



RAPPORT FRA
PENSJONS-
OG
FORSIKRINGS-
UTVALGET
DESEMBER
2015

Innholdsfortegnelse

1 BAKGRUNN	4
2 MANDAT OG UTVALGETS ARBEID	5
2.1 Mandat	5
2.2 Utvalgets arbeid	5
3 DEFINISJONER OG FORKORTELSER	6
4 SAMMENDRAG OG ANBEFALING	7
4.1 Aldersgrense	7
4.2 Pensjonsordninger	7
4.3 Forsikringsordninger (engangserstatninger)	9
5 GJELDENE PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER	9
5.1 Generelt	9
5.2 Pensjonsordninger	10
5.2.1 Uførepensjon	10
5.2.2 Innskuddspensjon (Sparing til alderspensjon)	10
5.2.3 Kompensasjonsordning	11
5.3 Personforsikringer	11
6 ENDRING AV LOVER OG REGLER VEDRØRENDE PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER	13
6.1 Generelt	13
6.2 Folketrygdreform fra 2011 og endret AFP	13
6.3 Uførepensjon i tjenestepensjon tilpasset ny uføretrygd i folketrygden - innført fra 2015	13
6.4 Ny tjenestepensjonslov - nye innskuddssatser og nytt knekkpunkt fra 2014	14
6.5 Arbeidsmiljølovens nye regler om aldersgrenser innebærer at bedriften endrer den bedriftsinterne aldersgrensen fra 67 til 70 år med virkning fra 1. 7.2016	15
7 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER FOR PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER I AKER SOLUTIONS	16
8 ALTERNATIVE LØSNINGER - VURDERINGER OG ANBEFALINGER	17
8.1 Innledning	17
8.2 Uførepensjon	17
8.2.1. Generelt	17
8.2.2 Vurderinger	17
8.2.3 Anbefaling	19
8.3 Innskuddspensjon	20
8.3.1 Analyse av medlemsmassen	20
8.3.2 Flytting av knekkpunkt - konsekvenser	20
8.3.3 Innskudd mellom 0 og 1G	21
8.3.4 Innskudd mellom 1 og 7,1G	21
8.3.5 Innskudd mellom 7,1 og 12G	22
8.3.6 Innskudd over 12G	22

8.3.7 Aldersgrense for medlemskap i pensjonsordningen	23
8.3.8 Bruk av kompensasjonsordning	23
8.3.9 Egenbetaling og lønnsinnskudd som del av årlig lønnsoppgjør	23
8.3.10 Anbefaling	24
8.4 Personforsikringer	24
8.4.1 Generelt	24
8.4.2 Vurderinger	25
8.4.3 Anbefaling	26
8.5 Kostnadsnøytralt alternativ	26
8.6 Markedstilpasset alternativ	28
8.7 Pensjonens størrelse som følge av anbefalingene for innskuddspensjon	30
9 GJENNOMFØRING	31
Vedlegg:	32

1 BAKGRUNN

Som følge av sammenslåingen av Aker Maritime og Kværner ble det i 2003 etablert felles pensjons- og forsikringsordninger for de ansatte. I denne forbindelse ble etterlattepensjon erstattet av forsikringsytelser og uførepensjonsordningen ble en ren risikodekning, slik at alle medlemmer fikk utstedt fripolise for opptjente rettigheter for uføre- og etterlattepensjon.

Bedriftens pensjons- og forsikringsordninger ble på nytt vurdert i 2007 av et bredt sammensatt utvalg med representanter fra administrasjonen og de ansatte. Styret vedtok utvalgets forslag til endringer i januar 2008 og endringene ble innført med virkning fra 1.7 2008. Endringene innebar først og fremst en overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon supplert med en kompensasjonsordning.

Etter 2008 har følgende endringer funnet sted i offentlige og tariffavtalte ordninger:

- 1.12.2010: Avtalefestet pensjon (AFP) endres fra en tidligpensjon mellom 62 og 67 år til en livslang pensjon som utbetales i tillegg til pensjon fra folketrygden og bedriftens pensjonsordning, samtidig som det innføres strenge individuelle kriterier for å få rett på AFP.
- 1.1.2011: Pensjonsreform i folketrygden basert på en ny modell for opptjening og uttak av alderspensjon som skulle stimulere og støtte:
 - arbeidslinjen – det skal lønne seg å jobbe
 - bærekraftig velferd – kontroll på utgiftsvekst (levealdersjustering av pensjoner)
 - mobilitet og fleksibilitet
 - enkelhet

De nevnte endringene over har resultert i at de fleste ansatte benytter seg av de nye fleksible løsningene og tar ut AFP og folketrygd samtidig som de fortsetter å jobbe. I tillegg har de ansatte sørget for å få etablert tariffavtaler slik at langt de fleste bedriftene nå har tariffavtale med AFP.

I perioden 2014 – 2015 er det vedtatt nye endringer i lover og regler knyttet til uførepensjon, innskuddspensjon og aldersgrense for opphør av ansettelsesforholdet. Disse endringene påvirker bedriftens pensjons- og forsikringsordninger.

Bedriften nedsatte derfor i august 2015 et utvalg med mandat å anbefale endringer i bedriftens pensjons- og forsikringsordningene som følge av de nye lovendringene.

Utvalgets vurderinger og anbefalinger er tatt inn i denne rapporten og vil bli fremlagt for styrets beslutning.

2 MANDAT OG UTVALGETS ARBEID

2.1 Mandat

Utvalget har hatt følgende mandat for sitt arbeid:

- *Som følge av endringer i lover og regler for aldersgrense, innskuddspensjon og uførepensjon, skal bedriften etablere et utvalg som skal foreslå endringer i gjeldende pensjons- og forsikringsordninger som sikrer samsvar mellom bedriftens ordninger og nye lover/regler samt tilfredsstillende dekninger for de ansatte.*
- *Utvalget skal foreslå 2 alternativer:*
 - o *Et alternativ for endringer som så langt som mulig er kostnadsnøytralt for bedriften og som mer eller mindre sikrer samme ytelser for de ansatte*
 - o *Et alternativ for endringer som til en viss grad reflekterer de endringer i ytelser som gjøres i arbeidsmarkedet som følge av lov/regelendringer for aldersgrense, forsikrings- og pensjonsordninger*
- *Utvalget skal ha 2 representanter fra bedriften og 2 fra de ansatte i tillegg til faglige representanter fra pensjons- og forsikringsområdet*
- *Forslaget til endringer skal inneholde en gjennomføringsplan og rapporten skal leveres innen 31.12 2015*

2.2 Utvalgets arbeid

Etter nærmere avklaring med de ansatte har antall representanter fra de ansatte vært 4 for å sikre tilfredsstillende representasjon og kontinuitet i arbeidet.

Utvalgets sammensetning har vært:

Fra bedriften:

Kjeld Stub (leder)
Siv Grethe Hansen

Fra de ansatte:

Sigve Eikeland
Arild Håvik
Åsmund Knutsen
Atle Teigland

Fra Aker Insurance Services:

Berit Mørck
Harald Falck
Terje Vamnes

I tillegg har utvalget søkt bistand hos DNB Liv og AON.

Utvalget har i perioden august – desember hatt i alt 9 møter.

Utvalget har rapportert til en styringsgruppe (Per Harald Kongelf, Svein Oskar Stoknes og Sissel Anne Lindland) og utvalgets vurderinger og anbefalinger er gjennomgått med styringsgruppen som har tatt utvalgets anbefalinger til etterretning.

3 DEFINISJONER OG FORKORTELSER

FT

Folketrygden (FT) ble innført i 1967 og finansieres av medlemsavgift (skatt), arbeidsgiveravgift og tilskudd fra staten. Pensjonene i folketrygden blir fastsatt og regulert i forhold til folketrygdens grunnbeløp (G). Alle personer bosatt i Norge er pliktige medlemmer av folketrygden.

G

Grunnbeløpet (G) benyttes ved fastsettelse av pensjonspoeng og beregning av pensjoner fra folketrygden. Grunnbeløpet justeres hvert år i takt med den generelle lønnsveksten i samfunnet. G er fra 1.5.2015 på 90 068 NOK.

IP

Innskuddspensjon (IP) er en tjenstepensjonsordning som er regulert etter Lov om innskuddspensjon. I en innskuddspensjonsordning er bedriftens innbetaling til pensjonsordningen fastsatt som en prosentsats av den ansattes lønn/pensjonsgrunnlag.

Knekkpunkt

I Lov om innskuddspensjon er det angitt maksimale innskuddssatser som bedriften kan innbetale i forhold til den ansattes lønn/pensjonsgrunnlag. Maksimale innskuddssatser har tidligere endret seg ved lønn/pensjonsgrunnlag tilsvarende 6 G. Dette endringspunktet er navngitt som knekkpunkt. I den nye lovendringen er knekkpunktet endret fra 6 G til 7,1 G (6G = 540 408 NOK og 7,1G = 639 482 NOK).

AFP

Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor er en tariffbasert pensjonsordning for ansatte i privat sektor. Ytelsen er livsvarig og kan tas ut fra man fyller 62 år forutsatt at man oppfyller vilkårene i AFP-vedtektene. AFP-ordningen bygger på et trepartssamarbeid mellom arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner og staten.

Livsvarig pensjon

Livsvarig pensjon betyr at pensjonen utbetales så lenge man lever.

Forventet levealder

I utvalgets beregninger har man benyttet gjeldende forventet levealder (K2013), som er for kvinner 84,09 år og for menn 79,85 år. I utvalgets beregninger for livsvarig pensjon er forventet levealder benyttet i beregningen.

Pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget er som hovedregel årslønnen for funksjonærene, mens for operatørene er det fast timelønn samt en rekke faste tillegg som regnes inn i pensjonsgrunnlaget.

Pensjonsgivende inntekt

Pensjonsgivende inntekt er brutto arbeidsinntekt for lønnstakere som danner grunnlag for ytelser i folketrygden knyttet til grunnbeløpet (G).

Bedriften

Alle Aker Solutions bedrifter i Norge.

4 SAMMENDRAG OG ANBEFALING

Med utgangspunkt i endringer innen lover og bestemmelser for aldersgrense, pensjon og forsikring har utvalget kommet frem til anbefalinger som beskrevet nedenfor.

I utvalgets beregninger er medlemsmasse og kostnadsnivå pr aug./sep. 2015 lagt til grunn. Utvalgets anslag på kostnadskonsekvenser av foreslåtte endringer vil ved forandringer i medlemsmassen mht. antall ansatte og/eller sammensetning, derfor ikke være korrekte for et annet tidspunkt.

4.1 Aldersgrense

Sommeren 2015 besluttet bedriften i samråd med de ansatte å endre den bedriftsinterne aldersgrensen til 70 år fra 1.7.2016 i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. Dette er den laveste lovlige aldersgrensen som kan gjøres gjeldende etter de nye bestemmelsene med mindre det foreligger spesielle grunner til å ha lavere aldersgrense.

4.2 Pensjonsordninger

For uførepensjon anbefaler utvalget tilpasning av bedriftens uførepensjon til statens nye uføretrygd som gir en dekning tilsvarende 66 % av lønn opp til 6G. Utvalget anbefaler derfor en uførepensjon på 1 % (lovens minstekrav) av lønn til opp til 6G og en uførepensjon tilsvarende 57 % av lønn mellom 6 og – 12G.

For innskuddspensjon har utvalget lagt frem 2 alternative forslag til innskuddssatser som ligger innenfor de nye bestemmelsene om nytt «knekkpunkt» og nye satser. Det første alternativet gir tilnærmet nøytralt kostnadsnivå og anbefales innført fra juli 2016. Det andre alternativet til nye satser er mer i tråd med forventningene til fremtidig markedsnivå for pensjonsordning i vår type industri og medfører en økning av pensjonskostnadene. Innføringstidspunkt for dette andre alternativet bør beslutes når markedsnivået kan fastsettes med større sikkerhet samt at bedriftens bemanningssituasjon og økonomiske evne tilsier en slik innføring.

For begge alternativer har utvalget foreslått en samordning med kompensasjonsordningen slik at årlig opptjening av kompensasjonsbeløp fra den enkelte avkortes i takt med tilsvarende økning i innskuddspensjonen. En reduksjon av fremtidig opptjening av kompensasjon i kompensasjonsordningen, samt reduksjon av antall ansatte i ordningen har positive økonomiske effekter for bedriften.

Bedriftens innskuddspensjon har en nedre aldersgrense på 20 år for medlemskap i ordningen. Utvalget anbefaler å fjerne bedriftens aldersgrense, slik at alle ansatte er med i pensjonsordningen.

Utvalget har også vurdert å starte betaling av innskudd for lønn under 1G, men har ikke valgt å prioritere dette som et forslag verken i det kostnadsnøytrale eller det markedstilpassede forslaget.

Oversikten nedenfor viser en oppsummering av utvalgets anbefalte endringer innenfor et tilnærmet kostnadsnøytralt alternativ hvor også den ansatte kommer tilnærmet nøytralt ut eller bedre.

Anbefaling pensjonsordninger – kostnadsnøytralt

Endringer innen bedriftens pensjonsordninger

Dato endring	Type pensjon	Endring	Kostnadsendring (MNOK)
Januar 2016	Uførepensjon	Tilpasses uføretrygd fra staten. Bedriftsintern ordning endres til 56+ 1 %	- 6,7
Juli 2016	Innskuddspensjon	Nye innskuddssatser: • Lønn 1 – 7,1G – innskudd 5,5 % • Lønn 7,1 – 12G – innskudd 9 %	+ 12,1 + 0,2 *
Juli 2016	Kompensasjonsordningen	Årlig kompensasjonsbeløp reduseres i takt med økning av pensjonsinnskudd	- 4,4 - 0,2** - 1,2***
Juli 2016	Innskuddspensjon	Fjerne nedre aldersgrense på 20 år i pensjonsordningen	+ 0,4
	Innskuddspensjon	Åpne for ansattes egenandel Gi ekstra innskudd gjennom lønnsoppgjør	
Sum kostnadsendring			+ 0,2

* Økt forsikringskostnad for premiefritak

** Redusert verdiøkning av ansattes komp. beløp, request garantikostnad og administrasjon

*** Økt fradragsrett for overgang til innskudd

Oversikten nedenfor viser et markedsorientert forslag til innskuddspensjon hvor innskuddssatsene er tilpasset forventet markedsnivå for bedriftens bransje.

Anbefaling pensjonsordninger - markedsalternativ

Endringer innen bedriftens pensjonsordninger –

Kostnader/besparelser ut over nøytralt alternativ

Dato endring	Type pensjon	Endring	Kostnadsendring (MNOK)
Besluttet senere	Innskuddspensjon	Nye innskuddssatser: • Lønn 1 – 7,1G – innskudd 5,5 % • Lønn 7,1 – 12G – innskudd 15 %	+ 36,7 + 0,7 *
Besluttet senere	Kompensasjonsordningen	Årlig kompensasjonsbeløp reduseres i takt med økning av pensjonsinnskudd	- 20,1 - 1,0** - 5,4***
Sum kostnadsendring			+ 10,9

* Økt forsikringskostnad for premiefritak

** Redusert verdiøkning av ansattes komp. beløp, redusert garantikostnad og administrasjon

*** Økt fradragsrett for overgang til innskudd

4.3 Forsikringsordninger (engangserstatninger)

Med bakgrunn i endret aldersgrense til 70 år, har utvalget vurdert endringer i bedriftens personforsikringer.

