



FINANSTILSYNET

THE FINANCIAL SUPERVISORY
AUTHORITY OF NORWAY

Egen pensjonskonto og andre tilpasninger i privat tjenestepensjon

Forsikringskonferansen 24. januar 2017

Runa Kristiane Sæther
Finanstilsynet

Innhold

1. Mandat for utredningen
2. Gjeldende rett
3. Arbeidsgruppens vurderinger
4. Tilknyttede problemstillinger

1. Mandat for utredningen

- **Brev fra statsministeren 3. april / mandatet:**
 - Regjeringen er innstilt på å utrede behovet for tilpasninger i lov- og regelverket for tjenstepensjon i privat sektor
 - Utredningen kan ta utgangspunkt i lov om innskuddspensjon
 - Et utredningsarbeid vil bl.a. omfatte:
 - Om arbeidstaker bør få adgang til å opprette en personlig pensjonskonto hos en pensjonsleverandør valgt av arbeidstaker
 - Arbeidstakers adgang til å foreta individuell tilleggssparing
 - Håndtering av pensjon ved jobbskifte
 - Kriterier for opptjening av pensjoner

1. Mandat for utredningen (forts.)

- **Noen innledende presiseringer fra arbeidsgruppen:**
 - Utredningen er begrenset til problemstillinger som knytter seg til *lov om innskuddspensjon*
 - Utredningen beskriver ulike løsningsalternativer, men konkluderer ikke i vurderingene av de ulike alternativene
 - evt. gjennomføring vil kreve ytterligere utredning
- **Begrepet "egen pensjonskonto":**
 - I gjeldende rett benyttes begrepet "egen alderspensjonskonto" om pensjonsordninger hvor det enkelte medlem har investeringsvalg
 - I utredningen benyttes "egen pensjonskonto" om en ordning der hvert enkelt medlem selv velger hvilket finansforetak som skal forvalte kontoverdiene

2. Gjeldende rett

- Lov om innskuddspensjon
 - Ordningen med egen alderspensjonskonto der hver konto tilordnes en egen forvaltningsportefølje, er den mest brukte forvaltningsformen
 - Kostnadene ved forvaltning og administrasjon dekkes av arbeidsgiver
 - Når arbeidstaker slutter i foretaket eller starter uttak, skal det utstedes pensjonskapitalbevis (PKB)
 - Innehaver av PKB betaler kostnader til administrasjon og forvaltning
 - Flere PKB kan slås sammen til ett
 - PKB kan flyttes til annen pensjonsleverandør – og også til annen innskuddspensjonsordning (frivillig for ny arbeidsgiver)
 - PKB kan flyttes til individuell pensjonsspareavtale

2. Gjeldende rett (forts.)

- Lov om innskuddspensjon
 - Det kan fastsettes i innskuddsplanen at også medlemmene skal betale innskudd. Det må i tilfelle omfatte alle arbeidstakere.
 - Maksimalt årlig innskudd fra hvert medlem er 4 prosent av lønn, men likevel ikke høyere enn innskuddet fra arbeidsgiver
- Lov om individuell pensjonsordning ("IPS")
 - Skattefavorisert individuell pensjonssparing begrenset til 15.000 kroner per år

3. Arbeidsgruppens vurderinger

Målsetninger ved å innføre egen pensjonskonto:

- At pensjonsmidlene forvaltes effektivt – mest mulig pensjon for en gitt innbetaling
- At pensjonssystemet virker nøytralt – også ved jobbskifte
- At det enkelte medlem får økt oversikt over egen pensjonsopptjening
- At det enkelte medlem får økt innflytelse over egen pensjon

Veivalg for endringer:

- Valg av pensjonsleverandør
- Midler som skal kunne inngå
- Fordeling av kostnadsansvar
- Individuell pensjonssparing

3. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Modell 1

- Foretaket velger en pensjonsleverandør for foretakets pensjonsordning
 - Medlemmet har en *rett* til å samle pensjonsmidler, uavhengig av arbeidsgiver, på en pensjonskonto i ordningen
 - Det enkelte medlems konto består av en obligatorisk del og en tilleggs-kapital (pensjonskapital fra tidligere arbeidsgiver og individuell sparing)
 - Deling av kostnader mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
 - Redusert behov for å utstede PKB
- ⇒ Kan bidra til økt oversikt over egen pensjonsformue
- ⇒ Kan bidra til økt pensjon for pengene (ved utnyttelse av foretakets forhandlingsmakt og utnyttelse av stordriftsfordeler i forvaltningen)

3. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Modell 2

- Foretaket inngår avtale med flere pensjonsleverandører
 - det enkelte medlem kan flytte pensjonskapital mellom disse leverandørene
 - Arbeidstaker har ingen ubetinget rett til å samle annen pensjonsparing på kontoen i pensjonsordningen, og det vil fortsatt utstedes PKB ved fratreden
 - Kostnadsansvaret fordeler seg som etter gjeldende rett, men med mulig ekstra kostnad for arbeidstaker ved bytte mellom leverandører
- ⇒ Kan bidra til oppmerksomhet om kostnader, og økt konkurranse mellom leverandører
- ⇒ Bidrar ikke til økt oversikt over egen pensjon
- ⇒ Bidrar ikke til mer effektiv forvaltning gjennom samling av midler

3. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Modell 3

- Foretaket velger en pensjonsleverandør – medlemmet har denne som standardalternativ
 - Medlemmet kan velge å flytte til annen leverandør
 - Medlemmet har en *rett* til å samle all pensjonskapital på en konto – arbeidsgiver har en *plikt* til å akseptere det
 - Arbeidsgiver dekker kostnader for all pensjonskapital så lenge det står i ordningen. Hvis kapitalen flyttes til annen leverandør, flyttes kostnadsansvaret til arbeidstakeren.
 - Kan unngå utstedelse av PKB
- ⇒ Kan bidra til mer oppmerksomhet på kostnader og økt konkurranse
- ⇒ Kan bidra til mer oversikt over pensjonsopptjeningen og mer pensjon for pengene ved utnyttelse av foretakets forhandlingsmakt og stordriftsfordeler i forvaltningen

3. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Modell 4 (variant av modell 3)

- Arbeidstaker kan samle all pensjonskapital på en konto bare dersom kontoen flyttes til selvvalgt leverandør
 - Medlemmer som velger leverandør selv, overtar kostnadsansvaret. For disse medlemmene blir det ikke behov for å utstede PKB.
- ⇒ Muligheten til å velge leverandør kan bidra til mer oppmerksomhet om kostnader og økt konkurranse
- ⇒ Kan bidra til mer oversikt over pensjonsopptjeningen og stordriftsfordeler i forvaltningen

3. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Modell 5

- Det enkelte medlem har plikt til å opprette en pensjonskonto hos en leverandør valgt av medlemmet. Foretaket skal foreta innskudd til kontoen i tråd med regelverket for den enkelte ordning.
 - Pensjonskontoen kan inneholde kapital fra PKB og individuell sparing
 - Medlemmet har kostnadsansvaret og er ansvarlig for at midlene forvaltes i tråd med de krav som stilles til pensjonssparing med skattefavorisering
 - Utstedelse av PKB kan unngås i denne modellen
- ⇒ Kan bidra til mer oversikt over pensjonsopptjeningen
- ⇒ Kan få mer pensjon for pengene ved at stordriftsfordeler i forvaltningen utnyttes
- ⇒ Fritt valg av leverandør kan føre til økt fokus på kostnader og økt konkurranse
- ⇒ Overføring av ansvar til den enkelte arbeidstaker - det kollektive preget utvannes
- ⇒ Det vil stille strenge krav til informasjon og rådgivning

3. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Individuell pensjonssparing

- Skattefavourisering av kollektive pensjonsordninger henger nært sammen med at dette er kollektive ordninger med krav til bl.a. likebehandling og forholdsmessighet
- Vurdering av eventuell utvidet adgang til skattefavourisert *individuell* pensjonssparing er et spørsmål om hvilke aktiviteter en ønsker å bruke offentlige ressurser på å fremme
- Et mulig alternativ å avvikle dagens muligheter for individuell sparing innenfor innskuddspensjonsloven, og erstatte disse med en allmenn skattefavourisert individuell ordning ?
- En økning i adgangen til skattefavourisert pensjonssparing vil påvirke sammensetning av sparingen, men ikke nødvendigvis nivået ?

3. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Kriterier for opptjening av pensjoner

1. Lønnsgrunnlag – opptjening fra første krone

- Tilpasning til modernisert folketrygd
- Vil ikke lenger bidra til å motvirke degressiv profil i folketrygden
- Dess lavere lønn medlemmet har, dess større betydning vil opptjening fra første krone ha
- Isolert sett økte kostnader for foretakene => kan det føre til reduserte innskuddssatser eller lavere lønnsvekst?

2. Nedre alder

- I den nye folketrygden skal det kunne opptjenes pensjon fra 13 år
- Et betydelig antall personer under 20 år er yrkesaktive
- Mange av disse har utdanning som hovedvirksomhet – disse *kan* verdsette lønn høyere enn pensjon
- I mange yrker vil det være ansatte under 20 år som har arbeid som hovedvirksomhet

3. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Kriterier for opptjening av pensjoner

3. Stillingsandel

- Kravet om stillingsandel på minimum 20 prosent holder et antall deltidsansatte utenfor obligatoriske pensjonsordninger
- Kan også få "tilpasninger" ved at arbeidsgiver bevisst lyser ut stillinger med stillingsandel under 20 prosent

4. Medlemskapets varighet

- Krav om at medlemskap i foretakets pensjonsordning skal være i 12 måneder eller mer før rett til pensjonsopptjening medfører at et antall ansatte ikke får opptjening i obligatoriske pensjonsordninger
- Også dette kan føre til "tilpasninger" fra arbeidsgiver

3. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Generelt om kriterier for opptjening:

- Endring i kriterier for opptjening i retning av 'opptjening fra første krone' vil generelt gi en tilpasning til folketrygden
- Administrative kostnader er et tema, men argumentet om økte administrative kostnader kan svekkes ved opprettelse av system med egen pensjonskonto
- Endringer vil generelt slå ut mer positivt for kvinner enn menn
- Motargumentet mot alle disse endringene vil være foretakenes kostnader knyttet til pensjon

4. Tilknyttede problemstillinger

- **Risikodekninger**

- Det er krav om at innskuddspensjonsordninger inneholder innskuddsfritak ved uførhet. Ordningene *kan* også gi rett til andre risikodekninger.
- Bare forsikringsforetak og pensjonskasser som har konsesjon til å drive forsikringsvirksomhet kan tilby risikodekninger

- **Forholdet til tjenstepensjonsloven og foretakspensjonsloven**

- **Tiltak for å bedre konkurransen i tjenstepensjonsmarkedet**

- Bedre informasjon bidrar til økt konkurranse
- Portaler som "Din pensjon", "Norsk pensjon" og "Finansportalen" bidrar til bedre informasjon om egen pensjonsopptjening og priser og vilkår

FINANSTILSYNET

Revierstredet 3
Postboks 1187 Sentrum
0107 Oslo

www.finanstilsynet.no

Personlig e-postadresse

