen er endelig vedtatt og meddelt de ansatte. Dette innebærer ofte at resultatføringen skjer i perioden før avviklingen faktisk finner sted. Frem til tidspunktet for resultatføring av avviklingseffekten regnskapsføres den ytelsesbaserte pensjonsordningen på vanlig måte. Formålet med dette er å skille mellom de ulike komponentene av pensjonskostnader knyttet til den aktuelle perioden og hva som er effekten av avviklingen.

8.7 Pensjon - presentasjon

Nedenfor vil vi kort gå gjennom kravene til presentasjon av pensjon i balansen, i resultatregnskapet, i OCI og i notene.

8.7.1 Balansen

For innskuddsordninger er det i utgangspunktet ingen eiendeler eller forpliktelser som skal balanseføres. Det kan imidlertid oppstå balanseposter som følge av forskuddsbetalt pensjonspremie, påløpt, men ikke betalt pensjonspremie og lignende periodiseringsposter.

For usikrede ytelsesordninger vil det i utgangspunktet ikke foreligge pensjonsmidler og brutto pensjonsforpliktelse presenteres i sin helhet som forpliktelse. I enkelte usikrede ordninger kan det være avtalt at selskapet skal binde midler for pensjonsforpliktelsen. Slik binding kan kreve opplysning i note.

For sikrede ytelsesordninger foreligger både pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser. Disse skal presenteres netto enten som eiendel eller som forpliktelse for hver ordning. Dersom selskapet har én ordning med netto pensjonsmidler og en annen ordning med netto pensjonsforpliktelse, skal disse ordningene i utgangspunktet ikke nettoføres, og selskapet vil ha både eiendel og forpliktelse i balansen knyttet til pensjonsordninger. Dersom man har juridisk rett til og intensjon om å anvende overskudd i en ordning til å dekke forpliktelse i en annen ordning, skal ordningene presenteres netto (IAS 19.131).

En stor del av pensjonsforpliktelsene og -midlene har et oppgjørstidspunkt langt frem i tid, og balansepostene blir i praksis klassifisert som langsiktige poster. Standarden tar ikke stilling til om det kan være aktuelt å skille ut en kortsiktig del (IAS 19.133).

8.7.2 Resultatregnskapet

For innskuddsordninger resultatføres pensjonspremien for perioden.

For ytelsesordninger skal kostnader ved pensjonsopptjening (servicekost) og netto rentekostnad/-inntekt resultatføres. Servicekost består av kostnad ved periodens opptjening, samt effekter av planendring, avkortning og oppgjør (se eget kapittel ovenfor). Netto rentekostnad/-inntekt er periodens økning i pensjonsforpliktelse som følge av diskonterings effekt og periodens avkastning på pensjonsmidler. Disse to renteeffektene skal beregnes med utgangspunkt i samme rentesats, og netto rentekostnad/-inntekt beregnes ut fra netto pensjonsforpliktelse/-midler. Standarden er ikke til hinder for at netto rentekostnad/-inntekt klassifiseres som finanspost mens servicekost klassifiseres som driftskostnad. I praksis er det likevel vanlig at de klassifiseres sammen som del av pensjonskostnad under drift. Pris på administrative tjenester knyttet til forsikringskontrakten (administrasjonskostnader) er en del av pensjonskostnaden i resultatregnskapet.

8.7.3 OCI

For ytelsesordninger kan pensjonskostnaden inneholde estimatavvik. Begrepet *estimatavvik* brukes her som et noe upresist norsk begrep for «remeasurements of the net defined benefit liability (asset)». I følge IAS 19.127 omfatter begrepet aktuariemessige gevinster og tap, differansen mellom faktisk avkastning på pensjonsmidler og estimert avkastning (basert på diskonteringsrenten), samt eventuell effekt av eiendelstaket («asset ceiling»). Aktuariemessige gevinster og tap omfatter både endringer i forutsetninger fra måletidspunkt til måletidspunkt, og avvik i faktisk utvikling fra de langsiktige forutsetningene (erfaringsavvik). Estimatavvik skal ikke føres i det ordinære resultatregnskapet, men som en del av OCI, og skal ikke senere resirkuleres til resultatregnskapet. Standarden stiller ingen spesielle krav til klassifisering av estimatavvik innenfor egenkapitalen (IAS 19.BC100). I praksis er det mange som innregner det i posten *tilbakeholdte overskudd*.

