

# Privat tjenestepensjon – Hva bør gjøres?

Forsikringskonferansen  
24. Januar 2017

Jan Otto Risebrobakken  
Direktør for næringspolitikk



Hver nordmann, sin pensjonskonto, mener Parat og Storebrand. Foto: Javad Parsa

**Privat Pensjon**

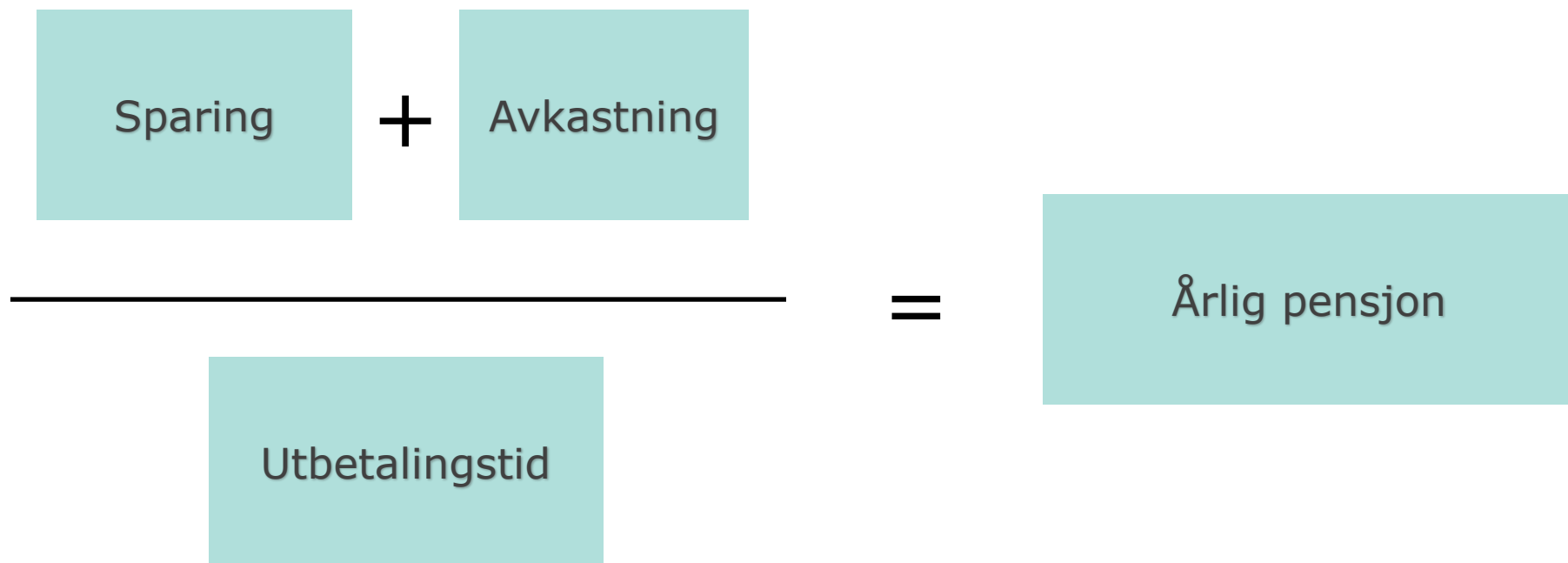
## **- Den største og viktigste pensjonsendringen siden 2006**

Både Storebrands toppsjef og fagforeningen Parat heier på Regjeringens utredning av individuell pensjonskonto.

