

STRICTLY CONFIDENTIAL - LEGAL PRIVILEGE

JURIDISK RESPONSUM

OM MULIGHED FOR INDFØRELSE AF FÆLLESKØNSGRUNDLAG FOR MEDLEMMER PÅ KØNSOPDELT
GRUNDLAG I LÆGERNES PENSION - PENSIONSKASSEN FOR LÆGER

INDHOLDSFORTEGNELSE

1	INDLEDNING.....	5
1.1	Baggrund og problemstilling	5
1.2	Afgrænsning.....	7
1.3	Kommissorium	7
1.4	Struktur.....	7
1.5	Responsummets adressat og vilkårene for dets anvendelse	8
1.6	Plesners objektivitet og uafhængighed	8
1.7	Anvendte definitioner	8
2	SAMMENFATNING.....	9
2.1	LPK kan ikke bagudrettet ændre beregningsgrundlaget til fælleskønsgrundlag.....	9
2.2	LPK kan ikke fremadrettet ændre beregningsgrundlaget til fælleskønsgrundlag for allerede aftalte pensionsbidrag.....	9
2.3	LPK kan godt indføre fælleskønsgrundlag for fremadrettede endnu ikke aftalte pensionsbidrag samt fremtidige bonustilskrivninger	10
2.4	LPK kan ikke bruge opsparede midler til at kompensere medlemmerne.....	11
3	FAKTUM OG FORUDSÆTNINGER	11
3.1	Organisation og aftalekonstruktion	11
3.2	Overenskomstparterne og overenskomstgrundlaget.....	12
3.3	Vedtægter	13
3.4	Pensionsregulativ	14
3.5	Det Tekniske Grundlag	17
3.6	Fordeling af realiseret resultat og bonusregulativ.....	18
3.7	Pensionsmeddelelser	20
3.8	Information givet af ledelsen på generalforsamlinger og LPK's hjemmeside	22
4	JURIDISKE OG REGULATORISKE ASPEKTER	29
4.1	Ligebehandlingsloven	29
4.2	Ændringer i pensionsordninger - aftaleretlige muligheder og begrænsninger	30
4.2.1	Indledning.....	30
4.2.2	Ændringer på overenskomstniveau.....	31
4.2.3	Ændringer på generalforsamlingsniveau.....	37
4.2.4	Ændring på individniveau.....	37
4.2.5	Ensidig mulighed for at ændre tidligere afgivne pensionstilsagn.....	38
4.2.5.1	Indledning	38

4.2.5.2	Aftalelovens § 36	38
4.2.5.3	Bristede forudsætninger	39
4.2.5.4	Force majeure	40
4.2.5.5	Hardship	40
4.3	Foreningsret og lighedsgrundsætningen	40
4.4	God skik og Finanstilsynets rolle.....	43
4.5	Teknisk grundlag og kontributionsbekendtgørelsen.....	49
4.6	Disponering over midler i en tværgående pensionskasse.....	52
5	VURDERING	52
5.1	Indledning.....	52
5.2	Spørgsmål 3	53
5.2.1	Indledning.....	53
5.2.2	Ændring af beregningsgrundlag efter aftale med overenskomstparterne.....	53
5.2.3	Ændring af beregningsgrundlaget gennem ændring af Pensionsregulativet på generalforsamling.....	55
5.2.4	Ensidig ændring af beregningsgrundlaget.....	58
5.2.4.1	Indledning.....	58
5.2.4.2	Hjemmel i Vedtægter eller Pensionsregulativ.....	58
5.2.4.3	Aftalelovens § 36 som grundlag for ensidig ændring af beregningsgrundlaget	58
5.2.4.4	Bristede forudsætninger som grundlag for ensidig ændring af beregningsgrundlaget ...	59
5.2.4.5	Force majeure som grundlag for ensidig ændring af beregningsgrundlaget	60
5.2.4.6	Hardship som grundlag for ensidig ændring af beregningsgrundlaget	60
5.2.5	Ændring af beregningsgrundlaget ved kundernes individuelle accept.....	60
5.2.6	God skik.....	63
5.3	Spørgsmål 4	65
5.4	Spørgsmål 1	65
5.4.1	Indledning.....	65
5.4.2	Fremadrettede endnu ikke aftalte bidragsstigninger og endnu ikke tilskrevet bonus.....	66
5.4.2.1	Fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger.....	66
5.4.2.2	Endnu ikke tilskrevet bonus	67
5.4.3	Fremadrettede allerede aftalte pensionsbidrag (herunder allerede aftalte forhøjelser af pensionsbidrag).....	68
5.4.3.1	Indledning.....	68
5.4.3.2	Ændring af beregningsgrundlag efter aftale med overenskomstparterne	69

5.4.3.3	Ændring af beregningsgrundlaget gennem ændring af Pensionsregulativ på generalforsamling.....	71
5.4.3.4	Ensidig ændring af beregningsgrundlaget	73
5.4.3.5	Ændring af beregningsgrundlaget ved medlemmernes individuelle accept	74
5.4.4	God skik.....	75
5.4.4.1	Fremadrettede endnu ikke aftalte bidragsstigninger og endnu ikke tilskrevet bonus	75
5.4.4.2	Fremadrettede allerede aftalte pensionsbidrag (herunder allerede aftalte forhøjelser af pensionsbidrag)	75
5.5	Spørgsmål 2	77
5.5.1	Fremadrettede endnu ikke aftalte bidragsstigninger.....	77
5.5.2	Endnu ikke tilskrevet bonus.....	78
5.5.3	Fremadrettede allerede aftalte pensionsbidrag (herunder allerede aftalte forhøjelser af pensionsbidrag).....	78
5.6	Spørgsmål 5	79
5.7	Spørgsmål 6	82
6	BILAGSOVERSIGT	84

JURIDISK RESPONSUM

OM MULIGHED FOR INDFØRELSE AF FÆLLESKØNSGRUNDLAG FOR MEDLEMMER PÅ KØNSOPDELT GRUNDLAG I LÆGERNES PENSION - PENSIONS KASSEN FOR LÆGER

1 INDLEDNING

1.1 Baggrund og problemstilling

- 1.1.1 I 1998 blev lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger (herefter "Ligebehandlingsloven")¹ vedtaget. Loven blev indført på baggrund af et EU-direktiv om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Loven indeholdt (og indeholder fortsat) krav om, at erhvervstilknyttede sikringsordninger bl.a. ikke må indeholde bestemmelser, hvorefter der finder forskelsbehandling sted på grundlag af køn med hensyn til fastsættelse og beregning af bidrag og ydelser, jf. lovens § 8, stk. 1, udover de undtagelser, som omtales i § 8, stk. 2-5². Det følger af lovens § 8, stk. 2, at ydelserne, såfremt disse beregnes ud fra forud fastsatte bidrag, kan være forskellige for mænd og kvinder for medlemmer optaget før den 1. juli 1999 i det omfang, at beregningen baseres på aktuariemæssige faktorer, der er forskellige for de to køn (kønsopdelt grundlag). Som følge heraf er alle medlemmer, der er optaget i henhold til kollektiv overenskomst eller aftale (obligatorisk ordning) i Lægernes Pension - Pensionskassen for Læger (herefter også benævnt "LPK" eller "pensionskassen") fra og med den 1. juli 1999, optaget på et fælleskønsgrundlag.
- 1.1.2 Året forinden var det på foranledning af fagforeningen Yngre Læger blevet bestemt, at medlemmer, der blev optaget i LPK fra 1. januar 1998 eller senere, som følge af kollektiv overenskomst indgået af Yngre Læger, skulle have deres pension beregnet ud fra fælleskønsgrundlag. Hvis medlemmet blev optaget i LPK fra og med den 1. januar 1998 i henhold til en overenskomst indgået af Yngre Læger, er medlemmet således optaget på en fælleskønsordning. Er medlemmet optaget fra og med den 1. juli 1999 i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale med de øvrige organisationer, der fastsætter pligt til at indbetale pension til LPK, har medlemmet ligeledes en fælleskønsordning, jf. bilag 1, s. 2.
- 1.1.3 Derfor har stort set alle medlemmer, der er optaget i LPK i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale fra og med den 1. januar 1998, en fælleskønsordning, mens medlemmer, der er optaget i LPK inden 1. januar 1998, fortsat har den gamle kønsopdelte pensionsordning, jf. bilag 1, s. 3. Det tekniske grundlag G82, der blev anvendt af næsten alle danske livsforsikringsvirksomheder fra 1982 og frem til begyndelsen af 1990'erne (og i nogle tilfælde helt frem til 1. juli 1999), var kønsopdelt.³ Dette grundlag blev også anvendt af LPK frem til 1999.
- 1.1.4 Egenindbetalinger (pensionsbidrag for "egen regning") og indbetalinger, der ikke sker i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, blev først omfattet af lovkrav om indtegnning på fælleskønsgrundlag for de aftaler, der blev indgået fra og med den 21. december 2012. Egenindbetalinger og indbetalinger, der ikke sker i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, der sker ifølge en aftale indgået med LPK før den 21. december 2012, sker derfor fortsat til en ordning på kønsopdelt grundlag, jf. bilag 1, s. 3.
- 1.1.5 I LPK findes således i dag både medlemmer med ordninger på fælleskønsgrundlag og medlemmer på kønsopdelt grundlag.

¹ Lov nr. 134 af 25. februar 1998 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger

² Lovbekendtgørelse nr. 950 af 14. august 2015 om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring, pension og lignende finansielle ydelser

³ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 299

- 1.1.6 Hvorvidt et medlem er indtegnet på et kønsopdelt grundlag eller fælleskønsgrundlag har betydning for, hvilken årlig ydelse medlemmet får for det samme bidrag og dermed hvilken årlig ydelse, medlemmet har udsigt til som pensionist.
- 1.1.7 Mænds gennemsnitlige levetid er kortere end kvinders. Når en pensionsordning er tegnet på et kønsopdelt grundlag, vil det for mændene betyde, at deres pensionsopsparing skal fordeles over en kortere årrække, end hvis pensionsordningen er tegnet på et fælleskønsgrundlag. Det betyder, at den årlige pensionsudbetaling til en mand på en kønsopdelt ordning vil være højere end på et fælleskønsgrundlag, hvor den forudsatte levealder er højere. Overgår en pensionsordning fra et kønsopdelt grundlag til et fælleskønsgrundlag, vil den årlige pensionsydelse, som de mandlige medlemmer var blevet stillet i udsigt i forbindelse med etableringen af pensionsordningen (og løbende efterfølgende), blive reduceret, da det mandlige medlems opsparing derved forudsættes at skulle udbetales over flere år. Er der til pensionsordningen knyttet en livsvarig ægtefællepension, er mænds pension (og ægtefællepension) på det kønsopdelte grundlag imidlertid lavere end kvinders, idet ægtefællens forudsatte alder og levetid trækker i den anden retning.
- 1.1.8 For kvindelige medlemmer af LPK vil en ændring fra et kønsopdelt grundlag til et fælleskønsgrundlag have den modsatte effekt, jf. også [bilag 2](#). Kvinder, der er indtegnet på et kønsopdelt grundlag, får derfor udbetalt en lavere årlig pensionsydelse sammenlignet med, hvad de årlige udbetalinger ville være på et fælleskønsgrundlag som følge af bl.a. den beregnede længere gennemsnitlige levetid for kvinder på det kønsopdelte grundlag. Overgår en sådan kønsopdelt ordning til et fælleskønsgrundlag vil den pensionsydelse, som de kvindelige medlemmer var blevet stillet i udsigt i forbindelse med etableringen af pensionsordningen (og løbende efterfølgende), blive øget, fordi det kvindelige medlems opsparing derved forudsættes udbetalt over færre år. Er der til pensionsordningen knyttet en livsvarig ægtefællepension, er kvinders pension (og ægtefællepension) på det kønsopdelte grundlag højere, end hvis kvinden ikke havde valgt ægtefællepension, idet ægtefællens forudsatte alder og levetid trækker i den anden retning.
- 1.1.9 I LPK findes der tre forskellige pensionsordninger på kønsopdelt grundlag med forskellige dækninger. For pensionsordning 1, hvor der er livsvarig ægtefællepension, er den årlige pensionsydelse for mænd lidt lavere end for kvinderne, typisk cirka 3 % lavere. For pensionsordning 2, som er uden ægtefællepension, er den årlige pensionsydelse cirka 9 % højere for mænd end for kvinder. For pensionsordning 3, hvor der er 10-årig ægtefællepension, er den årlige pensionsydelse for mænd lidt højere end for kvinderne, typisk cirka 3 %, jf. [bilag 1](#), s. 2. LPK har oplyst, at den 10-årige ægtefællepension (pensionsordning 3) blev indført i 2015, og at kun ganske få medlemmer med kønsopdelt grundlag har valgt denne ordning. Af den årsag, og fordi at de mandlige medlemmer på denne ordning vil opleve samme konsekvenser ved en ændring af beregningsgrundlaget som de mandlige medlemmer på pensionsordning 2, dvs. de mandlige medlemmer uden ægtefællepension, vil medlemmer på denne ordning ikke blive omtalt særskilt i det følgende, men vil være omfattet, når der henvises til mandlige medlemmer uden ægtefællepension.
- 1.1.10 Udover forskelle i forudsætningerne om levetid er der også kønsspecifikke forudsætninger ift. invaliditet, ægtefælle og børnehyppeghed i det kønsopdelte grundlag. Det kønsopdelte grundlag tager f.eks. højde for, at kvindernes invaliditetshyppighed er højere end mændenes.
- 1.1.11 Ved udgangen af 2021 havde LPK 49.196 medlemmer, hvoraf 37.488 udgjorde ikke-pensionerede medlemmer og 11.708 udgjorde pensionerede medlemmer, jf. [bilag 3](#), s. 7. Efter det af LPK oplyste får ca. 3.000 kvindelige medlemmer en lavere årlig pensionsydelse end mændene i den kønsopdelte ordning. Under den samme kønsopdelte ordning får ca. 5.500 mandlige medlemmer en lavere årlig pension end deres kvindelige kolleger, jf. [bilag 4](#), s. 3. Det afhænger af i hvilket omfang, der er tilknyttet en ægtefællepension, jf. de tre forskellige pensionsordninger på kønsopdelt grundlag beskrevet ovenfor.
- 1.1.12 Ovenstående forskelle mellem ydelser til mandlige og kvindelige medlemmer afhængigt af, om de har valgt ægtefællepension, gælder dog alene for den *årlige pensionsydelse*. Derimod vil de mandlige og kvindelige medlemmer med en ordning på kønsopdelt grundlag samlet set (statistisk) få det samme udbetalt fra deres pensionsordning (enten til medlemmet eller eventuelt til dennes begunstige).

1.2 Afgrænsning

- 1.2.1 Nærværende responsum forholder sig ikke til de supplerende ordninger (Supplerende livrente og Supplerende invalidepension), der kan indgå som supplement til den obligatoriske ordning i LPK. Tilsvarende gælder for pensionsordningen, FlexibelPension, som nye medlemmer optages i fra og med 2023. De supplerende ordninger og FlexibelPension anvender ikke kønsopdelte grundlag.
- 1.2.2 Nærværende responsum forholder sig herudover ikke til de to små ordninger under afvikling, det vil sige ordninger tegnet i den tidligere Lægernes Enkekasse og Supplerende ophørende Livrenter.

1.3 Kommissorium

- 1.3.1 LPK's bestyrelse har anmodet Plesner Advokatpartnerselskab ("Plesner") om at udarbejde et juridisk responsum med en vurdering af følgende:
- (1) Om pensionskassen fremadrettet kan indføre fælleskønsgrundlag for de ordninger, som i dag er på et kønsopdelt grundlag, og i givet fald hvordan.
 - (2) Hvordan eventuelle muligheder identificeret under besvarelsen af punkt 1 kan implementeres, herunder vedtagelseskrav.
 - (3) Om pensionskassen bagudrettet kan gennemføre en efterregulering tilbage fra 1. januar 1998 eller senere, for så vidt angår pensioner der er beregnet på et kønsopdelt grundlag siden 1. januar 1998, således at disse helt eller delvist bliver stillet som om, at de oprindeligt var beregnet på et kønsneutralt grundlag.
 - (4) Hvordan eventuelle muligheder identificeret under besvarelsen af punkt 3 kan implementeres, herunder vedtagelseskrav.
 - (5) Hvis der svares benægtende på spørgsmålet under punkt 3, bedes det belyst, om pensionskassen så på en anden måde kan vælge at kompensere de pågældende medlemmer.
 - (6) Hvordan eventuelle muligheder identificeret under besvarelsen af punkt 5 kan implementeres, herunder vedtagelseskrav.
- 1.3.2 Ved udarbejdelsen af det juridiske responsum er det på baggrund af kommissoriet lagt til grund, at LPK ikke er juridisk forpligtet til - hverken bagudrettet eller fremadrettet - at indføre fælleskønsgrundlag for de ordninger, som i dag er på et kønsopdelt grundlag.
- 1.3.3 Ovennævnte spørgsmål vil blive vurderet for følgende ordninger, der er indtegnet i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale:
- (i) Ordninger med igangværende bidragsindbetalinger,
 - (ii) Ordninger, som er overgået til hvilende medlemskab (bidragsfri ordning), og
 - (iii) Ordninger, hvor pensionsudbetalingen allerede er påbegyndt.

1.4 Struktur

- 1.4.1 Nærværende responsum er udarbejdet således, at der under afsnit 3 indledningsvis redegøres for baggrund og faktum i forhold til de væsentligste faktiske omstændigheder og dernæst under afsnit 4 redegøres for de væsentligste juridiske og regulatoriske aspekter, som må antages at være af betydning for den juridiske analyse af de rejste spørgsmål.
- 1.4.2 På grundlag af baggrund (afsnit 1) og faktum (afsnit 3) samt de juridiske og regulatoriske aspekter (afsnit 4) foretages der i afsnit 5 en juridisk analyse og vurdering af problemstillingerne i kommissoriet som beskrevet ovenfor i afsnit 1.3. Den juridiske vurdering i afsnit 5 danner grundlag for de konklusioner, der gives til LPK under afsnit 2.
- 1.4.3 Vores vurderinger og konklusioner er baseret på de oplysninger, som vi har modtaget fra LPK i perioden 21. oktober 2022 til 24. januar 2023, samt information og relevante dokumenter, som vi selv har indsamlet.

1.5 Responsummets adressat og vilkårene for dets anvendelse

- 1.5.1 Responsummets adressat er udelukkende bestyrelsen og direktionen for LPK, og responsummet kan ikke påberåbes af andre. Vores vurdering er udarbejdet til brug for LPK's bestyrelses og direktionens overvejelser om sagens håndtering. Responsummet skal af bestyrelse og direktion behandles fortroligt, medmindre bestyrelsen eller direktionen vælger at offentliggøre eller videregive hele eller dele af responsummet. Bestyrelsen forventer eksempelvis at videregive eller offentliggøre responsummets konklusioner til LPK's medlemmer i forbindelse med afholdelse af den ordinære generalforsamling i LPK, som forventes afholdt i april 2023.

1.6 Plesners objektivitet og uafhængighed

- 1.6.1 Dette juridiske responsum er udarbejdet af Plesner som ekstern advokat for LPK og LPK's bestyrelse for at sikre, at vurderingerne i responsummet er både objektive og grundige. "Objektive" betyder, at responsummet udarbejdes af Plesner, således at vurderingerne ikke kunne påvirkes af eventuelle modstridende interesser internt i LPK eller på anden vis. "Grundig" betyder, at responsummet søger at afdække alle juridiske omstændigheder, der potentielt kan have betydning for vurderingen. LPK's bestyrelse har ikke forud for iværksættelsen af udarbejdelsen af dette responsum benyttet Plesner som advokat, men Plesner har tidligere rådgivet LPK i flere nu afsluttede, sager. I forhold til udarbejdelsen af dette responsum har Plesner naturligvis efterlevet kravene til uafhængighed, således som disse er fastsat i de advokatetiske regler vedtaget af Advokatrådet.
- 1.6.2 Det skal understreges, at Plesner har arbejdet helt frit ved udarbejdelsen af responsummet i den forstand, at Plesner på ingen måde er under instruktion eller påvirkning af LPK/LPK's bestyrelse i forhold til at nå til et bestemt resultat. Plesner har i forbindelse med udarbejdelsen af responsummet anmodet LPK om at besvare forskellige faktuelle spørgsmål, ligesom Plesner har anmodet om at få tilsendt oplysninger og dokumenter, som Plesner vurderede kunne have betydning for sagen. LPK har som det klare udgangspunkt besvaret alle Plesners forespørgsler og udvist stor imødekommenhed og fleksibilitet i så henseende. Der er enkelte dokumenter, som LPK alene ved en ekstraordinær stor arbejdsindsats ville være i stand til at fremskaffe/afklare eksistensen af. Da disse dokumenter efter Plesners opfattelse er uden betydning for besvarelsen af spørgsmålene i kommissoriet, har Plesner tilkendegivet overfor LPK, at det ikke var nødvendigt at forsøge at fremskaffe de pågældende dokumenter. Det har tillige ikke været muligt for LPK at foretage konsekvensregninger, som vil forudsætte, at der blev udviklet et beregningsværktøj til formålet, samt at der blev foretaget en lang række afgrænsninger og antagelse om, hvordan LPK ville have ageret tidligere, såfremt fælleskønsgrundlaget var blevet indført for alle medlemmer fra 1998.
- 1.6.3 LPK har tillige modtaget responsummets afsnit 1, 3 og 4 til høring alene med henblik på afklaring af eventuelle faktiske misforståelser. Høringssvarene har givet anledning til enkelte tilpasninger i de pågældende afsnit.

1.7 Anvendte definitioner

"Pensionsregulativet"	Lægernes Pensions pensionsregulativer vedtaget på generalforsamlingen den 29. april 2020 (bilag 5).
"Tekniske Grundlag"	Lægernes Pensions tekniske grundlag, inkl. bonusregulativ, senest anmeldt til Finanstilsynet den 1. januar 2022 (bilag 6).
"Vedtægter"	Lægernes Pensions Vedtægt, vedtaget på generalforsamlingen den 16. april 2021 (bilag 7).

2 SAMMENFATNING

2.1 LPK kan ikke bagudrettet ændre beregningsgrundlaget til fælleskønsgrundlag

2.1.1 Det er vores vurdering af spørgsmål 3 og 4, at LPK ikke lovligt vil kunne gennemføre en ændring, således at allerede foretagne pensionsindbetalinger for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag skal overføres til fælleskønsgrundlag.

2.1.2 En sådan ændring vil reelt være en omberegning af ydelserne til alle medlemmerne på det kønsopdelte grundlag, hvorved der indføres ens ydelser for ens bidrag for alle medlemmer uanset køn. En sådan omberegning vil medføre, at ydelserne til de mænd på den kønsopdelte ordning, som ikke har ægtefællepension, og kvinder på det kønsopdelte grundlag med ægtefællepension vil blive nedsat, mens ydelserne til kvinder uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension vil blive forhøjet.

2.1.3 LPK kan kun gennemføre en sådan ændring, hvis LPK kan frigøre sig fra de pensionstilsagn, som LPK har afgivet til mændene på den kønsopdelte ordning, som ikke har ægtefællepension, og kvinderne på den kønsopdelte ordning, som har ægtefællepension.

2.1.4 Det er vores vurdering, at det ikke kan lade sig gøre *kollektivt* at indføre fælleskønsgrundlag for allerede foretagne pensionsindbetalinger, hverken ved at gennemføre ændringen ved aftale med overenskomstparterne, gennem en ændring af Pensionsregulativet på generalforsamling eller ensidigt af LPK. Dette vil ikke være aftaleretligt gyldigt og vil være i strid med god skik. Den eneste måde, det vil kunne gennemføres *over for alle medlemmer på det kønsopdelte grundlag*, vil være ved, at samtlige medlemmer på den kønsopdelte ordning, hvis ydelser vil blive nedsat som følge af ændringen, er enige i beslutningen. En sådan tilslutning vil i praksis ikke kunne opnås, hvorfor LPK de facto ikke kan indføre fælleskønsgrundlag for allerede foretagne indbetalinger for alle medlemmer på det kønsopdelte grundlag.

2.1.5 LPK vil heller ikke i nærværende situation, hvor den eneste ændring ville være en ændring af beregningsgrundlaget, kunne tilbyde et skifte til fælleskønsgrundlag gennem et *individuel* omvalg, således at hver enkelt medlem selv kan beslutte, om det vil lade sine allerede foretagne indbetalinger overføre til fælleskønsgrundlag. Dette vil medføre en skævvridning af fælleskønsgrundlaget med den konsekvens, at visse af de eksisterende medlemmer på fælleskønsgrundlagets ydelser vil blive nedsat, hvilket ikke vil være lovligt, medmindre disse medlemmer har accepteret dette. Det vil heller ikke være lovligt, hvis LPK oprettede et nyt fælleskønsgrundlag, som medlemmerne kunne overføre deres ordning til, da det risikerer reelt at blive et kønsopdelt grundlag med den konsekvens, at medlemmerne ikke vil blive stillet økonomisk anderledes ved omvalget, hvilket vil gøre et omvalg meningsløst. Dertil kommer, at det risikerer at øge omkostningerne for de resterende medlemmer på det kønsopdelte grundlag.

2.1.6 LPK har således efter vores vurdering ikke mulighed for i nogen lovlig form at tvinge eller tilbyde medlemmerne på den kønsopdelte ordning at overføre allerede foretagne pensionsindbetalinger til fælleskønsgrundlag.

2.2 LPK kan ikke fremadrettet ændre beregningsgrundlaget til fælleskønsgrundlag for allerede aftalte pensionsbidrag

2.2.1 Det er vores vurdering af spørgsmål 1 og 2, at LPK med en meget høj grad af sandsynlighed ikke lovligt vil kunne gennemføre en ændring, således at fremtidige allerede aftalte pensionsindbetalinger for alle medlemmer på det kønsopdelte grundlag skal indbetales til fælleskønsgrundlag.

2.2.2 Medlemmernes fremtidige allerede aftalte indbetalinger indgår som en del af de pensionstilsagn, som LPK har afgivet overfor de enkelte medlemmer, idet de fremtidige pensionstilsagn ikke alene gives på baggrund af allerede foretagne indbetalinger, men også under den forudsætning at de fremtidige pensionsindbetalinger fortsætter, og at disse har en bestemt størrelse. En ændring af beregningsgrundlaget for de fremtidige pensionsindbetalinger vil derfor som udgangspunkt også betyde, at der vil ske en nedsættelse af ydelserne til mændene uden ægtefællepension samt kvinder med ægtefællepension mod en forhøjelse af ydelserne til kvinder uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension.

- 2.2.3 LPK kan dermed også kun gennemføre en sådan ændring, hvis LPK kan frigøre sig fra de pensionsforsikringsordninger, som LPK har afgivet til mændene på den kønsopdelte ordning, som ikke har ægtefællepension samt kvinderne på den kønsopdelte ordning, som har ægtefællepension.
- 2.2.4 Det er vores vurdering, at dette med en meget høj grad af sandsynlighed ikke vil kunne lade sig gøre, hverken ved at gennemføre ændringen ved aftale med overenskomstparterne, gennem en ændring af Pensionsregulativet på generalforsamling eller ensidigt af LPK. En sådan ændring vil derfor heller ikke være aftaleretligt gyldigt og vil være i strid med god skik. LPK kan således også kun gennemføre en ændring af beregningsgrundlaget for de fremtidige indbetalinger *over for alle medlemmer på det kønsopdelte grundlag*, hvis samtlige medlemmer på den kønsopdelte ordning, hvis ydelser vil blive nedsat ved ændringen, er enige i beslutningen. En sådan tilslutning vil i praksis ikke kunne opnås, hvorfor LPK de facto heller ikke *kollektivt* kan indføre fælleskønsgrundlag for fremtidige pensionsindbetalinger på det kønsopdelte grundlag.
- 2.2.5 LPK vil heller ikke i nærværende situation, hvor den eneste ændring ville være en ændring af beregningsgrundlaget, kunne tilbyde et skifte til fælleskønsgrundlag gennem et *individuel* omvalg, således at hver enkelt medlem selv kan beslutte, om det vil lade sine fremtidige indbetalinger overføre til fælleskønsgrundlag. Dette vil medføre en skævvridning af fælleskønsgrundlaget med den konsekvens, at visse af de eksisterende medlemmer på fælleskønsgrundlagets ydelser vil blive nedsat, hvilket ikke vil være lovligt. Det vil heller ikke være lovligt, hvis LPK oprettede et nyt fælleskønsgrundlag, som medlemmerne kunne overføre deres ordning til, da det risikerer reelt at blive et kønsopdelt grundlag med den konsekvens, at medlemmerne ikke vil blive stillet økonomisk anderledes ved omvalget, hvilket vil gøre et omvalg meningsløst. Dertil kommer, at det risikerer at øge omkostningerne for de resterende medlemmer på det kønsopdelte grundlag.
- 2.2.6 LPK har således med en meget høj grad af sandsynlighed heller ikke mulighed for i nogen lovlig form at tvinge eller tilbyde medlemmerne på den kønsopdelte ordning at indbetale fremtidige allerede aftalte pensionsindbetalinger på fælleskønsgrundlag.
- 2.3 **LPK kan godt indføre fælleskønsgrundlag for fremadrettede endnu ikke aftalte pensionsbidrag samt fremtidige bonustilskrivninger**
- 2.3.1 Det er vores supplerende vurdering af spørgsmål 1 og 2, at LPK kan indføre fælleskønsgrundlag for fremadrettede endnu ikke aftalte pensionsbidrag samt de fremtidige bonustilskrivninger. Dette skyldes at der ikke er knyttet noget pensionsløfte til hverken pensionsbidragene eller bonustilskrivningerne, eller nogen berettigede forventninger hos medlemmerne om, at beregningsgrundlaget ikke vil kunne ændre sig.
- 2.3.2 Det vil for så vidt angår andre medlemmer end selvstændige omfattes af T1, stk. 1, nr. 4, dog være nødvendigt at ændre Pensionsregulativet for at indføre den nødvendige hjemmel til at indføre fælleskønsgrundlag for fremadrettede endnu ikke aftalte pensionsbidrag. Det vil konkret være nødvendigt at ændre Pensionsregulativets § T2, stk. 10, idet denne bestemmelse aktuelt medfører, at medlemmer, der indbetaler til et kønsopdelt beregningsgrundlag, ikke kan foretage pensionsindbetalinger for egen regning på fælleskønsgrundlag, men er tvunget til at foretage sådanne indbetalinger på kønsopdelt grundlag.
- 2.3.3 Ændringer i Pensionsregulativet skal vedtages på en generalforsamling med samme krav som til vedtægtsændringer. Det vil derfor være en forudsætning for at ændre beregningsgrundlaget til fælleskønsgrundlag for så vidt angår fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger, at dette vedtages på en generalforsamling med kvalificeret (2/3) flertal. Et sådan ændring af Pensionsregulativet skal ikke godkendes af overenskomstparterne, men forslaget om ændringen skal have været udsendt til behandling i de forhandlingsberettigede foreninger (og i praksis tillige i Lægeforeningen) senest 1 måned før generalforsamlingens afholdelse.
- 2.3.4 Indførelse af fælleskønsgrundlag for så vidt angår fremtidig bonustilskrivning kan ske ved tilpasning af bonusregulativet, som er en del af det Tekniske Grundlag.

2.3.5 De nødvendige tilpasninger i det Tekniske Grundlag vil kunne foretages af bestyrelsen i samråd med den ansvarshavende aktuar. I medfør af bestyrelsens forretningsorden skal direktionen tillige inddrages.

2.4 **LPK kan ikke bruge opsparede midler til at kompensere medlemmerne**

2.4.1 Det er vores vurdering af spørgsmål 5 og 6, at LPK ikke lovligt vil kunne anvende opsparede midler til at kompensere kvinderne uden ægtefællepension og mændene med livsvarig ægtefællepension, der som følge af de anvendte forudsætninger i beregningsgrundlaget modtager eller vil komme til at modtage en lavere ydelse end de øvrige medlemmer på det kønsopdelte grundlag.

2.4.2 LPK's egenkapital består af bonusmidler, en sikkerhedsfond og reserver. Muligheden for at benytte disse opsparede midler er i en tværgående pensionskasse som LPK stærkt reguleret.

2.4.3 LPK kan således ikke anvende de midler, der skal udloddes som bonus til medlemmerne til i stedet at blive fordelt som kompensation til de kvindelige medlemmer uden ægtefællepension og mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension på det kønsopdelte grundlag. LPK er - forsimplet udtrykt - forpligtet til at fordele disse midler til medlemmerne med et bonusbeløb, der svarer til, hvordan medlemmet har bidraget til bonusgenereringen. LPK kan ikke beslutte i stedet at tildele disse midler til en bestemt medlemsgruppe, idet det vil være i strid med de lovregler, som LPK er underlagt.

2.4.4 LPK kan heller ikke anvende overskydende midler fra sikkerhedsfonden som kompensation til de kvindelige medlemmer uden ægtefællepension og mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension på det kønsopdelte grundlag. Ifølge loven kan midler, der først er henlagt til sikkerhedsfonden ikke senere fraføres denne, medmindre dette sker til fordel for alle LPK's medlemmer. En kompensation, der alene tilgodeser de kvindelige medlemmer uden ægtefællepension og mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension på det kønsopdelte grundlag, vil ikke leve op til dette krav, og det vil derfor også være i strid med de lovregler, som LPK er underlagt, hvis LPK brugte midler fra sikkerhedsfonden til at kompensere førnævnte medlemmer.

2.4.5 LPK kan tilsvarende heller ikke anvende de opsparede midler, som er henlagt til LPK's reserver som kompensation til de kvindelige medlemmer uden ægtefællepension og mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension på det kønsopdelte grundlag. LPK har ikke hjemmel til dette i Vedtægterne eller i Pensionsregulativet, og det vil derfor skulle vedtages på generalforsamling. Eftersom egenkapitalen som udgangspunkt skal fordeles ligeligt (forholdsmæssigt) mellem medlemmerne, og en beslutning om at anvende reserverne som kompensation reelt vil medføre en begunstigelse af visse medlemmer på bekostning af andre, så kan en sådan beslutning kun gennemføres, hvis samtlige medlemmer i LPK, som ikke begunstiges ved kompensationen, er enige i beslutningen. En sådan tilslutning vil i praksis ikke kunne opnås, hvorfor LPK de facto heller ikke kan anvende reserverne som kompensation.

2.4.6 LPK har med andre ord efter vores vurdering ikke mulighed for at anvende nogen af midlerne i LPK til at kompensere kvinderne uden ægtefællepension og mændene med livsvarig ægtefællepension på det kønsopdelte grundlag.

3 FAKTUM OG FORUDSÆTNINGER

3.1 Organisation og aftalekonstruktion

3.1.1 LPK er en tværgående pensionskasse og er som sådan ejet af sine medlemmer. Pensionskassen er samtidig en finansiel virksomhed, der er omfattet af lov om finansiel virksomhed ("FIL") og er under tilsyn af Finanstilsynet.

3.1.2 LPK optager som medlemmer læger og lægestuderende, primært som følge af ansættelse i henhold til en af Lægeforeningens organisationer eller Foreningen af Danske Lægestuderende (FADL) indgået kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, der foreskriver pligt til medlemsskab af pensionskassen, jf. bilag 7, § 3, stk. 2. Herudover optager pensionskassen et mindre antal læger, hvis medlemskab af pensionskassen ikke følger af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, jf. bilag 7, § 3, stk. 2.

- 3.1.3 Lægeforeningen er en hovedforening, der omfatter medlemmer af lægernes forhandlingsberettigede foreninger; Foreningen af Yngre Læger (YL), Praktiserende Lægers Organisation (PLO) og Foreningen af Speciallæger (FAS), jf. [bilag 8](#). Foreningen af Speciallæger (FAS) er en paraplyorganisation for syv større og mindre forhandlingsberettigede foreninger: Overlægeforeningen (OL), Praktiserende Speciallæger (FAPS), Læger i Erhvervslivet (LE), Universitetsansatte Læger (ULF), Overlæger i Staten (OS), Lægelige Chefer i Danmark (FLCD) og Kommunalt Ansatte Læger (FAKL), jf. [bilag 9](#). Foreningernes organisation kan illustreres således, jf. [bilag 10](#):



- 3.1.4 Lægeforeningen har ikke nogen selvstændig forhandlingskompetence. Forhandlingskompetencen ligger i stedet hos de underliggende foreninger: YL, PLO og FAS, dog således at det er de underliggende organisationer under FAS, der forhandler på vegne af deres medlemmer. Foreningen af Danske Lægestuderende (FADL) forhandler som organisation på vegne af dets medlemmer, der består af lægestuderende.

- 3.1.5 Aftalekonstruktionen i LPK består overordnet af:

- (1) de overenskomster, som de forhandlingsberettigede organisationer (YL, PLO, foreningerne under FAS og FADL) indgår med arbejdsgiverne,
- (2) pensionskassens vedtægter og
- (3) Pensionsregulativet.

3.2 Overenskomstparterne og overenskomstgrundlaget

- 3.2.1 Der eksisterer en lang række overenskomster indgået mellem YL, PLO, foreningerne under FAS og FADL på den ene side og staten, regionerne og kommunerne på den anden side (samlet benævnt overenskomstparterne). Det følger af de indgåede overenskomster, at overenskomsternes parter er forpligtede til at indbetale pension til LPK.⁴

- 3.2.2 Der eksisterer ikke en egentlig tilslutningsaftale mellem overenskomstparterne og LPK, hvorefter LPK har påtaget sig at forvalte pensionsordningerne. En sådan tilslutningsaftale er derimod "forudsat" som følge af overenskomsternes krav om indbetalinger til LPK. Eftersom der ikke eksisterer en egentlig tilslutningsaftale, er det uklart, hvilken indflydelse overenskomstparterne har på pensionsordningerne. Det er et særtræk for tværgående pensionskasser som LPK, at de "sikrede" på den ene side er medlemmer af pensionskassen og på den anden side er forsikringstagere/sikrede i pensionskassen. Som medlem i en tværgående pensionskasse som LPK indgår medlemmerne dermed i et dobbelt retsforhold, dels som medlemmer dels som forsikringstagere/sikrede.

⁴ Såfremt overenskomsten altså foreskriver pligt for arbejdsgiveren til at indbetale pension. For Overenskomst for speciallæger på Færøerne, jf. [bilag 11](#), er der desuden kun ret til at indbetale til LPK men ikke pligt

- 3.2.3 Det forhold, at der ikke foreligger en egentlig tilslutningsaftale, men at en sådan er "forudsat", medfører, at samspillet mellem overenskomstparterne og LPK må fastlægges ud fra almindelige juridiske principper og de bestemmelser om pensionsordningers indhold, som fremgår af overenskomsterne. Det bemærkes, at der foreligger en række politikker mv., der fastlægger helt overordnede rammer for statens, regionernes og kommunernes forhandlingskompetence i så henseende.⁵
- 3.2.4 Det fremgår af flere af overenskomsterne, at ændringer i LPK's Pensionsregulativ/Vedtægt skal godkendes af overenskomstens parter, jf. f.eks. Overenskomst for Yngre Læger, FADL Overenskomst for lægestuderende der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilatør, Overenskomst for Overlæger, samt Overenskomst for Lægelige Chefer, jf. bilag 12-15. En sådan forpligtelse fremgår imidlertid ikke af de øvrige overenskomster, herunder hverken Overenskomst om Almen Praksis (PLO), Overenskomst for Læger i Staten, Overenskomst for Praksisamaluener, Overenskomst for vikariater i almen praksis, Overenskomst for ansatte speciallæger i almen praksis, Overenskomst for speciallægekonsulenter, Overenskomst for ansatte læger i kommunen, Overenskomst for øjen- og øre-, næse- og halslæger eller Overenskomst for læger ansat på Grønland, jf. bilag 16-24.
- 3.2.5 LPK er efter LPK's Vedtægter § 8, stk. 4 (se nedenfor under afsnit 3.3) forpligtet til at høre de forhandlingsberettigede foreninger om forslag til ændringer i Vedtægterne og Pensionsregulativet. LPK har oplyst, at denne forpligtelse i praksis efterleves ved, at LPK hører hovedorganisationerne (YL, PLO, FAS (der dækker de mange underforeninger) og FADL) og Lægeforeningen, inden der foretages ændringer i Pensionsregulativet og Vedtægterne. Hvis hovedorganisationerne i den forbindelse har haft bemærkninger til de foreslåede ændringer, har LPK håndteret dette ved at indlede en dialog med hovedorganisationerne og ud fra denne dialog vurderet, om der skulle ske tilpasninger til ændringsforslaget, om ændringer har skullet fremmes alligevel på grund af eksempelvis ny lovregulering, eller om en ændring har skullet udskydes.
- 3.2.6 Overenskomsterne fastsætter ikke materielle krav til pensionsordningernes indhold, beregningsgrundlag mv., og det fremgår heller ikke af overenskomsterne, at ydelser er eller skal være garanterede. Overenskomsterne indeholder regler om bidragene og deres størrelse og foreskriver pligt til at indbetale til LPK, men overenskomsterne regulerer ikke selve pensionsdækningerne.
- 3.2.7 Ændring i overenskomsterne skal godkendes af de forhandlingsberettigede organisationer.
- 3.3 **Vedtægter**
- 3.3.1 LPK's Vedtægter regulerer ikke det konkrete indhold i pensionsordningerne, men indeholder flere regler af betydning for muligheden for at foretage ændringer heri.
- 3.3.2 Eksempelvis følger det af Vedtægternes § 5 (bilag 7), at medlemmernes rettigheder og pligter er nærmere beskrevet i Pensionsregulativet, og at ændringer i Pensionsregulativet vedtages efter samme regler som ændringer i Vedtægterne. Det følger herefter, at Vedtægterne og Pensionsregulativet kun kan ændres af generalforsamlingen og kræver tilslutning fra mindst 2/3 af de afgivne stemmer på generalforsamlingen, hvor det alene er de delegerede, der har stemmeret, jf. Vedtægternes § 9, stk. 2 og 3 (bilag 7). Endelig følger det af Vedtægternes § 8, stk. 4 (bilag 7), at forslag

⁵ Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i Staten mv., jf. cirkulære af 2. juli 2021, Danske Regioners pensionspolitik af 6. december 2013 samt KL's pensionspolitik af 24. oktober 2013 finder anvendelse på overenskomsterne på dette område. Cirkulæret og pensionspolitikkerne udtrykker minimums- eller maksimumsgrænser for visse dele af pensionsordningernes indhold og ikke absolutte krav til indholdet. Cirkulæret og pensionspolitikkerne indeholder kun få regler af betydning for, hvilket konkret indhold pensionsordningerne må have (en væsentlig regel er dog reglerne om ydelsessammensætning, herunder at 2/3 af det samlede pensionsbidrag skal indeholde obligatoriske/livsvarige ydelser som f.eks. livsvarig alderspension), eller i hvilket tilfælde de må ændres. Hverken Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Danske Regioner eller KL skal godkende ændringer i ordninger eller nyetablerede ordninger. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen anmoder dog ifølge cirkulæret om til orientering at få tilsendt kopi af nyetablerede ordninger eller ændringer af eksisterende ordninger.

til ændringer af både Vedtægterne og Pensionsregulativet skal være udsendt til behandling i de forhandlingsberettigede foreninger:

"§ 5. Medlemmernes rettigheder og pligter

Medlemmernes rettigheder og pligter er beskrevet nærmere i pensionsregulativet. Ændringer i pensionsregulativet vedtages efter samme regler som ændringer i vedtægten.

[...]

§ 8. Dagsorden

[...]

4. Forslag til ændring i vedtægten og pensionsregulativet skal have været udsendt til behandling i de forhandlingsberettigede foreninger senest 1 måned før den ordinære generalforsamlings eller en ekstraordinær generalforsamlings afholdelse. I samme periode skal det nævnte materiale være tilgængeligt på pensionskassens hjemmeside.

[...]

§ 9. Ledelse og stemmeafgivning på generalforsamlingen

Generalforsamlingen ledes af en ved mødets begyndelse valgt dirigent.

2. Forsamlingen afgør sagerne ved simpel majoritet, dog kræver en beslutning om ændring af vedtægt og pensionsregulativ tilslutning af mindst 2/3 af de afgivne stemmer. Vedtagelse af væsentlige ændringer i pensionskassens formål kræver tilslutning af mindst 3/4 af de delegerede.

3. Alene delegerede har stemmeret. [...]"

- 3.3.3 Det fremgår også af Vedtægterne, at det Tekniske Grundlag, beskrevet som grundlaget for beregning af pensionshensættelser, pensioner mv., samt bonusregulativ fastsættes af bestyrelsen i samråd med den ansvarshavende aktuar, jf. Vedtægternes § 14, stk. 1 (bilag 7):

"§ 14. Beregningsgrundlag og bonusregulativ

Grundlaget for beregning af pensionshensættelser, pensioner, pensionsret ved hvilende medlemskab, udtrædelsesgodtgørelse mv. samt bonusregulativ fastsættes af bestyrelsen i samråd med den ansvarshavende aktuar.

