

## Felles utredning om tjenestepensjon for Fellesforbundet og Norsk Industri

- Hovedpunkter i felles forslag til endringer i dagens innskuddspensjonsregulering

Vidar Nilsen  
Deloitte

Christian Fotland  
Gabler

# Felles utredning om tjenstepensjon



Fellesforbundet



Felles  
standpunkt

1. Forholdsmessighetsprinsippet i gjeldende lovgivning skal videreføres
2. Ordningene skal verken medføre krav om balanseføring eller økte pensjonskostnader for bedriften

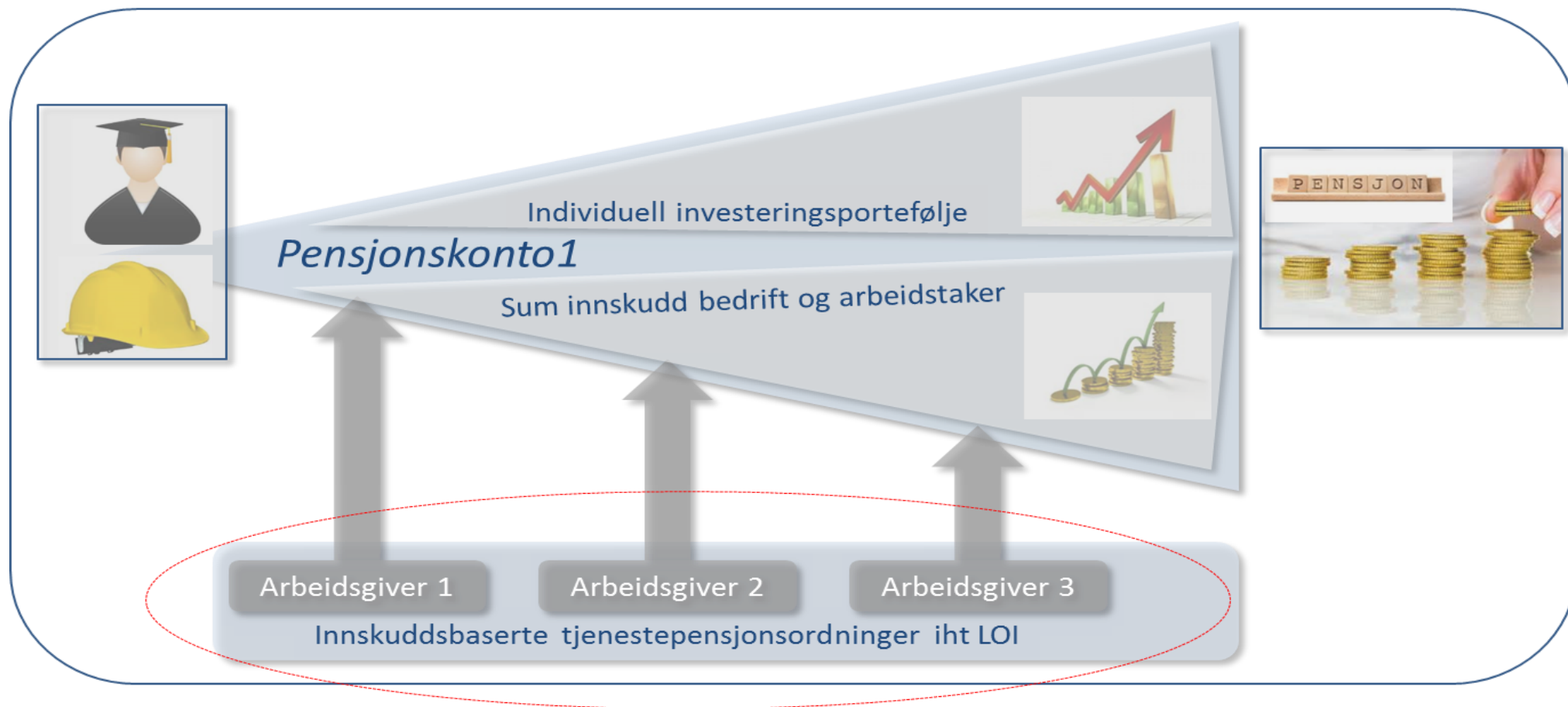
Momenter  
for  
utredning

**Hvordan man på basis av gjeldende lov om innskuddspensjon kan sikre:**

1. At arbeidstaker gjennom etablering av ulike ordninger kan få medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene
2. **Ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte**
3. Konsekvensene for allerede etablerte ordninger
4. **Mulighetene for den enkelte arbeidstaker til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon**
5. Vurdere eventuelle lovendringer

