

## Saksframlegg

Ark.: 570

Lnr.: 7050/22

Arkivsaksnr.: 22/691-4

---

Saksbehandler: Marit Bråten Homb

### OM KONKURRANSEUTSETTING AV PENSJONSORDNINGEN I GAUSDAL KOMMUNE

Vedlegg:

- Forstudie fra Søderberg & Partners.
- Presentasjonen fra hhv. samarbeidsmøte og kommunestyret i mai 2021.
- Artikkel fra Konkurransetilsynet 6.12.2021 – lenke:  
<https://konkurransetilsynet.no/innlegg-penger-a-spare-pa-pensjon-sa-lenge-konkurransen-er-der/>
- Pensjonskontorets pensjonsveileder (inkl. konkurranseveileder, utgaven for 2022 forventes klar i starten av mai 2022) – lenke:  
<https://pensjonskontoret.no/pensjonsveileder/>

Andre saksdokumenter (ikke utsendt): -

#### SAMMENDRAG:

Kommunal tjenestepensjon er tariff-festet. Det betyr at rettighetene og ytelsene til de ansatte er akkurat det samme, uavhengig av hvilken leverandør som står for tjenesten. Tjenestepensjon er det største innkjøpet i en kommunene. I en anbudskonkurranse konkurreres det på premie/pris, kvalitet i servicen og kapitalforvaltning. Forstudien anbefaler at vi går ut med et anbud, og det er også kommunedirektørens innstilling.

#### SAKSOPPLYSNINGER:

I kommunestyret 27. mai 2021 var det en orientering om kommunal tjenestepensjon, ved økonomisjef Marit B. Homb. I kommunestyremøtet ble dette konkludert og protokollført om kommunal tjenestepensjon: «*Prosess forberedes for gjennomføring i 2022, gjennom sak til kommunestyret.*»

I forkant av dette møtet var temaet – med den samme orienteringen - oppe i samarbeidsmøte 25.05.2021, for informasjon og innspill. I samarbeidsmøtet møttes kommunedirektør, personalrådgiver, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

Vedlagt er presentasjonen vi hadde i samarbeidsmøtet og kommunestyret i mai 2021.

### **Hva er pensjon?**

Pensjonstjenesten som kommunen kjøper av pensjonsleverandørene er egentlig **sparing** til framtidig pensjon for kommunens ansatte, de som har slutta og har rettigheter når de blir pensjonister samt nåværende pensjonister. Videre er det sparing som skal dekke blant annet etterlattepensjoner, uføretrygd, særaldersgrenser og avtalefestet pensjon (AFP).

For å få mest mulig sparing av de pengene som kommunen betaler til pensjonsleverandøren, er det for eksempel viktig at pensjonsleverandøren har en kostnadseffektiv drift slik at minst mulig av det kommunen betaler i pensjon skal gå til å dekke administrasjon av pensjonsordningen.

Samtidig er det viktig med god kvalitet på tjenesten som gis av leverandøren. Både for ansatte, pensjonister og arbeidsgiver.

### **Om kommunal tjenstepensjon**

Kommunal tjenstepensjon er tariff-festet. Det betyr at rettighetene og ytelsene til de ansatte er akkurat det samme, uavhengig av om det er Storebrand eller KLP eller kommunens egen pensjonskasse som leverer tjenesten. Tjenstepensjon fra arbeidsgiver kommer i tillegg til alderspensjon fra folketrygden.

Pensjon i privat sektor er forskjellig fra arbeidsgiver til arbeidsgiver. Offentlig tjenstepensjon er mer omfattende og reguleres av SGS 2020 - den sentrale generelle særavtalen om pensjonsordninger i kommunal sektor. Regelverket for flytting av pensjonsavtaler er også her.

Når en i denne saken snakker om anbud er det fellesordningen det gjelder. Kommunenes ansatte, utenom lærere (som er i Statens pensjonskasse) og sykepleiere (som lovfestet er i KLP), er medlemmer i fellesordningen. Tillitsvalgte og politikere (som oftest ordfører i mindre kommuner) er også meldt inn i fellesordningen.