2. Det i stk. 1 nævnte tekniske grundlag mv. samt ændringer heri skal anmeldes til Finanstilsynet, inden det tages i anvendelse."

- 3.3.4 Der er således forskel på adgangen til at foretage ændringer samt vedtagelseskrav alt efter, om der skal foretages ændringer i Pensionsregulativet eller det Tekniske Grundlag. Hvis der skal foretages ændringer i Pensionsregulativet, skal dette vedtages på generalforsamling med kvalificeret flertal. Hvis der (alene) skal foretages ændringer i det Tekniske Grundlag, kan bestyrelsen i samråd med den ansvarshavende aktuar beslutte dette.
- 3.3.5 I øvrigt fremgår det af Vedtægternes § 4, at medlemmerne og deres pensionerede efterladte ikke hæfter personligt for pensionskassens forpligtelser, jf. bilag 7.
- 3.3.6 Vedtægterne indeholder ikke bestemmelser om, at de kun kan ændres efter aftale med overenskomstparterne. Derimod findes en forpligtelse til at høre de forhandlingsberettigede foreninger i Vedtægternes § 8, stk. 4, se ovenfor.

3.4 Pensionsregulativ

- 3.4.1 Indholdet af LPK's medlemmers pensionsordninger fremgår som udgangspunkt af Pensionsregulativet. Som det fremgår ovenfor, er Pensionsregulativet ikke en udmøntning af generelle vilkår fastsat i en tilslutningsaftale mellem LPK og overenskomstparterne, men derimod en forskrift, som udspringer af Vedtægterne, og som skal vedtages på LPK's generalforsamling med kvalificeret flertal.

- 3.4.2 Det fremgår ikke af Pensionsregulativet, at bidrag fra medlemmer optaget inden den 1. juli 1999 sker til en ordning med ydelsesgaranti. Det fremgår dog, at bidrag indbetalt af blandt andet medlemmer optaget den 1. juli 1999 eller derefter sker til en ordning med betinget garanti, jf. Pensionsregulativets § T11A.
- 3.4.3 Af Pensionsregulativet fremgår samtidig, at der grundlæggende kan indbetales på to forskellige beregningsgrundlag, kønsopdelt eller fælleskønsgrundlag. Hvilket beregningsgrundlag, der indbetales til, er afhængig af, hvornår medlemmet blev optaget i LPK:
- (i) Medlemmer, der er optaget i LPK fra og med den 1. januar 1998, i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale indgået af Yngre Læger, indbetaler til en ordning med fælleskønsgrundlag, jf. Pensionsregulativets § T1, stk. 6.
 - (ii) Alle medlemmer, der er optaget i LPK fra og med den 1. juli 1999 (med undtagelse af pensionsbidrag for egen regning og selvstændigt erhvervsdrivende, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, der foreskriver pligt til medlemskab af LPK), indbetaler til en ordning med fælleskønsgrundlag, jf. Pensionsregulativets § T1, stk. 7
 - (iii) Medlemmer, der er optaget i LPK fra og med den 21. december 2012, når der er tale om pensionsbidrag for egen regning og selvstændigt erhvervsdrivende, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, der foreskriver pligt til medlemskab af LPK, indbetaler til en ordning med fælleskønsgrundlag, jf. Pensionsregulativets § T1, stk. 10.
 - (iv) Medlemmer, der ikke er omfattet af (i)-(iii), indbetaler til en ordning med kønsopdelt grundlag, jf. Pensionsregulativets § T1, stk. 5 og 10. Dette svarer til, at medlemmer, der er optaget inden 1. juli 1999 i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, indbetaler til et kønsopdelt grundlag, *medmindre* medlemmet er optaget i henhold til kollektiv overenskomst indgået med Yngre Læger, i hvilket tilfælde det kun er medlemmer optaget inden den 1. januar 1998, der indbetaler til et kønsopdelt grundlag. For de medlemmer, der indbetaler for egen regning og er selvstændigt erhvervsdrivende, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, som foreskriver pligt til medlemskab af LPK, vil medlemmer optaget inden den 21. december 2012 indbetale til et kønsopdelt grundlag.
- 3.4.4 Hvorvidt et medlem af LPK indbetaler til en ordning med kønsopdelt grundlag eller fælleskønsgrundlag afhænger således af, hvornår den pågældende blev medlem af og begyndte at indbetale pensionsbidrag til LPK. Ifølge Pensionsregulativet er dette også afgørende for, hvilken ordning egenindbetalinger ud over de pensionsbidrag, som medlemmet har pligt til at indbetale i henhold til kollektiv overenskomst, placeres på, jf. Pensionsregulativet, bilag 5, § T2, stk. 10:
- "Pensionsbidrag, som et medlem indbetaler ud over de pensionsbidrag, som medlemmet er forpligtiget til at indbetale i henhold til kollektiv overenskomst eller aftale, giver ikke bedre pensionsmæssige rettigheder, end hvis pengene var indbetalt i henhold til den kollektive overenskomst eller aftale, som medlemmet er optaget i henhold til."
- 3.4.5 Dette medfører umiddelbart, at medlemmer, der indbetaler til et kønsopdelt beregningsgrundlag, ikke kan foretage pensionsindbetalinger for egen regning på fælleskønsgrundlag, men er tvunget til at foretage sådanne indbetalinger på kønsopdelt grundlag, og omvendt. Dette gælder dog ikke for selvstændige erhvervsdrivende, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, som foreskriver pligt til medlemskab af LPK, forudsat at aftalen om pensionsbidrag for egen regning er indgået efter den 21. december 2012. Der kan her henvises til Pensionsregulativets § T1, stk. 10, hvoraf fremgår:
- "Pensionsbidrag for egen regning og pensionsbidrag i henhold til stk. 1, litra 4, indbetales fra og med 21. december 2012 til en ordning med fælleskønsgrundlag, medmindre aftalen herom er indgået inden dette tidspunkt."
- 3.4.6 I forlængelse heraf følger det af Pensionsregulativets § T2, stk. 8, at betaling af ekstraordinære pensionsbidrag og engangsindskud kan ske i overensstemmelse lovgivningen og efter nærmere af regler fastsat af bestyrelsen.
- 3.4.7 Endelig fremgår det af Pensionsregulativets § T1, stk. 5, som en form for opsamlingsbestemmelse, at medmindre det følger af Pensionsregulativet eller kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, at

der skal indbetales til en ordning med fælleskønsgrundlag, så sker indbetalinger til en ordning med kønsopdelt grundlag, jf. bilag 5.

- 3.4.8 Det fremgår af Pensionsregulativets § T11A, at bestyrelsen kan fastsætte regler, således at fremtidig bidragsbetaling for medlemmer optaget før 1. juli 1999, dvs. på kønsopdelt grundlag, kan indbetales til ny ordning, hvis det er fastlagt ved kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, eller hvis medlemmet selv beslutter dette:

"§ T11A. Ny ordning (betinget garanti)

For nye medlemmer, der optages 1. juli 1999 eller derefter, samt for bidragsbetaling fra 1. juli 1999 eller derefter for medlemmer, der genoptager bidragsbetalingen 1. juli 1999 eller derefter efter en periode med hvilende medlemskab, samt for værdien af bidrag for medlemmer optaget før 1. juli 1999, som medlemmet vælger at overføre til ny ordning, kan alderspensionen endvidere - udover de i § T11 stk. 1 nævnte tilfælde - ændres:

- a. i det omfang renten er ændret, således at der ikke længere er tilstrækkelig sikkerhed i den forudsatte grundlagsrente, jf. principperne i "Rapport om fastsættelse af maksimal grundlagsrente" (udgivet af Finanstilsynet i 1997)
- b. svarende til størrelsen af et omkostnings- og sikkerhedstillæg, som indføres på foranledning af Finanstilsynet
- c. hvis den observerede dødelighed blandt medlemmer og/eller pensionister over mindst en 5-års observationsperiode er ændret således, at der ikke længere er tilstrækkelig sikkerhed i de forudsatte dødsintensiteter.

Bestyrelsen kan fastsætte regler, således at fremtidig bidragsbetaling for medlemmer optaget før 1. juli 1999 indbetales til ny ordning, hvis det er fastlagt ved kollektiv overenskomst eller aftale, jf. § T1, stk. 1, punkt 1), 2) eller 3), eller hvis medlemmet træffer valg herom

Bestyrelsen kan fastsætte regler, således at værdien af allerede indbetalte bidrag for medlemmer optaget før 1. juli 1999 overføres til ny ordning, hvis medlemmet træffer valg herom.

Nærmere regler om ovenstående fastsættes i det tekniske grundlag, jf. vedtægtens § 14."

- 3.4.9 Ordlyden af bestemmelsen synes principielt at give bestyrelsen mulighed for at fastsætte regler, der gør det muligt for medlemmer, der som følge af ovenstående regler indbetaler til en kønsopdelt ordning, at overføre hidtidige bidrag og indbetale fremtidige bidrag til en ordning med fælleskønsgrundlag.
- 3.4.10 Baggrunden for bestemmelsen var imidlertid at give medlemmerne mulighed for at skifte fra en ordning med ydelsesgaranti til en ordning med betinget garanti. Det fremgår således af dagsordenen for generalforsamlingen i 2007, hvor bestemmelsen vedrørende fravalg af garanteret grundlag for *fremtidige* bidrag blev indført, at muligheden blev indført, således at bestyrelsen kunne fastsætte regler, der gjorde det muligt for overenskomstparterne eller det enkelte medlem at fravælge det garanterede grundlag for fremtidige bidrag og dermed undgå omkostningen ved at garantere fremtidige pensionstilsagn, jf. [bilag 25](#), s. 22. Denne mulighed blev ved generalforsamlingen i 2009 udvidet til også at kunne omfatte medlemmernes *allerede indbetalte* bidrag, såfremt medlemmet selv træffer beslutning herom, idet finanskrisen havde gjort det fordelagtigt ud fra et afkastmæssigt synspunkt også at lade allerede indbetalte bidrag overføre til et betinget grundlag, jf. [bilag 26](#), s. 22.
- 3.4.11 Denne mulighed er blevet benyttet i forbindelse med omvalg i 2009, 2012 og 2015. Omvalgene omfattede ikke et skifte fra kønsopdelt til fælleskønsgrundlag, men alene et skifte fra et grundlag med ydelsesgaranti til et betinget grundlag vedrørende grundlagsrente og levetid. For de medlemmer, der foretog omvalg fra ydelsesgaranti, blev depotet og fremtidige bidrag herefter indbetalt til et betinget - men stadig kønsopdelt - grundlag. Havde et medlem et kønsopdelt grundlag ved optagelse, gælder dette derfor fortsat for hele ordningen, dvs. depot, fremtidige indbetalinger, bonus og bidragsstigninger også selvom medlemmet senere hen har foretaget omvalg.

- 3.4.12 For så vidt angår pensionens størrelse fremgår det af Pensionsregulativet, at denne fastsættes efter det Tekniske Grundlag, og at størrelsen i øvrigt blandt andet er afhængig af, om der indbetales til en ordning med kønsopdelt eller fælleskønsgrundlag, jf. Pensionsregulativets § T11, stk. 1 (bilag 5):

"Alderspensionens størrelse fastsættes ud fra beregningsgrundlaget, jf. § 14 og § T1, stk. 5, størrelsen af de indbetalte pensionsbidrag til og med opførelsestidspunktet samt eventuelle indskud, pligtmæssige præmier i henhold til kollektive særskilte risikodækninger samt ud fra, om bidragene er indbetalt til en ordning med kønsopdelt grundlag eller fælleskønsgrundlag. Alderspension beregnet ud fra fælleskønsgrundlaget kan ændres i det omfang, kønsfordelingen af de omfattede medlemmer ændres væsentligt i forhold til den forudsatte kønsfordeling i fælleskønsgrundlaget. Nærmere regler herom fastsættes i det tekniske grundlag, jf. vedtægtens § 14. [...]"

- 3.4.13 Ydelser beregnet ud fra fælleskønsgrundlag kan således ændres, såfremt kønsfordelingen af de medlemmer, der er omfattet af ordninger beregnet på fælleskønsgrundlag, ændres væsentligt i forhold til den forudsatte kønsfordeling. Henvisningen til Vedtægternes § 14 er en henvisning til vedtagelsesprocedurerne for ændringer i det Tekniske Grundlag. Sådanne ændringer i beregningsgrundlaget, og dermed ændringer i ydelserne for de medlemmer der er omfattet af fælleskønsgrundlag, vil derfor kunne ændres af bestyrelsen i samråd med den ansvarshavende aktuar. Hjemlen til at foretage sådanne ændringer er endnu ikke blevet anvendt.

- 3.4.14 Det fremgår samtidig af Pensionsregulativet, at allerede indbetalte bidrag ikke omberegnes ved overgang til fælleskønsgrundlag, hvorved en sådan overgang kun får betydning for fremtidige bidrag, jf. Pensionsregulativet § T1, stk. 11:

"Ved overgang fra fælleskønsgrundlag til kønsopdelt grundlag eller omvendt, finder der ikke omberegning sted af medlemmets allerede indbetalte bidrag eller indskud, og overgangen får kun virkning for medlemmets fremtidige bidrag."

- 3.4.15 Samtidig fremgår det af Pensionsregulativets § T11, stk. 7, at bestyrelsen på grundlag af en analyse fra pensionskassens administrerende direktør og efter forudgående udtalelse fra pensionskassens ansvarshavende aktuar og den risikoansvarlige kan beslutte at lade afgivne løfter om garanterede fremtidige pensionsudbetalinger bortfalde og erstatte med ikke-bindende hensigtserklæringer om at tilstræbe at realisere de udmeldte pensionsydelse, såfremt en sådan beslutning af bestyrelsen anses for påkrævet af hensyn til pensionskassens solvens (hardship).

- 3.4.16 Endelig fremgår det af Pensionsregulativets § T11, stk. 6, at pensionens størrelse skal fremgå af den til enhver tid gældende meddelelse om pension og bonus, der er tilgængelig på en personlig del af pensionskassens hjemmeside.

- 3.4.17 Som det fremgår ovenfor i afsnit 3.3, skal ændringer i Pensionsregulativet vedtages på generalforsamling med samme krav som til vedtægtsændringer. Pensionsregulativet indeholder ikke bemærkninger om, at det kun kan ændres efter aftale med overenskomstparterne.

- 3.4.18 For så vidt angår de bestemmelser i Pensionsregulativet, hvor bestyrelsen eksplicit er delegeret kompetence til at træffe beslutninger, følger det af bestyrelsens forretningsordning, at bestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst 4 bestyrelsesmedlemmer er til stede ved behørigt indkaldt møde. Til gyldig vedtagelse af en beslutning kræves, at mindst 4 medlemmer af bestyrelsen stemmer for den, jf. bilag 27, pkt. 2.7.

3.5 Det Tekniske Grundlag

- 3.5.1 Grundlaget for beregningen af pensionsydelse til LPK's medlemmer samt LPK's bonusregulativ fremgår af det Tekniske Grundlag, jf. bilag 6.

- 3.5.2 Opdelingen af beregningsgrundlag i et kønsopdelt og fælleskønsgrundlag, som angivet i Pensionsregulativet, spejles i det Tekniske Grundlag, hvor det nærmere indhold af de to forskellige beregningsgrundlag fastsættes. Det følger heraf, at der ved det kønsopdelte beregningsgrundlag anvendes forskellige intensiteter herunder døds-, invaliditets-, ægtefælle- og børneintensiteter for mænd og kvinder (afsnit 1.3.1 og 1.3.2), og at der ved fælleskønsberegningens grundlag anvendes døds- og

invaliditetsintensiteter ud fra en kønsfordeling blandt medlemmerne på 70 % kvinder og 30 % mænd (afsnit 1.3.3), jf. bilag 6, s. 5. Det fremgår også af det Tekniske Grundlag, at kønsfordelingen i fælleskønsberegningsgrundlaget kan ændres i overensstemmelse med ændringsreglerne i det Tekniske Grundlag (afsnit 2.1.1), jf. bilag 6, s. 5.

- 3.5.3 For så vidt angår mulighed for at ændre det Tekniske Grundlag fremgår det, at beregningsgrundlaget for fælleskøn kan ændres for hidtidige indbetalinger og for både eventuelle og aktuelle pensionsdækninger, jf. bilag 6, s. 11.

"2.0.0. FORBEHOLD FOR ÆNDRING AF GRUNDLAG

2.1.0. FORBEHOLD FOR ÆNDRING AF RISIKOELEMENTERNE I FÆLLESKØNSGRUNDLAGET

Risikoelementerne hørende til fælleskønsgrundlaget som angivet i afsnit 1.3.1., 1.3.2. og 1.3.3. kan efter anmeldelse til Finanstilsynet ændres for bestående pensionsdækninger jf. pensionsregulativets § T11 stk. 1.:

[...]

Ændring af risikoelementerne kan medføre nedsættelse af pensionsdækninger og pensionsydelse for såvel eventuelle som aktuelle pensionsdækninger.

[...]

Såfremt kønsfordelingen ændres væsentligt, tages fælleskønsgrundlagets risikoelementer op til revurdering og kan efter anmeldelse til Finanstilsynet ændres. Ændring af pensionsdækningerne som følge heraf sker efter ækvivalensprincippet og kan medføre nedsættelse af såvel eventuelle som aktuelle pensionsdækninger."

- 3.5.4 Som det fremgår af Vedtægterne (se afsnit 3.3), kan bestyrelsen i samråd med den ansvarshavende aktuar foretage ændringer i det Tekniske Grundlag. Af bestyrelsens forretningsorden fremgår imidlertid, at det Tekniske Grundlag fastsættes af bestyrelsen i samråd med direktionen og den ansvarshavende aktuar, jf. bilag 27, pkt. 4.14. Vedtægtsmæssigt er bestyrelsen derfor alene forpligtet til at inddrage den ansvarshavende aktuar i ændringer i det Tekniske Grundlag, men er i henhold til forretningsordenen tillige forpligtet til at inddrage direktionen.

3.6 Fordeling af realiseret resultat og bonusregulativ

- 3.6.1 Ifølge Vedtægterne består LPK's egenkapital af en 1) sikkerhedsfond, 2) reserver, herunder reservefond, jf. Vedtægternes § 17, stk. 1 (bilag 7).
- 3.6.2 Der henlægges til de særlige bonushensættelser⁶ efter nærmere af bestyrelsen fastsatte regler i overensstemmelse med bestemmelserne i FIL og det Tekniske Grundlag. Herefter skal henlægges til sikkerhedsfond, således at lovgivningens krav om basiskapital mindst er opfyldt, jf. Vedtægternes § 17, stk. 2 (bilag 7). Viser årets regnskabsresultat herefter et overskud, overføres dette til en eller flere reserver, jf. Vedtægternes § 17, stk. 3 (bilag 7).
- 3.6.3 Midler henlagt til reserverne, herunder reservefonden, samt midler henlagt til kollektivt bonuspotentiale anvendes til forhøjelse af pensioner eller styrkelse af reserven bag pensionerne. Bestyrelsen kan i særlige tilfælde og begrænset omfang træffe beslutning om anden anvendelse af reserverne, herunder reservefond, til fordel for medlemmerne, jf. Vedtægternes § 17, stk. 5 (bilag 7). Midler henlagt til særlige bonushensættelser anvendes til tillæg til pensionerne og er en del af pensionskassens kapitalgrundlag, jf. Vedtægternes § 17, stk. 6 (bilag 7).
- 3.6.4 LPK's resultat og investeringsafkastet skal fordeles i overensstemmelse med det Tekniske Grundlag. Heraf fremgår det, at LPK's samlede årlige resultat består af summen af risiko-, omkostnings- og

⁶ Særlige bonushensættelser opbygges alene i ordningerne Supplerende livrenter og Flexibel Pension og er således ikke relevante for besvarelsen af kommissoriet, der ikke omfatter disse ordninger.

rentegruppernes realiserede resultater, og at investeringsafkastet består af afkast for renteafdækningsaktiver, afdækningsaktiver og investeringsaktiver, jf. bilag 6, s. 101 og 104. Investeringsafkastet fordeles mellem kernekapitalen (som består af egenkapitalen og særlige bonushensættelser type B), medlemmerne og udjævningsgrupper efter nærmere bestemte regler, jf. s. 104.

- 3.6.5 LPK's bonusregulativ er indeholdt i det Tekniske Grundlag. Bonusregulativet er ikke en del af aftalegrundlaget med medlemmerne, hverken i form af Pensionsregulativet eller overenskomsterne. Bonusregulativet gælder for alle medlemmer, herunder pensionister, og kan ændres, herunder også for allerede tegnede pensionsordninger, jf. bilag 6, s. 109:

"21.3.0. BONUSREGULATIV

Dette bonusregulativ gælder for alle medlemmer og pensionister.

Reglerne for bonusfordeling kan ændres også for allerede tegnede pensionsordninger.

Allerede fordelt bonus i gruppe LP kan ikke berøres, se dog de nævnte forbehold i afsnit 2.

[...]

For alle grupper kan de nævnte forbehold i afsnit 2 medføre nedsættelse af livrenteydelserne, herunder også de garanterede ydelser.

- 3.6.6 Henvisningen til afsnit 2 udgør en henvisning til afsnit 2.0.0 om "Forbehold for ændring af grundlag" (som delvist citeret under pkt. 3.5.3 ovenfor) i bonusregulativet. I dette afsnit er der taget forbehold for ændringer i risikoelementer i fælleskønsgrundlaget, ændring af grundlagsrente og opgørelsesrente, samt den forudsatte dødelighed, og det fremgår, at såfremt der sker ændringer i disse forhold, så kan pensionsdækningerne ændres i overensstemmelse med ækvivalensprincippet, hvilket kan medføre nedsættelse af pensionsdækninger og pensionsydelse for såvel eventuelle som aktuelle pensionsdækninger. Ændringer i fælleskønsberegninggrundlaget kan således betyde, at pensionsdækningerne alligevel ikke kan forøges med allerede fordelt bonus.

- 3.6.7 For at sikre en rimelig fordeling af LPK's resultater er de enkelte pensionsdækninger i overensstemmelse med gældende ret opdelt i forskellige bonusgrupper; 1) rentegrupper, 2) omkostningsgrupper og 3) risikogrupper og 4) udjævningsgrupper, som hver især får fastsat en bonussats, jf. bilag 6, s. 109:

21.4.0. BONUSGRUPPER: RENTEGRUPPER, KONTORENTEGRUPPER, RISIKOGRUPPER, OMKOSTNINGSGRUPPER OG UDJÆVNINGSGRUPPER

Med henblik på at fordele resultatet rimeligt er de enkelte pensionsdækninger, aktuelle såvel som eventuelle, indplaceret i grupper for hvert af elementerne rente, risiko og omkostninger.

Bonussatser fastsættes for hver gruppe af pensionskassens bestyrelse efter indstilling fra direktion og aktuar og anmeldes til Finanstilsynet. Bonussatserne for et kalenderår fastsættes inden udgangen af det foregående kalenderår. Ændringer i årets satser skal anmeldes til Finanstilsynet senest på den dato, hvorfra de ønskes anvendt."

- 3.6.8 Inden for hver bonusgruppe fastsættes forskellige bonussatser. Der fastsættes således en Rentebonus (kontorente), Administrationsbonus, Pensionsbonus, Dødsrisikobonus og Invaliditetsrisikobonus, jf. bilag 6, s. 113. Bonussatserne for det kommende kalenderår fastsættes af bestyrelsen, og satserne kan ændres i løbet af året med virkning for fremtidig bonustildeling, jf. bilag 6, s. 114.

- 3.6.9 Af det Tekniske Grundlag fremgår det, at bonusbeløb skal bruges til en proportional opskrivning af ydelserne på pensionsdækningerne, uanset om der er tale om en ordning med garanterede eller betingede ydelser, dog således at dækningernes negative bonuselementer dækkes først, jf. bilag 6, s. 116.

- 3.6.10 Det Tekniske Grundlag indeholder regler for brug af LPK's reserver, hvilket er afhængigt af den gruppe, som pensionsdækningen tilhører. Det fremgår heraf følgende⁷, jf. bilag 6, s. 126:

"21.12.0. TILLÆG TIL DE LØBENDE PENSIONSUDBETALINGER

21.12.1. GRUPPE LP

Pensionskassen har 2 bogførte ikke-individualiserede hensættelser - administrationshensættelse og sikkerhedsfond svarende til solvensmargen.

Herudover har pensionskassen bogført ikke-individualiseret reserve i form af reservefond. Reservefonden skal indeholde tilstrækkelige midler til at kunne modsvare store udsving i værdien af aktier og ejendomme.

Såfremt disse hensættelser skønnes at have tilstrækkelig størrelse til at opfylde deres formål, tilstræbes det, at medlemmer, ægtefælle/samlever- og børnepensionister får udbetalt andel af disse hensættelser i form af et pensionisttillæg i forbindelse med den løbende pensionsudbetaling, som typisk vil medføre tilsvarende fald i kravet til hensættelserne.

Pensionisttillægget fastsættes i forbindelse med den årlige fastsættelse af bonussatser. Samtidigt hermed besluttet det hvilke ordninger, der er omfattet af pensionisttillægget. Satserne for pensionisttillæg er ugaranterede og kan nedsættes uden varsel. En nedsættelse af pensionisttillæggene kan betyde nedgang i de løbende pensionsudbetalinger.

[...]"

- 3.6.11 LPK's reservefond *tilstræbes* således for gruppe LP at benyttes til, at medlemmer og sikrede kan få udbetalt en del af dette som et pensionisttillæg, hvis reservefonden skønnes at have tilstrækkelig størrelse til at kunne modstå store udsving i værdien af LPK's aktier og ejendomme. Sådanne pensionisttillæg er ugaranterede og kan nedsættes uden varsel.
- 3.6.12 Foruden reglerne i Vedtægterne og det Tekniske Grundlag fastlægger solvenskravene også rammer for fordeling af bonus og frie reserver, hvilke kan siges at udgøre den ultimative grænse for LPK's dispositionsadgang.
- 3.6.13 LPK er således omfattet af det europæiske Solvens II-regelsæt for opgørelse af solvenskapitalkrav, som skal sikre, at forsikrings- og pensionselskaber vil være i stand til at udbetale fremtidige erstatninger og pensioner.

3.7 Pensionsmeddelelser

- 3.7.1 Af pensionsmeddelelsen til de medlemmer, der er optaget på kønsopdelt grundlag, fremgår der, med ganske få sproglige forskelle, følgende for årene 2013-2017, hvad enten der er tale om en ordning med betinget garanti eller med garanterede ydelser, jf. bilag 28, s. 1-15 og bilag 29, s. 1-6:

"Bemærk forbeholdene for ændring i pensionsbeløbene. Se de nærmere regler på www.lpk.dk eller rekvirer pjecen Vejledning om pensionsoversigt [...]"

Pensionsordningen er med kønsopdelt grundlag. Skift mellem fælleskønsgrundlag og kønsopdelt grundlag kan ske med hjemmel i pensionsregulativet eller den kollektive overenskomst eller aftale og kan medføre, at pensionsbeløbene ændres.

[...]"

⁷ "LP" dækker over den obligatoriske ordning (både de ca. 5 pct. garanterede ordninger og de 95 pct. betingende garanterede ordninger), "LR" er en supplerende ophørende livrente, som blev oprettet i 2005 (fælleskøn), "LE" er Lægernes Enkekasse (formentlig er de resterende pensionister her med kønsopdelt grundlag) og "LL" er supplerende livrenter, som blev oprettet i 2015 (fælleskøn). Grupperne LR, LE og LL ligger udenfor kommissoriet og vil derfor ikke blive behandlet yderligere

Pensionen vil mindst udgøre det beløb, der er angivet under Grundbeløb. Det forudsætter dog, at det forventede medlemsbidrag er indbetalt, og at eventuelle forbehold for ændringer i pensionsbeløbene ikke er sat i kraft.

Beløb angivet under Tillæg kan ændres og kan helt bortfalde. Tillæg er en forhøjelse af pensionen med henblik på at udbetale en andel af de ufordelte reserver og kompensere for forskellige grundlagsrenter (se også vejledning til Pensionsoversigten).

[...]

Der er beregnet prognosetal for alderspensionen ved pensionering i forskellige aldre.

Beløb i nominelle kr. viser det beløb, som pensionen forventes at udgøre på pensioneringstidspunktet."

3.7.2 Fra 2013-2017 var der i pensionsmeddelelserne således forbehold for både at ændre i grundbeløb og tillæg. Samtidig fremgik det, at et skifte mellem kønsopdelt og fælleskønsgrundlag kunne ske med hjemmel i Pensionsregulativet eller den kollektive overenskomst eller kollektive aftale, hvilket kunne medføre, at pensionsbeløbene ændredes.

3.7.3 Samtidig fremgik det i den refererede Vejledning om pensionsoversigten, som blev fremsendt til alle medlemmer, hvad enten der var tale om en ordning med betinget garanti eller med garanterede ydelser, at ydelserne kunne blive nedsat, såfremt der skete et skifte i beregningsgrundlag, herunder om det blev beregnet på kønsopdelt eller fælleskønsgrundlag, jf. eksempelvis vejledningen fra 2016, [bilag 30](#):

"Pensionsydelse er angivet dels som grundbeløb (uden tillæg) og dels inklusive tillæg. Grundbeløbene vil kun under særlige omstændigheder kunne blive nedsat (se nedenfor). Tillæg fastsættes ud fra blandt andet Lægernes Pensions egenkapital og er ikke garanteret fremover. En nedsættelse af tillæg kan bevirke, at pensionsydelse inklusive tillæg nedsættes. Herudover er der anført en ikke-garanteret prognose for alderspensionen. Denne prognose ændres i takt med prognoseforudsætningerne.

Grundbeløbene kan i henhold til pensionsregulativet nedsættes i disse tilfælde:

- hvis forudsætningen om bidragsbetaling ændres, herunder hvis bidragsbetalingen fremover skal indbetales til en ordning med fælleskønsgrundlag, og der er forudsat indbetaling til en ordning med kønsopdelt grundlag og vice versa. Ændringen sker i begge tilfælde enten med hjemmel i pensionsregulativet eller den kollektive overenskomst eller aftale, i henhold til hvilken der indbetales pensionsbidrag

[...]

- hvis der er tale om en ordning med fælleskønsgrundlag, og kønsfordelingen af de omfattede medlemmer ændres væsentligt i forhold til den forudsatte kønsfordeling i fælleskønsgrundlaget

[...]

Det fremgår af pensionsmeddelelsen, om der er tale om en ordning med fælleskønsgrundlag eller kønsopdelt grundlag eller eventuelt begge dele.

[...]

Bonustilskrivningen sker i henhold til Lægernes Pensions bonusregulativ."

3.7.4 I pensionsmeddelelserne til de medlemmer, der er optaget på kønsopdelt grundlag, blev der i meddelelserne for 2018 og 2019 i tillæg til ovenstående forbehold vedrørende ændringer tilføjet eksempler på, hvilke tilfælde grundbeløbet og tillæg kunne ændres, således at følgende fremgik, hvad enten der er tale om en ordning med betinget garanti eller med garanterede ydelser, jf. bilag 28, s. 16-21 og bilag 29, s. 7-12:

"Bemærk forbeholdene for ændring i pensionsbeløbene. Se de nærmere regler i pjecen Vejledning om pensionsoversigt 2018 på www.lpb.dk.

Pensionsordningen er med kønsopdelt grundlag. Skift mellem fælleskønsgrundlag og kønsopdelt grundlag kan ske med hjemmel i pensionsregulativet eller den kollektive overenskomst eller aftale og kan medføre, at pensionsbeløbene ændres.

[...]

Pensionen udgør mindst det beløb, der er angivet under Grundbeløb. Det forudsætter dog, at det forventede medlemsbidrag er indbetalt, og at eventuelle forbehold for ændringer i pensionsbeløbene ikke er sat i kraft. I grundbeløbet indregnes en forventet rentetilskrivning på -0,5 pct. Grundbeløbet kan som udgangspunkt kun nedsættes, hvis renten falder, eller levetiden stiger mere end forventet. De nærmere betingelser for nedsættelse kan læses i vejledningen til pensionsoversigten. Er din pension oprettet før 1. juli 1999 kan en del af pensionen være garanteret.

Beløb angivet under Tillæg kan ændres fremadrettet. Du har mulighed for at fravælge den del af tillægget, som kaldes det aldersafhængige tillæg. Tillæg er dels en forhøjelse af pensionen med henblik på at udbetale en andel af de ufordelte reserver, dels en indregning af fremtidig rente- og bonustilskrivning. Din ordning er en gennemsnitsrenteordning med ret til bonus, hvor pensionskassens over- og underskud tilskrives din ordning udjævnet over en årrække for at sikre en stabil udvikling i pensionen. Bonus fastsættes som udgangspunkt for ét år ad gangen. Læs mere i vejledningen til pensionsoversigten.

[...]

Der er beregnet prognosetal for alderspensionen ved pensionering i forskellige aldre. Du kan læse mere om forudsætningerne i vejledningen til pensionsoversigten.

Beløb i nominelle kr. viser det beløb, som pensionen forventes at udgøre på pensioneringstidspunktet."

3.7.5 For 2018 og 2019 fremgik således, at grundbeløb som udgangspunkt kun kunne ændres, hvis der skete ændringer i renten eller levetiden. Samtidig fremgik imidlertid samme forbehold for, at et skifte fra kønsopdelt til fælleskønsgrundlag kunne betyde en ændring i pensionsbeløbene.

3.7.6 I 2020 udgik oplysningen om, at et skifte mellem kønsopdelt og fælleskønsgrundlag kunne ske med hjemmel i Pensionsregulativet eller kollektiv overenskomst og kollektiv aftale, således at det alene fremgik, at pensionsordningen var beregnet på kønsopdelt grundlag, hvad enten der er tale om en ordning med betinget garanti eller med garanterede ydelser:

"Bemærk forbeholdene for ændring i pensionsbeløbene. Se de nærmere regler i pjecen Vejledning om pensionsoversigt 2020 på www.lpb.dk.

Pensionsordningen er med kønsopdelt grundlag.

3.7.7 Samtidig fremgik det heller ikke længere, at de angivne beløb i nominelle kroner viste det beløb, som pensionen forventedes at udgøre på pensioneringstidspunktet. Meddelelse med væsentligt samme indhold som pensionsmeddelelsen fra 2020 blev sendt ud i 2021 og 2022. jf. bilag 28 og [bilag 31](#).

3.7.8 LPK har bekræftet, at pensionsmeddelelserne til de medlemmer, der er på fælleskønsgrundlag, har væsentligt samme indhold som dem til medlemmerne på kønsopdelt grundlag.

3.7.9 LPK har ligeledes bekræftet, at pensionsmeddelelser i "*en årrække tilbage i tid*" har haft væsentligt samme indhold. Der er dog løbende sket en udvikling i reglerne om god skik og informationsbekendtgørelsen, hvor de oplysningerne, der gives, og måden hvorpå, de gives, har måttet justeres. LPK har også bekræftet, at vejledningen til pensionsmeddelelserne er repræsentativ for de vejledninger, som har medfulgt de forskellige pensionsmeddelelser, som har været udsendt de seneste 10 år.

3.8 Information givet af ledelsen på generalforsamlinger og LPK's hjemmeside

3.8.1 Af referater fra en række generalforsamlinger i LPK fremgår, at drøftelserne omkring indførelse af fælleskønsgrundlag og overførsel af medlemmer fra kønsopdelt grundlag ikke er nye. Der kan i den

forbindelse henvises til referat af generalforsamlingen den 11. juni 1994, hvor bestyrelsen i sin mundtlige beretning bl.a. anførte følgende, jf. bilag 32, s. 5025:

"Unisex eller kønsopdelt beregningsgrundlag?"

Jeg vil nu vende mig mod emnet for dagsordenens punkt e, nemlig diskussionen om, hvorvidt pensionskassen skal have unisex eller kønsopdelt beregningsgrundlag.

[...]

Nødvendigt at afvente EU-dom

Det er for det første ubetinget nødvendigt at afvente EU-domstolens afgørelse i den såkaldte Coloroll-sag, før der kan træffes beslutning om evt. indførelse af unisex. Afgørelsen, som der har været yentet på i over et år, foreligger endnu ikke. Der er flere grunde til, at det er nødvendigt at afvente denne dom. For det første kan den få betydning for, om unisex skal indføres og - i givet fald - fra hvornår. For det andet kan den få betydning for, hvad det vil betyde for pensionskassens reserver at indføre af unisex, og endelig - for det tredje - for, hvem der skal betale for indførelse af unisex.

Hvis EU-dom nødvendiggør indførelse af unisex...

Hvis dommen nødvendiggør indførelse af unisex, vil dette alene gælde for yngre læger og overlæger. Set i lyset af resultatet af den gennemførte medlemsundersøgelse finder bestyrelsen det betænkeligt at indføre unisex for de øvrige medlemsgrupper. Det kan dog overvejes at lade yngre læger forblive i unisex-ordningen, når de ikke længere er yngre læger.

Hvis EU-dom ikke nødvendiggør indførelse af unisex...

Hvis dommen derimod ikke nødvendiggør indførelse af unisex, tillader pensionskassens økonomi ikke, at der umiddelbart indføres unisex for nuværende medlemmer eller grupper heraf. Det skyldes, at afgivne pensionstilsagn ikke må nedsættes, og pensionskassen har ikke råd til at forhøje kvindemes pensionstilsagn til mændenes nuværende niveau. Pensionskassens administration vil i den situation kortlægge, hvilke muligheder der er for at udforme og få godkendt overgangsordninger, der over en årrække kan indføre unisex for nuværende medlemmer eller grupper heraf

Unisex for nye medlemmer?

Uanset resultatet af EU-dommen finder bestyrelsen, at der bør indføres unisex for nye medlemmer af pensionskassen, og således at disse beholder unisex-ordningen fremover.

[...]

- 3.8.2 Spørgsmålet om eventuel indførelse af fælleskønsgrundlag blev også behandlet i bestyrelsens beretning aflagt på generalforsamling i 1995. Her fremgår det af indkaldelsen i Ugeskrift for Læger, at bestyrelsen bl.a. berettede følgende, jf. bilag 33, s. 9-10:

"2. Unisex-grundlag kan ikke via vedtægtsændring indføres for nuværende medlemmer eller medlemsgrupper

Som der blev redegjort for på sidste års generalforsamling, kan pensionskassen *ikke få godkendt et beregningsgrundlag, der betyder, at allerede afgivne pensionstilsagn nedsættes*, da dette ville være udtryk for et aftalebrud fra pensionskassens side.

Hvis man forfølger den tanke, at der straks skal indføres unisex-grundlag, ville det altså ikke kunne ske ved en nedsættelse af mændenes pensionsrettigheder, men man kunne forestille sig, at det kunne ske ved en forøgelse af kvindemes til mændenes nuværende niveau. Det ville imidlertid reducere de frie reserver i Lægernes (nye) Pensionskasse med ca. 750 mio. kr., hvis unisex skulle indføres for alle medlemmer, og med ca. 500 mio. kr., hvis unisex alene skulle indføres for yngre læger. Begge disse tal overstiger pensionskassens reservefond ultimo 1994, som var på godt 200 mill.kr.

Det vil tilmed være uforvarsligt overhovedet at bruge af reservefonden, da den er opbygget for at muliggøre den forøgelse af pensionskassens aktiebeholdning, der har fundet sted i de senere år. Aktier giver erfaringsmæssigt et stærkt svingende - og undertiden negativt - afkast. Det er derfor nødvendigt med reserver for at kunne udligne sådanne udsving i afkast.

Det er således - som der også blev redegjort for på sidste års generalforsamling - af økonomiske grunde udelukket umiddelbart at indføre unisex for alle medlemmer eller for store medlemsgrupper.

Hertil kommer, at pensionskassens frie reserver er alle medlemmers fælles ejendom og derfor ikke kan anvendes til at forbedre en bestemt medlemsgruppes pensionsrettigheder.

Pensionskassen kan af ovennævnte grunde ikke via vedtægtsændring indføre unisexgrundlag for nuværende medlemmer eller medlemsgrupper.

3. Overgangsordninger ikke mulige

Pensionskassen har undersøgt mulighederne for at indføre unisex-grundlag over en år-række. Ideen i en sådan overgangsordning er at ændre beregningsgrundlaget til unisex med virkning fra fx 1. januar 1996. Dette vil umiddelbart medføre, at kvindemes pensionstilsagn (invalide-, ægtefælle- og børnepension) vil blive forhøjet med op til 12 pct. og mændenes nedsat med op til 15 pct. Da allerede afgivne pensionstilsagn imidlertid ikke må ned-sættes, opretholdes mændenes pensionstilsagn ved hjælp af såkaldt forlods bonus.

Forlods bonus vil skulle udgøre op til 18 pct. for mænd i pensionsordning 2 (uden ægtefælledækning), og det vil formentlig tage 6-10 år, før denne forlods bonus er afviklet, og pensionstilsagnene dermed er ens for mænd og kvinder. Det er ensbetydende med, at bonus-tilskrivninger for mandlige medlemmer i pensionsordning 2 i en periode på 6-10 år vil gå til at udligne forlods bonus. De mandlige medlemmer i pensionsordning 2 vil derfor ikke få forhøjet pensionstilsagnene i en periode på op til 6-10 år.

Pensionskassens medlemmer får en gang årligt tilsendt en oversigt over de aktuelle pensionstilsagn i forbindelse med invaliditet og død (invalide-, ægtefælle- og børnepension) samt en prognose for den fremtidige alderspension.

Prognosen for alderspensionen er beregnet ud fra de fælles forudsætninger om formueafkast og inflation, som anvendes af forsikringsselskaber og banker. Overgang til unisex-grundlag efter den anførte overgangsordning vil medføre en reduktion af alderspensionsprognosen for de mandlige medlemmer med op til 15 pct. Og vil omvendt medføre en forhøjelse af alderspensionsprognosen for de kvindelige medlemmer med op til 12 pct.

Pensionskassen er forpligtet til at opretholde de aktuelle pensionstilsagn i forbindelse med invaliditet og død (invalide-, ægtefælle- og børnepension). De udsendte prognoser over alderspensionen udsendes som en ekstra medlemsservice og er alene pensionskassens bedste skøn over den fremtidige alderspension. Prognosen danner imidlertid grundlag for medlemmernes forventninger til alderspensionens størrelse, og det er derfor meget betænkeligt, hvis pensionskassen skal ændre disse prognoser i nedadgående retning som følge af overgang til unisex-grundlag. Det vil kunne hævdes, at pensionskassen krænker allerede indgåede aftaler - og i hvert fald krænker de forventninger til alderspensionens størrelse, som fremgår af de pensionsmeddelelser, pensionskassen har udsendt til de mandlige medlemmer.

Det forekommer derfor *tvivlsomt, om en sådan overgangsordning i nogen variant vil være lovlig.*

Der kan af ovennævnte grunde ikke indføres unisex-grundlag gennem en sådan overgangsordning.

[...] [originale markeringer]

- 3.8.3 Indførelsen af fælleskønsgrundlag blev endvidere drøftet på generalforsamlingen den 31. maj 1997. Det fremgår i den forbindelse af bestyrelsens beretning fremsat mundtligt af formanden, jf. bilag 34, s. 3-4:

"Unisex-grundlag

Der er fremsat forslag vedrørende unisex-grundlag.

Inden jeg omtaler forslagene om indførelse af unisex-grundlag, vil jeg kort redegøre for Finanstilsynets og pensionskassens opfattelse af medlemmernes pensionsmæssige rettigheder.

Frem til begyndelsen af 1995 var det pensionskassens opfattelse, at medlemmernes pensionstilsagn i visse situationer kunne nedsættes for fremtidige - men aldrig for allerede indbetalte - bidrag, hvis blot overenskomstparterne godkendte det. Det kunne f.eks. ske i forbindelse med en evt. nedsættelse af grundlagsrenten eller indførelse af unisex-ordning for alle medlemmer.

I første halvår 1995 meddelte Finanstilsynet imidlertid pensions- og forsikringsbranchen, at en sådan nedsættelse af pensionstilsagnene skal godkendes af både overenskomstparter og generalforsamling.

I oktober 1996 skærpede Finanstilsynet sin opfattelse, idet det blev meddelt branchen, at en sådan nedsættelse af pensionstilsagnet kun kan ske med hvert enkelt medlems udtrykkelige accept. Det gør det selvfølgelig i praksis umuligt at nedsætte pensionstilsagnene, da sådan udtrykkelig accept ikke kan indhentes fra alle medlemmer. Finanstilsynets opfattelse medfører, at der ikke kan indføres unisex-pension for pensionskassens nuværende medlemmer.