Utvalget anbefaler følgende:

Dato endring	Type forsikring	Endring	Kostnadsendring
Juli 2016	Fritidsulykke	Opphørsalder forlenges til 70 år	0
Juli 2016	Gruppeliv ved død	Opphørsalder forlenges til 70 år med nedtrapping	0
	Yrkesskade	Ingen (gjelder så lenge man er ansatt)	0
	Uføreforsikring	Ingen (opphører ved 67 år)	0
	Tjenestereise	Ingen (gjelder så lenge man er ansatt)	0

5 GJELDENE PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER

5.1 Generelt

Bedriftens pensjonsordninger gir løpende ytelser over tid mens forsikringsordningene gir engangserstatninger. De samlede kostnader for pensjons- og forsikringsordningene utgjør årlig ca. 500 MNOK (jf. vedlegg 1: Kostnader pensjon og forsikring).

Det norske pensjonssystemet bygger på tre pilarer:

1. Pensjon fra Folketrygden
2. Tjenestepensjon fra arbeidsgiver og AFP
3. Egen sparing

Folketrygden kan beskrives som grunnpilaren hvor opptjeningen til alderspensjon er todelt, en grunnpensjon basert på botid i Norge, samt en tilleggspensjon basert på pensjonsgivende inntekt. Folketrygden ble reformert fra 2011 og alle født i 1963 og senere tjener opp 18,1 % av pensjonsgivende inntekt pr. år maksimert til 7,1G (639 482 NOK). Alle år teller likt og man kan tjene opp pensjon fra 13 til 75 år. De som er født i perioden 1954 til og med 1962 har dels gammelt og dels nytt opptjeningssystem, mens de som er født før 1954 følger gammelt system.

Tjenestepensjon og AFP er neste pilar i pensjonssystemet, og fremtidig pensjon vil være avhengig av hvilke pensjonsordninger man har vært omfattet av gjennom arbeidsforholdene sine. Man kan ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) hvis arbeidsgiveren har tariffavtale der AFP inngår i avtalen.

Den tredje og siste pilaren er egen pensjonssparing i den ansattes regi. Det finnes ulike måter å spare – både pensjonssparingsprodukter, fonds- og eiendomsinvesteringer, banksparing med mer.

Pensjonsreformen i 2011 har fokus på fleksibilitet og mobilitet, samt at det skal lønne seg å jobbe. Dette gjør at man har full frihet til å kombinere uttak av offentlig pensjon, tjenestepensjon og privat pensjonssparing med arbeidsinntekt uten avkortning av pensjonen. Man kan begynne å ta ut pensjonen helt eller delvis fra 62 til 75 år (jf. vedlegg 2: Sammenheng mellom alder og pensjon/forsikring).

I det etterfølgende fokuseres det på gjeldende tjenestepensjons- og forsikringsordninger i Aker Solutions.

5.2 Pensjonsordninger

Bedriften har etablert tjenstepensjon for ansatte iht. gjeldende lovverk. De kollektive tjenstepensjonsordningene innenfor skatteloven gir inntektsfradrag for bedriften og de ansatte fordelsbeskattes ikke av dette godet. Dog må den ansatte betale skatt ved utbetaling av pensjonen, og pensjon har en lavere beskatning enn lønn da trygdeavgiften er noe lavere. Dette i motsetning til personforsikringene (jf. pkt. 5.3), hvor alle ansatte fordelsbeskattes av godet, mens utbetalingene er skattefrie (jf. vedlegg 3: Skatteforhold – pensjoner).

5.2.1 Uførepensjon

Bedriften har en kollektiv uførepensjon etter lov om foretakspensjon. Uførepensjonen yter en tilleggspensjon til folketrygden, slik at folketrygden samt tilleggspensjonen vil gi ca. 60 % av lønn opp til 12G. Det er krav til 30 års tjenestetid for å få full uførepensjon fra bedriften. Hvis de ansatte har mindre enn 30 år igjen til pensjonsalder (67 år) ved ansettelsen, vil uførepensjonen bli avkortet. Det betales også et barnetillegg på 10 % av uførepensjonen pr. barn under 21 år (maksimum 6 barn).

Uførepensjonen begynner å løpe etter 12 måneder fra den dag medlemmet blir syk/ufør, men tidligst fra den dag da sykepengene opphører.

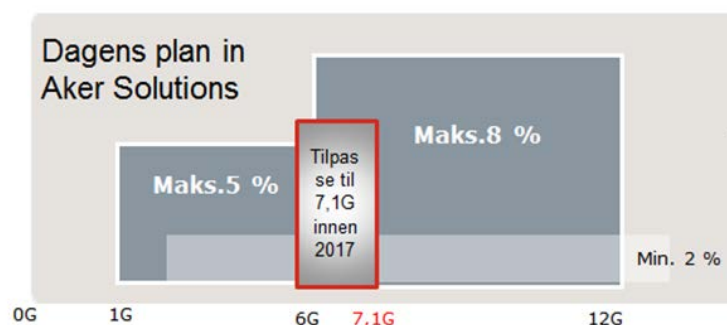
Man må være helt arbeidsdyktig ved innmelding i ordningen for å bli omfattet av uførepensjonsordningen.

Uførepensjonen er uten spareelement, dvs. at det ikke opptjenes fripoliserettigheter for uførepensjonen.

5.2.2 Innskuddspensjon (Sparing til alderspensjon)

Bedriften har en kollektiv innskuddspensjonsordning etter lov om innskuddspensjon i DNB Livsforsikring for å bidra til sparing til de ansattes alderspensjon.

Innskuddet betales av bedriften og utgjør 5 % av pensjonsgrunnlaget mellom 1G og 6G og 8 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6G og 12G. Det blir opprettet en sparekonto på hvert medlem, og medlemmet vil ha mulighet til å velge mellom ulike investeringsalternativer. Avkastningen på sparekapitalen tilfaller det enkelte medlem. Ved medlemmets død tilfaller saldo på pensjonskontoen dødsboet.



Sparekapitalen er medlemmets eiendom etter minimum 12 måneders medlemskap.

Ansatte over 20 år, som er medlem av Folketrygden og har en arbeidstid på minimum 20 % er pliktige medlemmer i innskuddsordningen.

I tillegg tegnes en forsikring (innskuddsfritak) som sikrer at innskuddet blir innbetalt hvis medlemmet blir arbeidsmessig ufør (minimum uføregrad 20 %).

Aker Solutions har også en lukket ytelsespensjonsordning i Aker Pensjonskasse. Denne ble lukket i 2008 og medlemmene i ytelsesordningen består av ansatte som var over 58 år pr. 1.7.2008 samt pensjonister.

5.2.3 Kompensasjonsordning

Ved overgang fra en livslang ytelsespensjon til tidsbegrenset innskuddspensjon i 2008, ble det i daværende Aker Kværner fremforhandlet en kompensasjonsordning som skulle dekke det beregnede tapet hver enkelt ansatt ble påført som følge av overgangen. Beregningene var basert på en rekke parametere bl.a.: alder, ansiennitet, kjønn, lønn, forventet lønnsutvikling og forventet avkasting. Kompensasjonsbeløpet til hver enkelt ble beregnet ved overgangen og skulle siden reguleres årlig med den enkeltes lønnsregulering. Alle med et beregnet årlig kompensasjonsbeløp på over 1 000 NOK ble med i kompensasjonsordningen. Oppspart kompensasjonskapital reguleres med en rente knyttet opp mot NIBOR. Oppspart kompensasjonskapital utbetales den enkelte som pensjon over 10 år fra fylte 67 år. Dersom den ansatte slutter i selskapet før 67 år, blir oppspart kompensasjonskapital utbetalt ved sluttdato etter nærmere regler. Total kompensasjonskapital sikres årlig med en bankgaranti.

Ved innføringen av kompensasjonsordningen var det 7 032 ansatte som utgjorde ca. 80 % av de som gikk over til innskuddsordningen, som ble med i ordningen. Basert på tidligere nevnte parametere varierte beregnet kompensasjonsbeløp betydelig fra person til person. I løpet av tiden etter 2008 har deler av selskapet blitt skilt ut eller solgt, ansatte har sluttet og nye som ikke er med i kompensasjonsordningen, har begynt.

Pr. september 2015 er det 2 634 ansatte eller ca. 35 % av medlemmene i innskuddsordningen som er igjen i kompensasjonsordningen. Samlet årlig kompensasjonsbeløp er over 46 MNOK mens de individuelle kompensasjonsbeløpene varierer fra ca. 1 250 NOK til ca. 93 000 NOK. Total kompensasjonskapital er ca. 300 MNOK. Gjennomsnittsberegninger for kompensasjonsordningen er vist i tabellen under:

Pensjonsgrunnlag	Antall	Komp. beløp gj.snitt (NOK)	Komp. beløp min (NOK)	Komp. beløp maks (NOK)	Pensjonsgr.lag gj.snitt (NOK)
1 - 6G	368	5 720	1 245	52 462	470 249
6 - 7,1G	654	8 771	1 329	47 254	589 709
7,1 - 12G	1 611	23 932	1 417	93 350	848 087

5.3 Personforsikringer

Formålet med personforsikringen er å bidra til økonomisk trygghet for den ansatte med familie dersom den ansatte skulle falle fra, bli varig arbeidsufør og/eller varig medisinsk invalid som følge av sykdom eller ulykke både i arbeidsforhold og fritid. Forsikringene gir engangserstatning når et forsikringstilfelle inntreffer. Bedriften betaler forsikringspremien, men premien utover yrkesskade- og tjenestereiseforsikring fordelsbeskattes på den ansattes hånd. Engangsutbetalingene er skattefrie når premien er fordelsbeskattet.

Personforsikringene dekker tilfeller som fører til medisinsk invaliditet, uførhet eller død. I tillegg er alle ansatte dekket av en tjenestereiseforsikring på jobbreiser.

Definisjoner

- Arbeidsmessig uførhet: Helt eller delvis varig tap av evnen til inntektsgivende arbeid
- Medisinsk invaliditet: Helt eller delvis varig skade/lyte av medisinsk art – Menerstatning ("kompensasjon for redusert livskvalitet")

Erstatningsmessige skadetilfeller er:

- Ulykkesskade: Skade på legemet forårsaket av en plutselig eller uventet/uforutsett ytre begivenhet
- Yrkesskade: Ulykkesskade som er forårsaket av en arbeidsulykke i arbeid, på arbeidsstedet, i arbeidstiden
- Yrkessykdom: Skade og sykdom som er likestilt med yrkesskade i folketrygdloven
- Annen sykdom: Annen sykdom enn yrkessykdom

Forsikringsproduktene for ansatte hvor bedriften dekker premien er:

- Yrkesskadeforsikring – Lovpålagt
- Tjenestereiseforsikring – Frivillig for arbeidsgiver
- Fritidsulykke - Frivillig for arbeidsgiver
- Sykdomsforsikring - Frivillig for arbeidsgiver
- Gruppeliv - Frivillig for arbeidsgiver

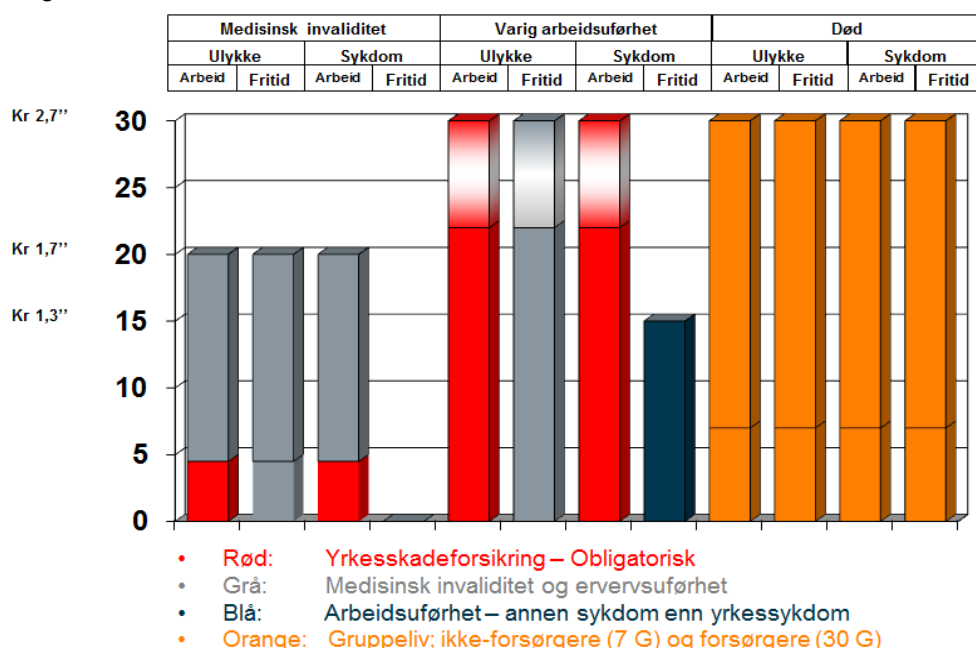
Nedenfor følger en illustrasjon av grunnerstatninger for ansatte før opptrapping og nedtrapping av forsikringssummer etter gjeldende regler. Erstatningene for mén og uførhet forutsetter 100 % varig mén eller varig arbeidsuførhet. Erstatningene ved arbeidsuførhet avhenger også av alder og lønn og det utbetales ikke erstatning for uførhetsgrad lavere enn 50 % når denne skyldes annen sykdom enn yrkessykdom.

Dekningene angitt i antall G utgjør:

Mén (medisinsk invaliditet)				Arbeidsufør (tap i fremtidig inntekt)				Død			
Ulykke		Sykdom		Ulykke		Sykdom		Ulykke		Sykdom	
Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid
20G		0		22-30G		15G		30G			

I tillegg er alle offshoreansatte dekket med en ulykkesforsikring på 40 G for død og medisinsk invaliditet i henhold til lov/kontrakt. Denne dekningen har opphørsalder 70 år.

Nedenfor følger en grafisk fremstilling av dekningene hvor det også fremgår hvilke dekninger som er obligatoriske.



6 ENDRING AV LOVER OG REGLER VEDRØRENDE PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER

6.1 Generelt

Det har vært flere endringer i lover og regler som medfører at Aker Solutions må tilpasse sine pensjons- og forsikringsdekninger så som:

- Ny tjenstepensjonslov, nye innskuddssatser og nytt knekkpunkt fra 2014. Overgangsregler til 1.1.2017 for å tilpasse til nytt innskuddsnivå
- Nytt uførepensjonsregelverk i tjenstepensjonsloven for å tilpasse ny uføretrygd i folketrygden gjeldende fra 2015
- Arbeidsmiljølovens nye regler om aldersgrenser innebærer at bedriften endrer den bedriftsinterne aldersgrensen fra 67 til 70 år med virkning fra 1. 7 2016

6.2 Folketrygdreform fra 2011 og endret AFP

Folketrygden ble reformert fra 2011 noe som betyr at alle født i 1963 og senere, årlig tjener opp pensjon basert på 18,1 % av all pensjonsgivende inntekt opp til 7,1G. De som er født i perioden 1954 til og med 1962 har dels gammelt og dels nytt opptjeningssystem.

AFP ble også endret fra en tidligpensjon mellom 62 og 67 år til en livslang pensjon som utbetales i tillegg til pensjon fra folketrygden og bedriftens pensjonsordning.

6.3 Uførepensjon i tjenstepensjon tilpasset ny uføretrygd i folketrygden - innført fra 2015

Ny uførepensjon ihht. loven trer i kraft fra 1.1.2016 med ett års overgangsfrist. Den nye uførepensjonen vil berøre medlemmer som blir syke etter 1.1.2016. De som blir syke i 2015, men starter utbetaling i 2016, vil bli dekket i samsvar med gammel plan med mindre annet følger av nye forskrifter.

