

# GABLER

## INNSKUDDSPENSJON

Forslag til lovendringer  
som vil skape en mer bærekraftig pensjonsordning  
som sikrer mobilitet i arbeidslivet og trygg pensjonstilværelse for arbeidstakere

Christian Fotland

Tor Sydnes

Tom Rune Ervik

18. DESEMBER 2015

# GABLER

2	Innledning og oppsummering .....	3
2.1	Innledning .....	3
2.2	Oppsummering.....	3
3	Pensjonsleverandører i Norge .....	4
4	Forholdsmessighetsprinsippet.....	5
5	Premieutvikling i ytelsespensjon.....	7
6	Individuelt bidrag til pensjon .....	9
6.1	Foretakspensjon har risikoreduserende muligheter .....	12
6.2	Forslag 1 til endring i lov om innskuddspensjon .....	13
6.3	Mulige innvendinger mot foreslåtte alternativer .....	14
7	Skattemessige forhold.....	15
7.1	For arbeidsgiver .....	16
7.2	Medlemsinnskudd og skatt.....	16
7.3	Alternativer for å eliminere dobbeltbeskatning .....	17
8	Spesielle problemstillinger knyttet til bytte av arbeidsgiver .....	18
8.1	Arbeidstakere fra EU som flytter til Norge.....	18
8.2	Beskatning for EU arbeidstakere.....	19
8.3	Arbeidstakere fra Norge som flytter til EU.....	20
8.4	Arbeidstakere som bytter stilling i Norge .....	20
9	Konto for pensjon i arbeidsforhold (KPA).....	21
9.1	En pensjonsordning fordeles over flere pensjonsinnretninger.....	23
9.2	Forslag 2 til endring i lov om innskuddspensjon .....	23
9.3	Arbeidstakers pensjonskonto .....	24
9.4	Forenklinger i pensjonsordningen med pensjonskonto .....	25
9.5	Forslag 3 til endring i lov om innskuddspensjon .....	27
9.6	Oppsummering av endringer for å ta i bruk pensjonskonto.....	27
9.7	Informasjons- og rådgivningsbehov.....	28
9.8	Mulige innvendinger mot foreslått løsning .....	28
10	Teknisk analyse av innskuddspensjon.....	29
10.1	Allokering mellom aksjer og obligasjoner.....	30
10.2	Forventet avkastning for aksjer og obligasjoner.....	30

# GABLER

10.3	Avkastning siden innføring av OTP i 2006 .....	32
10.4	Framskrivning av pensjonsnivå .....	35
10.5	Lønnsfordeling og lønnsutvikling .....	36
10.6	Allokering over tid.....	38
11	I TP og Hybrid pensjon.....	38
11.1	Premie: kvinner vs. menn .....	39
11.2	Arbeidstaker tilskudd .....	39
11.3	Regulering (garantert regulering, 0-garanti eller avkastning) .....	39
11.4	Arv .....	40
11.5	Utbetalingsperiode (livsvarig eller tidsbegrenset) .....	40
11.6	Kostnader fratrukkte og pensjonister.....	40
11.7	Innslagspunkt 0 eller 1 G.....	40
11.8	Økonomisk vurdering .....	40
11.9	Pensjonsinnskudd .....	41
11.10	Administrasjon og forvaltningskostnader.....	41
11.11	Finansielle risikokostnader.....	41
11.12	Levetid og arv .....	42
11.13	Pensjonsforsikring .....	43
12	Referanser .....	45
12.1	Høring – øvre grense for reguleringsfond i tjenstepensjonsordninger. ....	45
12.2	Avkastning i Oljefondet.....	45
12.3	Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) Innskudd fra arbeidstaker .....	45
12.4	OECD og insetiv for arbeidstakers egen sparing i pensjonsordning .....	45
12.5	EIOPA stresstest for innskuddsordninger .....	45
12.6	EU-dom innskuddssatser og alder.....	45
12.7	Vedlegg Utdrag fra Industriovertenskomsten 2014 Tjenstepensjon .....	48

## 2 Innledning og oppsummering

### 2.1 Innledning

Våren 2015 ble vi utfordret av Fellesforbundet. De ba oss beskrive de endringer som vi mener vil være nødvendige for at de arbeidstakere som er medlem i innskuddspensjonsordninger skal bedre kunne planlegge sin pensjonsframtid. Vi ble informert om at Fellesforbundets og Norsk Industri ønsket å vurdere endringer i pensjonsregelverket og at Norsk Industri hadde utfordret Deloitte. Vi aksepterte dette oppdraget fra Fellesforbundet. Det ble ikke lagt noen føringer for våre anbefalinger eller argumenter. De skulle være basert på Gablers selvstendige syn og gi uttrykk for det beste faglige rådet.

I august hadde vi en kollokvie med konsulenter fra Deloitte og sammen vurderte vi fordeler, ulemper og endringsmuligheter i dagens innskuddspensjon.

Denne rapporten framlegger Gablers synspunkt og svar på den utfordringen vi fikk.

### 2.2 Oppsummering

I denne rapporten beskriver vi dagens rammeverk for innskuddsbasert tjenestepensjon (ITP) og de endringer som vi anser som nødvendige for at arbeidstakere kan skape en bærekraftig pensjonstilværelse.

Rapporten er bygget opp slik at det i hoveddelen fokuseres på å fremstille de viktigste egenskapene ved ITP-ordningen. Tjenestepensjonsordninger kan også omfatte pensjonsytelser til etterlatte samt uførepensjon. I denne rapporten er kun alderspensjon beskrevet.

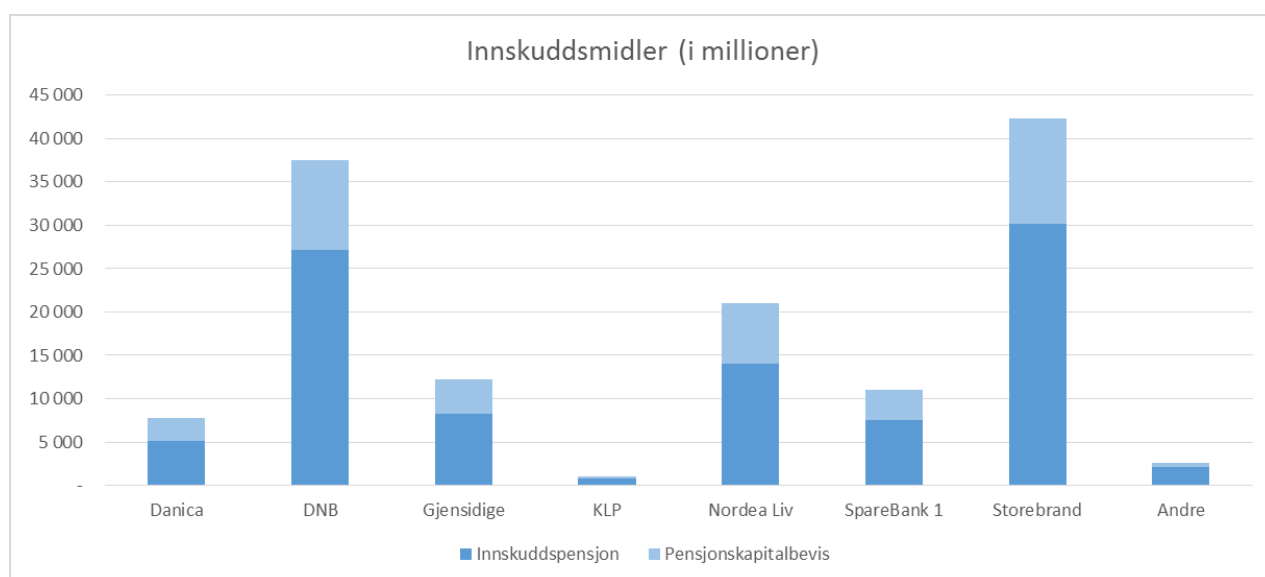
Rapporten foreslår endringer i dagens ITP. Det er to viktige forslag. Et forslag er at en arbeidstaker må ha en fleksibel mulighet til å gjøre egne bidrag til pensjonsordningen for blant annet å jevne ut pensjonssparing etter jobbskifte, svak avkastning i de finansielle markedene og tilpasse forbruk og sparing etter sin livssituasjon. Et annet forslag er at arbeidstakeren skal få en konto for pensjon i arbeidsforhold (KPA) som blir vedkommendes gjennom hele yrkeslivet (som en lønnskonto). Denne vil gi mulighet til å enkelt videreføre sin samlede pensjonsopptjening i en pensjonsinnretning som arbeidstakeren selv velger.

I rapporten forslår vi at arbeidstakere i større grad enn i dag skal ha mulighet til å øke pensjonssparingen i sin tjenestepensjon. Vi påpeker at innskuddsatsene ikke er robuste for endringer i de finansielle markeder eller i arbeidsforholdet. Arbeidsgiver kan endre innskuddssatser. Arbeidstaker har i dag ingen mulighet til å endre innskuddssatsene for å dekke opp endringer i finansielle markeder (uheldig med egne investeringsvalg, nedtur i aksjer, lavt rentenivå, inflasjon) eller som følge av konsekvenser i livsløpet (f.eks. arbeidsledighet, jobbskifte i Norge).

I rapporten påpeker vi at over tid vil en arbeidstaker samle opp pensjonskapitalbevis fra hver arbeidsgiver. Dette kommer i tillegg til Folketrygd, eventuelle offentlige tjenstepensjoner, fripoliser fra foretakspensjon og eventuelle andre tjenstepensjonsordninger i Norge eller utlandet. Pensjonskapitalbevisene er spesielle i den forstand at arbeidstaker må selv velge kapitalforvaltningsstrategi. Det kan være effektivt fra et kostnadssyn å samle pensjonskapitalbevis, men det viktigste effekten oppstår i selve kapitalforvaltningen. Kapitalforvaltere er forskjellige og tilbyr forskjellige produkt med aksjerisiko og renterisiko, rebalansering over tid og nedtrapping av risiko før pensjonsalder. Arbeidstakers planlegging bør gjøres enkel og dermed gi arbeidstaker mulighet til å samle sine pensjonskapitalbevis fra tidligere arbeidsgivere og sin nye pensjonsoppsparing fra dagens arbeidsgiver i en forvaltningsmessig kapitalbase.

### 3 Pensjonsleverandører i Norge

Innskuddspensjonsmarkedet i Norge utgjør ca. 140 milliarder kroner. Markedet er i vekst både fordi nye sparing overstiger uttak til pensjon, samt at formuen vokser med kapitalavkastning.



Figur Fordeling av innskuddsmidler

Pensjonsordning	Danica	DNB	Gjensidige	KLP	Nordea Liv	SpareBank 1	Storebrand	Andre	Totalt
Innskuddspensjon	5 161	27 157	8 285	787	14 008	7 560	30 216	2 096	95 271
Pensjonskapitalbevis	2 603	10 412	3 954	229	7 066	3 465	12 108	536	40 373
Totalt	7 764	37 569	12 239	1 016	21 074	11 025	42 324	2 632	135 643

Tabell Fordeling av innskuddsmidler

Det framgår av tabellen at oppsamlet pensjonskapital i innskuddspensjon utgjør ca. 100 milliarder og at pensjonskapitalbevis utgjør nærmere 40 milliarder kroner. Oppsamlet pensjonskapital vokser sterkt som følge av økt sparing og avkastning på pensjonskapitalen.

Pensjonsleverandøren kan være verdipapirfondsselskap, en bank, et livselskap, en pensjonskasse eller et pensjonsforetak etablert i Norge eller i EØS området. Det som kjennetegner markedet er at livselskapene dominerer bildet. De fleste livselskapene er tilsluttet finansielle grupper som leverer både banktjenester og kapitalforvaltning.

Markedet er begrenset til noen aktører og sammenliknet med andre land er det klart at pensjonskasser og verdipapirfondsselskap glimrer med sitt fravær.

Ifølge FNO har nærmere 600.000 arbeidstakere pensjonsordning på nivå med det obligatoriske minstekravet. Dette utgjør 31% av alle arbeidstakerne med pensjonsordning. Dersom vi bare ser på arbeidstakere med innskuddsordninger utgjør gruppen 42%. I tillegg kommer arbeidstakere som ikke har krav på obligatorisk tjenstepensjon.

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 %

Tabell: Arbeidstakere pr pensjonsordning. Kilde FNO

Den kan være mange grunner til at en arbeidstaker ønsker å ha en relasjon til en eller flere pensjonsleverandører. Valgfrihet innen aktivklasser og kostnader vil være forskjellig fra en pensjonsleverandør til en annen. En arbeidstaker kan foretrekke å ha sine pensjonskapitalbevis i samme finansinstitusjon som også leverer lønnskonto, lån og andre spareprodukt, eller fordi ektefelle/samboer benytter en gitt pensjonsleverandør. En pensjonsleverandør kan markedsføre seg med en rekke spesialiteter. Dette kan f.eks. være sterke engasjement for «bærekraftige investeringer», dekke aktivklasser relevant for polske arbeidstakere, eller at pensjonsordningen hos en leverandør har støtte fra arbeidstakerorganisasjoner eller arbeidsgivere.

## 4 Forholdsmessighetsprinsippet

Forholdsmessighetsprinsippet i norsk pensjon har vært et viktig begrep. Prinsippet dreier som om at arbeidstakere med lav lønn og med høy lønn skal behandles forholdsmessig likt. Prinsippet tar sikte på å sikre at ordningene ikke misbrukes til å gi særfordeler til grupper med høy lønn. Forholdsmessighetsprinsippet er ikke til hinder for at ansatte med lav lønn får prosentvis høyere pensjon (av lønn) enn høytlønte.

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.*

*(2) Er det i ordningens regelverk fastsatt at pensjonskapitalen ved utbetalingsperiodens start skal konverteres til pensjonsforsikring etter § 2-5 annet ledd bokstav b, skal det ved anvendelsen av bestemmelsene i første ledd tas hensyn til at dødeligheten er ulik for kvinner og menn.*

*(3) Innskudd for medlem i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av innskuddet dersom medlemmet hadde fulltidsstilling*

Forholdsmessighetsprinsippet er utformet forskjellig i foretakspensjon og innskuddspensjon. I foretakspensjonsloven legges vekt på ytelsene som utbetales, mens det i innskuddspensjonsloven legges vekt på innskuddet som innbetales.

Forholdsmessigheten inkluderer nivåforskjellene i Folketrygden, slik at en person med høy lønn som får dårligere prosentvis dekning i Folketrygden kan få kompensert deler av dette i en innskuddspensjon. Innskuddssatsen kan være høyere for lønn mellom 7,1G og 12 G. Folketrygden er mer kompleks enn grensen på 7,1G skulle tilsi. Årskull født før 1963 (som pensjoneres ved 67 år i 2030) beholder en andel av den gamle opptjeningsmodellen i folketrygden. Den gamle folketrygden gav høyere opptjening av rettigheter. Eldre arbeidstakere som delvis får sin pensjon fra den gamle folketrygden får en høyere alderspensjon enn yngre arbeidstakere som bare får pensjon fra den nye folketrygden.

I en innskuddspensjon med opphørende pensjonsutbetaling skal innskuddet være likt for 2 arbeidstakere som har samme lønn. Innskuddet er basert på en kollektiv vurdering og er i prinsippet uavhengig av individuelle forhold som alder, medlemstid i ordningen, ønsket utbetalingsperiode, kjønn, risikoholdning til avkastning, helse og familiesituasjon.

Da innskuddspensjon ble introdusert første gang var det mulig for arbeidsgiver å velge en løsning som inkluderte at kvinner kunne ha høyere innskuddssatser enn menn. Denne muligheten ble senere fjernet for innskuddsordninger som forvaltes i spareavtale. Dersom utbetalingen er opphørende (alderspensjon skal utbetales i et fastsatt antall år fra uttak av pensjon og minst til fylte 77 år og i minst 10 år), så er utbetalingen lik for menn og

kvinner. Imidlertid vil forventet utbetaling for en mann være lavere fordi det relativt sett er flere menn enn kvinner som dør før utbetalingsperioden er startet, eller før utbetalingsperioden er avsluttet. Dersom innskuddsordningen derimot skal konverteres til en pensjonsforsikring med livsvarig utbetaling er det et utslag av forholdsmessighetsprinsippet at det tas hensyn til at statistisk levealder ved at innskuddet for kvinner er noe høyere enn for menn.

## 5 Premieutvikling i ytelsespensjon

Tabellen under viser utviklingen i premien for en livsvarig alderspensjon for en mann. I 2003 ble levetidsgrunnlaget K63 benyttet og renten var 4%. De neste årene ble levetidsgrunnlaget endret av Finanstilsynet først til K2005 (K2005SIKK) og deretter K2013 (FINMIN2013). I samme periode ble også den maksimale renten redusert. Det er ingen som endret renten for 2016 selv om rentenivået i desember 2015 er historisk lavt.

