

Pensjonskontoer og økt mulighet for privat sparing i privat tjenestepensjon

Oppdraget

- Rapport om individuelle pensjonskontoer utarbeidet på oppdrag av Parat
- I forbindelse med avtalen mellom Norsk Industri og Fellesforbundet og deres utredning(er)



Innholdet i rapporten

- Definisjon av én pensjonskonto
- Praktisk håndtering av én pensjonskonto
- Investeringer og påvirkning
- Kostnader
- Kjønnsnøytralitet
- Brede pensjonsordninger på bedriftsnivå
- Pensjonskonto knyttet til fagforening
- Mulighet for individuelle innskudd
- Nødvendige lov- og regelverksendringer
- Overgang

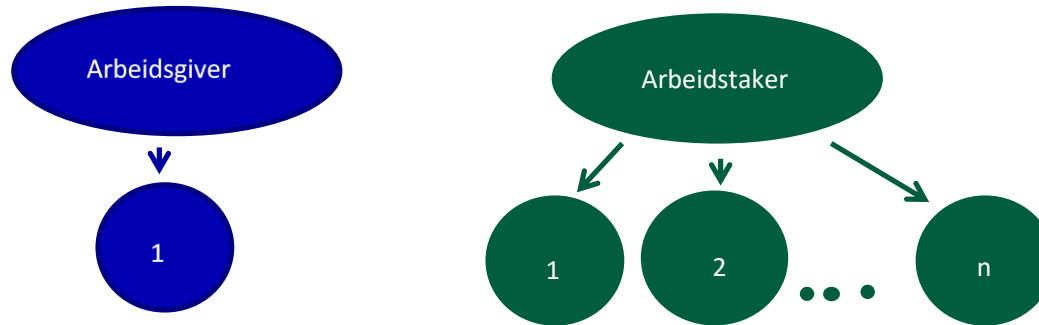
Noen underliggende forutsetninger som bør nevnes

- Innføring av individuelle pensjonskontoer skal ikke endre på dagens regel om at alle i bedriften skal ha samme pensjonsordning, dvs. fremdeles en kollektiv pensjonsordning
- Arbeidsgiver skal fremdeles betale kostnadene til pensjon for arbeidstakere
- Går ikke (nødvendigvis) på tvers av eventuelle «brede pensjonsordninger»
- Innføringen skal gi ØKT pensjon til den enkelte
- Begrenset ramme for oppdraget

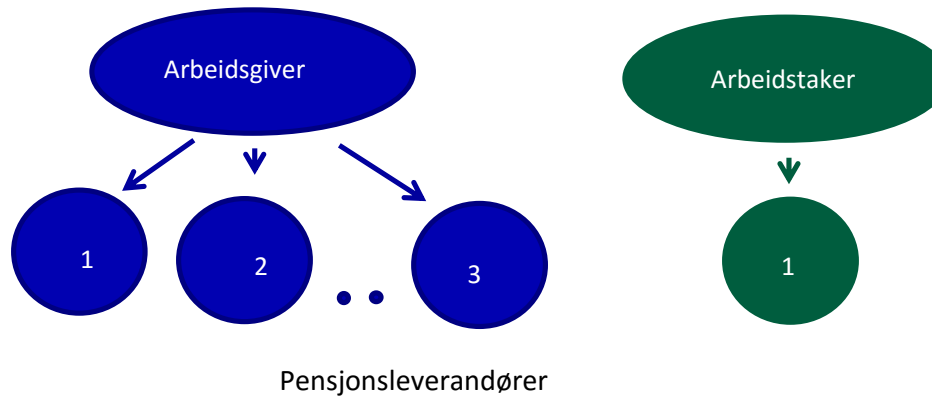
Definisjonen av én pensjonskonto

- En konto hos en pensjonsleverandør der all pensjonskapital, både fra nåværende og tidligere arbeidsgivere, samt individuell sparing samles og forvaltes samlet