De viktigste formelle rammene i en anbudsprosess er i:

- Hovedtariffavtalen i KS' tariffområde
- Lov om offentlige anskaffelser med forskrifter
- Lov om forsikringsvirksomhet mv.

### **Pensjon er et innkjøp**

Kjøp av pensjonstjenester er et innkjøp. Lov om offentlige anskaffelser med forskrifter gjelder når en kommune skal gjennomføre en anbudsprosess på innkjøp. Pensjon er ett av kommunens største innkjøp gjennom et år. Kommunen gjennomfører regelmessig anbudsprosesser på mange ulike vare- og tjenesteanskaffelser. Dette gjelder sommer- og vintervedlikehold av kommunale veier og plasser, kontormateriell, medisinske forbruksvarer, håndverkertjenester, rådgivningstjenester, etc.

### **Ansattes rettigheter**

Administrasjonen registrerer at det kan komme påstander om at ansatte og pensjonister vil få dårligere pensjon/rettigheter dersom kommunen ikke har sin pensjon hos KLP. Det er derfor svært viktig å understreke at dette ikke er tilfellet. I en anbudsprosess er det IKKE de ansattes rettigheter som det konkurreres om. De ansattes rettigheter er sikret av hovedavtale/tariffavtale, og disse rettighetene kan ikke bli påvirket av en anbudsprosess.

Både sparing og utbetaling til den enkelte vil være det samme uavhengig av pensjonsleverandør. Det vil si at alle rettigheter til pensjonsutbetaling for nåværende og framtidige pensjoner er uberørt av en eventuell anbudsprosess. Dette understøttes også av de erfaringer kommunen hadde i forrige runde der pensjon var gjenstand for en anbudsprosess.

### **Gausdal kommunes erfaringer med anbud på tjenstepensjon**

Gausdal kommune har vært ute med anbud på tjenstepensjon tidligere, og var i noen år kunder i Vital, som deretter ble DNB. Vi hadde 3 gode år i DNB.

På grunn av usikkerhet rundt fremtidig offentlig tjenstepensjonsordning og at få kommuner satte tjenstepensjon ut på anbud, valgte Storebrand og DNB å ikke satse på kommunal tjenstepensjon etter 2012.

Dette gjorde at vi gikk tilbake til KLP. Det medførte at kommunen måtte betale egenkapitaltilskudd til KLP, i og med at hver kunde er eier i selskapet. Finansieringen av egenkapitaltilskuddet var uproblematisk som følge av at hadde fondert den innskutte egenkapitalen vi fikk da vi gikk ut av KLP. I tillegg ble det årlig avsatt midler til fondet tilsvarende beløp som det årlige egenkapitaltilskuddet ville ha utgjort. Dette gjorde at kommunen kunne gå inn igjen med egenkapitalen KLP krever.

Etter at ny offentlig tjenstepensjon ble vedtatt og innført fra 2020, med innføring av nettopensjon i kommunemarkedet, valgte Storebrand å gå inn i kommunemarkedet igjen.

### **Forstudie**

Forstudien er første del av prosessen rundt et evt. anbud. Gjennom en egen innkjøpsprosess ble firmaet Söderberg & Partners valgt til å utarbeide forstudien i Gausdal kommune.

Forstudien ble gjennomført i februar-mars 2022. Forstudien inneholder en beskrivelse/vurdering av følgende forhold:

- Markedssituasjonen
- Gausdal kommunes bestand/portefølje (blant annet alder/kjønnsfordeling/sykefraværsprosent/antall uføre), og en vurdering inn mot kriterier som vektlegges i en konkurranse, og forhold rundt utjevningssfellesskap

- Gevinstpotensialet – hvilke gevinster vurderes som realistiske å oppnå
- Risikofaktorer – hvilke risikofaktorer er aktuelle og bør hensyntas
- Oppsummering og anbefaling – en kvalifisert anbefaling på hvorvidt kommunen bør gå videre i en anskaffelsesprosess for kjøp av tjenstepensjon eller ikke.

Mer om forstudien finner en nedenfor.