Kjønn	M	M	M	M	M	M	M
Rente	4,0 %	3,0 %	3,0 %	2,5 %	2,5 %	2,0 %	1,5 %
År	2003	2007	2011	2013	2014	2015	2016
Alder	K63	K63	K2005SIKK	K2005SIKK	FINMIN2013	FINMIN2013	FINMIN2013
20	1,301	2,224	2,957	3,888	5,322	7,110	9,529
25	1,593	2,595	3,430	4,403	5,932	7,732	10,108
30	1,953	3,031	3,981	4,986	6,605	8,399	10,711
35	2,399	3,548	4,622	5,650	7,348	9,115	11,339
40	2,956	4,167	5,371	6,408	8,168	9,885	11,995
45	3,662	4,918	6,252	7,280	9,078	10,718	12,685
50	4,575	5,855	7,297	8,293	10,098	11,629	13,424
55	5,794	7,065	8,560	9,494	11,263	12,651	14,242
60	7,502	8,716	10,129	10,964	12,641	13,847	15,199
62	8,394	9,566	10,875	11,658	13,280	14,400	15,645
65	10,069	11,147	12,169	12,856	14,372	15,347	16,420
40	100	41 %	29 %	19 %	27 %	21 %	21 %
Endring	100	141	182	217	276	334	406

Tabell: Priser pr krone i pensjon over tid.

Samlet har premiene for en mann på 40 år økt med 334% de siste 12 årene. Dette utgjør en årlig vekst på ca. 10%. Dette skyldes da fall i rentenivå og lengre levetid.

Foretakspensjon med opphørende pensjoner (80 år) har tilnærmet samme premie for menn og kvinner (kvinner 5%-6% høyere). Imidlertid er forskjell i premie som følge av alder betydelig større. Dette skyldes at tiden fra oppsparing til utbetaling er lengre for yngre enn for eldre og dermed at nåverdien er lavere for yngre enn eldre som følge av renters rente effekt. Når renten er lav blir forskjellen mindre. Ved 0 rente kan faktisk yngre betale en høyere premie enn eldre på grunn av økningen i forventet levealder som pensjonist. Da innskuddspensjon ble innført (K63, 4% rente) var det en betydelig forskjell i premiene basert på alder. I en robust vurdering må en være forsiktig med å konkludere på basis av

# GABLER

dagens forhold eller historiske forhold. En må ta hensyn til at lønn, renter, levetid (markedsprisen) kan endre seg vesentlig over oppsparingsperioden fram til pensjonering.

Lønnsutvikling dreier seg både om utviklingen generelt i samfunnet (som påvirker G utvikling) og den personlige karrierelønnsutviklingen til arbeidstaker. Den personlige lønnsutvikling trenger ikke å følge den samfunnsmessige lønnsutviklingen fra år til år. Den personlige lønnsutvikling foregår mye mer i «rykk og napp», men generelt kan det legges til grunn at lønnsveksten er raskest i begynnelsen av karrieren for så å avta mot slutten av karrieren. Mange vil derfor fastholde at dess tidligere sparingen påbegynnes dess større effekt får den. Det er en selvfølge. Problemsstillingen er egentlig om sparingen skal eller bør starte tidlig eller om sparing bør øke over tid. Livet dreier seg tross alt om andre viktige forhold tidlig i livet enn senere i livet. Selvfølgelig vil mange sent i 40-årene oppdage at man må begynne å spare til sin pensjon, men dette betyr ikke at man har vært pensjonsmessig uansvarlig i tidligere år. I yngre alder er lønnsnivået lavere etablering av familie, og investering i egen bolig langt viktigere enn pensjon. Forsikringselementet (uføredeknninger og dødsfall) er ofte viktigere i yngre år enn sparing til alderspensjon langt frem i tid. En robust pensjonsordning må bygge opp under det enkel faktum at livet som arbeidstaker strekker seg over en meget lang periode og at livsfasene vil kreve forskjellige prioriteringer for den enkelte.

I en innskuddspensjon er innskuddet uavhengig av alder. Det betyr at en arbeidstaker har mindre muligheter til å tilpasse seg endringer i lønnsnivå og finansielle markeder over livsfasene.

Forholdsmessighet i innskuddssatser må ikke utelukke alder som en viktig faktor. Forskjell mellom kvinner og menn var et tema. Forskjell mellom sparemulighet i livsfaser er et tema.

Implementering av en forholdsmessighet i livsfasene kan løses ved å endre de maksimale innskuddssatsene eller ved å endre arbeidstakers andel av innskuddet.

## 6 Individuelt bidrag til pensjon

En arbeidstaker står ovenfor en rekke risikofaktor som vil påvirke den framtidige pensjonen.

EU har fremhevet en rekke rettigheter for personer som tar arbeid utenfor sitt eget hjemland. Stortinget har vedtatt en lovendring som vil gi migrasjonsarbeidstakere bedre pensjonsmuligheter ved jobbskifte enn arbeidstakere som har hele sin karriere i Norge. OECD har i sitt veikart for god oppbygging av innskuddspensjon” (se OECD) lagt vekt på at nasjonalstaten bør sikre at arbeidstakere også frivillig sparer til pensjon gjennom arbeidsmarkedsordninger. I forbindelse med EUs gjennomgang av sikkerhet i pensjonsforhold (se EIOPA), er det lagt til grunn en stresstesting av pensjonsytelser fra innskuddspensjonsordninger

Endringer i regulatoriske rammeverket kan direkte påvirke mulighetene for pensjonssparing.

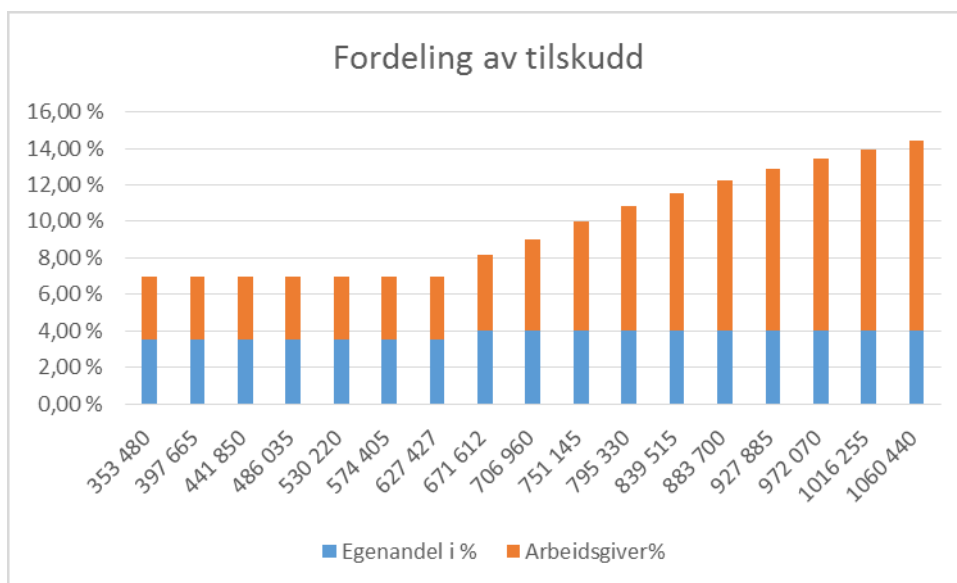
- 2001 Innføring av innskuddspensjon med maksimale innskuddssatser 5% fra 1G til 6G og 8% fra 6G til 12G
- 2006 Innføring av obligatorisk tjenestepensjon med krav om minst 2% fra 1G til 12G
- 2011 Endring i folketrygden
- 2014 Endring av maksimal satsene i innskuddspensjon til 7% til 12G og 18,1% fra 7,1G til 12G

Endringen i folketrygden reduserte pensjonsnivået for en rekke arbeidstakere. Økningen i innskuddssatsene noen år etterpå vil kunne kompensere for reduksjonen. Disse endringene virker for framtidig opptjening. Mange arbeidstakere som har vært med i pensjonsplanen fra 2001 kan ikke korrigere for sitt pensjonstap. Minimumskravet i den obligatoriske tjenestepensjonen er ikke endret siden innføringen i 2006. En rekke arbeidstakere vil således ikke ha mulighet til pensjonssparing innenfor sin deltagelse i arbeidsmarkedet.

En innskuddsordning etableres i dag med at alle arbeidstakere i prinsippet skal ha samme innskuddsplan. Dette har vært en videreføring av samme prinsipp som er benyttet i lov om foretakspensjon. Imidlertid vil innskuddsplanen kunne medføre at høylønte (inntekt over 7,1G) får høyere prosentinnskudd enn arbeidstakere med lavere lønn (lønn under 7,1G). Dette er begrunnet med at «lavtlønnsgrupper» får høyere folketrygdopptjening relativt til sitt lønnsnivå. Per i dag er de maksimale rammene for arbeidsgivers innskudd til innskuddspensjon 7% av inntekt opp til 12G og tillegginnskudd på 18,1% på inntekt mellom 7,1G og 12G. I snitt tilsvarer maksimalt innskudd 14,4% av lønn opp til 12G ved lønn minst tilsvarende 12G. Minstekravet til innskudd er minimum 2% innskudd av inntekt mellom 1 og 12 G.

I denne rapporten legges det til grunn at de maksimale innskuddssatser er uendret. Imidlertid påpekes det at maksimalgrensen kunne vært utformet som 14,4% på alle lønnsnivå (inntil 12G) og ikke bare 14,4% for de arbeidstakere som får 12G i lønn. Maksimalsatsene på lønnsnivå framgår av figuren under.

Innskuddspensjonsloven åpner for at arbeidstakere kan medvirke til finansieringen av pensjonsordningen ved å betale medlemsinnskudd. Imidlertid setter dagens lovgivning klare begrensninger for bruken av medlemsinnskudd. Medlemsinnskuddet vil ikke kunne være høyere enn arbeidsgivers innskudd og er begrenset oppad til 4%. For arbeidstaker med lønn under 7G er det maksimale innskuddet i pensjonsplanen 7% og dermed vil det maksimale medlemsinnskuddet være 3,5%. Minste innskuddet etter pensjonsplanen er 2%, og dette må betales av arbeidsgiver. Medlemsinnskuddet er da maksimert til 2%.



Figur: Maksimalsatser fordelt på arbeidsgiver og arbeidstaker innskudd

Dagens regelverk virker slik at arbeidstaker kan betale maksimalt 4% fra 7,1G og maksimalt 3,5% for lønn under 7,1G. 4% begrensningen var en naturlig del i de gamle ytelsesordningene basert på de premiene som var gjeldende. Økning i innskuddssatsene uten at satsene for egenandel endres, gjør at egenandelsfinansiering blir relativt sett svakere.

De øvre grensene på 4% og 50% er en kopi fra foretakspensjonsloven.

Imidlertid krever dagens lovgivning at alle medlemmer i pensjonsplanen skal ha den samme beregningsmetode for medlemsinnskuddet og i prinsippet er det arbeidsgiver som bestemmer om det skal være medlemsinnskudd. Dette åpner da ikke for individuelle tilpasninger. Slike tilpasninger ble vurdert i av Stortinget i 2005, da det for første gang ble innført medlemsinnskudd i innskuddspensjonsloven. I behandlingen dengang ble det arumentert for at dersom ikke alle arbeidstakere har samme beregningsmetode så mister ordningen sitt "kollektive trekk" og at ordningen vil kunne framstå som "individuell".

Denne problemstillingen ble også diskutert da tjenestepensjonsloven ble lagt fram i 2013. Det framgår av departementets vurderinger at "tjenestepensjonsordninger er kollektive ordninger, og et sentralt hensyn bak skattefavoriseringen av tjenestepensjonsordninger er at de tilfredsstillt krav til likebehandling av arbeidstakerne. Dersom en går for langt i å åpne for individuell sparing i tjenestepensjonsordninger vil ordningen miste sitt kollektive preg". Grensen "for langt" ble definert som to tredeler av de ansatte (66%).

Beslutningen ble endret fra arbeidsgiver til en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakere.

Tilsvarende regler kunne vært innført for en innskuddspensjonsordning. Det kan ansees som rimelig at arbeidstakere i et kollektiv fellesskap eller på individuell basis bør avgjøre om det skal være arbeidstakerinnskudd.

Diskusjonen i vurderingene som ble gjort i 2005 og i 2013 fastholder at arbeidstakertilskudd må være basert på en kollektiv beslutning selvom den ble redusert fra 100% til 66%. Gabler vil imidlertid fastslå at arbeidstakerinnskudd er svært viktig for den enkelte arbeidstakers pensjonsplanlegging. Arbeidstakere som tjener opp sin pensjon i en innskuddspensjonsordning står overfor en rekke valg.

Arbeidstaker har selv fullt ansvar for avkastningen på sparekapitalen. Avkastningen vil være forskjellig for hver arbeidstaker avhengig av de forvaltningsvalg som er gjort, og selve pensjonen blir "individuell fastsatt". Sparing kan økes innenfor visse grenser ved å øke arbeidstiden (overtid inngår sjelden i pensjonsgrunnlaget, men folketrygden kan øke), skaffe økning i lønnsnivået ved å bytte arbeidsplass eller stilling (ikke lett), arbeide i flere år og utsette pensjonsuttaksalder (ikke lett).

Endring av sparebeløpet er et naturlig valg når det viser seg at den faktiske avkastningen avviker fra den forventede avkastningen. Endring av sparebeløpet er også naturlig som følge av andre endringer i arbeidsforholdet som arbeidsledighet, stillingsendring og jobbskifte. Endring i sparebeløpet må sees på som et rimelig og adekvat svar på den risiko som følger med å ta ansvar for kapitalavkastning og sitt framtidige pensjonsnivå.

Det er rimelig at bærekraftige pensjonsordninger må avveie hensynet til arbeidstakers ansvar for sitt pensjonsnivå og hensynet til at beregningsmetoden for medlemsinnskudd er "kollektiv".

Arbeidsgiver har en mulighet til å øke innskuddet med 25% eller å senke innskuddet med 25%, men dette endrer ikke maksimalsatsene eller minstekravet. Intensjonen bak denne retten var at arbeidsgiver kunne styre innskuddene avhengig av de økonomiske utsiktene. Denne regelen brukes kanskje ikke mye i praksis, men tilsier at det er en viss risikostyringsmulighet for arbeidsgiver. En arbeidstaker som får redusert pensjonsinnskuddet med 25% har ikke selv mulighet til å motvirke dette og pensjonen vil alt annet like, bli redusert.

Pensjonsgrunnlaget vil variere over tid som følge av hva som inngår i grunnlaget og endringer i dette (overtid, deltid, permisjoner, arbeidsledig). Avkastning i finansielle markeder vil variere over tid. En arbeidstaker som har innskuddspensjon har i dag liten mulighet til å

tilpasse seg disse variasjonene. Det eneste arbeidstaker kan variere er risikonivået i investeringene. For å ta igjen eventuelle tap, er eneste løsning i dag at arbeidstaker må øke risikoen slik at høyere forventet avkastning vil kunne kompensere for tapet. Dette er ikke en god løsning for å håndtere slike utfordringer. Den ansatte bør ha mulighet til å kunne øke sparingen i perioder for å dekke opp for tap, eventuelt redusere sparingen dersom pensjonsformuen blir «for høy».

En pensjonsordning som ikke lar en arbeidstaker variere innskuddet basert på pensjonsformue, lønnsutvikling og finansielle markeder, vil ikke være bærekraftig. De maksimale innskuddssatsene ble endret i 2014. Dette ble gjort for å kunne gi arbeidstakere/arbeidsgiver som skulle legge ned sine 66% ordninger et økonomisk relevant alternativ. Rådende doktrine i 2001 var at maksimalsatsene fra den perioden var tilstrekkelig til å dekke 66% ordningen. Mange arbeidstakere oppdager nå at de gamle satsene ikke var tilstrekkelige. Sparingen har vært for lav. Dersom pensjonsordningen skal gå over på nye høyere satser må enten arbeidsgiver eller arbeidstaker betale for merinnskuddet. Det er ikke fleksibilitet i dagens system, slik at det er meget vanskelig å tilpasse seg endrede forutsetninger.

For å sikre en arbeidstakers mulighet til å få en bærekraftig pensjon, må arbeidstakeren selv kunne påvirke sparingen. Det å påvirke avkastningen er ikke nok. Den del av lovens maksimale innskudd som arbeidsgiver ikke benytter seg av, må kunne benyttes av arbeidstaker.

Det foreslås to alternativer for en utvidelse av arbeidstakers mulighet til egeninnbetaling:

- 1) Maksimale satser videreføres innenfor dagens rammer (7%+18,1%) idet dagens rammer gir forholdsmessighet i sammenheng med folketrygden, men likevel slik at arbeidstaker på individuell basis utnytter ubrukte satser fra arbeidsgiver.
- 2) Omregning av den beløpsmessige maksimalgrensen for innskudd for lønn opp til 12G til en prosentsats. Som angitt over gir dette en snittsats på 14,4% ved lønn minst tilsvarende 12G. Alternativet vil imidlertid ikke i samme grad gi forholdsmessighet dersom man ser innskuddspensjonsordningen i sammenheng med folketrygden.