Det skal dog nævnes, at pensionskassens juridiske rådgivere i forsikringstekniske og vedtægtsmæssige spørgsmål ikke er enige i Finanstilsynets opfattelse af retstilstanden.

En kreds af delegerede har foreslået, at der indføres unisex-grundlag for pensionsbidrag, der indbetales i henhold til kollektiv overenskomst indgået af Foreningen af Yngre Læger for medlemmer, der optages fra 1. januar 1998.

Foranlediget af det forslag foreslår bestyrelsen, at konsekvenserne af at have unisex-grundlag præciseres i to henseender.

For det første medfører indførelse af unisex-grundlag, at medlemmerne vil skifte beregningsgrundlag - og dermed pensionsdækning - ved overgang mellem beskæftigelse med unisex-pensionsordning og beskæftigelse med kønsopdelt pensionsordning.

For det andet kan medlemmernes pensionsdækning blive ændret, hvis kønssammensætningen i unisex-ordningen ændres.

De forslag, der fremsættes om at indføre unisex-grundlag, er i fuld overensstemmelse med Finanstilsynets opfattelse af retstilstanden."

3.8.4 Forslaget om indførelse af fælleskønsgrundlag for yngre læger optaget i LPK fra den 1. januar 1998 eller senere som følge af kollektiv overenskomst indgået af Yngre Læger (forslag LP 6) blev vedtaget på generalforsamlingen i 1997.

3.8.5 På generalforsamlingen den 23. maj 1998, som blev afholdt efter vedtagelsen af lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, blev lovens anvendelsesområde og rækkevidde behandlet i bestyrelsens beretning samt i øvrigt diskuteret på generalforsamlingen, idet der i tilknytning til loven blev fremsat forslag om ændring af Pensionsregulativet for at kunne opfylde loven, samt forslag om at medlemmer (yngre læger), som allerede havde en ordning på fælleskønsgrundlag, kunne beholde denne ordning, hvis de overgik til at blive medlemmer af FAS eller PLO, jf. bilag 35 og bilag 36. Det fremgår i den forbindelse, at (bilag 36, s. 4):

"En af pensionskassen indhentede juridisk vurdering peger på, at det efter den 1. juli 1999 formentlig er i strid med unisex-loven at tvinge noget medlem til at skifte fra unisex-grundlag til kønsopdelt grundlag. Derfor foreslår vi, at alle medlemmer, der er optaget i pensionskassen efter 1. januar 1998, og som får en unisex-ordning i henhold til beslutningen på sidste års generalforsamling, skal videreføre denne ordning, når de ikke længere er yngre læger - det vil sige ikke kun hvis de bliver FAS'er, men også hvis de bliver P.L.O.'er.

De fremsatte unisex-forslag sikrer, at pensionskassens pensionsregulativ er lovligt efter 1. juli 1999."

3.8.6 Bestyrelsens forslag om indførelse af fælleskønsgrundlag for medlemmer, der optages den 1. juli 1999 eller herefter (forslag LP 1) blev herefter vedtaget, jf. bilag 36.

3.8.7 Efterfølgende er indførelsen af fælleskønsgrundlag også diskuteret på generalforsamlingerne i 2021 og 2022, hvor liste "Lige Pension" ved begge generalforsamlinger har fremsat forslag om

undersøgelse af mulighederne for indførelse af fælleskønsgrundlag for alle medlemmer. Det fremgår i den forbindelse af bestyrelsens beretning i 2021, jf. bilag 4, at (bilag 4, s. 1):

"Både vi og andre pensionskasser havde allerede ved overgangen til de såkaldte unisex-ordninger for godt 20 år siden undersøgt, om det var juridisk muligt at ændre vilkårene i de eksisterende ordninger og omfordele den eksisterende pensionsformue mellem medlemmerne. Det var det ikke.

Endelig har Finanstilsynets bestyrelse også i nyere tid bekræftet den juridiske vurdering, vi og andre pensionskasser havde fået foretaget. Vi har med andre ord efterprøvet og undersøgt mulighederne nøje.

Kønsopdelte ordninger er på ingen måde unik for Lægernes Pension. Mere end 700.000 danskere er i dag helt eller delvist omfattet af kønsopdelt pensionsordning. Heraf er 16.000 medlemmer i pensionskassen."

3.8.8 Herudover fremsatte et af bestyrelsesmedlemmerne samt bestyrelsesformanden bl.a. følgende udtalelser (bilag 4, s. 3-5):

[...]

(bestyrelsesmedlem): [...]

Lige Pension nævnte, at der er over 5.000 kvinder, der er på kønsopdelt grundlag. Et par andre relevante tal er, at der er ca. 3.000 kvinder, der får en mindre årlig pension end de tilsvarende mænd, og på samme måde er der ca. 5.500 mænd, der får en mindre årlig pension end kvinder, der er i en tilsvarende ordning. Så der er altså i alt ca. 8.500, der ville blive omfattet, hvis man skulle have kompenserende betalinger. Der blev også sagt, at et af de pensionsinstitutter, som vi faktisk kender ret godt, nemlig P+, forlod de kønsopdelte ordninger allerede i slutningen af 90'erne, og det er faktisk ikke rigtigt. De har på samme måde som os stadig kønsopdelte ordninger for nogle af deres medlemmer.

Da det blev introduceret i slutningen af 90'erne, med både initiativer i pensionskassen og fra lovgivningens side, var der mange pensionsinstitutter, der brugte ressourcer på at undersøge og afdække, om man kunne indføre unisex-ordninger for alle, der på det tidspunkt var på ordningerne. Der konstaterede man, at det ikke var muligt. For dem, der i dag er på de kønsopdelte ordninger, ville man ikke kunne tilvejebringe lige store årlige pensioner uden, at der sker en eller anden form for omfordeling. Så man ville ikke kunne undgå, at der ville være nogle medlemmer, der ville være i den situation, at de bliver "frarøvet" en del af deres pension [...]. Så hvis de 8.500 ville skulle kompenseres, og vi forudsætter, at det ellers lovligt kunne ske, så ville det komme til at gå ud over nogle medlemmer, fordi der ville være nogen, der ville opleve at få en mindre pension ud af det, herunder også de unge medlemmer.

[...]

Formanden: Jeg kan tilføje, at der i midten af 90'erne, slutningen af 90'erne, da det her foregik i branchen, hvor vi vidste, at der ville komme EU-lovgivning, og at vi skulle indføre kønsneutrale grundlag, var jeg direktør i otte pensionskasser, og blandt dem var der nogen, der havde en meget stor interesse i, at det skulle indføres for alle og dermed også med tilbagevirkende kraft. Vi undersøgte, hvordan det kunne lade sig gøre. Resultatet var, at det kunne ikke lade sig gøre. Der var virkelig stærke kræfter involveret i sin tid med stor interesse for at indføre kønsneutral grundlag, men undersøgelserne viste, at det simpelthen ikke var muligt. Så bestyrelsen mener ikke, at der nu er nogen grund til at gentage det, fordi der er ikke kommet noget nyt frem siden, der kunne pege på, at nu er det pludselig muligt.

[...]

bestyrelsesmedlem: Som formanden nævnte, og som det også fremgår af materialet, vi har lagt op på hjemmesiden, hvor vi har forsøgt at forklare om reglerne og tidsforløbet, så er juraen i dette, at pensionskassen har afgivet pensionstilsagn til en række medlemmer. Det gør, at man som medlem kan indrette sig herefter og ved, hvad man får i pension. Hvis man ændrer på pensionsløfterne tilbage i tid, vil det medføre, at man nedsætter pensionen for nogen, og det kan man ikke gøre som pensionskasse uden, at man får samtykke fra de enkelte medlemmer, som man har afgivet pensionsløftet til. De penge, der skal bruges til

at kompensere dem, man mener har fået for lidt, skal komme et eller andet sted fra, så hvis man ikke kan nedsætte pensionen for nogen, og det kan man ikke, så skal det kommet et andet sted fra.

Så er der pensionskassens egenkapital, men egenkapitalen tilhører jo alle medlemmer, og den bliver brugt blandt andet til tillæg til pensionerne, som altså kommer alle til gode. Hvis vi bruger egenkapitalen til at kompensere indenfor de kønsopdelte grundlag, så kan vi ikke bruge den til noget andet, og det vil sige, at så er der nogen, der vil opleve, at man ikke får den samme størrelse pension, som man ellers ville have fået. Og det er jo det dilemma, vi sidder i. Vi varetager alles interesser. Og det er derfor, at vi fremhæver, at den måde pensionskassen har indrettet sig på, og håndteret de her ordninger, er fuld lovlig."

- 3.8.9 Som beskrevet ovenfor blev spørgsmålet om undersøgelse af muligheden for at indføre fælleskønsgrundlag ligeledes behandlet på generalforsamlingen den 22. april 2022, jf. [bilag 37](#). I forbindelse med debatten om liste Lige Pensions forslag om en undersøgelse af muligheden for indførelse af fælleskønsgrundlag udtalte bestyrelsesformanden bl.a. følgende (bilag 37, s. 3-6):

"Formanden:

[...] Jeg sagde i min beretning indledningsvist, at vi har 16.000 medlemmer i Lægernes Pension, der er på det kønsopdelte grundlag. Det er ud af 700.000 personer i samfundet, der stadigvæk er på kønsopdelt grundlag, så det er ikke helt rigtigt, når der bliver sagt, at alle andre end lægerne har kunnet finde en måde i lovgivningen at håndtere dette på. Der ligger en del materiale om det inde på vores hjemmeside, hvor vi har forsøgt at redegøre for det. Jeg var ikke selv i pensionskassen i 1998, da de her regler kom, men der er blevet lavet ret grundige undersøgelser. [...] Jeg kan sige, at det materiale, vi har i pensionskassen, viser, at man har gjort sig endog ret meget umage med at finde ud af, om man kunne. Det er ting, der blevet drøftet med Finanstilsynet, og vi har tilbagemeldinger fra Finanstilsynet, der siger, at det kan man ikke. Det har været vores tilgang til det, og vi synes faktisk ikke, at det er en lille ting, at vi har administreret ordningerne i overensstemmelse med lovgivningen.

Det bliver også bragt ind i debatten her, at lovgivningen er urimelig, og så kan det da ikke passe, at man bare skal følge den på den måde, men det skal vi. Det kan godt være, at man måtte mene, at direktiverne er blevet forkert implementeret eller i strid med traktatgrundlaget, men det kan hver enkelt pensionskasse eller borger i Danmark ikke selv vurdere, og det er også derfor, at bestyrelsen synes, at vi skal afvente den sag, der er i Ligebehandlingsnævnet om dette. Lad sagen blive vurderet af det organ, vi i Danmark har til at vurdere ligebehandlingssager.

Det nævnes også, at det er i strid med traktatgrundlaget, men det er ikke os, der har implementeret traktatgrundlaget, det er den danske stat. Vi kan ikke vælge at følge andre regler end dem, lovgiver har sagt, at vi skal operere efter, eller anlægge fortolkninger, der strider mod anden lovgivning. Der er ikke et modsætningsforhold på det her punkt, fordi vores hænder er bundet i forhold til, hvad vi kan gøre her. Hvis nogle skal have flere penge, er der andre, der skal have færre penge, og vi har ikke hjemmel til at tage fra nogen og give til nogle andre.

[...]

Det var nogle regler, der blev ændret i 1998, og siden 1998 er alle ordninger blevet oprettet på et fælleskønsgrundlag. Jeg skal ikke gøre mig klog på, om man har gjort det godt nok med de undersøgelser, man lavede i 1998, men det tyder alt det materiale, vi kan se på, at man har gjort. Nu står vi i 2022 og har de muligheder for, hvad vi kan, og tiden er løbet på i mellemtiden, og opsparinger er løbet på i mellemtiden. Vi er, hvor vi er i dag, og kan kun forholde os til de pensionsordninger, vi har, og de midler vi har, at disponere over, og pensionskassen har de midler, den har. Nogle af midlerne har vi lovet under pensionsaftaler, noget af det har vi som egenkapital, men det er jo ikke fordi, at vi kan beslutte at bruge egenkapitalen fuldstændigt efter forgodtbefindende, for det er jo også jer, der har medvirket til at opspare egenkapitalen."

- 3.8.10 Herudover har LPK, som ligeledes nævnt på generalforsamlingerne i 2021 og 2022, udgivet en række information om fælleskønsgrundlag på LPK's hjemmeside, jf. [bilag 38](#). Dette inkluderer bl.a. følgende:

"Kvindes og mænds pensioner

Danske pensionselskaber har gennem årene fordelt pensionsmidler mellem kvinder og mænd på to forskellige måder. Det gælder også for Lægernes Pension. For begge ordninger gælder, at kvinderne samlet set ikke får udbetalt mindre end mændene.

[...]

Ændrede regler for nye medlemmer

På generalforsamlingen i 1997 vedtog lægerne, i overensstemmelse med den lovregulering, der var på vej på området, at for læger, der blev medlemmer fra 1998, skulle mænds og kvinders pensionsopsparing fremover samles i en ikke-kønsopdelt gruppe. Det betyder, at kvinderne får udbetalt samme pensionsbeløb som mændene hver måned. I denne ordning betaler mændene samlet set til kvinderne, da kvinderne får beløbet udbetalt i flere år end mændene. Det blev dengang undersøgt, om det kunne indføres med tilbagevirkende kraft og også gælde de læger, der allerede var medlemmer. Det kunne det ikke. Det skyldes, at medlemmerne ved optagelsen i ordningen har fået tilsagn om fremtidige ydelser af en vis størrelse på grundlag af de aftalte indbetalinger. Sådanne tilsagn er juridisk bindende og kan derfor ikke formindskes, hvilke ville blive resultatet for nogle medlemmer, hvis fælles-kønsgrundlag blev indført for allerede indgåede aftaler. Så sent som i 2016 har Finanstilsynets bestyrelse bekræftet denne juridiske vurdering."

- 3.8.11 LPK har derudover offentliggjort en FAQ om kvinder og mænds pensioner på hjemmesiden, jf. [bilag 39](#), hvoraf det blandt andet fremgår:

"Hvordan er reglerne for kvinders og mænds pension?"

EU og det danske folketing har besluttet, at ingen danske pensionselskaber må skelne mellem kvindelige og mandlige medlemmer for så vidt angår beregning af pensioner og fastsættelse af indbetalinger. Reglerne blev vedtaget for mere end 20 år siden og gælder for medlemmer, som indtrådte i obligatoriske pensionsordninger efter 1. juli 1999. For disse medlemmer gælder, at kvinder og mænd får den samme månedlige pension for den samme indbetaling. Allerede fra 1. januar 1998 havde Lægernes Pensionskasse valgt ikke at skelne til nye medlemmers køn.

Hvordan var reglerne før 1998?

Før i tiden skelnede de danske pensionselskaber mellem nye kvindelige og mandlige medlemmer for så vidt angår beregning af pensioner og fastsættelse af indbetalinger. For disse medlemmer gælder derfor, at kvinder og mænd som udgangspunkt ikke får den samme månedlige pension for den samme indbetaling. Samlet set får kvinderne dog ikke mindre i pension gennem livet end mændene for den samme indbetaling.

[...]

Hvorfor gælder de nye regler ikke for medlemmer indtrådt før 1998?

Da de nye regler blev indført sidst i 90'erne, undersøgte pensionskassen muligheden for, at de nye regler også kunne omfatte de læger, der allerede var medlemmer. Det var ikke muligt.

Den korte forklaring er, at medlemmerne ved optagelsen i pensionskassen har fået et tilsagn om fremtidige ydelser af en vis størrelse på grundlag af de aftalte indbetalinger. Det tilsagn er juridisk bindende og kan ikke forringes overfor medlemmet. Hvis de nye regler blev indført for allerede indgåede aftaler, ville de mandlige medlemmer få en lavere pension, end de var stillet i udsigt. Så sent som i 2016 har Finanstilsynets bestyrelse bekræftet denne juridiske vurdering.

Kan man som enkeltperson frit vælge mellem kønsopdelt og ikke-kønsopdelt ordning?

Det enkelte medlem kan ikke frit vælge mellem den kønsopdelte og ikke-kønsopdelte ordning. Hvis det var muligt, vil den ikke-kønsopdelte ordning ikke nødvendigvis forblive kønsneutral, idet kvinderne kunne se fordel i at vælge den ikke-kønsopdelte ordning, mens mændene kunne foretrække den kønsopdelte ordning. Den ikke-kønsopdelte ordning kan derfor ende med udelukkende at bestå af kvinder, som vil få præcis samme pension, som de ville have fået i den kønsopdelte ordning.

[...]

Kan pensionskassens egenkapital bruges til at forhøje kvindernes månedlige pension?

Lægernes Pension er en medlemsejet pensionskasse, og alle midler tilhører medlemmerne. Det gælder også egenkapitalen. Egenkapitalen er hidtil blevet brugt til gavn for alle og anvendes til at udbetale et tillæg oveni pensionerne. Forhøjer man nogle medlemmers månedlige pensioner med egenkapitalen, vil det give mindre til andre medlemmers pensioner."

- 3.8.12 LPK har tillige udgivet en online pjece som behandler emnet, der er tilgængelig på LPK's hjemmeside, jf. bilag 1. Af pjecen fremgår blandt andet følgende (bilag 1, s. 3):

"Hvorfor gælder unisex-princippet ikke for alle?"

Unisex-princippet gælder kun for medlemmer, der er optaget efter 1. januar 1998. Det skyldes, at medlemmerne er lovet en pension af en vis størrelse, som Lægernes Pension ikke må reducere. Lægernes Pension kan derfor ikke indføre unisex-pension ved at nedsætte mændenes pension til "kvindeniveau", men kun ved at forhøje kvindernes pension til "mandeniveau", og det har Lægernes Pension ikke økonomi til."

4 JURIDISKE OG REGULATORISKE ASPEKTER

4.1 Ligebehandlingsloven

- 4.1.1 I 1998 blev Ligebehandlingsloven vedtaget⁸. Loven indførte fælleskønsgrundlag for arbejdsmarkedspensionskasser, herunder for alle medlemmer i LPK, der blev optaget efter 1. juli 1999, og som indbetalte bidrag i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, eller som i øvrigt var forpligtiget til at indbetale bidrag i henhold til ansættelsesvilkår.

- 4.1.2 I medfør af Ligebehandlingslovens § 8, stk. 1, skal alle erhvervstilknyttede sikringsordninger fra og med 1. juli 1999 anvende fælleskønsgrundlag ved beregning af pensionsydelse:

"De erhvervstilknyttede sikringsordninger må ikke indeholde bestemmelser, hvorefter der finder forskelsbehandling sted på grundlag af køn med hensyn til fastsættelse og beregning af bidrag og ydelser, jf. dog stk. 2-5."

- 4.1.3 Princippet om ligebehandling af kønnene i ligebehandlingslovens § 8, stk. 1 kan dog i forhold til beregning af ydelserne fraviges for medlemmer, der er optaget før 1. juli 1999, i det omfang sådanne fravigelser baseres på aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn, jf. lovens § 8, stk. 2. Efter bestemmelsens stk. 2 kan pensionsordninger, hvor medlemmer er optaget før den 1. juli 1999, anvende et kønsopdelt grundlag, hvor der ved beregningen af pensionsydelser tages hensyn til kvinder og mænds forskellige gennemsnitlige levetider:

"Stk. 2. For medlemmer optaget før den 1. juli 1999 i erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor ydelserne beregnes ud fra forud fastsatte bidrag, kan ydelserne være forskellige for mænd og kvinder, i det omfang beregningen baseres på aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn. Arbejdsgivernes bidrag kan i disse ordninger fastsættes forskelligt for mænd og kvinder, såfremt der herved sker en tilnærmelse af ydelsesniveauerne for mænd og kvinder.

Stk. 3. For medlemmer optaget før den 1. juli 1999 i erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor bidragene beregnes ud fra forud fastsatte ydelser, kan arbejdsgivernes bidrag være

⁸ Ligebehandlingsloven trådte i kraft den 1. marts 1998 og gennemførte Rådets direktiv 86/378 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, som ændret ved Rådets direktiv 96/97. Med virkning fra den 15. august 2009 er disse direktiver blevet ophævet og afløst af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (herefter direktiv 2006/54)

forskellige for mænd og kvinder, i det omfang beregningen baseres på aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn.

Stk. 4. De i stk. 2 og 3 omtalte beregninger foretages på de beregningsgrundlag, den pågældende erhvervstilknyttede sikringsordning i øvrigt anvender. I de i stk. 3 omtalte ordninger kan ydelser, der udbetales i stedet for de oprindeligt aftalte ydelser, være forskellige for de to køn som følge af anvendelsen af disse beregningsgrundlag.

Stk. 5. Ved beregning af ydelser i forbindelse med udtræden og efter udtræden af erhvervstilknyttede sikringsordninger for medlemmer optaget før den 1. juli 1999 finder stk. 2-4 tilsvarende anvendelse"

- 4.1.4 I forarbejderne til Ligebehandlingsloven begrundes fravigelsen af ligebehandlingsprincippet for ydelsesberegningen for medlemmer, der er optaget i en erhvervstilknyttet sikringsordning før den 1. juli 1999, i hensynet til at beskytte allerede eksisterende rettigheder. Følgende fremgår af pkt. 1 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget:⁹

"Når kravet om anvendelse af fælleskønsgrundlag ikke indføres for eksisterende medlemmer, er det fordi, disse medlemmer allerede ved optagelsen i ordningerne har fået et tilsagn om fremtidige ydelser af en vis størrelse på grundlag af de aftalte indbetalinger. Sådanne tilsagn er juridisk bindende og kan derfor ikke formindskes, hvilket ville blive resultatet for nogle medlemmer, såfremt et krav om anvendelse af fælleskønsgrundlag blev indført med virkning for allerede indgåede aftaler."

- 4.1.5 Af Ligebehandlingslovens § 10 fremgår der, at bestemmelser i en aftale, der som følge af loven erklæres ugyldige, skal ændres, således at de ikke er i strid med ligebehandlingsprincippet. Der er ikke med loven taget stilling til, hvordan eventuelle finansieringsproblemer skal løses i et sådant scenarie, men forarbejder anfører følgende:¹⁰

"Der er ikke ved lovforslaget taget stilling til, hvordan eventuelle finansieringsproblemer skal løses, såfremt en ordning erklæres ugyldig og skal bringes i overensstemmelse med lovens krav om ligebehandling. Udgangspunktet vil være, at der skal ske en fornyet opgørelse af pensionsordningens tilsagn. I øvrigt må det overlades til dansk rets almindelige regler om erstatning og konsekvenserne af ugyldighed, hvad der skal ske i det enkelte tilfælde."

- 4.1.6 Bestemmelsen om ugyldighed regulerer således ikke fastsættelse af krav om efterbetaling eller erstatning i tilfælde af, at der skal ske omberegning af pensionstilsagnene i en ordning.¹¹

- 4.1.7 Der er ikke i medfør af Ligebehandlingsloven mulighed for at søge udbetalte ydelser tilbagebetalt, jf. § 13. Loven præciserer dermed udtrykkeligt, at krav, der støttes på ugyldighed af en ordning med kønsopdelt grundlag, aldrig kan rettes mod den eller de sikrede i form af krav om tilbagebetaling af allerede udbetalte ydelser. Om der i kraft af andre regler er et tilbagesøgningskrav, behandler loven ikke.¹²

4.2 **Ændringer i pensionsordninger - aftaleretlige muligheder og begrænsninger**

4.2.1 Indledning

- 4.2.1.1 Pligten til at indbetale pension til LPK vil for langt størstedelen af LPK's medlemmer følge af kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale. LPK er derfor en overenskomstbaseret, tværgående arbejdsmarkedspensionsordning.

⁹ Forslag til Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, nr. 54 af 1997, almindelige bemærkninger

¹⁰ Forslag til Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, nr. 54 af 1997, almindelige bemærkninger

¹¹ Forslag til Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, nr. 54 af 1997, specielle bemærkninger til § 10

¹² Forslag til Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, nr. 54 af 1997, specielle bemærkninger til § 13

- 4.2.1.2 En overenskomstbaseret, tværgående pensionsordning fremstår som et aftalekompleks. Aftalekomplekset angår de samme pensionsløfter til medlemmerne, men regulerer disse pensionsløfter på forskellige niveauer og ved brug af forskellige aftaleretlige midler, der herefter indgår i et aftalekompleks. I de overenskomstbaserede, tværgående pensionsordninger eksisterer grundlæggende tre aftaleretlige elementer, som har betydning for indholdet af den enkelte pensionsordning og pensionsløftet:
- (i) Overenskomsterne, der indeholder de kollektivt aftalte betingelser.
 - (ii) Pensionsregulativet og vedtægterne, der indeholder de foreningsmæssigt vedtagne betingelser.
 - (iii) Pensionsmeddelelser eller pensionsoversigter, hvor der efter omstændighederne vil kunne udledes individuelt aftalte betingelser.
- 4.2.1.3 Juridisk kan der være stor forskel på, hvordan et pensionsløfte kommer til verden. Afhængigt af hvordan dette sker, på hvilket niveau dette sker og hvilke konkrete løfter, der i den forbindelse afgives, kan der derfor også være stor forskel på, hvilke ændringer der kan gennemføres for en etableret pensionsrettighed samt hvordan og på hvilket niveau, sådanne ændringer kan foretages.
- 4.2.1.4 Mulighederne og begrænsningerne i at foretage ændringer af afgivne pensionsløfter på overenskomstniveau behandles nedenfor i afsnit 4.2.2, mulighederne og begrænsningerne i at foretage ændringer af afgivne pensionsløfter ved ændringer af pensionsregulativet gennem generalforsamlingen behandles i afsnit 4.2.3, mens mulighederne og begrænsningerne i at ændre afgivne løfter gennem aftale med medlemmet behandles i afsnit 4.2.4 nedenfor. Endelig behandles mulighederne og begrænsningerne i pensionsleverandørens ensidige adgang til at ændre afgivne pensionstilsagn nedenfor i afsnit 4.2.5.
- 4.2.2 Ændringer på overenskomstniveau
- 4.2.2.1 Pensionsordningen i en tværgående pensionskasse som LPK er (for langt de fleste medlemmer) forankret i kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale indgået mellem parterne på arbejdsmarkedet. Pensionsordningerne i en tværgående pensionskasse udspringer således af de pensionsønsker, som overenskomstparterne har opnået enighed om under overenskomstforhandlingerne, og der er dermed tale om en overenskomstbaseret, kollektiv pensionsordning. Denne overenskomstmæssige forankring gør pensionsordningerne til en integreret del af det særlige kollektivarbejdsretlige system.¹³ Den enkelte pensionsordning har rod i en *ansættelsesaftale*, men de generelle vilkår for pensionsordningen vil være fastlagt i den *kollektive overenskomst*, der gælder for ansættelsesforholdet.
- 4.2.2.2 De kollektive overenskomster indgås af overenskomstparterne (arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer) og fastsætter pligt til at indbetale til en bestemt pensionsordning. Overenskomstparterne "leverer" således medlemmerne til pensionsleverandøren og skaber derved pensionsordningerne. Selvom de specifikke pensionsløfter gives af en pensionsleverandør til de enkelte lønmodtagere/medlemmer, er sådanne løfter altid afledt af aftalereationen - den kollektive overenskomst - mellem overenskomstparterne.¹⁴ Overenskomsterne udgør og angiver derfor de ydre rammer for pensionsordningen.
- 4.2.2.3 Det er karakteristisk for den kollektive overenskomst, at den regulerer forholdene, herunder pensionsordninger, for en gruppe (kollektivet) af medlemmer med bindende virkning for den enkelte, og at overenskomstens parter dermed råder på de enkelte arbejdsgivere og lønmodtageres vegne. Overenskomsten har derfor ikke blot karakter af en aftale mellem parterne, men også af en retsforordning for de berørte medlemsgrupper.¹⁵ Derfor vil selve deltagelsen i pensionsordningen være

¹³ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 185 samt Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 41

¹⁴ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 188

¹⁵ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 91

obligatorisk for medlemmerne, og det kan sammensætningen af pensionsordningen også være, såfremt dette er reguleret i overenskomsten. Det vil variere, hvor detaljeret overenskomstparterne vil have reguleret pensionsordningen i den enkelte overenskomst. I en række af de offentlige overenskomster begrænser overenskomsten sig til blot at fastsætte pensionsbidragets størrelse og til at udpege pensionsleverandøren. Dette vil især være tilfældet, når der er tale om at indbetale pensionsbidrag til tværgående pensionskasser som eksempelvis LPK. En lav detaljeringsgrad for så vidt angår pensionsordningen i selve overenskomsteksten ændrer imidlertid ikke ved, at pensionsordningen i alle tilfælde er et anliggende mellem overenskomstparterne, og at valgfriheden for den enkelte pensionskunde typisk vil være relativt begrænset som følge af det kollektive element.¹⁶

- 4.2.2.4 En kollektiv overenskomst giver overenskomstparterne råderet til at disponere på deres medlemmers vegne inden for det område, som overenskomsten dækker, og såfremt overenskomsten indeholder pensionsvilkår, så indebærer denne råderet, at det som udgangspunkt er overenskomstparterne, der bestemmer, hvad indholdet af pensionsordningerne skal være. Overenskomstparterne besidder derfor en vidtgående råderet til at forhandle og aftale pensionsmæssige ordninger på medlemmernes vegne uden medlemmernes individuelle samtykke. Pensionsordninger, der er forankret i en kollektiv overenskomst, kan derfor som udgangspunkt ændres, herunder forringes, på overenskomstniveau.¹⁷
- 4.2.2.5 Rækkevidden af overenskomstparternes råderet kan imidlertid give anledning til tvivl i tilfælde, hvor der er tale om at foretage eller acceptere ændringer i aftalegrundlaget for pensionsordningen, der modificerer et specifikt pensionstilsagn eller en berettiget forventning, som det sikrede medlem måtte kunne udlede på andet grundlag.¹⁸
- 4.2.2.6 Der skal i den forbindelse sondres mellem ændringer, der alene har betydning for:
- (1) fremtidige indbetalinger,
 - (2) allerede foretagne indbetalinger,
 - (3) ordninger under udbetaling (dvs. overfor pensionerede medlemmer).
- 4.2.2.7 Det skal fremhæves, at eventuelle ændringer i aftalegrundlaget for pensionsordningen, som måtte være gyldigt aftalt af overenskomstparterne, alene kan finde deres vej ned i pensionsleverandørens pensionsregulativ, hvis ændringerne tillige vedtages af pensionsleverandøren i overensstemmelse med reglerne herom i den pågældende pensionsleverandørs pensionsregulativ, jf. bl.a. afsnit 4.3.
- Fremtidige indbetalinger:
- 4.2.2.8 Overenskomstparternes mandat til at ændre i eksisterende pensionsordninger uden det enkelte medlems individuelle accept er ganske vide, når ændringen alene tænkes at få virkning for fremtidige pensionsindbetalinger.¹⁹ Begrundelsen herfor er, at medlemmerne ikke kan have en forventning om, at pensionsordningen vil fortsætte uændret, idet pensionsordningen opstår som følge af overenskomsten, som overenskomstparterne råder over og kan ændre, hvorfor fremtidige ændringer i pensionsordningen vil være påregnelige for medlemmerne.²⁰ Overenskomstparterne kan derfor som udgangspunkt frit foretage ændringer i en pensionsordning med virkning for fremtidige indbetalinger.
- 4.2.2.9 Det antages i den juridiske litteratur, at pensionsleverandøren og overenskomstparterne i forening kan foretage selv ganske væsentlige ændringer i pensionsordningen med virkning for fremtidige pensionsbidrag. Der er således som udgangspunkt intet i vejen for, at overenskomstparterne

¹⁶ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 89

¹⁷ Dansk Forsikringsret, Henning Jønsson og Lisbeth Kjærgaard, 10. udgave, 2019, s. 1044, Mads Bryde Andersen & Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 189, samt Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 92

¹⁸ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 267

¹⁹ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 189

²⁰ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave 2017, s. 190

ændrer eksempelvis de fremtidige bidragssatser for eksisterende pensionsordninger eller beregningsgrundlaget, herunder grundlagsrenten, for alle fremtidige pensionsbidrag. Overenskomstparterne kan ligeledes ændre i pensionsordningens fremtidige indhold, herunder i sammensætningen af pensionsydelser, eksempelvis ved at introducere nye pensionsydelser og som led heri nedsætte andre ydelser.²¹

- 4.2.2.10 Overenskomstparternes adgang til at foretage ændringer i pensionsordninger for fremadrettede indbetalinger er efter vores opfattelse imidlertid begrænset af U 2019.1733 H og de kriterier, som er udtrykt heri, hvilke er angivet nedenfor under afsnit 4.2.2.13-4.2.2.26.
- 4.2.2.11 Det anføres i den juridiske litteratur, at muligheden for at foretage ændringer for fremtidige pensionsindbetalinger for overenskomstparterne kun kan antages *ikke* at eksistere, såfremt der på individuelt niveau er givet et uigenkaldeligt (tredjemands-)løfte om ikke at ændre betingelserne for fremtidige pensionsindbetalinger fra pensionsleverandørens side.²²

Allerede foretagne indbetalinger:

- 4.2.2.12 Overenskomstparternes ønske om at ændre i pensionsordningerne kan imidlertid kollidere med de individuelle løfter, som pensionsleverandøren har afgivet til det enkelte medlem i relation til pensionsindbetalinger, som allerede har fundet sted. Spørgsmålet er derfor, om overenskomstparterne også kan foretage ændringer med virkning for allerede indbetalte pensionsbidrag.
- 4.2.2.13 Dette er bekræftet i retspraksis. Det fremgår således af Højesterets praksis, at overenskomstparterne (i det nødvendige samspil med pensionsleverandøren) har mulighed for (også) at disponere over allerede indbetalte pensionsbidrag, jf. U 2019.1733 H.
- 4.2.2.14 I denne sag havde en pensionskunde i kraft af sin ansættelse en overenskomstbaseret arbejdsmarkedspensionsordning i Pædagogernes Pension, som ud over alderspension bl.a. gav ret til livsvarig ægtefællepension i tilfælde af død. Af ændringsbestemmelsen i pensionsregulativet fremgik det, at bestyrelsen kunne foretage ændringer i pensionsregulativet under iagttagelse af de i lønoverenskomsterne indgåede aftaler herom, dog således at indskrænkninger i medlemmernes etablerede rettigheder krævede godkendelse fra overenskomstparterne. I overensstemmelse hermed og derfor med samtykke fra overenskomstparterne, besluttede Pædagogernes Pension med virkning fra den 1. januar 2014 at foretage en generel omlægning af pensionsleverandørens pensionsordninger. Omlægningen indebar for pensionskundens vedkommende, at den ret til livsvarig ægtefællepension, som fremgik af det hidtil gældende pensionsregulativ, ophørte. Der blev i stedet med den nye pensionsordning gennemført en betydelig forhøjelse af det beløb, som kom til udbetaling ved dødsfald før pensionering, og der blev indført en ny engangsudbetaling ved død efter alderspensionering, men således at denne engangsudbetaling skulle aftrappes over 10 år, ligesom den årlige del af pensionsbidraget, som gik til risikoafdækkede ydelser og administration blev reduceret væsentligt. Pensionskundens pensionsdepot blev ikke berørt af ændringen. Ændringen fik ikke kun betydning for de medlemmer, der havde haft ordning med livsvarig ægtefællepension, idet ordningen blev indført for alle pensionsleverandørens ikke-pensionerede medlemmer.
- 4.2.2.15 Landsretten fandt, at ændringerne i arbejdsmarkedspensionsordningen var gennemført ud fra saglige hensyn til at sikre pensionsleverandørens medlemmer som helhed en rimelig alderspensionsydelse og under behørig hensyntagen til samtidig at sikre samtlige medlemmer og disses nære pårørende en rimelig dækning i tilfælde af et medlems invaliditet eller død. Landsretten tillagde det ved vurderingen betydning, at der var tale om en overenskomstbaseret, kollektiv pensionsordning, hvor adgangen for pensionsleverandøren, der ikke er bekendt med det enkelte medlems forhold og forudsætninger, til, baseret på aktuarmæssige beregninger over gennemsnitlig levetid samt risiko for invaliditet og død og med respekt af de begrænsninger, som følger af relevante pensionsregulativer, at foretage sagligt begrundede ændringer for så vidt angår ikke-aktualiserede dækninger mv. må være ganske vid (med overenskomstparternes samtykke). Ændringen var derfor

²¹ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 268

²² Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 284

gyldig. Højesteret stadfæstede landsretsdommen med henvisning til de af landsretten anførte grunde.

- 4.2.2.16 Tilsvarende bekræftes af en utrykt dom fra Københavns Byret fra 2010 i en sag vedrørende ændringer i en pensionsordnings begunstigelsesbestemmelse foretaget af PensionDanmark, hvor byretten helt generelt udtalte:²³

"Efter forsikringsordningen karakter består der en formodning for, at overenskomtparterne kan indgå gyldige aftaler på medlemmernes vegne, herunder aftaler om ændringer i allerede etablerede ordninger i det omfang ændringerne har hjemmel i et dokument, overenskomtparterne står bag"

- 4.2.2.17 Ændringsadgangen for overenskomtparterne (i samspil med pensionsleverandøren) for så vidt angår allerede etablerede ordninger er således - under visse forudsætninger - anerkendt i retspraksis, idet det dog må anses for en forudsætning, at der er hjemmel hertil i et dokument, som overenskomtparterne står bag. Dette fremhæves eksplicit af Københavns Byret, ligesom det blev tillagt betydning i Højesterets afgørelse i U 2019.1733 H, at der var hjemmel til ændringen i pensionsregulativet, og at ændringen konkret var gennemført i overensstemmelse med denne hjemmel. Dette lægges også til grund af Forbrugerombudsmanden, jf. afsnit 4.2.2.24.

- 4.2.2.18 Overenskomtparterne kan (i nødvendigt samspil med pensionsleverandøren) således ændre i vilkårene for pensionsordninger med virkning for allerede indbetalte pensionsbidrag, men denne ændringsadgang begrænses af en række almene hensyn, som er udtrykt i Højesterets dom i U 2019.1733 H, og som tilsvarende kan udledes af almindelige foreningsretlige grundsætninger (se hertil afsnit 4.3). I overensstemmelse med U 2019.1733 H må der indledningsvist sondres mellem, om der foretages ændringer i ordninger, der er aktualiserede (dvs. over for pensionerede medlemmer) eller ikke-aktualiserede (dvs. overfor indbetalende medlemmer). For det tilfælde, at der er tale om en ikke-aktualiseret ordning, er ændringsadgangen ganske vid, så længe ændringen er sagligt begrundet. Er der derimod tale om en aktualiseret ordning, vil ændringsadgangen være begrænset, se hertil afsnit 4.2.2.27.

- 4.2.2.19 Hvis der er klar hjemmel til den specifikke aftaleændring, i modsætning til en generel ændringshjemmel som i U 2019.1733 H, vil det efter vores opfattelse være muligt at gennemføre såvel væsentlige som uvæsentlige aftaleændringer.

- 4.2.2.20 I mangel af en klar hjemmel til den specifikke aftaleændring vil der formentlig grundlæggende skulle sondres mellem væsentlige og uvæsentlige aftaleændringer. Pensionsleverandøren må således med en støtte i en generel ændringshjemmel i aftalegrundlaget eller overenskomtparternes direkte eller indirekte samtykke kunne gennemføre alle de ændringer, som ikke har væsentlig karakter i forhold til de berørte medlemmer.

- 4.2.2.21 Om en ændring har væsentlig karakter, må bero på en helhedspræget vurdering af de foretagne ændringer. Ved ændringer i de fastlagte ydelser er det i den juridiske litteratur anført, at det ikke i sig selv er en væsentlig ændring, såfremt ændringen medfører en forringelse af en "garanteret" ydelse, f.eks. ved at nedsætte størrelsen af ydelsen. En sådan forringelse kan nemlig opvejes af fordele på andre punkter, f.eks. ved introduktion af en helt ny ydelse eller forhøjelse af en anden eksisterende ydelse, hvilket eksempelvis også var tilfældet i U 2019.1733 H. Samtidig må det efter arbejdsmarkedspensionens særlige karakter generelt være muligt for pensionsleverandøren med samtykke fra overenskomtparterne at reorganisere ydelsesmønsteret.²⁴

- 4.2.2.22 Hvis ændringen imidlertid tager sigte på ydelser, som de sikrede medlemmer med rette kan opfatte som garanterede, eller som de gennem lang tid har indrettet sig i tillid til, vil der definatorisk være tale om en væsentlig ændring. Reorganisering af pensionsordningernes ydelsesmønster vil også have væsentlig karakter, hvis den påvirker størrelsen af de sikredes medlemmers depot på en

²³ Utrykt dom fra Københavns Byret, BS 23A-3747/2009 citeret i Dansk Forsikringsret, Henning Jønsson og Lisbeth Kjærgaard, s. 1048

²⁴ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 285-287

negativ måde, jf. også Højesterets begrundelse i U 2019.1733 H, hvor det blev særskilt bemærket, at ændringerne i pensionsordningen ikke påvirkede pensionskundens depot.²⁵

- 4.2.2.23 Navnlig i situationer, hvor ændringer kan få mere vidtrækkende virkninger for den enkelte, må det også indgå i vurderingen, om ændringerne kan ramme nogle grupper uforholdsmæssigt hårdt. Er det tilfældet – f.eks. for grupper der nærmer sig pensioneringstidspunktet – vil det formentlig føre til en skærpet bedømmelse.²⁶ Det kan således være et problem, hvis ændringer kan få en særlig negativ betydning for medlemmer, som umiddelbart står over for at skulle nyde godt af ydelserne, og som derfor gennem længere tid har indrettet sig i tillid hertil. I sådanne situationer kan medlemmerne have særligt beskyttede forventninger.
- 4.2.2.24 Ved vurderingen af, hvor grænserne går for overenskomstparternes (og pensionsleverandørenes) mulighed for at foretage væsentlige ændringer i pensionsordninger med virkning for allerede foretagne indbetalinger, må der i tillæg til Højesterets dom ovenfor overvejes Forbrugerombudsmandens reaktion på Sampensions afskaffelse af ydelsesgarantierne i forbindelse med indførelsen af Solvens II-direktivet. På trods af, at Finanstilsynet ikke fandt, at Sampensions afskaffelse af ydelsesgarantierne var i strid med god skik (se herom afsnit 4.3.17), tog Forbrugerombudsmanden sagen op for at undersøge, om ophævelsen af ydelsesgarantierne var aftaleretligt gyldig. Det var ifølge Forbrugerombudsmanden *ikke* tilfældet, jf. bilag 40, referat af sagen på Forbrugerombudsmandens hjemmeside:

"Forbrugerombudsmanden fandt overordnet, at Sampensions ophævelse af ydelsesgarantien med virkning for allerede foretagne indbetalinger var en væsentlig ændring af aftalen, der kun kunne ske med enten samtykke fra kunden eller med udtrykkelig hjemmel i aftalegrundlaget. Det skyldtes, at ophævelsen af ydelsesgarantien måtte sidestilles med fratagelse af en erhvervet formuerettighed. En sådan fratagelse stiller krav om et særligt klart hjemmelsgrundlag, og det forelå ikke.

Forbrugerombudsmanden fandt, at Sampension ikke havde hjemmel i de ulovbestemte regler om tredjemandsaftaler til at ophæve ydelsesgarantien med virkning for allerede foretagne indbetalinger. Det skyldtes, at pensionsindbetalingerne var en del af kundernes arbejdsvederlag, og derfor hidrørte fra kunden selv. Dermed var den grundlæggende forudsætning i læren om tredjemandsaftaler om, at betalingen skal hidrøre økonomisk fra enten løftemodtager (overenskomstparterne) eller løftegiver (Sampension) ikke til stede.

Forbrugerombudsmanden fandt desuden, at overenskomstparternes forhandlingsret (mandat) ikke gav kompetence til at ophæve ydelsesgarantien med tilbagevirkende kraft, idet der herved skete indgreb i kundernes allerede erhvervede formuerettigheder. Hertil kommer, at der ikke var et sagligt grundlag for at ændre i pensionsordningen allerede på daværende tidspunkt, set i lyset af de væsentlige usikkerheder, der er knyttet til indholdet og ikrafttrædelsen af Solvens II-direktivet. Endvidere var ophævelsen i strid med de ansattes berettigede forventninger.

[...]

Det var således Forbrugerombudsmandens opfattelse, at Sampensions ophævelse af ydelsesgarantierne med tilbagevirkende kraft var ugyldig, og at Sampension skulle have indhentet et individuelt samtykke fra kunderne for at kunne ophæve ydelsesgarantierne.

Sampension har under hele sagen fastholdt over for Forbrugerombudsmanden, at Sampension havde været berettiget til at afskaffe ydelsesgarantierne som sket, og at dette var sket for at varetage kundernes interesser.