### **Administrativ pensjonsgruppe i Gausdal kommune.**

I slike prosesser er det anbefalt av Pensjonskontoret å opprette en administrativ pensjonsgruppe. I samråd med de hovedtillitsvalgte i Gausdal kommune er denne administrative pensjonsgruppen opprettet:

- Torild Stenersløyken, hovedtillitsvalgt Fagforbundet
- Øyvind Bakke, hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet
- Marit B Homb, økonomisjef
- Berit Brateng, kontroller
- Frode Frydenlund, personalrådgiver

Pensjonsgruppen gjennomgikk i møte 31.03.2022 forstudien fra Söderberg & Partners. Om kommunestyret vedtar at det blir en anbudsprosess i 2022, vil den administrative arbeidsgruppen være aktiv. I tillegg vil representant fra innkjøpskontoret være en aktiv del av prosessen, for å sikre det innkjøpsfaglige. For det pensjonsfaglige vil vi på nytt knytte til oss en rådgiver.

Pensjon og konkurranseutsetting var også tema i samarbeidsmøte 3. februar 2022, med en orientering fra økonomisjef. Økonomisjef og personalrådgiver har også vært invitert på to møter (8. og 11. mars) - i Fagforbundet i Gausdal for å orientere om temaet.

Dersom kommunestyret vedtar at det skal gjennomføres anbudsprosess på tjenstepensjon, vil pensjonsgruppen bli utvidet med innkjøpsfaglig kompetanse.

### **Pensjonsveilederen**

Pensjonskontoret utgir pensjonsveilederen, som omhandler pensjonsspørsmål, herunder konkurranseutsetting og flytting av tjenstepensjonsavtale. Pensjonskontoret er etablert av tariffpartene i kommunal sektor (KS og arbeidstakerorganisasjonene) og fører tilsyn med pensjonsregelverket.

Anbudsprosessen må gjennomføres i samsvar med regelverket om offentlige anskaffelser. Ved konkurranseutsetting av tjenstepensjon skal det derfor utarbeides et konkurransegrunnlag. I den forbindelse er det viktig å ha både pensjonsfaglig og innkjøpsfaglig kompetanse. Det er både økonomiske og juridiske forhold som må avklares for konkurransegrunnlaget og tildelingskriterier.

Pensjonskontoret sier at de fleste anskaffelser av tjenestepensjon vil overstige EØS- terskelverdi og må derfor følge reglene i anskaffelsesforskriften del III. En konkurranse skal i utgangspunktet gjennomføres uten forhandlinger, men kompleksiteten i fagfeltet gjør at konkurranse med forhandling kan være aktuelt.

Pensjonskontoret har også utarbeidet en konkurranse-veileder for anbud av kommunal tjenestepensjon, og den omfatter disse elementene:

- Kartlegging /planlegging
- Utarbeiding av konkurransedokument
- Kunngjøring
- Tilbudsfrist
- Eventuelle forhandlinger
- Kvalifikasjonsvurdering/tildelingsevaluering
- Valg av leverandør
- Kontraktsinngåelse

Et skifte av pensjonsleverandør skal skje med virkning fra 01.01. Oppsigelse av eksisterende avtale skje innen 30.09. og vedtak om flytting være gjort av kommunestyret innen 01.12.

Forskrift om offentlige anskaffelser har minimums frister for gjennomføring av konkurranse. Ut fra dette sier Pensjonskontoret at kommunestyrets avgjørelse av anskaffelses prosess bør tas i mai måned. En kan også rekke det om det skjer i juni-møtet. Uansett må konkurransen være kunngjort senest i slutten av juni.

Vedtaket om konkurranseutsetting må fattes av kommunestyret selv. Formannskapet innstiller. Og i henhold til reglement for folkevalgt organ i Gausdal vil dette være en type sak som skal innom partssammensatt utvalg for behandling, - det vil si før formannskapet.

I en anbudskonkurranse konkurreres det på premie/pris, kvalitet i servicen og kapitalforvaltning. Kommunal tjenestepensjon er tariff-festet. Det betyr at rettighetene og ytelsene til de ansatte er akkurat det samme, uavhengig av hvilken leverandør som står for tjenesten.

Nedenfor går en kort gjennom ulike tema som er relevant for en anskaffelse. I tillegg er de godt beskrevet og vurdert i forstudien til Søderberg & Partners.