Begge alternativene vil kunne gi den ansatte en fleksibilitet til å øke sparingen for å kompensere for eventuelle tap/høyne pensjonsnivået eller redusere sparingen dersom pensjonsformuen forventes å bli høyere enn antatt nødvendig. Alternativet med snittsats på 14,4% innebærer imidlertid at lavtlønnede i enda større grad både får anledning til egensparing og mulighet til fleksibel egensparing over tid.

## 6.1 Foretakspensjon har risikoreduserende muligheter

En ytelsesbasert foretakspensjon har en rekke individuelle valgmuligheter, som ikke opphever det "kollektive".

Fripoliser med garantert avkastning kan på individuell basis endres til investeringsvalg.

I en ytelsesbasert foretakspensjon vil premien øke når rentenivået faller og levetiden øker. Det har vært en rekke endringer i premien siden 2005 da medlemsinnskuddet ble diskutert. Premieøkningen har vært betydelig.

I en foretakspensjonsordning er det mulig å beskytte arbeidstaker mot effektene av lønnsnedgang 10 år før opptjeningsalder (67 år) som følge av skifte av stilling eller endring av arbeidsoppgaver. Det kan legges til grunn en høyere lønn enn den faktiske lønnen i den nye stillingen. Dette medfører en beskyttelse av ytelsen og dermed en økt premie.

I en foretakspensjonsordning kan opptjente rettigheter i en ordning overføres til en annen ordning. Imidlertid er dette en mulighet som er lite brukt i dag. I en offentlig tjenestepensjon er denne viderføring av tjenestetid meget viktig.

## 6.2 Forslag 1 til endring i lov om innskuddspensjon

Vi foreslår at reglene for medlemsinnskudd endres. Dersom arbeidstakere ikke har anledning til å endre sine innskudd over livsløpet, har arbeidstakeren mistet et meget viktig redskap for å selv påvirke sin framtidige pensjon. Pensjon spares opp over livsløpet og underveis kan familieforhold, lønnsnivå, arbeidsgivere og finansielle markeder endres kraftig. Arbeidstaker må som et ledd i sin planlegging av pensjonstilværelsen selv bestemme når medlemsinnskuddet skal øke eller senkes.

§ 5-6 Dagens ordlyd	§ 5-6 Forslag
Innskudd fra medlemmene Det årlige innskuddet medlemmene i pensjonsordningen skal betale i henhold til innskuddsplanen, kan for hvert medlem ikke settes høyere enn 4 prosent av medlemmets lønn beregnet etter § 5-5. Innskudd fra et medlem skal ikke overstige innskuddet foretaket innbetaler for vedkommende medlem i henhold til innskuddsplanen. Det skal i innskuddsplanen fastsettes hvordan innskudd fra medlemmene skal betales.	Innskudd fra medlemmene Det årlige innskuddet medlemmene i pensjonsordningen skal betale i henhold til innskuddsplanen, kan for hvert medlem ikke settes høyere enn 4 prosent av medlemmets lønn beregnet etter § 5-5. Innskudd fra et medlem skal ikke overstige innskuddet foretaket innbetaler for vedkommende medlem i henhold til innskuddsplanen.  Dersom innskuddsplanen inneholder bestemmelser om dette, kan ekstrainskudd fra et enkelt medlem i et eller flere år settes høyere enn det som ellers er fastsatt i innskuddsplanen, men ikke settes høyere enn differansen mellom innskuddsgrensen etter §5-4 og det innskuddet foretaket innbetaler for vedkommende medlem i henhold til innskuddsplanen.

	<p>Det skal i innskuddsplanen fastsettes hvordan innskudd fra medlemmene skal betales og hvilken rett det enkelte medlem har til å gjøre ekstrainnskudd</p> <p>Det kan bestemmes i innskuddsplanen at et medlem tidligst kan gjøre et ekstrainnskudd når medlemmet har fylt 50 år.</p>
--	--

Tabell: Forslag 1 til ny ordlyd i lov om innskuddspensjon. Egenandel

Forslaget til ny ordlyd skal dekke arbeidstakers rett til å utnytte den uutnyttede delen av lovens maksimalgrenser til å øke sin pensjonssparing. Arbeidstaker vil benytte dette for å skape seg en bedre pensjon generelt, men også som økt sparing som følge av at finansavkastningen på sparekapitalen blir lavere enn forventet og dersom rammene i pensjonslovgivningen endres.

Det er i teksten ikke foreslått endringer i det skattemessige skillet mellom medlemsinnskudd og arbeidsgiverinnskudd. Teksten bruker ordet "ekstrainnskudd" som kan tolkes som et innskudd arbeidsgiver skal betale med rett til fradrag i avtalt lønn.

Det er også lagt inn en mulighet for å begrense mulighetene til ekstrainnskudd basert på en laveste alder. Denne begrensningen er ment å sikre at kun arbeidstakere med kortere tid fram til pensjonsalder kan benytte seg av muligheten til innbetaling av ekstrainnskudd. En aldersbegrensning på 10 år før opptjeningsalder er for kort. En eventuell grense kan legges ved 50 år. Imidlertid vil mange vil oppfatte en slik begrensning som urimelig fordi forlketrygden er basert på opptjening over hele karrieren og levealdersjustering gjelder alle generasjoner. Dermed bør en ikke i loven begrense dette til en gitt alder, men overlate dette til pensjonsplanen.

### 6.3 Mulige innvendinger mot foreslåtte alternativer

Det vil kunne hevdes at forslaget vil innebære behov for endringer i skattelovgivningen og eventuelt tap i totalt skatteproveny. Under enhver omstendighet bør det likevel være gode argumenter for at dobbeltbeskatning bør unngås og at norske arbeidstakere bør bli behandlet like gunstig som arbeidstakere med pensjonsordninger fra andre EØS-land.

Videre vil ytterligere innvendinger kunne være:

- Dersom alternativet med flat sats på 14,4% legges til grunn, vil ansatte med høy lønn relativt sett ikke kunne spare mer enn ansatte med lav lønn. Det kan hevdes at det er uheldig at arbeidstakere med lav lønn kan få relativt sett høyere pensjoner enn de med høy lønn
- Ansatte bør ikke kunne velge individuelt fordi det bryter med en kollektiv tanke. Det er viktigere at innskuddene er like enn at ansatte kan planlegge pensjonsnivået.

Virkemidler for å øke pensjonsnivået bør avgrenses til dagens løsning med å arbeide lenger (arbeidslinjen).

- Økt egensparing kan redusere behovet for å arbeide lenger for å få økt pensjon og dermed motvirke formålet med «arbeidslinjen»
- Innføring av supplerende sparing vil øke presset for at selvstendig næringsdrivende også skal få økte satser. Dette vil redusere skatteprovenyet.
- Lønnsadministrasjon vil øke fordi ansatte må melde inn sin supplerende pensjonssparing. Det er ikke sikkert at lønssystemene kan håndtere dette.
- Arbeidsgiver må kunne bestemme om det skal åpnes for supplerende sparing.
- Diskriminerer ytelsesordninger idet individuelt egeninnskudd fra ansatte vil eventuelt være utfordrende å innføre for ytelsesordninger. Alle typer pensjonsordninger burde behandles lik

## 7 Skattemessige forhold

Skatteloven har bestemmelser om personskatt på lønn og tilskudd til pensjon og til foretaksskatt på inntekter og utgifter. Skattelovene henviser til pensjonslovene. Den skattemessige behandlingen baserer seg på om pensjonsordningene følger de regler som fremgår av pensjonslovene eller særlover.

Det er vanlig å klassifisere de skattemessige sidene av pensjonsordninger basert på den ansattes skattehåndtering. Det kjennetegnes tre muligheter for å beskatte pensjon nemlig betale skatt ved innbetaling av tilskudd, betale skatt på løpende avkastning og betale skatt på utbetaling.

Kollektive livrenter er eksempel på pensjonsordning som ikke dekkes av pensjonslovene, men av sedvane. Tilskudd er skattepliktig som lønn og pensjon utover det akkumulerte tilskuddet er skattepliktig som renteavkastning.

	Tjenestepensjon	Kommentar
Skatt ved innbetaling av tilskudd	Ingen skatt	Medlemsinnskudd beskattes delvis
Skatt på løpende avkastning	Ingen skatt	Det er ingen avkastningsskatt eller formuesskatt
Skatt på utbetaling	Trinnskatt Trygdeavgift Skatt på alminnelig inntekt	Pensjon beskattes noe lavere enn lønn (trygdeavgift) og særskilt skattefradrag avhengig av alderspensjonens størrelse

## 7.1 For arbeidsgiver

Tilskuddet som bedriften betaler betraktes som en form for «naturalytelse». Tilskuddet regnes ikke som lønn selv om man teoretisk kan anse betalingen som (utsatt) lønn. Bedriften betaler arbeidsgiveravgift på tilskuddet. Tilskudd pluss arbeidsgiveravgift er en fradragsberettiget utgift i foretakets skatteregnskap. Skattemessig sett spiller det ingen rolle for foretaket om den betaler lønn eller tilskudd til pensjon.

## 7.2 Medlemsinnskudd og skatt

Det er et behov for at medlemsinnskuddet bør behandles skattemessig likt med arbeidsgivers innskudd.

Rad	Lønnsdetaljer	Beløp	Aga	ITP sats
1	Arbeidsgiver kostnad	524 988		
2	Arbeidsgiveravgift av arbeidsgivers innskudd til pensjon	2 538		
3	Arbeidsgiveravgift av arbeidsrakers fradrag i avtalt lønn	-		
4	Arbeidsgiveravgift av utbetalt lønn	63 450		
5	Arbeidsgivers innskudd til pensjon	18 000	14,10 %	4 %
6	Avtalt lønn	450 000		
7	Arbeidstakers innskudd til pensjon	-	14,10 %	0 %
8	Utbetalt lønn før lønnstrekk	450 000	14,10 %	
9	Lønnstrekk for arbeidstakers medlemsinnskudd	-9 000		-2 %
10	Utbetalt etter lønnstrekk	441 000		

Figur Medlemsinnskudd. Dagens modell

Arbeidsgivers innskudd defineres ikke som lønn i skattemessig forstand, men inngår likevel i arbeidsgiveravgiftsgrunnlaget. Sett fra arbeidsgivers samlede kostnader, er lønn og pensjonsinnskudd kostnadmessig like.

Rad	Lønnsdetaljer	Beløp	Aga	ITP sats
1	Arbeidsgiver kostnad	524 988		
2	Arbeidsgiveravgift av arbeidsgivers innskudd til pensjon	2 538		
3	Arbeidsgiveravgift av arbeidsrakers fradrag i avtalt lønn	1 269		
4	Arbeidsgiveravgift av utbetalt lønn	62 181		
5	Arbeidsgivers innskudd til pensjon	18 000	14,10 %	4 %
6	Avtalt lønn	450 000		
7	Arbeidstakers innskudd til pensjon	-9 000	14,10 %	-2 %
8	Utbetalt lønn før lønnstrekk	441 000	14,10 %	
9	Lønnstrekk for arbeidstakers medlemsinnskudd	-		0 %
10	Utbetalt etter lønnstrekk	441 000		

Figur Medlemsinnskudd med trekk i avtalt lønn

Medlemsinnskudd skattlegges etter det såkalte P-prinsippet. P-prinsippet går ut på at det gis fradrag i alminnelig skattepliktig inntekt for medlemsinnskuddet. Avkastningen på medlemsinnskuddet skattlegges først ved utbetaling fra pensjon. Pensjonsoppsparing inngår ikke i grunnlaget for beregning av formuesskatt. Medlemsinnskuddet og premie til individuell pensjonsordning er således likt med det unntak at medlemsinnskuddet ikke er begrenset til kr 15.000, som er grensen for det årlige tilskuddet i henhold til Lov om individuell pensjonssparing

Pensjonsordninger i arbeidsforhold skal i utgangspunktet være fordelaktig beskattet og ytterligere skattevridninger burde ikke finne sted. Sparing til pensjon i arbeidsforhold er utsatt lønn. Den lønnen som ikke tas ut i dag, skal tas ut når arbeidstaker blir pensjonist. Skatt og sosiale rettigheter bør derfor følge entydig fra utbetalt lønn og at utsatt lønn ikke burde lede til sosiale rettigheter i dag.

Dagens skattemessige skille mellom medlemsinnskudd og arbeidsgivers innskudd kan gi opphav til skatteplanlegging. I visse situasjoner er det fordelaktige å øke lønnen framfor å ha arbeidsgiver innskudd og deretter øke medlemsinnskuddet. Kostnaden for arbeidsgiver er lik, men arbeidstaker kan få bedre trygderettigheter. Denne muligheten bringer inn en komplisert skatteplan som kan hindre naturlig og relevant tilpasning av tjenestepensjon.

I dag betaler arbeidstaker trygdeavgift og trinnskatt på sitt medlemsinnskudd, men medlemsinnskuddet kommer som fradrag i alminnelig inntekt. Ved at arbeidstaker betaler trygdeavgift (og trinnskatt) inngår medlemsinnskuddet i grunnlaget for en rekke trygderettigheter. Arbeidstaker kan oppnå økt opptjening i folketrygden og AFP for inntekt opptil 7,1G, uføretrygdrettigheter (til 6G) og arbeidsledighetstrygd (til 6G). Imidlertid må arbeidstaker ved pensjonsuttak betale full skatt som om alle innskudd var finansiert av arbeidsgiver (trinnskatt, trygdeavgift og skatt på alminnelig inntekt).

Det kan ikke utelukkes at dobbeltbeskatningen av medlemsinnskudd helt eller delvis kan bli oppveid av opptjeningen av andre sosiale rettigheter. Imidlertid er det rimelig å legge til grunn at dersom inntekten er over 7,1G, vil det bli dobbeltbeskatning som ikke kan motregnes mot økt opptjening av slike sosiale rettigheter.

### 7.3 Alternativer for å eliminere dobbeltbeskatning

En eventuell reduksjon eller eliminering av dagens dobbeltbeskatning kan gjennomføres på flere måter.

- 1) Arbeidstakers innskudd gjennomføres som et bruttotrekk i arbeidstakerens lønn. En slik ordning vil i stor grad tilsvare den svenske modellen for lønnsveksling «löneväxling» hvor arbeidstaker individuelt kan redusere en andel av sin lønn mot økt pensjonsinnbetaling. Det vil være naturlig at det settes maksimalgrenser for hvor stor andel av årets lønn som kan «veksles» til pensjonssparing. Innskuddene vil da først bli beskattet på tidspunkt for uttak av pensjon. Samtidig ville den ansatte etter dette alternativet ikke opptjene rettigheter fra folketrygden på den delen av inntekten som benyttes til pensjonsinnskudd.

- 2) Innskuddet behandles gjennom året tilsvarende dagens system som grunnlag for skatt på alminnelig inntekt, toppskatt og trygdeavgift, men der man helt eller delvis kan kreve fradrag i skatten for beløpet eller med en viss prosent av innbetalt beløp hvor fradraget/prosentsats fastsettes slik at egeninnskuddet i realiteten ikke dobbeltbeskattes. Dette kan til en viss grad sammenlignes med dagens ordning for BSU (Boligsparing for Ungdom). En slik løsning kan sikre at arbeidstaker fremdeles betaler trygdeavgift og opparbeider seg rettigheter fra folketrygden på innskuddene samtidig som skattefradraget innebærer at beskatningen utsettes til pensjonsutbetalingstidspunktet.
- 3) Begge løsninger kan være åpne. Den kollektive delen av medlemsinnskuddet behandles som i dag, og den frivillige delen behandles som fradrag i bruttolønn (lønnsveksling)

Dersom innskuddspensjonsordningen skal være bærekraftig bør medlemsinnskuddet følge modellen for lønnsveksling. Dette reduserer behovet for skatteplanlegging og gjør systemet langt enklere å gjennomføre.

## 8 Spesielle problemstillinger knyttet til bytte av arbeidsgiver

### 8.1 Arbeidstakere fra EU som flytter til Norge

En person som kommer til Norge fra EU for å arbeide og som er medlem av en pensjonsordning i et annet EU/EØS land, hadde fram til 2015 ikke rett til fradrag i sin norske arbeidsinntekt for innbetalinger til denne pensjonsordningen. Dette skyldes at den utenlandske ordningen ikke ville tilfredsstillte de norske kravene til skattefaviserte pensjonsordninger. Innbetalinger fra arbeidsgiver til en utenlandsk ordning vil være skattepliktig lønn for den ansatte og den ansatte må betale skatt på lik linje med all annen lønn.