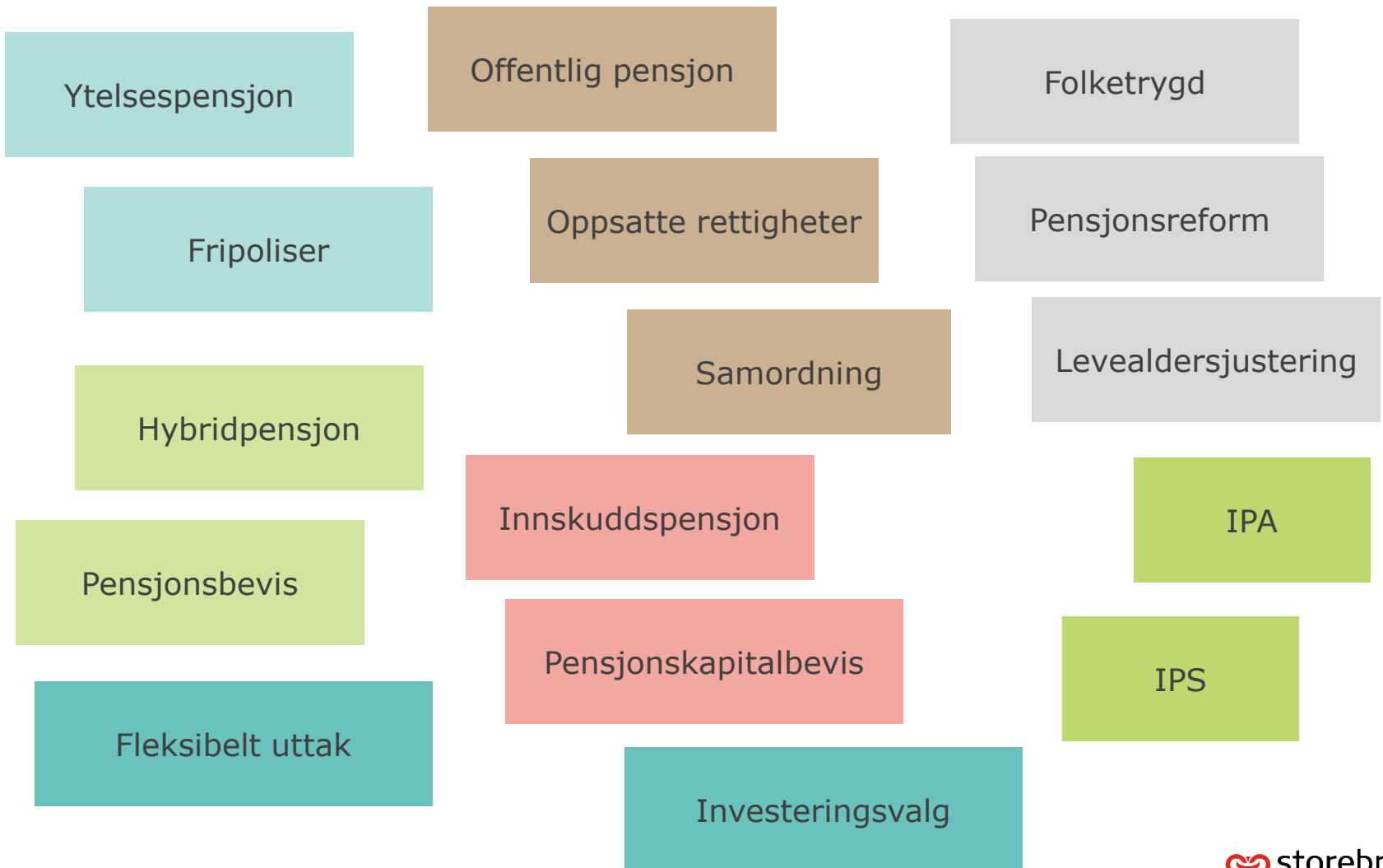
Anita Hoemsnes

Publisert: 10.04.2016 – 14:40

# Pensjon er egentlig ganske enkelt...

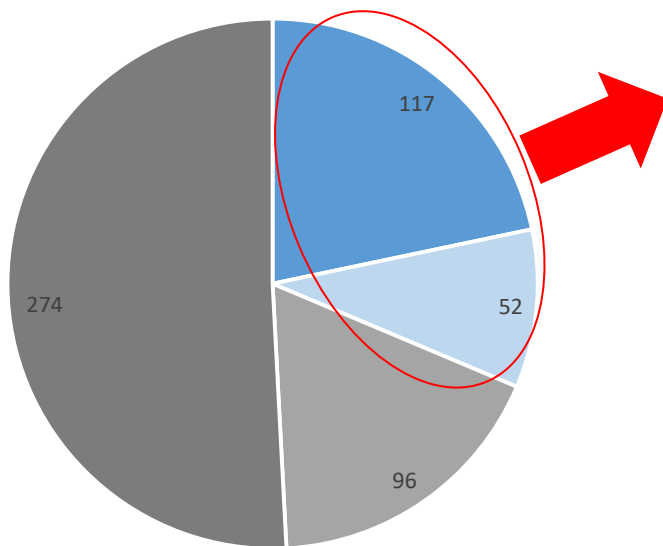


... men vi har klart å gjøre det rimelig komplisert!