Premiesatsene er selskapene sine estimat for å dekke de avtalte ytelsene, og de blir avregnet pr. 31.12 hvert år. Dersom det er tatt inn for lite i premie blir dette etterfakturert. Dersom det er tatt inn for høy premie blir denne godskrevet. Unntaket er premie til administrasjon og rentegaranti som er garantert i forkant.

For kommunene vil forhold ut over det økonomiske også være av betydning. Eksempel på dette er service, samarbeid, kompetanse, møtrefrekvens- og kvalitet, opplæring m.v. At det er flere leverandører på markedet gjør at selskapene stadig må forbedre seg på disse elementene også.

### Elementene i pensjonspremien

- Forsikringspremie
- Administrasjonspremie og administrasjonsreserve premie
- Reguleringspremie
- Rentegarantipremie
- Premie for ikke-forsikringsbare kostnader

**Forsikringspremien** er det største premie-elementet. Den ordinære årspremien skal etter regelverket utjevnes i den enkelte pensjonsleverandørens pensjonsfellesskap, det vil si alle kommunekundene hos leverandøren.

Det er krav til at pensjonsleverandører skal ha **egne utjevningsfellesskap** for kommuner. Det vil si at alle ansatte fra alle kommuner er i samme «pott» og utgiftene jevnes ut for alle kommunene. De vanlige premieelementene blir dermed like for kundene i samme selskap. Dersom et utjevningsfellesskap har ansatte og pensjonister som i sum er «billigere å drifte», vil dette slå mer positivt ut på premien som kommunen må betale for pensjonsordningen. Her er det variabler som alder, kjønn, lønn, uførhet som slår inn.

Et fellesskap som består av kommuner som gjennomsnittlig har yngre medarbeidere, lavere kvinneandel, lavere lønn og lavere uføre-antall vil normalt ha lavere pensjonspremie enn et utjevningsfellesskap som består av kommuner som gjennomsnittlig har motsatt profil.

Utjevningsfellesskapet hos en liten pensjonsleverandør innen kommunemarkedet vil være mer påvirket av at det kommer nye kunder inn og at kunder flytter ut enn hos et stort utjevningsfellesskap. I et stort utjevningsfellesskap som det KLP har, vil endringer i mindre grad slå ut på utjevningsfellesskapet og dermed gi mindre utslag på pensjonspremien. Pensjonspremien vil i stor grad avhenge av leverandørens utjevningsfellesskap, mens egen kommunes demografi generelt vil ha mindre å si.

**Administrasjonspremie og administrasjonsreserve premie** skal dekke utgifter til administrasjon og kapitalforvaltning av pensjonsmidlene. Det avsettes administrasjonsreserve mens en person er aktiv medlem av pensjonsordningen. Administrasjonsreserven skal dekke utgifter knyttet til administrasjon og kapitalforvaltning når medlemmet blir pensjonist. Inn i administrasjon er også service og informasjon til kommunene som f.eks. kundeportal, statistikk, kundeteam, møter og samlinger.

**Reguleringspremie** skal dekke økning i opptjent pensjon som følge av lønnsoppgjør og endringer i grunnbeløpet i folketrygden. Reguleringspremien vil variere fra år til år avhengig av lønnsutviklingen i kommunal sektor. Den faktiske reguleringspremien vil kunne bli en annen enn det som ble angitt av pensjonsleverandør dersom lønnsoppgjøret/grunnbeløpet i folketrygden blir annerledes enn det som var inntatt i anslagene.

**Rentegarantipremie** skal dekke kostnaden ved å garantere minimumsavkastning til pensjonsordningen. Det at pensjonsordninga er garantert en årlig minimumsavkastning (rentegaranti) utgjør en risiko for leverandørene, og det er derfor mulig å overføre hele eller deler av årets overskudd til tilleggsavsetninger. Tilleggsavsetninger er en buffer som kan brukes til å dekke den garanterte minimumsavkastningen (rentegarantien) dersom avkastningen et år er lavere enn garantien.

**Premie for ikke-forsikringsbare kostnader** gjelder pensjonsplikter som blir beregnet spesielt med en engangspremie når hendelsen skjer. Dette omfatter ulike ordninger for AFP, tidligpensjon, manglende uføretrygd m.v. For alle som er født i 1963 eller senere vil tidspunktet for uttak av AFP ikke ha noe å si for premien.