Folketrygden sikrer uføretrygd tilsvarende en maksimumsdekning på 66 % av pensjonsgivende inntekt opp til 6G (540 408 NOK), basert på de 3 beste av de 5 siste år.

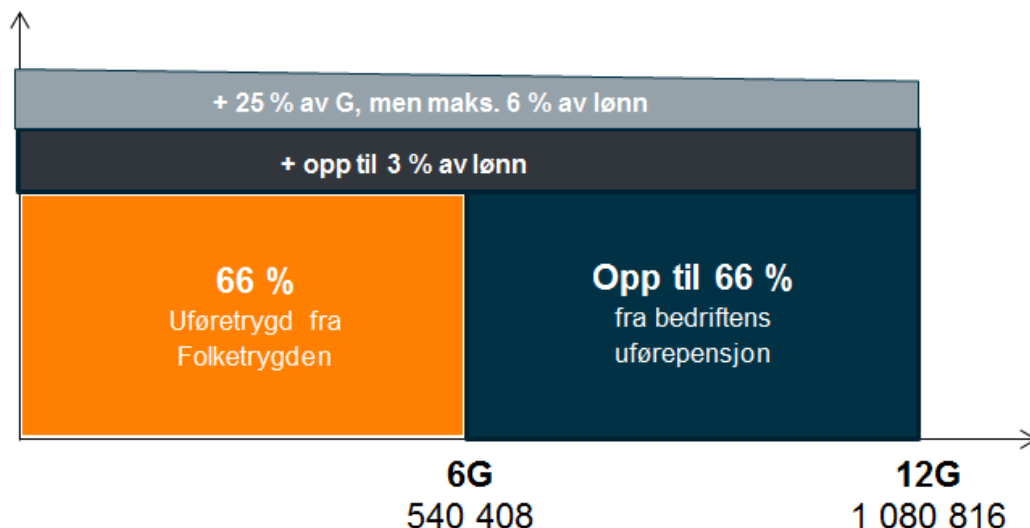
I tillegg kan bedriftene gi en tilleggsdekning i form av en uførepensjon. For å kunne gi en tilleggsdekning for lønn mellom 6 og 12G, må bedriften gi et påslag også for lønn fra 0 til 6G.

Det kan avtales en tilleggsdekning på inntil 66 % av pensjonsgrunnlaget i intervallet 6 - 12G.

For å gi en slik tilleggsdekning, må det også gis en tilleggsdekning for lønn fra 0 til 6G. Slikt tilleggsdekning kan maksimalt utgjøre summen av:

- 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12G samt
- 25 % av G, maksimalt 6 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12G (fast kronebeløp)

Figuren under beskriver den nye uføretrygden i folketrygden samt hvor mye bedriften maksimalt kan gi i tillegg.



Det kan også fastsettes et barnetillegg for hvert barn under 18 år som medlemmer forsørger eller plikter å forsørge. Tillegget pr. barn kan maksimalt utgjøre 4 % av lønnsgrunnlaget opp til 6G men samlet barnetillegg kan ikke overstige et beløp tilsvarende 12 % av medlemmets lønnsgrunnlag opp til 6G. Uførepensjonen inklusive barnetillegget reduseres forholdsmessig ved redusert uføregrad og det ytes ingen pensjon ved lavere uføregrad enn 20 %.

Uførepensjonen blir ikke avkortet i forhold til aldersopptjening (30-deler) som i gjeldende ordning. Men uførepensjonen skal samordnes med all opptjent uførepensjon i form av fripoliser, pensjonskapitalbevis og oppsatte pensjonsrettigheter fra offentlig tjenstepensjon.

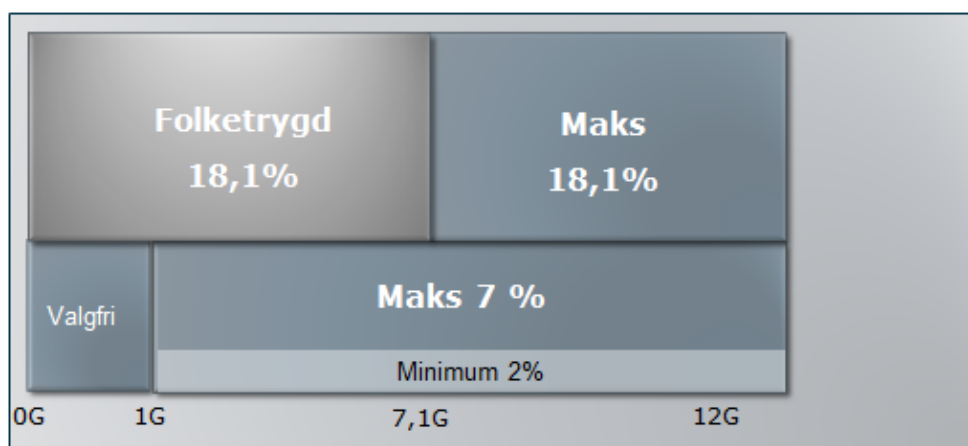
Med virkning fra 2015 skattlegges uførepensjon som lønn, noe som innebærer en skatteøkning for uførepensjonister. Endringen er innført for å hindre skattemotiverte grunner mot reaktivering til arbeid. Uførepensjonen kommer til utbetaling ett år etter at medlemmets inntektsevne er nedsatt og opphører senest ved fylte 67 år.

6.4 Ny tjenstepensjonslov - nye innskuddssatser og nytt knekkpunkt fra 2014

I forbindelse med endringene i folketrygden og AFP, kom det en ny tjenstepensjonslov gjeldende fra 2014, med blant annet nye innskuddssatser tilpasset folketrygdreformen. Det betyr at bedriftene må tilpasse sin innskuddspensjonsordning i forhold til det nye knekkpunktet i folketrygden på 7,1G (tidligere knekkpunkt var 6G). I regelverket er det gitt en overgangsperiode fram til 1.1.2017 for å gjøre en slik tilpasning.

Det er lagt vekt på å legge til rette for at arbeidsgiver kan utforme de økonomiske rammene for den enkelte alderspensjonsordning innenfor det enkelte foretaks kostnadsevne.

Som vist i figuren under, kan bedriftene fastsette innskudd på inntil 7 % av den ansattes pensjonsgrunnlag fra 0 til 12G og eventuelt betale inn et tilleggsinnskudd på inntil 18,1 % for pensjonsgrunnlag mellom 7,1G og 12G (til sammen 25,1 %) for å kompensere for at folketrygden ikke gir alderspensjonsopptjening for lønn i intervallet mellom 7,1 og 12G. Obligatorisk minimumsinnskudd er fortsatt 2 % av pensjonsgrunnlag fra 1 til 12G.



6.5 Arbeidsmiljølovens nye regler om aldersgrenser innebærer at bedriften endrer den bedriftsinterne aldersgrensen fra 67 til 70 år med virkning fra 1. 7.2016

Arbeidsmiljøloven er endret pr 1. 7.2015 vedrørende aldersgrense for oppsigelsesvern slik at 70-årsgrensen endres til 72-årsgrense. Den nye arbeidsmiljøloven fastlegger at den bedriftsinterne aldersgrensen ikke kan være lavere enn 70 år.

For bedrifter som har innført bedriftsintern aldersgrense som er lavere enn lovens nye aldersgrense, f eks 67 år, gis det åpning for overgangsordning på ett år.

Overgangsbestemmelsen legger til grunn at dette skal drøftes med tillitsvalgte. Forholdet er drøftet med konserntillitsvalgte i Aker Solutions og følgende ordning gjelder for Aker Solutions i Norge:

- I en overgangsordning fra den nye Arbeidsmiljølovens ikraftreden og i inntil ett år vil den bedriftsinterne aldersgrensen ved opphør av ansettelsesforholdet ved alder være 67 år.
- Etter utløp av overgangsperioden (1.7.2016) vil den nye bedriftsinterne aldersgrensen for opphør av ansettelsesforholdet ved alder være 70 år.

I vedlegg 2 sammenheng mellom alder og pensjon/forsikring: Sammendrag pensjonsalder gis en oversikt over sammenhengen mellom alder og opptjening/uttak av pensjons- og forsikringsytelser. Her er det også vist til ytelser som opptjenes/utbetales til 70 år istedenfor tidligere 67 år.

7 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER FOR PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER I AKER SOLUTIONS

Generelt

Retningslinjene nedenfor er utarbeidet i forbindelse med revurdering av bedriftens pensjons- og forsikringsordninger. Forslag til endringer i bedriftens pensjons- og forsikringsordninger er i henhold til disse retningslinjene.

Sosialt og økonomisk ansvar

Bedriftens pensjons- og forsikringsordninger skal være tilpasset tariffmessige avtaler samt offentlige lover og intensjoner på pensjons- og forsikringsområdet.

Bedriften ønsker i tillegg gjennom egne pensjons- og forsikringsordninger for de ansatte å vise et sosialt- og økonomisk ansvar ut over de ytelser som offentlige og tariffmessige ordninger gir til ansatte og etterlatte ved uforutsette situasjoner/ulykker og bortfall av arbeidsinntekt ved endt ansettelsesforhold.

Ordningene betales av bedriften og de ansatte dekker eventuell personbeskatning.

Type ordninger

Bedriftens egne pensjons- og forsikringsordninger skal være behovsrettet og ha et nivå som generelt dekker nødvendig behov for økonomiske ytelser:

- Innskuddspensjon og uførepensjon som gir månedlige pensjonsutbetalinger. Pensjonen skal gi delvis erstatning for bortfall av lønn ved oppnådd aldersgrense for utbetaling av pensjon.
- Personforsikringer med utbetaling av engangserstatninger som følge av død eller uforutsette hendelser og uhell som medfører helt eller delvis bortfall av ordinær lønn eller behov for menerstatning.

Likhet

Bedriften praktiserer felles pensjons- og forsikringsordninger for alle ansatte i Norge.

Attraktiv arbeidsgiver

Pensjons- og forsikringsordninger utgjør en del av den totale lønns pakken som bedriften tilbyr ansatte, men nivået på ordningen er ikke ment å ha avgjørende innvirkning ved valg av Aker Solutions som arbeidsgiver. Størrelsen på ytelsene fra pensjons- og forsikringsordningene skal dog ligge innenfor normale normer for vår type virksomhet og faktisk nivå på ytelsene kan over tid tilpasses bedriftens rekrutteringsevne og økonomiske forutsetninger for finansiering av slike ordninger.

Forutsigbarhet og fleksibilitet

Pensjons- og forsikringsordningene skal over tid gi forutsigbare dekninger for de ansatte og forutsigbare kostnader for bedriften. Dette skal bidra til å trygge arbeidsplassene og legge til rette for at den enkelte ansatte kan ha en langsiktig utvikling og karriere i bedriften. Kravet om forutsigbarhet skal ikke være til hinder for tilpasninger i henhold til endring i lover og regler, endrede behov for dekninger eller bedriftens økonomiske evne.

Eventuelle endringer av ordningene skal drøftes med de ansattes representanter og vil normalt ikke ha tilbakevirkende kraft, men sikre de ansattes allerede opparbeidede pensjonsrettigheter.

8 ALTERNATIVE LØSNINGER - VURDERINGER OG ANBEFALINGER

8.1 Innledning

Utvalget har i henhold til mandatet først og fremst vurdert endringer i pensjons- og forsikringsordningene som følge av lovendringer som finner sted i perioden 2014 – 2016. Utvalget har således ikke foretatt en fullstendig gjennomgang av alle pensjons- og forsikringsordninger.

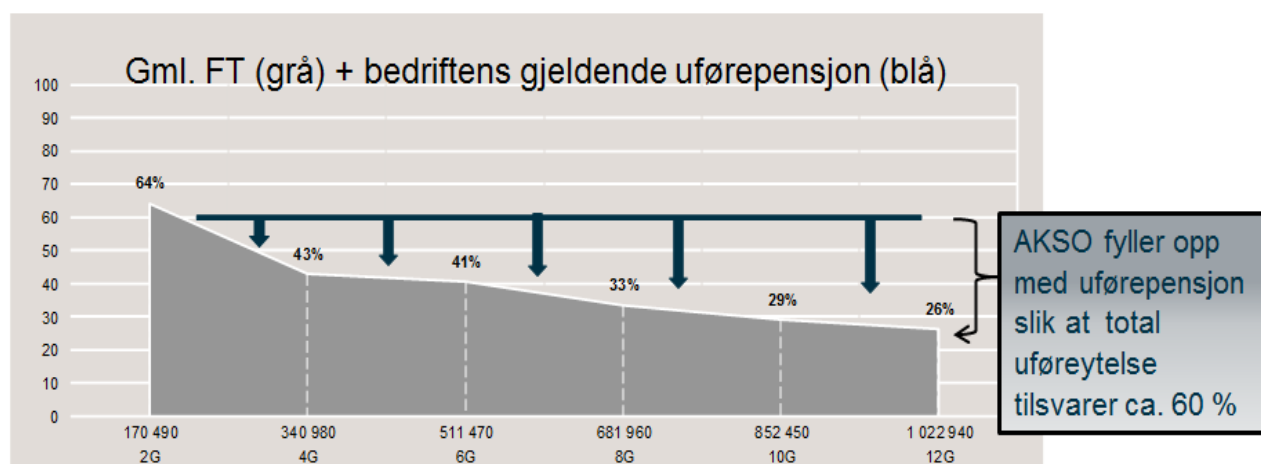
Utvalget er kjent med den forretningsmessige situasjonen som vår bransje er i og denne situasjonen har innvirkning på utvalgets forslag.

8.2 Uførepensjon

8.2.1. Generelt

Gjeldende uførepensjon etter Lov om Foretakspensjon er beskrevet i kapittel 5.2.1.

Det offentlige yter uføretrygd i henhold til bestemmelsene i Folketrygden. Denne ytelsen har over tid gitt begrenset dekning til uføre og bedriften har derfor operert med en tilleggsdekning som de senere årene har gitt en samlet årlig uføredeknning på ca. 60 % av lønn etter 12 måneders uførhet maksimert til 12G (figuren nedenfor viser G per 1.5.2014) i lønn. I tillegg utbetales det et engangsbetrag (forsikringsbeløp) hvis den ansatte blir erklært varig ufør i Folketrygden.