# Innskuddspensjon er tema. Fripolisene hadde også fortjent en utredning!

## Tjenestepensjon i privat sektor



- Innskuddspensjon (aktive)
- Innskuddspensjon (PKB)
- Ytelsespensjon (aktive)
- Ytelsespensjon (fripoliser)

### Fremtidige pensjonsordninger i privat sektor

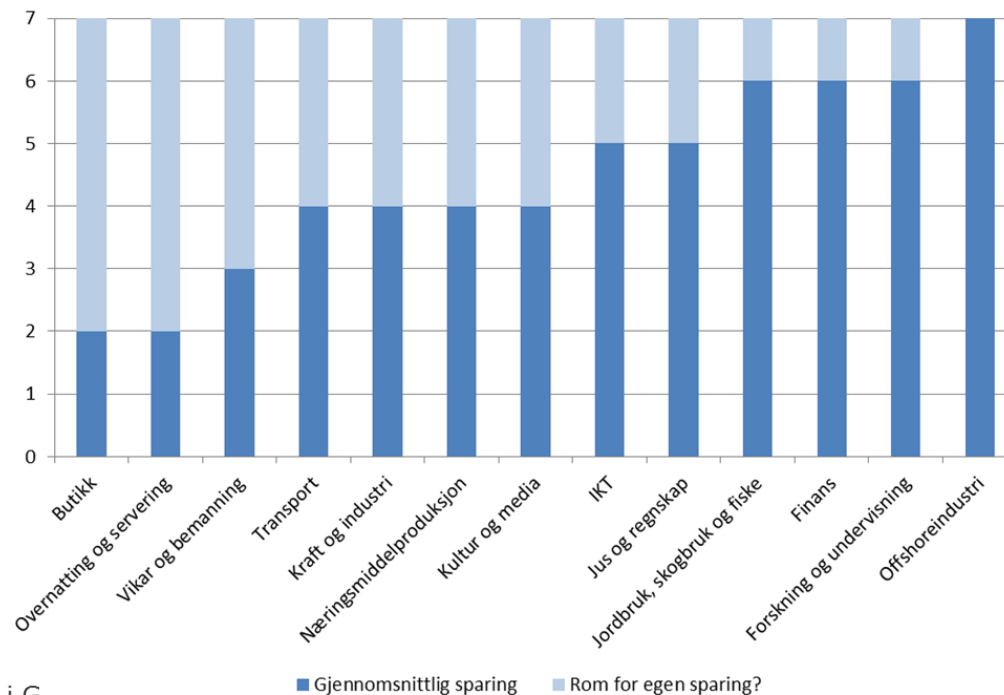
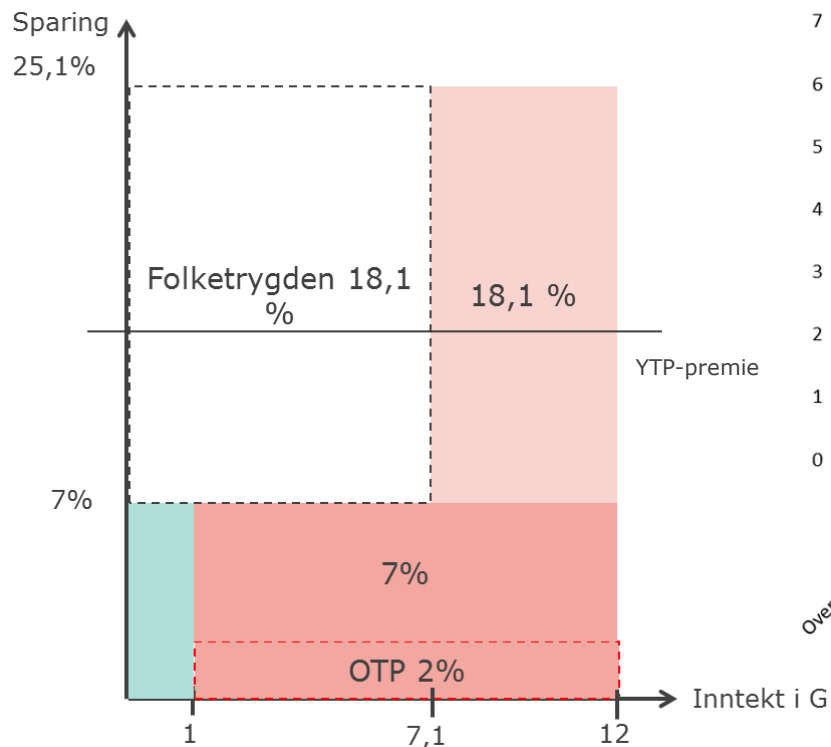
Jeg viser til brev av 2. april 2016 fra Riksmekleren om fremtidige pensjonsordninger i privat sektor.