Premie for AFP 62-65 år for de som er født i 1962 eller tidligere kan utjevnes i premiefelleskapet, men dette er ikke et krav. Ved en eventuell konkurranseutsetting må kommunen på forhånd ta stilling til dette i konkurransegrunnlaget.

### **Kapitalforvaltning**

Pensjonsleverandøren skal forvalte kapitalen på en forsvarlig måte slik at hensynet til likviditet, sikkerhet, risikospredning og inntjening blir ivaretatt. Porteføljene kan være ulikt sammensatt, med aksjer, obligasjoner mv. Den delen av avkastningen som ikke går til opp-reservering og tilleggsavsetninger blir overført til kommunen sitt premiefond. Premiefond kan brukes til betaling av framtidige pensjonspremier.

### **Engangseffekter / likviditetseffekter**

KLP er et gjensidig livsforsikringsforetak der kommunene er medeiere. Storebrand er et børsnotert selskap som blir eid av aksjonærene. Eierform vil ikke ha direkte påvirkning på tildelingskriteriene i en eventuell konkurranse om tjenestepensjon. Eierform medfører ulike andre økonomiske effekter. En slik effekt er egenkapital. For de fleste kommunale pensjonsordninger vil premiereserven (innbetalt premie avsatt til finansiering av framtidige pensjonsforpliktelser) øke over tid. Dette medfører økt kapitalkrav for pensjonsleverandørene. KLP løser i praksis dette ved å be om egenkapital-innskudd fra kommunene. Et privat livselskap må løse dette på andre måter, for eksempel innskudd fra eierne, fortjeneste på premien eller økt premie for rentegaranti.

Tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond er en del av livselskapene sin bufferkapital for langsiktig sikring mot effekten av negative svingninger i kapitalmarkedet. Ved eventuell flytting av pensjonsordning til privat livselskap vil deler av kursreguleringsfondet i KLP Fellesordninga kunne bli overført til kommunen sitt premiefond.

### Økonomisk størrelse på innkjøp av pensjon

Pensjon er ett av kommunenes største innkjøp. Kommunen betalte i 2021 46,6 mill. kr for kommunens pensjonsordninger. Tallet inkluderer de ansattes andel. Dersom en legger til den del av pensjonsutgiften som ble dekket ved å bruke av kommunens premiefond i den enkelte ordning, er beløpet hele 55,8 mill. kr. Dette framgår av tabellen nedenfor:

|                               | Felles-ordningen KLP | Sykepleier-ordningen KLP | Lærerne Statens Pensjons-kasse |
|-------------------------------|----------------------|--------------------------|--------------------------------|
| Innbetalt premie              | 36 994               | 4 291                    | 5 291                          |
| Dekket ved bruk av premiefond | 8 703                | 516                      | -                              |
| <b>Sum betalt premie</b>      | <b>45 697</b>        | <b>4 806</b>             | <b>5 291</b>                   |

Ettersom det kun er pensjon i fellesordningen som kan konkurranseutsettes, er det økonomien i denne ordningen som har fokus videre. Som det framgår av figuren over, betalte kommunen i 2021 nær 37 mill. kr i pensjon for fellesordningen, av dette betalte de ansatte 3,7 mill. kr. Ansatte trekkes hver måned 2 % av sin lønn til pensjon, dette benevnes arbeidstakers andel. I tillegg kommer pensjonsutgifter som ble dekket av kommunens premiefond (oppsparte pensjonsmidler fra tidligere år) med 8,7 mill. kr. Dette kan sammenstilles i følgende tabell:

| År 2021, gjelder fellesordningen   | Totalt        | Herav arbeidstakers andel | Arbeidsgiver sin andel |
|------------------------------------|---------------|---------------------------|------------------------|
| Innbetalt premie                   | 36 994        | 3 736                     | 33 259                 |
| Dekket ved bruk av premiefond      | 8 703         |                           | 8 703                  |
| <b>Sum pensjon fellesordningen</b> | <b>45 697</b> | <b>3 736</b>              | <b>41 961</b>          |

### Forstudien

Som en viktig del av beslutningsgrunnlaget – og for kommunedirektøren forslag til innstilling - er forstudien til Søderberg & Partners.