# Tema 1 – Ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte

## Konseptuell modell for Pensjonskonto gjennom yrkeslivet



# Sentrale forhold ved forslaget om individuell pensjonskonto

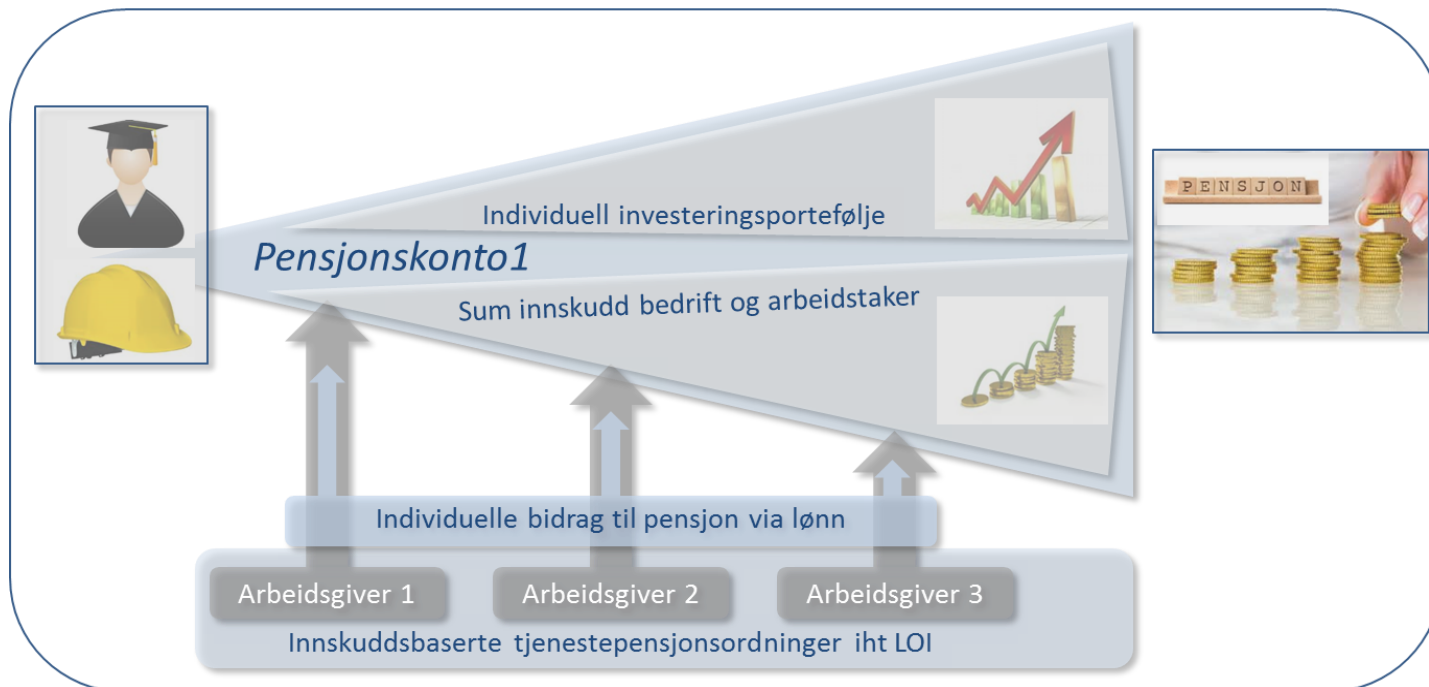
- Arbeidstaker har en konto gjennom yrkeslivet
  - **Løser dagens utfordringer knyttet til jobbskifte** med utstedelse av pensjonskapitalbevis
  - Eliminerer utfordringer knyttet til omfanget av dagens pensjonskapitalbevis hvor arbeidstaker fort mister oversikt over sine pensjonskapitalbevis med ofte høye forvaltningskostnader (dagens pensjonskapitalbevis kan samles på en slik konto) – kostnadsbesparende for arbeidstaker
  - Legger til rette for (fordrer enighet mellom partene i arbeidslivet og lovendringer):
    - pensjonsopptjening fra dag 1 i arbeidslivet uavhengig av alder,
    - pensjonsopptjening fra første tjente krone,
    - pensjonssparing uavhengig av stillingsandel (og uavhengig av en eller flere samtidige arbeidsgivere)
    - Ivaretagelse av pensjonsopptjening uavhengig av varighet på ansettelsesforholdet
- Arbeidstaker får full medbestemmelsesrett over kapitalforvaltningen (moment 1 i utredningsmandatet)
  - Arbeidstaker bærer i dag risikoen for kapitalforvaltningen, men kan ikke velge leverandør
  - Forslaget innebærer at arbeidstaker kan bestemme leverandører og produkter alene
  - Forslaget legger til rette for at arbeidstaker **på frivillig basis** kan delta i større innkjøpsfelleskap (brede ordninger), eksempelvis organisert av arbeidsgiver (som i dag) eller av arbeidstakerorganisasjon
- Administrasjons- og forvaltningskostnader
  - Kostnader for administrasjon og forvaltning av pensjonskonto belastes den enkeltes pensjonskonto
  - Arbeidsgivers prosentvise innskuddssats oppjusteres slik at dette blir tilnærmet kostnadsnøytralt for arbeidsgiver
  - Konsekvens: **kostnader vil realitetsmessig fortsatt dekkes av arbeidsgiver!**
  - En pensjonskonto vil kunne bidra til totalt sett reduserte forvaltnings- og administrasjonskostnader for arbeidstaker
    - samle all historisk innskuddsbasert pensjonsopptjening på en konto
    - Anledning til å delta i brede innkjøpsfelleskap