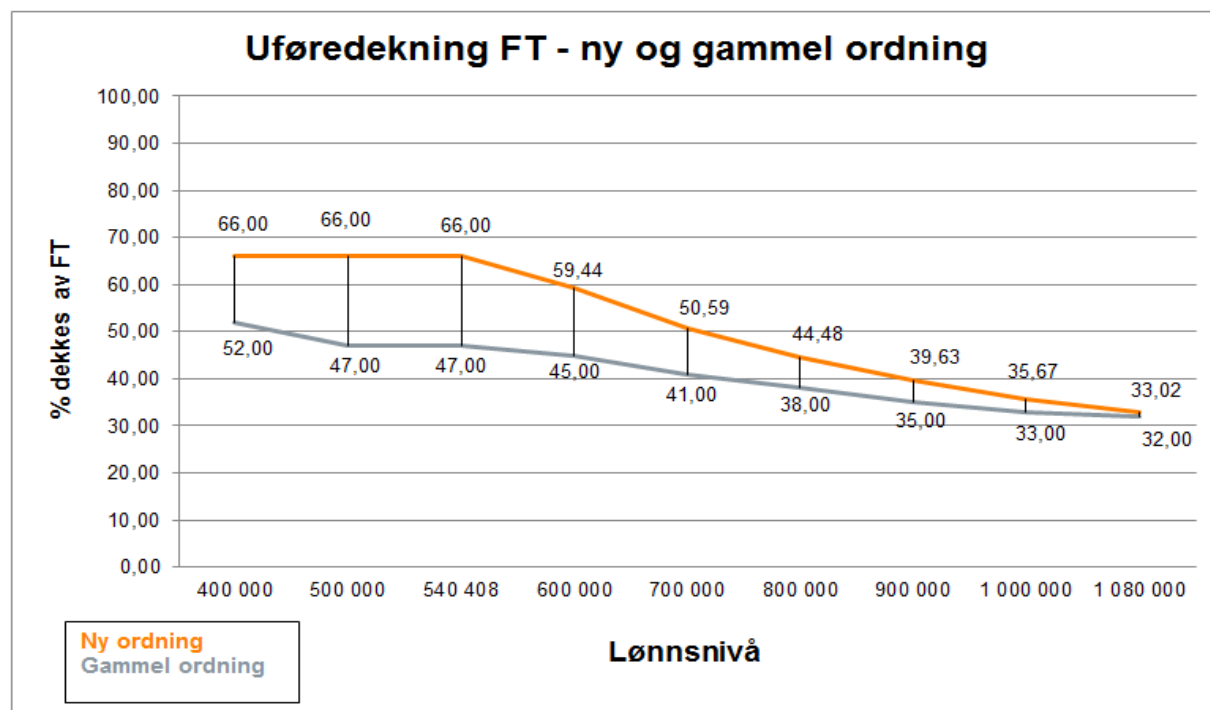
Utvalget finner det rimelig at det samlede nivået for uførepensjon i store trekk videreføres og at bedriftens uførepensjon tilpasses endringene i Folketrygdens uføretrygd og følger Tjenestepensjonslovens regler som gjøres gjeldende fra 1.1.2016.

8.2.2 Vurderinger

Aker Solutions har besluttet å endre den bedriftsinterne aldersgrensen for opphør av ansettelsesforholdet fra 67 år til 70 år gjeldende fra 1.7.2016. Både gjeldende og nytt regelverk regulerer at uførepensjon ikke ytes til ansatte over 67 år. Fra dette tidspunkt har den ansatte mulighet til å ta ut alderspensjon.

Da Folketrygden fra 2015 har innført en uføretrygd som gir en ytelse på 66 % av pensjonsgivende inntekt opp til 6G (540 408 NOK) erstatter denne bedriftens uføredeknning i dette lønnsintervallet.

Figuren nedenfor viser ny og gammel brutto uføredækning fra Folketrygden i antall G (Ny uføretrygd gir en 66 % dekning for lønn opp til 6G). Da folketrygden ikke gir dekning over 6G, faller samlet ytelse i % av lønn.



For fortsatt å sikre en ca. 60 % ytelse for lønn fra 6 – 12G, foreslår utvalget en ny uførepensjon som gir 56 % av lønn mellom 6G og 12G. Dersom vi gir uførepensjon mellom 6G og 12G så forutsetter lovverket at det i tillegg gis ytterligere minimum 1 % dekning i hele intervallet mellom 0G og 12G. Den samlede ytelsen for pensjonsgrunnlag fra 0 til 6G blir derved $(66 + 1 \%) = 67 \%$ og fra 6 til 12G på $(56 + 1 \%) = 57 \%$.

Utvalget foreslår at det ytes et barnetillegg som er så likt dagens nivå som mulig. I henhold til ny lov er det kun mulig å yte barnetillegg til 18 år, Barnetillegget som foreslås er på 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 6G for hvert barn, maks. 12 %. Dette gir 3 % tillegg for inntil 4 barn. Har man over 4 barn fordeles 12 % på antall barn.

Sammenligningen nedenfor viser total uføredækning i prosent av lønn for gammel og ny ordning ved forskjellige lønnsnivåer.

Kolonnen helt til høyere viser prosentvis endring i uføredækningen før skatt. Det betales ikke uførepensjon for lønn over 12G. Endringen innebærer en kostnadsbesparelse for bedriften på 6,7 MNOK fordi folketrygden finansierer 66 % uføretrygd for lønn opp til 6G.

Konsekvens forslag uføreordning til 67 år

- Barnetillegg betales i tillegg med 3 % per barn

Lønn (NOK)	Gammel ordning ca. 60 %	Ny ordning 66 + 1 = 67 % < 6G 56 + 1 = 57 % > 6G	Brutto endring Ny/gammel ordning
400 000	62,5 %	67,0 %	+ 4,5 %
500 000	62,2 %	67,0 %	+ 4,8 %
540 000 (6G)	62,0 %	67,0 %	+ 5,0 %
600 000	61,6 %	66,0 %	+ 4,4 %
700 000	61,4 %	65,2 %	+ 4,1 %
800 000	61,2 %	64,4 %	+ 3,2 %
900 000	61,0 %	63,6 %	+ 2,6 %
1 000 000	60,9 %	62,8 %	+ 1,9 %
1 080 000 (12G)	60,8 %	62,0 %	+ 1,2 %

Med virkning fra 2015 beskattes uføretrygd/-pensjon som lønn. Dette innebærer en økt skatt på uføretrygd/-pensjon. Bedriften ønsker prinsipielt ikke å kompensere for skatteøkninger eller justere pensjons- og forsikringsordningene i takt med skatteendringer. Som det fremgår av oversikten så vil uføre med de nye satsene få en høyere brutto dekning. Etter skatt vil uføre med et pensjonsgrunnlag/lønn inntil 600 000 NOK ha en gevinst mens uføre med lønn over 700 000 NOK vil ha et tap etter skatt i forhold til tidligere ordning. Denne beregningen er basert på skattereglene i 2015 og tar ikke hensyn til skatteendringene i 2016.

Da Folketrygden dekker uføretrygd for pensjonsgivende inntekt opp til 6G så vil dette som nevnt gi bedriften en besparelse i uførepremien i forhold til tidligere. Utvalget foreslår derfor at endringen i uførepensjon iverksettes med virkning fra 1.1.2016 for å få full effekt av besparelsene, samt forhindre at nye uføre etter 1.1.2016 blir overkompensert.

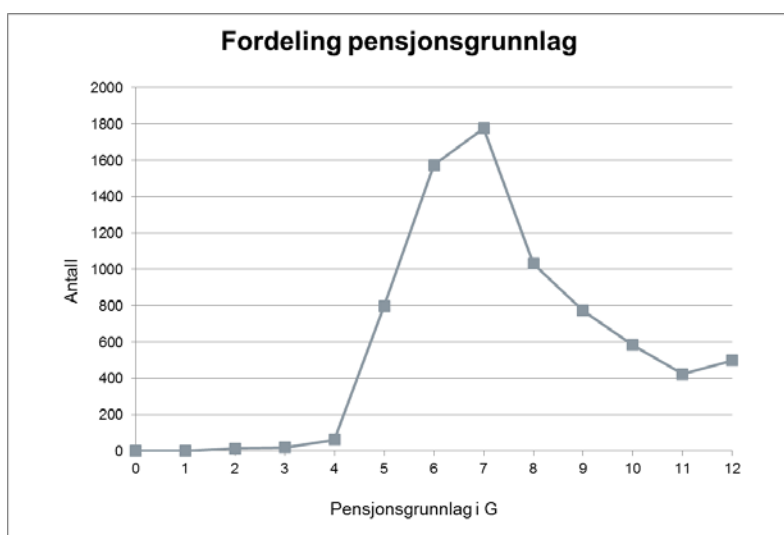
8.2.3 Anbefaling

- Bedriftens uførepensjon endres til å følge uførepensjonen som beskrevet i Tjenestepensjonsloven med tilhørende forskrifter som gjøres gjeldende fra 1.1.2016. Uførepensjonen endres til 1 % tilleggsdekning for pensjonsgrunnlag fra 0–6G og 56 + 1 % fra 6–12G.
- Det ytes et barnetillegg på 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 6G (maks. 12 %) som utbetales til barnet fyller 18 år
- Ingen uførepensjon for pensjonsgrunnlag over 12G
- Engangserstatningen ved arbeidsuførhet betales i henhold til personforsikringen – inntil fylte 67 år

8.3 Innskuddspensjon

8.3.1 Analyse av medlemsmassen

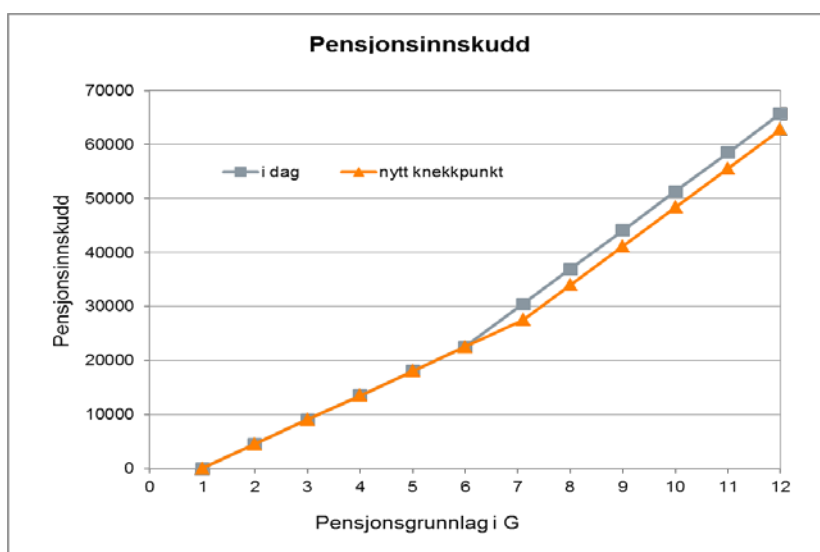
Innskuddspensjonsordningen hadde 7 652 medlemmer pr. 15.9.2015. Gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag var 647 884 NOK eller 7,2G med gjeldende grunnbeløp G= 90 068.. Lønn tilsvarende 12G er maksimum pensjonsgrunnlag. Fordelingen av antall ansatte i forhold til pensjonsgrunnlag er vist i figuren under.



Det vises også til aldersfordelingen for ansatte i Norge som er vist i vedlegg 4 – Aldersgrupper.

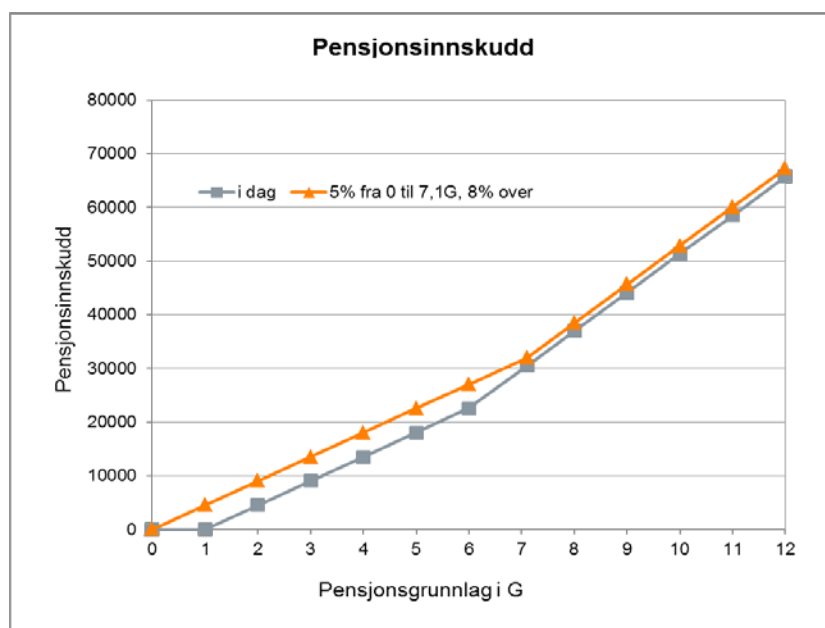
8.3.2 Flytting av knekkpunkt - konsekvenser

Flyttingen av knekkpunkt fra dagens 6G til nytt lovfestet knekkpunkt på 7,1G medfører at ansatte med pensjonsgrunnlag over 6G får ca. 3 000 NOK mindre pensjonsinnskudd enn i dag hvis innskuddssatsene på 5 % og 8 % beholdes uforandret. Dette er vist i figuren under. For å unngå at ansatte får en dårligere pensjonsordning etter flyttingen av knekkpunktet må derfor innskuddssatsene økes i forhold til gjeldende 5 % og 8 %.



8.3.3 Innskudd mellom 0 og 1G

Gjeldende innskuddspensjon har ikke innbetaling for pensjonsgrunnlag mellom 0 og 1G. Lov om innskuddspensjon åpner for at bedriften kan ha pensjonsinnskudd fra første krone. En utvidelse av pensjonsgrunnlaget vil gjelde alle medlemmer. Gitt innskuddssatser på 5 % og 8 % og det nye knekkpunktet på 7,1G, vil ansatte med pensjonsgrunnlag mellom 0 og 6G få 4 503 NOK høyere innskudd enn i dag mens de med pensjonsgrunnlag mellom 7,1 og 12G vil få 1 531 NOK høyere innskudd. Se figur under. Totalt vil dette utgjøre ca. 22 MNOK i ekstra innskudd for bedriften. Av dette vil 6,1 MNOK kunne dekkes ved av kompensasjonsordningen. Det vises for øvrig til vedlegg 5: Kompensasjonsberegninger og vedlegg 6: Beregninger innskuddsordningen.



Ved å flytte startpunkt for opptjening av innskuddspensjon fra 1G til 0G vil alle ansatte således få en økning i samlet pensjonsinnskudd og ansatte med pensjonsgrunnlag over 6 G vil få kompensert for endring av knekkpunkt fra 6G til 7,1G.

Selv om mange bedrifter har valgt å ha pensjonsinnskudd fra første krone, mener utvalget at Aker Solutions fortsatt skal starte pensjonsinnskuddene fra 1G. Argumenter i vurderingen har vært:

- Gjeldende innskuddsordning starter fra 1G
- En utvidelse fra 0G vil medføre en betydelig ekstra kostnad for bedriften
- Folketrygdens innskudd på 18,1 % av lønnen opp til 7,1G innebærer at lavere inntektsgrupper allerede oppnår høyere pensjon som prosent av lønn enn høyere inntektsgrupper. Fordelingen av pensjonsgrunnlag i Aker Solutions tilsier derfor at eventuelle ekstra pensjonsmidler bør prioriteres til å gi høyere inntektsgrupper en pensjonsdekning som ligger nærmere inntektsgrupper med lønnunder 7,1G. Utvalget har her lagt til grunn at markedet i stor grad måler pensjon som prosentandel av lønn.