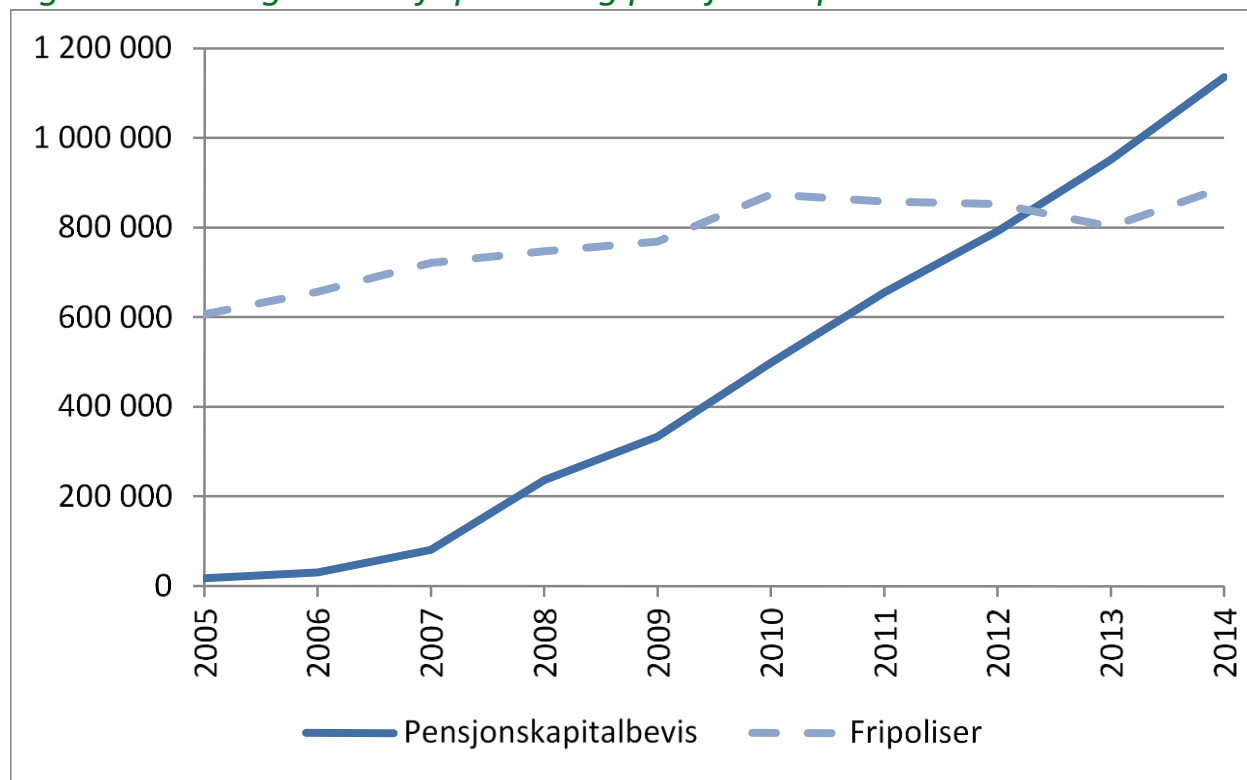
Figur 1 Tjenestepensjon når arbeidsgiver har avtale med pensjonsleverandøren



Figur 2 Tjenestepensjon når arbeidstakerne har èn pensjonskonto



Figur 3 Utvikling i antall fripoliser og pensjonskapitalbevis



Kilde: FNO «Antall forsikringer og pensjoner»

Antall pensjonskapitalbevis øker med ca .140 000 i året

Hvilke pensjonsordninger kan inngå i en pensjonskonto

- ~~Offentlig tjenstepensjon~~
- ~~Privat ytelsespensjon og fripoliser~~
- ~~Hybridpensjon og pensjonsbevis~~
- Innskuddspensjon
- ~~Offentlig AFP~~
- ~~Privat AFP~~
- Individuell pensjonssparing
- Risikodekninger (uføre- og etterlattepensjoner, samt innskudds- og premiefritak)