Pris for forvaltning av midler knyttet til forsikringskontraktene (forvaltningsomkostninger), herunder pensjonsinnretningens risiko for avkastningsgarantien (pris på rentegaranti) skal innregnes som en reduksjon i avkastningen på pensjonsmidler, og vil dermed inngå i OCI.

Som beskrevet ovenfor vil arbeidsgiveravgift ofte bli beregnet ut fra netto balansestørrelser. Endring i balansestørrelse er påvirket både av elementer som er ført i resultatregnskapet og elementer som er ført over OCI. Bevegelsen i avsatt arbeidsgiveravgift må fordeles mellom det som skal gå over resultatet og det som skal mot OCI. Normalt vil det være tilstrekkelig å gjøre dette forholdsmessig.

Bestemmelsen om føring av estimatavvik over OCI gjelder bare for ytelsesordninger. Estimatavvik i andre pensjonsordninger og andre langsiktige ytelser til ansatte må føres i det ordinære resultatet (IAS 19.154). Dette kan for eksempel være aktuelt for en del uførepensjonsordninger. For pensjonsordninger hvor uføreytelsen er en integrert del av en ytelsesbasert pensjonsordning, herunder at det er helt eller delvis felles pensjonsmidler, skal uføredelen av den totale pensjonsordningen regnes som en pensjonsytelse og ikke som en separat uføreytelse. I slike tilfeller skal estimatavvik føres over OCI.

8.7.4 Noter

For innskuddsordninger er det beskjedne notekrav. Dersom det ikke fremgår av resultatregnskapet, må man opplyse om periodens pensjonskostnad, og det må opplyses om innskudd som vedrører selskapets nøkkelpersonell når det er påkrevd etter IAS 24 (IAS 19.53–54).

For ytelsesordninger er det svært omfattende notekrav i IAS 19, og i noen tilfeller kan det også være behov for å gi opplysninger utover de eksplisitte kravene i standarden (IAS 19.137). Omfanget av hva som faktisk rapporteres, må vurderes i forhold til hvor vesentlig pensjonsforpliktelsene er for det enkelte selskapet. Selv om IAS 19 stiller eksplisitte krav til noteopplysninger, trenger selskaper ikke gi disse opplysningene dersom informasjonen er uvesentlig (IAS 1.31).

Teorieksempel 8.8: Vesentlighet

Selskap A hadde tidligere en omfattende pensjonsnote for å beskrive sine ytelsesordninger i samsvar med IAS 19. Selskapet besluttet å avvike ytelsesordningen og gå over til innskuddsordning for de aller fleste ansatte. Noen få ansatte har imidlertid fortsatt ytelsesordning, men omfanget av denne er uvesentlig og selskapet har følgelig redusert omfanget av sin pensjonsnote betraktelig.

For selskaper med vesentlige ytelsesordninger, kan pensjonsnoten bli omfattende (se *praksiseksempel 8.6* nedenfor). IAS 19 inneholder atten paragrafer med krav til noteopplysninger. Det skal gis beskrivelser av de ulike pensjonsplanene i selskapet og hvilken risiko som er knyttet til disse. Beløpene i regnskapet skal forklares, og det skal gis en beskrivelse av hvordan pensjonsplanene kan påvirke selskapets fremtidige kontantstrømmer. Beregning av pensjonsforpliktelsen i ytelsesordnin-

ger inneholder en rekke skjønsmessige forutsetninger, og det skal opplyses om vesentlige forutsetninger. For hver vesentlig forutsetning skal det også gis sensitivitetsanalyser som viser hvordan forpliktelsen og kostnadene ville blitt endret ved endring i disse forutsetningene.