Regjeringen er innstilt på, forutsatt at partene og Riksmekleren finner frem til en anbefalt løsning, å utrede behovet for å gjøre tilpasninger i lov- og regelverket for tjenestepensjon i privat sektor. Et utredningsarbeid vil bl.a. omfatte en vurdering av spørsmål om arbeidstaker bør få adgang til å opprette en personlig pensjonskonto hos en pensjonsleverandør valgt av arbeidstaker, spørsmål knyttet til arbeidstakers adgang til å foreta individuell tilleggssparing og spørsmål knyttet til håndtering av pensjon ved jobbskifte. Utredningen kan ta utgangspunkt i lov om innskuddspensjon. I tillegg kan det utredes fra hvilken alder og inntekt opptjening bør starte, samt hvilken varighet på arbeidsforholdet som bør gi grunnlag for å opparbeide rettigheter. Regjeringen vil avklare nærmere formen på utredningsarbeidet i samråd med partene i arbeidslivet.

Med vennlig hilsen

Erna Solberg

# Sparing i innskuddspensjonsordningene



## Gjennomsnittlig sparesats

Sparing i prosent av lønn opp til 7,1 G, utvalgte bransjer

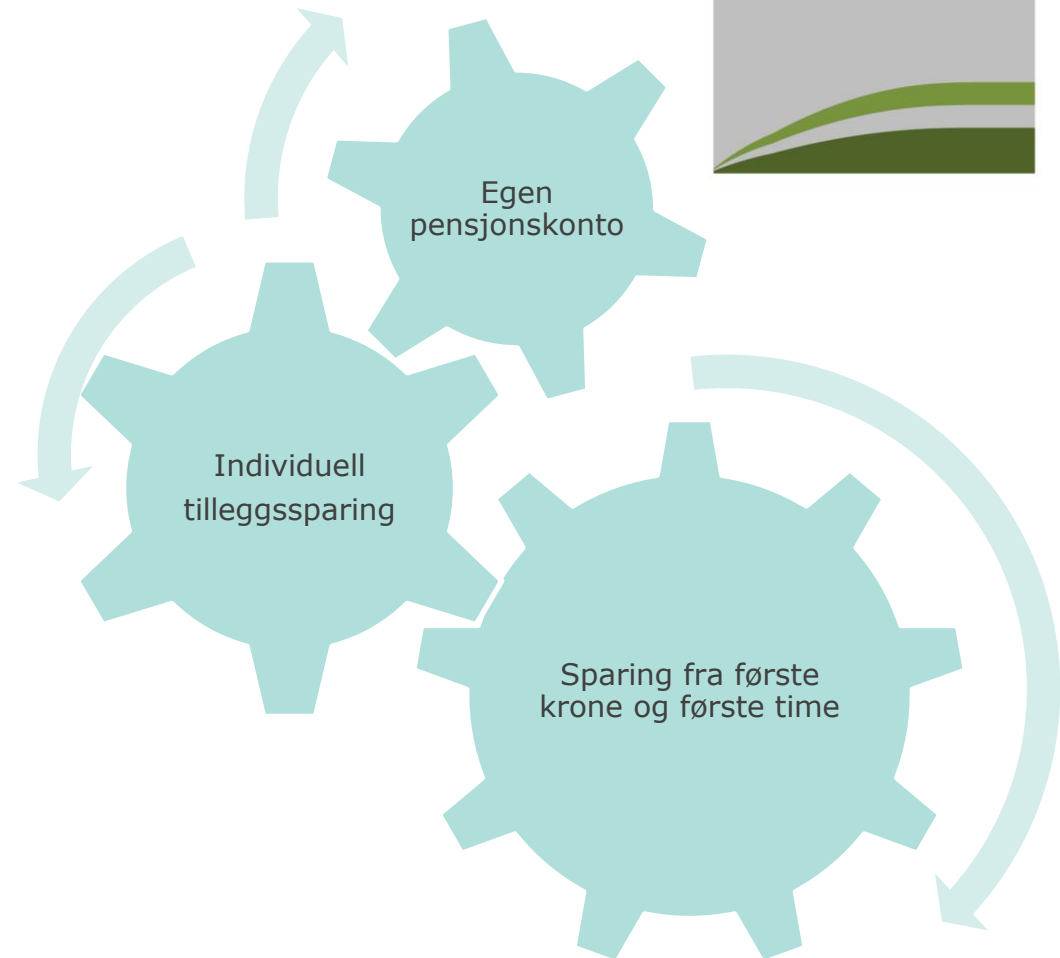
- Stor variasjon mellom bransjer, men også mellom bedrifter i samme bransje
- Gjennomsnittsparing for bedrifter i Storebrand: ca 4,5 %