Praktisk håndtering av én pensjonskonto

- Arbeidsgiver har en pensjonsordning for ansatte
- Den ansatte melder fra til arbeidsgiver om pensjonskontoen (nummer, pensjonsleverandør o.a.)
- Arbeidsgiver har en pensjonsleverandør for de som ikke har noe fra før eller som ønsker å benytte arbeidsgivers leverandør
- Pensjonsleverandør eller arbeidsgiver beregner innskuddet
- Innskuddet blir betalt med ekstra innskudd for dekning av kostnader
- Investeringsvalg avhengig av hvem som kan/vil fastsette hvilke investeringsalternativer som tilbys på pensjonskontoen (arbeidsgiver, fagforening, den enkelte selv)
- Pensjonskontoen er den ansattes ansvar deretter

Investeringer og påvirkning

- Investering bør foretas av profesjonelle forvaltere
- Bedriften og/eller fagforeningen kan tilby ansatte/medlemmer forskjellige investeringsprofiler basert på
 - Risiko og eventuelle garantier
 - Kostnader
 - Etske investeringer
 - (Pensjonsleverandørene er premissleverandører i dag)

Kostnader

- **Arbeidsgiver** betaler kostnader, herunder forvaltningskostnader for alle ansatte
- **Arbeidstaker** betaler kostnader knyttet til pensjonskapitalbevis (fra tidligere arbeidsforhold, gjelder også pensjonister)
- Høyere pensjon hvis kostnadene knyttet til pensjonskapitalbevis blir lavere enn i dag
- Vi har forutsatt at arbeidsgiver fremdeles skal betale kostnadene

Forvaltningskostnader

- De fleste pensjonsleverandørene tilbyr i dag degressiv skala på forvaltningskostnader på pensjonskapitalen