# Sentrale forhold ved forslaget om individuell pensjonskonto

- Legger til rette for betydelige administrative forenklinger
  - Arbeidsgiver beregner og betaler arbeidsgivers innskudd til pensjonskonto basert på avtalt innskuddsnivå i arbeidsgivers ordning
    - **Kan** samordnes med løpende lønnsutbetalinger, hvor pensjonsgrunnlag og lønnsgrunnlag **kan** harmoniseres eksempelvis til å tilsvare arbeidsgiveravgiftspliktige ytelser; med andre ord pensjonsgrunnlaget i folketrygden (fordrer enighet mellom partene i arbeidslivet og eventuelt justert innskuddssats for å sikre kostnadsnøytralitet for arbeidsgiver)
      - Vil kunne redusere/eliminere mange av dagens feilkilder ved beregning av pensjonsinnskudd
      - Vil kunne gi et mer enhetlig og forståelig pensjonsgrunnlag for arbeidstaker uavhengig av pensjonsordning
  - Behov for konsernordninger bortfaller
  - Forenkler prosesser knyttet til sammenslåing, deling og avvikling av foretak
- Premie for innskuddsfritak organiseres som separat forsikringsavtale mellom arbeidsgiver og forsikringsselskap
  - omfatter samtlige ansatte som det betales pensjonsinnskudd for.
  - Avtalen avgrenses til kun å omfatte innskuddsfritak for arbeidsgivers andel av pensjonsinnskudd
- Arbeidsgiver gis anledning til å ha eget innskuddsfond hos en separat leverandør (forsikringsselskap/bank).
  - Innskuddsfondet vil være frikopleet fra de ansattes pensjonskonto/pensjonsleverandør