Finansdepartementet sendte i 2014 et forslag på høring om fradrag for innbetalinger til utenlandske pensjonsordninger. Det ble deretter fremmet en lovsak og forslaget er nå vedtatt og innarbeidet i norsk lov. Saken er basert på en rettskraftig dom mot Danmark etter Eutretten. (EUdomC15004). Finansdepartementet foreslo at utenlandske statsborgere som omfattes av EØS avtalen skal gis rett til fradrag i norsk inntekt for innbetalinger til utenlandsk pensjonsordning og at arbeidsgivers tilskudd til slik pensjonsordning skal gis fradragsrett. Fradrag for tilskudd (arbeidsgiver og arbeidstaker) skal ikke overskride grensene for innskudd etter tjenstepensjonsloven §4-7. Grensene for tilskudd er 7 prosent av medlemmets samlede lønn inntil 12 G i det enkelte år pluss 18,1 prosent for lønn mellom 7,1 G og 12 G pluss tillegg for kvinner pluss reguleringspremie samt kostnader og risikopremier.

Dersom den ansatte har medlemskap i en norsk og en utenlandsk ordning vil skattefradrag kun gjelde for den norske. Arbeidstaker skal kunne velge å stå utenfor en norsk tjenstepensjonsordning.

Forslaget medfører at en arbeidstaker som slutter i sin stilling (i et EU land) og som får ny jobb i Norge, kan velge å fortsette sitt medlemskap i sin gamle ordningen eller ta medlemskap i en ny ordning hos den nye arbeidsgiveren. Dette betyr at arbeidstakeren får en vesentlig valgfrihet.

Det kom få uttalelser om denne saken. Skattedirektoratet hadde en rekke lovtekniske og praktiske kommentarer. Kun LO hadde et konkret synspunkt:

*LO mener det er rimelig at utenlandske arbeidstakere som skatter til Norge og som samtidig har en tjenstepensjonsordning i sitt hjemland, gis rett til skattefradrag for slike innbetalinger.*

..

*Men vi går imot departementets forslag om at arbeidstakere som er medlem av en utenlandsk pensjonsordning i større grad enn i dag skal unntas for pliktig medlemskap i en norsk ordning. LO mener det er viktig å opprettholde prinsippet om at arbeidstakere som unntas fra medlemskap i en pensjonsordning skal ha en ordning som gir ytelser av minst tilsvarende verdi som foretakets ordning.*

*Det å åpne for skattefradrag for ordninger som gir bedre ytelser enn foretakets alminnelige ordning bryter med forholdsmessighetsprinsippet. LO mener at innbetaling til pensjonsordning for arbeidstakere, som er pliktig medlem av norsk folketrygd, ikke skal gi fradrag for innskudd som er høyere enn foretakets alminnelige ordning.*

LO ønsker ikke at nye arbeidstakere skal ha andre rettigheter/plikter til pensjon enn det en tilsvarende ny norsk arbeidstaker vil få. LO ønsker således at det maksimale tilskudd ikke skal overstige virksomhetens alminnelige ordning og at den ansatte må skyte inn tilsvarende tilskuddet i den alminnelige ordningen.

LO aksepterer således at arbeidstakeren skal kunne velge mellom medlemskap i den norske ordningen eller i den utenlandske så lenge tilskuddssatsene er den samme som i den norske virksomheten.

Arbeidstakere som flytter over landegrensene og som forhandler direkte om eget lønnsnivå, kan i større grad ta hensyn til pensjon i fastsettelse av lønnsnivå.

## 8.2 Beskatning for EU arbeidstakere

Den 19. juni 2015 ble det vedtatt lovendring og ny skattelov § 6-72 med virkning fra og med inntektsåret 2015. Lovendringen innfører fradragsrett for arbeidstakers og arbeidsgivers innbetalinger til utenlandske pensjonsordninger.

Ny skattelov §6-72 (med eventuelt tilhørende forskrifter) vil i korte trekk medføre at EØS-borgere med skatteplikt til Norge (typisk arbeidstakere som utfører arbeid i Norge) gis fradrag for innskudd til utenlandske pensjonsordninger for alderspensjon dersom innskuddet hadde gitt rett til fradrag i en annen EØS-stat. Et av formålene med lovendringen er at den skal gi en mer nøytral håndtering av sparing i norske og utenlandske pensjonsordninger. Forutsatt at innbetalingen oppfyller vilkårene i ny § 6-72, er det uttalt i forarbeidene at slike innbetalinger skattemessig skal håndteres på samme måte som for innbetalinger til norske pensjonsordninger og det er forventet at arbeidsgiveravgift skal beregnes på ordinær måte og i henhold til folketrygdloven 23-2 fjerde ledd.

Øvre grense for fradraget vil gjelde som for maksimale innbetalinger til norske pensjonsordninger, jfr. tjenestepensjonsloven § 4-7, annet ledd. Ordlyden i ny §6-72, første ledd tilsier at det maksimale fradraget gjelder for innskudd fra både arbeidsgiver og arbeidstaker. Videre presiserer lovforarbeidene at fradraget skal fordeles mellom arbeidsgiver og arbeidstaker etter størrelsen på innbetalingen fra hver enkelt. Hverken lovforarbeider eller lovtekst presiserer at arbeidstakers fradrag er begrenset til 4%, slik den i realiteten er for norske arbeidstakere per i dag. Dette kan medføre at der arbeidstaker i henhold til annen lands rett har muligheter for å gjøre innskudd til pensjonsordning, vil slike innskudd opp til total maksimalgrensen på 7% og 18,1% være fradragsberettiget samtidig som at denne gruppen ansatte ikke er underlagt begrensingene om 4% innskudd i Innskuddspensjonsloven § 4-7. Dette kan gi utenlandske arbeidstakere større fradragsmuligheter enn norske, som etter dagens regelverk kun kan betale innskudd og kreve fradrag tilsvarende 4% forutsatt at arbeidsgivers pensjonsordning gir anledning til, og pålegger alle, pensjonsinnskudd.

I skrivende stund (desember 2015) er beskatning av EU arbeidstakere ennå ikke klar.

### 8.3 Arbeidstakere fra Norge som flytter til EU

En må anta at norske arbeidstakere som flytter til f.eks. Danmark vil kunne stå i den norske ordningen dersom arbeidstakeren ønsker det. Den norske arbeidstakeren vil måtte vurdere hvordan egen tilpasning til skal foretas.

### 8.4 Arbeidstakere som bytter stilling i Norge

Norske arbeidstakere som bytter stilling i Norge har i utgangspunktet rett til å opprettholde sin pensjonsordning basert på prinsippet om «fortsatt pensjonssparing». Imidlertid gir ikke denne sparingen særlig fordelaktig beskatning.

Innenfor offentlig sektor finnes det en overføringsavtale som gjør at arbeidstakeren kan medregne tjenestetid fra andre arbeidsgivere. Denne overføringsavtalen skulle nettopp

medvirke til mobilitet mellom arbeidsgivere slik at arbeidstakere ikke mister pensjonsrettigheter. Dette avhjelpest ved at pensjonsordningene som omfattes av overføringsavtalen i hovedsak er like.

I privat sektor åpner lov om foretakspensjon opp for at tjenestetid kan flyttes fra en pensjonsordning til en annen. Dette er en rett som er lite brukt for tiden.

## 9 Konto for pensjon i arbeidsforhold (KPA)

I denne delen vurderes en egen konto for pensjon i arbeidsforhold. Hensikten med en slik konto er å sikre en kostnadseffektiv og konsistent forvaltning av innskuddsbasert pensjon. For at et slikt system skal fungere må den administrative håndteringen i prinsippet være like enkel som en utbetaling av lønn til den ansattes lønnskonto. Det betyr at det må være minimalt med administrative, lovmessige og kontraktsmessige hindringer.

Innskuddsbaserte pensjonsordninger skal i prinsippet være administrativt enkelt. Imidlertid kan det innføres bestemmelser som hindrer administrativ enkelthet. Bestemmelser som gir slike utslag bør kunne overlates til arbeidsgiver og pensjonsplanen. Dersom en arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker å ha en rekke bestemmelser, kan dette redusere mulighetene for å gjennomføre «konto for pensjon i arbeidsforhold»

En arbeidstaker har som oftest arbeidet hos flere arbeidsgivere. Hver arbeidsgiver vil ha en pensjonsordning som er utformet innenfor lovgivningens minimumsgrenser og lovgivningens maksimale satser. Slik regelverket er utformet i dag, er det arbeidsgiver som utpeker pensjonsleverandøren og dermed hvilken pensjonsleverandør arbeidstakeren skal ha et kundeforhold til. Når den ansatte slutter hos en arbeidsgiver, får den ansatte med seg et pensjonskapitalbevis fra pensjonsordningen og dermed en videreføring av et «kundeforhold» til pensjonsleverandøren. Arbeidstakeren vil i prinsippet få et nytt «kundeforhold» hos den leverandører som neste arbeidsgiver har valgt. Det er mange pensjonsleverandører som hver for seg kan være en attraktiv pensjonsleverandør for arbeidstakeren. En arbeidstaker vil gjerne selv kunne velge hvor han vil være kunde. Arbeidstakeren kan i dagens regelverk for eksempel flytte alle sine pensjonskapitalbevis til sin foretrukne pensjonsleverandør. Denne pensjonsleverandører er gjerne forskjellig fra den leverandørene som dagens arbeidsgiver utpeker, og arbeidstakeren får dermed minst to leverandører å forholde seg til. Pensjonsleverandørene vil ha forskjellige web-portaler og forskjellige andre produkt som selges via disse portalene.

Men pensjonskapitalen er det aller viktigste og arbeidstakeren må ha kontroll over denne. Pensjonsleverandørene vil ha forskjellige syn på kapitalforvaltning, hvilke fond som tilbys og hvordan nedtrapping av risiko fram til pensjonsalder skal gjøres. Det er meget krevende for en arbeidstaker å drive sin pensjonsforvaltning i to kundeforhold.

Et praktisk svar på dette vil selvfølgelig kunne være at arbeidstakeren gir opp sitt kundeforhold hos sin pensjonsleverandør og overfører sitt samlede kundeforhold til den nye

pensjonsleverandører som er utpekt av arbeidsgiver. Dette ville kunne bli svært gunstig for den nye pensjonsleverandøren. Denne praktiske løsningen er dermed egentlig ikke særlig praktisk fordi den ikke lar arbeidstakeren selv bestemme over hvem han vil ha en pensjonsavtale med. Den praktiske tilnærmingen bør speilvendes. Arbeidstakeren bør utpeke hvilken pensjonsleverandør som skal benyttes på sin nye arbeidsplass. Arbeidsgiver har bestemt pensjonsordningens innhold og trenger egentlig ikke ha et syn på hvilken pensjonsleverandør den ansatte skal benytte. Det er i dag en soleklar rett at arbeidstaker selv velger sin lønnskontoleverandør. Det tilsvarende må gjelde pensjonskontoleverandøren. Denne pensjonskontoen (eller flere) er historisk knyttet opp mot de innskuddspensjonsordningene den ansatte har vært medlem av i sin karriere. Det er selvfølgelig ikke en konto for privat sparing.

Det er gode grunner som taler for at arbeidsgiver ikke bør utpeke pensjonsinnretning for alderspensjonskapitalen, men at arbeidstaker skal selv kunne velge pensjonsinnretning. En arbeidstaker som skifter arbeidsplass må forholde seg til pensjonskapitalbevis fra sin tidligere arbeidsplass og et mulig skifte av pensjonsinnretning. Det burde være unødvendig for arbeidstakeren å måtte realisere posisjoner i pensjonskapitalbeviset og flytte pensjonskapitalen til en ny pensjonsinnretning utpekt av den nye arbeidsgiveren.

Arbeidsgiver bør ikke betale eksplisitte kostnader for pensjonsordningens kapitalforvaltning. Kostnadsansvaret bør trekkes fra pensjonskapitalen. Arbeidsgiver får en unaturlig tilknytning til valg av pensjonsinnretning og investeringsvalg, til tross for at arbeidstaker er den part som tar konsekvensene av disse valgene. Arbeidsgiver betaler idag administrasjonskostnader til pensjonsinnretning for kontohold. Dette kostnadsansvaret er rimelig når arbeidsgiver utpeker pensjonsinnretning. Dersom arbeidstaker selv skal utpeke pensjonsinnretningen kan ikke arbeidsgiver dekke kostnader, dersom slike kostnader ikke er standardiserte. Dermed er det viktig at kostnadsdekning standardiseres både for administrasjon og kapitalforvaltning. Dette løses best ved å inkludere kostnader i innskuddssatsen eller som et frittstående påslag på innskuddssatsen.

Arbeidsgivers betaling for forvaltningskostnader og administrative kostnader kan også inneholde kostnadselementer som dekker relevante webdialoger og annen potensiell rådgivning. Det betyr at kostnadene ikke nødvendigvis er rene minimumskostnader, men kan inneholde tjeneste- og kvalitetsdifferanser. Kostnadene skal dekkes for en rimelig periode og være basert på standardiserte påslag på pensjonsinnskuddet for å gjøre det så enkelt som mulig. Dette løses ved at det innbetales et prosentmessig påslag på for eksempel 2% av innskuddet. En forenklet beregning tilsier at dersom kostnadene er 0,4% av sparekapitalen og det legges til grunn at arbeidstakeren skal ha dekket kostnader for 5 år hos samme arbeidsgiver, så kan påslaget være  $0,4\% \times 5 \text{ år} = 2\%$  av innskuddet. Arbeidstakere vil kunne være lenger eller kortere enn 5 år hos en arbeidsgiver, men satsen avhenger ikke av den faktiske ansettelsesperioden, men av en påtenkt periode. Nivået fastsettes i pensjonsplanen og ikke som en forhandling mellom pensjonsleverandøren og arbeidsgiver.

Kostnader inngår som et påslag til selve innskuddet som arbeidsgiver betaler.

For å sikre at kostnader ikke skal være en måte å omgå maksimalsatsene på, kan kostnadene begrenses til 10% av innskuddet.

Den ansatte vil selv måtte kontrollere at kostnader ikke blir for høye. Det er rimelig å anta at en pensjonskonto styrt av den ansatte vil bli en meget populær konto for banker og kapitalforvaltningsselskap. Konkurransen om denne kontoen vil bli hard, og dagens livselskap vil bli utfordret.

## 9.1 En pensjonsordning fordeles over flere pensjonsinnretninger

Tilskudd til en pensjonsordning kan for eksempel deles inn i tilskuddet til 7,1G, over 7,1G og egenandelstilskuddet. Tilskuddene burde kunne innbetales til forskjellige pensjonsleverandører. En pensjonsleverandør kunne spesialisere seg på det første innskuddet til 7,1G og en annen leverandør kunne dekke ytterligere innskudd over 7,1G. Selv om dette tilsynelatende ikke er særlig praktisk, så bør lovgivningen ikke nødvendigvis ekskludere en slik løsning. Dette er ikke direkte avklart i innskuddspensjonsloven, selv om mye tyder på at en pensjonsordningen ikke kan oppdeles. Dersom en ordning ikke kan deles opp utelukker det f.eks. et samarbeid mellom to kapitalforvaltere hvor en forvalter driver aksjeforvaltning og en annen forvalter driver renteforvaltning.

En annen oppdeling er at tilskudd til en pensjonsordning burde kunne deles mellom flere pensjonsleverandører basert på hvor hvert medlem ønsker å foreta sin oppsparing.

En kan også se for seg en situasjon hvor en arbeidsgiverorganisasjon eller arbeidstakerorganisasjon kommer til enighet med foretaket om å benytte en eller flere leverandører.

Da innskuddspensjoner prises i et konkurransemarked kan det være kostnadskrevende å velge flere leverandører. Dette vil arbeidsgiver være oppmerksom på, og vil kunne velge å forholde seg til en leverandør for å holde kostnadene nede.

## 9.2 Forslag 2 til endring i lov om innskuddspensjon

I en innskuddspensjonsordning har arbeidstaker selv ansvaret for forvaltning av sin pensjonskapital. Dette ansvaret gjelder både medlemskapet i gjeldende pensjonsordning og pensjonskapitalbevis fra tidligere medlemskap. Pensjonskapitalen må forvaltes på en systematisk måte og arbeidstaker må kunne velge den pensjonsleverandøren som skal ha arbeidstakerens tillit over en årrekke.

Ved overgang fra ytelsespensjon til ITP er risikoflyttet fra arbeidsgiver til arbeidstaker. I ytelsespensjon bærer arbeidsgiver all risiko for avkastning på pensjonsmidler og for livselskapets pris på alderspensjon. Arbeidstaker vet med relativ god sikkerhet hva pensjonen blir i forhold til sin egen sluttlønn. Arbeidstaker har da rimelig innsikt i det velstandsnivå en ser for seg ved pensjonering.

En ITP ordning gir arbeidsgiver en forutsigbar pensjonskostnad. Arbeidstaker påtar seg all risiko for den fremtidige pensjonens størrelse. Pensjonen størrelsen avhenger av innbetalte tilskudd og oppnådd avkastning på pensjonskapitalen. Over en lang yrkeskarriere på 30-40

år vil avkastningen på de oppsparte midlene bli svært viktig og avkastning kan være en langt større del av pensjonskapitalen enn selve innskuddet. Siden arbeidstaker bærer denne risikoen bør også arbeidstaker ha direkte påvirkning på hvem som forvalter disse midlene og hvilken risiko som tas.