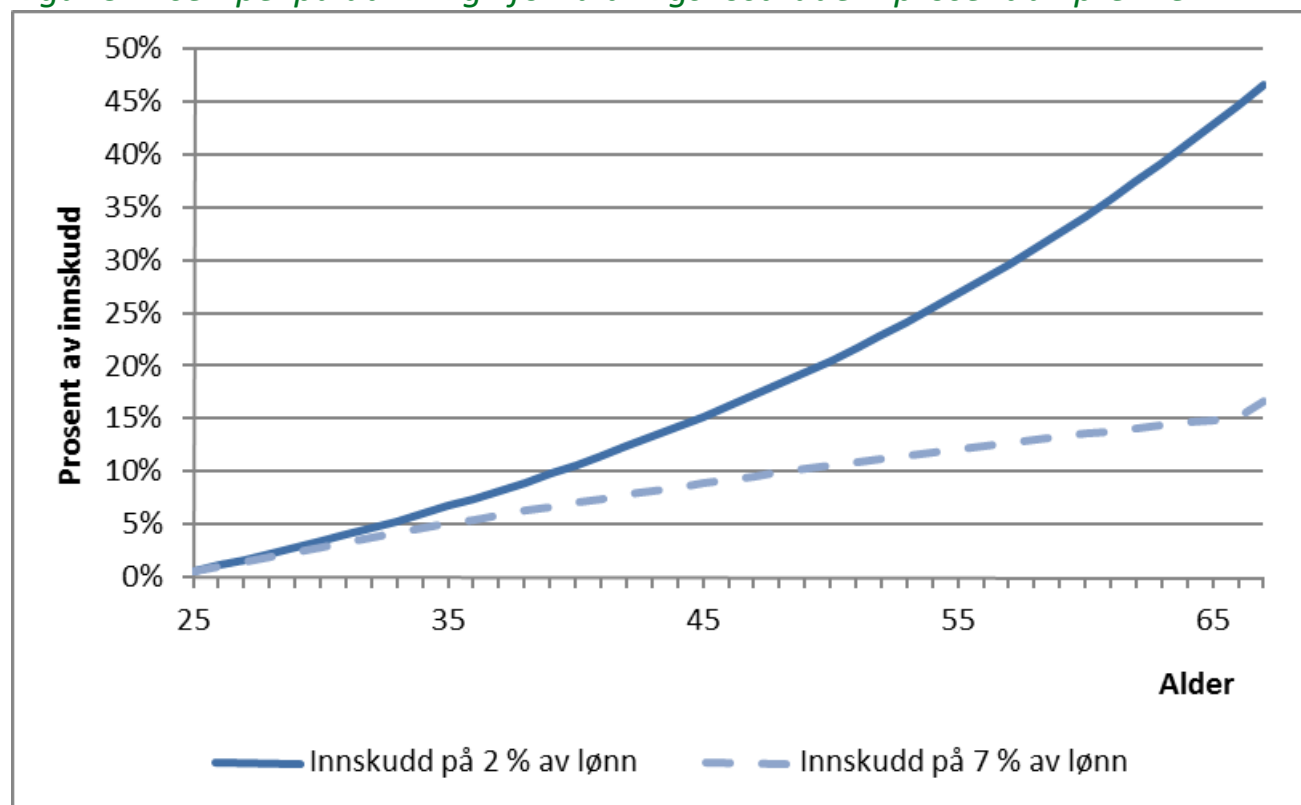
Forvaltningskostnader

Tabell 1 Eksempel på degressive forvaltningskostnader

<i>Pensjonsmidler i mill. kr</i>	<i>Forvaltningskostnad i % av kapitalen</i>
0-1	0,75
1-5	0,65
5-25	0,45
25-100	0,42
100-200	0,34
Mer enn 200	0,32

Utvikling av forvaltningskostnader