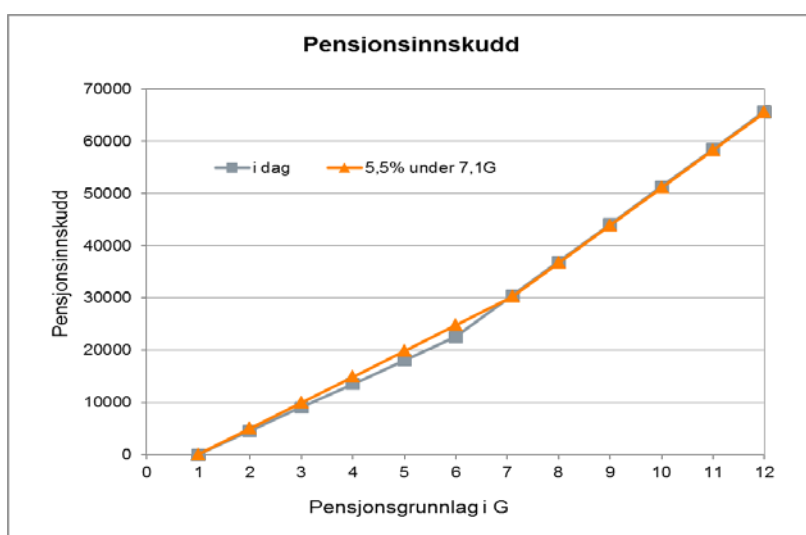
8.3.4 Innskudd mellom 1 og 7,1G

Maksimal lovlig innskuddssats mellom 1 og 7,1G i innskuddsordningens nye regler er 7 %. I tillegg har Folketrygden et innskudd på 18,1 % for denne gruppen. Pga. endringen av knekkpunkt vil ansatte med pensjonsgrunnlag mellom 6 og 7,1G komme dårligere ut enn gjeldende ordning hvis gjeldende

innskuddssats på 5 % ikke økes. Med referanse til mandatet mener utvalget at en tilpasning til ny pensjonslovgivning ikke må få negative konsekvenser for de ansatte. Hvis de med pensjonsgrunnlag lik 7,1G skal komme tilnærmet likt ut gjeldende ordning, må innskuddssatsen mellom 1 og 7,1G økes til 5,5 %. Da vil de få 225 NOK mindre innskudd enn i dag. Utvalget vurderer dette som akseptabelt utfra:

- Det er et lite beløp
- Det dreier seg om få ansatte som har et pensjonsgrunnlag på akkurat 7,1G
- Disse ansatte vil karriere- og lønnsutviklingmessig mest sannsynlig ikke bli stående med pensjonsgrunnlag lik 7,1G over tid
- Innskuddsplanen bør beskrives med 1 desimal

Alle ansatte med pensjonsgrunnlag under 7,1G får ved 5,5 % innskudd noe større innskudd enn i dag, opp til 2 252 NOK for de med pensjonsgrunnlag lik 6G. Se figur under.



8.3.5 Innskudd mellom 7,1 og 12G

Siden det ikke er noe innskudd fra Folketrygden for pensjonsgrunnlag over 7,1G, er den maksimalt lovlige innskuddssatsen mellom 7,1 og 12G i innskuddsordningen 25,1 % (7 % + 18,1 %). Majoriteten av de ansatte i Aker Solutions har pensjonsgrunnlag over 7,1G. Det er derfor viktig at det også foretas en forbedring av pensjonsordningen for denne gruppen som har en lavere pensjonsdekning i prosent av lønn enn det eksterne arbeidsmarkedet.

8.3.6 Innskudd over 12G

Pensjonsordninger for inntekter over 12G er ikke innenfor de kollektive og skattefaviserte ordningene og må derfor finansieres fullt og helt over drift. Aker Solutions har ikke etter 2002 hatt pensjonsordninger for inntekter over 12G selv om dette er praksis i flere bedrifter det er naturlig å sammenligne med. Eventuell pensjonsordning for lønn over 12G må for ledergruppens del uansett vurderes i forhold til statens retningslinjer for lønn til ledende ansatte virksomheter med statlig eierskap. Utvalget oppfatter imidlertid at eventuelle forslag til pensjon for lønn over 12G ikke ligger innenfor utvalgets mandat som har fokus på endringer av de kollektive ordninger for lønn under 12G.

8.3.7 Aldersgrense for medlemskap i pensjonsordningen

Hovedregelen i lovverket er at alle ansatte i selskapet som har fylt 20 år skal være medlem i pensjonsordningen men selskapet kan selv ha regler om lavere medlemsalder. I gjeldende pensjonsordning følger selskapet hovedregelen.

Utvalget mener alle ansatte i Aker Solutions bør være med i pensjonsordningen. Pr. september 2015 er det ca. 75 ansatte under 20 år. De fleste av disse er lærlinger med lav inntekt. Siden utvalget anbefaler at inntekt mellom 0 og 1G ikke skal være pensjonsgivende vil total pensjonskostnad utgjøre ca. 400 000 NOK for denne gruppen og således være en begrenset kostnad for selskapet. Det vil være svært positivt for den enkelte at pensjonsordningen også vil gjelde for de under 20 år, også i forhold til rekruttering av lærlinger og fagarbeidere.

8.3.8 Bruk av kompensasjonsordning

Utvalget har vurdert om og hvordan kompensasjonsordningen kan benyttes i forbindelse med overgang til nytt knekkpunkt og eventuelt nye prosentsatser i innskuddsordningen. Siden kompensasjonsordningen er en rettighet knyttet til den enkelte, er det enighet om at midlene i ordningen ikke kan benyttes til endringer i innskuddsordningen generelt, dvs. at medlemmer av kompensasjonsordningen «sponser» de øvrige medlemmene i innskuddsordningen. Det er videre enighet om at for medlemmene i kompensasjonsordningen er det akseptabelt at de tar hele eller deler av det årlige kompensasjonsbeløpet og bytter «krone mot krone» mot endringer i innskuddsordningen. Dette er også i henhold til protokollen fra innføring av kompensasjonsordningen som sier at ordningen kan endres dersom lover og regler endres. Følgene av å bytte «krone mot krone» er:

- Den totale pensjonsordningen (summen av ny innskuddsordning og kompensasjonsordning) forblir uforandret eller bedre for den enkelte medlem av kompensasjonsordningen.
- Bedriften får mindre kostnader ved overgang til nytt knekkpunkt og eventuelt nye prosentsatser i innskuddsordningen.

8.3.9 Egenbetaling og lønnsinnskudd som del av årlig lønnsoppgjør

Innskuddspensjonsloven (§ 5-6) gir hjemmel for at medlemmene selv også kan betale inn innskudd i innskuddspensjonsordningen under visse betingelser, bl.a.:

- Innskuddet må være obligatorisk for alle medlemmer og definert i bedriftens innskuddsplan
- Innskuddet må være forholdsmessig for alle og ikke overstige innskuddet foretaket innbetaler for vedkommende medlem i henhold til innskuddsplanen
- Samlet innskudd fra foretak og medlem må ikke overstige maksimum innskuddssats på 7 % for lønn inntil 12G.

Et eget innskudd fra medlemmene har både fordeler og ulemper for medlemmene:

Fordeler

- Medlemmet kan spare til egen pensjon
- Innskuddet er skattemessig fradragsberettiget fra alminnelig inntekt
- Pensjonsutbetaling har redusert trygdeavgift
- Innskutt kapital inngår ikke i medlemmets formue
- Bedriften betaler forvaltningsgebyr på innskuddet

Ulemper

- Medlemmet binder opp egen kapital da uttak av pensjonen tidligst kan starte ved fylte 62 år
- Skattemessig kommer medlemmene totalt sett dårlig ut av en ordning med eget innskudd
 - o Siden innskuddet trekkes fra alminnelig inntekt, får man ikke fradrag for eventuell toppskatt
 - o Ved pensjonsutbetaling betales alminnelig skatt og toppskatt, samt redusert trygdeavgift
 - o Det betales inntektsskatt på avkastningen i utbetalingsperioden

I og med at det må være en kollektiv ordning som omfatter alle medlemmer og det i utgangspunktet er strenge lovregler for arbeidsgivers rett til å gjøre lønnstrekk, blir et sentralt spørsmål hvordan en eventuell ordning med medlemsinnskudd skal innføres. Innskuddspensjonsloven gir ikke klare svar på dette men andre pensjonslover (Tjenestepensjonsloven § 4-17) viset til at avtale om eget innskudd fra de ansatte kan inngås mellom bedriften og fagforeninger som representerer minst 2/3 av medlemmene.

Som et alternativ til eget innskudd fra medlemmene selv, kan det i forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene avtales at en del av lønnsoppgjøret går til å øke innskuddssatsene. Skattemessig er dette en bedre ordning for både bedrift og medlem. Siden innskuddsordningen må være lik for alle i selskapet medfører dette selvsagt at det må oppnås enighet om dette i lønnsforhandlingene med alle foreningene i selskapet. Det vil også være andre formelle forhold som må oppfylles ved dette alternativet.

Arbeidsgruppen anbefaler ikke at det inngås avtale om eget innskudd fra medlemmene eller ekstra innskudd som en del av lønnsoppgjøret på det nåværende tidspunkt. Dette er muligheter som uansett ligger der og som det på selvstendig grunnlag kan føres egne forhandlinger mellom bedriften og fagforeningene om på et senere tidspunkt. Alle formelle forhold knyttet til eventuell inngåelse av slike avtaler bør i så fall sjekkes og bekreftes på forhånd.

Arbeidsgruppen er kjent med at det fra sentralt hold både fra arbeidsgiver og arbeidstaker organisasjoner er bedt om endringer i skattereglene for å gjøre eget innskudd fra medlemmene til et mer attraktivt alternativ. I fremtiden kan derfor nåværende skatteregime bli endret for slike innskudd.

8.3.10 Anbefaling

- Det innføres ikke pensjonsinnbetaling for pensjonsgrunnlag mellom 0 og 1G
- Mellom 1 og 7,1G økes innskuddssatsen til 5,5 %
- Mellom 7,1 og 12G økes innskuddssatsen utover 8 %
- For medlemmer av kompensasjonsordningen avkortes årlig kompensasjonsbeløp krone for krone i forhold til økte pensjonsinnskudd
- Aldersgrensen på 20 år for medlemskap i innskuddsordningen fjernes fra 1.7.2016
- Egenbetaling av innskudd fra ansatte anbefales ikke innført med gjeldende skatteregler. Det foreslås at dette vurderes på nytt dersom skattereglene endres.

8.4 Personforsikringer

8.4.1 Generelt

Gjeldende forsikringsordninger er beskrevet i kapittel 5.3

Utvalget har lagt til grunn at det er viktig å ha forutsigbare og gode forsikringsordninger som gir dekninger ved uventede og alvorlige situasjoner og ulykker som medfører en vesentlig økonomisk belastning for den ansatte eller etterlatte. Dette innebærer at forsikringsdekningene skal være behovsrettet og gi tilfredsstillende ytelse for en normalsituasjon.

Gjeldende ordninger ansees som behovsrettet samt å gi tilfredsstillende ytelser. En sammenligning med personforsikringsordningene i andre norske bedrifter bekrefter at både type ordninger og nivå på ytelsene i Aker Solutions er konkurransedyktige og gode i forhold til markedet.

8.4.2 Vurderinger

Aker Solutions har fra 1.7.2016 besluttet å endre den bedriftsinterne aldersgrensen for opphør av ansettelsesforholdet fra 67 til 70 år. Foruten yrkesskadeforsikringen som dekker ansatte uansett alder, så er det ingen regler for de øvrige forsikringsordningene om når opphørsalder skal være eller at den må følge aldersgrensen i bedriften. Det har likevel vært en praksis at ansatte er dekket av alle forsikringsordninger fram til de slutter, og med en senest opphørsalder på 67 år – tilsvarende den interne aldersgrensen. Det er derfor naturlig å vurdere å endre opphørsalderen tilsvarende ny bedriftsintern aldersgrense. Det har vært en forutsetning for gruppen at eventuelle endringer skal utføres med et kostnadsnøytralt utgangspunkt samtidig som at Aker Solutions' ordninger skal oppfattes som konkurransedyktig i markedet.

Yrkesskadeforsikringen dekker alle ansatte så lenge de er ansatt og det er følgelig ingen opphørsalder for forsikringen. Her er det ikke nødvendig å gjøre tilpasninger/endringer. Det samme gjelder tjenestereiseforsikringen.

Fritidsulykkeforsikringen er en forsikring som utfyller vår yrkesskadeforsikring (tilnærmet like dekninger) og vi har fått bekreftet fra gjeldende leverandør (Gjensidige) at det ikke blir noen tilleggskostnad ved å forsikre ansatte fra 67 til og med 69 år. Prisen er lik pr. ansatt uavhengig av alder og kjønn. Anbefalingen er følgelig at fritidsulykkeforsikringen endres til å ha opphørsalder 70 år.

Uføreforsikringen, både for fritidsulykke (Gjensidige) og for annen sykdom (Zurich) har i dag opphørsalder 67 år. Uføretrygden fra NAV har en opphørsalder på 67 år og uføre overføres da automatisk til å motta alderspensjon. Det vil derfor ikke være hensiktsmessig at uføreforsikringer har opphørsalder høyere enn 67 år og det tilbys heller ikke i forsikringsmarkedet i dag. Anbefalingen er derfor at opphørsalderen opprettholdes på 67 år.

For *gruppelivsforsikringen*, som gjelder død uansett årsak, vil det være unaturlig å ha en forsikringsordning som opphører mens man fortsatt er ansatt på allmenne vilkår. Det antas at dette naturlig vil fases inn i markedets normal for gruppelivsforsikring som en følge av at den bedriftsinterne aldersgrense endres fra 67 til 70 år. Det har derfor vært et mål for utvalget å endre opphørsalder tilsvarende ny bedriftsintern aldersgrense uten at dette medfører høyere kostnader.

Gjeldende gruppelivsforsikring i Aker Solutions er bygd opp som følger:

- Forsikringssum for forsørgere* fram til fylte 56 år er 30G
 - o Forsikringssummen nedtrappes med 2G pr. år den ansatte er eldre enn 56 år, slik at forsikringssummen ved 66 år er 10G
- Forsikringssum for ikke-forsørgere* fram fylte 56 år er 7G
 - o Forsikringssummen nedtrappes med 0,5G pr. år den ansatte er eldre enn 56 år, slik at forsikringssummen ved 66 år er 2G
- Barnetillegg for barn under 20 år er på 1-6,5G avhengig av barnets alder

* Med forsørger menes at man har ektefelle, samboer, registrert partner eller barn under 20 år.

Utvalget forslår å endre opphørsalderen for gruppeliv til 70 år og at vi viderefører nedtrappingen av forsikringssummen med hhv. 2G og 0,5G fra 67 år slik at forsikringssum ved 69 år er hhv. 4G og 0,5G. En slik videre nedtrapping av forsikringssummen kan det argumenteres for ut fra at gruppelivsforsikringen er en

forsikring for bortfall av fremtidig inntekt. Ved å fortsette nedtrappingen til 70 år reduseres den økte risikoen som eldre arbeidstakere har pga. høyere dødelighetssannsynlighet. Dette sammen med at vi antar at i de første årene vil kun ca. 25 % av de som passerer 67 år velge å fortsette å jobbe, så har vår leverandør, Zurich, akseptert at det ikke vil bli noen økning i premieratene for gruppeliv ved å øke opphørsalderen. Anbefalingen fra utvalget er å øke opphørsalderen for gruppeliv til 70 år.

Utvalget har også innhentet opplysninger om personforsikringene i andre selskap for å sjekke ut om Aker Solutions har konkurransedyktige forsikringsdekninger. Det har vært vanskelig å etablere et entydig sammenligningsgrunnlag, dels fordi mottatt informasjon har vært upresis og dels fordi selskaper bygger opp og presenterer sine personforsikringer på ulike måter. Det er likevel utvalgets oppfatning at Aker Solutions totalt sett har konkurransedyktige personforsikringsordninger.