Som alternativ til gennemførelse af en langvarig retssag indgik Forbrugerombudsmanden og Sampension en aftale, der tilgodeså Sampensions kunder både individuelt og kollektivt.

Parterne aftalte, at Sampension overførte et beløb svarende til 5 % af kundens depot pr. 1. maj 2013 som individuelle særlige bonushensættelser for kunderne. Dette for at sikre, at

²⁵ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 287

²⁶ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 288

de økonomiske reserver, som tidligere lå til grund for ydelsesgarantierne, også fremadrettet vil komme kunderne til gode.

Aftalen gav endvidere kunderne mulighed for at fraskrive sig den individuelle særlige bonushensættelse mod i stedet at blive stillet som om, at ydelsesgarantien ikke var afskaffet pr. 1. januar 2011 for så vidt angår indbetalinger foretaget forud for dette tidspunkt."

4.2.2.25 Heraf kan formentlig udledes, at overenskomstparterne i mangel af eksplicit hjemmel til (i samspil med pensionsleverandøren) at foretage ændringer med virkning for allerede foretagne indbetalinger, *ikke* kan foretage sådanne ændringer, hvis det må anses for at udgøre et indgreb i en erhvervet formuerettighed. Hvorvidt allerede foretagne indbetalinger må anses for at udgøre en *erhvervet formuerettighed*, vil efter vores opfattelse afhænge af det konkrete pensionsløfte, der er knyttet til indbetalingerne. I medfør af ovenstående vil en ordning med ydelsesgaranti formentlig altid udgøre en *erhvervet formuerettighed*, og det vil efter omstændighederne også kunne være tilfældet for ordninger med betinget garanti, i hvert fald hvis ændringen på overenskomstniveau ikke kan rummes inden for de forbehold, som er knyttet til garantien. Selvom overenskomstparternes adgang til at foretage ændringer i allerede etablerede, ikke-aktualiserede ordninger er ganske vid, vil det således ikke være muligt at foretage ændringer, der må anses for fratage pensionskunderne en *erhvervet formuerettighed*. Noget lignende kan udledes af U 2019.1733 H, hvor Højesteret lagde vægt på, at ændringen ikke påvirkede kundens depot, og at kundens livsvarige alderspension forblev den samme eller marginalt højere, ligesom det ikke var muligt på tidspunktet at fastslå, om ændringen ville blive til fordel eller ulempe for pensionskunden.

4.2.2.26 På denne baggrund konkluderede Højesteret da også, at de gennemførte ændringer ikke havde indebåret et indgreb i kundens pensionsrettigheder i strid med Menneskerettighedskonventionens bestemmelse om beskyttelse af ejendom, hvilket efter vores opfattelse mest nærliggende kan siges at indebære en erkendelse af, at ændringer, der må anses for at berøre en *formuerettighed*, ikke kan finde sted uden samtykke.

Ordninger under udbetaling (pensionister):

4.2.2.27 Råderetten for overenskomstparterne ophører som hovedregel på det tidspunkt, hvor pensionsløftet aktualiseres, i form af at medlemmet overgår til at få udbetalt ydelser fra pensionsleverandøren, dvs. når medlemmet pensioneres (enten som følge af alder eller invaliditet).²⁷ Fra dette tidspunkt har overenskomstparterne således ikke længere råderet over medlemmets pensionsordning og kan derfor heller ikke foretage ændringer med virkning for denne type medlemmer. Overenskomstparterne har derfor reelt ikke nogen retlig mulighed for at ændre størrelsen af aktualiserede pensionsudbetalinger eller i øvrigt at ændre vilkårene herfor.

- 0 -

4.2.2.28 Det er væsentligt at holde for øje, at medlemmets pensionsmæssige rettigheder ikke alene udledes af den indgåede overenskomst, men også af det parallelle retsgrundlag, der etableres, når pensionsleverandøren afgiver et pensionsløfte på grundlag af overenskomsten, herunder pensionsregulativet, pensionsmeddelelser og pensionsoversigter.²⁸ Hvis pensionsleverandøren har givet individuelle pensionsløfter, som ikke har grundlag i overenskomsten, vil det enkelte medlem således kunne være tilskrevet rettigheder, som pensionsleverandøren vil være forpligtet til at overholde.

4.2.2.29 Overenskomstmæssigt aftalte ændringer vil i øvrigt ikke automatisk få virkning i forholdet til pensionsleverandøren og det enkelte medlem, da hverken pensionsleverandøren eller det enkelte medlem er part i overenskomstforholdet. Ændringer aftalt på overenskomstniveau skal derfor udmøntes i et aftaleforhold mellem pensionsleverandøren og medlemmerne, hvilket i nærværende sag skal ske ved at generalforsamlingen med kvalificeret fremtal (2/3) godkender ændringer af Pensionsregulativet.

²⁷ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 94

²⁸ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 93

4.2.3 Ændringer på generalforsamlingsniveau

4.2.3.1 En række pensionsordninger er etableret i regi af tværgående pensionskasser, herunder LPK. Efter FIL § 304 skal der herved forstås:

"Ved tværgående pensionskasser forstås foreninger eller sammenslutninger,

1) hvis medlemmer enten er uddannet inden for bestemte uddannelsesområder eller er ansat i virksomheder af en bestemt art, og som har til formål som led i ansættelsesvilkårene eller som led i en anden tilknytning til en virksomhed at sikre pension efter ensartede regler for alle medlemmerne, eller

2) hvis medlemmer er selvstændige erhvervsdrivende inden for samme branche, og som har til formål at sikre pension efter ensartede regler for alle medlemmer" [vores understregning]

4.2.3.2 En tværgående pensionskasse er oprettet af lønmodtagernes organisationer, og er derfor foreninger med lønmodtagere (og pensionister) som medlemmer, hvis formål er at sikre deres medlemmer pension efter ensartede regler. Medlemmerne udøver deres ejerskab gennem et foreningsdemokrati, og det er som udgangspunkt foreningsdemokratiet i den tværgående pensionskasse, der fastlægger pensionsordningens nærmere indhold gennem et pensionsregulativ.²⁹

4.2.3.3 En tværgående pensionskasse kan derfor også som hovedregel ændre generelle pensionsvilkår i pensionsregulativet efter de regler, der ifølge vedtægterne gælder herom. For disse pensionsordninger vil en række af vilkårene derfor også blive fastsat af pensionskassens egne organer, enten generalforsamlingen eller bestyrelsen, i henhold til vedtægternes nærmere regler herom. I tværgående pensionskasser er det med andre ord i princippet altid medlemmerne selv, der beslutter at ændre i pensionsordningen, og dette medfører som udgangspunkt, at medlemmerne ikke kan regne med, at pensionsordningen og vilkårene herfor ikke kan ændres.³⁰ Fordi det er medlemmerne, der som udgangspunkt selv foretager ændringer i pensionsordningen gennem generalforsamlingen, er det dermed de facto flertallet (i henhold til vedtægternes vedtagelseskrav), der beslutter indretningen af pensionsordningen.

4.2.3.4 Det gør i den forbindelse ikke nogen forskel, om pensionskassens højeste myndighed er en generalforsamling, hvor der er direkte repræsentation af medlemmerne, således at alle medlemmer har stemmeret på generalforsamlingen, eller om generalforsamlingen udgøres af en delegeret forsamling (valgt direkte af medlemmerne), der har ret til at stemme (indirekte repræsentation) på generalforsamling. Se hertil også afsnit 4.3.4 nedenfor.

4.2.3.5 Der er dog nogle væsentlige begrænsninger i flertallets frie beslutningsret, dels således at ændringer skal foregå inden for de rammer, som er givet af overenskomstparterne i overenskomstgrundlaget, dels således at vedtægternes eventuelle krav om overenskomstparternes godkendelse (eller høring) af ændringer i vedtægter og pensionsregulativer skal overholdes. Dertil kommer, at de uskrevne foreningsretlige principper stiller særlige indholdsmæssige krav til ændringens rimelighed, hvilket der nærmere redegøres for i afsnit 4.3.³¹

4.2.3.6 Endelig kommer den væsentlige modifikation, at ændringsretten kan være begrænset som følge af individuelt afgivne løfter til det enkelte medlem, der medfører, at ændringen alene kan ske med individuelt samtykke, se nærmere herom i afsnittet nedenfor.

4.2.4 Ændring på individniveau

²⁹ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 54
³⁰ Dansk Forsikringsret, Henning Jønsson og Lisbeth Kjærgaard, 10. udgave, 2019, s. 1043
³¹ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 272

- 4.2.4.1 I tillæg til de løfter, der kan udledes af overenskomsten og pensionsregulativet, kan der tilsvarende efter omstændighederne være afgivet konkrete pensionsløfter fra pensionsleverandøren overfor det enkelte medlem i form af et pensionstilsagn.
- 4.2.4.2 Hvor overenskomsten og pensionsregulativet er kendetegnet ved deres generelle karakter, fremstår pensionstilsagnet som en individuel meddelelse fra pensionsleverandøren til medlemmet om indholdet af medlemmets pensionsordning. Om meddelelsen indeholder et uigenkaldeligt retskrav for det sikrede medlem, beror på dens indhold og på grundlaget for dens afgivelse.³² Individuelle pensionstilsagn kan forekomme i form af eksempelvis årlige pensionsmeddelelser eller pensionsoversigter. Det vil efter omstændighederne også kunne udledes af anden kommunikation fra pensionsleverandøren til medlemmet, eksempelvis igennem tilkendegivelser på generalforsamlingerne.
- 4.2.4.3 Selv om de årlige pensions- og depotoversigter primært har et informerende sigte, vil de efter omstændighederne kunne give medlemmet en berettiget forventning om en vis retsstilling, i hvert fald i de tilfælde, hvor indholdet ikke strider mod udtrykkelige vilkår i det bagvedliggende pensionsregulativ, og så længe medlemmet ikke har grund til at tro, at oplysningerne i pensionsoversigten var forkert.³³
- 4.2.4.4 Spørgsmålet vil i sådanne tilfælde være, om medlemmet eller særlige medlemsgrupper kan have oparbejdet berettigede forventninger til, at pensionsordningen på et eller flere punkter vil have et uigenkaldeligt indhold, således at ændringen i givet fald skal godkendes af dem selv enkeltvis. Selv en ordning, der efter aftaleretlige regler kan ændres, vil have skabt nogle forventninger hos medlemmerne, så selvom der er mulighed for at ændre i ordningen, vil der i en række tilfælde kunne være tale om, at medlemmerne har indrettet sig i tillid til de afgivne løfter på en sådan måde, at løfterne ikke uden videre kan ændres, heller ikke med samtykke fra overenskomstparterne eller som følge af flertalsbeslutning på generalforsamling. Jo mere utvetydigt den ret, som der er tale om at modificere, er kommunikeret til det sikrede medlem, desto mere sikkert grundlag må ændringen have i aftalegrundlaget (pensionsregulativet) eller i et konkret samtykke fra overenskomstparterne for at kunne gennemføres uden det enkelte medlems samtykke.³⁴
- 4.2.4.5 Såfremt der skal foretages ændringer i et pensionstilsagn, der vil kræve det enkelte medlems samtykke, vil en ændring af ordningen alene kunne ske i form af et individuelt omvalg. Dette vil i givet fald skulle ske efter reglerne i FIL § 60 a, såfremt en eventuel garanti forringes ved omvalget.
- 4.2.5 Ensidig mulighed for at ændre tidligere afgivne pensionstilsagn
- 4.2.5.1 Indledning
- 4.2.5.1.1 I tillæg til de muligheder (begrænsninger) der er for at foretage ændringer i pensionsordninger som beskrevet ovenfor, er der i aftaleretten i visse særlige tilfælde mulighed for, at en aftalepart *ensidigt* kan frigøre sig fra et afgivet løfte. De aftaleretlige muligheder, der teoretisk er til rådighed, såfremt pensionsleverandøren ensidigt ønsker at ændre et allerede afgivet pensionstilsagn, gennemgås nedenfor.
- 4.2.5.2 Aftalelovens § 36
- 4.2.5.2.1 Aftalelovens § 36 har følgende ordlyd:

"En aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende. Det samme gælder andre retshandler.

³² Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 77

³³ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 78 samt AK 69.508 og AK 72.110.

³⁴ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 279

Stk. 2. Ved afgørelsen efter stk. 1 tages hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder."

- 4.2.5.2.2 Hensigten med generalklausulen er, at det skal være muligt for domstolene at gribe ind over for (alle typer) aftaler og retshandler på grund af selve indholdet.³⁵
- 4.2.5.2.3 I aftalelovens forarbejder fremhæves særligt to hovedhensyn bag bestemmelsen; hensynet til at modvirke skadelig økonomisk virksomhed og "*hensynet til i almindelighed at beskytte forbrugerne og andre mod, at den anden part i kontraktforholdet misbruger sin overlegne stilling til at skaffe sig fordele ved at anvende vilkår, der ensidigt tjener hans interesse.*"³⁶
- 4.2.5.2.4 Som det følger af aftalelovens § 36, stk. 2, kan domstolene ved vurderingen af, om en aftale skal ændres eller tilsidesættes, tage hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder.
- 4.2.5.2.5 At senere indtrufne omstændigheder kan spille en rolle i vurderingen betyder, at der ved anvendelsen af § 36 vil være et overlap i forhold til forudsætningslæren. Det betyder ligeledes, at den nedennævnte argumentation vedrørende bristede forudsætninger, force majeure mv. vil kunne indarbejdes i en argumentation for ændring eller tilsidesættelse af et aftalevilkår under henvisning til aftalelovens § 36.
- 4.2.5.2.6 Aftalelovens § 36 anerkendes generelt som egnet til anvendelse i situationer, hvor et begivenhedsforløb "*udvikler sig således, at i øvrigt rimelige og afbalancerede kontraktbestemmelser ved en "ordret" efterlevelse fører til ekstreme resultater.*"³⁷ Dette vil navnlig være tilfældet ved langvarige kontraktforhold.
- 4.2.5.2.7 Det fremgår utvetydigt af forarbejderne til aftalelovens § 36, og det er bekræftet i retspraksis, at bestemmelsen er anvendelig i forretningsforhold, hvorfor bestemmelsen også vil kunne påberåbes af en erhvervsdrivende (pensionsleverandøren) overfor en forbruger (medlemmerne). Aftalelovens § 36 primære sigte er imidlertid at yde beskyttelse for forbrugere, og erhvervsdrivendes adgang til at påberåbe sig aftalelovens § 36 er derfor snæver.
- 4.2.5.3 Bristede forudsætninger
- 4.2.5.3.1 I dansk ret er udgangspunktet for vurderingen af spørgsmålet om, hvorvidt bristede forudsætninger kan påberåbes, forudsætningslæren. Ved vurderingen af om en aftale helt eller delvist kan ændres som følge af forudsætningslæren skal følgende tre betingelser være opfyldt³⁸:
- (i) Forudsætningen skal have været *bestemmende* for løftegiveren. Heri ligger, at løftegiveren ikke ville have afgivet løftet, hvis han ved løftets afgivelse havde vidst, hvorledes forholdene var, eller havde forudset de forandringer, der senere er sket.
 - (ii) Forudsætningens afgørende betydning for løftegiveren skal have været *kendelig* for løftemodtageren. Løftemodtageren skal således have indset eller burde have indset, at løftet var fremkaldt af forudsætningen.
 - (iii) Forudsætningen skal have været *relevant*. Ud fra en afvejning af de involverede hensyn, der er at tage til begge parter, skal det således være mest rimeligt at lægge risikoen for, at forudsætningen svigter, på løftemodtageren.
- 4.2.5.3.2 I henhold til retspraksis kan forudsætningslæren både anvendes til helt at tilsidesætte en aftalemæssig forpligtelse, og til at justere aftalen i begrænsende retning.

³⁵ Lennart Lynge Andersen og Palle Bo Madsen, Aftaler og Mellemænd, 8. udgave, 2022, s. 204

³⁶ Folketingstidende 1974-75, 2. samling, Tillæg A, sp. 791

³⁷ Lennart Lynge Andersen, Aftaleloven med kommentarer, 6. udgave 2014, s. 264

³⁸ U.2017B.151, "Tilsidesættelse af pensionsgarantier efter forudsætningslæren", Anton Krogsgaard

4.2.5.3.3 Det overordnede hensyn til pensionskundernes betryggende økonomiske sikkerhed og forventninger samt begrænsningerne i kommercielle kontraktsparters muligheder for at påberåbe sig forudsætningslæren må føre til, at pensionstilsagn, herunder pensionsgarantier, som altovervejende udgangspunkt skal opfyldes efter deres indhold.³⁹

4.2.5.4 Force majeure

4.2.5.4.1 Force majeure anvendes om omstændigheder, der anerkendes som så usædvanlige, uforudsete eller uberegnelige, at deres indtræden fritager en aftalepart fra at opfylde aftalen og medfører ansvarsfrihed.⁴⁰ Der er ikke i den juridiske litteratur klarhed over rækkevidden af force majeure, dvs. præcist hvilke omstændigheder eller begivenheder, der i en konkret situation kan siges at udgøre force majeure. Dette kan blandt andet udgøres af lovindgreb og tilsvarende indgribende samfundsmæssige forhold, krig eller naturkatastrofer.

4.2.5.4.2 Force majeure indebærer, at løftegiveren fritages for at opfylde aftalen samt for erstatningsansvar, hvis der indtræder hindringer i forhold til opfyldelsen, som lå helt uden for parternes forudsætninger ved aftalens indgåelse, og som kun ville kunne overvindes ved afholdelse af eksorbitante omkostninger.⁴¹ Sådanne tilfælde betegnes ofte som praktisk eller økonomisk umulighed.⁴²

4.2.5.4.3 Det er ikke et krav for at kunne påberåbe sig force majeure, at der fremgår egentlige klausuler herom i aftalegrundlaget, men løftegivers risikobedømmelse i forhold til mulighederne for opfyldelse af aftalen, vil have betydning for vurderingen af, om force majeure kan påberåbes uden særligt indsatte klausuler herom.

4.2.5.5 Hardship

4.2.5.5.1 Hardship klausuler i aftaleforhold kan anvendes om forhold, der uden at være overvældende eller atypiske dog gør den ene parts byrde ved at opfylde aftalen væsentligt tungere end oprindeligt forudsat. Hvor force majeure bruges om en tilstand kendetegnet ved, at en aftaleligt bortfalder pga. forhold, der indebærer eller sidestilles med umulighed, anvendes hardship typisk om forhold, der blot indebærer en ubalance i parternes forpligtelser, og som - i kraft af særskilt klausul - fører til en modifikation af denne pligt.⁴³

4.2.5.5.2 For pensionsaftaler medfører hardship klausuler, at afgivne tilsagn kan tilsidesættes, hvis de ydre omstændigheder ændres markant. Hvis de ydre forhold ændres på nærmere definerede områder, har pensionskassen således ret til at lade medlemmerne helt eller delvist bære konsekvenserne heraf.

4.3 Foreningsret og lighedsgrundsætningen

4.3.1 LPK er en tværgående pensionskasse, hvilket betyder, at LPK er en forening og dermed et medlemsejet pensionsinstitut, jf. FIL § 304. Det er således også kollektivet af medlemmerne, som ejer egenkapitalen således, at det enkelte medlem ikke har nogen *individuel ejendomsret* til en andel af egenkapitalen. LPK er ligeledes efter FIL § 304 direkte forpligtet til at sikre pension "*efter ensartede regler for alle medlemmer*". Dette krav udspringer af den opfattelse, at en pensionskasse drives på ikke-kommercielt grundlag, hvilket tidligere (før implementering af EU's 3. livsforsikringsdirektiv) var et afgørende kriterium for, om en pensionskasse var omfattet af den tidligere pensjonskasselov (nu lov om firmapensionskasser) eller den tidligere tilsynslov (nu FIL).⁴⁴

³⁹ U.2017B.151, "Tilsidesættelse af pensionsgarantier efter forudsætningslæren", Anton Krogsgaard

⁴⁰ Torsten Iversen, Obligationsret, 2. del, 2019, s. 64

⁴¹ Torsten Iversen, Obligationsret, 2. del, 2019, s. 66

⁴² Torsten Iversen, Obligationsret, 2. del, 2019, s. 64

⁴³ Mads Bryde Andersen, Praktisk Aftaleret, 5. udgave, 2019, s. 444

⁴⁴ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 49

- 4.3.2 Det forhold, at LPK er en forening, betyder, at medlemmerne som *udgangspunkt* selv kan beslutte at foretage de nødvendige ændringer i pensionsordningen, idet der dog stilles krav om, at individuelle løfter afgivet overfor enkelte medlemmer respekteres. De konkrete ændringer skal altid have basis i en gyldig foreningsvedtagelse efter de regler, der gælder for pensionskassen. Det betyder i praksis, at generalforsamlingen, som foreningens øverste organ, kan beslutte at ændre bestående regelsæt, herunder også pensionsregulativer (se om vedtagelseskrav ovenfor). Det er derfor i høj grad flertallet (på generalforsamlingen), der beslutter den fremtidige indretning af pensionsordningen. Dette betyder samtidig, at hvis der er hjemmel hertil i vedtægterne, kan et foreningsflertal om nødvendigt bestemme over et mindretal. I et velfungerende beslutningssystem som det, der f.eks. normalt udfolder sig inden for rammerne af en tværgående pensionskasse, vil de modstående hensyn mellem forskellige grupper af medlemmer normalt blive afbalanceret i en demokratisk proces. Der er dog nogle væsentlige modifikationer i flertallets frie beslutningsret i medfør af uskrevne foreningsretlige grundsætninger og principper.
- 4.3.3 Den foreningsretlige minoritetsbeskyttelse af mindretallet mod flertallets misbrug af dets beslutningskompetence indeholder både en formel minoritetsbeskyttelse og en materiel minoritetsbeskyttelse.⁴⁵ Den formelle minoritetsbeskyttelse er den beskyttelse, der følger af, at foreningsbeslutninger skal træffes under overholdelse af regler om en bestemt fremgangsmåde (procedureregler), mens den materielle minoritetsbeskyttelse angår indholdet af foreningsbeslutningerne.⁴⁶
- 4.3.4 Den formelle minoritetsbeskyttelse er reguleret af LPK's vedtægters regler om bl.a. repræsentantskab og stemmeregler ved f.eks. vedtægtsændringer. Det er herefter fast antaget i foreningsretten, at vedtagelser, der er til fordel for nogle medlemmer, men til ulempe for andre, formelt har gyldighed, hvis de er gennemført i overensstemmelse med den foreskrevne vedtagelsesprocedure.⁴⁷ Der er i den forbindelse næppe forskel på indholdet af reglerne om mindretalsbeskyttelse i foreninger, hvor det overordnede organ er en generalforsamling med direkte repræsentation af medlemmerne, og i foreninger, hvor generalforsamlingens funktion udøves af et repræsentantskab eller delegerede, som er valgt af medlemmerne (indirekte repræsentation).⁴⁸ Der synes således ikke, at foreligge noget grundlag for, at en repræsentantskabsordning skulle indebære en mindre eller mere omfattende mindretalsbeskyttelse, end hvad der ellers følger af baggrundsretten.⁴⁹
- 4.3.5 Det forhold, at vedtagelser, der er til fordel for nogle medlemmer, men til ulempe for andre, formelt har gyldighed, hvis de er gennemført i overensstemmelse med den foreskrevne vedtagelsesprocedure modificeres dog af den materielle minoritetsbeskyttelse og herunder den foreningsretlige lighedsgrundsætning.
- 4.3.6 Det følger af den foreningsretlige lighedsgrundsætning, at medlemmerne skal behandles *lige*, medmindre der er en *saglig grund* til forskelsbehandlingen. Et medlem eller en bestemt medlemsgruppe må herefter som udgangspunkt ikke tilgodeses eller forfordes, medmindre det konkret og undtagelsesvist er begrundet i væsentlige saglige hensyn. Dette medfører, at såfremt et eller flere medlemmer bliver behandlet bedre end de øvrige medlemmer, er dette som udgangspunkt kun gyldigt, hvis de medlemmer, som ikke får disse rettigheder, samtykker i forskelsbehandlingen. Lighedsgrundsætning foreskriver imidlertid ikke, at alle medlemmer skal behandles ens i alle sammenhænge, men derimod at medlemmer med ensartede ordninger ikke må udsættes for vilkårlig forskelsbehandling.

⁴⁵ Ole Hasselbalch, Foreningsret, 4. udgave, 2011, s. 45

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 490

⁴⁸ Ole Hasselbalch, Foreningsret, 4. udgave, 2011, s. 316 og 322. Se desuden Erik Hørlyck i relation til andelsselskaber: Erik Hørlyck, Dansk Andelsret, 3. udgave, 2020, s. 199f.

⁴⁹ For repræsentanten/den delegerede fremtræder dog en væsentlig forskel, idet repræsentanten ikke blot kan nøjes med at varetage egne interesse, men er forpligtet til at varetage interesserne for dem vedkommende repræsenterer. Det har herudover også betydning for habilitetskravene til repræsentantmedlemmet som er strengere i forhold til en deltager på en almindelige generalforsamling, jf. f.eks. Ole Hasselbalch, Foreningsret, 4. udgave, 2011, s. 316. Se desuden om andelsselskaber: Erik Hørlyck, Dansk Andelsret, 3. udgave, 2020, s. 211f.

- 4.3.7 Det er dog ikke i alle tilfælde, at der kan stilles krav om samtykke, jf. f.eks. landsrettens afgørelse i sagen U 2003.763 Ø om ændring af fordeling af vejbidraget i en grundejerforening. I dommen anførte landsretten, at vedtægtsændringen var sagligt begrundet og havde en rimelig sammenhæng med den forventede benyttelse af vejstrækningen. Vedtægtsændringen fandtes på denne baggrund ikke at udgøre en usaglig forskelsbehandling af sagsøger. Ligeledes fandtes vedtægtsændringen ikke at medføre sådanne *ekstraordinære ændringer* i medlemmernes forpligtelser, at vedtagelsen krævede enstemmighed.
- 4.3.8 Dommen er interessant, fordi den ligesom nærværende sag vedrører en forening, hvor medlemmerne (i vid udstrækning) er forpligtet til at være medlemmer, og derfor ikke har mulighed for blot at melde sig ud af foreningen, hvis de er uenige i flertallets beslutninger. Denne mulighed for (populært sagt) at "stemme med fødderne" ses i foreningsretten at blive tillagt vægt ved fastlæggelsen af indholdet af den foreningsretlige lighedsgrundsætning, og hvor vedtagelseskravet derfor på trods af bestemmelser i vedtægterne for foreningen omkring vedtagelseskrav ændres til enstemmighed eller samtykke fra de medlemmer, hvis retsstilling forringes.⁵⁰
- 4.3.9 I udmøntningen af den foreningsretlige lighedsgrundsætning og herunder kravene til saglighed har det således betydning hvilken type forening, der er tale om. Det er herunder afgørende, hvor stor betydning foreningen har for det enkelte medlem, samt om det enkelte medlem reelt har mulighed for at forlade foreningen eller er "tvunget" til at være medlem, enten fordi der stilles krav herom i f.eks. lovgivningen, eller fordi medlemskabet har så stor betydning for f.eks. medlemmets erhvervs-mæssige muligheder, at medlemmet ved udmeldelse vil lide et uforholdsmæssigt retstab og derfor reelt er tvunget til at blive optaget eller forblive i foreningen.
- 4.3.10 Det er vanskeligt præcis at fastlægge en generel og klar grænse for, hvad der kan anses som "rimeligt" eller "sagligt" ved ændringer af medlemmernes pensionsordning herunder ændringer, som er til fordel for visse medlemmer og til ulempe for andre. I stedet må det i første omgang overvejes hvilke momenter, der indgår i denne vurdering:
- (1) Ifølge Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen vil det for det første have betydning hvilken *begrundelse*, der motiverer ønsket om en ændring.⁵¹
 - (2) Det vil for det andet spille en rolle hvilken (berettiget) *forventning*, som medlemmet kan have om, at der vil indtræde en ændring. Denne forventning vil til en vis grad afhænge af, hvor (u)tvetydig den *hjemmel*, der danner grundlag for ændringsbeslutningen er. Jo tydeligere aftalegrundlaget markerer muligheden for en ændring, desto friere står den beslutende instans, der har kompetence til at gennemføre ændringen (generalforsamlingen eller ledelsen). Herudover kan udtalelser fra f.eks. ledelsen på generalforsamlinger eller anden kommunikation til medlemmerne også spille en rolle i vurderingen af, om de enkelte medlemmer kan have en berettiget forventning om, hvorvidt der vil ske ændringer i medlemmets pensionsordning. Dette gælder både for så vidt angår "positive" forventninger til, at pensionsordningen ikke forringes og omvendt forventninger til, at grundlaget for det enkelte medlemspensionsordning ikke forbedres.
 - (3) For det tredje kan *nødvendigheden* af ændringerne indgå, f.eks. om der er tale om en reaktion som følge af ny lovgivning.
 - (4) For det fjerde kan *omkostningerne* for det enkelte medlem indgå.
 - (5) For det femte, men dog formentlig med noget mindre vægt end de øvrige, kan det indgå som et element, hvilken *beslutningsproces*, der er gennemført forud for ændringen. Her gælder det, at jo mere åben denne proces har været, desto større sikkerhed for, at modstående hensyn har været inddraget i den endelige beslutning, jo større er formodningen for, at beslutningen har været rimelig.

⁵⁰ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 491

⁵¹ Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, Arbejdsmarkedspension, 1. udgave, 2009, s. 277ff

- 4.3.11 Der antages herudover at gælde en særlig beskyttelse af visse grupper af medlemmer af f.eks. en tværgående pensionskasse herunder pensionister, bl.a. fordi en reduktion af en aktuell ydelse er et mere intensivt indgreb end en ændring af fremtidig pension.⁵² Der antages således kun at være en meget snæver adgang til at foretage ændringer, *efter* forsikringsbegivenheden er indtrådt, jf. ovenfor om de aktuelle medlemmers retsstilling samt U 2019.1733 H.
- 4.3.12 Gomard overvejer også spørgsmålet om ændring af f.eks. fordelingen af midler på forskellige pensionsarter (invalidepension, alderspension og enke- og børnepension). Her anføres, at sådanne ændringer i almindelighed alene kan gennemføres med virkning for de medlemmer, som ønsker ændringen, således at de øvrige medlemmer fortsat er undergivet de ældre regler. Det skal i den forbindelse sikres, at samtlige kassens midler kommer de to medlemsgrupper til gode, således at der ydes tilstrækkelig minoritetsbeskyttelse.
- 4.3.13 Grænserne for den foreningsretlige rimeligheds- eller saglighedsvurdering suppleres herudover for LPK's vedkommende bl.a. af visse regler i selskabsloven samt af FIL § 21 (kontributionsprincippet som er behandlet i afsnit 4.2.5). Derudover ses der at være en væsentlig sammenhæng mellem den foreningsretlige vurdering og Finanstilsynets vurdering af, om en handling er i overensstemmelse med god skik, se hertil især 4.4.10 nedenfor.
- 4.3.14 Det følger af selskabslovens § 127, stk. 1, at et selskabs ledelse ikke må disponere på en måde, der er åbenbart egnet til at skaffe visse kapitalejere eller andre en utilbørlig fordel på andre kapitalejeres eller kapital-selskabets bekostning. Det følger ligeledes af bestemmelsen, at ledelsen ikke må efterkomme generalforsamlingsbeslutninger, hvis beslutningen måtte være ugyldig som stridende mod lovgivningen eller selskabets vedtægter. LPK er som forening - med de nødvendige tilpasninger - omfattet af selskabslovens § 127, jf. FIL § 114, stk. 1, jf. FIL § 116, stk. 1.
- 4.3.15 Det følger derudover af det almindelige selskabsretlige ligebehandlingsprincip, som er kodificeret i selskabslovens § 45, at medlemmerne af ledelsen i en tværgående pensionskasse - ligesom medlemmerne af ledelsen i et aktieselskab - har en grundlæggende loyalitetsforpligtelse over for pensionskassen, hvilket betyder, at ledelsesmedlemmerne, dvs. bestyrelsesmedlemmerne og medlemmerne af direktionen, ved udøvelsen af deres hverv alene skal varetage pensionskassens formål og interesse.
- 4.3.16 Konsekvenserne af ovenstående er, at medlemmerne af en pensionskasses ledelse ikke er berettigede til at varetage en eller flere medlemmers interesse på bekostning af de øvrige medlemmer. Ledelsesmedlemmerne er således forpligtet til at behandle medlemmerne på samme måde, hvilket skal ses i sammenhæng med, at der ved pensionskassens interesse skal forstås de generelle fælles ejerinteresser (medlemsinteresser).
- 4.3.17 Ligebehandlingsprincippet i selskabslovens § 45 suppleres af de såkaldte generalklausuler, der forbyder både ledelsen og generalforsamlingen at træffe beslutninger, der medfører en utilbørlig begunstiggelse af en eller flere ejere og/eller tredjemænd på bekostning af selskabet og/eller de øvrige ejere i selskabet. En pensionskasse er grundlæggende demokratisk, da der gælder et princip om en person en stemme (også uanset depotstørrelse), mens der i selskaber er en grundlæggende accept af, at majoriteten bestemmer. Dette kommer til udtryk ved, at der skal rigtigt meget til, før at det vil blive statueret, at en majoritetsaktionær har handlet på en urimelig måde, da dette efter selskabsloven kun er tilfældet, hvis den pågældende har skaffet sig selv en utilbørlig begunstiggelse på selskabets og/eller de øvrige aktionærers bekostning. Der kan derfor argumenteres for, at principperne i selskabslovens § 45 så meget desto mere må anses for at finde anvendelse på LPK.

4.4 God skik og Finanstilsynets rolle

- 4.4.1 Det forhold, at LPK er omfattet af FIL, betyder bl.a., at LPK er forpligtet til at agere i overensstemmelse med reglerne om god skik efter FIL kap. 6 (§§ 43 og 43 a) samt bekendtgørelsen om god

⁵²

Bernhard Gomard, Privat pension og social forsikring, 1. udgave, 1968, s. 121f

skik for forsikringsdistributører (herefter god skik bekendtgørelsen),⁵³ som bl.a. finder anvendelse på alle danske forsikringsselskaber, herunder tværgående pensionskasser, jf. god skik bekendtgørelsens § 1, stk. 1, nr. 1.

- 4.4.2 Det følger af FIL § 43, stk. 1, at en finansiel virksomhed, herunder tværgående pensionskasser, skal drives i overensstemmelse med redelig forretningsskik og god praksis inden for virksomhedsområdet. Det følger herudover af god skik bekendtgørelsens § 4, stk. 1, at en tværgående pensionskasse (og andre forsikringsdistributører) skal handle redeligt og loyalt over for kunderne. § 4 i god skik bekendtgørelsen er udtryk for en dynamisk retlig norm for pensionskassens adfærd. Adfærd skal i den sammenhæng forstås bredt, således at det dækker spørgsmål om markedsføring og kommunikation med kunder generelt, men også kontraktforholdet er omfattet af normen, herunder orientering om ændringer i aftaler, jf. bilag 41, s. 7, som dog henviser til bekendtgørelsen om god skik for finansielle virksomheder⁵⁴, som tidligere også omfattede bl.a. tværgående pensionskasser.
- 4.4.3 Finanstilsynet påser reglernes overholdelse, jf. FIL § 348, stk. 2, og god skik bekendtgørelsens § 41, men er, modsat hvad der gælder indenfor andre områder, ikke forpligtet til at behandle alle sager, som tilsynet får forelagt. Finanstilsynet kan tage sager op af egen drift, f.eks. i forbindelse med inspektionsbesøg eller temaundersøgelser eller via henvendelser fra forbrugere eller erhvervsdrivende. Finanstilsynet kan endvidere tage sager op efter anmodning fra Finanstilsynets bestyrelse eller Forbrugerombudsmanden. Finanstilsynet behandler normalt alene sager om finansielle virksomheders *generelle adfærd*. Sager om *konkrete* økonomiske tvister vedrørende forbrugere henvises til f.eks. Ankenævnet for Forsikring (eller domstolene).
- 4.4.4 Forbrugerombudsmanden er også tillagt beføjelser på området for god skik. Finanstilsynets og Forbrugerombudsmandens kompetence på området er reguleret i FIL §§ 348 og 348 a. Der er et vist overlap mellem Finanstilsynets og Forbrugerombudsmandens kompetencer (såkaldt dobbelttilsyn), og Finanstilsynet er bl.a. efter FIL § 348 a, stk. 1, forpligtet til at underrette Forbrugerombudsmanden, hvis tilsynet bliver bekendt med, at en finansiel virksomheds kunder kan have lidt et økonomisk tab som følge af, at virksomheden har overtrådt FIL § 43, stk. 1 eller bestemmelser udstedt i medfør af FIL § 43, stk. 2, 8 eller 9.
- 4.4.5 Hvis en sag om god skik har vidtrækkende eller principiel betydning, skal Finanstilsynet i henhold til FIL § 345, stk. 7, nr. 4, forelægge sagen for bestyrelsen i Finanstilsynet, der herefter træffer afgørelse i sagen. Forbrugerombudsmanden deltager ligeledes i møder i Finanstilsynets bestyrelse, når sådanne sager skal behandles, jf. FIL § 345, stk. 9.⁵⁵
- 4.4.6 Finanstilsynet lægger i tilsynet med overholdelsen af reglerne vægt på at sikre, at finansielle virksomheder behandler deres kunder redeligt og loyalt, og at der tages særlige skridt for at sikre, at aftaler og ændringer i aftaler ikke blot generelt er i kundernes/medlemmernes interesse, men også tager hånd om de kunder og medlemmer, hvor særlige forhold gør sig gældende, jf. bl.a. bilag 42 og bilag 43. Finanstilsynet anførte i tillæg hertil i afgørelser af 26. marts 2019, at Finanstilsynet er af den opfattelse, at en generalforsamlingsbehandling ikke alene kan sikre, at alle medlemmer af pensionskassen bliver behandlet redeligt og loyalt, fordi en pensionskasse ikke alene er en forening, men tillige en finansiel virksomhed, hvor medlemsskabet er obligatorisk (som følge af overenskomst), og hvor pensionskassens levering af en finansiel ydelse har afgørende betydning for medlemmernes økonomi under pensionering, jf. bilag 44 og bilag 45. I tillæg til bestemmelserne om god skik fremgår det endvidere af § 4, stk. 1, i bekendtgørelse om information om livsforsikringsaftaler,⁵⁶ at væsentlige ændringer af en forsikringsaftale til ugunst for medlemmet af de i § 3, stk. 1 nævnte forhold, ikke kan finde sted uden varsel til medlemmet herom på papir eller andet varigt medium. Dette gælder dog ikke, hvis ændringen er begrundet i udefrakommende forhold, som

⁵³ Bekendtgørelse nr. 1779 af 6. september 2021 om god skik for forsikringsdistributører

⁵⁴ Bekendtgørelse nr. 330 af 7. april 2016 om god skik for finansielle virksomheder

⁵⁵ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 373

⁵⁶ Bekendtgørelse nr. 1132 af 17. november 2006 om information om livsforsikringsaftaler med senere ændringer

forsikringssselskabet ikke har indflydelse på. Bekendtgørelsens § 3, stk. 1, nr. 15, 1. pkt., stiller krav om, at der i forbindelse med indgåelsen af en livsforsikringsaftale skal gives oplysning om, i hvilket omfang ydelser, præmier, omkostninger mv. er garanteret. § 3, stk. 1, nr. 16 stiller herudover krav om, at der gives oplysning om de nærmere vilkår for beregning og tildeling af bonus, mens § 3, stk. 1, nr. 25 stiller krav om angivelse af, i hvilket omfang ydelser, præmier, omkostninger m.v. er garanteret og i tilfælde af at de ikke er garanteret, skal de nærmere vilkår for ændringer angives.

- 4.4.7 Finanstilsynet har truffet enkelte afgørelser og kommet med enkelte notater/vejledninger angående ændringer af pensionsordninger (herunder f.eks. afskaffelse af ydelsesgarantier og overgang fra gennemsnitsrente til markedsrente) og/eller anvendelse af kønsopdelt grundlag.
- 4.4.8 Finanstilsynet kom i afgørelse af 29. november 2010 frem til, at det ikke var i strid med § 3 i bekendtgørelsen om god skik for finansielle virksomheder (på tidspunktet også gældende for forsikringssselskaber, herunder tværgående pensionskasser), at Sampension afskaffede ydelsesgarantierne ved en aftale med overenskomstparterne i stedet for at give den enkelte kunde mulighed for at træffe dette valg, jf. bilag 41. Finanstilsynet lagde i den forbindelse til grund, at der ikke var tilstrækkelige økonomiske midler til at dække hensættelserne til forpligtelser, så det kunne være nødvendigt at nedsætte forsikringsydelse. Finanstilsynet vurderede, at medlemmerne dermed ikke blev stillet økonomisk ringere i forbindelse med Sampensions afskaffelse af ydelsesgarantierne.
- 4.4.9 Det var en forudsætning for Finanstilsynets vurdering, at Sampension skulle udfærdige klare, præcise, rimelige og gennemførlige regler for fordeling af realiserede resultater, når ydelsesgarantierne blev erstattet med hensigtserklæringer. Det var endvidere en forudsætning, at Sampension fremover skulle tilrettelægge sin investeringsstrategi på en sådan måde, at der blev opnået størst mulig sikkerhed for, at de policemæssige ydelser også i fremtiden kunne udbetales.
- 4.4.10 Finanstilsynets vurdering af henholdsvis nødvendigheden af Sampensions afskaffelse af ydelsesgarantierne og tilsynets krav til Sampensions håndtering af konsekvenserne af afskaffelsen af ydelsesgarantierne viser, at der er betydelige grænseflader mellem Finanstilsynets vurdering af, om en ændring er i overensstemmelse med god skik og den foreningsretlige vurdering af, om en ændring er i overensstemmelse med foreningsretten og lighedsgrundsætningen.
- 4.4.11 Sampension-sagen viser herudover, at det er en meget indgribende ændring i en pensionsordning at afskaffe en ydelsesgaranti, hvorfor der stilles krav om, at indgrebet er velbegrundet. Sampension-sagen er samtidig meget konkret begrundet og kan derfor ikke tages som udtryk for, at arbejdsmarkedspensionsselskaberne frit kan ophæve deres ydelsesgarantier, jf. [bilag 46](#). Det samme må forudsætningsvis antages at gælde for andre typer løfter afgivet af forsikringssselskaber til deres forsikringstagere/medlemmer.
- 4.4.12 Selvom Finanstilsynet i Sampension-sagen kom frem til, at Sampension ikke ved afskaffelsen af ydelsesgarantierne handlede i strid med god skik, så fandt Forbrugerombudsmanden efterfølgende, at Sampensions afskaffelse af ydelsesgarantierne ikke var aftaleretlig gyldig, se hertil afsnit 4.2.2.24-4.2.2.25 ovenfor.
- 4.4.13 I tillæg til ovenstående har Finanstilsynet behandlet pensionsmedlemmers overgang fra gennemsnitsrente til markedsrente uden individuelle omvalg ved flere sager, herunder ved afgørelse af 23. august 2011 (Industriens Pension), jf. bilag 42, afgørelse af 9. oktober 2014 (Pensionskassen for Apotekere og Farmaceuter), jf. bilag 43, afgørelse af 3. maj 2016 (Bankpension), jf. [bilag 47](#), afgørelse af 23. september 2016 (SISA - Arbejdstagernes Pensionskasse i Grønland), jf. [bilag 48](#), afgørelse af 26. marts 2019 (Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger), jf. bilag 44 og afgørelse af 26. marts 2019 (Arkitekternes Pensionskasse), jf. bilag 45.
- 4.4.14 I de første fire afgørelser har Finanstilsynet fundet, at ændringerne var sagligt begrundet i hensynet til kunderne, at grupper af kunder ikke blev stillet økonomisk ringere som følge af ændringen, og at dette var sandsynliggjort ved nogle økonomiske modelberegninger (stresstest). Herudover har Finanstilsynet taget i betragtning, at livsforsikringssselskaberne havde sikret, at ændringerne i vilkårene ikke alene generelt var i medlemmernes interesse, men at der også blev taget hensyn til de medlemmer, hvor særlige forhold gjorde sig gældende (f.eks. kunder, der var gået på pension).

- 4.4.15 Finanstilsynet henviste i 23. august 2011 afgørelsen (bilag 42) til Finanstilsynets praksis, som udtrykt med afgørelsen af Sampension-sagen, idet Finanstilsynet anførte, at en ændring kunne anses for at være saglig, når grupper af medlemmer ikke generelt ville blive stillet ringere ved ændringen (bilag 42, s. 6):

"Det er efter Finanstilsynets praksis afgørende for vurderingen af, om arbejdsmarkedets parter kan foretage ændringer i pensionsordninger for allerede foretagne indbetalinger, at beslutningen herom vurderes at være saglig, hvorved forstås at ændringen er begrundet i hensynet til de forsikrede og ikke er til ugunst for disse.