Figur 5 Eksempel på utvikling i forvaltningskostnader i prosent av premien



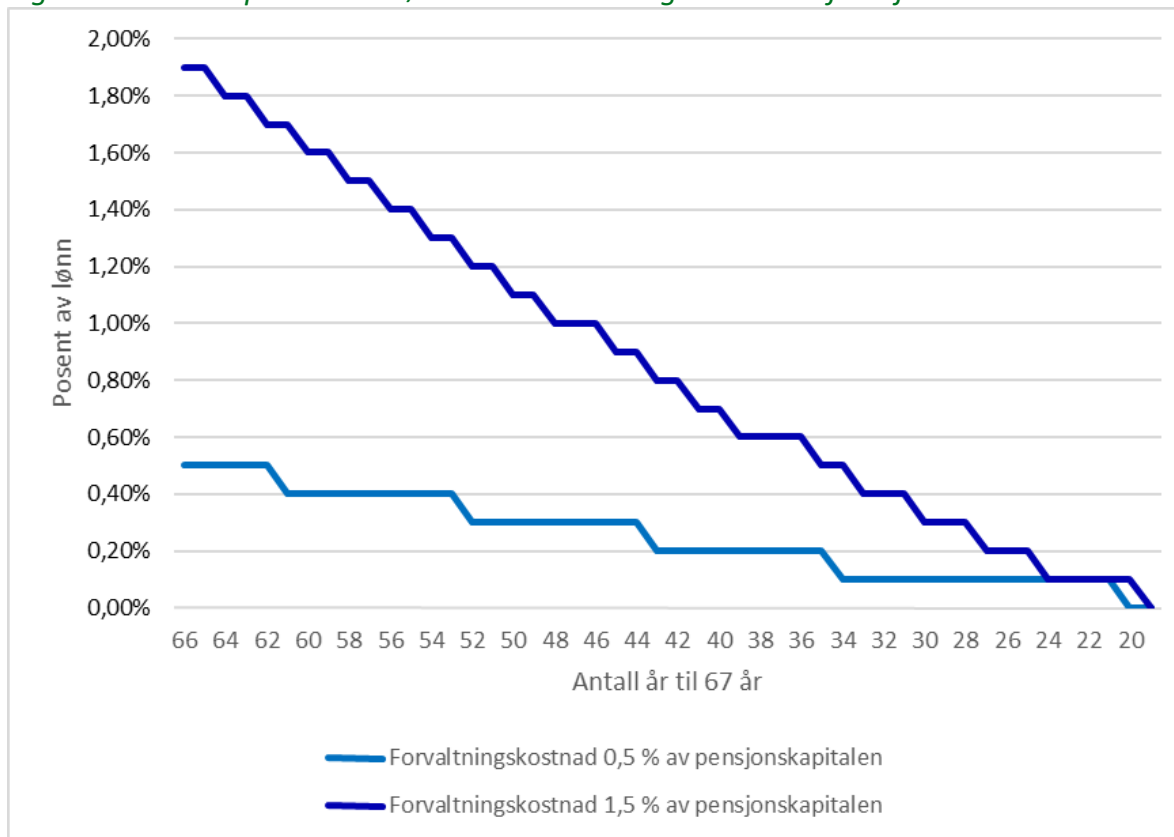
Forutsetninger: lønn på kr 450 000, lønnsregulering på 2,5 %, avkastning 5,28 % (tilsvarende 50 % i aksjer og resten i rentepapirer, gitt Finans Norges bransjeavtale om avkastningsprognoser), forvaltningskostnader på 0,5 % av pensjonskapital