Forstudien er ryddig og oversiktlig, og gir en god framstilling av pensjonsområdet og Gausdal kommune. De har i forstudien gjennomgått og vurdert følgende tema:

- Markedssituasjonen
  - inkl. egenkapitalinnskudd og bufferfond
- Gausdal kommunes portefølje
  - inkludert vurderinger av oss opp mot kriterier som vektlegges hos leverandører,
  - utjevningssfellesskap
- Gevinstpotensialet
  - om mulige gevinster
  - om premiesatser



- om AFP
- om avkastning
- Risiko
  - Risikobilde både vurdert inn mot markedet, prosessen, økonomien

Underveis i rapporten gis også flere råd om element en må være spesielt oppmerksom på i en eventuell anbudskonkurranse, - både pensjonsfaglige og innkjøpsfaglige forhold.

Søderberg & Partners oppsummering er slik:

«S&P vurderer at det er liten risiko for Gausdal kommune knyttet til å gjennomføre en anbudskonkurranse på tjenstepensjonsordningen. Det minst gunstige resultatet Gausdal kommune kan oppnå er det samme resultatet som Gausdal kommune ville fått i KLP uten å gjennomføre anbudskonkurranse. I så fall vil kostnader og ressurser brukt til gjennomføring av anbudsprosessen kunne ansees som et «tap».

I vår forstudie mener vi at vi har dokumentert at det foreligger et potensiale for besparelser i årlige kostnader samt at det kan oppnås engangseffekter som kan være gunstige for Gausdal kommune.

### **Rådgivers vurdering**

Kommunen har kjøpt rådgivningstjeneste fra Søderberg & Partners for å vurdere om det er forhold som tilsier at kommunen har noe å hente ved å konkurranseutsette pensjon i fellesordningen nå. Rådgiver har gått gjennom de ulike pensjonselementene og konkluderer med at det er forhold som taler for at kommunen vil kunne komme bedre ut ved å gjennomføre en anbudsprosess, men det er også elementer som kan trekke i motsatt retning.

Rådgiver konkluderer med at det foreligger et potensiale for en besparelse i årlige kostnader samt at det kan oppnås gunstige engangseffekter. Det er imidlertid først etter å ha gjennomført en anbudsprosess at dette blir avklart.

### **Pensjonsveileder og konkurransegrunnlag**

Pensjonskontorets pensjonsveileder og konkurransegrunnlag er dokumenter som oppdateres og justeres på bakgrunn av endringer i lovgivning og avtaleverk, samt erfaringer fra gjennomførte anbudsprosesser. Dette er viktige verktøy som kommunene benytter seg av i forbindelse med en eventuell anbudsprosess på pensjon.

### **Tildelingskriterier og konkurranseform**

Dersom kommunestyret beslutter at kommunen skal ut på anbud med tjenstepensjon i fellesordningen, må det vedtas tildelingskriterier som sier hvordan de ulike elementene i et konkurransegrunnlag skal vektas i forbindelse med avgjørelse i en konkurranse. Det vil være økonomiske forhold samt service og kvalitet.

Tildelingskriteriene er en del av selve anskaffelsesprosessen, og de skal være unntatt offentlighet inntil anbudet kunngjøres offentlig. For å sikre at saken om vurdering av eventuell anbudsprosess blir gjort i åpent møte, er det valgt å lage en egen sak som tar for seg tildelingskriteriene og hvilken konkurranseform som foreslås valgt.

Pensjonskostnadene er betydelige for en kommune, og kriteriet for pris bør derfor vektlegges høyt. Selve pensjonstjenesten er regulert i lov- og tariffavtaler, og pensjonsytelsen til de ansatte skal være helt lik hos alle leverandører. Det er dermed ingen vurdering av dette under kvalitet.

Dersom kommunen først har valgt å gå på anbud med tjenstepensjon, er det kun de forhold som kommunen har inntatt i konkurransegrunnlaget og de vedtatte tildelingskriteriene som kan vektlegges i en anskaffelsesprosess.