For ytelsesbaserte flerforetaksordninger er det også egne noteopplysningskrav, spesielt for ordninger som regnskapsføres som om de var innskuddsbaserte (IAS 19.148).

Praksiseksempel 8.6: Pensjonsnote

Yara har flere typer pensjonsordninger i flere land. I årsregnskapet for 2022 strekte pensjonsnoten seg over 4 sider. Noten omfattet også andre langsiktige ytelser til ansatte, men det aller meste av noten vedrørte konsernets pensjonsordninger. Vi gjengir denne pensjonsnoten i sin helhet på de neste sidene.

1 Employee benefits

Yara International ASA has incurred obligations under a funded defined benefit plan. The pension plan was closed to new entrants in 2006 and employees below the age of 55 received a paid-up policy for previously earned benefit entitlements. The defined benefit plan was replaced by a defined contribution plan from the same date, which requires Yara International ASA to make agreed contributions when employees have rendered service entitling them to the contributions. Yara International ASA has no legal or constructive obligation to pay further contributions. This new plan applies to the future pension earnings of existing employees below the age of 55 in 2006 and all new employees. Pension liabilities for defined benefit plans also include certain unfunded obligations.

Other long-term employee benefits include a provision for jubilee benefits.

Yara International ASA is obliged to and does fulfill the requirements of the act regarding mandatory occupational pension scheme («Lov om obligatorisk tjenestepensjon»).

Defined benefit plans

The Company's net obligation in respect of defined benefit plans is calculated separately for each plan. The amount is an estimation of future benefits that the employees have earned in return for their service in current and prior periods- The benefit is discounted to determine its present value, and the fair value of plan assets is deducted. The discount rate is the yield at the balance sheet date on high quality corporate bonds or government bonds where no market for high quality corporate bonds exists. If the bond has a different maturity from the obligation, the discount rate is adjusted- Qualified actuaries using the projected credit unit method perform the calculations.

Past service costs arising from the amendment of plan benefits are recognized immediately in profit or loss. Remeasurement gains and losses are recognized as retained earnings through other comprehensive income in the period they occur and will not be reclassified to profit or loss in subsequent periods.

Defined contribution plans

Obligations for contributions to defined contribution plans are recognized as an expense in the income statement when employees have rendered services entitling them to the contributions. Prepaid contributions are recognized as an asset to the extent that a cash refund or deduction in future payments is available.

Other long-term benefits

The Company's obligation in respect of Other long-term benefits is the amount of future benefits that the employees have earned in return for their service in current and prior periods- The obligation is discounted based on the same principles as defined benefit plans.

Long-term employee benefit obligations recognized in the Balance sheet

NOK millions	2022	2021
Pension liabilities for defined benefit plans	(1,105)	(1,071)
Termination benefits and other long-term employee benefits	(9)	(9)
Surplus on funded defined benefit plan	372	476
Net long-term employee benefit obligations	(743)	(604)

Expenses for long-term employee benefit obligations recognized in the Income statement

NOK millions	2022	2021
Defined benefit plans	(39)	(37)
Defined contribution plans	(72)	(65)
Termination benefits and other long-term employee benefits	(10)	(8)
Net expenses recognized in the Income statement	(122)	(109)

Defined benefit plans, outlined

Yara International ASA is the sponsor of Yara Pensjonskasse, a funded pension plan which also covers employees of its subsidiary Yara Norge AS. Plan benefits are based on years of service and final salary levels. Determination of required annual contribution to Yara Pensjonskasse from each of the participating legal entities is defined by the bylaws of the pension fund, and is based on actuarial calculations. The distribution of pension costs to the participating entities is based on the same calculations. At 31 December 2022, the number of active participants in the funded defined benefit plan who were employed by Yara International ASA, was 0 and the number of retirees was 126. In addition, 364 current and previous employees of Yara International ASA have earned paid-up policies in the pension fund.