Dagens § 2-5.Krav til regelverket	Ny § 2-5.Krav til regelverket
Pkt. 1 Regelverket skal fastsette reglene om medlemskap, medlemmenes rettigheter i pensjonsordningen, innskuddsplanen og forvaltningen av pensjonskapitalen	Nytt pkt. 1 c Regelverket skal også fastsette om avtale kan inngås med en eller flere institusjoner som nevnt i §2.2 pkt. a og b  Nytt pkt. 5 Regelverket skal også fastsette om medlemmene skal ha adgang til selv å utpeke institusjon som nevnt i §2.2 pkt. a og b for de innbetalinger som skal gjøres for medlemmet.

Tabell: Forslag 2 til ny ordlyd i lov om innskuddspensjon. Pensjonskonto

Forslaget dekker muligheten for at en avtale om pensjonsordning skal kunne inngås med flere enn en leverandør. Dette åpner for at ansatte selv skal kunne velge sin leverandør.

Det legges også opp til at regelverket skal fastsette om arbeidstakere skal ha en rett til selv å velge leverandør.

### 9.3 Arbeidstakers pensjonskonto

I dag vil en arbeidstaker som bytter arbeidsgiver meldes ut av tidligere arbeidsgivers pensjonsordning og meldes inn i den nye arbeidsgivers pensjonsordning. I forbindelse med at arbeidstaker meldes ut av tidligere arbeidsgivers pensjonsordning, mottar arbeidstaker et pensjonskapitalbevis på oppsparte pensjonsrettigheter hos tidligere arbeidsgiver. Ved flere jobbskifter i løpet av en yrkeskarriere har arbeidstaker flere ulike pensjonskapitalbevis fra flere ulike arbeidsgivere og pensjonsleverandører.

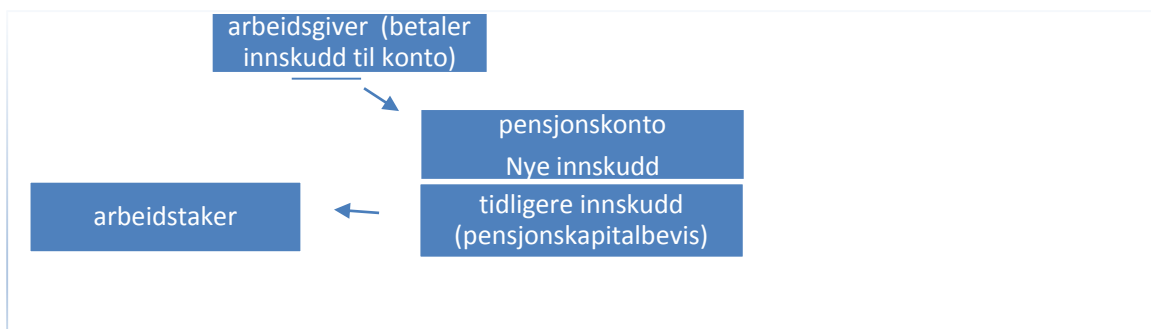
En arbeidstaker kan på eget initiativ samle sine pensjonskapitalbevis hos en pensjonsleverandør. En arbeidstaker kan ha stor fordel av å samle pensjonskapitalbevisene hos en leverandør. I dagens marked prises pensjonskapitalbevis med stykkbaserte kostnader i tillegg til kostnader basert på prosent av kapital. Forvaltning og administrasjonskostnader kan bli lavere.

Det vil også være lettere å gjennomføre en konsistent kapitalforvaltningsstrategi, dersom pensjonsformuen er samlet på et sted. Kapitalforvaltningsstrategier vil typisk omhandle valg av aktivaklasser (aksje og renteinvesteringer), valg av valuta (sikring eller ikke sikring av valutakursendringer), fordelingen mellom klassene over tid (rebalansering) og aldersavhengig risikoreduksjon (mindre aksjer ved høyere alder).

Valg av pensjonsleverandør er en vesentlig og klar personlig beslutning. Når en arbeidstaker begynner i jobb hos en ny arbeidsgiver, vil den nye arbeidsgiveren bestemme hvilken pensjonsleverandør som skal benyttes for den nye oppsparingen. Arbeidstakeren står da i den situasjonen at han har sin(e) egne pensjonsleverandører og må forholde seg en ny pensjonskonto. Pensjonskapitalbevisene og den nye oppsparingen må sees i sammenheng.

En mulig løsning på dette problemet kan være en pensjonsløsning der arbeidstaker selv oppretter og eier sin egen pensjonskonto, og der arbeidsgiver betaler pensjonsinnskudd til denne pensjonskontoen uavhengig av hvilken arbeidsgiver arbeidstaker har. På denne måten vil arbeidstaker få kontinuitet og god oversikt over sin pensjonsopptjening. Det legges til grunn at hver arbeidstaker står fritt til å velge pensjonsleverandør hvor slik konto opprettes eller å overlate dette valget til arbeidsgiver.

En innskuddspensjonsordning der det er arbeidstaker som «eier» pensjonskontoen vil kunne fremstilles slik:



I en slik modell vil arbeidsgiver forestå beregning av innskuddsbeløpet i sitt lønnsystem. Dersom beregningen av pensjonsinnskuddet er komplisert, kan det lett oppstå feil og mangler i innbetaling av innskuddet. Det er langt mer byrdefullt for arbeidsgiver å måtte forholde seg til mange ulike pensjonskontoleverandører enn en leverandør, når feil og mangler skal rettes. Det betyr at et slikt kontosystem ikke passer for alle typer innskuddspensjonsplaner. For at et slikt system skal fungere effektivt og med lav feilrisiko, vil det være behov for å forenkle og standardisere innskuddsberegningen slik at normale lønnsystemer kan gjøre de nødvendige beregning og oversendelse av beregnede beløp til konto hos en pensjonsleverandør.

## 9.4 Forenklinger i pensjonsordningen med pensjonskonto

Arbeidstaker velger selv leverandør for pensjonskonto og risikoprofil for sin sparing. Pensjonskonto kan opprettes hos alle typer pensjonsleverandører. Leverandør av pensjonskonto har ansvar for administrasjon og forvaltning av innskuddene basert på arbeidstakers valg av plasseringsprofil tilsvarende dagens ordning.

Arbeidstaker bærer samtlige kostnader knyttet til administrasjon av pensjonskonto. Arbeidsgivers tilskudd for administrasjon endres fra en månedlig kostnad til en engangsbetalt kostnad, men slik at kostnaden blir tilnærmet nøytral for arbeidsgiver. Eksempelvis, ved en

antakelse om at kostnaden er 0,4% av kapitalen hvert år. Anta at arbeidsgiver har et kostnadsansvar for sine innskudd i maksimum 5 år, da blir kostnaden 2,0% av premien (enkel beregning) og premien blir «innskudd\*1,02»

Arbeidsgiver beregner og betaler arbeidsgivers innskudd og eventuelle medlemsinnskudd for arbeidstaker direkte til pensjonskonto.

For å sikre enn effektiv håndtering med minimalt behov for etterregulering av pensjonsinnskuddet bør lønnsbegrepet være definert så enkelt som mulig. Med medlemmets lønn menes nesten samtlig arbeidsgiveravgiftspliktige ytelser for den enkelte ansatte (med unntak for selve pensjonsinnskuddet). Dagens § 5-5 og §5-5 pkt. d definer lønn inkludert godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg. En slik pensjongivende lønnsdefinisjon kan settes til 90% av lønnsdefinisjonen. Lønnsdefinisjoner varierer sterkt mellom bransjer og virksomheter. Dersom kalkylemetoden og lønnsgrunnlaget er enkelt definert, kan innskuddet kalkuleres av de fleste lønssystemer. Kompliserte beregninger må fortsatt gjøres av egne systemer som normalt er forbeholdt leverandørene. I slike situasjoner er det neppe hensiktsmessig å ha pensjonskonto.

I noen avtaler beregnes innskuddene i dag av pensjonsleverandør basert på lønnsdata oversendt fra arbeidsgiver. Det vil være naturlig at arbeidsgiver løpende beregner riktig innskudd basert på den lønnsinformasjonen som allerede danner grunnlag for rapportering, skattetrekk og arbeidsgiveravgift gjennom A-ordningen. Som nevnt over foreslås det at reglene om grunnlag for innskuddsberegning forenkles, slik at grunnlagene for innskudd sammenfaller med grunnlaget for arbeidsgiveravgift. I dagens pensjonslovgivning kan arbeidsgiver selv velge ulike varianter av hva som skal være grunnlag for innskudd til pensjonsordningen. Erfaringsmessig er det en del usikkerhet her, samt at det gjøres en del feil knyttet til grunnlag for pensjonsinnskudd. Dette bør derfor forenkles vesentlig slik at arbeidsgiver løpende kan gjennomføre riktig og enkel beregning av pensjonsinnskudd. Dette fører og til at innskuddsstørrelsen blir mer kontrollerbar for arbeidstaker.

Innskuddsplanen kan være kompleks. Innskudd for arbeidstaker i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av innskuddet dersom medlemmet hadde fulltidsstilling. Dette er relevant for 1G grensen og 7,1G grensen. En arbeidstaker i 50% stilling med 4G skal ha innskudd basert på satsen for 8G multiplisert med stillingsprosenten. Bevegelser i stillingsprosent fra måned til måned kan skape administrative problem. Alternativt kan slik beregninger gjøres etterskuddsvis over året som helhet. Det vil være en kraftig administrativ forenkling dersom reglene for pensjonsgrunnlaget ved deltid blir fastsatt i pensjonsplanen.

Premie for innskuddsfritak organiseres som separat avtale mellom arbeidsgiver og et forsikringsselskap og omfatter samtlige ansatte som det betales pensjonsinnskudd for. Avtalen avgrenses til kun å omfatte innskuddsfritak for arbeidsgivers andel av pensjonsinnskudd.

Arbeidsgiver har fortsatt anledning til å ha eget innskuddsfond hos en separat leverandør (forsikringsselskap/bank). Innskuddsfondet vil være frikoplest fra de ansattes pensjonskonto/pensjonsleverandør da det i prinsippet aldri skal tilbakeføres kapital fra

pensjonskonto til innskuddsfondet. Arbeidsgiver vil fortsatt kunne opprette innskuddsfond for å kunne planlegge den likviditetsmessige og skattemessige side.

## 9.5 Forslag 3 til endring i lov om innskuddspensjon

Noen arbeidstakere faller utenfor dagens system for innskudd til pensjonsordningen. Begrensninger følger av loven. Det er bedre at pensjonsplanen selv avgrensar pensjonsinnskuddene. Dette kan være et viktig element for å sikre at de administrative prosesser for arbeidstakers pensjonskonto er så enkle som mulig. Pensjonsinnskudd kan dermed beregnes og betales fra første dag og fra første krone i arbeidsforhold dersom dette innføres i pensjonsplanen.

Dette kan også være en viktig del for å øke pensjonssparing i visse arbeidstakergrupper.

Dagens §5-2 pkt. 3	Ny §5-2 pkt. 3
Innskudd for medlem i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av innskuddet dersom medlemmet hadde fulltidsstilling.	Det kan fastsettes i innskuddsplanen at innskudd for medlem i deltidsstilling kan utgjøre en forholdsmessig del av innskuddet dersom medlemmet hadde fulltidsstilling.
Dagens §6-1 pkt. 2	Ny §6-1 pkt. 2
Ved opphør av medlemskap beholder medlemmet sin rett til den pensjonskapital som er opptjent ved fratredelsen, med mindre medlemskapet da har vart kortere enn 12 måneder.	Ved opphør av medlemskap beholder medlemmet sin rett til den pensjonskapital som er opptjent ved fratredelsen, med mindre noe annet er bestemt i pensjonsplanen for medlemskap som har vart kortere enn 12 måneder.

Tabell: Forslag 3 til ny ordlyd i lov om innskuddspensjon. All inntekt pensjongivende

For å gjøre kalkylen spesielt enkel bør arbeidsgiver også vurdere hensiktsmessigheten av OTP-lovens minstesats på 2% som gjelder fra 1G. En endring i pensjonsplanen som inkluderer den første 1G kan være hensiktsmessig.

Dagens krav om 12 måneders tjenestetid kan omgjøres slik at innskudd ytes også for korte arbeidsforhold/midlertidige ansatte/samtlig deltidsansatte (også under dagens 20%-grense).

## 9.6 Oppsummering av endringer for å ta i bruk pensjonskonto

- I utgangspunktet kan alle pensjonsordninger fortsette uendret som i dag.
- For å ta i bruk pensjonskonto bør det gjennomføres en rekke forenklinger i pensjonsplanen.
- Valg av pensjonsleverandør overføres fra arbeidsgiver til arbeidstaker.

- Administrasjons- og forvaltningskostnader dekkes av arbeidstaker i motsetning til dagens ordning der disse dekkes av arbeidsgiver. Kostnadsbesparelsen for arbeidsgiver benyttes til oppjustering av innskuddssatsen slik at dette blir kostnadsnøytralt for arbeidsgiver.
- Arbeidstaker vil ha samme pensjonskonto uavhengig av hvilke(n) arbeidsgiver arbeidstakeren har.
- Arbeidsgiver må betale pensjonsinnskudd til ulike pensjonskontoer, i motsetning til dagens ordning der arbeidsgiver inngår og forvalter avtalen med pensjonsleverandør og betaler alle innskudd til denne pensjonsleverandøren.
- Begrensninger i dagens lov med hensyn til medlemskap for eksempelvis midlertidige ansatte/deltidsansatte, samt dagens regel om at innskudd først beholdes etter 12 måneders ansettelse, elimineres.
- Beregning av pensjonsinnskuddet bør være så enkelt at lønssystemer kan gjennomføre beregningen.

## 9.7 Informasjons- og rådgivningsbehov

I dagens system har pensjonsleverandør, eventuelt forsikringsmegler, en rådgivningsrolle overfor arbeidsgiver og i visse situasjoner ovenfor arbeidstaker. Det er arbeidsgiver og eventuelt pensjonsordningens styringsgruppe som sørger for informasjon til arbeidstakere.

Arbeidstakere har i dag normalt tilgang til nettbasert informasjon hos sine pensjonsleverandører, i tillegg til den informasjon som Norsk Pensjon og NAV leverer. Det vil kunne forventes at rådgivningsløsninger vil utvikles i markedet og at dette således vil utgjøre et av konkurranseparameterne mellom de ulike pensjonsleverandørene

Ved at arbeidstaker selv får et ansvar for å velge leverandør burde dette kunne forenkle rådgivningen ved at en leverandør har større samlet innsikt i den totale pensjonsformuen.

Rådgivning dreier seg også om hvordan kostnadene skal inndekkes. Rådgivningskostnader kan trekkes eksplisitt gjennom trekk fra pensjonskonto, slik at forsikringsmeglere og eventuelt andre rådgivere kan få dekket sine kostnader.

Pensjonsleverandøren kan også pålegges noe individuell rådgivning særlig knyttet til forvaltningen, risikonivå, innflytting av pensjonskapitalbevis, samordning med andre pensjonsordninger og ikke minst behov for egeninnskudd.

Dette er et omfattende området og dekkes ikke ytterligere i denne rapporten

## 9.8 Mulige innvendinger mot foreslått løsning

Det er naturlig å forvente at forslag om grunnleggende endringer av dagens tjenstepensjonssystem vil bli møtt med en rekke innsigelser fra ulikt hold. Dagens regelverk opprettholdes i sin helhet, men arbeidsgiver kan legge til rette for pensjonsordninger som er bedre tilpasset arbeidstakers behov for pensjonsplanlegging.

- Livselskaper vil kunne hevde at dette er kostnadsdrivende. Det er vår foreløpige vurdering at det ikke nødvendigvis totalt sett er mer kostnadsdrivende, men at det vil kreve omstilling hos nåværende pensjonsleverandører som muligens ikke er ønskelig for denne gruppen. Det er imidlertid usikkert hvordan totale administrasjonskostnader vil påvirkes og hvordan de ulike tjenester prises.
- Det vil være et behov for endring av dagens systemer/organisering hos pensjonsleverandør, blant annet som følge av skifte av kunde fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Nåværende leverandører vil antageligvis se utfordringer knyttet til dette.
- Livselskaper vil kunne hevde at dette åpner opp for useriøse aktører. Det legges til grunn at alle aktører underlegges samme strenge lovregulering som gjelder for dagens pensjonsleverandører slik at man på den måten kan redusere risikoen for useriøse aktører. Åpning for andre og flere aktører vil imidlertid øke konkurransen i markedet og gjennom dette trolig skape et kostnadspress som aktørene må forholde seg til.
- Det vil kunne hevdes at det vil bli et større behov for rådgivning, og at det er utfordrende å sikreat rådgivningen har tilstrekkelig god kvalitet. Dette bør kunne reguleres gjennom både bruk av og tilpasning til forholdsvis streng eksisterende lovgivning om finansrådgivning
- Det vil kunne hevdes at rådgivningen ikke er tilstrekkelig uavhengig dersom den leveres av samme part som administrerer og tilbyr pensjonskonto.
- Det vil kunne hevdes at det blir behov for endring av dagens lønssystemer for å håndtere beregning av pensjonsinnskudd og flere typer månedlige utbetalinger. Det er vår foreløpige vurdering at det ikke kreves omfattende tilpasninger av dagens lønssystemer.
- Arbeidsgiver kan oppfatte at de får noen flere oppgaver, særlig ved at de overtar selve beregningen av innskuddene, som i dag ivaretas av dagens pensjonsleverandører. På den annen side foreslås det at beregningen av innskudd og grunnlag forenkles kraftig, slik at dette bør kunne automatiseres og gjennomføres som en integrert del av den periodevise utlønningen. Samtidig vil arbeidsgivers ansvar og administrasjon knyttet til valg av leverandør og koordinering overfor pensjonsleverandør reduseres/bortfalle.