# Tre hovedspørsmål i utredningen

Egen pensjonskonto og andre tilpasninger i privat tjenstepensjon

Desember 2016

- Utredningen tar opp tre hovedspørsmål
  - Egen pensjonskonto
  - Individuell tilleggssparing
  - Sparing fra første krone
- Disse henger til en viss grad sammen...
  - Sparing fra første krone og time en forutsetning for egen pensjonskonto – og omvendt?
- ...men enkeltelementer kan også innføres hver for seg



# To tjenstepensjonsmarkeder i privat sektor

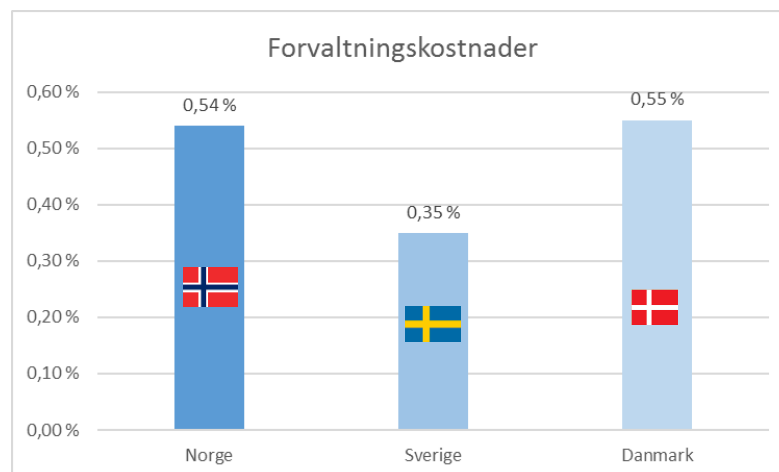
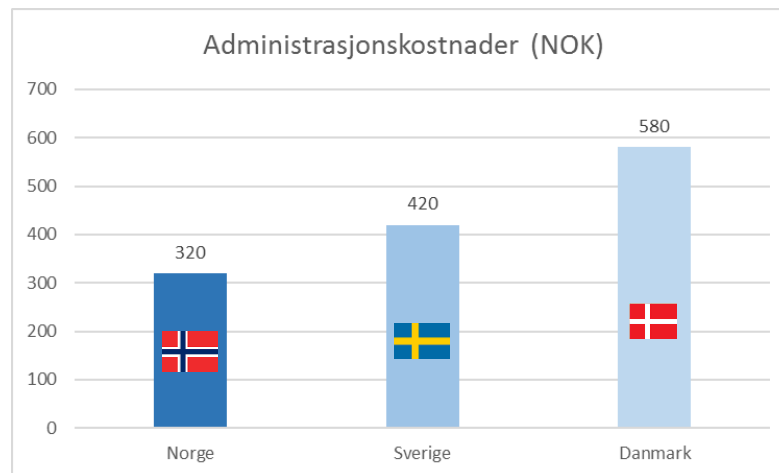
## Aktive ITP-ordninger:

