

## Note 12 Pensjonskostnader

### Regnskapsprinsipp

Konsernet har ulike landspesifikke pensjonsordninger for ansatte. Ordningene innregnes etter IAS 19 og omfattet til og med 2020 både ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Den ytelsesbaserte pensjonsordningen ble avvirket 1. januar 2021. De fleste norske selskaper i konsernet er med i den norske AFP-ordningen (avtalefestet pensjon). I samsvar med Finansdepartementets konklusjon om at disse ordningene ikke medfølger plikt til balanseføring, kostnadsføres pensjonspremiene løpende.

### Innskuddsordning

Innskuddsordningen ivaretas gjennom privat administrerte forsikringsplaner for pensjon på obligatorisk og avtalemessig basis. Pensjonspremien, inklusive arbeidsgiveravgift, kostnadsføres når den påløper, og det foreligger ingen forpliktelse for selskapet utover årlig innbetaling. Forskuddsbetalte innskudd bokføres som en eiendel i den grad innskuddet kan refunderes eller redusere fremtidige innbetalinger.

Norske virksomheter i konsernet er underlagt lov om obligatorisk tjenestepensjon. Pensjonsordningene som tilbys i Norge er i tråd med denne. 1707 ansatte var medlem av den norske pensjonsordningen per 31. desember 2022 (1758 per 31. desember 2021). I de svenske virksomhetene er det etablert ulike pensjonsplaner som finansieres gjennom innbetalinger til pensjonsinstitutt eller forvalteradministrerte fond.

Konsernet betaler et årlig tilskudd til den enkelte ansattes kollektive pensjonssparing på 5,5 % av lønn opp til 7,1G, og 8 % av lønn mellom 7,1G og 12G.

Fram til 1.1.2021 har konsernsjef og enkelte ledende ansatte hatt en usikret pensjonsavtale ut over 12G som har gitt en bestemt fremtidig pensjonsytelse (ytelsesplan). Etter avviking av denne ordningen har konsernledelsen nå en utvidet innskuddsbasert ordning som opptjener 20 % pensjon av lønn ut over 12G. Konsernsjef har rett/plikt til å gå av ved fylte 62 år, mens øvrige ledende ansatte kan anmodes om å fratre ved fylte 62 år. Opptjente rettigheter fra gammel ordning sammen med opptjening fra den nye innskuddsbaserte ordningen er resultatmessig sikret ved investering i fond og rentepapirer i Nordea. Ved utgangen av 2022 har OBOS en forpliktelse knyttet til denne ordningen på 98,7 millioner kroner inkludert avsetning for arbeidsgiveravgift. Ved oppnådd pensjonsalder vil opptjente rettigheter utbetales over minimum 5 år og maksimum 10 år.

Det er etablert en kompensasjonsordning for ansatte som tidligere var med i konsernets sikrede pensjonsordninger. Opptjent kompensasjon er vurdert å være en innskuddsbasert ytelse og blir utbetalt fra og med oppnådd pensjonsalder fordelt over 17 år. For ansatte som slutter før oppnådd pensjonsalder, vil opptjent beløp utbetales i sin helhet ved sluttdato.

Kostnadene er inkludert i personalkostnader i resultatoppstillingen, og forpliktelsen balanseføres inntil utbetaling foretas.

Beløp i tusen kroner	2022	2021
Effekter fra avviking av pensjonsordning	-	-33 877
<b>Netto påløpt pensjonskostnad fra ytelsesordninger</b>	<b>-</b>	<b>-33 877</b>
Kostnader knyttet til innskuddsbasert ordning	-145 022	-155 032
<b>Sum pensjonskostnad</b>	<b>-145 022</b>	<b>-188 909</b>

### Endringer i den ytelsesbaserte pensjonsforpliktelsen i løpet av året

Beløp i tusen kroner	2022	2021
<b>Netto pensjonsforpliktelse 1. januar</b>	<b>-110 245</b>	<b>-102 301</b>
Effekter fra avviking av pensjonsordning	-	-33 877
Sparing	-3 106	-1 973
Verdiendring	14 455	-11 610
Utbetalt pensjon	207	214
Oppgjør/avløsning	-	39 302
<b>Netto pensjonsforpliktelse 31. desember</b>	<b>-98 690</b>	<b>-110 245</b>

I 2021 ble det gjort avtale om avløsning av løpende pensjonsutbetaling til to tidligere ledende ansatte. Ingen nye avtaler om avløsning i 2022.