NOU Norges offentlige utredninger **1999: 32**

Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeids-forhold

Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon av 5. mars 1999
Avgitt til Finans- og tolldepartementet 3. november 1999

Statens forvaltningstjeneste
Statens trykning

Oslo 1999

Til Finans- og tolldepartementet

Ved kongelig resolusjon av 5. mars 1999 nedsatte Regjeringen utvalget for å utarbeide et begrunnet utkast til en lov om innskuddspensjonsordninger i arbeidsforhold med rett til inntektsfradrag etter skatteloven. Mandatet inneholder retningslinjer for utredningsarbeidet.

Utvalget legger med dette fram sin utredning med utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Utredningen er utarbeidet under betydelig tidspress, og trykket versjon kan komme til å inneholde enkelte tekniske endringer i forhold til foreløpig versjon. Utvalgets utkast er i all hovedsak enstemmig, men for et begrenset antall spørsmål foreligger det særmerknader fra varierende mindretall.

Oslo, 26. oktober 1999

Erling Selvig leder
Erik Garaas
Jan K. Kristensen
Hilde Olsen
Trond R. Reinertsen
Aase Rokvam
Vibeke Skou
Jo Aabakken
Per Øystein Eikrem
Åshild Rake Ellingsen
Carl E. Gjersem
Frode Hammer
Kari Sjørholt
Aud Veierud

Kapittel 1

Sammendrag

1.1 Innledning

Vel tredjeparten av alle lønnstakere i privat sektor er i dag tilknyttet en tjenestepensjonsordning etter skatteloven (TPES). Dagens tjenestepensjonsordninger er basert på et løfte om en bestemt framtidig pensjonsutbetaling fra arbeidsgiver, dvs. at de er såkalte ytelsesbaserte ordninger. Midler til pensjonsutbetalingen må forhåndssikres utenfor foretaket i et forsikringsselskap eller i en pensjonskasse. I dette lovutkastet har utvalget lagt grunnlag for skattemessig favorisering av pensjonsordninger der det er årets innbetalte innskudd som er det sentrale avtaleelementet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Den senere pensjonsytelsen vil følge av de samlede innskudd og oppnådd avkastning fram til pensjonsalder.

I en ny lov for pensjonsordninger i arbeidsforhold bør etter utvalgets syn begrepet «tjenestepensjon» erstattes av et begrep som i større grad er beskrivende for de roller disse ordningene har. Utvalget foreslår uttrykket «Innskuddspensjon i arbeidsforhold», bl.a. for å understreke at det dreier seg om en foretaksopprettet pensjonsordning for foretakets ansatte, og at pensjonsordningen er en del av de alminnelige lønns- og arbeidsforhold. For foretaket er innskuddspensjon en frivillig ordning, og utvalget har derfor sett det som sin oppgave å lage regler som ikke er for rigide for foretaket: en pensjonsordning skal verken være for kostbar eller for bindende. Utkastet utgjør rammer for innskuddspensjonsordninger, og foretaket må selv utforme sin innskuddspensjonsordning innenfor de rammene som loven setter. Utvalget har særlig lagt til rette for at små og mellomstore foretak som i dag ikke har pensjonsordning, skal se innskuddspensjon som en interessant mulighet.

Innskuddspensjon er utformet som en supplerende ordning til folketrygden, dvs. at innskuddene skal føre fram til ytelser som utbetales som tillegg til de til enhver tid gjeldende ytelser fra folketrygden. Loven omfatter de innskuddsordninger som skal kunne gis skattefordel.

Innskuddspensjon er en spareform, der innskuddene og oppnådd avkastning bygger seg opp mot pensjonsalder. Pensjonskapitalen skal sikres utenfor foretaket i dertil egnet institusjon. Slike institusjoner kan være forsikringsselskaper, pensjonskasser, banker og forvaltningsselskaper for verdipapirfond. Utvalget har i utkastet lagt en vid ramme for kapitalforvaltningen, slik at det enkelte foretak i utformingen av sin pensjonsordning kan avgjøre om kapitalen forvaltes sammen med øvrig forvaltningskapital i forsikringsselskaper mv., som en egen investeringsportefølje der foretaket bestemmer sammensetningen, eller med egne pensjonskonti der medlemmene selv utfører investeringsvalget.

Innskudd som skal gi alderspensjon, er det sentrale i en innskuddsordning. Foretakets pensjonsordning kan også omfatte uførepensjon og pensjoner til etterlatte. Slike ytelser kan ikke være innskuddsbaserte, men må fastsettes i forhold til lønn på det aktuelle tidspunkt. I følge utkastet skal alderspensjonskapitalen ved pensjonsalder konverteres til en livsvarig livrente, dvs. en pensjon som utbetales så lenge pensjonisten er i live. Bare pensjonskasser og forsikringsselskaper kan tilby slike pensjonsytelser.