## 10 Teknisk analyse av innskuddspensjon

I en ITP-ordning avtales årlig innskuddspremie som  $x$  % av pensjonsgrunnlaget. Innskuddspremien investeres i en investeringsportefølje som kan inneholde aksjer og obligasjoner. Investeringsporteføljen gir en avkastning. Hver måned investeres det nye innskuddspremier. Avkastningen på innskuddspremiene er et viktig element i

akkumuleringen av pensjonskapitalen. Dess mer risiko (f.eks. mer aksjer) som inngår i investeringene, dess høyere forventet avkastning.

Når den ansatte pensjoneres utbetales det pensjon fra pensjonskapitalen. Pensjon kan utbetales over minimum 10 år (regnet fra 67 år). Pensjonsutbetalingen kan starte allerede fra 62 år.

Pensjonsnivået i en ITP-løsning vil dermed variere avhengig av innskuddspremiens nivå, risikoen i investeringsporteføljen, lønnsutviklingen og den perioden som velges for utbetaling.

## 10.1 Allokering mellom aksjer og obligasjoner

Fordeling av pensjonskapitalen mellom aksjer og obligasjoner er et meget viktig valg. Forventet avkastning på aksjer er høyere enn obligasjoner, slik at en kan forvente høyere kapital og høyere pensjon dess større andel aksjer man investerer i. Imidlertid vil aksjeverdien svinge langt mer enn obligasjonsverdier. Dersom det eneste en skulle leve av når en blir 67 år er pensjonsformuen i en ITP er det innlysende at 100% aksjer kan være en meget risikabel strategi, spesielt de siste år før pensjonering. Aksjer kan falle 40% på kort tid.

Dess flere år det er til pensjonering, dess mer aksjer kan man ha. Dess mer fripoliser, oppsatt rett, Folketrygd og AFP rettigheter man har dess mer aksjerisiko kan man ta. Holdning til finansiell risiko bør ta hensyn til annen pensjonsformue.

Det er således ikke urimelig å anta at en person på 45 år som trer ut av en offentlig tjenestepensjon og som trer inn i ITP, kan velge 100% aksjer. Dess mer aksjerisiko det legges inn dess høyere pensjonsnivå, men også risiko for at pensjonsnivået blir lavere enn det man ønsker.

Holdning til finansiell risiko er en sterk personlig preferanse. Folk er svært forskjellige når det gjelder synet på å ta risiko. Noen vil kunne ønske å ta risiko fordi man fokuserer på mulighetene for gevinst. Andre ønsker ikke å ta risiko og fokuserer på mulighetene for å unngå tap. Noen legger vekt på retten til selv å velge risikonivå og sparenivå. Noen anser at det er best at andre fatter den type beslutninger på vegne av en selv.

## 10.2 Forventet avkastning for aksjer og obligasjoner

I et finansielt marked kjøper vi verdipapir til dagens verdi. 100 kr investert i aksjer og 100 kr investert i obligasjoner i dag er den samme, nemlig 100 kr. Forventet avkastning på aksjer er høyere enn f.eks. obligasjoner. Selv om aksjer har en høyere forventet avkastning enn obligasjoner er verdien i dag fortsatt den samme. Den forventede meravkastning på aksjer er inkludert i dagens verdi.

Ved å investere i aksjer kan en altså forvente en høyere avkastning og dermed høyere pensjonskapital enn ved en investering i obligasjoner, og en høyere forventet pensjonskapital gir høyere forventet pensjon. Imidlertid fører høyere risiko på aksjer til at utfallsrommet for

# GABLER

størrelsen på den forventede fremtidige pensjonen blir større. Velger man høyere aksjeandel for å oppnå høyere forventet avkastning, kan resultatet faktisk bli lavere pensjon enn om man hadde valgt lavere risiko.

I finansiell teori kan kravet til fremtidig avkastning deles opp i to ulike deler:

Risikofri rente

Risikopremie

Problemet med fremtidig forventet risikopremie og dermed fremtidig forventet avkastning er at dette ikke er eksakte størrelser. De må estimeres. Nesten alle kapitalforvaltere vil kunne opplyse om hvilke forventninger de har til avkastning på de investeringsprodukter de tilbyr.

«Oljefondet» er den største kapitalforvalteren i Norge og av de største i verden. Oljefondet har etablert et sett av forventninger til avkastning i de finansielle markedene over en lang horisont. Finans Norge (FNO) anbefaler sine medlemmer å benytte oljefondets langsiktige mål når man skal oppgi forventet avkastning. FNO anbefaler imidlertid visse justeringer basert på det aktuelle rentenivået.

Forventningene danner grunnlag for å gjøre porteføljeanalyser og for å optimalisere porteføljer gitt ulike finansielle målsetninger og rammebetingelser.

Langsiktig Oljefondet og FNO	Forventet
Realavkastning globale aksjer	4,4 %
Realavkastning globale obligasjoner	2,1 %
Inflasjon i Norge	2,5 %
Reallønnsvekst	0,0 %
Utvikling i G	2,5 %

Tabell: Forventninger til fremtidig avkastning fra FNO.

Historisk real avkastning

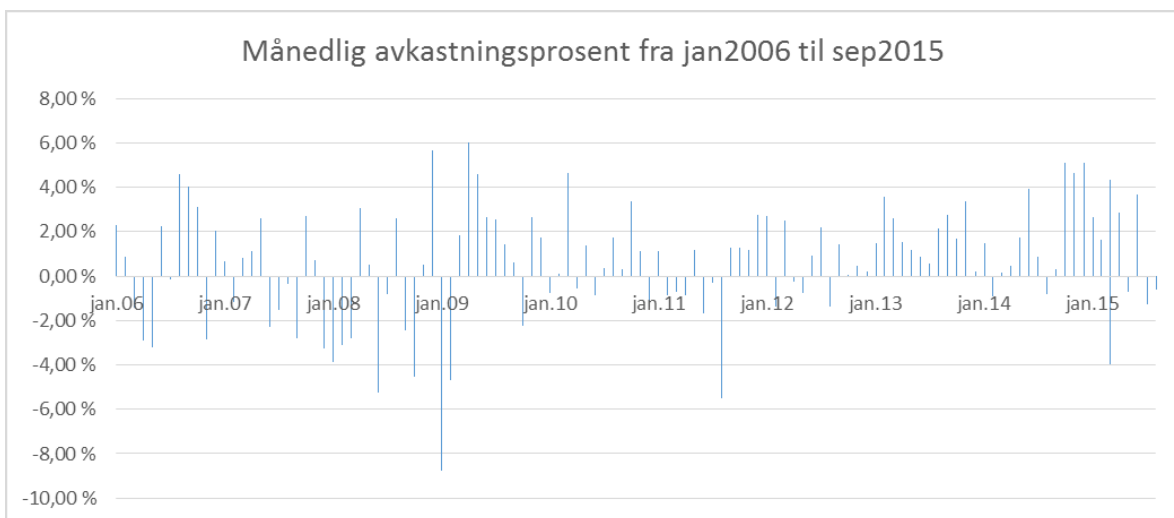
Credit Suisse Global Returns Yearbook	1900-2014
Aksjer i Norge	4,2 %
Obligasjoner i Norge	1,9 %
Globale aksjer	5,2 %
Globale obligasjoner	1,9 %
Europeisk aksjer	4,3 %
Europeiske obligasjoner	1,1 %

Tabell: Historisk realavkastning fra Credit Suisse 2015.

Noe enkelt kan man si at aksjer forventes å ligge på sitt langsiktige historiske gjennomsnitt. Obligasjonsavkastningen ligger noe over de langsiktige historiske nivåene.

I 2014 ble det avsagt en dom i Høyesterett som omhandlet utmåling av erstatning ved en bilulykke. I dommen ble det lagt til grunn at forventet realavkastning på 4% skulle legges til grunn ved fastsettelse av erstatningens størrelse. Retten fant at en aksje- og obligasjonsallokering på 50%/50% var en rimelig avveining mellom risiko og avkastning på lang sikt. Retten fant at en 20%/80% ble for forsiktig.

## 10.3 Avkastning siden innføring av OTP i 2006

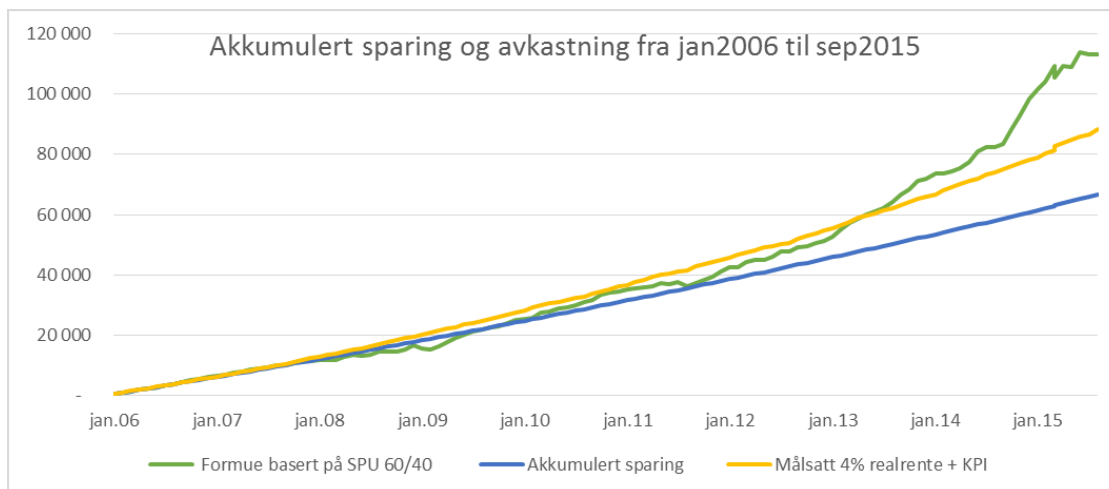


Figur Faktisk månedsavkastning i NOK for 60% aksjer og 40% obligasjoner basert på Statens Pensjonsfond Utland (oljefondet). Kilde Norges Bank

I figuren viser den faktiske månedsavkastning til Oljefondet (faktisk månedsavkastning i NOK for 60% aksjer og 40% obligasjoner basert på Statens Pensjonsfond Utland). Denne avkastningsserien er lett tilgjengelig på Norges Bank hjemmeside (se NBIM). I figuren er det vist den avkastning som har vært realisert siden OTP ble innført. Inntrykket som man får når man ser en slik svingende rekke av tall, er at dette er usikkert. Spesielt legger man merke til de store fallene i 2008/2009.

Avkastningsrisiko er et vanskelig tema å kommunisere til arbeidstakere. En prognose bør derfor alltid understreke at verdien av pensjonsformuen er usikker.

Avkastning er viktig, men beløpet som spares er svært viktig. Som eksempel er det benyttet en arbeidstaker med 5,5G i årslønn (495.3749 som er i litt underkant av lønnsnivået til 60% av arbeidstakere (menn, heltid) i Norge ved utgangen av 2014. Denne arbeidstakeren ble innmeldt i den obligatoriske tjenestepensjonsordningen pr 1.1.2006 med en lønn på 5,5G. Denne lønnen er dermed holdt konstant på 5,5G de siste 9 årene. Arbeidstakers alder vil kunne påvirke lønnsveksten, men dette er det ikke tatt hensyn til i eksempelet.



Figur Akkumulert avkastning på en OTP ordning fra 1.1.2006

I figuren er det modellert avkastningen i en pensjonsordningen som følger OTP loven.

Det legges til grunn at arbeidstaker anser at en realavkastning på 4% på lang sikt høres rimelig ut, nettopp fordi dette er målet til Oljefondet. Oljefondets avkastning og bruken av denne avkastning er et tema som diskuteres i politikk og samfunnet for øvrig. Mange har nå tatt til ordet for at den forventede avkastning kanskje burde reduseres ned mot 3% og dermed senke oljepengebruken i norsk økonomi. Dersom konsensus går i den retning vil en arbeidstaker som la til grunn 4% realavkastning måtte redusere sine forventninger og kanskje senke sin målsatte pensjonsinntekt.

Formuen som var oppspart da tapene oppstod i 2008/2009 ble redusert og lå i en periode under verdien av de beløp som var blitt innbetalt. I denne perioden kunne en se for seg at arbeidstakeren ville vurdere å øke sine medlemsinnskudd. Stadig nye innbetalinger og stigende avkastning i de finansielle markeder gjør at formuen øker. På grunn av god avkastning øker formuen utover det målsatte referansenivået (den gule linjen) og etter ca. 9 års sparing har arbeidstaker bygget opp en buffer. Dermed er det rimelig å anta at arbeidstakeren ville vurdere å redusere sine medlemsinnskudd.

Den ansatte kan selv ikke investere i Oljefondet, men må forholde seg til det forvaltere i markedet tilbyr. Avkastning vil være forskjellig mellom forskjellige kapitalforvaltere og det skyldes at forvaltere har sine egne syn på hvordan aksjer og obligasjoner bør forvaltes, og dermed kan det over tid oppstå store forskjeller mellom kapitalforvaltere.

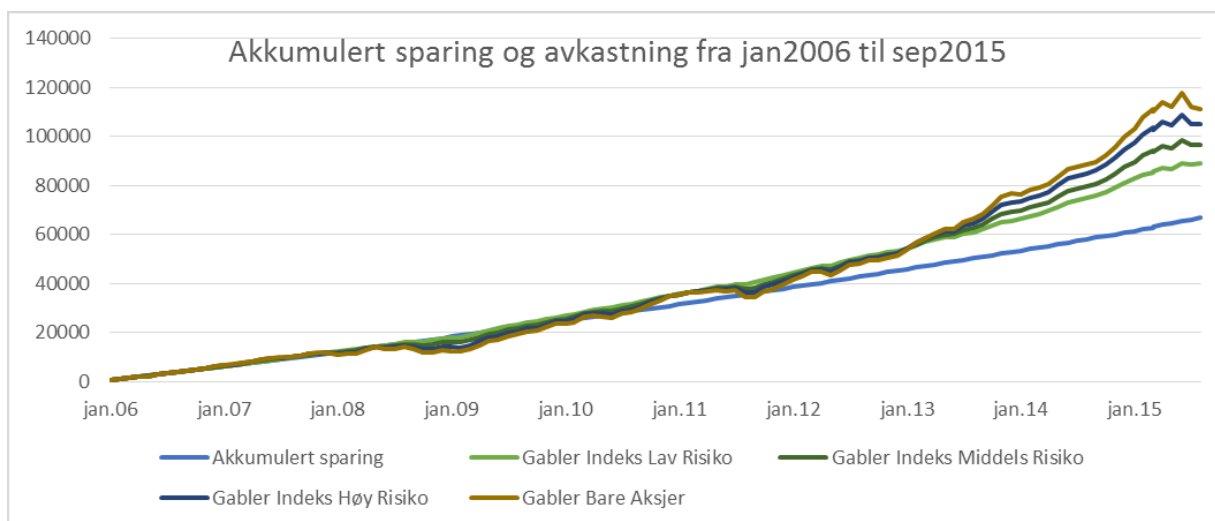
# GABLER

Gabler utarbeider indekser for kapital avkastning i innskuddsordninger. Leverandørene gir gjerne sine standard porteføljer navn basert på aksjeandel.