[...]

Efter Finanstilsynets praksis, som udtrykt med afgørelsen om Sampension, kan en ændring anses for at være saglig, når grupper af medlemmerne ikke generelt vil blive stillet ringere ved ændringen."

- 4.4.16 Finanstilsynet har stillet lignende krav i andre afgørelser, herunder f.eks. afgørelse af 9. oktober 2014 (bilag 43), hvor tilsynet anfører (bilag 43, s. 4):

"Foruden dette krav så følger det af Finanstilsynets praksis vedrørende god skik, at beslutningen skal være saglig, hvilket vil sige, at den skal være begrundet i hensynet til de forsikrede og ikke er til ugunst for disse".

- 4.4.17 I Finanstilsynets afgørelse af 9. oktober 2014 anførte tilsynet videre, at det var den almindelige opfattelse i pensionsaftaleretten, at det var det enkelte medlem i en pensionsordning, der som udgangspunkt skulle tage stilling til en påtænkte ændring af dennes pensionsprodukt, såfremt ændringen omfattede allerede indbetalte pensionsmidler. Tilsynets anførte videre, at dette udgangspunkt normalt kun kunne fraviges, hvis f.eks. pensionsleverandørens regler gav bestyrelse eller generalforsamling kompetence til at træffe denne beslutning på det enkelte medlems vegne, jf. bilag 43. I den konkrete sag vurderede Finanstilsynet, at Pensionskassen for Apotekere og Farmaceuter havde en sådan kompetence.

- 4.4.18 I Finanstilsynets afgørelse af 23. september 2016 har Finanstilsynet givet udtryk for, at det i nogle situationer omvendt vil være betænkeligt at give de enkelte medlemmer adgang til at foretage individuelle omvalg, og at et tvunget kollektivt omvalg vil være den mest hensigtsmæssige løsning. I den konkrete sag udtrykte Finanstilsynet således visse betænkeligheder ved et individuelt omvalg, idet der ville være risiko for, at det ikke var muligt at opnå en fair og fuldstændig fordeling af pensionsleverandørens egenkapital. Det skyldtes, at pensionsleverandøren ved et individuelt omvalg i udgangspunktet ville skulle være i stand til at videreføre ordningen for de medlemmer, som måtte vælge ikke at acceptere et omvalg, samt at der potentielt ville være en restgruppe, som ved ikke at svare eller svare nej til et omvalg, ville få videreført deres ordning i selvstændigt regi med betydelige meromkostninger for gruppen og deraf følgende risiko for lavere pensionsudbetalinger.

- 4.4.19 Derimod fandt Finanstilsynet i afgørelser af 26. marts 2019 (bilag 44 og bilag 45), som blev behandlet i Finanstilsynets bestyrelse, at pensionskasserne ville handle i strid med god skik, hvis pensionskasserne besluttede, at medlemmer med et betinget garanteret gennemsnitsrenteprodukt uden individuelle omvalg skulle overgå til et markedsrentebaseret livscyklusprodukt. Finanstilsynet baserede sine afgørelser på samme hensyn, som i de ovenfor angivne sager, idet tilsynet fandt, at pensionskasserne ikke havde godtgjort, (i) at det var sagligt begrundet ud fra hensynet til medlemmerne at gennemføre ændringen ved et kollektivt omvalg, (ii) at grupper af medlemmer ikke blev stillet ringere ved ændringen, og (iii) at ændringen ikke kunne opnås ved at tilbyde medlemmerne individuelle omvalg.

- 4.4.20 Finanstilsynet anførte herudover om udgangspunktet for god skik vurderingen følgende (bilag 44 og bilag 45, s. 9-10):

"Udgangspunkt for god skik-vurderingen er, at en pensionstager har den fulde råderet over allerede indbetalte midler, og at virksomheden ikke bagudrettet kan ændre produktet uden pensionstagerens individuelle samtykke.

Ifølge Finanstilsynets praksis kan et kollektivt omvalg derfor alene være en mulighed, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- pensionskassen har hjemmel til at foretage de påtænkte justeringer
- overgangen er begrundet i hensynet til medlemmet, hvilket indebærer, at der skal være en sagligt behov for at foretage ændringen
- ingen grupper af medlemmer stilles ringere ved overgangen
- at formålet med overgangen ikke kan opnås ved et individuelt omvalg.

Afgørelser om kollektive omvalg er meget konkrete afgørelser, der er baseret på den enkelte virksomheds aktuelle situation, de konkrete egenskaber ved de eksisterende produkter og de produkter, der vælges over til, samt de valg, som virksomheden har truffet eksempelvis i forhold til udlodning af reserver og omkostninger."

- 4.4.21 Finanstilsynets afgørelser i ovenstående sager om ændringer fra gennemsnitsrente til markedsrente stemmer overens med tilsynets tidligere tilkendegivelser. I svar fra Finanstilsynet af 9. april 1997, jf. bilag 49 har tilsynet f.eks. tilkendegivet, at det var tilsynets opfattelse, at (bilag 49, s. 1):

"tilsagn knyttet til fremtidige allerede aftalte bidrag alene kan nedsættes med det enkelte medlems udtrykkelige accept. Alligevel har tilsynet tidligere accepteret den praksis, at man kunne nedsætte tilsagn svarende til fremtidige bidrag uden det enkelte medlems accept, så længe bestyrelse, generalforsamling eller repræsentantskab samt overenskomstparterne havde godkendt ændringen. Dette begrundedes med, at overenskomstparterne kunne opnå det samme uden det enkelte medlems accept på en administrativt tungere måde ved at stifte ny pensionskasse og aftale, at fremtidige bidrag skal indbetales til den nye pensionskasse." [vores understregning]

- 4.4.22 Finanstilsynet har i samme svar angivet, at det var Finanstilsynets opfattelse, at der i forhold til garanterede tilsagn alene kunne ske en forringelse med det enkelte medlems udtrykkelige accept for pensionstilsagn baseret også på fremtidige allerede aftalte bidrag, mens der for fremtidige bidragsstigninger kunne ske ændringer i beregningsgrundlaget. Tilsynet anførte på den baggrund i relation til overførsel til fælleskønsgrundlag, at (bilag 49, s. 2):

"De[t] er derfor tilsynets opfattelse, at medlemmer, der var i pensionskassen inden regulativændringen ikke kan få nedsat tilsagn svarende til bidrag, der er aftalt inden dette tidspunkt, uden det enkelte medlems accept. Alene fremtidige bidragsstigninger kan uden videre indbetales til ordningen med fælleskønsgrundlag.

- 4.4.23 For medlemmer, der først indtræder efter overenskomstbeslutningen, kan alle bidrag indbetales til ordningen med fælleskønsgrundlag. For så vidt angår anvendelse af kønsopdelt grundlag efter et omvalg, har Finanstilsynet behandlet dette i Finanstilsynets notat af 17. marts 2016, jf. bilag 2. Tilsynet anførte i den forbindelse, at et omvalg fra en gennemsnitsrenteordning til en markedsrenteordning i en arbejdsmarkeds- eller firmapensionsordning *ikke* havde betydning for, hvornår et medlem kunne siges at være optaget i ordningen efter ligebehandlingslovens § 8, stk. 2, dvs. at senere omvalg fra gennemsnitsrente til markedsrente ikke har betydning for, om medlemmet anses for optaget i ordningen før eller efter den 1. juli 1999.

- 4.4.24 Finanstilsynet anførte i forbindelse med tilsynets vurdering, at såfremt en ændring af pensionsordningen betød, at ordningen blev omfattet af fælleskønsgrundlaget, vil det kunne medføre nogle *uhensigtsmæssige konsekvenser* for de mandlige medlemmer, idet de mandlige medlemmers pensionsordninger ville blive reduceret med 5-10 pct., jf. bilag 2, s. 5.

- 4.4.25 Finanstilsynets anførte herefter, at (bilag 2, s. 5-6):

"Hvis en ændring af arbejdsmarkeds- eller firmapensionsordninger fra et bidragsdefineret gennemsnitsrenteprodukt til et markedsrenteprodukt vil medføre, at sådanne pensionsordninger oprettet på et kønsopdelt grundlag før den 1. juli 1999 skal overgå til et unisexgrundlag, vil det ikke være muligt at modernisere en livrenteordning ved at ændre produktet fra gennemsnitsrente til markedsrente uden at tilføre midler fra f.eks. egenkapitalen til at holde mændene økonomisk skadesløse ved overgangen til et unisexgrundlag.

Mandlige pensionskunder med livrenter, der før 1. juli 1999 via deres ansættelsesforhold har fået en arbejdsmarkeds- eller firmapensionsordning, risikerer dermed at blive fastlåst i et oprindeligt produkt uden mulighed for at modernisere dette, hvis de ved en produktændring skal overgå fra et kønsopdelt grundlag til et unisexgrundlag. Derimod vil kvindelige

pensionskunder med livrenter isoleret set kunne ændre deres pensionsprodukt, uden at dette vil få negative økonomiske konsekvenser for dem i form af en reducere af deres pensionsydelse (ændringen vil derimod for de kvindelige pensionskunder betyde en forhøjet pensionsydelse)."

- 4.4.26 Samlet set var det således Finanstilsynets vurdering, at et omvalg fra gennemsnitsrente til markedsrente ikke ville have betydning for, om medlemmet kunne anses for at være optaget i pensionsordningen før eller efter den 1. juli 1999 efter ligebehandlingslovens § 8, stk. 2. Det ses af ovenstående at Finanstilsynet bl.a. baserede sin vurdering på, at såfremt et omvalg fra gennemsnitsrente til markedsrente ville have betydning for om medlemmet kunne anses for at være optaget i pensionsordningen før eller efter den 1. juli 1999, ville det reelt ikke være muligt at tilbyde et sådan omvalg uden at tilføre midler til kompensation.
- 4.4.27 Notatet siger ikke direkte noget om god skik, herunder om det vil være i strid med god skik, hvis en pensionsleverandør overfører en ordning fra kønsopdelt grundlag til fælleskønsgrundlag uden at være forpligtet hertil.
- 4.4.28 Det bemærkes i den forbindelse, at det er Finanstilsynet, som fører kontrol med, at medlemmerne af en tværgående pensionskasses ledelse ikke disponerer således, at dispositionen er åbenbart egnet til at skaffe visse medlemmer eller andre en utilbørlig fordel på andre medlemmers eller den tværgående pensionskasses bekostning.⁵⁷
- 4.4.29 Finanstilsynet fører derimod ikke kontrol med, om en tværgående pensionskasse overholder sine vedtægter eller den foreningsretlige lighedsgrundsætning, jf. bl.a. Finanstilsynets afgørelse af 29. marts 2006 (bilag 50), hvor tilsynet vurderede, at tilsynet ikke havde lovhjemmel efter FIL til at gribe ind overfor pensionskassens dispositioner over egenkapitalen. Finanstilsynet har dog indirekte forholdt sig til den foreningsretlige lighedsgrundsætning i afgørelse af 29. oktober 2009, jf. bilag 51. Sagen, som ligeledes blev forelagt det Finansielle Virksomhedsråd, omhandlede en plan for genoprettelse af en firmapensionskasses økonomiske stilling. Genoprettelsesplanen indebar, at alle ydelser blev reduceret med 7 %, og blev enstemmigt vedtaget på en ekstraordinær generalforsamling. I medfør af lov om tilsyn med firmapensionskasser § 35, stk. 2 (nugældende § 27, stk. 2), skulle ændringen ligeledes skriftligt forelægges medlemmerne til stillingtagen. Efter bestemmelsen vil ændringen ikke have virkning for de medlemmer, der inden for en frist har angivet, at de ikke vil tiltræde den. Finanstilsynet udtalte i den forbindelse at (bilag 51, s. 2):
- "Såfremt blot ét medlem gør indsigelse mod nedsættelsen, vil det efter Finanstilsynets opfattelse ud fra almindelige lighedsgrundsætninger have den konsekvens, at nedsættelsen bortfalder for alle medlemmer."
- 4.4.30 Finanstilsynet har herudover i flere inspektionsredegørelser udtalt, at det er Finanstilsynets vurdering, at en stor egenkapital medfører et behov for fokus på, at der sker lige anvendelse af egenkapitalen i forhold til de medlemmer, der har opbygget denne, jf. den foreningsretlige grundsætning, således at der ikke sker en urimelig omfordeling af midler mellem forskellige medlemsgrupper, se bl.a. Finanstilsynets inspektionsredegørelser af 2. maj 2013 (Pensionskassen for Kontorpersonale (bilag 52), Pensionskassen for Lægeseekretærer (bilag 53), Pensionskassen for Sundhedsfaglige (bilag 54) og Pensionskassen for Sygeplejesker (bilag 55)).
- 4.4.31 Det må på baggrund af Finanstilsynets inspektionsredegørelser og afgørelse i ovenstående sag sammenholdt med det ovenfor beskrevne, herunder landsrettens afgørelse i U 2003.763 Ø kunne lægges til grund, at i hvert fald ekstraordinære ændringer i medlemmers rettigheder eller pligter vil kræve samtykke fra de enkelte medlemmer, som mister rettigheder eller bliver pålagt pligter, såfremt der ikke er tale om bagatelagtige forhold, hvis sådanne ændringer skal være i overensstemmelse med god skik.
- 4.4.32 Såfremt en specifik handling (eller undladelse) er i strid med god skik kan dette medføre et erstatningsansvar i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler, jf. FIL § 43 a. En overtrædelse

⁵⁷

Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 492

af god skik medfører ikke i sig selv, at der foreligger et erstatningsansvar, men en overtrædelse af god skik og herunder en tilsynsreaktion kan være et moment, som indgår i ansvarsvurderingen ved et eventuelt erstatningsansvar, se f.eks. praksis før FIL § 43 a i U.2013.182 H samt praksis efter indførelsen af FIL § 43 a i dom af 28. oktober 2016 (BS 152-2292/2013), hvor det udtrykkeligt blev anført, at en overtrædelse af reglerne om redelig forretningsskik og god praksis for finansielle virksomheder ikke i sig selv medfører hverken erstatningsansvar for virksomheden eller aftalens ugyldighed. Dette stemmer ligeledes overens med bemærkningerne i forarbejderne til FIL § 43 a.⁵⁸ Det fremgår således af lovforslagets bemærkninger, at bestemmelsen vil have betydning for vurderingen af, om der foreligger det fornødne ansvarsgrundlag, dvs. om virksomheden har handlet culpøst, men at det altid vil bero på en konkret vurdering, om en given overtrædelse af god skik reglerne medfører erstatningsansvar.

- 4.4.33 Tilsvarende kan tilsidesættelse af god skik samt en tilsynsreaktion være et moment, som kan blive tillagt betydning ved en aftaleretlig vurdering af en dispositions gyldighed. Det er dog vigtigt at understrege, at den *aftaleretlige gyldighed* af en disposition foretaget af et forsikringselskab *ikke* er betinget af vurderingen af god skik. En disposition kan således godt være aftaleretlig gyldig overfor et medlem, men samtidig være i strid med god skik eller omvendt, jf. også Finanstilsynets og Forbrugerombudsmandens vurderinger af Sampension-sagen, som behandlet ovenfor i afsnit 4.2.2.23-4.2.2.24 og 4.4.8-4.4.12.⁵⁹

4.5 Teknisk grundlag og kontributionsbekendtgørelsen

- 4.5.1 Det tekniske grundlag er et matematisk redskab, som livsforsikringsvirksomheder og tværgående pensionskasser bl.a. bruger til at styre deres interne pensionsadministration. Det indeholder blandt andet en forsikringsmatematisk beskrivelse af, hvordan pensionsbidrag og ydelser beregnes på grundlag af et antal forsikringstekniske forudsætninger. Derudover indeholder det tekniske grundlag principperne for beregning og fordeling af over- og underskud til medlemmerne i form af bønustilskrivninger og til at opgøre hensættelserne.
- 4.5.2 I medfør af FIL § 20, stk. 1, nr. 3, er det et krav, at det anmeldte tekniske grundlag indeholder regler for beregning og fordeling af det realiserede resultat til forsikringstagerne og andre berettigede efter forsikringsaftalerne. Det fremgår endvidere af bestemmelsen i FIL § 20, stk. 3, at Finanstilsynet kan fastsætte nærmere bestemmelser om blandt andet dette forhold, hvilket er sket ved en såkaldt kontributionsbekendtgørelse.
- 4.5.3 Kontributionsbekendtgørelsen har navnlig til formål at opfylde de grundlæggende krav, som er fastsat i § 21 i lov om finansiell virksomhed, herunder
- (i) at de anmeldte forhold skal være betryggende og rimelige over for den enkelte forsikringstager og andre berettigede efter forsikringsaftalerne (§ 21, stk. 1);
 - (ii) at de anmeldte regler for beregning og fordeling af realiserede resultater skal være præcise og klare og skal føre til en rimelig fordeling (§ 21, stk. 2);
- 4.5.4 Det tekniske grundlag indeholder bl.a. oplysninger om grundlagsrente, sandsynlighed for dødsfald og invaliditet samt omkostninger til administration. Disse tre elementer skal fastsættes ud fra et forsigtighedsprincip med henblik på at sikre, at pensionsleverandøren på tidspunktet for pensionsydelsens forfald har tilstrækkelige midler til at opfylde aftalen. Dette forsigtighedsprincip vil (bør) omvendt medføre, at pensionsleverandøren får et overskud (kaldet det realiserede resultat) i forhold til de garanterede pensionsydelse, som er blevet aftalt med medlemmerne. Dette resultat skal fordeles mellem egenkapitalen og kunderne i et omfang, der er rimeligt i forhold til, hvordan egenkapitalen og det enkelte medlem har bidraget (kontribueret) til overskuddet. Princippet om

⁵⁸ Forslag til lov om ændring af lov om finansiell virksomhed, lov om værdipapirhandel m.v., lov om betalingstjenester og elektroniske penge og forskellige andre love (lovforslag nr. 73 af 14. november 2014)

⁵⁹ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 375

den rimelige fordeling af det realiserede resultat betegnes kontributionsprincippet, som er lovfæstet i FIL § 21, stk. 2 samt kontributionsbekendtgørelsens § 6, stk. 1.

- 4.5.5 Kontributionsprincippet indebærer, at det resultat - hvad enten der er tale om over- eller underskud - som en pensionsleverandør har opnået i en forsikringsbestand, bliver fordelt blandt de berettigede parter, hvad enten der er tale om en pensionsleverandørs egenkapital og de enkelte medlemmer, i forhold til, hvordan de har bidraget til overskuds- eller underskuddannelsen. Fordelingen af det realiserede resultat vil som udgangspunkt være omfattet af kontributionsbekendtgørelsens regler, hvilken LPK er omfattet af, jf. kontributionsbekendtgørelsens § 1, stk. 1.⁶⁰ Kontributionsbekendtgørelsen indebærer følgende metode for fordeling:
1. Det realiserede resultat opgøres;
 2. Det realiserede resultat fordeles mellem bestanden af forsikringer og egenkapitalen (det beregningsmæssige kontributionsprincip);
 3. Den del af det realiserede resultat, der tilfalder bestanden af forsikringer, fordeles mellem de enkelte forsikringer (det fordelingsmæssige kontributionsprincip).
- 4.5.6 Egenkapitalens andel af overskuddet efter det beregningsmæssige kontributionsprincip opdeles normalt overordnet i to komponenter, henholdsvis:
- (i) Egenkapitalforrentning, der svarer til investeringsafkastet af de aktiver, der dækker egenkapitalen, og
 - (ii) risikoforrentningen, der afspejler omfanget af den risiko, egenkapitalen har for at realisere et underskud på sine livsforsikringsaftaler på grund af pensionsløfterne.
- 4.5.7 Medlemmerne skal med andre ord betale et beløb til egenkapitalen, der afspejler den risiko, som egenkapitalen har påtaget sig for at opfylde løfterne til kunderne. Som følge af betalingen for den risiko egenkapitalen påtager sig for at opfylde kundernes løfter, får egenkapitalen og medlemmerne ikke lige meget i forrentning.
- 4.5.8 Medlemmernes andel af overskuddet efter det beregningsmæssige kontributionsprincip består af tre elementer; rente-, risiko- og omkostningsoverskud, der fordeles til forskellige kollektive bonuspotentialer for rente, risiko og omkostninger, jf. kontributionsbekendtgørelsens § 3, stk. 1:
- (i) Kollektivt bonuspotentiale for rente opsamler rente over- eller underskud, der skyldes en faktisk forrentning i forhold til den grundlagsrente, der forsigtigvis er antaget i det tekniske grundlag.
 - (ii) Kollektivt bonuspotentiale for risiko opsamler risiko over- eller underskud, der opstår som følge af forskellen mellem præmieindtægterne til de risikodækninger, der på forsigtig vis er forudsat for dødelighed og invaliditet i det tekniske grundlag, og de faktiske afholdte udgifter hertil.
 - (iii) Kollektivt bonuspotentiale for omkostninger opsamler omkostnings over- eller underskud, som fremkommer ved, at de faktiske administrationsomkostninger viser sig lavere eller højere end de på forsigtig vis fastsatte omkostningsfradrag i det tekniske grundlag.
- 4.5.9 Herefter kommer det fordelingsmæssige kontributionsprincip, som er en betegnelse for fordeling af de opsamlede over- eller underskud mellem medlemmerne indbyrdes. Det overskud eller underskud, der er henført til de enkelte medlemmer tildeles som rente- risiko- eller omkostningsbonus. Rentebonus kaldes i praksis for kontorente eller depotrente. En gruppes kollektive bonuspotentialer kan kun udloddes til forsikringer i gruppen, og denne fordeling skal afspejle, hvorledes den enkelte forsikring har bidraget til gruppens realiserede resultater, jf. kontributionsbekendtgørelsens § 7, stk. 1 og 2.

⁶⁰

Bekendtgørelse nr. 1457 af 11. december 2017 om kontributionsprincippet

- 4.5.10 Hvis fordelingen af det realiserede resultat fører til, at egenkapitalen får mere end, hvad der kontributionsmæssigt er rimeligt, er kontributionsprincippet ikke overholdt. Finanstilsynet vil i en sådan situation kunne påbyde livsforsikringsvirksomheden at foretage de fornødne ændringer. Det samme gælder, hvis et medlem eller en gruppe af medlemmer får mere i bonus end medlemmet eller gruppen har bidraget til, hvis der derved opstår en økonomisk omfordeling af betydelig økonomisk størrelse til skade for de andre medlemmer. Det følger eksempelvis af praksis fra Erhvervsankenævnet, at bonushensættelserne ikke kan anvendes til at finansiere rabatter til udvalgte kunder ved brug af midler fra kollektive særlige bonushensættelser, idet det var i strid med kravet om rimelighed i FIL § 21, stk. 1, jf. § 20, stk. 1, nr. 2, jf. Erhvervsankenævnets kendelse af 23. december 2014 ([bilag 56](#)), hvor Erhvervsankenævnet udtalte (bilag 56, s. 52):
- "Efter at en andel af de ufordelte kollektive særlige bonushensættelser via fordelingsmæssig kontribution er tildelt den enkelte kunde, er det efter ankenævnets opfattelse ikke muligt at formindske kundens individuelle andel af de særlige bonushensættelser, medmindre dette sker ved fordeling af realiserede resultater, herunder dækning af tab som følge af forsikringsrisiko eller dækning af omkostninger."
- 4.5.11 Opfyldelse af kontributionsprincippet er ikke et øjeblikbillede, men skal ses over en årrække, idet fordelingen i det enkelte regnskabsår skal foretages under fornødent hensyn til de tidligere regnskabsårs fordeling samt de kommende regnskabsårs tilsigtede fordeling af bonus til de enkelte forsikringer i en gruppe. Der må ikke ske en omfordeling af betydelig økonomisk størrelse mellem forsikringerne i en gruppe, herunder mellem generationer ud over, hvad der følger af de risikodækninger, der indgår i forsikringerne, jf. kontributionsbekendtgørelsens § 7, stk. 3.
- 4.5.12 For så vidt angår LPK's mulighed for at foretage udlodninger af de frie reserver følger det af vejledning til kontributionsbekendtgørelsen,⁶¹ at frivillige udlodninger fra egenkapitalen skal reguleres udenom fordelingen efter kontributionsprincippet.⁶²
- 4.5.13 Det tekniske grundlag, herunder bonusregulativet, skal anmeldes til Finanstilsynet senest samtidig med enhver ændring, jf. FIL § 20, stk. 1, og Finanstilsynet fører tilsyn med, at det realiserede resultat fordeles rimeligt. Det tekniske grundlag skal ikke godkendes af Finanstilsynet, men Finanstilsynet har hjemmel til at påbyde ændringer af det tekniske grundlag. Der kan naturligvis alene være tale om en skønsmæssig vurdering fra tilsynets side, og der gælder således en vis margen for denne rimelighedsvurdering. Finanstilsynet vil normalt først reagere, hvis et forhold kan siges at være klart urimeligt.⁶³
- 4.5.14 Det tekniske grundlag og derved bonusregulativet kan - i det omfang det ikke er inkorporeret i aftalegrundlaget - betegnes som en hensigtserklæring, som er udtryk for livsforsikringsvirksomhedens eller den tværgående pensionskasses planer om, hvordan den påtænker at opfylde forsikringsaftalen, herunder ved fordeling af over- og underskud på de enkelte policer. Det tekniske grundlag forudsættes at afspejle og dermed være i overensstemmelse med vilkårene i de bagvedliggende forsikringsaftaler, men har ikke i sig selv aftalekarakter. Hverken det tekniske grundlag eller bonusregulativet er således henvendt til medlemmerne, og udtrykker i sig selv ikke noget aftalegrundlag. Det tekniske grundlag og bonusregulativet kan derfor normalt ændres, idet det ikke skaber nogen løftevirkning overfor medlemmerne.
- 4.5.15 Da størrelsen af fremtidig bonus er ugaranteret, er det som regel muligt for en pensionsleverandør, at ændre vilkårene for tildeling af bonus både for nye og for allerede indgåede aftaler. Adgangen hertil er fri inden for de grænser, der sættes af rimelighedsreglen i FIL § 21, stk. 1 og 2. Det gælder, selvom nogle medlemmer som følge af ændringen stilles ringere end under det tidligere

⁶¹ Vejledning nr. 77 af 31. august 2010 om bekendtgørelse om kontributionsprincippet er ikke længere gældende. § 2, stk. 2 og 3, som ovennævnte udtalelse fra vejledningen relaterer sig til, er imidlertid i al væsentlighed videreført i den gældende kontributionsbekendtgørelse, hvorfor vi fortsat anser vejledningen for et relevant fortolkningsbidrag

⁶² Vejledning nr. 77 af 31. august 2010 om bekendtgørelse om kontributionsprincippet

⁶³ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 278

bonusregulativ.⁶⁴ Det tekniske grundlag og bonusregulativet kan derfor normalt ændres, idet det ikke skaber nogen løftvirkning overfor medlemmerne.

- 4.5.16 Det er dog en betingelse, at de indgåede aftaler ikke forhindrer ændringer af reglerne om beregning og fordeling af bonus.⁶⁵ Det tekniske grundlag og bonusregulativet kan tillægges aftalevirkning, men dette forudsætter, at der er blevet inkorporeret i aftalegrundlaget, f.eks. gennem en henvisning hertil i forsikringsbetingelserne.

4.6 **Disponering over midler i en tværgående pensionskasse**

- 4.6.1 Der findes en lang række regler i lovgivningen, som begrænser de tværgående pensionskassers mulighed for at råde over pensionskassens midler.

- 4.6.2 I tillæg til de regler, der gælder for de midler, der i henhold til FIL og contributionsbekendtgørelsen skal henlægges til bonus, se afsnit 4.5, er tværgående pensionskassers mulighed for at disponere over egenkapitalen også reguleret i FIL (ligesom det i øvrigt ofte vil være reguleret i pensionskassens vedtægter). En tværgående pensionskasses mulighed for at foretage udlodninger eller disponere over egenkapitalen er således reguleret uden om den fordeling, der følger af contributionsprincippet. En tværgående pensionskasses mulighed for at disponeres over egenkapitalen er reguleret i FIL §§ 290, 293, jf. FIL § 305, stk. 1.

- 4.6.3 Det følger således af FIL § 290, stk. 1, jf. § 305, stk. 1, at en tværgående pensionskasse kun kan anvende årets resultat (overskud) i henhold til den godkendte årsrapport for sidste regnskabsår, overført overskud fra tidligere år og andre reserver, der ikke er bundne i medfør af lov eller selskabets vedtægter, efter fradrag dels af udækket underskud, dels af beløb, der i medfør af lov eller selskabets vedtægter skal henlægges til en sikkerhedsfond eller til andre formål, som udbytte eller udbetaling til medlemmer.

- 4.6.4 Samtidig fremgår det af FIL § 293, stk. 1-2, jf. FIL § 305, stk. 1, at en tværgående pensionskasse kan foretage henlæggelser til en sikkerhedsfond, såfremt vedtægterne indeholder bestemmelser herom, og at midler, der er henlagt til en sikkerhedsfond, ikke kan fraføres denne igen. Der kan heller ikke foretages vedtægtsændringer med den virkning, at midler, der allerede er henlagt til sikkerhedsfonden, kan fraføres denne. Sikkerhedsfondens midler kan dog anvendes til fordel for de forsikrede/medlemmerne. Det fremgår ikke af lovens forarbejder eller af retspraksis, hvad der må anses for at være til *fordel for de forsikrede*.

- 4.6.5 Dernæst begrænses en tværgående pensionskasses mulighed for at disponere over egenkapitalen af de foreningsretlige regler, som beskrevet i afsnit 4.3 ovenfor.

- 4.6.6 Endelig fremgår det af FIL § 284, stk. 2, jf. § 305, stk. 2, at der ikke i vedtægterne i en tværgående pensionskasse kan være eller indføres regler om medlemshæftelse. En vedtægtsbestemmelse eller generalforsamlingsbeslutning om medlemshæftelse eller om, at medlemmerne skal dække allerede konstaterede tab, er derfor ugyldig.⁶⁶ Dette indebærer, at der ikke kan foretages ændringer eller træffes beslutninger, der indebærer kapitaltilførsel fra medlemmerne.

5 **VURDERING**

5.1 **Indledning**

- 5.1.1 Vi har valgt at besvare spørgsmål 3 og 4 før spørgsmål 1 og 2, idet det i forbindelse med udarbejdelsen af vurderingen blev tydeligt, at det gav den mest hensigtsmæssige og logiske struktur i besvarelsen.

⁶⁴ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 259

⁶⁵ Mads Bryde Andersen og Jesper Mark, Dansk Pensionsret, 2. udgave, 2017, s. 260 samt s. 417

⁶⁶ Note 2799 til den kommenterede lov om finansiel virksomhed på Karnov.

5.2 Spørgsmål 3

Om pensionskassen bagudrettet kan gennemføre en efterregulering tilbage fra 1. januar 1998 eller senere, for så vidt angår pensioner der er beregnet på et kønsopdelt grundlag siden 1. januar 1998, således at disse helt eller delvist bliver stillet som om, at de oprindeligt var beregnet på et kønsneutralt grundlag.

5.2.1 Indledning

5.2.1.1 Spørgsmålet om, hvorvidt LPK har mulighed for at efterregulere de pensionsydelse, der er beregnet på kønsopdelt grundlag pr. 1. januar 1998, er reelt et spørgsmål om, hvorvidt LPK med tilbagevirkende kraft kan foretage en ændring i beregningsgrundlaget for de indbetalinger, som medlemmerne på det kønsopdelte grundlag allerede har indbetalt, således at beregningen af hvilke pensionsydelse, medlemmerne har udsigt til - og måske allerede får udbetalt - ikke længere skal beregnes på et kønsopdelt grundlag, men et fælleskønsgrundlag. En sådan ændring vil reelt være en *omberegning* af medlemmernes ydelse, hvorved der (også) for alle medlemmerne på det kønsopdelte grundlag indføres ens ydelse for ens bidrag uanset køn. En sådan omberegning vil som udgangspunkt medføre en nedsættelse af ydelserne til de mænd på den kønsopdelte ordning, som ikke har ægtefællepension samt kvinderne med ægtefællepension mod en opjustering af ydelse til kvinderne uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension.

5.2.1.2 LPK's muligheder i denne sammenhæng vil delvist afhænge af, om der indføres et *nyt* fælleskønsgrundlag, som alene alle medlemmer på det kønsopdelte grundlag derefter skal beregnes med udgangspunkt i, eller om alle medlemmer fra det kønsopdelte grundlag overføres til det *eksisterende* fælleskønsgrundlag, således at det ikke kun er ydelserne for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag, som vil blive omberegnet, men også ydelserne for (visse af) de medlemmer, der er indtegnet på det eksisterende fælleskønsgrundlag. Det vil indledningsvist blive vurderet, om det overhovedet er muligt for LPK at foretage en ændring af beregningsgrundlaget (og derved en omberegning af ydelserne) på det kønsopdelte grundlag, og såfremt dette er muligt, vil det blive vurderet, om dette kan ske ved at overføre medlemmerne til det eksisterende fælleskønsgrundlag, eller om dette i givet fald skal ske ved at indføre et nyt fælleskønsgrundlag.

5.2.1.3 LPK's mulighed for at ændre beregningsgrundlaget for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag vil i første omgang afhænge af, om LPK kan frigøre sig fra de afgivne pensionsløfter til medlemmerne på det kønsopdelte grundlag. LPK's frigørelse fra et pensionsløfte kan principielt ske på følgende fire måder:

- (1) gennem aftale med overenskomstparterne
- (2) gennem vedtagelse på generalforsamling
- (3) ved ensidig ændring
- (4) ved individuelt samtykke

5.2.1.4 De ovennævnte muligheder for at frigøre sig fra pensionsløfterne vil blive overvejet særskilt nedenfor.

5.2.2 Ændring af beregningsgrundlag efter aftale med overenskomstparterne

5.2.2.1 Pensionsordningerne i LPK er (for langt de fleste medlemmer) forankret i kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale indgået mellem parterne på arbejdsmarkedet. Principielt er der således mulighed for at gennemføre ændringer i disse *obligatoriske* pensionsordninger ved at vedtage sådanne ændringer på overenskomstniveau.

5.2.2.2 For så vidt angår de ordninger, der er oprettet i henhold til Pensionsregulativets § T1, stk. 1, nr. 4, dvs. de selvstændigt erhvervsdrivende, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, aftale eller lignende, der foreskriver pligt til medlemskab af pensionskassen for at kunne udøve deres erhverv, samt pensionsbidrag for egen regning eksisterer denne mulighed imidlertid ikke, idet overenskomstparterne (naturligvis) ikke har rådighed over pensionsordninger, der ikke er oprettet i henhold til overenskomst. Derudover vil det ikke være muligt at gennemføre ændringer på overenskomstniveau for de medlemmer, der er optaget i LPK i henhold til obligatorisk ordning, men

som allerede *ergået* på pension. Som angivet ovenfor i afsnit 4.2.2 ophører overenskomstparternes rådighed over pensionsordningerne som hovedregel, når medlemmerne går på pension. Nedenstående analyse begrænser sig derfor til de medlemmer, der er optaget i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, jf. Pensionsregulativets § T1, stk. 1, nr. 1-3, og som fortsat indbetaler til ordningen.

- 5.2.2.3 Overenskomsterne for LPK's medlemmer begrænser sig til blot at fastsætte pensionsbidragets størrelse og til at udpege LPK som pensionsleverandøren, men som angivet ovenfor medfører denne lave detaljeringsgrad ikke, at overenskomstparternes rådighed over pensionsordningen derved skulle være begrænset (se afsnit 4.2.2). Overenskomstparterne har således også for så vidt angår pensionsordningerne i LPK råderet til at disponere på medlemmernes vegne vedrørende indholdet af pensionsordningerne.
- 5.2.2.4 Overenskomstparterne besidder derfor en vidtgående råderet til at forhandle og aftale pensionsmæssige ordninger på LPK's medlemmers vegne uden medlemmernes individuelle samtykke. De obligatoriske pensionsordninger i LPK kan derfor som udgangspunkt ændres, herunder forringes, på overenskomstniveau.
- 5.2.2.5 Som ovenfor anført skal rækkevidden af overenskomstparternes råderet imidlertid fastlægges under hensyntagen til de konkrete pensionsløfter, der er givet til de enkelte medlemmer, herunder særligt hvis der er tale om at foretage ændringer i aftalegrundlaget for pensionsordningen, der modificerer et specifikt pensionstilsagn, eller en berettiget forventning, som det sikrede medlem måtte kunne udlede på andet grundlag, eksempelvis Pensionsregulativet eller kommunikationen til de enkelte medlemmer.
- 5.2.2.6 For så vidt angår ændringer, som vil påvirke allerede foretagne indbetalinger, er det bekræftet af Højesteret, at det er muligt *kollektivaftaleretligt* at foretage ændringer, der påvirker disse, dvs. indføre ændringer som påvirker allerede afgivne pensionsløfter for medlemmerne (se afsnit 4.2.2). Det skal dog indledningsvist overvejes, om overenskomstparterne i dette tilfælde har *eksplicit* hjemmel til at foretage ændringer i beregningsgrundlaget, som påvirker allerede afgivne pensionsløfter, idet eksistensen af en sådan hjemmel efter vores opfattelse vil medføre, at ændringen umiddelbart kan gennemføres på overenskomstniveau.
- 5.2.2.7 Eftersom der ikke er indgået en tilslutningsaftale mellem LPK og overenskomstparterne, kan dette ikke udgøre et potentielt hjemmelsgrundlag. Heller ikke Pensionsregulativet eller Vedtægterne angiver, at overenskomstparterne har adgang til at foretage ændringer med virkning for allerede foretagne indbetalinger, og en sådan hjemmel kan efter vores opfattelse ikke indfortolkes i Vedtægternes § 8, stk. 4's krav om, at overenskomstparterne skal have tilsendt forslag til behandling, inden ændringer af Pensionsregulativet gennemføres på generalforsamlinger eller i øvrigt af LPK's praksis om at sende forslag i høring. Der foreligger imidlertid en *generel* hjemmel i hver enkelt overenskomsts bestemmelser om muligheden for at ændre overenskomsten. Eftersom overenskomstparterne har rådighed over pensionsordningerne, indeholder ændringsadgangen i overenskomsterne med andre ord også hjemmel til at ændre pensionsordningerne, hvilket efter vores opfattelse også gælder med tilbagevirkende kraft. Dette understøttes til dels af de pensionsmeddelelser, som LPK tidligere har udsendt til medlemmerne, hvor det i hvert fald fra 2013 til 2019 har fremgået, at et skift mellem fælleskønsgrundlag og kønsopdelt grundlag kunne ske med hjemmel i Pensionsregulativet eller den kollektive overenskomst eller kollektive aftale og kunne medføre, at pensionsbeløbene ændredes. En sådan hjemmel angives imidlertid ikke direkte af hverken Pensionsregulativet eller overenskomsterne. Overenskomstparterne har med andre ord ikke *konkret* hjemmel til at foretage ændringer med tilbagevirkende kraft til ugunst for medlemmerne, men alene en generel råderet til at foretage ændringer i pensionsordningerne. Overenskomstparterne har således ret til at foretage ændringer med tilbagevirkende kraft, men i mangel af konkret hjemmel til at foretage den påtænkte efterregulering/omberegning, skal det overvejes, om der er tale om en væsentlig eller uvæsentlig ændring, og såfremt der er tale om en væsentlig ændring, hvorvidt der er saglige hensyn, der berettiger ændringen, og om ændringen berører en erhvervet for-muerettighed.
- 5.2.2.8 Det skal dermed først vurderes, om der er tale om en væsentlig eller uvæsentlig ændring. Idet ændringen vil medføre en nedsættelse af flere af medlemmerne på den kønsopdelte ordnings

ydelse, der *ikke* modsvares af en introduktion af en ny ydelse eller en forhøjelse af anden eksisterende ydelse, er der efter vores vurdering tale om en *væsentlig* ændring. Der vil således være tale om en ydelse, der for visse af medlemmerne på den kønsopdelte ordning vil være garanteret eller betinget garanteret, og som medlemmerne gennem lang tid har indrettet sig i tillid til, hvorfor der utvivlsomt er tale om en væsentlig ændring.

- 5.2.2.9 Det skal herefter overvejes, om ændringen vil være sagligt begrundet. I den forbindelse er det væsentligt, at der ikke er tale om en generel omlægning af pensionsordningerne (som var tilfældet i U 2019.1733 H, se afsnit 4.2.2.14), men en tilpasning af pensionsordningerne på det kønsopdelte grundlag, der reelt vil begunstige visse medlemsgrupper på bekostning af andre medlemsgrupper. Denne ændring er ikke nødvendig i den forstand, at den er begrundet i et lovkrav eller påbud fra Finanstilsynet. Det er således vores opfattelse, at en ændring, der medfører efterregulering og omberegning af medlemmerne på det kønsopdelte grundlags pensionsydelse ikke vil være sagligt begrundet.
- 5.2.2.10 Tilsvarende skal det overvejes, om en efterregulering/omberegning af medlemmernes ydelser kan siges at krænke en *erhvervet formuerettighed*, idet overenskomstparterne ikke kollektivaftaleretligt kan foretage ændringer i pensionsordninger, der medfører en fratagelse af medlemmernes formuerettigheder (se også afsnit 4.2.2.24-4.2.2.25). Overenskomstparterne har således alene kompetence til at foretage ændringer for så vidt angår allerede foretagne indbetalinger, såfremt der ikke herved ændres en *erhvervet formuerettighed*.
- 5.2.2.11 Spørgsmålet er herefter, om medlemmerne på den kønsopdelte ordning ved netop at være blevet indtegnet på et kønsopdelt grundlag kan siges herved at have fået et løfte om, at dette ikke ville blive ændret, og derved have erhvervet en formuerettighed. Selvom der ikke er tale om at ophæve en ydelsesgaranti eller en betinget garanti, vil en ændring af beregningsgrundlaget indebære en omberegning af medlemmernes ydelser, som for en lang række medlemmer medføre, at disse medlemmers ydelser vil blive nedsat, i strid med de oplysninger om ydelsens størrelse, som medlemmerne er blevet stillet i udsigt. Spørgsmålet er, om dette må sidestilles med fratagelse af en erhvervet formuerettighed. Dette vil afhænge af en konkret vurdering af de pensionsløfter, som LPK har givet disse medlemmer.
- 5.2.2.12 I den forbindelse er det væsentligt, at ydelsens størrelse for alle medlemmerne på den kønsopdelte ordning har været angivet som enten garanteret med meget begrænset adgang til at foretage ændringer i ydelsen eller som betinget garanteret, hvor der dog er videre adgang til at foretage ændringer i ydelserne, men hvor det ikke har fremgået i nogle af de gældende forbehold for ordningen, at der kunne indføres nyt beregningsgrundlag med nedsættelse af ydelser til følge. Samtidig følger det eksplicit af Pensionsregulativet, at en overgang mellem kønsopdelt ordning og fælleskønsordningen ikke medfører omberegning af allerede foretagne indbetalinger, og at en sådan overgang kun får virkning for medlemmernes fremtidige indbetalinger, jf. § T1, stk. 11. Dette har tillige været kommunikeret af LPK til medlemmerne på LPK's hjemmeside samt flere generalforsamlinger (se afsnit 3.8), herunder generalforsamlingerne i 1994, 1995, 1997, 2021 og 2022. Det har således ikke blot af aftalegrundlaget fremgået som en umulighed. Medlemmerne har også efter vores opfattelse også fået en berettiget forventning om, at dette ikke ville ske.
- 5.2.2.13 LPK må derfor efter vores opfattelse anses for at have afgivet et løfte til medlemmerne på den kønsopdelte ordning, hvorefter beregningsgrundlaget for allerede foretagne indbetalinger (og dermed de ydelser, der er knyttet hertil) ikke kan ændres, hvilket må anses for en erhvervet formuerettighed, som ikke kan ændres af overenskomstparterne, men vil kræve medlemmernes individuelle accept.
- 5.2.2.14 På baggrund af ovenstående analyse vil det efter vores vurdering *ikke* være muligt på overenskomstniveau at ændre beregningsgrundlaget for så vidt angår allerede indbetalte ydelser.
- 5.2.3 Ændring af beregningsgrundlaget gennem ændring af Pensionsregulativet på generalforsamling
- 5.2.3.1 Det forhold, at LPK er en forening, betyder, at medlemmerne som *udgangspunkt* selv kan beslutte at foretage de nødvendige ændringer i pensionsordningen. Som anført ovenfor er det som

udgangspunkt foreningsdemokratiet i form af LPK's generalforsamling, der fastlægger pensionsordningens nærmere indhold gennem Pensionsregulativet, se hertil afsnit 4.2.3 og 4.3.