### **Kontakt mellom partene i en eventuell anbudsprosess**

Innkjøpsregelverket stiller strenge krav til hvordan anbudsprosesser skal gjennomføres, og det stilles strenge krav til hvordan alle partene i en slik prosess skal opptre overfor hverandre.

Deler av slike anskaffelsesprosesser foregår unntatt offentlighet. Det er fordi informasjon vil kunne gi fordeler for en eller flere parter i prosessen. Det er derfor viktig av vi som kommune opptre ryddig i denne prosessen som i alle andre anskaffelsesprosesser. Informasjon som tilflyter ett selskap, skal tilflyte andre parter samtidig.

De som har en rolle på vegne av kommunens i en eventuell anbudsprosess er:

- Medlemmer i administrativ pensjonsgruppe
- Kommunens administrative ledelse
- Medlemmer i de politiske utvalg som skal behandle saken, det vil si partssammensatt utvalg, formannskapet og kommunestyret.

### **Hva kommunestyret skal vedta:**

- I mai: Om Gausdal kommune skal konkurranseutsette tjenstepensjon for fellesordningen i 2022
- I mai: Om kommunestyret vedtar anbud, vil kommunestyret – i en påfølgende sak i samme møte- ta stilling til elementer til konkurransegrunnlaget.
- I september: Etter anbudsprosessen er det kommunestyret selv – innenfor regelverk og prosesskrav - som vil ta stilling til resultatet, det vil si om kommunen skal bli i KLP eller flytte til annen leverandør. Før denne avgjørelsen skal kommunedirektøren etter regelverket ha et formelt drøftingsmøte med de hovedtillitsvalgte.

Før saken kommer til kommunestyret i mai 2022 er pensjon tema i samarbeidsmøte mellom kommunedirektøren, hovedtillitsvalgte og hovedvernombud, og møte i partssammensatt utvalg (før formannskapet 4. mai 2022). Eventuelle uttalelser legges ved saken.

## **VURDERING:**

De ansattes rettigheter er tariff-festet, og vil være uendret ved skifte av leverandør eller etablering av egen pensjonskasse. Dette er derfor ikke et element som skal vurderes i forbindelse med en anbudskonkurranse på tjenstepensjon.

Egne pensjonskasser er i hovedsak et alternativ for store kommuner, mange av dem har det. Ca. en tredel av de ansatte i kommunene har tjenstepensjon i ordninger utenfor KLPs fellesordning. Egen pensjonskasse er ikke vurdert som et reelt alternativ for Gausdal kommune. Det er både fordi en må stille med svært mye egenkapital, og tilstrekkelig med ressurser og kompetanse til å følge opp pensjonskassen.

Gausdal kommune har vært ute på anbud med tjenstepensjon tidligere. Vi hadde 3 gode år i Vital som deretter ble DNB, der vi både sparte penger og fikk svært god service og oppfølging. I forbindelse med at Storebrand og DNB gikk ut av markedet i 2012/2013, gikk vi tilbake til KLP.

Overføringen tilbake gikk også fint, og vi kom tilbake til et KLP som vi oppfattet som hadde gjennomført forbedringer innen blant annet nettsidene sine og de systemer kommunen har tilgang til der. Etter vår vurdering er det derfor viktig at selskap ikke har monopol.

Erfaringen fra kommunens forrige anbudsprosess på tjenstepensjon er at det er både nyttig og lærerikt å gjennomføre en anbudsprosess. Samtidig er det elementer ved anbud på tjenstepensjon som gjør at det ikke direkte kan sammenlignes med andre anskaffelser. Ikke alle priser kan forsikres, noen pensjonselementer kan kun anslås og vil deretter bli beregnet ut fra hva som faktisk har skjedd.

Pensjon er det største innkjøpet en kommune gjør, og derfor mener vi det prinsipielt er viktig å ha det ut på anbud regelmessig. Siden det nå er et marked igjen, blir spørsmålet aktualisert. Rent prinsipielt mener derfor administrasjonen at det bør være vanlig for kommunen å regelmessig ha pensjon ute på anbud. Dette også for å sikre seg at vi har den beste pris /service/kvalitet på leveransen. Det kan være penger å spare, og i en stram kommuneøkonomi er det et viktig element å ta med seg.