Yara International ASA participates in a multi- employer plan (AFP - «Avtalefestet pensjon») which entitles most of its employees the right to retire from the age of 62- Participating entities are required to pay an annual fee for each of its active employees. As the information required to account for this part of the plan as a defined benefit plan is not available from the plan administrator, it is accounted for as if it were a defined contribution plan. The provision for defined benefit plans includes however the calculated obligation to pay a percentage of benefits paid to its employees who have chosen early retirement under this plan- A further defined benefit obligation is recognized to account for a gratuity offered by Yara International ASA to its employees who retire With the AFP scheme.

Norwegian employees at position level of department manager or above are members of an unfunded early retirement plan- The plan covers the period from age 65 to 67 With a defined benefit equal to 65 percent of final salary. From 2006 accrual of pension in this plan has been limited to a salary of 12G (i.e.. 12 times the Norwegian Social Security Base Amount, which from 1 May 2022 was NOK 111.477).

Effective 1 January 2015 Yara International ASA implemented changes to the early retirement schemes, both the AFP gratuity plan and the plan for early retirement from 65 to 67 for positions as department manager or above, in which all employees below age 50 were transferred to new contribution-based plans which offer increased contribution rates compared to the ordinary defined contribution plan, as well as compensation contributions, where applicable- Employees aged 50 or above retained their rights from the old plans, however, With the option to choose a transfer to the new contribution-based plans. As the compensation contribution plans are unfunded and Yara International ASA retains investment risk, they are accounted for as defined benefit plans.

Norwegian employees With salary above 12G as of 3 December 2015 are members of an unfunded plan which requires Yara International ASA to contribute for active plan members With an amount equal to 25 percent of pensionable salary in excess of 12G for each year of service, With the addition of annual return on the accumulated balance. The plan was closed to new members from 3 December 2015. As the plan is unfunded and investment risk is retained by Yara International ASA, the plan is included in the obligation for defined benefit plans.

Valuation of defined benefit obligations

The defined benefit plans are valued at 31 December using updated financial and demographical assumptions and taking into account relevant economic environment factors.

It is the opinion of the management of Yara International ASA that there is a sufficiently deep market for high quality corporate bonds in Norway, which is therefore used as reference for determination of the discount rate. Normal assumptions for demographical and retirement factors have been used by the actuary when calculating the obligation. Estimated future mortality is based on published statistics and mortality tables. The actuary has used the K2013BE mortality table. According to K2013BE a current employee aged 45 today would be expected to live 25.4 years after reaching the retirement age of 65, whereas an employee aged 65 today would on average be expected to live 23.6 years.

The following financial assumptions have been applied for the valuation of liabilities (in %):

In percentages	2022	2021
Discount rate	3.2	1.9
Expected rate Of salary increases	3.4	2.4
Future rate of pension increases	3.3	1.0

Actuarial valuations provided the following results:

NOK millions	2022	2021
Present value of unfunded obligations	(969)	(939)
Present value of wholly or partly funded obligations	(815)	(761)
Total present value of obligations	(1,784)	(1,700)
Fair value of plan assets	1,187	1,238
Social security on defined benefit obligations	(137)	(132)
Total recognized liability for defined benefit plans	(733)	(595)

Duration of liabilities at the end of the year:

Duration of liabilities (in years)	2022
Funded plan	13.0
Unfunded plans	9.0

Pension cost recognized in the Income statement

The assumptions used to value the defined benefit obligations at 31 December are used in the following year to determine the net pension cost. The discount rate is used to calculate the interest income from plan assets.

The following items have been recognized in the Income statement:

NOK millions	2022	2021
Current service cost	(23)	(22)
Administration cost	(2)	(2)
Social security cost	(6)	(5)
Payroll and related costs	(31)	(29)
Interest on obligation	(32)	(27)
Interest income from plan assets	23	20
Interest expense and other financial items	(8)	(7)
Total expense recognized in the Income statement	(39)	(37)

Sensitivity of assumptions

Measurement of defined benefit obligations and pension costs requires the use of a number of assumptions and estimates. Below table indicates the sensitivity of the most material financial assumptions applied to the defined benefit obligation, by showing the result from an increase or decrease in any one of the assumptions applied (all other assumptions held constant).