Indeks	LAV	MID	HØY	Bare Aksjer
MSCI World equity index	17,50 %	35 %	50 %	65 %
Norske statsobligasjoner 3år	35 %	20 %	15 %	0 %
Norske statsobligasjoner 3 mndr	10 %	10 %	0 %	0 %
Oslo børs OSEBX	7,50 %	15 %	25 %	35 %
Barclays Capital Global Aggregate Index Hedged to NOK	30 %	20 %	10 %	0 %

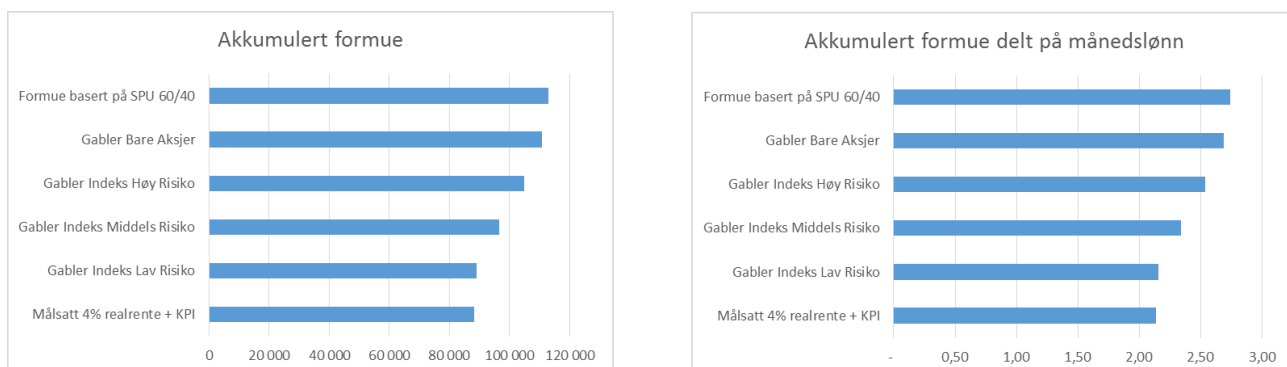
Tabell: Gablers referanseindeks

Gabler har gjort et utvalg av tilgjengelige indekser både for aksjer og for obligasjoner.



Figur: Standard avkastning fra investeringsprofiler

Basert på risikoprofilen kan en notere at aksjer i perioden har gitt bedre avkastning enn obligasjoner. Arbeidstakere som valgte en lav risiko profil har realisert lavere avkastning enn arbeidstakere som valgte aksjer.



Figur: Realisert standardavkastning på OTP sparing i 9 år.

Figuren viser pensjonsformuen i kroner og i antall månedslønner etter 9 år med sparing. Ingen har lagt til grunn at OTP i seg selv er bærebjelken i den framtidige pensjonen for de arbeidstakere som kun har OTP. Men arbeidstakere er avskåret fra selv å kunne øke tjenestepensjonen dersom ikke arbeidsgiver finansierer det, eller at minstekravene endrer seg i lovgivningen.

Dersom arbeidstaker selv hadde innbetalt til pensjonsordningen differansen mellom den maksimale satsen og arbeidsgivers tilskudd, hadde pensjonsformuen vært betydelig høyere.

Plan	Verdi	Målsatt 4% realrente + KPI	Gabler Indeks Lav Risiko	Gabler Indeks Middels Risiko	Gabler Indeks Høy Risiko	Gabler Bare Aksjer	Formue basert på SPU 60/40
max plan	Månedslønn	5,97	6,02	6,49	6,99	7,37	7,54
	Formue i kr	246 540	248 711	267 900	288 632	304 092	311 103
2% ordning	Månedslønn	2,14	2,16	2,34	2,54	2,69	2,74
	Formue i kr	88 219	89 147	96 666	104 818	110 932	113 073

Tabell. Endring i pensjonsformue ved økte satser

Tabellen viser hvor sterk økningen i formue kunne ha vært, dersom arbeidstaker selv hadde kunnet bestemme over pensjonsinnskuddets nivå. Denne økningen innenfor pensjonsordningen har fortrent annen sparing eller forbruk slik at tabellen ikke dekker den samlede effekten for arbeidstakeren.

## 10.4 Framskrivning av pensjonsnivå

I neste omgang kan vi framskrive pensjonen. Arbeidstakeren vi bruker som eksempel var 35 år i 2006. Ved inngangen til 2016 er arbeidstakeren nå 45 år. Basert på Gablers standardforutsetninger for lønnsvekst, inflasjon og avkastning kan vi estimere et forventet framtidig pensjonsnivå både for en 2% OTP ordning og en maksimal ITP ordning med 5% (senere 7%) innskuddsnivå. Arbeidstaker ble innmeldt i ordningen 1.1.2006. I tillegg estimeres en beregnet folketrygd og AFP. Det er knyttet betydelig usikkerhet til anslagene for framtidig pensjon.

Pensjonsnivå er uttrykt i prosent av sluttlønn ved 67 år. Pensjonsnivået er også uttrykt som en livsvarig ytelse for å kunne sammenlikne den med Folketrygd og AFP. Dersom innskuddspensjonen utbetales over 10 år framfor livsvarig vil pensjonsnivået for en mann bli ca. det dobbelte av det livsvarige nivået. For en kvinne blir utbetalingen over 10 år den samme som for en mann.

	OTP lav	OTP forv	OTP øvre
Mann	3,8 %	4,4 %	5,1 %
Kvinne	3,4 %	3,9 %	4,6 %
	ITP lav	ITP forv	ITP øvre
Mann	14,1 %	16,0 %	18,3 %
Kvinne	12,7 %	14,4 %	16,4 %
Folketrygd		48,6 %	
AFP		10,7 %	

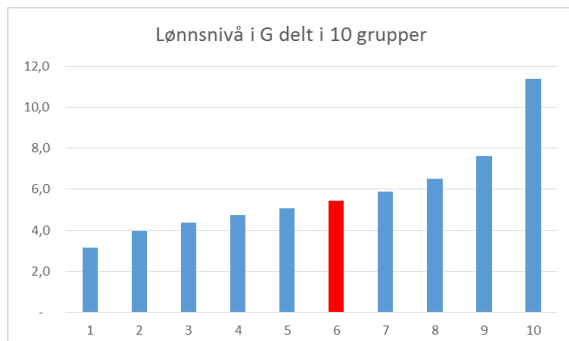
Tabelll Diverse nøkkeltall arbeidstaker 45år innmeldt 1.1.2006

Figuren over viser forventet livsvarig pensjon fra en OTP ordning og fra en ITP ordning basert på maksimale satser. Figuren viser den potensielle betydning av egenandel. Dersom den ansatte kan bidra til egen pensjonsordning vil pensjonsnivået for denne eksempelpersonen kunne øke med over 10%-poeng.

Pensjonsordningen kommer i tillegg til Folketrygd og AFP. Disse estimatene avhenger av en rekke antakelser. Arbeidstaker har tilgang til kalkulator på NAV sine hjemmesider som kan gi prognoser på de forventede ytelsene som tar hensyn til arbeidstakerens faktiske lønnshistorie.

Vi ser at pensjonsnivået vil være ca 60% med AFP og Folketrygd. Med OTP kommer nivået opp på ca 64% og med bruk av egenandel opp mot 70%. Dette avhenger i stor grad at avkastningen blir som forventet. Endringer i avkastning påvirker dette utfallet. Dette understreker at arbeidstakere bør kunne variere sin egen sparing i pensjonsordningen for å styre mot et ønsket pensjonsnivå.

## 10.5 Lønnsfordeling og lønnsutvikling

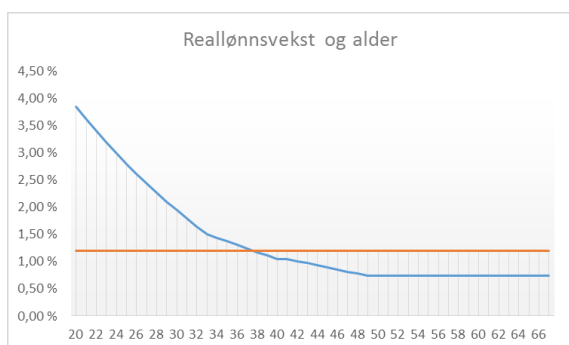


Figur Fordeling av lønnsinntekt i grupper (menn 2014). Kilde TBU. 60% har lavere lønn enn den røde stolpen

Forventet reallønnsutvikling er viktig for å kunne estimere fremtidig pensjon. I forbindelse med de årlige lønnsforhandlinger offentliggjøres det tall for hva lønnsutviklingen har vært i de forskjellige tariffområder det siste året og hva den samlede lønnsvekst har vært. Utviklingen i folketrygdens grunnbeløp skal utvikle seg i takt med lønnsutviklingen i samfunnet. Lønnsutviklingen i samfunnet speiler den prosentvise endringen i lønnsnivå for alle arbeidstakere sett under ett. Noe av lønnsutviklingen skyldes inflasjon og noe er reallønnsutvikling.

Unge ansatte har et lavere lønnsnivå enn mer erfarne arbeidstakere. Over tid vil den enkelte få en utvikling i sin lønn og det er en rimelig antagelse at lønnsveksten ofte vil være høyere i starten av karrieren enn senere i karrieren. Dette kan skyldes jobbskifte, produktivitetutvikling, utdannelsen til den enkelte og tilfeldigheter.

Mange som skal predikere lønnsutvikling over tid for en gruppe ansatte i en pensjonsordning benytter seg av den gjennomsnittlige lønnsveksten for økonomien som helhet. I økonomien som helhet kommer det inn yngre ansatte og eldre ansatte går ut. Gabler har utviklet et estimat for lønnsutvikling over tid for en gjennomsnittlig ansatt. Gablers modell starter med en serie lønnsendringer korrigert for inflasjon fra et år til et annet for en rekke ansatte i en rekke store foretak over de siste 15 årene. Dette datamaterialet blir benyttet til å estimere lønnsvekst som en funksjon av alder.

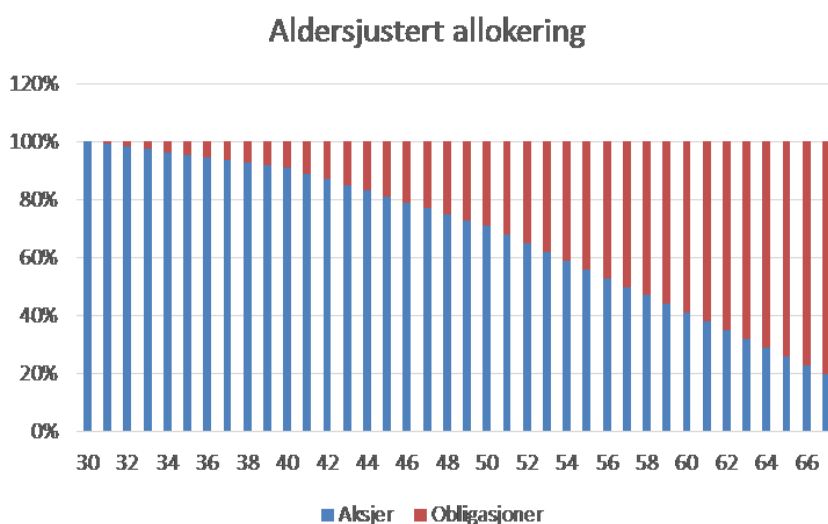


Figur: Gjennomsnittlig lønnsvekst basert på alder

Figur viser den gjennomsnittlige lønnsveksten basert på alder.

## 10.6 Allokering over tid

I en innskuddsordning vil den enkelte ansatte bestemme sin egen allokering av kapitalen mellom de ulike tilgjengelige aktivaklassene. Erfaringsmessig har de fleste ansatte blitt værende i den oppstartsprofilen som de er blitt plassert i ved etablering av ordningen. Som følge av dette tilbyr nå flere pensjonsleverandører en aldersjustert allokering. I analysene av innskuddspensjon er aldersprofilen anbefalt av Gjensidige benyttet. Figur viser hvordan allokeringen trappes ned fra 100 % aksjer til 20 % aksjer ved alder 67 år.



Figur: Allokering avhengig av alder (Gjensidige)

## 11 ITP og Hybrid pensjon

Det finnes i dag to alternativer til ytelsesbaserte alderspensjonsordning; innskuddspensjon og såkalt «hybrid» tjenstepensjon.

Begge ordninger er innskuddsbaserte i opptjeningsperioden. Hybrid tjenstepensjon vil ved utbetalingstidspunktet som hovedregel konverteres til en livsvarig pensjon.

Hybrid pensjon lovreguleres i Lov om tjenstepensjon. Loven legger til rette for stor avtalefrihet både når det gjelder innskuddssatser og garantier. Etter vår oppfatning kan det derfor være nyttig å inndele pensjonsproduktene i følgende fire hovedalternativer:

- Innskuddspensjon
- Ny «hybrid» tjenstepensjon med fritt investeringsvalg
- Ny «hybrid» tjenstepensjon med 0-garanti og
- Ny «hybrid» tjenstepensjon med garantert regulering

Med innskuddspensjon mener vi i denne sammenheng en innskuddspensjon hvor den ansatte bestemmer hvordan pensjonskapitalen allokeres, det er ingen garantier og pensjonsutbetalingen typisk skjer fra alder 67 til 77.

## 11.1 Premie: kvinner vs. menn

I en innskuddsordning er det samme innbetaling for kvinner og menn (gitt lik lønn). I ny «hybrid» tjenstepensjon skal det derimot (i likhet med i ytelsesordningene) innbetales høyere premie for kvinner enn for menn. Dette fordi ny tjenstepensjon som hovedregel er livsvarig, og fordi kvinner statistisk antas å leve lenger enn menn. Kvinnetillegget anslås å ligge på rundt 15,5%.

Mens likhetsprinsippet i innskuddsordninger altså ligger i hva som innbetales, er likhetsprinsippet i ny «hybrid» tjenstepensjon knyttet til størrelsen på den årlige utbetalingene.

## 11.2 Arbeidstaker tilskudd

Innskuddspensjonsordningen har en begrensning som tilsier at arbeidstakerinnskuddet ikke skal overstige arbeidsgivers innskudd og ikke overstige 4% av arbeidstakers pensjonsgrunnlag, og det er arbeidsgiver som beslutter arbeidstakerinnskuddets nivå innenfor disse rammene.

Lov om tjenstepensjon §4-17 omtaler tilskudd fra arbeidstakere. Tjenstepensjonsordningen har en begrensning som tilsier at arbeidstakerinnskuddet ikke skal overstige 50% av lovens maksimale tilskudd. Det er avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakere som fastsetter nivå. For en arbeidstaker (mann) med lønn under 7,1G så er maksimalt arbeidstakertilskudd 3,5%. Da tilskuddsatsen for en kvinne kan settes høyere kan kvinner få en høyere egenandel.

Denne løsningen tilsier at dersom arbeidsgiver har et tilskudd på 2% så kan arbeidstakerne skyte inn 3,5% (mann). Inntekt over 7,1G kan inkludere et tilskudd på 50% av 18,1% eller ca 9%.

Avtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstakere krever at minst to tredeler av arbeidstakerne må akseptere arbeidstakertilskudd. En tredel av arbeidstakerne kan reserve seg mot tilskuddsordningen når den etableres. Nye arbeidstakere må være med.

## 11.3 Regulering (garantert regulering, 0-garanti eller avkastning)

Hovedregelen både for innskuddspensjon og ny «hybrid» tjenstepensjon er at pensjonen reguleres med avkastning. I ny tjenstepensjon kan arbeidsgiver imidlertid garantere for reguleringen. I opptjeningsperioden er alternativene i så fall enten den generelle lønnsreguleringen i foretaket eller den generelle lønnsreguleringen i samfunnet (G-regulering). I utbetalingsperioden er alternativet for garantert regulering det samme som i folketrygden; regulering med lønnsveksten og deretter fratrukket 0,75%.

Dersom den ansatte selv ikke kan velge hvordan midlene plasseres (såkalt fritt investeringsvalg), gjelder i ny «hybrid» tjenstepensjon en såkalt null-garanti. I dette ligger at

avkastningen på pensjonskapitalen det enkelte år ikke kan være negativ. På denne bakgrunn er det imidlertid grunn til å tro at - dersom pensjonsleverandøren skal plassere midlene - pensjonsmidlene enten vil bli svært forsiktig plassert, eller at bedriften vil måtte betale en høy pris for garantien.

## 11.4 Arv

I en innskuddspensjonsordning er det arbeidstakers egne etterlatte som etter nærmere regler arver restkapitalen (i utgangspunktet i form av løpende etterlattepensjon), mens det i ny «hybrid» tjenestepensjon er forsikringsfelleskapet som arver. I dette ligger at øvrige medlemmer av ny «hybrid» tjenestepensjon vil få tilført midler i form av «arvegevinst» når arbeidstakere faller fra før de har startet uttak av pensjonen.

## 11.5 Utbetalingsperiode (livsvarig eller tidsbegrenset)

Hovedregelen for ny «hybrid» tjenestepensjon er at ordningen er livsvarig, mens hovedregelen for innskuddspensjon er at pensjonen er tidsbegrenset (opphørende). Dersom en ny «hybrid» tjenestepensjon er etablert som livsvarig kan den ikke omgjøres til opphørende ordning. Ny tjenestepensjon kan imidlertid også etableres som opphørende (tidligst ved fylte 80 år), og kan i så fall omgjøres til livsvarig av den enkelte ansatte. Uavhengig av om ny «hybrid» tjenestepensjon etableres som opphørende eller livsvarig er det imidlertid arv til forsikringsfelleskapet, ikke til egne etterlatte.

## 11.6 Kostnader fratradte og pensjonister

I en ny «hybrid» tjenestepensjonsordning vil arbeidsgiver betale enkelte kostnader når arbeidstaker fratrer eller blir pensjonist. En arbeidsgiver med innskuddsordning, har ingen kostnader i forbindelse med fratredelse eller knyttet til pensjonister.