Forvaltningskostnader

- De fleste pensjonsleverandørene tilbyr i dag degressiv skala på forvaltningskostnader på pensjonskapitalen knyttet til alle ansatte
- Det er ikke degressiv skala for pensjonskapitalbevis, men til dels svært høye kostnader
- Kjenner eksempler på arbeidstakerorganisasjoner som har fremforhandlet forvaltningskostnader som er meget lave og uavhengig av størrelsen på kapitalen til den enkelte (men avhengig av samlet kapital som kan knyttes til organisasjonen)

Forskjellig nivå på kostnadene

Figur 7 Kostnad i prosent av lønn ved innbetaling når det er forskjell antall år til 67 år

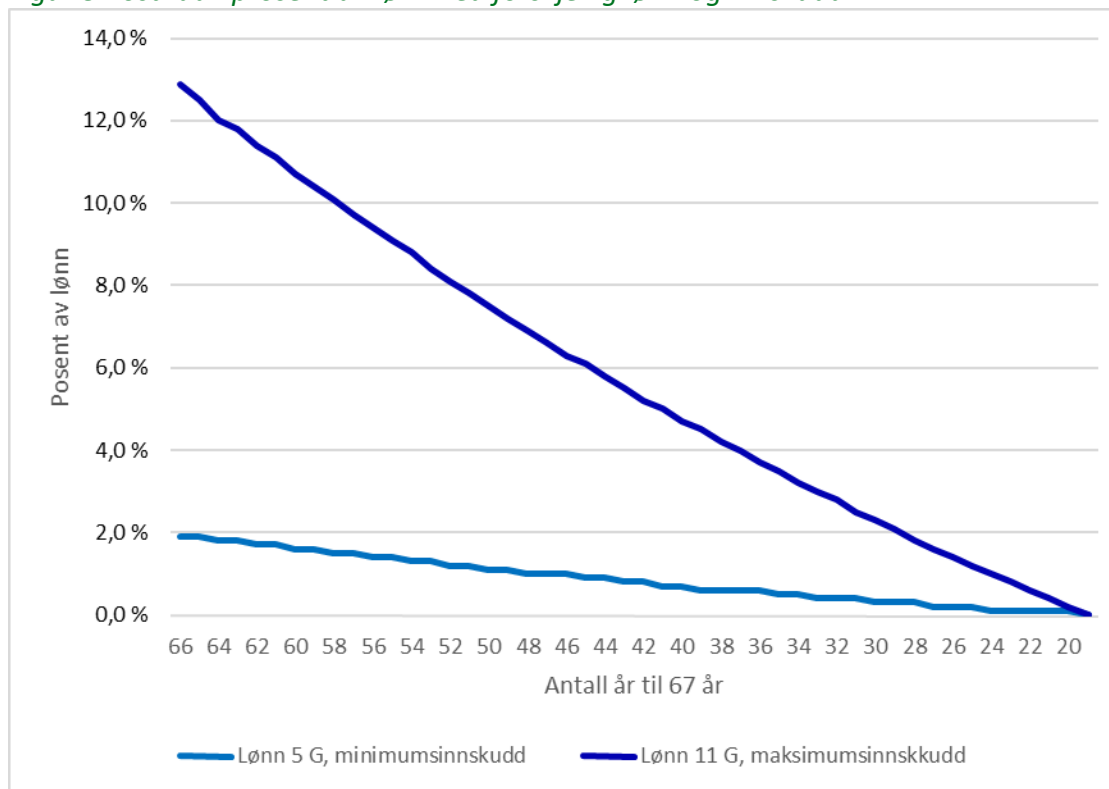


Forutsetninger: Lønn lik 5 G, forventet avkastning lik 5,28 prosent skal sikre samme kapital som i dag ved 67 år, forvaltningskostnaden belastet som trekk i avkastningen

Det forutsettes at kostnadene betales til 67 år

Forskjell i kostnader ved forskjell i innskudd og lønn

Figur 8 Kostnad i prosent av lønn ved forskjellig lønn og innskudd

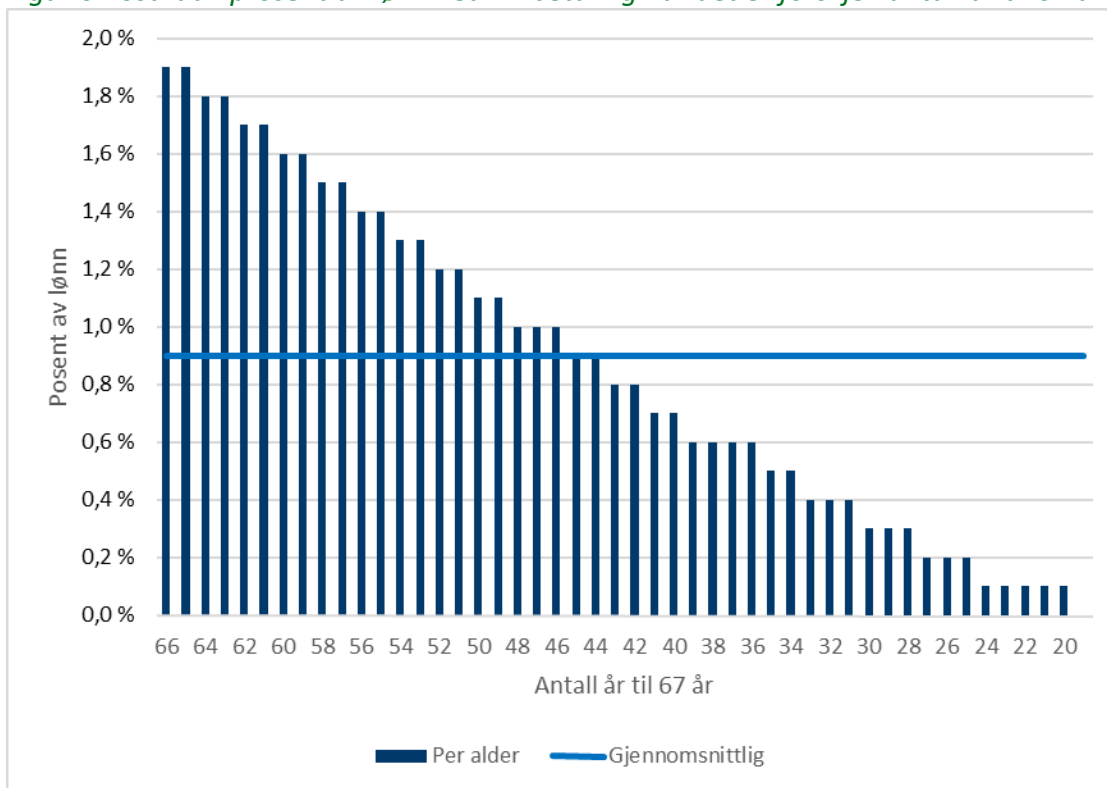


Forutsetninger: Forventet avkastning lik 5,28 prosent skal sikre samme kapital som i dag ved 67 år, forvaltningskostnad lik 1,5 % av pensjonskapitalen (belastet som trekk i avkastningen)