8.4.3 Anbefaling

- Yrkesskadeforsikringen beholdes uforandret. Alle som er ansatt er dekket.
- Tjenestereiseforsikringen beholdes uforandret. Alle som er ansatt er dekket.
- Fritidsulykkesforsikringen endres til å ha opphørsalder 70 år. Prisen er lik pr. ansatt uavhengig av alder og kjønn.
- Uføreforsikringen, både for fritidsulykke og for annen sykdom beholdes uforandret med en opphørsalder på 67 år. Fra 67 år overføres uføre automatisk til å motta alderspensjon.
- Gruppelivsforsikring endres til å ha opphørsalder 70 år men at etablert nedtrapping av forsikringssummen med hhv. 2G for forsørgere og 0,5G for ikke-forsørgere videreføres utover 67 år slik at forsikringssum ved 69 år er hhv. 4G og 0,5G. Dette medfører p.t. ingen økning i premieratene.

Med disse personforsikringene mener utvalget at Aker Solutions fortsatt har konkurransedyktige ordninger.

8.5 Kostnadsnøytralt alternativ

Utvalget har fått i mandat å foreslå et tilnærmet kostnadsnøytralt alternativ for endring av pensjons- og forsikringsordningene. For å definere hva det menes med kostnadsnøytralt har utvalget lagt til grunn samlede pensjons- og forsikringskostnader pr. aug./sept. 2015 og latt dette være sammenligningsgrunnlaget for kostnadsberegninger knyttet til endringer i pensjons og forsikringsordningene.

For forsikringsdelen er det tidligere vist til at endringer i aldersgrense ikke medfører endringer av forsikringspremien (kapittel 8.4).

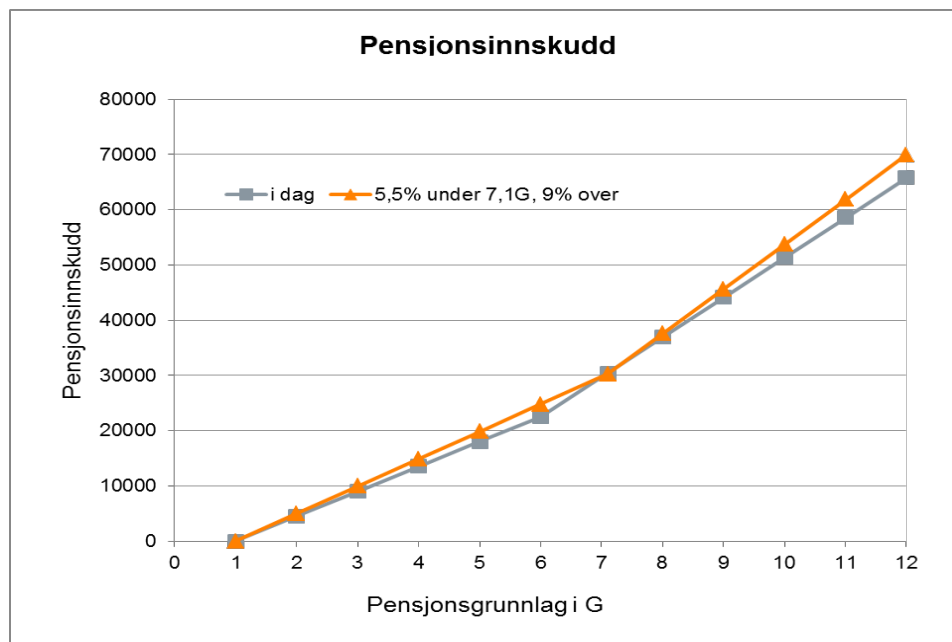
For uførepensjonen er det tidligere (kapittel 8.2) vist til at endringene medfører en reduksjon av selskapets kostnader på ca. 6,7 MNOK. Denne besparelsen inngår i vurderingene om et kostnadsnøytralt alternativ.

For innskuddsordningen er det tidligere vurdert at innskuddssatsen mellom 1 og 7,1G bør være 5,5 % for at ingen skal tape nevneverdig på den lovbestemte flyttingen av knekkpunkt. Dette medfører et økt innskudd på ca. 6,7 MNOK. Ved å la de som har kompensasjonsordning bytte deler av denne «krone mot krone» mot en økning av innskuddssatsen til 5,5 % reduseres det økte innskuddet med ca. 1,4 MNOK og netto ekstra kostnad for en innskuddssats på 5,5 % for pensjonsgrunnlag mellom 1 og 7,1G blir dermed ca. 5,3 MNOK.

Når de reduserte kostnadene til uførepensjon på ca. 6,7 MNOK tas med i betraktning er det dermed ca. 1,4 MNOK igjen før totalpakken er kostnadsnøytral. Denne summen bør brukes til å bedre innskuddssatsen mellom 7,1 og 12G. Å øke denne til 9,0 % medfører et økt innskudd på ca. 5,4 MNOK men ved å la de som har kompensasjonsordning bytte deler av denne «krone mot krone» også her reduseres det økte innskuddet med ca. 3,0 MNOK. Netto ekstra kostnad for en innskuddssats på 9,0 % for pensjonsgrunnlag mellom 7,1 og

12G blir dermed ca. 1 MNOK før bedriftens øvrige besparelser med å redusere forpliktelsene i kompensasjonsordningen.

Den oransje linjen i figuren nedenfor viser pensjonsopptjening basert på nye satser.



Med endrede innskuddssatser (til 5,5 % og 9,0 %), fjerning av nedre aldersgrense og endret uførepensjon, har vi dermed samlet sett et kostnadsnøytralt alternativ som vist i tabellen under når det også tas hensyn til øvrige besparelser som bedriften har knyttet til pensjons- og kompensasjonsordningen.

Anbefaling pensjonsordninger – kostnadsnøytralt

Endringer innen bedriftens pensjonsordninger

Dato endring	Type pensjon	Endring	Kostnadsendring (MNOK)
Januar 2016	Uførepensjon	Tilpasses uføretrygd fra staten. Bedriftsintern ordning endres til 56+ 1 %	- 6,7
Juli 2016	Innskuddspensjon	Nye innskuddssatser: - Lønn 1 – 7,1G – innskudd 5,5 % - Lønn 7,1 – 12G – innskudd 9 %	+ 12,1 + 0,2 *
Juli 2016	Kompensasjonsordningen	Årlig kompensasjonsbeløp reduseres i takt med økning av pensjonsinnskudd	- 4,4 - 0,2** - 1,2***
Juli 2016	Innskuddspensjon	Fjerne nedre aldersgrense på 20 år i pensjonsordningen	+ 0,4
	Innskuddspensjon	Åpne for ansattes egenandel Gi ekstra innskudd gjennom lønnsoppgjør	
Sum kostnadsendring			+ 0,2

* Økt forsikringskostnad for premiefritak

** Redusert verdiøkning av ansattes komp. beløp, request garantikostnad og administrasjon

*** Økt fradragsrett for overgang til innskudd

8.6 Markedstilpasset alternativ

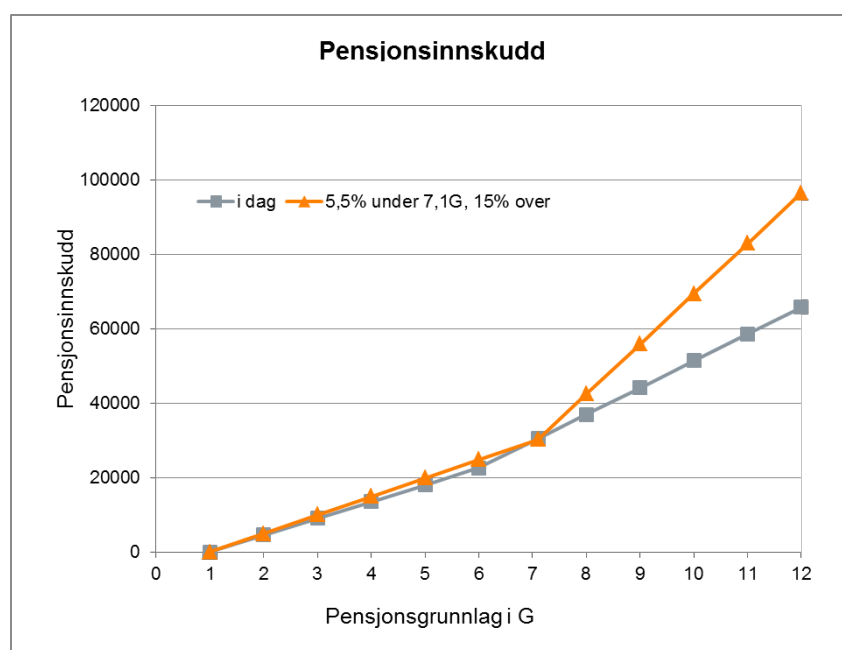
Utvalget har også fått mandat til å fremme et forslag på et markedstilpasset alternativ som innebærer at innskuddssatsene legges slik at de tilsvarer tilnærmet markedspraksis for samme type industri.

Lov om innskuddspensjon ble endret 1.1.2014 der de vesentligste endringene var flytting av knekkpunkt fra 6G til 7,1G, og økning av maksimum innskuddssatser både under 7,1G (fra 5 % til 7 %) og særlig over 7,1G der maksimumssatsen økte fra 8 % til 25,1 %. For å implementere flytting av knekkpunkt ble det gitt et overgangsvindu frem til 1.1.2017. Dette betyr at svært mange bedrifter nettopp har eller er i ferd med å endre sine pensjonsordninger.

Hovedbildet er at de bedriftene som hittil har hatt ytelsesordninger og nå konvertert til innskuddsordning, legger seg tett opp til maksimumssatsene og også starter pensjonsinnbetalingen fra første krone. Noen har også pensjonsordninger for inntekt over 12G. De fleste av bedriftene som tidligere har hatt innskuddsordning, gjerne med daværende maksimumssatser på 5 % og 8 %, har ikke fastsatt nye innskuddssatser enda. Det er grunn til å tro at flere av disse vil legge seg noe under de nye maksimumssatsene (Jf. Vedlegg 7 – Markedsbeskrivelse innskuddspensjon).

På bakgrunn av dagens markedssituasjon er det derfor vanskelig å danne seg et klart bilde av hva innskuddssatsene bør være for å være markedstilpasset. Bedriften har hittil hatt en innskuddsordning basert på lovens høyeste innskuddssatser (før 2014). Basert på informasjon om markedspraksis er det sikkert at med en innskuddsordning med det kostnadsnøytrale alternativet (5,5 % og 9 %) vil Aker Solutions ha en innskuddsordning som er i den lavere del av markedet. Det er også på det rene at dagens ansatte og nye ansatte vil sammenligne pensjonsordningen i Aker Solutions med gjeldende pensjonsordning i andre bedrifter – uavhengig av hva slags pensjonsordning de ulike bedriftene har hatt tidligere.

Med den sammensetningen av arbeidsstyrken og lønnsfordelingen Aker Solutions har, mener utvalget det først og fremst er innskuddssatsen mellom 7,1 og 12G som må økes for å ha en konkurransedyktig pensjonsordning i arbeidsmarkedet. Utvalget antar at innskuddssatser på 5,5 % mellom 1 og 7,1G og om lag 15 % mellom 7,1 og 12G vil gi Aker Solutions en mer markedstilpasset pensjonsordning. Se figur under for sammenligning mellom dagens innskudd (grå kurve) og forslag til markedstilpassede innskuddssatser.



Foreløpige beregninger viser at en økning av innskuddssatsen mellom 7,1 og 12G koster ca. 2,7 MNOK pr. prosent økning når man forutsetter at de som har kompensasjonsordning bytter krone mot krone med høyere innskuddssats. Et markedstilpasset alternativ med innskuddssatser på 5,5 % mellom 1 og 7,1G og 15 % mellom 7,1 og 12G vil dermed ha en total ekstra kostnad på grunn av økte innskudd for bedriften på om lag 16,6 MNOK. Når det i tillegg tas hensyn til øvrige besparelser i kompensasjonsordningen blir samlet merkostnad 10,9 MNOK. Det vises for øvrig til vedlegg 5 Beregninger kompensasjonsordningen og vedlegg 6 Beregninger innskuddsordningen.

Anbefaling pensjonsordninger - markedsalternativ

Endringer innen bedriftens pensjonsordninger –
Kostnader/besparelser ut over nøytralt alternativ

Dato endring	Type pensjon	Endring	Kostnadsendring (MNOK)
Besluttet senere	Innskuddspensjon	Nye innskuddssatser: • Lønn 1 – 7,1G – innskudd 5,5 % • Lønn 7,1 – 12G – innskudd 15 %	+ 36,7 + 0,7 *
Besluttet senere	Kompensasjonsordningen	Årlig kompensasjonsbeløp reduseres i takt med økning av pensjonsinnskudd	- 20,1 - 1,0** - 5,4***
Sum kostnadsendring			+ 10,9

* Økt forsikringskostnad for premiefritak

** Redusert verdiøkning av ansattes komp. beløp, redusert garantikostnad og administrasjon

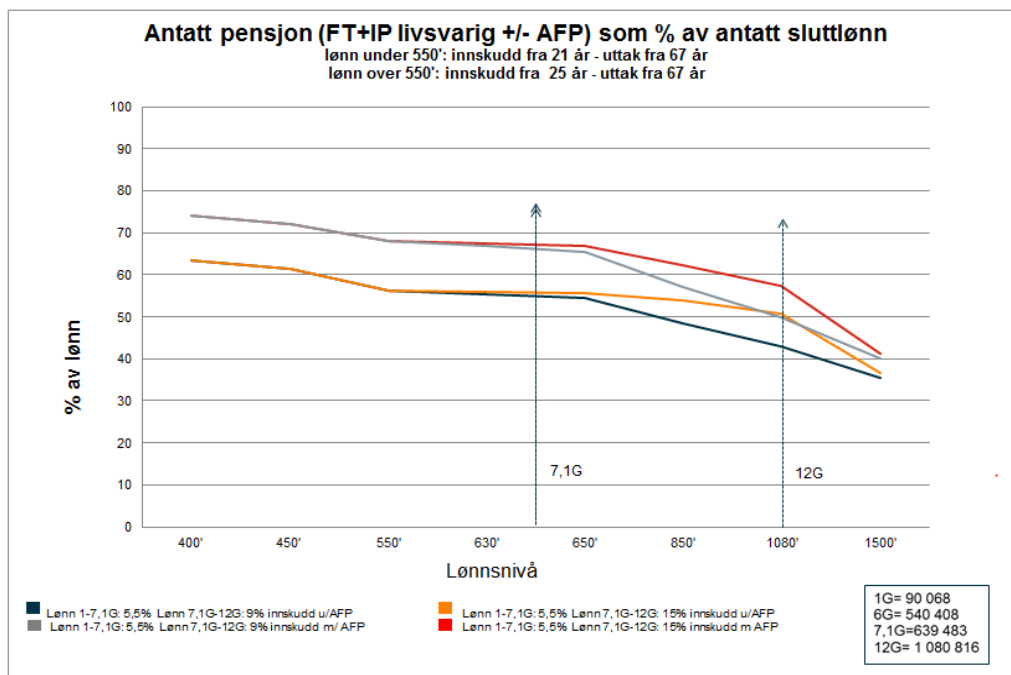
*** Økt fradragsrett for overgang til innskudd

Utvalget erkjenner at slik den forretningsmessige situasjonen er for selskapet og i bransjen for tiden kan det være vanskelig ut fra flere forhold å øke innskuddssatsene til det markedsorienterte alternativet på nåværende tidspunkt. Utvalget vil likevel peke på at man kan nærme seg et markedsorientert alternativ ved gradvis endring av satsene over tid.