## 11.7 Innslagspunkt 0 eller 1 G

I ny «hybrid» tjenestepensjonsordning er det obligatorisk å starte sparing fra første krone, mens man i innskuddspensjonsordninger kan velge å starte innbetalingen fra første krone eller fra 1 G.

## 11.8 Økonomisk vurdering

Arbeidsgivers kostnader i en pensjonsordning analyseres ved å studere de betalinger arbeidsgiver må gjøre som gjøres over en flere år. Kostnader kan være lave i dag, men kostnader i framtiden kan være langt høyere. Kostnadene kan deles i administrasjon og forvaltningskostnader, pensjonsinnskudd og eventuelle garantikostnader. I en sammenlikning må arbeidsgivers totale kostnadsramme holdes konstant. Dersom et av kostnadselementene økes må et annet element reduseres for at kostnaden skal være den samme. Arbeidstaker er normalt opptatt av den pensjon som kan forventes og vurderer dermed pensjon i et annet rammeverk enn den kostnadsfokus arbeidsgiver typisk vil legge til grunn.

Arbeidstaker kan i større grad vektlegge viktige egenskaper med selve pensjonsordningen og ikke hvordan kostnadene fordeles innen kostnadsrammen.

I mange situasjoner vil arbeidsgiver foretrekke at usikkerhet i den framtidige kostnad er så lav som mulig. Dette har vært et bærende argument ved overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon. Dette er en viktig egenskap med en innskuddspensjon. Betal innskuddspremie i dag og det er få overraskelser i framtiden. En ytelsespensjon har stor usikkerhet som følge av lønnsutvikling og avkastningsusikkerhet. En hybridpensjon plasserer seg mellom disse ytterpunktene.

## 11.9 Pensjonsinnskudd

Pensjonsinnskuddet i de to ordningene er i utgangspunktet det samme. Dersom innskuddet skal øke for noen grupper, må innskuddet reduseres for andre, dersom summen skal være konstant. For at kostnaden skal være den samme må innskuddet for menn reduseres for at det skal bli høyere for kvinner. Innenfor en gitt kostnadmessige ramme vil menn ha lavere innskudd i en hybrid ordning enn i en innskuddsordning.

## 11.10 Administrasjon og forvaltningskostnader

Administrasjon og forvaltningskostnader kan trekkes fra kapitalen eller innbetales fra arbeidsgiver. Når arbeidsgiver innbetaler ordningskostnader vil de samlede kostnader øke. En hybrid ordning krever at arbeidsgiver må innbetale ekstra administrasjonskostnader når arbeidstaker avslutter arbeidsforholdet. Dette er ikke nødvendig i en innskuddsordning. Dette er en kostnad og en hybrid ordning må dekke denne kostnaden.

## 11.11 Finansielle risikokostnader.

Garantikostnader omfatter de kostnader som er forbundet med finansielle garantier eller levetidsgarantier. Garantier er ikke gratis. En garantert avkastning på «0» eller på G-veksten vil ha en pris. Ved å kjøpe en garantien kan forventet pensjon stabiliseres og svingninger i pensjonsnivå reduseres. En garantert avkastning som minst skal tilsvare G veksten er en spesiell garanti som ingen bank eller forsikringsselskap i dag vil tilby. Det kan skyldes at risiko forbundet til denne type garanti kan være meget høy og dermed at prisen vil bli høy. En arbeidsgiver kan ikke kjøpe en slik garanti i markedet. Når arbeidsgiver ikke kan kjøpe en garanti i markedet så vil noe av kostnaden forbundet med en garanti, bli «usynlig» for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Det at en garanti ikke kan kjøpes i markedet, endrer ikke det faktum at kostnaden/verdien kan være meget høy.

For 15 års siden var prisen for å garantere 3% avkastning lav, fordi renten var høy. I desember 2015 er rentene historisk lave og prisen på en 3% garanti er høy.

0-avkastningsgaranti.

- Livselskapet ønske å minimere risikoen for at pensjonsordningen får negativ avkastning. Dersom avkastningen er negativ må livselskapet bære dette tapet.

- Livselskapet vil kreve en pris for dette. Et eksempel er en pris på 0,35% hvert år av kapitalen som beskyttes
- Anta at kapitalen beskyttes i 10 år. Det tilsvarer ca 3,5% økning i innskuddssatsen

#### G-reguleringsgaranti:

- Dersom avkastningen er større enn 0 og lavere enn G-reguleringen skal arbeidsgiver dekke differansen. Dersom avkastningen er større enn G-reguleringen skal det overskytende tilføres reguleringsfondet.
- Anta at avkastningen forventes å være 2% og av lønnsveksten er 1% høyere de neste 10 årene. Det tilsvarer ca 10% økning av innskuddssatsen for å dekke de neste 10 årene.

Slik regelverket er i dag vil arbeidsgiver garantere for en minste regulering, mens arbeidstaker vil motta all avkastning over det som er garantert. Slik loven fremstår i dag vil den ansatte ha krav på sin andel av reguleringsfondet ved utmelding av ordningen og overgang til pensjon. Arbeidsgiver har ingen mulighet til å motregne årets tilskudd mot reguleringsfondet.

Vi er av den oppfatning av dersom tjenestepensjon skal bli et vellykket produkt med minimalt behov for fremtidige endringer, så må avkastning tilfalle arbeidsgiver mot at arbeidsgiver dekker lønnsvekst. Ansatte og pensjonister får nå det høyeste av avkastning og lønnsvekst. Arbeidsgiver skal dekke en finansiell nedside og har ingen oppside. En slik konstruksjon er ikke bærekraftig.

Dette tydeliggjør behovet for å tilpasse lovverket for hybrid slik at arbeidsgiver har en motivasjon for å øke risikoen i investeringene. Finansdepartementet kan gi forskrift om endring. Det har vært en høringsrunde om dette tema og departementet ønsket ikke å gjøre en endring. Etter press i markedet gjennomføres det nå en ny høring om samme tema.

## 11.12 Levetid og arv

Kjønn er en viktig faktor som påvirker levetid. Kvinner lever lenger enn menn. Andre faktorer bestemmer også levealder. Arbeidstakere med høy utdanning lever betydelig lenger enn de uten utdanning. Livstil og helse påvirker levetiden.

I en innskuddspensjon får kvinner, menn, arbeidstaker med høy utdanning og de med lav utdanning den samme utbetalingen dersom vi legger til grunn f.eks. 10 års utbetalingsperiode. Den samlede utbetalingen består av pensjon til arbeidstakeren eller en arv til arbeidstakerens etterlatte.

En variant er at et fellesskap arver og at etterlatte ikke arver. De som lever deler på arven fra de som dør. Dette er en sosial innretning og er ikke en forsikring.

Setter vi saken på spissen, så dreier det seg om hvordan arven skal fordeles. Skal arven gå til egne etterlatte eller skal den gå til gruppen. Hvis der er en gruppe, hvordan skal den etableres. Vil arbeidstakere med lavere forventet levealder at arbeidstakere med høyere forventet levealder skal arve dem? Vil et gift medlem foretrekke at arven går til egne

etterlatte eller til en tilfeldig gruppe. Vil en ugift arbeidstaker har et annet syn enn en gift arbeidstaker.

Arv løses dermed på 3 måter:

Etterlatte arver

Gruppen/fellesskapet arver

Dette er viktige valg. Spørsmålet er om en arbeidstaker burde kunne velge eller om pensjonsplanen eller regelverket burde beslutte. «Hvem skal jeg begunstiges ved bortgang: skal arven gå til mine etterlatte eller skal jeg la den tilfalle en gruppe.»

Innskuddspensjonsordninger åpner ikke i dag for at arbeidstaker selv kan velge hvem som skal begunstiges dersom arbeidstaker faller fra. Dette valget kan innføres, men vi vil ikke foreslå dette.

## 11.13 Pensjonsforsikring

Levealder ikke er kjent. 50% lever lenger og 50% lever kortere en forventet levealder. Risikoen knyttet til levealder kan løses med forsikring. Livselskapet forsikrer en utbetalingsperiode. En arbeidstaker som er 67 år kan velge å forsikre pensjonsutbetaling fra 67 år og resten av livet, eller kanskje velge å forsikre pensjonsutbetalinger fra 85 år og livsvarig. Fordelen med en forsikring er at arbeidstakeren vet hva pensjonen vil bli. Ulempen med en forsikring er at når først avtalen er inngått, så kan den ikke omgjøres. Noen kan ønske å se på forsikring som en form for investering. De som lever lenger «tjener» på forsikringer og de som dør «taper». Det er en riktig observasjon og er hele poenget med forsikringen.

Hvis forsikringen er rettferdig, så vet man ikke på forhånd hvem som taper og hvem som vinner. Prisen i dag for en livsvarig utbetaling er høyere for en kvinne enn for en mann, fordi vi i dag forventer at kvinner generelt skal leve lenger enn menn og dermed at pensjonen skal utbetales over lengre periode. I dagens norske tjenstepensjonsmarked tas det ikke hensyn til utdanning, inntekt, helse, familie eller bosted. En kvinne uten utdanning burde kanskje få en lavere pris enn en akademisk utdannet mann med høy inntekt.

Prisen på den livsvarige utbetalingen en gang i framtiden er ikke kjent i dag. Levetidsforskjeller for dagens 20-årige kvinne og mann kan avvike sterkt fra de prognoser som man legger til grunn. Usikkerheten om levetid krever at et livselskap tar en margin for å garantere livslang utbetaling og forsikring er ikke gratis.

Både menn og kvinner kan ved uttak på eget initiativ kjøpe en pensjonsforsikring ved uttak. Generelt vil da kvinner få en lavere utbetaling, dersom ikke markedet priser pensjonen med ytterligere individuelle særtrekk (utdanning, inntekt, helse, familie eller bosted). Dette er et viktig valg. «Skal jeg kjøpe en pensjonsforsikring?».

Innskuddspensjon åpner for at kvinner kan få et høyere innskudd enn menn (menn få lavere innskudd enn kvinner), dersom pensjonsplanen krever at det skal kjøpes en livsvarig pensjonsforsikring ved uttak. Det betyr at pensjonsordningen legger til grunn en form for ytelsesordning. Imidlertid vil en ytelsespensjon kjøpes på en pris som er kjent i dag. Hybridpensjon legger til grunn at det i dag bestemmes at det skal kjøpes en pensjonsforsikring i framtiden til en pris som ikke er kjent i dag. Dette er en form for

# GABLER

innelåsing, som krever at markedet for pensjonsforsikring er effektivt og har mange aktører som kan gi alternative priser. Markedet for pensjonsforsikring kan utvikle seg i forskjellige retninger og det er ikke gitt at dagens prismetoder gjelder i framtiden. Når pensjonsordningen stiller det som et krav er det rimelig at arbeidstaker kompenseres for et slikt krav ved et påslag på innskuddet. Den ansatte vet ikke hva pensjonsytelsen vil bli, for det vil avhenge av markedets prising i framtiden.

Innskuddspensjonsordninger åpner ikke i dag for at arbeidstaker selv kan velge om det skal kjøpes en pensjonsforsikring ved uttak eller om andre utbetalingsmetoder skal benyttes. Det er også mulig for pensjonsordningen å kreve kjøp av pensjonsforsikring ved pensjonsuttak. . Vi vil ikke foreslå endringer i innskuddspensjonsloven på dette punktet.

## 12 Referanser

### 12.1 Høring – øvre grense for reguleringsfond i tjenstepensjonsordninger.

Høringsfristen er 17de februar 2016.

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/horing--ovre-grense-for-reguleringsfond-i-tjenstepensjonsordninger/id2461777/>

### 12.2 Avkastning i Oljefondet

<http://www.nbim.no/contentassets/4ee981bb28b241f8b24f6ff7c2dc39c2/monthly-returns-3q-2015.xlsx>

### 12.3 Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) Innskudd fra arbeidstaker

Ot.prp. nr. 68 (2004-2005), Innst. O. nr. 92 (2004-2005), beslutning. O. nr. 84-85 (2004-2005) som omfatter innskudd fra arbeidstaker i pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=31339>  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-68-2004-2005-/id398825/>

### 12.4 OECD og insetiv for arbeidstakers egen sparing i pensjonsordning

"OECD roadmap for the good design of defined contribution pension plans"

<http://www.oecd.org/finance/private-pensions/designingfundedpensionplans.htm>  
<http://www.oecd.org/finance/private-pensions/50582753.pdf>

### 12.5 EIOPA stresstest for innskuddsordninger

"EIOPA launches pensions stress test and quantitative assessment on solvency for occupational pension funds". A dedicated satellite module for DC IORPs analyses the effects of a variety of shocks on future retirement income of three representative plan members, which start to receive pension benefits respectively 5, 20 and 35 years from now.

<https://eiopa.europa.eu/Pages/News/EIOPA-launches-pensions-stress-test-and-quantitative-assessment-on-solvency-for-occupational-pension-funds.aspx>

### 12.6 EU-dom innskuddssatser og alder

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-476/11>

<http://www.agediscrimination.info/cases/Pages/ItemPage.aspx?Item=757>

26 September 2013

*Subjects : Justification; Pensions; Indirect Discrimination*

## *The Facts*

*Ms Kristensen (aged 29) was employed by Experian, whose direct contribution ("DC") pension scheme had the following differing rates of employer contributions according to an employee's age:*

*Employees aged under 35: employee contribution 3%; Experian contribution 6%;*

*Employees aged between 35 and 44: employee contribution 4%; Experian contribution 8%;*

*Employees aged over 45: employee contribution 5%; Experian contribution 10%.*

*When Ms Kristensen resigned in 2008, HK Danmark ("HK"), a Danish trade union acting on her behalf, claimed that Experian's pension scheme constituted unlawful discrimination on grounds of age and that Ms Kristensen was consequently entitled to an amount equivalent to nine months' salary by way of compensation, in addition to the payment of pension contributions at the rate applicable to employees over 45 years old. Experian rejected these claims, contending that the law prohibiting age discrimination did not cover pension schemes.*

*The Danish Western Regional Court stayed the proceedings in order to refer questions to the ECJ relating to whether pension schemes with differing rates based on age could be justified under EU law.*

## *The ECJ's decision*

*The ECJ recognised that Experian's pension scheme did establish differing treatment on grounds of age insofar as the younger workers' overall monthly pay was lower in a manner corresponding directly to age.*

*However, it held that age-related contributions in a DC pension scheme may be permissible, provided that such a practice is objectively and reasonably justified by a legitimate aim (including legitimate employment policy and labour market and vocational training objectives) and that the means of achieving that legitimate aim are appropriate and necessary.*

*Experian (and, latterly, the Danish government) had contended that age-related contributions are intended to benefit both older workers who enter its employment later in their working lives (since, with higher contribution rates, they can accumulate reasonable retirement savings over a relatively short period) and younger workers (since lower contribution rates increase the amount of disposable income available to them). Experian also argued*

*that, since the risk of death, incapacity and/or serious illness increases with age, higher contributions were necessary in the case of older workers to cover this risk.*

*Noting that these aims took into account the interest of all of Experian's employees in the context of social, Employment and labour market policy concerns, the ECJ was satisfied that Experian's stated aims could be regarded as legitimate. It was for the Danish court to decide whether the differing age-based treatment arising from the pension scheme constituted an appropriate and necessary means to achieve a legitimate aim.*

## 12.7 Vedlegg Utdrag fra Industriooverenskomsten 2014 Tjenestepensjon

Fellesforbundet har ved oppgjøret fremmet forslag om å avtalefeste tjenestepensjonsordninger og at det etableres brede ordninger som sikrer pensjonsopptjening ved jobbskifte og likepensjon mellom kvinner og menn. Fellesforbundet har videre hevdet at slike brede ordninger er kostnadseffektive og at lavere forvaltingskostnader og administrative kostnader alternativt kan benyttes til å øke pensjonsopptjening for den enkelte ansatte.

Norsk Industri har på prinsipielt grunnlag gått mot Fellesforbundets krav, og mener at dagens pensjonsordninger (folketrygden, OTP og AFP) er en tilfredsstillende pensjonsordning og at bedriftene selv må vurdere behovet, de økonomiske forholdene og øvrige forhold knyttet til ytterligere pensjonsordninger for de ansatte.

Fellesforbundet og Norsk Industri er imidlertid enige om følgende:

- Forholdsmessighetsprinsippet i gjeldende pensjonslovgivning skal videreføres.
- Det skal legges til grunn at ordningene verken medfører krav om balanseføring eller økte pensjonskostnader for bedriftene.

Basert på lov om innskuddspensjon er Fellesforbundet og Norsk Industri enige om at følgende forhold skal utredes:

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

I løpet av utredningen skal Fellesforbundet og Norsk Industri om nødvendig konsultere NHO og LO.

Kostnadene ved utredningen dekkes av Fellesforbundet og Norsk Industri.

Utredningen skal ta sikte på å være ferdig innen 31.12.2015.

# GABLER

*– Skaper resultater som gir muligheter*