Utvalgets utkast følger på viktige områder Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon, der Regjeringen har lagt grunnlaget for en opprydding i og supplering av reglene på tjenestepensjonsområdet. For øvrig har utvalget basert arbeidet på NOU 1994: 6 Private pensjonsordninger, på de føringer som følger av Stortingets behandling av St.meld. nr. 35 (1994-95) Velferdsmeldingen, og på rapport om hovedspørsmål ved innskuddsbasert tjenestepensjon fra 1998 og oppfølging av denne i St.meld. nr. 1 (1998-99) Nasjonalbudsjettet 1999.

Utvalgets mandat, sammensetning og arbeid er gjengitt i utredningens avsnitt 2.1, og følges av en oversikt over tidligere utredningsarbeid på området i avsnitt 2.2. I avsnitt 2.3 er forholdet til Norges internasjonale forpliktelser behandlet. Enkelte hovedspørsmål for innskuddspensjon er behandlet i utredningens *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3. I avsnitt 3.2 er innskuddspensjon plassert i forhold til det øvrige pensjonssystemet i Norge. I 3.3 er det gitt en generell omtale av utvalgets utgangspunkt for lovregulering, mens avsnitt 3.4 gir en omtale av hovedvalg og prinsipper i utvalgets forslag. Alminnelige merknader til loven står i *"Alminnelige merknader"* i kapittel 4, mens *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5 gir en nærmere omtale av skattespørsmål. De administrative og økonomiske konsekvensene av loven er behandlet i *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6. Spesialmerknader til lov om innskuddspensjon følger i utredningens *"Merknader til de enkelte bestemmelser"* i kapittel 7, mens utvalgets utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold med forslag til endringer i andre lover følger i utredningens *"Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold"* i kapittel 8. Vedlegg 1 inneholder en oversikt over pensjonsordninger i andre land, med særlig vekt på Sverige og Danmark. I vedlegg 2 har utvalget illustrert utforming av mulige nivåer på innskuddssatser med utgangspunkt i ulike antakelser om sentrale størrelser av betydning for utviklingen i pensjonskapitalen, og i vedlegg 3 er det lagt ved en liste over en del viktige begreper. Vedlegg 4 inneholder enkelte kommentarer fra utvalgets medlem Jo Aabakken.

1.2 Sammendrag av lovens kapitler

Lovens "Sammendrag" i kapittel 1 Virkeområde og definisjoner

Lovens virkeområde er i utkastet § 1-1 første ledd angitt til innskuddspensjon der det gis eller har vært gitt inntektsfradrag etter skatteloven § 6-46, og foretak som har opprettet eller oppretter slik pensjonsordning. Loven er også gitt anvendelse for Svalbard, jf. utkastet § 1-1 annet ledd.

Lovens "Bakgrunn" i kapittel 2 Opprettelse av pensjonsordning

Lovutkastet *"Bakgrunn"* i kapittel 2 inneholder regler knyttet til opprettelse av pensjonsordninger, samt kontroll-, lignings- og tilsynsmessige forhold. Ordning med innskuddspensjon skal etter utkastet kunne opprettes ved avtale med institusjon som har tillatelse til å drive virksomhet her i riket som bank, livsforsikringsselskap, pensjonskasse eller forvaltningsselskap for verdipapirfond, eller med filial etablert her i riket av institusjon med hovedsete innenfor Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet og som der kan drive virksomhet som nevnt ovenfor, jf. utkastet § 2-2. Utvalget antar at EØS-regelverket ikke er til hinder for at Norge stiller krav om forretningssted her i riket som vilkår for slikt EØS-selskaps adgang, jf. omtale i avsnitt 2.3.

Utvalget foreslår i utkastet § 2-3 minstekrav for antall medlemmer i en innskuddsbasert pensjonsordning som vil klargjøre og fastlegge en grense mellom individuelle og kollektive ordninger, uten å utelukke større grupper arbeidstakere og arbeidsgivere i mindre foretak fra å opprette skattefavorisert pensjonsordning. Minstekravet er utformet i to alternativer. Første alternativ stiller krav om at ordningen minst må omfatte to personer med en arbeidstid og lønn som utgjør minst 75 pst. av full stilling. I det andre alternativet vil det være tilstrekkelig med èn ansatt, forutsatt at vedkommende oppfyller ovennevnte krav til arbeidstid og lønn, og i tillegg ikke har eierinteresser i foretaket. Kravene tilsvarer de krav som ble foreslått i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon.