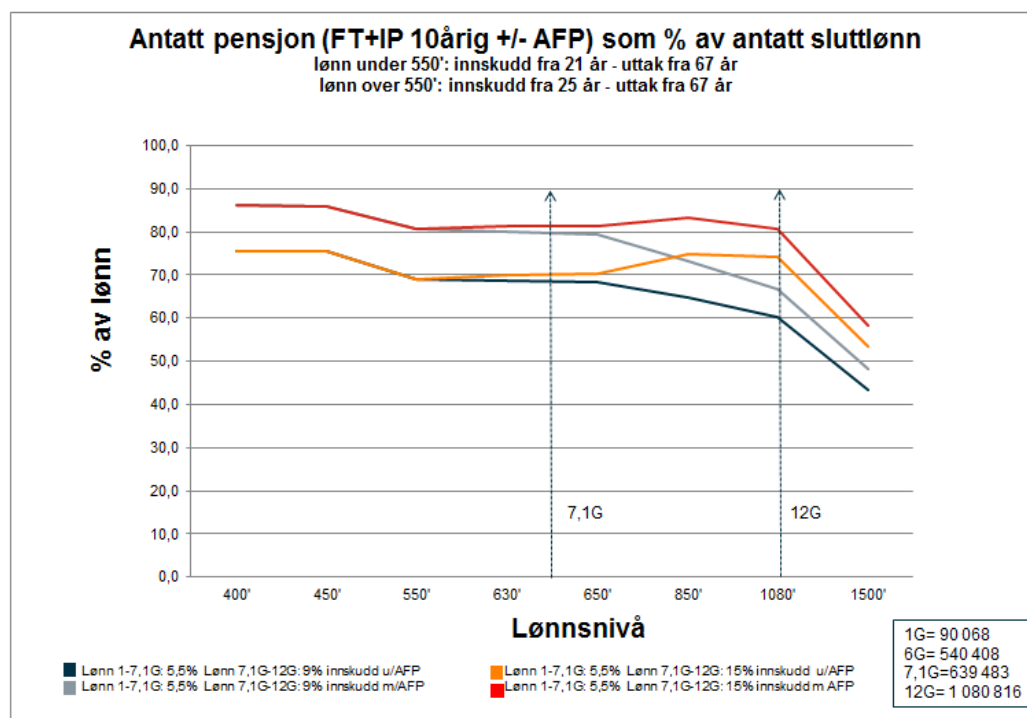
8.7 Pensjonens størrelse som følge av anbefalingene for innskuddspensjon

Den opptjente sparekapital fra innskuddsordningen kan utbetales over forskjellige antall år. De 2 fremstillingene nedenfor viser hvor stor antatt pensjon (med og uten AFP) blir i prosent av antatt sluttlønn ved valg av kostnadsnøytralt og markedstilpasset alternativ. Beregningene er basert på de parametere som er brukt i DNB Liv sin beregningsmodell (jf. vedlegg 8: DNB Livs beregningsmodell).

Figuren nedenfor viser forventet samlet livsvarig pensjon ved uttak fra 67 år.



Vanligvis tas innskuddspensjonen ut på 10 år. Figuren nedenfor viser effekten av 10 års uttak fra 67 år.



9 GJENNOMFØRING

Utvalget anbefaler gjennomføring av forslagene til endringer i pensjons- og forsikringsordningene i løpet av 2016 med unntak av forslaget om markedstilpasning av innskuddssatsene på bedriftens innskuddspensjon. Markedstilpasningen foreslås gjennomført når øvrige bedrifter har tilpasset seg endringen i innskuddssatser og markedsnivå kan fastsettes nærmere og når rekrutteringsmarkedet og bedriftens økonomi tilsier innføring av markedsmessige innskuddssatser.

Endringene forutsetter at nødvendige beslutningsprosesser er gjennomført og at ansatte informeres.

Endringsplan - anbefaling

Tidspunkt	Aktivitet	Ansvarlig
Januar 2016	Innføring ny utførelseplan	Leder pensjon i AIS
Juli 2016	Endring personforsikringene – tilpasning til 70 års aldersgrense	Leder personforsikring i AIS
Juli 2016	Endring av innskuddssatser og startalder i innskuddspensjon samt endring av årlige innskuddsbeløp i kompensasjonsordningen	Leder pensjon i AIS
TBD	Markedstilpasning av innskuddssatser i innskuddspensjon	TBD

Beslutningsplan

Tidspunkt	Aktivitet	Ansvarlig
Desember 2015	Behandle utvalgets anbefaling i styringsgruppen for pensjons- og forsikringsutvalget	Global HR
Desember 2015	Signere drøftelsesprotokoll	Global HR
Januar 2016	Gjennomgang i ansattes organisasjoner	Hovedtillitsvalgte
Januar 2016	Gjennomgang i styringsgruppen for AKSO pensjonsordninger	Leder pensjon i AIS
Februar 2016	Beslutning AKSO konsernstyre	CEO/Global HR
Mars 2016	Bekreftelse fra lokale bedrifter	

Informasjonsplan

Tidspunkt	Aktivitet	Ansvarlig
Januar 2016	Informasjon til ansatte om ny utførepensjon	Leder pensjon i AIS
Mai 2015	Endre nettbaserte informasjonssider	Leder pensjon/personalfors. i AIS
Mai 2015	Informasjon til ansatte om endring innskuddspensjon og kompensasjonsordningen	Leder pensjon i AIS
Juni 2016	Individuell informasjon til ansatte om endring i innskuddspensjon og kompensasjonsbeløp	Leder pensjon i AIS

Administrative forhold

Tidspunkt	Aktivitet	Ansvarlig
Januar 2016	Endre avtale med pensjonsleverandør – utførepensjon og innskuddspensjon	Leder pensjon i AIS
Mai 2016	Beregne nye kompensasjonsbeløp for deltagere i kompensasjonsordningen	Leder pensjon i AIS
Juni 2016	Endre avtaler med forsikringsleverandører	Leder personforsikring i AIS

Vedlegg:

- 1 Kostnader pensjon og forsikring
- 2 Sammenheng mellom alder og pensjon/forsikring
- 3 Skatteforhold – pensjoner
- 4 Aldersgrupper
- 5 Beregninger kompensasjonsordningen
- 6 Beregninger innskuddsordningen
- 7 Markedsbeskrivelse innskuddspensjon
- 8 DNB Livs beregningsmodell

2015 Kostnader pensjon og forsikring

Type	Kostnad MNOK	Kommentar
Innskuddspensjon	260	
Ytelsespensjon	18	Utfases
AFP	91	Økte kostnader
Kompensasjonso.	48	Reduseres
Uførepensjon	23	Reduseres
Sluttvederlag	2	
Usikret pensjon	5	
Personal forsikr	54	Stabil
Sum	501	

Vedlegg2

Sammenheng mellom alder og pensjon/forsikring

Produkt	Opptjening / rettighet opphører	Uttak fra/utbetaling	Utbetaling opphører	Kommentar
Alderspensjon fra Folketrygden	maks. til 75 år	62- 75 år (fleksibelt)	livsvarig	
AFP (avtalefestet pensjon)	62 år	62-70 år	livsvarig	Avhengig av tariffavtale, må være i arbeid ved uttak, må tilfredstille individuell kriterier
Innskuddspensjon	maks. til 75 år, AKSO sluttalder 70 år	62- 75 år (fleksibelt)	Minimum 10 års utbetaling fra 67 år	Ved uttak før 67 år forlenges utbetalingstiden forholdsmessig
Kompensasjonsordningen ved overgang fra ytelses- til innskuddspensjon i 2008	67 år el. ved fratreden	67 år	77 år	Ved fratreden før 67 år, utbetales saldoen etter eget regelverk
Uførepensjon fra Folketrygden	ved fylte 67 år	etter 1 års sykdom (uførhet)	ved friskmelding og senest ved fylte 67 år	
Uførepensjon fra tjenstepensjon	ved fylte 67 år	etter 1 års sykdom (uførhet)	ved friskmelding og senest ved fylte 67 år	
Uføreforsikring annen sykdom	ved fylte 67 år	etter minimum 24 mnd. sammenhengende sykdom.	Engangserstatning	Krever minimum 50 % uføregrad
Yrkesskadeforsikring	ved fylte 70 år	ved godkjent yrkesskade	Engangserstatning	Forsikret så lenge man er ansatt, også etter fylte 70 år.
Tjenestereise	ved fylte 70 år	ved godkjent skade	Engangserstatning	Forsikret så lenge man er ansatt, også etter fylte 70 år.
Fritidsulykke	ved fylte 70 år	ved godkjent skade	Engangserstatning	
Gruppeliv/død	ved fylte 70 år	ved død	Engangserstatning	

Skatteforhold pensjoner

Pensjonsordning - skatteforhold bedrift og ansatt

■ 2015 skatteregler

Pensjonsordning	Ansatt	Bedrift	Kommentar
Bedriftens innskudd i innskuddspensjon	Ingen skatt på innskuddstidspunkt	AGA 14,1% Fradragsrett for innskuddsbeløp	Inngår ikke i den ansattes formue
Pensjonsutbetaling innskuddspensjon	Alminnelig inntekt 27% Toppskatt inntil 12% Trygdeavgift 5,1%	Ingen	Inntektsskatt på avkastningen
Ansattes egenandel av innskudd (Trekket av nettolønn)	Frdrag i alminnelig inntekt (27%)	Ingen	Inngår ikke i den ansattes formue
Pensjonsutbetaling egenandel innskudd	Alminnelig inntekt 27% Toppskatt inntil 12% Trygdeavgift 5,1%	Ingen	Inntektsskatt på avkastningen
Innskudd <u>komp.ordning</u> (driftspensjon – regnes som en ytelsesordning uten faktiske innbetalinger)	Ingen skatt på avsatte beløp	AGA, 14,1 % på kostnaden regnet etter IFRS, ingen fradragsrett	Inngår ikke i den ansattes formue
Utbetaling <u>komp.ordning</u> etter pensjonering (driftspensjon)	Alminnelig inntekt 27% Toppskatt inntil 12% Trygdeavgift 5,1%	Forpliktelsen reduseres i takt med utbetalingen	Inntektsskatt på avkastningen
Utbetaling <u>komp.ordning</u> for pensjonering (driftspensjon)	Alminnelig inntekt 27% Toppskatt inntil 12% Trygdeavgift 8,2%	Forpliktelsen «nulles» ved fratreden	

Aldersgrupper

Aker Solutions Age Group

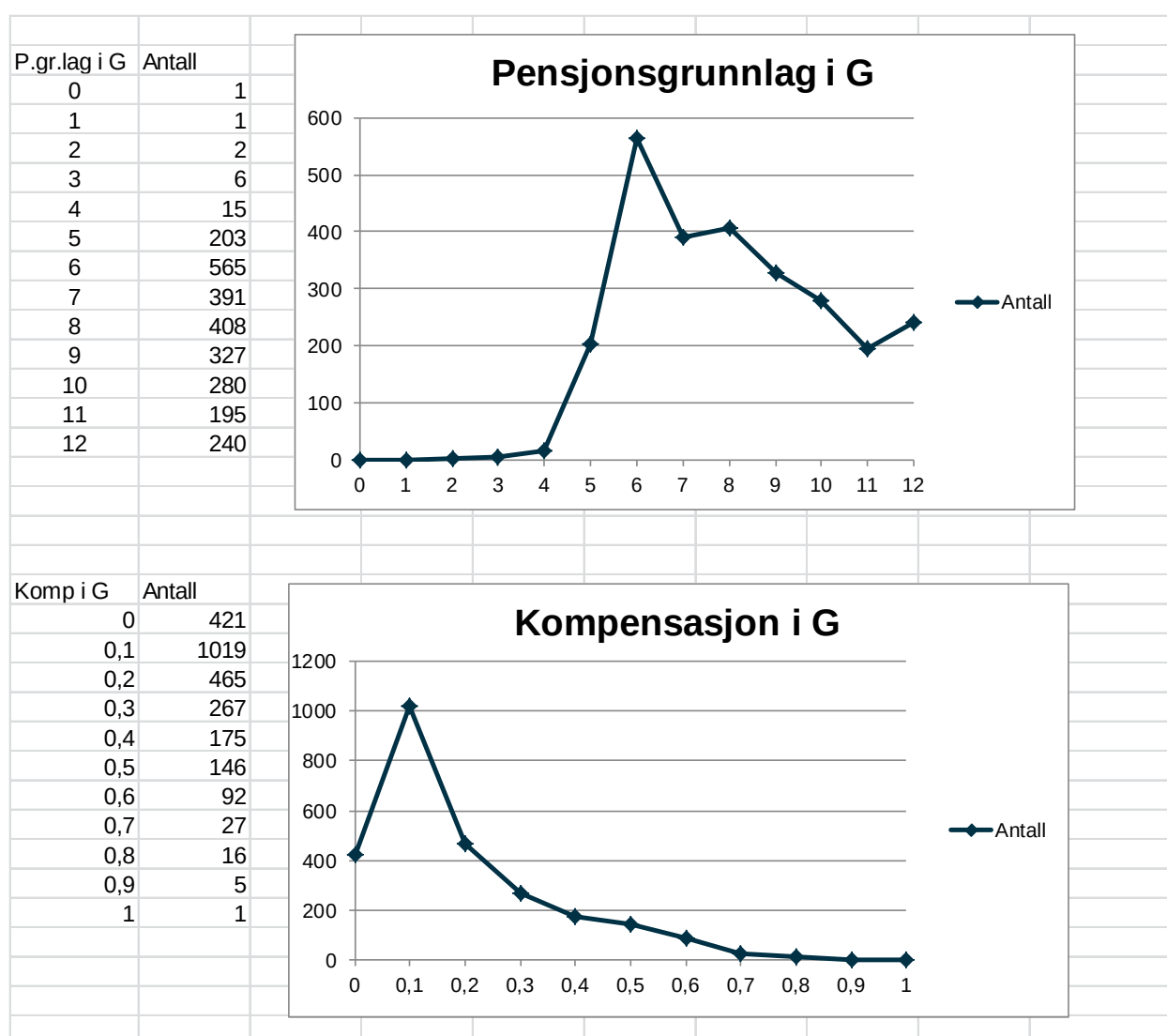
Count of Pers.No.	Column Labels								
Row Labels	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-66	67-70	Over 70	Grand Total
Corporate Aker Solutions		11	33	31	21	5	1		102
Regular Office		10	33	31	21	5	1		101
Temp. Office		1							1
Engineering		60	224	187	193	118	32	4	818
Regular Office		56	222	186	192	118	28	3	805
Temp. Office		4	2	1	1		4	1	13
Maintenance Modifications & Operations	34	344	820	1035	1059	442	12	2	3748
Regular Non Office	3	176	207	275	345	145		1	1152
Regular Office		155	610	755	714	293	6		2533
Temp. Non Office	31	12					2	1	46
Temp. Office		1	3	5		4	4		17
Subsea	41	565	1033	622	334	104	6		2705
Regular Non Office	1	186	159	125	80	32			583
Regular Office		345	848	490	252	68	6		2009
Temp. Non Office	40	11		1		2			54
Temp. Office		23	26	6	2	2			59
Umbilicals	1	16	66	68	58	23	1		233
Regular Non Office		8	17	20	32	11			88
Regular Office		5	48	48	26	12	1		140
Temp. Non Office	1	3							4
Temp. Office			1						1
Grand Total	76	996	2176	1943	1665	692	52	6	7606

Vedlegg5

Beregninger Kompensasjonsordningen

Pr. september 2015 er det 2 634 ansatte som er igjen i kompensasjonsordningen i dagens Aker Solutions. Samlet årlig kompensasjonsbeløp er over 46 MNOK og total kompensasjonskapital er ca 300 MNOK.