Det forutsettes at kostnadene betales til 67 år

Alternativ: forvaltningskostnad som prosent av lønn

Figur 6 Kostnad i prosent av lønn ved innbetaling når det er forskjell antall år til 67 år



Forutsetninger: Lønn lik 5 G, forventet avkastning lik 5,28 prosent og forvaltningskostnad lik 1,5 % av pensjonskapitalen (belastet som trekk i avkastningen), skal sikre samme kapital som i dag ved 67 år

Det forutsettes at kostnadene betales til 67 år

Alternative kostnadsmodeller

- Kan være avhengig av tid igjen til pensjonsalder, lønn og/eller innskuddssats
- Kan bruke gjennomsnittskostnader, men effekten av slike kostnader bør utredes nærmere for å se effekten på pensjon for alle med
 - Ulik tid igjen til pensjonsalder
 - Ulik lønn
 - Ulike innskuddspensjonsnivåer
 - Mm
- **Skal ev. ny kostnadsmodell være kostnadsnøytral for arbeidsgiver og/eller pensjonsnøytral?**

Kostnadsnøytral sammenlignet med i dag

- Avhenger av avtalen den enkelte bedriften i dag har med pensjonsleverandøren:
 - Om forvaltningskostnaden har en degressiv skala
 - Størrelsen på prosenten forvaltningskostnaden utgjør av kapitalen
 - Noen bedrifter har lav forvaltningskostnad, andre høy
 - Hvordan administrasjonskostnadene er fastsatt
- Avhenger av hvordan den enkelte ansatte investerer

Kjønnsnøytralitet i fremtiden?

- Den ansatte kan delta i et utjevningsfelleskap
 - Enten fastsatt i lov, tariffavtale, av arbeidsgiver og/eller av fagforening
 - Arbeidsgiver betaler et innskudd for alle ansatte til et fond e.l.
 - Fondet fordeler innskudd til kvinner for å sikre likepensjon
- Dersom kvinner får større kapital enn menn bør kvinner ha krav om lenger utbetalingstid enn menn

Pensjonskonto knyttet til fagforening

- Kan gjelde innenfor én fagforening, hovedsammenslutninger, tariffavtaler og annet
- Fagforeningene må ha direkte kontakt med pensjonsleverandørene og si fra hvem som er medlem og hvem som ev. skal utmeldes av fellesavtalen fordi de ikke er medlemmer lenger
- Fagforeningene kan fremforhandle gode kostnadsavtaler (har stort potensiale ut fra antall medlemmer)
- Kan sikre kjønnsnøytralitet
- Kan fastsette investeringstilbud sammen med pensjonsleverandør, herunder etiske investeringer og garantier

Enkelte brede pensjonsordninger i Norge i dag

- Ansatte i apotek
- Ansatte til sjøs (sjømenn)
- Fiskere
- Sykehusleger
- Sykepleiere
- Alle ansatte
- Yrkesrelatert
- Yrkesrelatert
- Yrkesrelatert
- Yrkesrelatert
- Lov
- Lov
- Lov
- Tariffavtale
- Lov

Fagforeningenes innblanding i investeringene

- Kan velge ut hvilke investeringskombinasjoner og garantier som skal tilbys medlemmene
- Kan ha ekstra innspill til etiske investeringer

Etiske investeringer

- Oljefondet skal ikke investere i:
 - Selskaper som produserer våpen
 - Selskaper som produserer tobakk
 - Selskaper som medvirker til eller er ansvarlig for brudd på menneskerettigheter (herunder barnearbeid)
 - Selskaper som ved sitt virke er ansvarlig for miljøskader
 - Selskaper som medvirker til grov korrupsjon
- Pensjonsleverandørene har tilsvarende retningslinjer
- Kan tenkes at f.eks. fagforeninger ønsker ytterligere påvirkning ved å ekskludere:
 - Foretak som fagforeningene gjennom sitt internasjonale nettverk får greie på har kritikkverdige forhold for ansatte, driver miljøskadelig o.l.