- 5.2.3.2 LPK kan derfor også som hovedregel ændre generelle pensionsvilkår, som fastsat i Pensionsregulativet, eller indføre nye pensionsvilkår efter de regler, der ifølge Vedtægterne gælder herom. LPK har således gennem generalforsamlingen principielt mulighed for at ændre beregningsgrundlaget på den kønsopdelte ordning til fælleskønsgrundlag. Adgangen hertil begrænses imidlertid af de foreningsretlige regler om *formel* og *materiel* minoritetsbeskyttelse, jf. afsnit 4.3.3.
- 5.2.3.3 Den formelle minoritetsbeskyttelse indebærer, at generalforsamlingen kun kan ændre Pensionsregulativet, såfremt der foreligger en gyldig foreningsvedtagelse efter reglerne herom i Vedtægterne. Det betyder i praksis, at generalforsamlingen kun kan indføre fælleskønsgrundlag for medlemmerne på den kønsopdelte ordning, såfremt dette vedtages med kvalificeret (2/3) flertal på generalforsamlingen, jf. Vedtægternes § 9, stk. 2. Såfremt et forslag herom kan få et sådant kvalificeret flertal på en generalforsamling, er beslutningen således principielt gyldig, uanset at den vil være til fordel for nogle medlemmer, men til ulempe for andre.
- 5.2.3.4 Der er dog nogle væsentlige modifikationer i flertallets frie beslutningsret, som følger af den foreningsretlige materielle minoritetsbeskyttelse og den foreningsretlige lighedsgrundsætning, hvilke ledelsen er forpligtet til at iagttage, jf. princippet i selskabslovens § 127, stk. 1.
- 5.2.3.5 Som beskrevet i afsnit 4.3 følger det heraf, at medlemmerne skal behandles *lige*, medmindre der er en *saglig grund* til forskelsbehandlingen. Et medlem eller en bestemt medlemsgruppe må derfor som udgangspunkt ikke tilgodeses eller forfordes, medmindre det konkret og undtagelsesvist er begrundet i væsentlige saglige hensyn. Dette medfører, at såfremt et eller flere medlemmer bliver behandlet bedre end de øvrige medlemmer, er dette som udgangspunkt kun gyldigt, hvis der er en saglig grund til forskelsbehandlingen, idet der i modsat fald kræves samtykke fra de medlemmer, hvis rettigheder forringes - og derfor forskelsbehandles - ved beslutningen. Som beskrevet ovenfor er langt de fleste medlemmer i LPK medlemmer i kraft af deres ansættelsesforhold og overenskomst, hvilket betyder, at de er "tvunget" til at være medlemmer i LPK. Der stilles derfor (endnu) større krav til minoritetsbeskyttelsen af medlemmerne, og kravene til sagligheden af flertalsbeslutninger vil derfor være højere, ligesom der i flere tilfælde vil være krav om enstemmighed eller accept fra de enkelte medlemmer, hvis retsstilling forringes.
- 5.2.3.6 Det er vores vurdering, at en gyldigt vedtaget beslutning på generalforsamling om at ændre Pensionsregulativet, således at alle medlemmer på det kønsopdelte beregningsgrundlag ændres til fælleskønsgrundlag umiddelbart vil være i strid med den materielle minoritetsbeskyttelse, idet en sådan ændring vil medføre, at bestemte medlemmer begunstiges på bekostning af øvrige medlemsgrupper. En sådan ændring vil således medføre, at kvinderne uden ægtefællepension samt mændene med livsvarig ægtefællepension på det kønsopdelte grundlag vil opleve en stigning i deres pensionsydelse, mens mændene uden ægtefællepension samt kvinderne med ægtefællepension på det kønsopdelte grundlag vil opleve en nedsættelse af deres pensionsydelser. Disse medlemmer vil med andre ord blive påtvunget en nedsættelse af deres ydelser mod en forøgelse af ydelserne for kvinderne uden ægtefællepension og mændene med livsvarig ægtefællepension på den kønsopdelte ordning. En sådan beslutning vil derfor medføre en forskelsbehandling, som vil kræve samtykke fra de medlemmer, der stilles ringere ved beslutningen, *medmindre* beslutningen (undtagelsesvist) må anses for sagligt begrundet.
- 5.2.3.7 Ved vurderingen af, om beslutningen vil være i strid med den materielle minoritetsbeskyttelse og lighedsgrundsætningen, skal det således afklares, om beslutningen er begrundet i et sagligt hensyn, jf. afsnit 4.3.10. De momenter, som indgår i denne vurdering, er
- ændringens *begrundelse*,
 - medlemmernes berettigede *forventninger*,
 - nødvendigheden* af ændringen,
 - omkostningerne* ved ændringen samt
 - beslutningsprocessen* omkring ændringen

Ændringens begrundelse samt nødvendighed

- 5.2.3.8 Eftersom der ikke er tale om en ændring, der er begrundet i udefrakommende omstændigheder, såsom udefrakommende påvirkninger af LPK's solvens, påbud fra Finanstilsynet eller nye lovkrav, men derimod en ændring, der er begrundet i et rent frivilligt ønske om, at alle medlemmers ydelser skal beregnes ud fra samme beregningsgrundlag, vil der efter vores opfattelse ikke være tale om en begrundelse, der taler for, at ændringen alligevel vil være saglig. Samtidig ville ændringen ikke være *nødvendig*, men ville være udslag af et *ønske* om at stille nuværende medlemmer på det kønsopdelte grundlag på samme måde som dem på fælleskønsgrundlaget, hvilket også taler imod ændringens saglighed.

Medlemmernes berettigede forventninger

- 5.2.3.9 Det vil derudover indgå som et moment, hvilke berettigede *forventninger*, som medlemmerne kan have om, at der vil indtræde en ændring.
- 5.2.3.10 Denne forventning vil til en vis grad afhænge af, hvor (u)tvetydig den *hjemmel*, der danner grundlag for ændringsbeslutningen, er. Jo tydeligere aftalegrundlaget markerer muligheden for en ændring, desto friere står den besluttende instans, der har kompetence til at gennemføre ændringen (generalforsamlingen eller ledelsen). Fordi Pensionsregulativet netop kan ændres, hjemlen hertil er ganske tydeligt angivet i Vedtægterne, og denne hjemmel er anvendt mange gange henover årene til at tilpasse pensionsordningerne i LPK, kan medlemmerne ikke regne med, at pensionsordningen og vilkårene herfor forbliver uforandrede. På den ene side taler dette således for, at medlemmerne ikke kan have en berettiget forventning om, at pensionsordningerne ikke kan ændres.
- 5.2.3.11 På den anden side står imidlertid det forhold, at Pensionsregulativet (og Vedtægterne) ikke indeholder eksplicit hjemmel til at foretage ændringer i pensionsordningerne med tilbagevirkende kraft, ligesom det fremgår af Pensionsregulativet, at en overgang mellem kønsopdelt ordning og fælleskønsordningen *ikke* medfører en omberegning af medlemmets allerede indbetalte bidrag eller indskud, og at overgangen kun får virkning for medlemmets fremtidige bidrag, jf. Pensionsregulativet § T1, stk. 11. Samtidig er det på flere af de forgangne års generalforsamlinger, herunder den ordinære generalforsamling i 1994, 1995, 1997, 2021 og 2022, blevet udtalt af ledelsen, at det ikke var juridisk muligt at indføre fælleskønsgrundlag for medlemmerne på kønsopdelt grundlag, og dette er gentaget i en lang række af det offentligt tilgængelige materiale på LPK's hjemmeside.
- 5.2.3.12 Selvom det af flere af de senere års pensionsmeddelelser har fremgået, at et skifte mellem kønsopdelt og fælleskønsgrundlag kan ske med hjemmel i Pensionsregulativet eller kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, og at det kan medføre, at pensionsbeløbene ændres, vil ovenstående forhold efter vores vurdering have skabt en berettiget forventning om, at der ikke ville kunne indføres fælleskønsgrundlag med virkning for allerede foretagne indbetalinger for medlemmerne på den kønsopdelte ordning. Det er på denne baggrund vores vurdering, at medlemmernes berettigede forventninger vil være et moment, der taler imod en sådan beslutnings saglighed.

Omkostninger

- 5.2.3.13 Endvidere kan *omkostningerne* for det enkelte medlem indgå. Som en del af dette moment vil det særlige hensyn til de pensionerede medlemmer kunne inddrages.
- 5.2.3.14 Dette moment vil generelt tale imod beslutningens saglighed, idet en del medlemmer vil opleve en nedsættelse af deres ydelser mod, at et mindretal kan få hævet deres ydelser. Beslutningen vil derfor medføre omkostninger for en stor del af medlemmerne på den kønsopdelte ordning.
- 5.2.3.15 Den særlige beskyttelse, der gælder for de pensionerede medlemmer, som vil få en reduktion af en aktuel ydelse, vil desuden efter vores opfattelse udelukke, at en beslutning, der omfattede denne medlemsgruppe, vil kunne anses for saglig.

Beslutningsprocessen

- 5.2.3.16 Endelig kan det indgå som et element, hvilken *beslutningsproces* der er gennemført forud for ændringen. Her gælder det, at jo mere åben denne proces har været, desto større sikkerhed for, at

modstående hensyn har været inddraget i den endelige beslutning, jo større er formodningen for, at beslutningen har været rimelig. Tilrettelæggelsen af en åben og gennemskelig beslutningsproces vil således kunne indgå som et moment, der taler for beslutningens saglighed.

Vurdering

- 5.2.3.17 På baggrund af en afvejning af de forskellige ovenstående momenter er det vores vurdering, at en beslutning om at ændre beregningsgrundlaget for allerede indbetalte ydelser ikke vil være sagligt begrundet og derfor vil være i strid med den foreningsretlige materielle minoritetsbeskyttelse og lighedsgrundsætning. En sådan beslutning og ændring i Pensionsregulativet vil derfor - uanset om den kan vedtages på generalforsamling med kvalificeret flertal - efter vores vurdering ikke være gyldig. Dette gælder efter vores opfattelse, uanset om beslutningen begrænses til ikke-pensionerede medlemmer, således at ændringen ikke får betydning for de pensionerede medlemmer på det kønsopdelte grundlag og fælleskønsgrundlaget, idet der forsat vil ske en begunstigelse af visse af de indbetalende medlemmer på bekostning af øvrige indbetalende medlemmer. Uanset om medlemmet er indbetalende eller pensioneret kan der således ikke identificeres saglige grunde til at gennemføre en sådan beslutning om ændring af Pensionsregulativet.
- 5.2.3.18 En ændring af Pensionsregulativet ved generalforsamlingsbeslutning, hvorved beregningsgrundlaget for allerede indbetalte ydelser ændres, vil derfor efter vores vurdering alene endeligt kunne gennemføres, såfremt hver enkelt medlem på den kønsopdelte ordning, som vil opleve en nedgang i ydelserne, har samtykket hertil. Dette samtykke vil enten kunne indhentes, inden at ændringen sættes til afstemning på generalforsamlingen, eller ændringen kan vedtages betinget, således at dens gennemførelse er betinget af, at der efterfølgende indhentes det nødvendige individuelle samtykke.
- 5.2.4 Ensidig ændring af beregningsgrundlaget
- 5.2.4.1 Indledning
- 5.2.4.1.1 Hvorvidt LPK *ensidigt* kan ændre beregningsgrundlaget for medlemmer på den kønsopdelte ordning bagudrettet afhænger af, om LPK har *hjemmel* hertil. En sådan hjemmel kan enten følge af aftalegrundlaget med medlemmerne, hvilket behandles i afsnit 5.2.4.2 nedenfor, eller af de aftaleretlige regler om en aftaleparts adgang til ensidigt at foretage ændringer i aftalegrundlaget, hvilket behandles i afsnit 5.2.4.3-5.2.4.6 nedenfor.
- 5.2.4.2 Hjemmel i Vedtægter eller Pensionsregulativ
- 5.2.4.2.1 LPK vil have muligheden for *ensidigt* at ændre i beregningsgrundlaget med bagudrettet virkning, såfremt der er hjemmel hertil i enten Vedtægterne eller Pensionsregulativet. Vedtægterne eller Pensionsregulativet kan således give bestyrelsen kompetence til at godkende en ændring af vilkårene på vegne af den enkelte pensionskunde, også ændringer i en pensionsordning for så vidt angår allerede indbetalte pensionsbidrag og forrentningen heraf. Det må imidlertid kræve, at der er udtrykkelig hjemmel hertil, hvilket der eksempelvis er i tilfælde af hardship (se herom afsnit 5.2.4.6).
- 5.2.4.2.2 Hverken Vedtægterne eller Pensionsregulativet indeholder imidlertid eksplicit hjemmel, hvorefter LPK kan foretage bagudrettede ændringer i beregningsgrundlaget og dermed ændringer i beregningsgrundlaget for allerede foretagne indbetalinger. Vedtægterne og Pensionsregulativet indeholder således ikke hjemmel til at foretage et skifte i beregningsgrundlag for allerede foretagne indbetalinger. LPK kan derfor ikke under henvisning til Pensionsregulativet eller Vedtægterne ændre beregningsgrundlaget for medlemmerne på den kønsopdelte ordning.
- 5.2.4.3 Aftalelovens § 36 som grundlag for ensidig ændring af beregningsgrundlaget
- 5.2.4.3.1 Det afgørende for, om beregningsgrundlaget kan ændres eller tilsidesættes under henvisning til aftalelovens § 36 om urimelige kontraktvilkår er, om de pensionsløfter, som LPK har givet medlemmerne på det kønsopdelte grundlag må anses for urimelige, hvorved der skeles til forholdene ved løftets afgivelse, dets indhold og senere indtrufne omstændigheder.

- 5.2.4.3.2 Det er i den forbindelse væsentligt, at pensionsløfterne - hverken på nuværende tidspunkt eller på tidspunktet for afgivelsen - må anses for urimelige for LPK. Baggrunden for et eventuelt behov for at frigøre sig for pensionsløftet skyldes således ikke konkret urimelighed i forhold til LPK, men snarere påstået urimelighed over for de medlemmer, der som følge af det kønsopdelte beregningsgrundlag, får udbetalt lavere ydelser end visse øvrige medlemmer på det kønsopdelte grundlag (dvs. kvinderne uden ægtefællepension og mændene med livsvarig ægtefællepension). LPK er med andre ord i stand til at opfylde pensionsløfterne efter deres indhold, og LPK opfylder i den forbindelse de gældende kapital- og hensættelseskrav og er forudsætningsvis heller ikke lovmæssigt forpligtet til at indføre fælleskønsgrundlag for de medlemmer, der på nuværende tidspunkt er indtegnede på det kønsopdelte grundlag.
- 5.2.4.3.3 Det er på denne baggrund vores vurdering, at LPK ikke vil kunne ændre eller tilsidesætte pensionsløfterne på det kønsopdelte grundlag under henvisning til aftalelovens § 36, idet det må være en forudsætning for, at aftalelovens § 36 finder anvendelse, at urimeligheden ved aftalens opfyldelse som minimum er gældende for én af aftalens parter, dvs. LPK og de mandlige medlemmer uden ægtefællepension eller kvindelige medlemmer med ægtefællepension, og ikke at aftalens opfyldelse vil være urimelig for LPK's øvrige medlemmer (i dette tilfælde de kvindelige medlemmer uden ægtefællepension og mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension på det kønsopdelte grundlag, som får eller har udsigt til at modtage lavere pensionsydelser end de mandlige medlemmer som følge af forudsætningerne i det gældende beregningsgrundlag).
- 5.2.4.3.4 Dertil kommer, at anvendelsesområdet for aftalelovens § 36, når det er en erhvervsdrivende, der påberåber sig bestemmelsen i et aftaleforhold overfor en forbruger, er snævert. Selvom det kan diskuteres, om der i nærværende tilfælde er tale om et forbrugerftaleforhold, idet pensionstilsagnet er givet af LPK på baggrund af forpligtelserne til at indbetale til LPK i overenskomsterne og dermed reelt med udgangspunkt i den forudsatte tilslutningsaftale mellem LPK og overenskomstparterne, så vil der efter vores vurdering ved en eventuel domstolsprøvelse blive lagt vægt på det væsentlige forbrugerelement i aftalerelationen, og at LPK under alle omstændigheder har kommunikeret pensionsløfterne direkte overfor medlemmerne og i øvrigt vil kunne have givet medlemmerne visse berettigede forventninger i form af kommunikationen i øvrigt. Det er derfor vores vurdering, at LPK ikke vil kunne påberåbe sig aftalelovens § 36 som grundlag for ophævelse af pensionsløfterne og indførelse af et nyt beregningsgrundlag for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag.
- 5.2.4.4 Bristede forudsætninger som grundlag for ensidig ændring af beregningsgrundlaget
- 5.2.4.4.1 Ved vurderingen af, om det er muligt at anvende forudsætningslæren som grundlag for at frigøre sig fra de afgivne pensionsløfter, er det afgørende, om de tre kriterier vedrørende forudsætningsbestemmende indflydelse, kendeligheden for modparten, samt relevansen heraf, er opfyldt.
- 5.2.4.4.2 I nærværende tilfælde vil den relevante forudsætning for LPK være, at LPK ved pensionsløfternes afgivelse har forudsat, at LPK kunne fastholde det anvendte beregningsgrundlag og ikke senere ville skulle ændre dette beregningsgrundlag på en sådan måde, at pensionsløfterne ikke vil kunne opretholdes (uden kapitaltilførsel).
- 5.2.4.4.3 Det er imidlertid afgørende, at behovet for at ændre beregningsgrundlaget ikke skyldes en juridisk forpligtelse hertil, men et ønske om at stille alle medlemmer på den kønsopdelte ordning lige, i overensstemmelse med de lovkrav der gælder for ordninger etableret efter 1. juli 1999 og efter den 21. december 2012 for selvindbetalere. Forudsætningerne for pensionsløfternes afgivelse har med andre ord ikke ændret sig, idet LPK hverken på tidspunktet for pensionsløfternes afgivelse eller på nuværende tidspunkt er juridisk forpligtet til at anvende et beregningsgrundlag, som medfører, at pensionsløfterne ikke vil kunne opretholdes. Der kan således terminologisk set ikke tales om en bristet forudsætning, idet forudsætningen for pensionsløfternes afgivelse er uændret og er derfor ikke bristet. Vurderingen af, om forudsætningen var kendelig for modtagerne af pensionsløfterne, og om forudsætningen er relevant og rimelig at lægge over på modtagerne af pensionsløfterne, er herefter ikke relevant at foretage.
- 5.2.4.4.4 Det vil derfor efter vores vurdering ikke være muligt for LPK at påberåbe sig bristede forudsætninger som grundlag for at frigøre sig fra pensionsløfterne og indføre nyt beregningsgrundlag, hvilket

også stemmer bedst overens med det juridiske udgangspunkt om, at pensionsløfter som altovervejende udgangspunkt skal opfyldes efter deres indhold.

5.2.4.5 Force majeure som grundlag for ensidig ændring af beregningsgrundlaget

5.2.4.5.1 For så vidt angår LPK's muligheder for at påberåbe sig force majeure som grundlag for at ophæve pensionsløfterne, er det afgørende, om ønsket om at indføre ny beregningsgrundlag, der medfører ens ydelser for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag, kan anses for at være en så usædvanlig, uforudset eller uberegnelig omstændighed, at det skal fritage LPK fra at opfylde pensionsløfterne.

5.2.4.5.2 Selvom der ikke er fuldstændig klarhed over udstrækningen af force majeure, dvs. præcist hvilke omstændigheder eller begivenheder, der i en konkret situation kan siges at udgøre force majeure, er det efter vores vurdering åbenlyst, at det blotte ønske om at indføre nyt beregningsgrundlag, som ikke er begrundet i lovkrav, afgørelse eller anden juridisk forpligtelse, ikke vil kunne karakteriseres som force majeure. Der foreligger således hverken praktisk, økonomisk (eller juridisk) umulighed for LPK, hvorfor der ikke er noget grundlag for, at LPK kan påberåbe sig force majeure som grundlag for at frigøre sig fra pensionsløfterne og indføre fælleskønsberegninggrundlag for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag.

5.2.4.6 Hardship som grundlag for ensidig ændring af beregningsgrundlaget

5.2.4.6.1 Som følge af hardship-klausulen i Pensionsregulativets § T11, stk. 7, har LPK principielt mulighed for at lade afgivne løfter om garanterede fremtidige pensionsudbetalinger bortfalde og erstatte med ikke-bindende hensigtserklæringer om at tilstræbe at realisere de udmeldte pensionsydelser.

5.2.4.6.2 Forudsætningen for at påberåbe sig hardship-klausulen er imidlertid, at behovet for at frigøre sig fra afgivne løfter skyldes LPK's solvens. Eftersom behovet for at frigøre sig fra pensionsløfterne til medlemmerne på det kønsopdelte grundlag ikke er begrundet i LPK's solvens, vil LPK ikke kunne påberåbe sig hardship-klausulen som grundlag for at frigøre sig ensidigt fra pensionsløfterne.

5.2.5 Ændring af beregningsgrundlaget ved kundernes individuelle accept

5.2.5.1 Vilkårene for en pensionsordning, herunder beregningsgrundlaget, kan som udgangspunkt ændres ved individuel aftale mellem pensionskassen og de enkelte medlemmer, såfremt den fornødne hjemmel i Pensionsregulativet tilvejebringes ved det nødvendige kvalificerede flertal på generalforsamlingen. Muligheden for et sådant individuelt omvalg (på oplyst grundlag) er imidlertid ikke uden begrænsninger, som der vil blive redegjort for nedenfor.

5.2.5.2 Spørgsmålet, der skal undersøges, er herefter, om LPK frit kan tilbyde disse medlemmer at overføre deres ordning til det fælleskønsgrundlag, som allerede eksisterer, om LPK vil være nødsaget til at oprette et "nyt" fælleskønsgrundlag, hvor de medlemmer, der på nuværende tidspunkt er indtegnet på det kønsopdelte grundlag, vil skulle overføres til, eller om ingen af disse løsninger lovligt vil kunne gennemføres.

5.2.5.3 Dette er grundlæggende et spørgsmål om, hvorvidt LPK kan lade medlemmer overføre til fælleskønsgrundlaget uden at forringe de pensionsløfter, der er givet til de eksisterende medlemmer på fælleskønsgrundlaget med den konsekvens, at dette vil kræve samtykke fra disse medlemmer. Dette vil i første omgang afhænge af, om en sådan overførsel vil medføre en ændring i den forudsatte kønssammensætning på fælleskønsgrundlaget.

5.2.5.4 Hvis overførslen *ikke* medfører en ændring i den forudsatte kønssammensætning, vil det som udgangspunkt ikke medføre en ændring af medlemmerne på fælleskønsgrundlagets ydelser, hvorfor en sådan overførsel som udgangspunkt frit vil kunne tilbydes.

5.2.5.5 Hvis overførslen derimod *medfører* en ændring i den forudsatte kønssammensætning i det Tekniske Grundlag, vil det påvirke pensionsløfterne til visse af de eksisterende medlemmer på fælleskønsgrundlaget. Dette skyldes, at beregningen af medlemmernes ydelser på fælleskønsgrundlaget er fastsat ud fra nogle bestemte forudsætninger omkring kønssammensætningen og dermed de kønsbestemte døds-, invaliditets-, ægtefælle- og børneintensiteter, der skal anvendes ved beregning af

ydelser. Hvis den forudsatte kønsfordeling ændrer sig, vil det betyde, at ydelserne til de medlemmer på ordningen, der er indtegnet i samme aldersinterval (kohorte), skal omberegnes med den konsekvens, at nogle medlemmer, der allerede er indtegnet på fælleskønsgrundlaget, skal tåle en nedsættelse af deres ydelser.

- 5.2.5.6 Der eksisterer en risiko herfor, da et eventuelt skifte fra kønsopdelt til fælleskønsgrundlag kun vil være attraktivt for de medlemmer, der på det kønsopdelte grundlag får lavere ydelser, end de ville have fået på fælleskønsgrundlaget, hvilket vil sige kvinderne uden ægtefællepension samt mænd med livsvarig ægtefællepension. Hvis det antages, at alene disse medlemmer vil foretage et omvalg og blive flyttet til fælleskønsgrundlag, er der en risiko for, at dette vil forrykke den kønsfordeling og dermed de kønsbestemte intensiteter, som fælleskønsgrundlaget beregnes på i dag, inden for det aldersinterval (kohorte), som medlemmerne ville skulle indberegnes på i overensstemmelse med det Tekniske Grundlag, pkt. 1.3.4. Det vil betyde, at ydelserne vil blive nedsat for medlemmerne i samme aldersinterval.
- 5.2.5.7 Hvorvidt de medlemmer på fælleskønsgrundlaget, som vil kunne komme til at få nedsat deres pensionsydelser, kan tvinges til at acceptere en sådan ændring i beregningsgrundlaget, vil afhænge af, om det kan rummes inden for den betingede garanti, som er knyttet til de ordninger, der er indtegnet på fælleskønsgrundlag.
- 5.2.5.8 Det følger af Pensionsregulativets § T11, stk. 1, at pensionsydelsestørrelse fastsættes ud fra det Tekniske Grundlag, og at pensionsydelserne beregnet ud fra fælleskønsgrundlaget kan ændres i det omfang, kønsfordelingen af de omfattede medlemmer ændres væsentligt i forhold til den forudsatte kønsfordeling i fælleskønsgrundlaget (se afsnit 3.4.12 - 3.4.13).
- 5.2.5.9 Det fremgår samtidig af de pensionsmeddelelser, der er sendt ud til medlemmerne med betinget garanti på både den kønsopdelte og fælleskønsberegningsgrundlag de seneste 10 år, at forudsætningen for at få udbetalt den angivne ydelse i meddelelsen er, at forbeholdene for ændringer i pensionsydelserne ikke er sat i kraft, og at eventuelle ændringer kan medføre en nedsættelse af ydelsen (se afsnit 3.7). For så vidt angår de konkrete forbehold, henvises der til en udarbejdet vejledning, hvoraf der fremgår, at ydelserne kan blive nedsat, såfremt der er tale om en ordning med fælleskønsgrundlag, og kønsfordelingen af de omfattede medlemmer ændres væsentligt i forhold til den forudsatte kønsfordeling i fælleskønsgrundlaget.
- 5.2.5.10 Det fremgår desuden af det Tekniske Grundlag, at der ved fælleskønsberegningsgrundlag anvendes intensiteter (dvs. både døds-,invaliditets-, børne- og ægtefælleintensiteter) ud fra en kønsfordeling blandt medlemmerne på 70 % kvinder og 30 % mænd. Det fremgår også af det Tekniske Grundlag, at kønsfordelingen i fælleskønsberegningsgrundlaget kan ændres i overensstemmelse med de regler, der er fastsat herfor i det Tekniske Grundlag. Heri fremgår det, at beregningsgrundlaget for fælleskøn kan ændres for hidtidige indbetalinger og for både eventuelle og aktuelle pensionsdækninger, dvs. både for de medlemmer, der endnu ikke er gået på pension og de medlemmer, der er gået på pension, såfremt kønsfordelingen ændres væsentligt. Det fremgår, at sådanne ændringer kan medføre nedsættelse af såvel eventuelle som aktuelle pensionsdækninger.
- 5.2.5.11 Dette medfører efter vores vurdering, at medlemmerne på fælleskønsordningen ikke er blevet garanteret eller kan have en berettiget forventning om, at beregningsgrundlaget ville forblive uændret, og at deres ydelser derfor ikke ville kunne nedsættes som følge af ændringer i kønssammensætningen. Tværtimod har LPK udtrykkeligt taget forbehold herfor i aftalegrundlaget, den løbende kommunikation til medlemmerne og i det Tekniske Grundlag. Udgangspunktet vil derfor være, at medlemmerne på fælleskønsgrundlaget som følge af dette forbehold skal acceptere en nedsættelse af deres ydelser som følge af ændringer i kønssammensætningen.
- 5.2.5.12 Det skal imidlertid overvejes, om den konkrete situation, hvor et større antal *nuværende* medlemmer, såvel betalende, hvilende og pensionerede medlemmer, skulle flyttes over på fælleskønsgrundlaget med en forskydning af kønssammensætningen til følge, kan rummes inden for dette forbehold. Dette vil afhænge af en fortolkning af selve forbeholdet.
- 5.2.5.13 På den ene side er det væsentligt, at forbeholdet ikke er begrænset på nogen måde, og derfor principielt, rent sprogligt kan rumme ændringer i kønssammensætningen uanset årsagen hertil. Det er således ikke defineret, hvilke konkrete *forhold*, som LPK vil kunne påberåbe sig som grundlag

for ændring i kønssammensætningen med efterfølgende nedsættelse af ydelserne for medlemmerne på fælleskønsgrundlaget. Man kan derfor argumentere for, at forbeholdet kan rumme enhver ændring af kønssammensætningen uanset årsagen, herunder også denne årsag, nemlig en flytning af *eksisterende* medlemmer fra det kønsopdelte grundlag og over på fælleskønsgrundlaget.

- 5.2.5.14 Omvendt er det klart, at forbeholdets umiddelbare og primære anvendelsesområde er tiltænkt det tilfælde, at optagelsen af *nye* medlemmer medfører, at kønssammensætningen ændres, således at denne kommer til at adskille sig fra den forudsatte kønssammensætning på fælleskønsgrundlaget. Forbeholdet er derfor primært være tiltænkt at give hjemmel til håndtere det forhold, at kønssammensætningen hos *nyoptagne* medlemmer ikke modsvarer den eksisterende kønssammensætning.
- 5.2.5.15 Denne forskel har betydning, idet de økonomiske konsekvenser for de eksisterende medlemmer vil være anderledes ved overførsel af eksisterende medlemmer på det kønsopdelte grundlag frem for optagelsen af nye medlemmer. Kønssammensætningen ved overførslen af de eksisterende medlemmer på det kønsopdelte grundlag, som måtte ønske et omvalg, være således være anderledes end kønssammensætningen ved nyoptagelsen af medlemmer. Ved nyoptagelse vil det fortrinsvist være nyuddannede læger, der indtræder som medlemmer, og denne kønssammensætning vil spejle den kønssammensætning, der er på medicinstudiet svarende til 34 % mænd og 66 % kvinder, mens kønsfordelingen hos de medlemmer på det kønsopdelte grundlag, for hvem et omvalg vil kunne være attraktive, vil afspejle, at et omvalg vil være attraktivt for de kvindelige medlemmer uden ægtefællepension og mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension. Bestanden af medlemmer fra det kønsopdelte grundlag, der realistisk ville ønske et omvalg, vil derfor formentlig bestå udelukkende af eller i hvert fald med en overvægt af kvinder uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension sammenlignet med bestanden af nyoptagne medlemmer, som vil bestå af en kønsfordeling, der i højere grad ligner den forudsatte i det Tekniske Grundlag.
- 5.2.5.16 Det er vores vurdering, at dette ikke vil kunne rummes inden for forbeholdet og forudsætningerne for dets indførelse samt de berettigede forventninger, som de eksisterende medlemmer har fået vedrørende, hvilke forhold, de skal acceptere som grundlag for en nedsættelse af deres ydelser. Dette understøttes af tidligere pensionsmeddelelsers angivelse af, at et skifte i beregningsgrundlag (alene) kan ske med hjemmel i Pensionsregulativet eller overenskomsterne (og dermed ikke med grundlag i individuelt omvalg), ligesom det er mest overensstemmende med FIL § 304, hvorefter LPK er forpligtet til at sikre pension "*efter ensartede regler for alle medlemmer*" og dermed at behandle alle medlemmer lige. Såfremt LPK tillod et omvalg for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag til fælleskønsgrundlaget vil dette kunne opfattes som forskelsbehandling, idet medlemmerne på det kønsopdelte grundlag vil opleve en forhøjelse af deres ydelser på bekostning af de medlemmer på fælleskønsgrundlaget, der som følge af omvalget ville skulle acceptere en nedsættelse af deres ydelser.
- 5.2.5.17 Det er på den baggrund vores vurdering, at en overførsel af medlemmer fra det kønsopdelte grundlag til fælleskønsgrundlaget alene vil kunne ske med accept fra de medlemmer på fælleskønsgrundlaget, hvis ydelser vil blive forringet som følge af omvalget, og at det derfor i praksis ikke ville kunne gennemføres.
- 5.2.5.18 Det skal dernæst overvejes, om LPK vil kunne tilbyde et omvalg til et "nyt" fælleskønsgrundlag, som oprettes til lejligheden. Herved vil der ikke være nogen eksisterende medlemmer på den nye ordning, hvis ydelser risikerer en forringelse ved overførslen. Der er imidlertid en nærliggende risiko for, at det alene eller i overvejende grad vil være kvinder uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension, der vil benytte sig af et sådant tilbud. LPK vil i en sådan situation være nødsaget til at oprette et grundlag for ordninger uden ægtefællepension baseret på kvinders dødelighed og et andet grundlag for ordninger med ægtefællepension baseret på mænds dødelighed og ægtefælleforudsætninger, hvorefter kønssammensætningen på dette nye "fælleskønsgrundlag" de facto vil være et kønsopdelt grundlag for de forskellige ordninger. LPK vil således ikke kunne tilbyde et fælles beregningsgrundlag for disse to ordninger, da det vil føre til et løbende underskud og derfor ikke vil være i overensstemmelse med kravet i FIL § 21 om, at det Tekniske Grundlag skal være betryggende. De medlemmer, der måtte ønske et sådant omvalg, vil med andre ord ikke blive stillet økonomisk anderledes ved omvalget og vil som følge heraf ikke opleve nogen stigninger i pensionerne, hvilket vil gøre et omvalg meningsløst.

5.2.5.19 Samtidig skal det overvejes, om et omvalg vil kunne lade sig gøre, uden at dette ændrer forudsætningerne for beregningen af de tilbageværende medlemmer på den kønsopdelte ordnings ydelser. Idet det imidlertid forudsættes, at "afgangen" af medlemmer i forbindelse med omvalget ikke vil medføre, at de tilbageværende medlemmers ydelser vil skulle omberegnes og nedsættes, vil LPK ikke handle i strid med de pensionsløfter, som LPK har afgivet til disse medlemmer ved at tilbyde et omvalg. Afgangen af medlemmer fra det eksisterende kønsopdelte grundlag vil imidlertid betyde, at det vil blive mere administrativt byrdefuldt at forvalte den kønsopdelte ordning med den konsekvens, at omkostningerne for de tilbageværende medlemmer øges.

5.2.5.20 Det er derfor efter vores opfattelse heller ikke muligt at gennemføre et omvalg til et nyt fælleskønsgrundlag.

5.2.6 God skik

Ændring på overenskomstniveau

5.2.6.1 Som angivet ovenfor under afsnit 5.2.2, er det vores vurdering, at LPK og overenskomstparterne ikke på overenskomstniveau vil kunne vedtage, at der skal ske en efterregulering/omberegning af alle medlemmerne på det kønsopdelte grundlags ydelser.

5.2.6.2 Såfremt LPK på trods af dette alligevel ville vælge at gennemføre en efterregulering/omberegning gennem overenskomstvedtagelse, er det vores vurdering, at dette ville være i strid med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1. Det følger således af Finanstilsynets praksis vedrørende tvungne, kollektive omvalg gennemført på overenskomstniveau, at en ændring skal være sagligt begrundet i hensynet til kunderne, at grupper af kunder ikke blev stillet økonomisk ringere som følge af ændringen, og at dette er sandsynliggjort ved nogle økonomiske modelberegninger (stresstest). Herudover har Finanstilsynet taget i betragtning, at livsforsikringselskaberne/pensionskasserne havde sikret, at ændringerne i vilkårene ikke alene generelt var i medlemmernes interesse, men at der også blev taget hensyn til de medlemmer, hvor særlige forhold gjorde sig gældende (f.eks. kunder, der var gået på pension), jf. afsnit 4.4.14.

5.2.6.3 Finanstilsynet har i flere afgørelser henvist til, at ændringer i pensionsordninger for allerede foretagne indbetalinger på overenskomstniveau kan kun anses for at være sagligt begrundet, når grupper af medlemmer ikke generelt ville blive stillet ringere ved ændringen, jf. afsnit 4.4.8-4.4.10 og 4.4.15.

5.2.6.4 Det er vores vurdering, at en efterregulering/omberegning af medlemmerne på den kønsopdelte ordnings ydelser ikke er sagligt begrundet i hensynet til medlemmerne, i den forstand at det ikke vil være i alle medlemmers interesse men alene et mindretal af medlemmer, og vil medføre at flere medlemsgrupper vil blive stillet økonomisk ringere ved ændringen. I modsætning til Sampensions-sagen er ændringen således ikke motiveret af hensynet til LPK's solvens eller i øvrigt af lovindgreb eller påbud fra Finanstilsynet. Finanstilsynets vurdering af henholdsvis nødvendigheden af Sampensions afskaffelse af ydelsesgarantierne og tilsynets krav til Sampensions håndtering af konsekvenserne af afskaffelsen af ydelsesgarantierne viser, at der er betydelige grænseflader mellem Finanstilsynets vurdering af, om en ændring er i overensstemmelse med god skik og den foreningsretlige vurdering af, om en ændring er i overensstemmelse med foreningsretten og lighedsgrund-sætningen. Som tilsvarende anført ovenfor ved vurderingen af om en generalforsamlingsbeslutning vil være gyldig (afsnit 5.2.3) vil ændringen således ikke være nødvendig og vil ikke være sagligt begrundet i hensynet til (alle) medlemmer og vil stille visse medlemsgrupper økonomisk ringere. En sådan ændring på overenskomstniveau vil derefter efter vores opfattelse være i strid med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1.

Ændring på generalforsamlingsniveau

5.2.6.5 Som angivet ovenfor under afsnit 5.2.3, er det vores vurdering at en efterregulering/omberegning heller ikke ville kunne gennemføres ved en ændring af Pensionsregulativet på generalforsamling.

5.2.6.6 Såfremt LPK på trods af dette alligevel ville vælge at gennemføre en efterregulering/omberegning gennem generalforsamlingsbeslutning, er det vores vurdering, at dette ville være i strid med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1.

- 5.2.6.7 Det er i den forbindelse af betydning, at Finanstilsynet i sin praksis har anført, at Finanstilsynet er af den opfattelse, at en generalforsamlingsbehandling ikke alene kan sikre, at alle medlemmer af pensionskassen bliver behandlet redeligt og loyalt, fordi en pensionskasse ikke alene er en forening, men tillige en finansiel virksomhed, hvor medlemsskabet er obligatorisk (som følge af overenskomst), og hvor pensionskassens levering af en finansiel ydelse har afgørende betydning for medlemmernes økonomi under pensionering, jf. også afsnit 4.4.6. Blot fordi en beslutning er i overensstemmelse med de foreningsretlige vedtagelsesregler i foreningen og en beslutning dermed er formelt gyldig, er dette ikke tilstrækkeligt til at anse en generalforsamlingsbeslutning for at være i overensstemmelse med god skik.
- 5.2.6.8 Finanstilsynet har derudover udtrykt, at det er den almindelige opfattelse i pensionsaftaleretten, at det var det enkelte medlem i en pensionsordning, der som udgangspunkt skulle tage stilling til en påtænkte ændring af dennes pensionsprodukt, såfremt ændringen omfattede allerede indbetalte pensionsmidler. Tilsynets anførte videre, at dette udgangspunkt normalt kun kunne fraviges, hvis f.eks. pensionskassens regler gav bestyrelse eller generalforsamling kompetence til at træffe denne beslutning på det enkelte medlems vegne, jf. afsnit 4.4.17. En sådan kompetence har LPK ikke, og det er derfor vores opfattelse at Finanstilsynet ville komme frem til, at en sådan fremgangsmåde vil være i strid med god skik. Der kan desuden henvises til de hensyn, der er fremhævet ovenfor i afsnit 5.2.6.4 det vil blandt andet sige hensynet til medlemmerne som helhed samt hensynet til, at en eller flere medlemsgrupper ikke bliver stillet økonomisk ringere ved ændringen, som formentlig tilsvarende ville gøre sig gældende i et sådant tilfælde.

Ensidige ændringer

- 5.2.6.9 Som angivet ovenfor under afsnit 5.2.4, er det vores vurdering at en efterregulering/omberegning heller ikke ville kunne gennemføres ensidigt af LPK.
- 5.2.6.10 Såfremt LPK på trods af dette alligevel ville vælge ensidigt at gennemføre en efterregulering/omberegning, er det vores vurdering, at dette ville være i strid med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1. Udgangspunktet for god skik-vurderingen er, at en pensionspension har den fulde råderet over allerede indbetalte midler, hvorfor LPK ikke bagudrettet kan ændre produktet uden pensionskundens individuelle samtykke, jf. også afsnit 4.4.20 og eftersom der ikke kan peges på saglige hensyn for en ensidig ændring, se også afsnit 5.2.6.4, vil en sådan ændring efter vores opfattelse også være i strid med god skik.

Ændring ved omvalg

- 5.2.6.11 Som angivet ovenfor under afsnit 5.2.5 er det vores vurdering, at LPK ikke aftaleretligt vil kunne tilbyde medlemmer på det kønsopdelte grundlag overførsel til fælleskønsgrundlag uden accept fra de medlemmer på fælleskønsgrundlaget, hvis ydelser vil blive nedsat som følge heraf.
- 5.2.6.12 Det er samtidig vores vurdering, at det udover, at være aftaleretligt ugyldigt at tilbyde medlemmerne på den kønsopdelte ordning at blive overført til det eksisterende fælleskønsgrundlag, også formentlig tillige vil være i strid med reglerne om god skik, jf. FIL § 43, stk. 1.
- 5.2.6.13 Finanstilsynet lægger i tilsynet med overholdelsen af reglerne vægt på at sikre, at aftaler og ændringer i aftaler generelt er i kundernes/medlemmernes interesse, ligesom Finanstilsynet fører kontrol med, at medlemmerne af en tværgående pensionskasses ledelse ikke disponerer således, at dispositionen er åbenbart egnet til at skaffe visse medlemmer eller andre en utilbørlig fordel på andre medlemmers eller den tværgående pensionskasses bekostning. På baggrund af Finanstilsynets praksis som ovenfor beskrevet, kræver ændringer i medlemmers rettigheder eller pligter som udgangspunkt samtykke fra de enkelte medlemmer, som mister rettigheder eller bliver pålagt pligter, såfremt der ikke er tale om bagatelagtige forhold. Det er vores vurdering, at en overførsel af medlemmer fra det kønsopdelte grundlag til fælleskønsgrundlaget alene vil kunne ske med accept fra de medlemmer på fælleskønsgrundlaget, hvis ydelser vil blive forringet som følge af omvalget, såfremt et omvalg under disse forudsætninger vil skulle ske uden at være i strid med reglerne om god skik.
- 5.2.6.14 For så vidt angår muligheden for at tilbyde medlemmerne på det kønsopdelte grundlag at lade sig omvælge til et nyt fælleskønsgrundlag, der oprettes til lejligheden, er der en nærliggende risiko

for, at det alene vil være kvinderne uden ægtefællepension og mænd med livsvarige ægtefællepension, der vil benytte sig af et sådant tilbud, således at kønssammensætningen på dette nye "fælleskønsgrundlag" de facto vil være et kønsopdelt grundlag. Som følge heraf, vil det ikke vil have nogen økonomisk betydning, og det vil derfor være meningsløst for disse medlemmer at foretage et omvalg. Det er vores vurdering, at der er en væsentlig risiko for at handle i strid med god skik, såfremt et sådant omvalg under disse omstændigheder tilbydes. Der kan i den forbindelse henvises til, at det følger af Finanstilsynets praksis, at der ikke bør tilbydes omvalg i situationer, hvor det vil være betænkeligt at tilbyde de enkelte medlemmer adgang til at foretage omvalg (se afsnit 4.4.18).

- 5.2.6.15 Samtidig kan der opstå et særskilt problem ved at tilbyde et omvalg for medlemmerne på den kønsopdelte ordning, nemlig at afgang vil betyde, at det vil blive mere administrativt byrdefuldt at forvalte den kønsopdelte ordning med den konsekvens, at omkostningerne for de tilbageværende medlemmer øges. Den kønsopdelte ordning vil med andre ord alene kunne videreføres med meromkostninger, der kan medføre lavere pensionsudbetalinger, hvilket i sig selv kan være i strid med god skik, jf. også afsnit 4.4.18. Finanstilsynet har således i sin praksis givet udtryk for, at det i nogle situationer vil være betænkeligt at give de enkelte medlemmer adgang til at foretage individuelle omvalg, hvilket det eksempelvis kan være, hvis omvalget vil medføre væsentlige meromkostninger for de tilbageblevne medlemmer. Såfremt dette er tilfældet, vil LPK efter vores opfattelse heller ikke kunne tilbyde medlemmerne på den kønsopdelte ordning at omvælge til et nyt fælleskønsgrundlag, idet det i givet fald vil være i strid med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1.