Figurene under viser fordeling av pensjonsgrunnlag og kompensasjonsbeløp normalisert med gjeldende grunnbeløp G = kr 90 068.



Som det fremgår av figuren er det stor spredning i størrelsen på de individuelle kompensasjonsbeløpene som varierer fra ca. kr 1 250 til ca. kr 93 000.

For videre beregninger er det hensiktsmessig å dele opp lønsmassen i tre grupper:

- De med pensjonsgrunnlag mellom 1 og 6G (brukes også mellom 0 og 6G)
- De med pensjonsgrunnlag mellom 6 og 7,1G
- De med pensjonsgrunnlag mellom 7,1 og 12G

Gjennomsnittsberegninger for disse gruppene viser:

Pensjonsgrunnlag	Antall	Komp. beløp gj.snitt (kr)	Komp. beløp min (kr)	Komp. beløp max (kr)	Pensjonsgr.lag gj.snitt (kr)
1 - 6G	368	5 720	1 245	52 462	470 249
6 - 7,1G	654	8 771	1 329	47 254	589 709
7,1 - 12G	1 611	23 932	1 417	93 350	848 087

Disse gjennomsnittsberegningene kan brukes til å beregne effekten av å flytte penger «krone mot krone» fra kompensasjonsordningen til ny innskuddsordning for å dekke kostnader til ulike endringer.

Innskudd mellom 0 og 1G

Dagens innskuddspensjon har ikke innbetaling for pensjonsgrunnlag mellom 0 og 1G. Lov om innskuddspensjon åpner for at bedriften kan ha pensjonsinnskudd fra første krone. Gitt gjeldende innskuddssatser på 5% og 8% og det nye knekkpunktet på 7,1G vil en slik utvidelse av pensjonsgrunnlaget gi ansatte med pensjonsgrunnlag 0 og 6G kr 4 503 høyere innskudd enn i dag (5% av 1G) mens de med pensjonsgrunnlag mellom 7,1 og 12G vil få kr 1 531 høyere innskudd. På grunn av endring av knekkpunkt fra 6 til 7,1G vil de med pensjonsgrunnlag i dette området få et høyere innskudd som ligger mellom kr 4 503 og kr 1 531. Dersom innskudd i kompensasjonsordningen skal dekke disse høyere innskuddene vil det totalt utgjøre 6,1 MNOK som vist i tabell under.

P.gr.lag	Antall	Total komp (kr)	0 - 1G (kr)	Rest komp (kr)
0 - 6G	368	2 104 960	1 657 251	447 709
6 - 7,1G	654	5 736 234	1 977 938	3 758 296
7,1 - 12G	1 611	38 554 452	2 466 692	36 087 760
Sum	2 633	46 395 646	6 101 881	40 293 765

Alternativ med innskuddssatser 5,5% og 9,0%

Med en økning av innskuddssatsene til 5,5% mellom 1 og 7,1G og 9,0% mellom 7,1 og 12 G vil de med pensjonsgrunnlag mellom 1 og 6G få et økt innskudd opp til kr 2 252 (ved 6G). Dette økte innskuddet vil pga endring av knekkpunkt fra 6 til 7,1G reduseres til et mindre innskudd på kr 225 ved 7,1G. Mellom 7,1 og 12G øker innskuddet som følge av økt prosentsats. Dersom innskudd i kompensasjonsordningen skal dekke en økning av innskuddssatsene til 5,5% mellom 1 og 7,1G og 9,0% mellom 7,1 og 12 G vil det totalt utgjøre 4,4 MNOK som vist i tabell under. Det er lagt inn i beregningene at «tapet» på kr 225 ved 7,1G kompenseres for gruppen 7,1 – 12G.

P.gr.lag	Antall	Total komp (kr)	5,5% og 9% (kr)	Rest komp (kr)
1 - 6G	368	2 104 960	699 533	1 405 427
6 - 7,1G	654	5 736 234	666 540	5 069 694
7,1 - 12G	1 611	38 554 452	2 997 865	35 556 587
Sum	2 633	46 395 646	4 363 938	42 031 708

Alternativ med innskuddssatser 5,5% og 15%

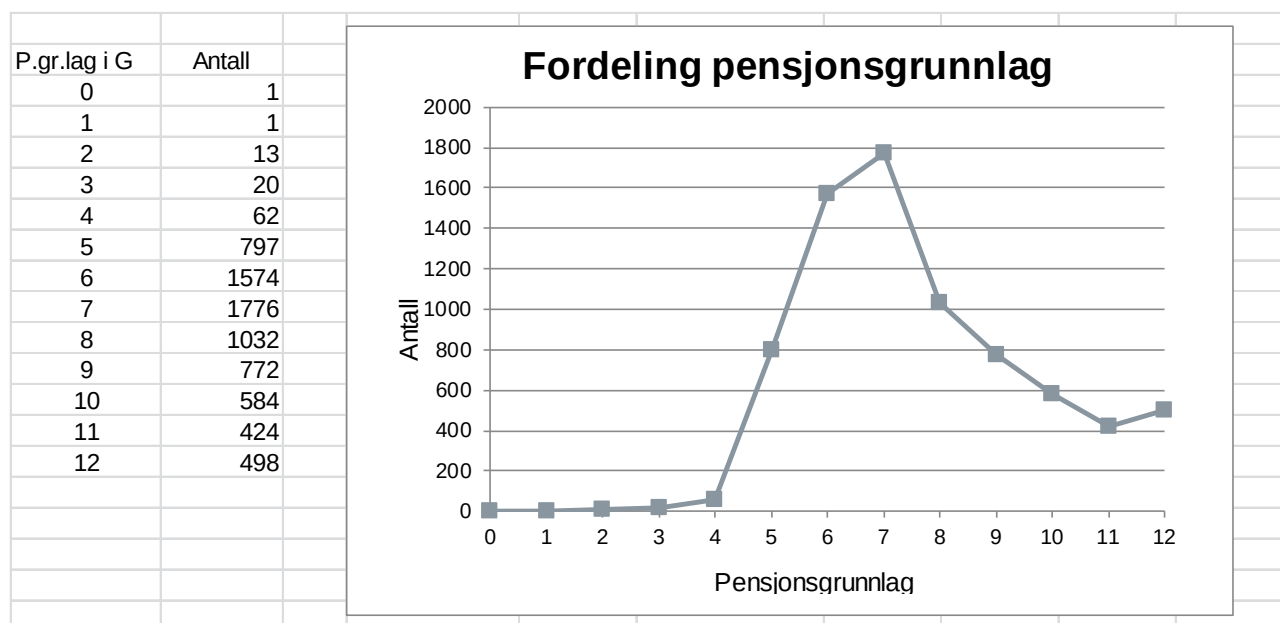
Med en ytterligere økning av prosentsatsen over 7,1G er det bare for denne gruppen det blir endringer sammenlignet med forrige alternativ. Dersom innskudd i kompensasjonsordningen skal dekke en økning av innskuddssatsene til 5,5% mellom 1 og 7,1G og 15% mellom 7,1 og 12 G vil det totalt utgjøre 24,5 MNOK som vist i tabell under.

P.gr.lag	Antall	Total komp (kr)	5,5% og 15% (kr)	Rest komp (kr)
1 - 6G	368	2 104 960	699 533	1 405 427
6 - 7,1G	654	5 736 234	666 540	5 069 694
7,1 - 12G	1 611	38 554 452	23 161 547	15 392 905
Sum	2 633	46 395 646	24 527 620	21 868 026

Vedlegg6

Beregninger Innskuddsordningen

Innskuddspensjonsordningen hadde pr. september 2015 7 652 medlemmer. Gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag var kr 647 884 eller 7,2G der gjeldende grunnbeløpet G = kr 90 068. 12G er maksimum pensjonsgrunnlag. Fordelingen av pensjonsgrunnlaget er vist i figuren under.



For videre beregninger er det hensiktsmessig å dele opp lønsmassen i tre grupper:

- De med pensjonsgrunnlag mellom 1 og 6G (brukes også mellom 0 og 6G)
- De med pensjonsgrunnlag mellom 6 og 7,1G
- De med pensjonsgrunnlag mellom 7,1 og 12G

Gjennomsnittsberegninger for disse gruppene viser:

P.gr.lag	P.gr.lag		Dagens ord
P.gr.lag	Gj.snitt (kr)	Antall	Totalt innskudd (kr)
1 - 6G	465 027	2 467	46 251 193
6 - 7,1G	586 996	1 894	49 706 212
7,1 - 12G	825 336	3 291	149 119 291
Sum		7 652	245 076 695

Disse gjennomsnittsberegningene kan brukes til å beregne totale endringer i kostnader ved endringer i innskuddsordningen.

Innskudd mellom 0 og 1G

Dagens innskuddspensjon har ikke innbetaling for pensjonsgrunnlag mellom 0 og 1G. Lov om innskuddspensjon åpner for at bedriften kan ha pensjonsinnskudd fra første krone. Gitt gjeldende innskuddssatser på 5% og 8% og det nye knekkpunktet på 7,1G vil en slik utvidelse av pensjonsgrunnlaget gi ansatte med pensjonsgrunnlag 0 og 6G kr 4 503 høyere innskudd enn i dag (5% av 1G) mens de med

pensjonsgrunnlag mellom 7,1 og 12G vil få kr 1 531 høyere innskudd. På grunn av endring av knekkpunkt fra 6 til 7,1G vil de med pensjonsgrunnlag i dette området få et høyere innskudd som ligger mellom kr 4 503 og kr 1 531. I tabellen under vises totale endringer i innskudd som følge av en utvidelse av pensjonsgrunnlaget til også å omfatte 0 til 1G. Bidraget fra kompensasjonsordningen (se vedlegg 5) er også tatt med for å vise at netto kostnadsendring for en slik utvidelse av pensjonsgrunnlaget blir 7,7 MNOK.

P.gr.lag	Antall	Dagens ord Totalt innskudd (kr)	0 – 1G Totalt innskudd (kr)	Brutto Endring (kr)	Inndekning komp ord (kr)	Netto Endring (kr)
0-6G	2 467	46 251 193	57 361 080	11 109 888	1 657 251	9 452 637
6-7,1G	1 894	49 706 212	55 588 521	5 882 309	1 977 938	3 904 371
7,1-12G	3 291	149 119 291	154 158 325	5 039 034	2 466 692	2 572 342
Sum	7 652	245 076 695	267 107 927	22 031 232	6 101 881	15 929 350

Alternativ med innskuddssatser 5,5% og 9,0%

Med en økning av innskuddssatsene til 5,5% mellom 1 og 7,1G og 9,0% mellom 7,1 og 12 G vil de med pensjonsgrunnlag mellom 1 og 6G få et økt innskudd opp til kr 2 252 (ved 6G). Dette økte innskuddet vil pga endring av knekkpunkt fra 6 til 7,1G reduseres til et mindre innskudd på kr 225 ved 7,1G. Mellom 7,1 og 12G øker innskuddet som følge av økt prosentsats. I tabellen under vises totale endringer i innskudd ved en økning av innskuddssatsene til 5,5% mellom 1 og 7,1G og 9,0% mellom 7,1 og 12 G. Bidraget fra kompensasjonsordningen (se vedlegg 5) er også tatt med for å vise at netto kostnadsendring for en slik økning av satsene blir 7,7 MNOK.

P.gr.lag	Antall	Dagens ord Totalt innskudd (kr)	5,5% og 9% Totalt innskudd (kr)	Brutto Endring (kr)	Inndekning komp ord (kr)	Netto Endring (kr)
1 - 6G	2 467	46 251 193	50 876 312	4 625 119	699 533	3 925 586
6 - 7,1G	1 894	49 706 212	51 764 990	2 058 778	666 540	1 392 238
7,1 - 12G	3 291	149 119 291	154 494 685	5 375 394	2 997 865	2 377 530
Sum	7 652	245 076 695	257 135 987	12 059 292	4 363 938	7 695 353

Alternativ med innskuddssatser 5,5% og 15%

Med en ytterligere økning av prosentsatsen over 7,1G er det bare for denne gruppen det blir endringer sammenlignet med forrige alternativ. I tabellen under vises totale endringer i innskudd ved en økning av innskuddssatsene til 5,5% mellom 1 og 7,1G og 15% mellom 7,1 og 12 G. Bidraget fra kompensasjonsordningen (se vedlegg 5) er også tatt med for å vise at netto kostnadsendring for en slik økning av satsene blir 24,2 MNOK.

P.gr.lag	Antall	Dagens ord Totalt innskudd (kr)	5,5% og 15% Totalt innskudd (kr)	Brutto Endring (kr)	Inndekning komp ord (kr)	Netto Endring (kr)
1 - 6G	2 467	46 251 193	50 876 312	4 625 119	699 533	3 925 586
6 - 7,1G	1 894	49 706 212	51 764 990	2 058 778	666 540	1 392 238
7,1 - 12G	3 291	149 119 291	191 193 258	42 073 967	23 161 547	18 912 420
Sum	7 652	245 076 695	293 834 560	48 757 864	24 527 620	24 230 244

Vedlegg7

Markedsbeskrivelse Innskuddspensjon

Utvalgets mandat fastslår at det skal anbefales et alternativ med innskuddssatser som er tilpasset innskuddssatsene i markedet utenfor Aker Solutions. Det er fortsatt usikkerhet om hva som blir det endelige markedsbildet da flere bedrifter ikke har vurdert tilpasning til nye innskuddssatser i lovverket enda.

Basert på informasjon om bedrifter som har tilpasset seg de nye innskuddssatsene fremkommer følgende markedsbilde:

For lønn 0 – 1 G

Noen bedrifter har valgt å starte pensjonsopptjening fra lønn under 1 G og da med samme innskuddssats som for lønn mellom 1 – 7,1 G.

Andre bedrifter har valgt å starte opptjeningen fra lønn lik 1 G tilsvarende opprinnelig ordning.

For lønn 1 – 7,1 G

Bedrifter innen oppstrøm olje og gass samt finans har hovedsakelig lagt seg på den høyeste satsen lik 7 % innskudd.

Flere av bedriftene innen olje og gass serviceindustri har ikke fastsatt nye innskuddssatser, men de som har fastsatt nye satser innen vår industri og relatert virksomhet ligger hovedsakelig på 5 % innskudd.

For lønn 7,1 – 12 G

Bedrifter innen oppstrøm olje og gass har hovedsakelig lagt seg på innskuddssatser mellom 20 og 25 %.

For øvrige bedrifter og Aker Solutions relaterte industribedrifter ligger innskuddssatsene hovedsakelig mellom 15 og 20 %.

For lønn over 12 G

Flere av de større bedriftene i Norge har hatt en praksis med å betale driftspensjon for lønn over 12 G.

Lovens mulighet til å betale høyere innskuddssatser enn tidligere for lønn opp til 12 G har medført noe redusert behov for å betale høy driftspensjon over 12 G.

De bedrifter som har valgt å opprettholde en driftspensjon for lønn over 12 G, opererer med innskuddssatser i størrelsesorden 20 – 25 % av lønn.

DNB Livs beregningsmodell

Beregningsparametere i DNB's beregningsmodell:	
Utvalgets rapport angir antatt pensjon for ansatte som følge av nye innskuddsatser. I beregningene er følgende parametre benyttet:	
Lønnsvekst	2,75 %
G-vekst	2,50 %
Avkastning IP - med nedtrapping	4,50 %
Utbetalingsår IP	10 år eller livsvarig
Innskudd ny folketrygd	18,1 %