Konkurransetilsynet har ved flere anledninger uttrykt bekymring for at det er så lite konkurranse rundt offentlig tjenstepensjon. Det vises til vedlegg til saken for nærmere informasjon om dette.

Det er toneangivende miljøer i kommunal sektor som mener det prinsipielt er galt å gå ut på anbud med tjenstepensjon, og argumenterer gjerne med at det går utover de ansattes pensjonsrettigheter. Det er beviselig feil. For fakta om det kan det vises til pensjonsveilederen.

KLP eies av kommunene, og det brukes ofte som argument for å ikke gå ut i markedet med tjenstepensjon. Innenfor andre bransjer er det andre «prinsipper» som gjelder. For eksempel innenfor kraftbransjen. Kommunene kan være eier i et energiselskap, men kjøpe strøm fra et annet fordi en etter konkurranse får en bedre pris.

### Administrasjonens vurdering

Nedenfor er det skissert hvordan rådgiver vurderer hvorvidt elementer kan være mer eller mindre gunstige med tanke på eventuelt skifte av pensjonsleverandør fra KLP til Storebrand.

|                                      | Positivt | Negativt | Nøytralt |
|--------------------------------------|----------|----------|----------|
| Fristilling av egenkapitalinnskudd   | x        |          | (x)      |
| Årlige egenkapitalinnskudd opphører  | x        |          | (x)      |
| Deler av bufferfond til premiefondet | x        |          | (x)      |
| Uføregrad                            | (x)      |          | x        |
| Alder                                | x        |          | (x)      |
| Kjønn                                | x        |          |          |
| Pensjonsgrunnlag                     |          |          | x        |
| AFP 62-64 år                         |          | x        |          |
| Avkastning på pensjonsmidlene        |          |          | x        |

Administrasjonen ser at de elementene som rådgiver påpeker gjør at det vil kunne være et potensiale for besparelser ved å gå på anbud med tjenstepensjon. Resultatet av en anbudsprosess er ikke mulig å forutsi på forhånd, og det er først etter at en anbudsprosess er gjennomført at det er mulig å ha svar på dette.

Ut fra en helhetsvurdering, foreslår kommunedirektøren at det gjennomføres anbudskonkurranse på tjenstepensjon i fellesordningen i 2022 med virkning fra og med 01.01.2023.

### Tilhørende sak:

Om kommunestyre vedtar å konkurranseutsette tjenstepensjon, vil kommunestyret i påfølgende sak ta stilling til tildelingskriterier. Den saken er unntatt offentlighet.

**Kommunedirektøren foreslår at det gjøres følgende**

### **Innstilling/vedtak:**

Gausdal kommunestyre vedtar å konkurranseutsette tjenestepensjon i fellesordningen.

**Partssammensatt utvalg behandlet saken, saksnr. 1/22 den 04.05.2022.**

### **Behandling:**

#### **Delt ut i møtet:**

- Brev fra KLP med innspill til formannskapet, mottatt 3. mai kl. 21.44.

Hans Høistad, Ap, satte fram dette forslaget:

«Partssammensatt utvalgs anbefaler at Gausdal kommune ikke går ut med konkurranseutsetting av tjenestepensjon nå.»

#### **Votering:**

5 stemte for konkurranseutsetting, mens 4 stemte for forslaget til Hans Høistad.

### **Vedtak:**

Partssammensatt utvalg anbefaler at Gausdal kommune konkurranseutsetter tjenestepensjon i fellesordningen.

**Formannskapet behandlet saken, saksnr. 33/22 den 04.05.2022.**

### **Behandling:**

#### **Delt ut:**

1. Brev fra KLP med innspill til formannskapet, mottatt 3. mai 2022.

**Hans Høistad**, Ap, satte fram dette forslaget:

«Gausdal kommunestyre vedtar å ikke konkurranseutsette tjenestepensjon i fellesordningen nå.»

#### **Votering:**

Forslag til innspilling tiltrådt med 4 stemmer. 3 stemte for forslaget til Hans Høistad,

### **Innstilling:**

Gausdal kommunestyre vedtar å konkurranseutsette tjenestepensjon i fellesordningen.