5.3 **Spørgsmål 4**

Hvordan eventuelle muligheder identificeret under besvarelsen af punkt 3 kan implementeres, herunder vedtagelseskrav.

- 5.3.1 Det er vores vurdering, at der ikke findes nogen form, hvor LPK med aftaleretlig gyldighed og i overensstemmelse med god skik vil kunne gennemføre en efterregulering/omberegning af alle eller kun dele af medlemmerne på den kønsopdelte ordnings ydelser uden individuelt samtykke. En efterregulering/omberegning vil således kun kunne gennemføres, såfremt LPK indhenter individuelt samtykke fra samtlige medlemmer, der stilles ringere ved en sådan ændring, og det vil derfor i praksis ikke kunne gennemføres.

5.4 **Spørgsmål 1**

Om pensionskassen fremadrettet kan indføre fælleskønsgrundlag for de ordninger, som i dag er på et kønsopdelt grundlag, og i givet fald hvordan.

5.4.1 Indledning

- 5.4.1.1 Spørgsmålet om, hvorvidt LPK har mulighed for *fremadrettet* at indføre fælleskønsgrundlag for de ordninger, som i dag er på et kønsopdelt grundlag, kan principielt opdeles i to underspørgsmål:

- (a) om LPK har mulighed for at ændre grundlaget for fremtidige endnu ikke aftalte forhøjelser af pensionsbidraget og endnu ikke tilskrevet bonus, og
- (b) om LPK har mulighed for at ændre grundlaget for fremtidige indbetalinger af pensionsbidrag, herunder også eventuelle allerede aftalte forhøjelser af pensionsbidraget.

- 5.4.1.2 For begge underspørgsmål gælder det, at medlemmet i givet fald vil få en ny ordning i tillæg til den eksisterende ordning, idet der ikke bagudrettet kan ske en overførsel fra kønsopdelt grundlag til fælleskønsgrundlag, jf. besvarelsen af spørgsmål 3 ovenfor.

- 5.4.1.3 Da der er tale om en vurdering af muligheden for fremadrettet indførelse af fælleskønsgrundlag for ordninger, der i dag er på kønsopdelt grundlag, og således en ændring, der alene har betydning for *fremtidige* pensionsindbetalinger, vil hvilende medlemsskaber (bidragsfrie ordninger) og ordninger, hvor der af andre årsager ikke længere indbetales yderligere pensionsbidrag, f.eks. fordi medlemmet er pensioneret, og ordningen er under udbetaling, ikke blive behandlet i relation til besvarelsen af spørgsmål 1 og 2.

- 5.4.1.4 Ved besvarelsen af dette spørgsmål vil det først blive behandlet i afsnit 5.4.2 om, der fremadrettet kan indføres fælleskønsgrundlag for ordninger på kønsopdelt grundlag for så vidt angår disse medlemmers fremtidige *endnu ikke aftalte* forhøjelser af pensionsbidrag og/eller endnu ikke tilskrevet bonus, således at forhøjelsen/bonusen indgår på en for medlemmet ny ordning med fælleskønsgrundlag. En forhøjelse af pensionsbidraget kan enten ske ved en frivillig forhøjelse af pensionsbidraget fra medlemmets side eller forhøjelse gennem en ændring i medlemmets overenskomst (for de obligatoriske ordninger). Spørgsmålet om, *hvordan* dette i givet fald kan indføres, behandles i afsnit 5.5.
- 5.4.1.5 Herefter vil det i afsnit 5.4.3 blive behandlet, om LPK fremadrettet kan indføre fælleskønsgrundlag for fremtidige allerede aftalte pensionsindbetalinger, herunder eventuelle allerede aftalte bidragsstigninger.
- 5.4.2 Fremadrettede endnu ikke aftalte bidragsstigninger og endnu ikke tilskrevet bonus
- 5.4.2.1 Fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger
- 5.4.2.1.1 Det er først og fremmest relevant at vurdere, om det er muligt at foretage ændringer af beregningsgrundlaget fra kønsopdelt grundlag til fælleskønsgrundlag for fremtidige *endnu ikke aftalte* forhøjelser af pensionsbidraget.
- 5.4.2.1.2 Der foreligger for så vidt angår fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger i sagens natur ikke et (betinget eller ubetinget) pensionsløfte, som omfatter en sådan eventuel bidragsstigning. Der er jo netop tale om bidragsstigninger, som endnu ikke er aftalt.
- 5.4.2.1.3 En ændring af beregningsgrundlaget for fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger vil derfor *ikke* betyde, at der på den kønsopdelte ordning vil ske en nedsættelse af de meddelte pensionstilsagn til mændene uden ægtefællepension og kvinderne med ægtefællepension mod en opjustering af pensionstilsagnene til kvinder uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension. Men de facto vil en sådan ændring til fælleskønsgrundlag betyde, at fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger for mændene uden ægtefællepension og kvinderne med ægtefællepension vil føre til en mindre forhøjelse af pensionstilsagnet mod en opjustering af pensionstilsagnene til kvinderne uden ægtefællepension og mænd med ægtefællepension, end hvis sådanne endnu ikke aftalte bidragsstigninger fortsat skulle ske til det kønsopdelte grundlag.
- 5.4.2.1.4 Da LPK *ikke* har afgivet et pensionstilsagn i forhold til de ikke allerede aftalte bidragsstigninger, vil LPK som udgangspunkt uden videre være i stand til at ændre beregningsgrundlaget for så vidt angår disse bidragsstigninger, da der ikke herved sker en forringelse af det pensionsløfte, som medlemmerne har fået.
- 5.4.2.1.5 Det skal imidlertid overvejes, om de medlemmer på kønsopdelt grundlag, som de facto vil blive påvirket negativt for så vidt angår fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger, kan siges at have fået en sådan berettiget forventning om, at også sådanne bidragsstigninger skulle indgå på det kønsopdelte grundlag, at det vil begrænse LPK's mulighed for at gennemføre en sådan ændring. Det er imidlertid vores vurdering, at dette ikke er tilfældet.
- 5.4.2.1.6 Omtalen af problemstillingen har således på generalforsamlingerne og på hjemmesiden været begrænset til at omfatte de pensionsløfter, der allerede *er afgivet*, samt hvorvidt ændringen kunne foretages med tilbagevirkende kraft, og dermed ikke pensionsløfter, som endnu ikke er afgivet, eller pensionsindbetalinger, som endnu ikke er aftalt. Selvom det således i enkelte tilfælde er blevet formuleret mere bredt, at LPK ikke havde mulighed for at indføre fælleskønsgrundlag for nuværende medlemmer, kan dette efter vores opfattelse ikke have givet en berettiget forventning om, at dette også omfattede fremtidige endnu ikke aftalte pensionsbidrag, hvad enten dette var for egen regning eller som en del af aftalte bidragsforhøjelser på overenskomstniveau. Det fokus, der således har været på de allerede afgivne pensionsløfter og muligheden for at indføre fælleskønsgrundlag med tilbagevirkende kraft, medfører derfor, at medlemmerne *ikke* kan have udledt berettigede forventninger vedrørende fremtidige endnu ikke aftalte pensionsforhøjelser.
- 5.4.2.1.7 Fremtidige endnu ikke aftalte pensionsforhøjelser er desuden ikke omtalt i pensionsmeddelelserne. Der er på den baggrund vores vurdering, at de mandlige medlemmer uden ægtefællepension og

de kvindelige medlemmer med ægtefællepension på den kønsopdelte ordning, som de facto vil blive påvirket negativt af en ændring af beregningsgrundlaget for så vidt angår de endnu ikke aftalte fremtidige bidragsstigninger, med en høj grad af sandsynlighed ikke kan siges at have fået en berettiget forventning om, at der ikke kunne ske ændringer af beregningsgrundlaget for så vidt angår disse eventuelle bidragsstigninger.

- 5.4.2.1.8 Det skal imidlertid overvejes, om der ved indførelsen af fælleskønsgrundlag for fremtidige, endnu ikke aftalte pensionsforhøjelser, risikerer at opstå en skævvridning af kønssammensætningen på fælleskønsgrundlaget med den konsekvens, at det vil kræve samtykke fra de eksisterende medlemmer på fælleskønsgrundlaget, jf. eksempelvis også afsnit 5.2.5. Det er imidlertid vores vurdering, at dette ikke vil være tilfældet. Dette skyldes, at muligheden og ønsket om at forhøje pensionsindbetalinger ikke vil være kønsbestemt, hverken for så vidt angår egenindbetalinger eller forhøjelser af pensionsbidrag overenskomstmæssigt, idet overenskomstmæssige ændringer vil ramme alle medlemmer omfattet af overenskomsten, og dermed (forudsætningsvist) på tværs af køn. Samtidig er medlemmerne forpligtet til at indbetale deres pensionsbidrag til LPK og vil ikke kunne få en separat pensionsordning hos en anden pensionsleverandør, hvor der kan indbetales til kønsopdelt grundlag, idet det vil være i strid med Ligebehandlingslovens § 8, stk. 1, jf. også afsnit 4.1.2. Kønssammensætningen på de medlemmer, der fremadrettet vil forhøje deres pensionsbidrag, vil derfor forudsætningsvist være jævnt fordelt på begge køn med den konsekvens, at det mest sandsynligt ikke vil medføre en skævvridning af det eksisterende fælleskønsgrundlag.
- 5.4.2.1.9 LPK vil med andre ord efter vores vurdering kunne indføre fælleskønsgrundlag for fremtidige endnu ikke aftalte pensionsforhøjelser, hvad enten disse sker som egenindbetalinger eller som følge af forhøjelser af det overenskomstfastsatte pensionsbidrag.
- 5.4.2.2 Endnu ikke tilskrevet bonus
- 5.4.2.2.1 Det er dernæst relevant at vurdere, om beregningsgrundlaget for endnu ikke tilskrevet bonus kan ændres fremadrettet, således at den bonus, der skal tilskrives medlemmerne på den kønsopdelte ordning, fremadrettet skal indbetales på fælleskønsgrundlag.
- 5.4.2.2.2 Som for de fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger foreligger der heller ikke for så vidt angår bonus et (betinget eller ubetinget) pensionsløfte, som omfatter fremtidige bonustilskrivninger.
- 5.4.2.2.3 Tildelingen af bonus er reguleret i LPK's bonusregulativ, som indgår i det Tekniske Grundlag. Bonusregulativet og det Tekniske Grundlag er definatorisk ikke en del af aftalegrundlaget med medlemmerne, men kan konkret være det, såfremt LPK har indarbejdet det i Pensionsregulativet. Som det fremgår i afsnit 3.6.5, er dette imidlertid ikke tilfældet.
- 5.4.2.2.4 Bonusregulativet er derfor ikke udtryk for andet end en hensigtserklæring om, hvordan LPK *på-tænker* at fordele over- og underskud til de enkelte medlemmer. Bonusregulativet er ikke henvendt til medlemmerne, og udtrykker derfor ikke i sig selv noget aftalegrundlag. Som det fremgår ovenfor i afsnit 4.5.15, er størrelsen af fremtidig bonus ugaranteret og skaber derfor ikke nogen løftevirkninger for medlemmerne, hvorfor det som hovedregel er muligt for LPK at ændre vilkårene for tildeling af bonus både for nye og for allerede indgåede pensionsordninger, også selvom nogle medlemmer som følge af ændringen stilles ringere end under det tidligere bonusregulativ. LPK kan således frit ændre reglerne for bonustildeling, så længe dette sker inden for rammerne af FIL § 21, hvorved forstås at ændringerne skal være rimelige og føre til en rimelig fordeling.
- 5.4.2.2.5 Spørgsmålet er imidlertid, om medlemmerne på andet grundlag kan have fået en berettiget forventning om, at fremtidige bonusmidler altid vil blive beregnet på kønsopdelt grundlag. En sådan berettiget forventning kan være tilvejebragt enten på generalforsamlinger, hjemmeside eller i pensionsmeddelelserne til medlemmerne. Det er vores vurdering, at medlemmerne ikke kan have fået en sådan berettiget forventning.
- 5.4.2.2.6 Omtalen af problemstillingen har således på generalforsamlingerne og på hjemmesiden været begrænset til at omfatte de pensionsløfter, der allerede er afgivet, og hvorvidt ændringer kunne foretages med tilbagevirkende kraft jf. afsnit 3.8. I 1990'erne var det et tema, om LPK kunne foretage udligning mellem ydelser ved en overgangsordning, hvor LPK brugte forlods bonus som

et middel. Men det har ikke betydning for, hvilke eventuelle berettigede forventninger, medlemmerne måtte have fået vedrørende fremtidig tilskrivning af bonus.

- 5.4.2.2.7 Fremtidig bonustilskrivninger indgår i pensionsmeddelelserne til medlemmerne som en del af det angivne "Tillæg", herunder under prognosen for alderspensionen, hvorved der indregnes fremtidig rente- og bonustilskrivning. Det fremgår imidlertid af pensionsmeddelelsen fra eksempelvis 2022, at beløb angivet under "Tillæg" kan ændres fremadrettet, og at bonus som udgangspunkt fastsættes for ét år ad gangen, jf. afsnit 3.7.4. Samtidig fremgår det af den vedlagte vejledning, at bonustilskrivningen sker i henhold til LPK's bonusregulativ.
- 5.4.2.2.8 Medlemmerne kan således ikke have fået en berettiget forventning om, at beregningsgrundlaget for fremtidig bonus ikke kan ændre sig, tværtimod medfører indholdet i pensionsmeddelelserne, at medlemmerne må forvente, at sådanne ændringer kan finde sted. Dette understøttes af selve bonusregulativet, hvoraf det fremgår, at reglerne for bonusfordeling kan ændres også for allerede tegnede pensionsordninger, jf. også afsnit 3.6.5.
- 5.4.2.2.9 LPK kan derfor efter vores vurdering indføre fælleskønsgrundlag for alle fremtidige bonustilskrivninger, idet dette efter vores opfattelse ikke vil medføre en skævvridning af fælleskønsgrundlaget, idet bonus forudsætningsvis tilskrives ligeligt og rimeligt på tværs af køn. Det er samtidig vores vurdering, at dette vil være i overensstemmelse med kravet om rimelighed i FIL § 21, da ændringen indføres for alle medlemmer på det kønsopdelte grundlag, og allerede gælder for de medlemmer, der er indtegnet på fælleskønsgrundlaget.
- 5.4.3 Fremadrettede allerede aftalte pensionsbidrag (herunder allerede aftalte forhøjelser af pensionsbidrag)
 - 5.4.3.1 Indledning
 - 5.4.3.1.1 De fremtidige, allerede aftalte indbetalinger (herunder evt. aftalte bidragsstigninger) indgår som en del af de pensionsløfter, som LPK har afgivet overfor de enkelte medlemmer (både dem på kønsopdelt og fælleskønsgrundlag). Dette skyldes, at fremtidige pensionstilsagn ikke alene gives på baggrund af allerede foretagne indbetalinger, men også under den forudsætning at de fremtidige allerede aftalte pensionsindbetalinger fortsætter, og at disse har en vis størrelse. LPK's pensionsløfte afgives således - forsimplet - på baggrund af allerede foretagne indbetalinger og forudsatte fremtidige indbetalinger.
 - 5.4.3.1.2 En ændring af beregningsgrundlaget for de fremtidige allerede aftalte indbetalinger vil derfor som udgangspunkt også betyde, at der vil ske en nedsættelse af ydelserne til mændene uden ægtefællespension samt kvinderne med ægtefællepension mod en opjustering af ydelserne til de kvindelige medlemmer uden ægtefællepension og mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension, ligesom det er tilfældet ved en efterregulering/omberegning af allerede foretagne ydelser, som behandlet under afsnit 5.2).
 - 5.4.3.1.3 En ændring for de fremadrettede allerede aftalte indbetalinger vil ramme medlemmer på den kønsopdelte ordning forskelligt afhængig af, hvor lang tid medlemmet har til pensionering, idet størrelsen af denne regulering i vid udstrækning vil afhænge af, hvor lang tid medlemmet fortsat indbetaler til sin pensionsordning. Det kan i forlængelse heraf bemærkes, at det alene er medlemmer indmeldt i LPK før hhv. den 1. januar 1998 (medlemmer optaget i henhold til overenskomst med Yngre Læger), den 1. juli 1999 (andre medlemmer optaget i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale) samt medlemmer, som indbetaler pensionsbidrag for egen regning og selvstændige (efter Pensionsregulativets § T1, stk. 1, pkt. 4), hvor aftalen om pensionsbidraget er indgået før 21. december 2012, jf. Pensionsregulativets § T1, stk. 10, som vil blive berørt af en eventuel ændring af beregningsgrundlaget for fremtidige indbetalinger på kønsopdelt grundlag. Dette betyder, at en ændring af beregningsgrundlaget for nogle medlemmer på kønsopdelt grundlag vil være ubetydelig, mens en ændring for de yngste medlemmer optaget på kønsopdelt grundlag formodningsvis vil være af større betydning.
 - 5.4.3.1.4 Spørgsmålet om, hvorvidt LPK har mulighed for fremadrettet at indføre fælleskønsgrundlag for fremtidige indbetalinger, som for nuværende indbetales på et kønsopdelt beregningsgrundlag, er

et spørgsmål om, hvorvidt LPK har mulighed for reelt at foretage en *omberegning* af medlemmernes ydelser baseret på de fremtidige pensionsindbetalinger.

- 5.4.3.1.5 På trods af den ovenfor beskrevne forskel i betydningen af ændringen for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag afhængig af, hvor længe medlemmet fortsat indbetaler til ordningen, vil der i det følgende, medmindre andet eksplicit er angivet, blive foretaget en samlet vurdering af, om det er muligt for LPK at foretage en ændring af beregningsgrundlaget for fremtidige ydelser for medlemmer indtegnet på kønsopdelt grundlag. Såfremt dette er muligt, vil det yderligere blive vurderet, om de fremadrettede indbetalinger kan eller skal foretages til det eksisterende fælleskønsgrundlag, eller om indbetalingerne kan eller skal indsættes på et nyt og særskilt fælleskønsgrundlag.
- 5.4.3.1.6 LPK's mulighed for at ændre beregningsgrundlaget for de fremtidige indbetalinger for medlemmer på kønsopdelt grundlag er, som beskrevet ovenfor, i første omgang afhængig af LPK's mulighed for at frigøre sig fra de afgivne pensionsløfter. For visse medlemmer vil der være en så kort indbetalingsperiode tilbage før pensionering, at en ændring af beregningsgrundlaget, der er begrænset til de fremtidige indbetalinger, forudsætningsvis ikke vil påvirke de afgivne pensionsløfter. For disse medlemmer gælder det, at LPK som udgangspunkt uden videre vil være i stand til at ændre beregningsgrundlaget for de fremtidige indbetalinger, idet der ikke herved sker en forringelse af det pensionsløfte, som medlemmet har fået, jf. dog vurderingen af god skik i afsnit 5.2.5.20. Det kan ligeledes overvejes, om der kan opstilles en bagatelgrænse, således at minimale afvigelser i pensionsløftet må accepteres. Det klare udgangspunkt må dog være, at en sådan bagatelgrænse ikke kan opstilles, og at et medlem således ikke uden videre skal tåle en forringelse af sit pensionsløfte, uanset hvor lille ændringen er, medmindre LPK har klar hjemmel til at frigøre sig fra det afgivne pensionsløfte.
- 5.4.3.1.7 For de medlemmer, hvis pensionsløfte faktisk vil blive påvirket, såfremt de fremtidige indbetalinger indsættes på fælleskønsgrundlag i stedet for kønsopdelt grundlag, hvad enten denne påvirkning er minimal eller udpræget, vil muligheden for at gennemføre en sådan ændring afhænge af, om LPK har mulighed for at frigøre sig fra de afgivne pensionsløfter. Som beskrevet i afsnit 5.2.1.3 kan denne frigørelse principielt ske på fire måder.
- (1) gennem aftale med overenskomtparterne
 - (2) gennem vedtagelse på generalforsamling
 - (3) ved ensidig ændring
 - (4) ved individuelt samtykke
- 5.4.3.1.8 De ovennævnte muligheder for at frigøre sig fra pensionsløfterne vil også i relation til de fremtidige indbetalinger blive overvejet særskilt nedenfor.
- 5.4.3.2 Ændring af beregningsgrundlag efter aftale med overenskomtparterne
- 5.4.3.2.1 Som beskrevet ovenfor har overenskomtparterne principielt mulighed for at gennemføre ændringer - både bebyrdende og begunstigende - ved at vedtage sådanne ændringer på overenskomstniveau for så vidt angår medlemmer med obligatoriske pensionsordninger, forudsat at den tilknyttede ændring af Pensionsregulativet vedtages på generalforsamlingen. Som det fremgår ovenfor under afsnit 4.2.2.8, er overenskomtparternes mandat til at ændre i eksisterende pensionsordninger uden det enkelte medlems individuelle accept ganske vide, når ændringen alene får virkning for fremtidige pensionsindbetalinger. Overenskomtparterne kan derfor som udgangspunkt frit foretage ændringer i en pensionsordning med virkning for fremtidige indbetalinger.
- 5.4.3.2.2 Det antages således i den juridiske litteratur, at en pensionsleverandør og overenskomtparterne i forening kan foretage selv ganske væsentlige ændringer i pensionsordningen med virkning for fremtidige pensionsbidrag, herunder ændringer i beregningsgrundlaget for alle fremtidige pensionsbidrag, jf. også afsnit 4.2.2.9. Tilsvarende anføres i den juridiske litteratur, at muligheden for at foretage ændringer for fremtidige pensionsindbetalinger for overenskomtparterne kun kan antages *ikke* at eksistere, såfremt der på individuelt niveau er givet et uigenkaldeligt (tredjemands-) løfte om ikke at ændre betingelserne for fremtidige pensionsindbetalinger fra pensionskassens side,

jf. afsnit 4.2.2.11. Et sådant uigenkaldeligt tredjemandsløfte er efter vores opfattelse ikke givet af LPK.

- 5.4.3.2.3 Muligheden for at foretage ændringer på overenskomstniveau er imidlertid efter vores opfattelse også for fremtidige indbetalinger begrænset af de principper, som kan udledes af U 2019.1733 H. Dette indebærer således, at det indledningsvist skal vurderes, om overenskomstpakterne har *eksplicit* hjemmel til at foretage ændringer i beregningsgrundlaget for medlemmernes fremtidige pensionsindbetalinger, idet det - hvis en sådan findes - ikke vil være nødvendigt at overveje, om der er tale om en væsentlig ændring, der er sagligt begrundet.
- 5.4.3.2.4 En sådan hjemmel kan som ovenfor anført ikke findes i en tilslutningsaftale. Heller ikke Vedtægterne indeholder eksplicit hjemmel, og den generelle ændringsadgang, der findes i hver enkelt overenskomst, er heller ikke tilstrækkelig.
- 5.4.3.2.5 Det kan imidlertid overvejes, om Pensionsregulativet indeholder en sådan hjemmel. Det fremgår således af Pensionsregulativets § T1, stk. 5, at pensionsbidrag indbetales til en ordning med kønsopdelt grundlag, *medmindre* det af pensionsregulativet eller den kollektive overenskomst eller kollektive aftale, i henhold til hvilken der indbetales pensionsbidrag, fremgår, at pensionsbidraget skal indbetales til en ordning med fælleskønsgrundlag. Det følger herudover forudsætningsvis af Pensionsregulativets § T1, stk. 11, at der kan ske ændringer af beregningsgrundlaget for fremtiden, idet det fremgår, at der ved overgangen mellem fælleskønsgrundlag og kønsopdelt grundlag ikke sker en omberegning af allerede indbetalte bidrag eller indskud, men at overgangen alene får virkning for medlemmets fremtidige bidrag. Det er således *forudsat* i Pensionsregulativet, at fremtidige indbetalinger kan indbetales på andet grundlag, herunder på fælleskønsgrundlag, på baggrund af kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, men dette udgør imidlertid efter vores vurdering ikke en egentlig hjemmel, som overenskomstpakterne kan støtte ret på som udtryk for en ret til at ændre beregningsgrundlaget for fremtidige indbetalinger. Pensionsregulativet udtrykker således ikke andet, end hvad følger af baggrundsretten generelt, nemlig at overenskomstpakterne råder over pensionsordningen, og derfor kan foretage ændringer af beregningsgrundlaget fremadrettet.
- 5.4.3.2.6 Overenskomstpakterne har med andre ord efter vores opfattelse ikke *konkret* hjemmel til at foretage ændringer i beregningsgrundlaget for fremtidige indbetalinger, men alene en generel ret til at foretage ændringer i pensionsordningerne som følge af overenskomstpakternes almindelige kollektivarbejdsretlige råderet over pensionsordningerne.
- 5.4.3.2.7 Som det fremgår ovenfor, er overenskomstpakternes råderet ved denne type ændringer ganske bred, hvorfor overenskomstpakterne som udgangspunkt vil kunne gennemføre en sådan ændring på overenskomstniveau. Overenskomstpakterne har således ret til at foretage ændringer med virkning for fremadrettede pensionsindbetalinger, men i mangel af konkret hjemmel til at foretage den påtænkte ændring af beregningsgrundlaget, skal det overvejes, om der er tale om en væsentlig eller uvæsentlig ændring. Såfremt der er tale om en væsentlig ændring, skal det ligeledes overvejes, hvorvidt der er saglige hensyn, der berettiger ændringen, idet det i modsat fald ikke vil være muligt for overenskomstpakterne at gennemføre en sådan ændring. Samtidig skal det overvejes om ændringen eventuelt kunne tænkes at berøre en erhvervet formuerettighed, idet det er vores opfattelse, at selv en saglig ændring i så fald ikke ville kunne gennemføres.
- 5.4.3.2.8 Det skal dermed først vurderes, om der er tale om en væsentlig eller uvæsentlig ændring. Det er i den forbindelse centralt, at de fremtidige indbetalinger også indgår i beregningen af medlemmernes fremtidige pensionsydelse, og der vil således også ved en ændring alene for fremtidige indbetalinger vil være tale om en ændring i et afgivet pensionstilsagn. Som ligeledes beskrevet ovenfor i afsnit 4.2.2.21, må det bero på en helhedspræget vurdering af ændringen, herunder om der foretages flere ændringer samtidig, idet det ikke i sig selv er en væsentlig ændring, såfremt ændringen medfører en forringelse af en "garanteret" ydelse, f.eks. ved at nedsætte størrelsen af ydelsen. Dette skyldes, at en forringelse et sted i pensionsordningen muligvis kan opvejes af fordele på andre punkter. Det må lægges til grund, at ændringen af beregningsgrundlaget for de fremtidige ydelser i givet fald ville være den eneste ændring, som bliver foretaget overenskomstmæssigt på tidspunktet herfor. Ændringen for de fremtidige indbetalinger vil derfor med en høj grad af sandsynlighed blive anset for at være væsentlig for en større del af medlemmerne på det nuværende kønsopdelte grundlag, idet ændringen forudsætningsvis vil betyde en forringelse af de forventede

pensionsydelse til de mandlige medlemmer uden ægtefællepension og de kvindelige medlemmer med ægtefællepension. Der vil således være tale om en væsentlig ændring for en lang række medlemmer, i særdeleshed dem der endnu har lang tid til pensionering. Dette understøttes af begrundelsen i U 2019.1733 H, hvor der netop blev lagt vægt på, at ændringen - i modsætning til her - ikke påvirkede kundens livsvarige alderspension.

- 5.4.3.2.9 Det skal således overvejes, om ændringen - som efter vores opfattelse må anses for væsentlig - vil være sagligt begrundet. I den forbindelse er det også her afgørende, at der ikke er tale om en generel omlægning af alle pensionsordninger i LPK, som var et moment, der blev tillagt stor betydning ved vurderingen af ændringens saglighed i U 2019.1733 H, men alene en ændring af pensionsordningerne på det kønsopdelte grundlag, der reelt vil begunstige visse medlemsgrupper (kvinderne uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension) på bekostning af andre medlemsgrupper (mænd uden ægtefællepension og kvinder med ægtefællepension). Selvom en ændring af beregningsgrundlaget alene for de fremtidige indbetalinger således ikke vil betyde en omberegning af hele grundlaget, vil en ændring for fremadrettede indbetalinger reelt betyde en forringelse af visse specifikke medlemmers pensionsordning og en forbedring af andre specifikke medlemmers ordning. Denne ændring er ikke nødvendig i den forstand, at den er begrundet i et lovkrav eller påbud fra Finanstilsynet og, i modsætning til i U 2019.1733 H, vil en sådan ændring heller ikke være begrundet i et ønske fra LPK om en generel modernisering af pensionsordningerne eller at sænke administrationsomkostninger. I U 2019.1733 H blev det således som en del af saglighedsvurderingen tillagt betydning, at ændringerne var gennemført ud fra saglige hensyn til at sikre pensionskassens medlemmer som *helhed* en rimelig alderspensionsydelse, hvilket ikke er tilfældet i nærværende situation. I nærværende situation er der tværtimod reelt tale om at gennemføre en ændring, som vil nedsætte visse helt specifikke medlemmers alderspension mod at hæve andre helt specifikke medlemmers alderspension. Det er derfor vores opfattelse, at en ændring, der medfører, at fremadrettede indbetalinger fra medlemmer på den kønsopdelte ordning skal ske til fælleskønsgrundlag, med en meget høj grad af sandsynlighed ikke vil blive anset for at være sagligt begrundet.
- 5.4.3.2.10 Vi finder på ovenstående baggrund, at det med en meget høj grad af sandsynlighed ikke vil være muligt for overenskomstparterne at gennemføre en ændring af beregningsgrundlaget for medlemmerne på den kønsopdelte ordning og deres fremadrettede indbetalinger. Eftersom det er vores vurdering, at der er tale om en væsentlig ændring, der ikke vil være saglig, har vi ikke fundet det relevant at vurdere, om der kunne være tale om en erhvervet formuerettighed, som under alle omstændigheder ikke kan ændres.
- 5.4.3.3 Ændring af beregningsgrundlaget gennem ændring af Pensionsregulativ på generalforsamling
- 5.4.3.3.1 Som ligeledes behandlet ovenfor i afsnit 5.2.3, betyder LPK's status som forening, at medlemmerne som udgangspunkt selv kan beslutte at foretage ændringer i pensionsordningen ved at foretage ændringer i Pensionsregulativet efter de regler, som følger af Vedtægterne. Adgangen hertil begrænses imidlertid af de foreningsretlige regler om *formel* og *materiel* minoritetsbeskyttelse, jf. afsnit 4.3.
- 5.4.3.3.2 Som behandlet ovenfor i relation til besvarelsen af spørgsmål 3 (afsnit 5.2.3) medfører den formelle minoritetsbeskyttelse, at generalforsamlingen kun kan ændre beregningsgrundlaget for de fremtidige indbetalinger ved en ændring af Pensionsregulativet hvilket kræver, at ændringen skal vedtages med kvalificeret (2/3) flertal på generalforsamlingen, jf. Vedtægternes § 9, stk. 2. Såfremt der foreligger kvalificeret flertal for en sådan ændring, er beslutningen principielt gyldig, uanset at den vil være til fordel for nogle medlemmer, men til ulempe for andre.
- 5.4.3.3.3 Det gælder dog også for en ændring af beregningsgrundlaget for de fremtidige indbetalinger, at flertallets frie beslutningsret begrænses af den foreningsretlige materielle minoritetsbeskyttelse og den foreningsretlige lighedsgrundsætning. Som beskrevet i afsnit 4.3 samt 5.2.3 ovenfor, følger det heraf, at medlemmerne skal behandles *lige*, medmindre der er en *saglig grund* til forskelsbehandlingen. En bestemt medlemsgruppe må derfor som udgangspunkt ikke tilgodeses eller forfordes, medmindre det konkret og undtagelsesvist er begrundet i væsentlige saglige hensyn. Dette medfører, at såfremt en medlemsgruppe ved en generalforsamlingsbeslutning vil blive behandlet bedre end de øvrige medlemsgrupper, er beslutningen som udgangspunkt kun gyldig, hvis der er

en saglig grund til forskelsbehandlingen, idet der i modsat fald kræves samtykke fra de medlemmer, hvis rettigheder forringes - og derfor forskelsbehandles - ved beslutningen. Som også beskrevet i afsnittene nævnt ovenfor er langt de fleste medlemmer i LPK medlemmer i kraft af deres ansættelsesforhold og overenskomst, hvilket betyder, at de er "tvunget" til at være medlemmer i LPK. Der stilles derfor (endnu) større krav til minoritetsbeskyttelsen af medlemmerne, og kravene til sagligheden af flertalsbeslutninger vil derfor være højere, ligesom der i flere tilfælde vil være krav om enstemmighed eller accept fra de enkelte medlemmer, hvis retsstilling forringes.

5.4.3.3.4 Det er vores vurdering, at en gyldigt vedtaget beslutning på generalforsamling om at ændre Pensionsregulativet, således at alle medlemmer på det kønsopdelte beregningsgrundlag fremadrettet vil skulle indbetale til et fælleskønsgrundlag, umiddelbart vil være i strid med den materielle minoritetsbeskyttelse, idet en sådan ændring vil medføre, at bestemte medlemmer begunstiges på bekostning af øvrige medlemsgrupper. Ændringen vil således reelt medføre en forringelse af visse specifikke medlemmers pensionsordning (mænd uden ægtefællepension og kvinder med ægtefællepension) mod en forbedring af andre specifikke medlemmers ordning (kvinder uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension), hvorved der bliver tale om en begunstigelse af netop disse medlemmer på de øvrige medlemmers bekostning. En sådan beslutning vil derfor medføre en forskelsbehandling, som vil kræve samtykke fra de medlemmer, der stilles ringere ved beslutningen (dvs. mænd uden ægtefællepension og kvinder med ægtefællepension), *medmindre* beslutningen (undtagelsesvist) må anses for sagligt begrundet.

5.4.3.3.5 Der skal således foretages en samlet afvejning af de momenter, som indgår i vurderingen af, om en generalforsamlingsbeslutning - på trods af dens uoverensstemmelse med lighedsgrundsætningen - må anses for saglig. De momenter, som indgår i denne vurdering, er:

- (a) ændringens *begrundelse*,
- (b) medlemmernes berettigede *forventninger*,
- (c) *nødvendigheden* af ændringen,
- (d) *omkostningerne* ved ændringen samt
- (e) *beslutningsprocessen* omkring ændringen

Ændringens begrundelse og nødvendighed

5.4.3.3.6 Ændringen i beregningsgrundlaget for de fremtidige indbetalinger er som tidligere nævnt ikke begrundet i udefrakommende omstændigheder, såsom udefrakommende påvirkninger af LPK's solvens, påbud fra Finanstilsynet eller nye lovkrav. Ændringen vil derimod være begrundet i et ønske om, at alle medlemmers fremtidige indbetalinger indgår på samme beregningsgrundlag, som er afstedkommet af vedholdende kritik fra visse medlemsgrupper. Det kunne overvejes, om begrundelsen om ændringer i det fremtidige beregningsgrundlag har et mere sagligt præg end en bagudrettet ændring, idet der er tale om en ændring, som vil stille alle medlemmer på samme måde for fremtiden. Ændringen vil således betyde, at *alle* medlemmer i LPK for fremtiden ville indbetale til en ordning med fælleskønsgrundlag. Vi mener imidlertid ikke, at denne vurdering er anderledes end vurderingen af sagligheden af at ændre beregningsgrundlaget for allerede foretagne indbetalinger.

5.4.3.3.7 Det er derfor vores vurdering, at en sådan ændring, som er begrundet i et rent frivilligt ønske om, at alle medlemmers ydelser fremadrettet skal beregnes ud fra samme beregningsgrundlag, *ikke* vil være en begrundelse, der taler for, at en beslutningen alligevel vil være saglig. Samtidig ses der heller ikke at være tale om en *nødvendig* ændring, men derimod blot et ønske om at stille alle medlemmer ens for fremtiden, hvilket tilsvarende taler imod beslutningens saglighed.

Medlemmernes berettigede forventninger

5.4.3.3.8 For så vidt angår medlemmernes berettigede forventninger, kan medlemmerne som udgangspunkt ikke have en berettiget forventning om, at der ikke for fremtiden vil ske ændringer i beregningsgrundlaget, idet dette følger forudsætningsvist af generalforsamlingens adgang til at foretage ændringer i Pensionsregulativet.

5.4.3.3.9 Heroverfor står imidlertid det, der er blevet kommunikeret til medlemmerne på LPK's generalforsamlinger og på hjemmesiden. Det er således blevet tilkendegivet på generalforsamlingerne, at det generelt ikke var muligt at indføre fælleskønsgrundlag, fordi det ville medføre en nedsættelse af tidligere afgivne pensionstilsagn, hvilket derfor ikke kunne lade sig gøre, hverken aftaleretligt eller tilsynsretligt, jf. afsnit 3.8. Det er ikke blevet italesat således, at dette eventuelt alene skulle gøre sig gældende for allerede foretagne indbetalinger, men det er derimod blevet angivet, at dette ikke kunne lade sig gøre overfor de medlemmer, der allerede var indtegnet på kønsopdelt grundlag, idet der ikke kunne foretages ændringer af fremtidige ydelser på grundlag af de *aftalte* indbetalinger. Udtalelserne har således gået både på allerede foretagne indbetalinger og fremtidige aftalte indbetalinger. På denne baggrund kan det ikke afvises, at medlemmerne på den kønsopdelte ordning har opnået en berettiget forventning om, at beregningsgrundlaget for fremtidige ydelser ikke ville ændre sig. Dette vil derfor tilsvarende kunne tale imod beslutningens saglighed, om end dette moment ikke har afgørende selvstændig betydning.

Omkostninger

5.4.3.3.10 Det taler ligeledes imod beslutningens saglighed, at visse medlemmer vil opleve, at ændringen vil medføre en nedsættelse af deres ydelser mod, at andre medlemmer vil få forøget deres ydelser. Beslutningen vil derfor have direkte omkostningsmæssig betydning for nogle af medlemmerne på den kønsopdelte ordning. Uanset, at omkostningerne for nogle medlemmer vil være små og måske ikkeeksisterende alt afhængig af, hvor længe medlemmet har til pensionering, og dermed hvor længe medlemmet fortsat vil indbetale til sin pensionsordning, er det vores opfattelse, at dette ikke taler afgørende for ændringens saglighed. Det afgørende er, at beslutningen vil ramme skævt, og således vil ramme nogle medlemmer relativt hårdt, og dette taler efter vores vurdering imod beslutningens saglighed.

Beslutningsprocessen

5.4.3.3.11 Beslutningsprocessen kan ligeledes indgå som et element i vurderingen af beslutningens saglighed. Her gælder det som ligeledes beskrevet ovenfor i afsnit 5.2.3.16, at tilrettelæggelsen af en åben og gennemskelig beslutningsprocessen vil kunne indgå som et moment, der taler for beslutningens saglighed.

Vurdering

5.4.3.3.12 På baggrund af ovenstående afvejning af de forskellige momenter er det vores vurdering, at en generalforsamlingsbeslutning om at ændre beregningsgrundlaget alene for fremtidige indbetalinger og herunder eventuelle allerede aftalte forhøjelser med en meget høj grad af sandsynlighed ikke vil være saglig begrundet, og derfor vil være i strid med den foreningsretlige materielle minoritetsbeskyttelse og lighedsgrundsætning. LPK vil derfor være nødt til at indhente samtykke fra samtlige medlemmer, som stilles ringere ved ændringen, såfremt en sådan ændring skal kunne foretages på generalforsamling.

5.4.3.4 Ensidig ændring af beregningsgrundlaget

5.4.3.4.1 Ligesom for en bagudrettet ændring af beregningsgrundlag som behandlet ovenfor i spørgsmål 3 har LPK har ikke i Pensionsregulativet (eller i Vedtægterne) hjemmel til ensidigt at ændre beregningsgrundlaget for fremtidige indbetalinger, medmindre dette sker i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, eller efter det enkelte medlem selv har truffet afgørelse herom. LPK har således ikke en aftalt eller forudsat aftaleretlig adgang til ensidigt at foretage ændringer i aftalegrundlaget, medmindre der foreligger hardship, jf. Pensionsregulativets § T11, stk. 7.

5.4.3.4.2 Det betyder, at LPK ikke med henvisning til Pensionsregulativet eller Vedtægterne ensidigt kan ændre beregningsgrundlaget for medlemmerne på kønsopdelt grundlag for så vidt angår de fremtidige pensionsbidrag.

5.4.3.4.3 Der ses heller ikke at være grundlag for, at LPK efter aftalelovens § 36, læren om bristende forudsætninger, force majeure eller hardship kan påberåbe sig en ensidig ændringsadgang for beregningsgrundlaget. Der henvises i det hele til analysen ovenfor i afsnit 5.2.4, som også omfatter fremtidige indbetalinger i det omfang, at disse er indeholdt i beregning af de afgivne pensionsløfter.

5.4.3.5 Ændring af beregningsgrundlaget ved medlemmernes individuelle accept

- 5.4.3.5.1 Vilkårene for en pensionsordning, herunder beregningsgrundlaget, kan som nævnt ovenfor udgangspunkt ændres ved individuel aftale mellem pensionskassen og de enkelte medlemmer, såfremt den fornødne hjemmel i Pensionsregulativet tilvejebringes ved det nødvendige kvalificerede flertal på generalforsamlingen. Dette gælder også for så vidt angår fremtidige allerede aftalte pensionsbidrag. Muligheden for et sådant individuelt omvalg (på oplyst grundlag) er imidlertid ikke uden begrænsninger, som der vil blive redegjort for nedenfor.
- 5.4.3.5.2 Spørgsmålet er imidlertid også her, om LPK ved et eventuelt individuelt omvalg frit kan tilbyde at overføre medlemmer på kønsopdelt grundlag til det eksisterende fælleskønsgrundlag, om LPK skal oprette et "nyt" fælleskønsgrundlag, eller om ingen af disse løsninger lovligt kan gennemføres. Dette er indgående behandlet ovenfor i 5.2.5.2-5.2.5.18, og der henvises i det hele til analysen i disse afsnit.
- 5.4.3.5.3 I forlængelse af analysen og vurderingen i afsnit 5.2.5.2-5.2.5.18 ses, at det er afgørende, om overførslen til det eksisterende fælleskønsgrundlag vil medføre en ændring i den forudsatte kønssammensætning (og de kønsbestemte levetids-, invaliditets-, ægtefælle- og børneintensiteter, der skal anvendes ved beregning af ydelser).
- 5.4.3.5.4 Der vil efter vores vurdering være en formodning for, at der vil ske en ændring i kønssammensætningen for de relevante aldersintervaller (kohorter) på det eksisterende fælleskønsgrundlag, såfremt ændringen gennemføres ved et individuelt omvalg, idet det alene er medlemmer, som vil opleve en gevinst ved at skifte beregningsgrundlag (herunder kvinder uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension), som vil være interesseret i at gøre dette. Vurderingen for så vidt angår et individuelt omvalg ses herefter at svare til vurderingen af en bagudrettet ændring af beregningsgrundlaget, hvorfor der henvises til afsnit 5.2.5.2-5.2.5.18.
- 5.4.3.5.5 Der foreligger dog den forskel i forudsætningerne, at en ændring af beregningsgrundlag alene for fremtidige indbetalinger ikke ville inkludere hvilende medlemmer, pensionister eller medlemmer som af anden årsag f.eks. på grund af invaliditet ikke længere indbetaler til deres pensionsordning. Dette vil teoretisk set kunne gøre en forskel på den faktiske ændring af kønssammensætningen, idet der statistisk vil være flere kvinder, hvis ordning allerede er under udbetaling (qua kvindernes statistiske forhøjede invaliditetsrisiko og længere forventede levetid).
- 5.4.3.5.6 Uanset denne teoretiske forskel er det vores forventning, at der fortsat vil være en overvægt af kvinder uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension, som ved et individuelt omvalg vil ønske at fremtidige indbetalinger indbetales til fælleskønsgrundlag. Spørgsmålet er herefter, om denne ændring, fordi det alene angår de fremtidige indbetalinger, vil kunne rummes indenfor det Tekniske Grundlag, det Tekniske Grundlags forbehold for ændringer i kønssammensætningen og den betingende garanti, som er knyttet til de ordninger, der er indtegnet på fælleskønsgrundlag.
- 5.4.3.5.7 Samlet set er det vores vurdering, at forbeholdet i det Tekniske Grundlag heller ikke i et tilfælde, hvor der alene sker individuelle omvalg for fremtidige indbetalinger, vil berettige LPK til overføre medlemmerne på kønsopdelt grundlag til det eksisterende fælleskønsgrundlag. Dette skyldes ikke mindst de berettigede forventninger, som de eksisterende medlemmer på fælleskønsgrundlaget har fået vedrørende hvilke forhold, de skal acceptere som grundlag for en nedsættelse af deres ydelser. Det understøttes ligeledes af tidligere pensionsmeddelelsers angivelse af, at et skifte i beregningsgrundlag (alene) kan ske med hjemmel i Pensionsregulativet eller overenskomsterne (og dermed ikke med grundlag i individuelt omvalg), ligesom det er mest overensstemmende med FIL § 304, hvorefter LPK er forpligtet til at sikre pension "*efter ensartede regler for alle medlemmer*" og dermed at behandle alle medlemmer lige. Såfremt LPK tillod et omvalg for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag til fælleskønsgrundlaget, vil dette kunne opfattes som begunstiggelse af visse medlemmer og en forfordeling af andre, idet de medlemmer på det kønsopdelte grundlag, som må forventes at ville vælge om, vil opleve en forhøjelse af deres ydelser på bekostning af de medlemmer på fælleskønsgrundlaget, der som følge af omvalget ville skulle acceptere en nedsættelse af deres ydelser.