- Kollektive ordninger
- Ikke tariffestet
- Bedriften er innkjøper
- Innkjøpsfelleskap (NHO) og fordelsavtaler
- Sterk konkurranse og lave kostnader – også sammenliknet med Sverige og Danmark



## Pensjonskapitalbevis:

- Individuelle avtaler
- Lav bevissthet
- Lite flytteaktivitet
- Høyere kostnader



Kilde: PA Consulting. Kostnader for standardiserte innkuddspensjonsløsninger.

# Utgangspunkt for å vurdere løsninger

## Det norske innskuddspensjonsmarkedet fungerer godt...

- Sterk konkurranse
- Effektive verdikjeder, høy grad av automatisering
- Lave kostnader

## ... men det er noen utfordringer

- Mange små pensjonskapitalbevis
- Krevende for den enkelte å ha oversikt over sin pensjon



## Utredningen bør ta utgangspunkt i dagens system og bygge videre på det

- Tjenestepensjon som kollektivt gode
- Viktig med gode standardløsninger for de som ikke ønsker å ta egne valg
- Bedriftens rolle som innkjøper bidrar til konkurranse og lave priser



# Egen pensjonskonto – Alternativer som drøftes i arbeidsgruppens rapport

<b>Hvem velger forvalter?</b>	Arbeidsgiver (A1)	<b>Arbeidsgiver, men individuell flytterett</b>	Arbeidstaker (A2)
<b>Hvilke midler inngår?</b>	Bare aktiv opptjening (B2)	Aktiv opptjening, arbeidstaker kan velge å flytte inn tidligere opptjening	<b>Både aktiv og tidligere opptjening (B1)</b>
<b>Hvem dekker kostnader?</b>	Arbeidsgiver (C1)	<b>Arbeidsgiver for aktiv opptjening, arbeidstaker for tidligere opptjening (C2)</b>	Arbeidstaker (C3)
<b>I stedet for eller i tillegg til dagens ITP?</b>	Valgfritt tillegg til eksisterende ordninger (D2)		<b>Obligatorisk omdanning til pensjonskonto (D1)</b>

# Individuelle pensjonskonti kan innføres med enkle grep

Ta utgangspunkt i eksisterende pensjonskonti i innskuddsordningene

1. Åpne for at opptjening fra tidligere arbeidsgiver kan overføres til nåværende arbeidsgivers pensjonsordning
  - Avklare regler for kostnadsdeling
2. Åpne for at ansatte på individuelt grunnlag kan velge å spare mer i tjenestepensjonsordningen
  - F. eks. maksimalt tilsvarende differansen mellom bedriftens sparing og maksimalgrense
3. Åpne for at den enkelte ansatte kan velge en annen leverandør for sin pensjonskonto
  - Individuell flytterett

Risikodekningene videreføres som kollektive ordninger

- Obligatorisk: Innskuddsfritak
- Frivillig: Uførepensjon



# Egen sparing til pensjon – På tide å skjære gjennom!



- Utredningen ser på ulike alternativer for egen sparing til pensjon, men har en stor svakhet: Skatteregler vurderes ikke.
- Pensjonsreformen reduserer ytelsene fra folketrygden. Det er stor variasjon i arbeidsgivers sparing.
- De fleste må spare selv!
- Gunstige og forutsigbare skatteregler er nødvendig for å stimulere til egen pensjonssparing.
  - IPS-ordningen er hverken gunstig eller forutsigbar.
- Diskusjon om sparegrenser er meningsløs hvis ikke skatteincentivene forbedres!