Andre forhold

- **Fleksibilitet i investeringer**
 - Deler av kapitalen kan investeres sikrere eller annerledes enn andre deler av kapitalen
- **Fleksibilitet i utbetalingene**
 - Det må velges en utbetalingsperiode per pensjonskapitalbevis i dag
 - Må ev. kunne avtale forskjellige utbetalingsperioder på forskjellige deler av kapitalen

Mulighet for individuelle innskudd

- Dagens skatteregler:
 - IPS (individuell pensjonsordning) kr 15 000 i året
 - Dersom bedriften har bestemt det: maks lik foretakets innskudd, maks 4 % av lønn
- Eventuelle endringer:
 - Maksimale innskudd opp til ubenyttet del av maksimalgrensen i innskuddspensjonsloven
 - Individuelt bestemt innskudd
- Én pensjonskonto kan gi lavere kostnader knyttet til individuell sparing (og dermed mer i pensjon)
- Det er i dag tillatt innenfor regelverket å kombinere IPS med innskuddspensjonen, men med regler som gjør det lite attraktivt

Risikodekninger (uføre- og etterlattepensjon)

- Kan ha en slags individuell konto eller forsikring for disse
- Vil kunne sikre kontinuitet i risikodekningene (ved lovendring og/eller endring hos pensjonsleverandørene):
 - Kan unngå ny helsevurdering både ved uførepensjon og etterlattepensjon dersom det er kontinuitet i forsikringen
 - Krever bare helsevurdering i små bedrifter i dag
 - Kan unngå ny karenstid i uførepensjon ved ansettelse hos ny arbeidsgiver
 - Kan i dag risikere å ikke få uførepensjon dersom uførhet innen 2 år etter ansettelse skyldes skade/lyte vedkommende hadde ved ansettelse
 - Kan beholde uførepensjon og/eller etterlattepensjon i perioder uten arbeid eller i perioder der en er ansatt hos arbeidsgiver uten slike deknings



Nødvendige lov- og regelverksendringer

Det må vurderes behov for endringer i følgende lover:

- Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold
- Lov om obligatorisk tjenstepensjon
- Lov om individuell pensjonsspareordning
- Forsikringsvirksomhetsloven
- Finansforetaksloven
- Forsikringsavtaleloven



Hva må endres

- Mulighet for bedriften til å ha flere pensjonsleverandører
- Pensjonskapitalen kan ikke lenger være en del av pensjonsordningens midler
- Arbeidsgivers betaling av kostnader skal skje til pensjonskontoen (må ikke inngå i beregningen av maksimale innskudd, men komme på toppen)
- Mulighet for håndtering av kjønnsnøytralitet
- Mulighet til å velge forskjellig utbetalingsperiode på deler av midlene på en pensjonskonto
- Flyttereglene
- Informasjonskravene
- Styringsgruppens ansvar



Overgang

- Endring i rutiner hos
 - Pensjonsleverandør
 - Arbeidsgiver
 - Fagforeninger
- Ingen grunn til å holde tidligere opptjening utenfor
 - Men bedriften må ev. betale inn nok kostnader til å drifte tidligere opptjening

Fordeler med individuelle pensjonskontoer som beskrevet

- Oversiktlig og enkelt for den enkelte
- Høyere pensjon (ved lavere kostnader knyttet til pensjonskapitalbevis, forutsetter at bedriften må betale kostnader for aktive)
- Kan sikre uavbrutt sparing/risikodekning
- Kan forvalte små innskudd «rimelig»
- Kan gjøre fagforeningene mer attraktive for medlemmene:
 - Tilbud til medlemmene om lave kostnader
 - Tilbud om sikre investeringer
 - Tilbud om å sikre etiske investeringer utover det pensjonsleverandøren ellers sikrer



Takk for oppmerksomheten