- 5.4.3.5.8 Det er på den baggrund vores vurdering, at en overførsel af medlemmer fra det kønsopdelte grundlag til fælleskønsgrundlaget ved individuelt omvalg også for så vidt angår alene de fremtidige indbetalinger med en meget høj grad af sandsynlighed kun vil kunne ske med accept fra de medlemmer på fælleskønsgrundlaget, hvis ydelser vil blive forringet som følge af omvalget, og derfor i praksis ikke kan lade sig gøre.
- 5.4.3.5.9 Det samme gælder for LPK's mulighed for, alene for fremtidig indbetalinger, at indføre et nyt fælleskønsgrundlag og tilbyde medlemmerne på kønsopdelt grundlag, at deres fremtidige indbetalinger sker til dette grundlag. Som behandlet i afsnit 5.2.5.18 vil LPK's mulighed for at tilbyde medlemmerne på det kønsopdelte grundlag at lade deres ordning eller i dette tilfælde fremtidige bidrag overføre til et nyt grundlag afhænge af, om dette kan lade sig gøre, uden at det ændrer forudsætningerne for beregningen af de tilbageværende medlemmer på den kønsopdelte ordnings ydelser. Som også redegjort for ovenfor, vil det imidlertid ikke ændre forudsætningerne for beregningen af de tilbageværende medlemmers ydelser, men det vil betyde, at det vil blive mere administrativt byrdefuldt at forvalte den kønsopdelte ordning med den konsekvens, at omkostningerne for de tilbageværende medlemmer øges.
- 5.4.3.5.10 Samtidig er der (som ligeledes behandlet i afsnit 5.2.5.18 ovenfor) en nærliggende risiko for, at et frivilligt omvalg til et nyt fælleskønsgrundlag alene vil være relevant for kvinder uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension, hvorfor der alene vil være tale om en formel ændring af beregningsgrundlag til "fælleskønsgrundlag", mens der ikke vil ske en reel ændring, idet medlemmerne ikke bliver stillet økonomisk anderledes end før omvalget, hvorfor også sådan et omvalg reelt vil være meningsløst.
- 5.4.3.5.11 Det er derfor efter vores opfattelse heller ikke muligt at gennemføre et omvalg til et nyt fælleskønsgrundlag.
- 5.4.4 God skik
- 5.4.4.1 Fremadrettede endnu ikke aftalte bidragsstigninger og endnu ikke tilskrevet bonus
- 5.4.4.1.1 Som angivet ovenfor, er det vores vurdering, at LPK godt kan indføre fælleskønsgrundlag for fremadrettede endnu ikke aftalte bidragsstigninger samt endnu ikke tilskrevet bonus. Dette vil efter vores opfattelse være i overensstemmelse med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1, og Finanstilsynets opfattelse af pensionsleverandørers ændringsret.
- 5.4.4.1.2 Der kan i den forbindelse henvises til Finanstilsynets tilkendegivelse i svar af 9. april 1997, som refereret ovenfor i afsnit 4.4.21. Her anførte tilsynet specifikt i relation til overførsel til fælleskønsgrundlag, at fremtidige bidragsstigninger uden videre kunne indbetales til ordningen med fælleskønsgrundlag. Det er således også vores vurdering, at det med en høj grad af sandsynlighed vil være i overensstemmelse med god skik, såfremt LPK måtte vælge at ændre beregningsgrundlaget til fælleskønsgrundlag for så vidt angår fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger.
- 5.4.4.2 Fremadrettede allerede aftalte pensionsbidrag (herunder allerede aftalte forhøjelser af pensionsbidrag)
- Ændring på overenskomstniveau
- 5.4.4.2.1 Som angivet ovenfor under afsnit 5.4.3.2, er det vores vurdering, at LPK og overenskomstparterne med en meget høj grad af sandsynlighed ikke på overenskomstniveau vil kunne vedtage at ændre beregningsgrundlaget til fælleskønsgrundlag for allerede aftalte fremtidige indbetalinger for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag.
- 5.4.4.2.2 Såfremt LPK på trods af dette alligevel måtte overveje at gennemføre en sådan ændring gennem overenskomstvedtagelse, er det vores vurdering, at dette ville være i strid med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1. Vi kan i den forbindelse henviser til argumentationen ovenfor i afsnit 5.2.6.1-5.2.6.4, idet de principper, som kan udledes af de deri omtalte afgørelser og udtalelser fra Finanstilsynet, efter vores opfattelse tilsvarende gør sig gældende i forhold til ændringer i beregningsgrundlaget for allerede aftalte fremtidige indbetalinger. Vi kan derudover særligt henviser til Finanstilsynets udtalelse refereret i afsnit 4.4.21-4.4.22, hvor Finanstilsynet tilkendegav, at det var Finanstilsynets

opfattelse, at der i forhold til garanterede tilsagn alene kunne ske en forringelse med det enkelte medlems udtrykkelige accept for pensionstilsagn baseret også på fremtidige allerede aftalte bidrag.

Ændring på generalforsamlingsniveau

- 5.4.4.2.3 Som angivet ovenfor under afsnit 5.4.3.3, er det vores vurdering at en ændring af beregningsgrundlaget til fælleskønsgrundlag for allerede aftalte fremtidige indbetalinger for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag med en meget høj grad af sandsynlighed heller ikke ville kunne gennemføres ved en ændring af Pensionsregulativet på en generalforsamling.
- 5.4.4.2.4 Såfremt LPK på trods af dette alligevel ville vælge at gennemføre en sådan ændring, er det vores vurdering, at dette ville være i strid med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1.
- 5.4.4.2.5 Som anført ovenfor i afsnit 5.2.6.7, har det i den forbindelse betydning, at Finanstilsynet i sin praksis har anført, at Finanstilsynet er af den opfattelse, at en generalforsamlingsbehandling ikke alene kan sikre, at alle medlemmer af pensionskassen bliver behandlet redeligt og loyalt, fordi en pensionskasse ikke alene er en forening, men tillige en finansiell virksomhed, hvor medlemsskabet er obligatorisk (som følge af overenskomst), og hvor pensionskassens levering af en finansiell ydelse har afgørende betydning for medlemmernes økonomi under pensionering, jf. også afsnit 4.4.6. Blot fordi en beslutning er i overensstemmelse med de foreningsretlige vedtagelsesregler i foreningen og en beslutning dermed er formelt gyldig, er dette ikke tilstrækkeligt til at anse en generalforsamlingsbeslutning for at være i overensstemmelse med god skik.
- 5.4.4.2.6 Der kan desuden henvises til de hensyn, der er fremhævet ovenfor i afsnit 5.2.6.4 det vil blandt andet sige hensynet til medlemmerne som helhed samt hensynet til, at en eller flere medlemsgrupper ikke bliver stillet økonomisk ringere ved ændringen, som formentlig tilsvarende ville gøre sig gældende i et sådant tilfælde.

Ensidige ændringer

- 5.4.4.2.7 Som angivet ovenfor under afsnit 5.4.3.4, er det vores vurdering, at en ændring af beregningsgrundlaget til fælleskønsgrundlag for allerede aftalte fremtidige indbetalinger for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag med en meget høj grad af sandsynlighed heller ikke ville kunne gennemføres ensidigt af LPK.
- 5.4.4.2.8 Såfremt LPK på trods af dette alligevel ville vælge ensidigt at gennemføre en sådan , er det vores vurdering, at dette ville være i strid med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1. Vi kan i den forbindelse henviser til de hensyn, der er fremhævet ovenfor i afsnit 5.2.6.4, det vil blandt andet sige hensynet til medlemmerne som helhed samt hensynet til, at en eller flere medlemsgrupper ikke bliver stillet økonomisk ringere ved ændringen, som formentlig tilsvarende ville gøre sig gældende i et sådant tilfælde.

Ændring ved omvalg

- 5.4.4.2.9 Som angivet ovenfor under afsnit 5.4.3.5, er det vores vurdering, at LPK med en meget høj grad af sandsynlighed ikke aftaleretligt vil kunne tilbyde medlemmer på det kønsopdelte grundlag overførsel til fælleskønsgrundlag for så vidt angår allerede aftalte fremtidige indbetalinger uden accept fra de medlemmer på fælleskønsgrundlaget, hvis ydelser vil blive nedsat som følge heraf.
- 5.4.4.2.10 Det er samtidig vores vurdering, at det udover, at være aftaleretligt ugyldigt at tilbyde medlemmerne på den kønsopdelte ordning at blive overført til det eksisterende fælleskønsgrundlag for så vidt angår allerede aftalte fremtidige indbetalinger, også formentlig tillige vil være i strid med reglerne om god skik, jf. FIL § 43, stk. 1.
- 5.4.4.2.11 Finanstilsynet lægger i tilsynet med overholdelsen af reglerne vægt på at sikre, at aftaler og ændringer i aftaler generelt er i kundernes/medlemmernes interesse, ligesom Finanstilsynet fører kontrol med, at medlemmerne af en tværgående pensionskasses ledelse ikke disponerer således, at dispositionen er åbenbart egnet til at skaffe visse medlemmer eller andre en utilbørlig fordel på andre medlemmers eller den tværgående pensionskasses bekostning. Det kan udledes af Finanstilsynets praksis, at ændringer i medlemmers rettigheder eller pligter som udgangspunkt kræver samtykke fra de enkelte medlemmer, som mister rettigheder eller bliver pålagt pligter, såfremt der

ikke er tale om bagatelagtige forhold. Det er vores vurdering, at en overførsel af medlemmer fra det kønsopdelte grundlag til fælleskønsgrundlaget også for så vidt angår allerede aftalte fremtidige indbetalinger alene vil kunne ske med accept fra de medlemmer på fælleskønsgrundlaget, hvis ydelser vil blive forringet som følge af omvalget, såfremt et omvalg under disse forudsætninger vil skulle ske uden at være i strid med reglerne om god skik.

- 5.4.4.2.12 For så vidt angår muligheden for at tilbyde medlemmerne på det kønsopdelte grundlag at lade fremtidige allerede aftalte indbetalinger ske på et nyt fælleskønsgrundlag, der oprettes til lejligheden, er der en nærliggende risiko for, at det alene vil være kvinderne uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension, der vil benytte sig af et sådant tilbud, således at kønssammensætningen på dette nye "fælleskønsgrundlag" de facto vil være et kønsopdelt grundlag. Som følge heraf vil det ikke vil have nogen økonomisk betydning, og det vil derfor være meningsløst for disse medlemmer at foretage et omvalg. Det er vores vurdering, at der er en væsentlig risiko for at handle i strid med god skik, såfremt et sådant omvalg tilbydes. Der kan i den forbindelse henvises til, at det følger af Finanstilsynets praksis, at der ikke bør tilbydes omvalg i situationer, hvor det vil være betænkeligt at tilbyde de enkelte medlemmer adgang til at foretage omvalg (se afsnit 4.4.18).
- 5.4.4.2.13 Samtidig kan der opstå et særskilt problem ved at tilbyde et omvalg for medlemmerne på den kønsopdelte ordning, nemlig at afgang vil betyde, at det vil blive mere administrativt byrdefuldt at forvalte den kønsopdelte ordning med den konsekvens, at omkostningerne for de tilbageværende medlemmer øges. Den kønsopdelte ordning vil med andre ord alene kunne videreføres med meromkostninger for de tilbageblevne medlemmer, der kan medføre lavere pensionsudbetalinger, hvilket i sig selv kan være i strid med god skik, jf. også afsnit 4.4.18. Finanstilsynet har således i sin praksis givet udtryk for, at det i nogle situationer vil være betænkeligt at give de enkelte medlemmer adgang til at foretage individuelle omvalg, hvilket det eksempelvis kan være, hvis omvalget vil medføre væsentlige meromkostninger. Såfremt dette er tilfældet, vil LPK efter vores opfattelse heller ikke kunne tilbyde medlemmerne på den kønsopdelte ordning at lade allerede aftalte fremtidige indbetalinger ske til et nyt fælleskønsgrundlag, idet det i givet fald vil være i strid med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1.

5.5 Spørgsmål 2

Hvordan eventuelle muligheder identificeret under besvarelsen af punkt 1 kan implementeres, herunder vedtagelseskrav.

- 5.5.1 Fremadrettede endnu ikke aftalte bidragsstigninger
- 5.5.1.1 For så vidt angår de fremadrettede endnu ikke aftalte bidragsstigning, er det, som behandlet i afsnit 5.4.2.1, vores vurdering, at der for disse bidrag vil kunne ske en indbetaling til en ordning på fælleskønsgrundlag.
- 5.5.1.1.1 For de medlemmer, hvis ordning er oprettet i henhold til Pensionsregulativets § T1, stk. 1, nr. 4, dvs. selvstændige erhvervsdrivende, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, kollektiv aftale eller lignende, der foreskriver pligt til medlemskab af pensionskassen for at kunne udøve deres erhverv, kan en forhøjelse ske ved individuel aftale herom med LPK og efter regler fastsat af lovgivningen og bestyrelsen, jf. Pensionsregulativets § T2, stk. 8.
- 5.5.1.1.2 Det følger direkte af Pensionsregulativets § T1, stk. 10, at pensionsbidrag for selvstændige efter § T1, stk. 1, nr. 4, indbetalt fra og med den 21. december 2012 skal ske til en ordning med fælleskønsgrundlag, medmindre aftalen om bidraget er indgået inden dette tidspunkt. Det betyder efter vores opfattelse, at eventuelle fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger for disse selvstændige erhvervsdrivende allerede efter de nugældende regler i LPK vil skulle indbetales på fælleskønsgrundlag. LPK har bekræftet, at dette også svarer til, hvordan bidragsstigninger for disse medlemmer administreres i pensionskassen.
- 5.5.1.2 For så vidt angår fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger for de medlemmer, som er omfattet af kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, kan det overvejes, om der allerede i Pensionsregulativets § T1, stk. 5, er den fornødne hjemmel til at lade disse bidragsstigninger indgå på fælleskønsgrundlag. Som beskrevet ovenfor i afsnit 3.4.7, anføres det i denne bestemmelse, at

fremtidige pensionsbidrag kan indbetales til fælleskønsgrundlag, såfremt det er aftalt i kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale. Selvom bestemmelsen reelt har karakter af en opsamlingsbestemmelse, indeholder den efter vores opfattelse med tilstrækkelig klarhed nødvendige hjemmel i Pensionsregulativet til at ændre beregningsgrundlag til fælleskønsgrundlaget for endnu ikke aftalte fremtidige bidragsstigninger, hvis overenskomstparterne måtte aftale dette.

- 5.5.1.3 Det er imidlertid alligevel vores vurdering, at det for så vidt angår andre medlemmer end selvstændige omfattet af T1, stk. 1, nr. 4, vil være nødvendigt at ændre Pensionsregulativet for at indføre den nødvendige hjemmel. Det vil konkret være nødvendigt at ændre Pensionsregulativets § T2, stk. 10, idet denne bestemmelse aktuelt medfører, at medlemmer, der indbetaler til et kønsopdelt beregningsgrundlag, ikke kan foretage pensionsindbetalinger for egen regning på fælleskønsgrundlag, men er tvunget til at foretage sådanne indbetalinger på kønsopdelt grundlag.
- 5.5.1.4 Ændringer i Pensionsregulativet skal vedtages på en generalforsamling med samme krav som til vedtægtsændringer, jf. Vedtægternes § 5, jf. § 9, stk. 2. Det vil derfor være en forudsætning for at ændre beregningsgrundlaget til fælleskønsgrundlag for så vidt angår fremtidige endnu ikke aftalte bidragsstigninger, at dette vedtages på en generalforsamling med kvalificeret (2/3) flertal.
- 5.5.1.5 Pensionsregulativet indeholder ikke bemærkninger om, at det kun kan ændres efter aftale med overenskomstparterne, hvorfor overenskomstparternes accept ikke vil skulle indhentes i tillæg her-til. Derimod er det et krav i Vedtægternes § 8, stk. 4, at forslag til ændring af Pensionsregulativet (og Vedtægterne) skal have været udsendt til behandling i de forhandlingsberettigede foreninger (og i praksis tillige i Lægeforeningen) senest 1 måned før generalforsamlingens afholdelse.
- 5.5.1.6 De nødvendige tilpasninger i det Tekniske Grundlag vil kunne foretages af bestyrelsen i samråd med den ansvarshavende aktuar, jf. Vedtægternes § 14. I medfør af bestyrelsens forretningsorden skal direktionen tillige inddrages.
- 5.5.1.7 Det nye tekniske grundlag skal anmeldes til Finanstilsynet, inden det tages i anvendelse, jf. Vedtægternes § 14, stk. 2 og FIL § 20, stk. 1.
- 5.5.2 Endnu ikke tilskrevet bonus
 - 5.5.2.1 Eftersom der ikke i Pensionsregulativet angives noget om beregning af bonus, og bonusregulativet ikke er inkorporeret i Pensionsregulativet, vil en ændring af bonusregulativet ikke skulle vedtages på en generalforsamling. En ændring vil kunne ske ved en tilpasning af bonusregulativet og dermed i overensstemmelse med de regler, der gælder for ændring af det Tekniske Grundlag.
 - 5.5.2.2 Som det fremgår af Vedtægternes § 14, stk. 1, jf. afsnit 3.3.3, kan det Tekniske Grundlag ændres af bestyrelsen i samråd med den ansvarshavende aktuar, idet det dog fremgår af bestyrelsens forretningsorden, at direktionen tillige skal inddrages.
 - 5.5.2.3 Bonusregulativet ses ikke at indeholde bestemmelser om, hvilket grundlag bonustilskrivninger skal beregnes på, og en ændring vil derfor kunne bestå af blot at fastslå, at alle bonustilskrivninger pr. eksempelvis 1. januar 2024 skal beregnes på fælleskønsgrundlag, hvad enten ordningen i øvrigt er beregnet på kønsopdelt grundlag eller fælleskønsgrundlag.
 - 5.5.2.4 Det nye tekniske grundlag skal anmeldes til Finanstilsynet, inden det tages i anvendelse, jf. Vedtægternes § 14, stk. 2 og FIL § 20, stk. 1.
- 5.5.3 Fremadrettede allerede aftalte pensionsbidrag (herunder allerede aftalte forhøjelser af pensionsbidrag)
 - 5.5.3.1 For så vidt angår de fremtidige allerede aftalte pensionsindbetalinger er det vores vurdering, at der med en meget høj grad af sandsynlighed ikke findes nogen form, hvor LPK med aftaleretlig gyldighed og i overensstemmelse med god skik vil kunne gennemføre et ændret beregningsgrundlag for alle eller kun dele af medlemmerne på den kønsopdelte ordnings ydelser uden individuelt samtykke. Dette vil således kun kunne gennemføres, såfremt LPK indhenter individuelt samtykke fra samtlige medlemmer, der stilles ringere ved en sådan ændring, og det vil derfor i praksis ikke kunne gennemføres.

5.6 Spørgsmål 5

Hvis der svares benægtende på spørgsmålet under punkt 3, bedes det belyst, om pensionskassen så på en anden måde kan vælge at kompensere de pågældende medlemmer.

- 5.6.1 Spørgsmålet om, hvorvidt LPK har mulighed for at kompensere de medlemmer på den kønsopdelte ordning, der som følge af de anvendte forudsætninger i beregningsgrundlaget modtager eller vil komme til at modtage en lavere ydelse end de øvrige medlemmer, er grundlæggende et spørgsmål om, hvorvidt LPK kan anvende de midler, der er opsparet i og opspares i pensionskassen til at forhøje ydelserne for de kvindelige uden ægtefællepension og mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension (i form af en kompensationsmodel).
- 5.6.2 Mulighederne for at fordele og udlodde opsparede midler i en tværgående pensionskasse er stærkt reguleret. LPK kan således ikke anvende (alle) de opsparede midler udelukkende efter eget ønske.
- 5.6.3 For det første følger det af reglerne i FIL, herunder kontributionsprincippet, at LPK's overskud/realiserede resultat skal fordeles mellem egenkapitalen og kunderne i et omfang, der er rimeligt i forhold til, hvordan egenkapitalen og det enkelte medlem har bidraget (kontribueret) til overskuddet. Dette indebærer, at LPK's realiserede resultat først og fremmest opgøres og fordeles mellem bestanden af forsikringer og egenkapitalen i overensstemmelse med det beregningsmæssige kontributionsprincip, jf. også Vedtægternes § 17, stk. 2 og stk. 3.
- 5.6.4 Den del af det realiserede resultat/overskud, der efter denne fordeling skal tildeles forsikringsbestanden, dvs. medlemmerne, skal efter kontributionsbekendtgørelsen og det Tekniske Grundlag tildeles som rente-, administrations-, pensions-, dødsrisiko- eller invaliditetsbonus. Denne bonus kan *kun* udloddes til forsikringerne (medlemmerne) i de respektive grupper, hvortil disse bonusser tilskrives, og denne fordeling skal afspejle, hvorledes den enkelte forsikring/medlem har bidraget til gruppens realiserede resultater i overensstemmelse med det fordelingsmæssige kontributionsprincip. LPK kan ikke disponere over denne del af det realiserede resultat, således at et medlem eller en gruppe af medlemmer får mere i bonus, end medlemmet eller gruppen har bidraget til, hvis der derved opstår en økonomisk omfordeling af betydelig økonomisk størrelse til skade for de andre medlemmer. LPK vil således efter vores opfattelse ikke kunne anvende bonushensættelserne til at finansiere en forhøjelse af ydelserne til kvinderne uden ægtefællepension og mændene med livsvarig ægtefællepension, idet det vil være i strid med kravet om rimelighed i FIL § 21, stk. 1, jf. § 20, stk. 1, nr. 2 samt Erhvervsankenævnets kendelse af 23. december 2014, hvor Erhvervsankenævnet kom frem til, at et pensionsselskab ved at have finansieret rabatter til udvalgte kunder ved brug af midler fra kollektive særlige bonushensættelser havde handlet i strid med kravet om rimelighed i § 21, stk. 1, jf. § 20, stk. 1, nr. 2, se også afsnit 4.5.10. Selvom bonusregulativet kan ændres og ikke er en del af aftalegrundlaget med medlemmerne, vil det således ikke kunne ændres til at gennemføre en omfordeling af bonus, som er i strid med FIL og kontributionsbekendtgørelsen.
- 5.6.5 Efter at en andel af de ufordelte kollektive bonushensættelser via fordelingsmæssig kontribution er tildelt den enkelte kunde, er det derfor ikke muligt at formindske medlemmernes individuelle andel af bonushensættelserne, medmindre dette sker ved fordeling af realiserede resultater, herunder dækning af tab som følge af forsikringsrisiko eller dækning af omkostninger.
- 5.6.6 Dette udelukker efter vores opfattelse, at LPK ved tilpasningen af fordelingen af bonus mellem medlemmerne eller ved at anvende bonushensættelserne ville kunne kompensere de kvindelige medlemmer uden ægtefællepension og mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension på den kønsopdelte ordning med bonusmidler, eksempelvis ved at de disse medlemmer i en årrække får tilskrevet bonus, hvorimod de mandlige medlemmer på det kønsopdelte grundlag, eller alle andre medlemmer, herunder medlemmer på fælleskønsgrundlaget, må afstå fra at få tilskrevet bonus.
- 5.6.7 LPK's muligheder for at gennemføre en kompensationsmodel er således som udgangspunkt begrænset til den del af resultatet/overskuddet, der er fordelt til og skal fordeles til LPK's egenkapital. Det bemærkes, at LPK ikke ved at tilpasse fordelingen af det realiserede resultat mellem egenkapitalen og LPK's medlemmer, eksempelvis således at der tilføres flere midler til egenkapitalen end det beregningsmæssige kontributionsprincip berettiger, kan "skabe" yderligere midler til brug for

kompensationsmodellen, idet dette vil være i strid med kontributionsprincippet og dermed også i strid med god skik, jf. FIL § 21 og 20.

- 5.6.8 LPK's mulighed for at foretage udlodninger eller disponere over selve egenkapitalen, er derimod ikke begrænset af kontributionsprincippet. Kontributionsbekendtgørelsen finder med andre ord ikke anvendelse for den del af det realiserede resultat, som skal henføres til egenkapitalen (så længe midler retmæssigt er blevet tildelt egenkapitalen i overensstemmelse med det beregningsmæssige kontributionsprincip). Medlemmerne kan således via generalforsamlingen eller bestyrelsen i overensstemmelse med den delegerede kompetence i Vedtægterne bestemme, hvordan der skal disponeres over LPK's egenkapital med de begrænsninger, der følger af henholdsvis FIL §§ 290, 293, jf. FIL § 305, stk. 1, af de foreningsretlige regler og af Vedtægterne.
- 5.6.9 Det følger af LPK's Vedtægter, at LPK's egenkapital er fordelt og fordeles mellem henholdsvis en sikkerhedsfond og reserver (herunder en reservefond), jf. Vedtægternes § 17, stk. 1. Efter at LPK har foretaget bonushensættelser i overensstemmelse med kontributionsbekendtgørelsen og det Tekniske Grundlag som beskrevet ovenfor, fordeles LPK den resterende del af det realiserede resultat til en sikkerhedsfond, således at lovgivningens krav om basiskapital mindst er opfyldt, jf. Vedtægternes § 17, stk. 2. Viser årets regnskabsresultat herefter et overskud, overføres dette til en eller flere reserver, jf. Vedtægternes § 17, stk. 3.
- 5.6.10 Det følger af FIL § 290, stk. 1, jf. FIL § 305, stk. 1, at kun årets resultat (overskud) i henhold til den godkendte årsrapport for sidste regnskabsår, overført overskud fra tidligere år og andre reserver, der ikke er bundne i medfør af lov eller selskabets vedtægter, efter fradrag dels af udækket underskud, dels af beløb, der i medfør af lov eller selskabets vedtægter skal henlægges til en sikkerhedsfond eller til andre formål, kan anvendes til udbetaling til medlemmer i tværgående pensionskasser, jf. også afsnit 4.6.3.
- 5.6.11 Det følger videre af FIL § 293, stk. 2, jf. FIL § 305, stk. 1, at midler, der er henlagt til en sikkerhedsfond, ikke kan fraføres denne igen. Der kan ej heller foretages vedtægtsændringer med den virkning, at midler, der allerede er henlagt til sikkerhedsfonden, kan fraføres denne. Sikkerhedsfondens midler kan dog anvendes til fordel for de forsikrede/medlemmerne, jf. også afsnit 4.6.4. Det fremgår ikke af lovens forarbejder eller af retspraksis, hvad der må anses for at være til *fordel for de forsikrede*, men det er vores vurdering at dette må fortolkes således, at midler fra sikkerhedsfonden skal tildeles den *samlede* forsikringsbestand/medlemmer, og ikke alene visse medlemsgrupper, for at kunne anses for at være i overensstemmelse med § 293, stk. 2. Dette udelukker anvendelse af eventuelle overskydende midler fra sikkerhedsfonden til en kompensationsmodel.
- 5.6.12 LPK's mulighed for at disponere over egenkapitalen er dermed de facto begrænset til den del, der er henført til LPK's reserver. I medfør af FIL § 290, stk. 1, jf. § 305, stk. 1, kan disse alene anvendes, såfremt de ikke i henhold til Vedtægterne er bundne. Det følger af Vedtægternes § 17, stk. 5, at midler, der er overført til reserverne, skal anvendes til forhøjelse af pensioner eller styrkelse af reserven bag pensionerne, men at bestyrelsen i *særlige tilfælde og i begrænset omfang* er delegeret kompetence til at træffe beslutning om anden anvendelse af reserverne *til fordel for medlemmerne*.
- 5.6.13 Indledningsvist skal det således vurderes, om bestyrelsen udenom generalforsamlingen med udgangspunkt i denne bestemmelse kan anvende LPK's reserver til gennemføre en kompensationsmodel. Denne vil i givet fald skulle struktureres som en "*forhøjelse af pensionerne*", hvorfor der kan argumenteres for, at beslutning om at gennemføre kompensationsmodellen vil kunne rummes inden for bestemmelsen. Bestemmelsen udgør imidlertid Vedtægternes generelle regel om, hvordan reserverne skal fordeles, hvorfor bestemmelsen udtrykker en hovedregel, som må være, at reserverne skal anvendes til forhøjelse af *alle* pensioner, idet det har formodningen imod sig, at denne bestemmelse skulle hjemle dispositioner i strid med ligebehandlingsprincippet. Samtidig fremgår det af det Tekniske Grundlag pkt. 21.12.1, at reserverne tilstræbes anvendt således, at medlemmer, ægtefælle/samlever- og børnepensionister får udbetalt andel af disse hensættelser i form af et pensionisttillæg i forbindelse med den løbende pensionsudbetaling. Af det Tekniske Grundlag fremgår også, at pensionisttillægget fastsættes i forbindelse med den årlige fastsættelse af bonussatser, og samtidig hermed besluttet det hvilke *ordninger*, der er omfattet af pensionisttillægget. Bestyrelsen har således en vis adgang til at tildele nogle, men ikke andre *ordninger* et

pensionisttillæg, men der er efter vores opfattelse ikke adgang til - hverken i Vedtægterne eller det Tekniske Grundlag - at forfordele visse medlemmer inden for bestemte ordninger og ikke alle medlemmer inden for samme ordning. Det er derfor vores vurdering, at bestyrelsen ikke med hjemmel i denne del af Vedtægternes § 17, stk. 5, vil kunne disponere over den del af egenkapitalen, som reserverne udgør, ved gennemførelse af en kompensationsmodel.

- 5.6.14 Dernæst skal det vurderes, om bestyrelsen udenom generalforsamlingen kan træffe beslutning om en kompensationsmodel med midler fra reserverne med udgangspunkt i anden del af bestemmelsen i Vedtægterne, hvorefter bestyrelsen undtagelsesvist kan træffe beslutning om anden anvendelse af reserverne. Det er imidlertid vores vurdering, at en sådan beslutning heller ikke kan rummes inden for den kompetence, som bestyrelsen er blevet tildelt med denne bestemmelse. For det første er denne kompetence ganske snæver, idet den alene kan anvendes i *særlige tilfælde* og i *begrænset omfang*. For det andet fremgår det, at bestyrelsen alene kan disponere over egenkapitalen på en måde, som ikke sker til forhøjelse af pensioner eller styrkelse af reserven bag pension, hvis reserverne anvendes til fordel for *medlemmerne*. Dette må efter vores opfattelse fortolkes således, at enhver anvendelse af reserverne til andet end forhøjelse af pensionerne eller styrkelse af reserven bag pensionerne, som udgangspunkt skal komme *alle* LPK's medlemmer til gode og ikke alene udvalgte medlemsgrupper, som eksempelvis kvinderne uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension på det kønsopdelte grundlag.
- 5.6.15 Vedtægterne er således som udgangspunkt til hinder for, at bestyrelsen kan anvende reserverne til at kompensere kvinderne uden ægtefællepension og de mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension. Såfremt LPK skal kunne kompensere kvinderne uden ægtefællepension og de mandlige medlemmer med livsvarig ægtefællepension med midler fra reserverne, vil det således som udgangspunkt kræve en ændring af Vedtægterne og dermed en generalforsamlingsbeslutning med kvalificeret (2/3) flertal.
- 5.6.16 En sådan beslutning vil med kvalificeret flertal formelt være gyldig. Det skal imidlertid overvejes om en sådan beslutning vil være *materielt* gyldig, selvom der opnås kvalificeret flertal.
- 5.6.17 Som det fremgår ovenfor (afsnit 4.3), følger det af den foreningsretlige lighedssættning, at medlemmerne skal behandles *lige*, medmindre der er en *saglig grund* til forskelsbehandlingen. Et medlem eller en bestemt medlemsgruppe må således som udgangspunkt ikke tilgodeses på de øvrige medlemmers bekostning, medmindre det konkret og undtagelsesvist er begrundet i væsentlige saglige hensyn. Dette medfører, at såfremt et eller flere medlemmer bliver behandlet bedre end de øvrige medlemmer, er dette som udgangspunkt kun gyldigt, hvis de medlemmer, som ikke får disse rettigheder, samtykker i forskelsbehandlingen. En kompensationsmodel, der tilfører midler fra den andel af egenkapitalen, som udgøres af reserverne, alene til kvinderne uden ægtefællepension og mænd med livsvarig ægtefællepension på den kønsopdelte ordning, vil være udtryk for en begunstiging af en bestemt medlemsgruppe i strid med lighedssættningen, hvorfor en sådan beslutning som udgangspunkt vil kræve samtykke fra de øvrige medlemmer i LPK, som ikke vil blive kompenseret som en del af kompensationsmodellen.
- 5.6.18 Et samtykke vil imidlertid ikke kunne kræves, såfremt forskelsbehandlingen må anses for *saglig*. Kravene til saglighed må i en forening som LPK anses for at være relativt høje, idet medlemmerne ikke har mulighed for at stemme med fødderne og overføre deres pension til en anden pensionskasse.
- 5.6.19 Som det fremgår ovenfor i afsnit 4.3, indgår der fem momenter ved vurderingen af, om ændringen må anses for saglig: ændringens begrundelse, medlemmernes berettigede forventning om hvorvidt ændringen vil indtræde, nødvendigheden af ændringen, omkostningerne for det enkelte medlem og karakteren af beslutningsprocessen.
- 5.6.20 For så vidt angår ændringens begrundelse og nødvendighed vil der være tale om et rent frivilligt, kulancemæssigt ønske om, at alle medlemmer på den kønsopdelte ordning skal stilles lige, der ikke er begrundet i lovkrav eller påbud fra Finanstilsynet og er derfor ikke nødvendig. Der vil derfor efter vores opfattelse ikke være tale om en saglig begrundelse, der kan berettigede en fravigelse af ligebehandlingsprincippet.

- 5.6.21 For så vidt angår medlemmernes berettigede forventninger, taler det til fordel for en sådan beslutnings saglighed, at der er klar hjemmel til at ændre Vedtægterne i Vedtægternes § 9, stk. 2. Medlemmerne kan således ikke have en berettiget forventning om, at Vedtægterne ikke kan ændres, herunder til ugunst for enkelte medlemmer. For så vidt angår omkostningerne for det enkelte medlem, er det af betydning, at ændringen ikke direkte vil have omkostningsmæssig betydning for de medlemmer, der ikke tilgodeses ved kompensationsmodellen, idet midlerne tages fra *pensionskassens* reserver. Samtidig er det klart, at selvom de medlemmer, der ikke tilgodeses ved kompensationsmodellen, ikke mærker dette direkte omkostningsmæssigt, så har det *indirekte økonomisk* betydning for disse medlemmer, idet de tiltænkte midler fra reserverne ellers ville skulle anvendes til at forhøje disse medlemmers pensioner. Dette ville således enten kunne ske aktuelt, for de medlemmer, der allerede er pensionerede, eller på det senere tidspunkt, hvor de bliver pensionister og hvor den reserve, hvorfra medlemmernes pensionisttillæg skulle tildeles af, således vil være blevet mindre som følge af kompensationsmodellen. Dette moment taler derfor også imod ændringens saglighed.
- 5.6.22 For så vidt angår beslutningsprocessen gælder der som ovenfor anført, at jo mere åben processen har været, desto større sikkerhed for, at modstående hensyn har været inddraget i den endelige beslutning, jo større er formodningen for, at beslutningen har været rimelig. Tilrettelæggelsen af en åben og gennemskelig beslutningsproces vil således kunne indgå som et moment, der taler for ændringens saglighed.
- 5.6.23 På baggrund af en afvejning de forskellige momenter ovenfor, er det vores samlede vurdering, at en beslutning om at anvende reserverne (del af egenkapitalen) til kompensationsmodellen ikke vil være sagligt begrundet og derfor vil være i strid med den foreningsretlige materielle minoritetsbeskyttelse. Uanset om en sådan beslutning og ændring i Vedtægterne således vil kunne vedtages på generalforsamling med kvalificeret flertal, som krævet efter Vedtægterne, vil den efter vores vurdering ikke vil være gyldig, da den er i strid med lighedsgrundsætningen og ikke er sagligt begrundet. Dette understøttes af Finanstilsynets praksis, hvorefter en stor egenkapital medfører et behov for fokus på, at der sker lige anvendelse af egenkapitalen i forhold til de medlemmer, der har opbygget denne, således at der ikke sker en urimelig omfordeling af midler mellem forskellige medlemsgrupper, se afsnit 4.4.30.
- 5.6.24 Gennemførelsen af en kompensationsmodel og dermed en ændring af Vedtægterne vil derfor efter vores vurdering alene endeligt kunne gennemføres, såfremt hvert enkelt medlem, der ikke tilgodeses i kompensationsmodellen, har samtykket hertil forinden. På denne baggrund er det vores vurdering, at LPK reelt ikke vil kunne gennemføre en kompensationsmodel, der helt eller delvist vil kunne udligne forskellen i ydelser for medlemmerne på det kønsopdelte grundlag med midler fra pensionskassens reserver, hverken således at kvinderne uden ægtefællepension og mændene med livsvarig ægtefællepension på den kønsopdelte ordning derved kommer til at modtage en ydelse, der svarer til, at de oprindeligt var indtegnet på fælleskønsgrundlag eller - som det mere i det mindre - at de kompenseres så de modtager ydelser svarende til de ydelser, som de mænd, der er indtegnet på det kønsopdelte grundlag uden ægtefællepension får. Samtidig ligger det helt fast, at LPK ikke vil kunne gennemføre en kompensationsmodel, som indebærer, at denne finansieres af medlemmerne. Dette vil være i strid med Vedtægternes § 4 og FIL § 305, stk. 2, jf. § 284, stk. 2, hvoraf følger, at der ikke kan indføres medlemshæftelse. Dette indebærer, at LPK heller ikke ville kunne gennemføre en beslutning om at kompensere medlemmerne på den kønsopdelte ordning ved en kapitaltilførsel fra medlemmerne.
- 5.6.25 Eftersom vi ikke anser det for juridisk muligt at gennemføre en kompensationsmodel uden hvert enkelt medlem, som ikke indgår i kompensationsmodellens accept, har vi ikke fundet det relevant at behandle, om dette vil kunne anses for at være i strid med god skik, idet det lægges til grund at en ændring, som har hvert enkelt medlems tilslutning på informeret grundlag, ikke vil være i strid med god skik og - modsætningsvist - at en beslutning, som kræver samtykke, men som gennemføres uden et sådant samtykke, vil blive anset for at være i strid med god skik, jf. FIL § 43, stk. 1.

5.7 Spørgsmål 6

Hvordan eventuelle muligheder identificeret under besvarelsen af punkt 5 kan implementeres, herunder vedtagelseskrav.

- 5.7.1 Det er vores vurdering, at det ikke vil være muligt for LPK at implementere en kompensationsmodel, som vil være juridisk gyldig uden individuelt samtykke. En kompensationsmodel vil således kun kunne implementeres, såfremt LPK indhenter samtykke fra samtlige medlemmer, som ikke tilgodeses ved kompensationsmodellen. En sådan model anser vi derfor ikke for at være realistisk at gennemføre.

København, den 10. februar 2023



Charlotte Hasseriis Iversen

advokat, partner

6 BILAGSOVERSIGT

- Bilag 1: Online pjecce: Pensionsordningen - kønsopdelt eller unisex (lpb.dk)
- Bilag 2: Finanstilsynets notat af 17. marts 2016 - Finanstilsynets vejledende fortolkning af hvorvidt et kønsopdelt grundlag kan fortsætte i en arbejdsmarkeds- eller firmapensionsordning efter en produktændring
- Bilag 3: LPK's årsrapport 2021
- Bilag 4: Uddrag af referat af generalforsamling i LPK den 16. april 2021
- Bilag 5: Pensionsregulativ af 29. april 2020
- Bilag 6: Teknisk Grundlag
- Bilag 7: Vedtægter
- Bilag 8: Udklip fra laeger.dk: "Hvad er lægeforeningen"
- Bilag 9: Udklip fra laeger.dk: "om FAS - Foreningen for Speciallæger"
- Bilag 10: Organisationsdiagram for lægeforeningen (laeger.dk)
- Bilag 11: Overenskomst for speciallæger på Færøerne
- Bilag 12: Overenskomst for Yngre Læger (YL)
- Bilag 13: FADL Overenskomst for lægestuderende der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilatør
- Bilag 14: Overenskomst for Overlæger
- Bilag 15: Overenskomst for Lægelige Chefer
- Bilag 16: Overenskomst om Almen Praksis (PLO)
- Bilag 17: Overenskomst for Læger i Staten
- Bilag 18: Overenskomst for Praksisamanuenser
- Bilag 19: Overenskomst for vikariater i almen praksis
- Bilag 20: Overenskomst for ansatte speciallæger i almen praksis
- Bilag 21: Overenskomst for speciallægekonsulenter
- Bilag 22: Overenskomst for ansatte læger i kommunen
- Bilag 23: FAS - Bl.a. Overenskomst for øjen- og øre-, næse- og halslæger
- Bilag 24: Overenskomst for læger ansat på Grønland
- Bilag 25: Referat af generalforsamling i LPK den 27. april 2007
- Bilag 26: Referat af generalforsamling i LPK den 24. april 2009
- Bilag 27: Forretningsorden for bestyrelsen i Lægernes Pension
- Bilag 28: Pensionsmeddelelser kønsopdelt 2013 til 2022 - betinget garanti
- Bilag 29: Pensionsmeddelelser kønsopdelt 2016 til 2019 - garanteret ordning
- Bilag 30: Vejledning - pensionsoversigt 2016

- Bilag 31: Pensionsmeddelelser kønsopdelt 2022 - garanteret ordning
- Bilag 32: UfL - Referat af generalforsamling i LPK den 11. juni 1994
- Bilag 33: UfL - Indkaldelse til generalforsamling i LPK den 27. maj 1995
- Bilag 34: Referat af generalforsamling i LPK den 31. maj 1997
- Bilag 35: UfL - Indkaldelse til generalforsamling i LPK den 23. maj 1998
- Bilag 36: Referat af generalforsamling i LPK den 23. maj 1998
- Bilag 37: Uddrag af referat af generalforsamling i LPK den 22. april 2022
- Bilag 38: Udklip fra lpb.dk - Kvinders og mænds pensioner
- Bilag 39: Udklip fra lpb.dk - Spørgsmål og svar om kvinders og mænds pensioner
- Bilag 40: Forbrugerombudsmandens referat af aftale med Sampension om afskaffelse af ydelsesgarantien (forbrugerombudsmanden.dk)
- Bilag 41: Finanstilsynets afgørelse af 29. november 2010 (Sampension)
- Bilag 42: Finanstilsynets afgørelse af 23. august 2011 (Industriens pension)
- Bilag 43: Finanstilsynets afgørelse af 9. oktober 2014 (Pensionskassen for Apotekere og Farmaceuter)
- Bilag 44: Finanstilsynets afgørelse af 26. marts 2019 (Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr-læger)
- Bilag 45: Finanstilsynets afgørelse af 26. marts 2019 (Arkitekternes Pensionskasse)
- Bilag 46: Finanstilsynets hyrdebrev af 22. december 2010 (Sampension)
- Bilag 47: Finanstilsynets afgørelse af 3. maj 2016 (Bankpension)
- Bilag 48: Finanstilsynets afgørelse af 23. september 2016 (SISA)
- Bilag 49: Finanstilsynets svar af 9. april 1997 efter møde af 13. marts 1997
- Bilag 50: Finanstilsynets afgørelse af 29. marts 2006
- Bilag 51: Finanstilsynets afgørelse af 29. oktober 2009 (J.C. Hempel's Pensionskasse)
- Bilag 52: Finanstilsynets inspektionsredegørelse af 2. maj 2013 (Pensionskassen for Kontorpersonale)
- Bilag 53: Finanstilsynets inspektionsredegørelse af 2. maj 2013 (Pensionskassen for Lægesekretærer)
- Bilag 54: Finanstilsynets inspektionsredegørelse af 2. maj 2013 (Pensionskassen for Sundhedsfaglige)
- Bilag 55: Finanstilsynets inspektionsredegørelse af 2. maj 2013 (Pensionskassen for Sygeplejesker)
- Bilag 56: Erhvervsankenævnets kendelse af 23. december 2014