## Tema 2 – Mulighet for den enkelte arbeidstaker til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon

### Pensjonskonto med mulighet for individuelle innskudd



# I en innskuddspensjon er det den ansatte som tar konsekvensen av de valg som gjøres

- Det var viktig at kostnader ikke skulle øke (eller senkes)
- Da må friheten i regelverket økes slik at endringer kan gjøres i pensjonsordningen på arbeidsplassen
- Det er over 1 million arbeidstakere i innskuddspensjon. 50% av disse har OTP
- Dersom mulighetene til pensjon innen ITP systemet skal bedres uten at det koster mer har vi foreslått:
  - Større fleksibilitet i innskuddsatsenes oppbygging (f.eks. aldersbasert) (forholdsmessighetsprinsippet)
  - Større fleksibilitet i forholdet mellom arbeidsgiverfinansiering og arbeidstakerfinansiering (kollektiv prinsippet)

Pensjonsordning	Arbeidstakere	Arbeidsta
Foretakspensjon	180 775	9,8 %
Kommunal pensjon	462 953	25,1 %
Innskuddspensjon OTP	576 739	31,3 %
Innskuddspensjon utover OTP	624 801	33,9 %
	1 845 268	100,0 %

# Forholdsmessighetsprinsippet

## LOF fokuserer på ytelsen og ITP fokuserer på premien

- I lov om foretakspensjon blir forholdsmessighetsprinsippet utformet i §5-3 (2) som:
  - (2) De samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd skal ikke utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn ...
- I lov om innskuddspensjon § 5-2. Forholdsmessighetsprinsippet sies det:
  - (1) Innskuddsplanen skal fastsettes slik at pensjonsinnskuddene ikke utgjør en større del av lønn for høytlønte enn for lavtlønte. Det kan likevel fastsettes at innskudd som andel av lønn for hvert medlem kan beregnes på grunnlag av en proSENTSATS for lønn inntil 12 G og et tilleggsinnskudd i prosent av lønn for lønn mellom 7,1 og 12 G.
- Vårt syn:
  - LOF definisjonen er langt med fleksibel.
  - Den tar hensyn til at lønn, renter, levetid (markedsprisen) kan endre seg vesentlig over oppsparingsperioden fram til pensjonering. Høy lønnsvekst, lave renter, lengre levetid => Sparingen øker
  - Forholdsmessighet utelukker ikke at innskuddssatser avhenger av alder (eller kjønn) eller at innskuddssatser må endres dersom pensjonsformuen er blitt for lav/høy
  - Hvordan løser vi dette?
    - Endre de maksimale innskuddssatsene. Hva med 14,4% for alle?
    - Endre arbeidstakers andel av innskuddssatsene.



# Kollektiv ordning

## Bryter den ansattes egenbetaling med et «kollektiv prinsipp»?

- Ja, det kan argumenteres for at egenbetaling bryter med en kollektiv definisjon.
  - ”tjenestepensjonsordninger er kollektive ordninger, og et sentralt hensyn bak skattefavoriseringen av tjenestepensjonsordninger er at de tilfredsstiller krav til likebehandling av arbeidstakerne. Dersom en går for langt i å åpne for individuell sparing i tjenestepensjonsordninger vil ordningen miste sitt kollektive preg”. (Finansdepartementet)
  - Likebehandling: Arbeidsgiver bestemmer samme sats for alle arbeidstakere
  - Arbeidsgiver har en mulighet til å øke/senke sitt innskudd med 25% avhengig av de økonomiske utsiktene. En arbeidstaker som får redusert pensjonsinnskuddet med 25% har ikke selv mulighet til å motvirke dette og pensjonen vil alt annet like, bli redusert.
- Nei, likebehandling tilsier at de ansatte har samme mulighet til å oppnå et pensjonsnivå
  - Alle arbeidstakere har sin egen historie og eget behov for å tilpasse pensjonssparing til forventet pensjonsnivå. Sparing og risiko for avkastning er to sider av samme sak
- Egenbetaling er nødvendig mekanisme for at den ansatte kan oppnå et målsatt pensjonsnivå
  - Bytte av arbeidsplass
  - Finansielle markeder endres. Lave renter. Sparingen må øke
  - Levetid øker. Sparingen må øke.
  - Folketrygden reduseres. Sparingen må øke
  - Det å jobbe lenger, kan ikke løse alle utfordringer