



FINANSTILSYNET

THE FINANCIAL SUPERVISORY
AUTHORITY OF NORWAY

Utredningen om egen pensjonskonto for innskuddspensjon

Aktuarfokus, 16. februar 2017

Runa Kristiane Sæther
Finanstilsynet

1. Innhold

1. Bakgrunn og mandat for utredningen
2. Kort oversikt over pensjonsmarkedet
3. Gjeldende rett
4. Veivalg for endringer
5. Arbeidsgruppens vurderinger
6. Tilknyttede problemstillinger

1. Bakgrunn og mandat for utredningen

- I forbindelse med meklingen i Frontfaget mellom Fellesforbundet/LO og Norsk Industri/NHO i lønnsoppgjøret 2016 sendte Riksmekleren brev til statsministeren om at det var ønskelig å igangsette lovarbeid med sikte på å modernisere pensjonsordningene i privat sektor.
- Statsministeren besvarte henvendelsen i brev til Riksmegleren 3. april 2016. Dette brevet utgjorde mandatet for arbeidsgruppen.

1. Bakgrunn og mandat for utredningen (forts.)

- Nærmere om brevet / mandatet:
 - Regjeringen er innstilt på å utrede behovet for tilpasninger i lov- og regelverket for tjenstepensjon i privat sektor
 - Utredningen kan ta utgangspunkt i lov om innskuddspensjon
 - Et utredningsarbeid vil bl.a. omfatte:
 - Om arbeidstaker bør få adgang til å opprette en personlig pensjonskonto hos en pensjonsleverandør valgt av arbeidstaker
 - Arbeidstakers adgang til å foreta individuell tilleggssparing
 - Håndtering av pensjon ved jobbskifte
 - Fra hvilken alder og inntekt opptjening bør starte
 - Hvilken varighet på arbeidsforholdet som bør gi grunnlag for å opparbeide rettigheter

1. Bakgrunn og mandat for utredningen (forts.)

- Noen innledende presiseringer fra arbeidsgruppen:
 - Utredningen er begrenset til problemstillinger som knytter seg til lov om innskuddspensjon
 - Det gjeldende skatteregimet for de skattefavoriserte pensjonsordningene er lagt til grunn
 - Utredningene beskriver ulike løsningsalternativer, men konkluderer ikke i vurderingene av de ulike alternativene
 - Dersom en eller flere av de alternative løsningene skal gjennomføres, må det foretas ytterligere utredning

1. Bakgrunn og mandat for utredningen (forts.)

- Begrepet «egen pensjonskonto»:
 - I gjeldende rett benyttes begrepet «egen alderspensjonskonto» om pensjonsordninger hvor det enkelte medlem har investeringsvalg
 - I utredningen benyttes «egen pensjonskonto» om en ordning der hver enkelt medlem selv velger hvilket finansforetak som skal forvalte kontoverdiene

2. Kort oversikt over pensjonsmarkedet

- Lov om obligatorisk tjenestepensjon trådte i kraft 1. januar 2006; alle foretak har plikt til å etablere en tjenestepensjonsordning
 - På det tidspunktet var om lag halvparten av arbeidstakerne i privat sektor omfattet av en tjenestepensjonsordning
 - De som fikk tjenestepensjonsordning som følge av at dette ble obligatorisk, fikk i all hovedsak innskuddspensjon
- Det har vært stor grad av omdanning fra foretakspensjonsordninger til innskuddspensjonsordninger.
 - Ved utgangen av 2015 hadde om lag 70 prosent av sysselsatte i privat sektor (1 250 000 arbeidstakere) innskuddspensjon
- Lov om tjenestepensjon trådte i kraft 1. januar 2014

2. Kort oversikt over pensjonsmarkedet (forts.)

- Innskuddspensjonsloven er nå den dominerende pensjonsordningen i det private tjenestepensjonsmarkedet; ved utgangen av 2015 hadde 1 250 000 arbeidstakere innskuddspensjon (70 prosent av sysselsatte i privat sektor)
- Regler for egen pensjonssparing ble innført i 1968. Er nå regulert av lov om individuell pensjonsordning (IPS) som trådte i kraft 1. januar 2008. Ordningen er forholdsvis lite benyttet.

3. Gjeldende rett

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

3. Gjeldende rett (forts.)

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

4. Veivalg for endringer

- Egen pensjonskonto
 - Valg av pensjonsleverandør
 - Midler som skal kunne inngå
 - Fordeling av kostnadsansvar
 - Erstatning for eller endring i eksisterende ordninger
- Individuell pensjonssparing
 - Erstatning for eller endring i eksisterende ordninger
 - Frivilling eller tvungen individuell sparing
 - Maksimalramme

5. Arbeidsgruppens vurderinger

Målsetninger ved å innføre egen pensjonskonto:

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

5. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Modell 1

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

5. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Modell 2

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

5. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Modell 3

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

5. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Modell 4 (variant av modell 3)

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

5. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Modell 5

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

5. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Individuell pensjonssparing

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

5. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Kriterier for opptjening av pensjoner

1. Lønnsgrunnlag – opptjening fra første krone

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

2. Nedre alder

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

5. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Kriterier for opptjening av pensjoner

3. Stillingsandel

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

4. Medlemskapets varighet

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

5. Arbeidsgruppens vurderinger (forts.)

Generelt om kriterier for opptjening:

- Administrative kostnader er et tema, men argumentet om økte administrative kostnader kan svekkes ved opprettelse av system med egen pensjonskonto
- Endringer vil generelt slå ut mer positivt for kvinner enn menn
- Motargumentet mot alle disse endringene vil være foretakenes kostnader knyttet til pensjon

6. Tilknyttede problemstillinger

- **Risikodekninger**

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

- **Forholdet til tjenstepensjonsloven og foretakspensjonsloven**

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

- Bedre informasjon bidrar til økt konkurranse
- Portaler som «Din pensjon», «Norsk pensjon» og «Finansportalen» bidrar til bedre informasjon om egen pensjonsopptjening og om kostnader

FINANSTILSYNET

Revierstredet 3
Postboks 1187 Sentrum
0107 Oslo

www.finanstilsynet.no

Personlig e-postadresse