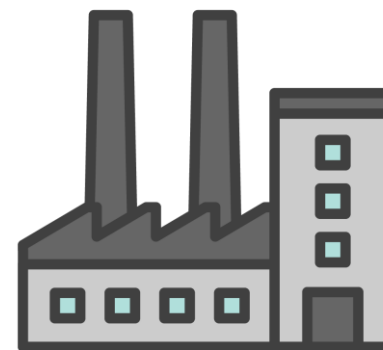
- Gjennom BSU-ordningen har vi gjort det enkelt og gunstig å spare til egen bolig
- Hvorfor kan vi ikke gjøre det like enkelt og gunstig å spare til egen pensjon?



- *Spar inn til 25 000 kr pr år fra 35 år*
- *20 % av sparebeløpet trekkes fra i utliknet skatt*
- *Ingen skatt på utbetalingene, utover ordinær gevinstbeskatning*

# Sparing fra første krone og første time

- Opptjeningskravene gir kompleksitet og høyere administrative kostnader
  - Sparing fra første krone – bunnfradraget på 1 G
  - Krav om 20 års alder i tjenestepensjonsordningene
  - Krav om 20 prosent stilling
  - Krav om minst 12 måneders medlemskap
- En viktig begrunnelse for reglene har vært å unngå mange svært små pensjonskapitalbevis
  - Mindre relevant hvis vi får én pensjonskonto
- De største kostnadene er knyttet til bunnfradraget på 1 G
  - Ca 3,4 mrd kroner – gitt at bedriftene med sparing over 2 % ikke kompenserer ved å justere sparesatsene
- Samlet kostnad ca 4-5 mrd kroner
  - Ca 0,5 % av lønnsgrunnet i privat sektor



# Oppsummering

- Egen pensjonskonto er en god ide – hvis det gjøres riktig!
  - Bygg på eksisterende innskuddsordninger
  - Sett PKB-er inn på innskuddskontoen
  - Kostnadsdeling etter samme prinsipp som i dag
  - Bedriften har fortsatt ansvar for pensjonsordningen, men individuell flytterett er mulig
- Bedre skatteregler er viktigst for egen sparing til pensjon.
  - Dagens ordninger for egen sparing til pensjon fortjener ikke betegnelsen "skattefavorederte".
  - Reelle skattefordeler og fleksibel ordning.
  - BSU-modell?
- Sparing fra første krone og første time vil gi et enklere system og reduserte administrative kostnader.
  - Partene må avgjøre om dette skal prioriteres fremfor lønnsvekst

## Alle vil ha pensjonskonto for alle

Partene i arbeidslivet er uenige om mye innen pensjon, men helt enige om at alle nordmenn bør få sin egen pensjonskonto.

### ARBEIDSLIV

Anita Hoemssen Oslo

**P**å et pensjonseminar i regi av forskningsstiftelsen Fafo fredag ble rapporten om individuell pensjonskonto, som et regjeringssponsert utvalg la frem rett før jul, vurdert av partene i arbeidslivet for første gang.

**Enig pensjonskonto**  
LO og Fellesforbundet på den ene siden og NHO og Norsk Industri på den andre er enige om flere områder innen pensjon, men ikke om at det er på tide å innføre en individuell pensjonskonto for alle.

- Vi snakker bedre sammen nå enn vi har gjort på lang tid. Denne rapporten bidrar til at vi snakker mer om realitetene, selv om vi alle har våre posisjoner å ta vare på, sa Lise-Hansen til Dagens Næringsliv.

**Taper pensjon**  
Fellesforbundets Dag Henning Odnes sa den sterke veksten i utbetalene av såkalte pensjonskapitalbevis er den viktigste årsaken til at det må innføres en individuell pensjonskonto.

- Det er i dag 1,3 millioner slike bevis, 125.000 nye utstedes årlig. Mange av dem er på små beløp. Rapporten viser at man må ha rundt 17.000 kroner for å være rimelig sikker på at ikke beløpet spises opp av kostnader, hvis man kunne etablere en egen konto som vil redusere behovet for pensjonskapitalbevis til et minimum, ville det vært en stor fordel, sa Odnes.