NOK millions	2022	2021
Actual valuation	(1,784)	(1,700)
Discount rate +0.5%	(1,692)	(1,613)
Discount rate -0.5%	(1,885)	(1,796)
Expected rate of salary increase +0.5%	(1,794)	(1,715)
Expected rate of salary increase -0.5%	(1,774)	(1,686)
Expected rate of pension increase +0.5%	(1,873)	(1,781)
Expected rate of pension increase -0.5%	(1,701)	(1,626)
Expected longevity +1 year	(1,846)	(1,761)
Expected longevity -1 year	(1,723)	(1,640)

Development of defined benefit obligations

NOK millions	2022	2021
Defined benefit obligation as of 1 January	(1,700)	(1,604)
Current service cost	(23)	(22)
Interest cost	(32)	(27)
Experience adjustments	(17)	(63)
Effect of changes in financial assumptions	(89)	(55)
Effect of changes in demographic assumptions	-	4
Benefits paid	74	67
Transfer of obligation (in)/out ¹⁾	3	-
Defined benefit obligation as of 31 December	(1,784)	(1,700)

¹⁾ This is an obligation for two employees that are now employed by Yara Clean Ammonia Norge AS.

Development of plan assets

NOK millions	2022	2021
Fair value of plan assets as of 1 January	1,238	1,161
Interest income from plan assets	23	20
Administration cost	(2)	(2)
Return on plan assets (excluding calculated interest income)	(45)	76
Employer contributions	8	15
Benefits paid	(35)	(32)
Fair value of plan assets as of 31 December	1,187	1,238

Yara Pensjonskasse (the pension fund) is a separate legal entity, independently governed by its Board of Directors. It is the responsibility of the pension fund's Board of Directors to determine the investment strategy, and to review the administration of plan assets and the funding level of the pension fund. If needed, Yara International ASA will be required to increase the capital buffer of the pension fund.

Yara International ASA's defined benefit plan obligations are inherently exposed to inflation risk, interest rate risk and longevity risk. The investment strategies of the pension fund ensure diversification of investments in order to keep market volatility risk at a desired level. The pension fund Board of Directors is targeting a satisfactory level of risk and return corresponding to the maturity profile of future pension benefit payments.

At the end of the year, the plan assets were invested as follows:

NOK millions, except percentages	2022	2022	2021	2021
Cash and cash equivalents	13	1%	1	-
Shares	451	38%	491	40%
Other equity instruments	169	14%	136	11%
Investment grade debt instruments	532	45%	586	47%
Properties	23	2%	24	2%
Total plan assets	1,187	100%	1,238	100%

Yara Pensjonskasse (the pension fund) does not hold any investments that do not have a quoted market price in an active market. Nor does it hold any financial instruments issued by Yara Group companies.

Contributions expected to be paid by Yara International ASA to the defined benefit plans for 2023 are NOK 47 million. The amount includes any premium to be paid to Yara Pensjonskasse and all benefits to be paid for unfunded plans.

NOK millions	2022	2021
Cumulative amount recognized directly in retained earnings pre-tax at 1 January	(222)	(172)
Remeasurement gains / (losses) on obligation for defined benefit plans	(106)	(114)
Remeasurement gains / (losses) on plan assets for defined benefit plans	(45)	76
Social security on remeasurement gains / (losses) recognized directly in equity this year	(4)	(11)
Cumulative amount recognized directly in retained earnings pre-tax at 31 December	(377)	(222)
Deferred tax related to remeasurement gains / (losses) recognized directly in retained earnings	83	49
Cumulative amount recognized directly in retained earnings after tax at 31 December	(294)	(173)

Kilde: Yara International ASA, Årsrapport 2022, note 1.