### Pensjonskapitalbevis

- Når du sluttet hos en arbeidsgiver som har innskuddsoppløsningsbevis, får du i stedet summen av det arbeidsgiveren har satt av til din pensjon lagret av arbeidsgiveren i et pensjonskapitalbevis.
- Det opplyste pensjonseminaret kan ikke tas ut før du er 62 år.
- Når du sluttet og får med deg Pensjonskapitalbevis, kan du flytte det til et ny pensjonskapitalbevis (i utveksling som Storebrand, DNIS, Sparinvest, i, Nordnet osv.).
- Du bestemmer hvordan pengene skal plasseres. Lite sikrer eller mye aksjer? Indeksfond eller aktiv fond?
- Du betaler kostnadene ved administrasjon og forvaltning av pensjonskapitalbeviset.
- Trinn 1. Sjekk hvor og hvor mange pensjonskapitalbevis finnes du har på [mestepensjon.no](http://mestepensjon.no).
- Trinn 2. Sjekk hvor mye gebyrer du betaler på pensjonsparingen din på [finansportalen.no/pensjon](http://finansportalen.no/pensjon).

**Ny modell kan gi mer pensjon**  
Det var konflikten om pensjon mellom Fellesforbundet og Norsk Industri i fjorårets lønnsoppgjør som var foranledningen til at regjeringen satte ned utvalget, men konflikten dreide seg ikke om innføring av individuell pensjonskonto.

- Det går an å sikre en effektiv pensjonsordning gjennom egen konto. Det er stort potensiale her som arbeidsgiver og arbeidstager kan være enige om, sa administrerende direktør Lise-Hansen i Norsk Industri, som er et av de største forbundene i NHO.

Direktør for pensjon og forskning i NHO, Kristin Disrud Mikkal understreket at etableringen av individuelle pensjonskontor kan gi nye muligheter for samarbeid og andre pensjonsperspektiv.

- Hvis man blander inn alt, så

### Slik kan din egen pensjonskonto bli:

Rapporten fra det regjeringssponserte utvalget skisser tre fem modeller for egen pensjonskonto. Dette er modellen som er mest sannsynlig å bli innført.

- Det er arbeidsgiveren din som velger pensjonsleverandør. Hvis leverandøren oppretter det en pensjonskonto for arbeidstageren, men arbeidstageren kan senere velge å flytte til en annen leverandør.
- Alle tidligere opplyst pensjon (pensjonskapitalbevis, tryktpensjon) kan flyttes til kontoen.
- Arbeidsgiver betaler kostnadene ved forvaltningen og administrasjonen av kontoen. Velger du å flytte pensjonen din til en annen pensjonsleverandør, må du selv betale kostnadene.
- Utvalget mener denne flyttemuligheten vil bidra til mer oppmerksomhet om kostnader ved ulike leverandører og forvaltningsstrategier, samt et konkurranse i det individuelle markedet.
- En pensjonskonto gjør at det ikke lenger er nødvendig å utstede fropolis/pensjonskapitalbevis når du bytter jobb.
- Mobiliserer kan bidra til å gjøre mer oversikt over pensjonsoppgjøringen og til mer pensjon for pensjon ved utnyttelse av arbeidsgivers forhandlingsmakt og stordriftsfordeler i forvaltningen.



**” Mange tror at det er penger til alt mellom himmel og jord. Det er det ikke. Det er knapt nok penger til jord ”**  
Lise-Hansen



**” Vi snakker bedre sammen nå enn vi har gjort på lang tid ”**  
Anita Hoemssen

Lise-Hansen i NHO. Administrerende direktør i Norsk Industri.

Lise-Hansen i Fellesforbundet. Administrerende direktør i Fellesforbundet.

ste kroner til rundt tre millioner kroner. I dag er det mange arbeidsgivere som ikke setter av pensjon før inntekten er over 30 000 kroner (30). Det er også et krav at ansatte må være over 20 år og arbeide mer enn 20 prosent stilling i løpet av et kalenderår for å bli med i pensjonsordningen.

- Det er en korridor på tre millioner kroner, men det er kun 0,5 prosent av samlet lønn i privat sektor. Det andrer vi på et halvt lønnsoppgjør. Blir start kostnadsoppløst er det ikke, sa Gjelsvik.

Lise-Hansen i Norsk Industri var ikke enig i det.

- Vi må sikre en kostnadsutvelling i norsk næringsliv som gjør at

anita.hoemssen@dn.no