Utvalget har foreslått at uførepensjon og pensjoner til etterlatte kan etableres som selvstendige ytelser i tilknytning til innskuddspensjon. Slike ytelser kan etableres i henhold til bestemmelsene i forslag til lov om foretakspensjon *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6 og 7, jf. utkastet § 2-4 annet ledd. Det vil da bli innrømmet skattefradrag for premie på lik linje med premier etter lov om foretakspensjon. Det er ikke foreslått at uførepensjon og/eller ytelser til etterlatte skal være obligatorisk i innskuddspensjonsordninger. Ordningen kan også inneholde andre former for uføre- og etterlattforsikring, der den skattemessige behandlingen følger av annet regelverk.

Størrelsen på uførepensjonen kan ikke være bestemt av innskudd, fordi det bl.a. ville føre til at unge arbeidstakere får meget lav uførepensjon. Den kan heller ikke knyttes opp til størrelsen på alderspensjonen fra ordningen som etter forslag til lov om foretakspensjon, siden størrelsen på alderspensjonen ikke kan fastsettes før på pensjoneringstidspunktet i innskuddspensjonsordninger. Uførepensjonens størrelse skal derfor fastsettes i pensjonsordningens regelverk med utgangspunkt i bestemmelsene om lønn og tjenestetid i forslag til lov om foretakspensjon. Ektefellepensjonens og barnepensjonens størrelse avhenger også spesifikt av pensjonsordningens regelverk på samme måte som uførepensjon. Kravene til forholdsmessighet og maksimalytelser i forslag til lov om foretakspensjon skal overholdes. Utvalget foreslår at prinsippene ved ordningen med premiefritak ved uførhet overføres til innskuddspensjon og at dette betegnes som «innskuddsfritak ved uførhet». Innskuddsfritaket kan også omfatte premie for pensjoner til etterlatte, dersom pensjonsordningen har tilknyttet slike ytelser.

Innskuddsordninger skal ha et regelverk som i sin helhet er i samsvar med loven og tilhørende forskrifter, jf. utkastet § 2-5 tredje ledd. Regelverket skal fastsette medlemmenes rettigheter i pensjonsordningen, og skal bl.a. inneholde reglene om medlemskap, en innskuddsplan og reglene om forvaltning og bruk av alderspensjonskapitalen. Har foretaket tegnet særskilt forsikring for uføreytelser og ytelser til etterlatte, skal regelverket også inneholde ytelsesplanen for disse. Utvalget foreslår i utkastet § 2-7 en plikt for foretaket til å gi arbeidstakerne en skriftlig oversikt over regelverket for pensjonsordningen.

For å sikre at de ansatte blir tatt med på råd ved utformingen og forvaltningen av innskuddsordninger, foreslås det i utkastet § 2-6 at et foretak som har pensjonsordning med 15 eller flere medlemmer skal opprette en styringsgruppe for pensjonsordningen. En slik styringsgruppe skal være på minst tre personer. Minst ett av medlemmene i styringsgruppen skal velges av og blant medlemmene i ordningen. Styringsgruppen skal uttale seg i saker som gjelder regelverket, forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen.

All dokumentasjon og alle kvitteringer til ligningsmyndighetene skal gis påtegning om at det gjelder en pensjonsordning etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Utvalget foreslår videre regler i utkastet § 2-8 som presiserer at institusjonen og foretaket har ansvar for å kontrollere at de opplysninger som gis er riktige. Reglene innebærer at ligningsmyndighetene uten nærmere kontroll skal kunne legge til grunn at ordningen fyller lovens vilkår.

Kredittilsynet skal etter utkastet § 2-9 føre tilsyn med pensjonsordningene.

Lovens "Hovedspørsmål" i kapittel 3 Alderspensjonskapitalen

Utvalget har basert utkastet på at alderspensjonskapitalen skal forvaltes av en institusjon som omtalt i utkastet § 2-2. Innskuddspensjon skal være en kollektiv pensjonsordning, der arbeidsgiver har ansvar og bl.a. skal velge institusjon. Forvaltning av pensjonskapitalen kan skje etter ulike modeller. Utvalget foreslår at forvaltningen kan følge den alminnelige forvaltning i institusjonen, slik tjenestepensjonsforsikring i dag gjør, men også at innskuddspensjon kan utformes med investeringsvalg.

Utvalget har sett det som viktig at innskuddsordninger er enkle og særlig tilpasset små og mellomstore foretak, som ikke har ressurser å avse til stadige beslutninger og vurderinger knyttet til pensjonsordningen. Pensjonsordningen bør derfor kunne utformes med alminnelig forvaltning, jf. utkastet § 3-1. Med alminnelig forvaltning mener utvalget at pensjonskapitalen skal inngå i forvaltningsinstitusjonens alminnelige forvaltningskapital og underlegges institusjonenes vanlige regler. Utvalget legger stor vekt på at arbeidsgiver har et informasjonsansvar overfor medlemmer i pensjonsordningen, og beslutninger om forvaltningen av midlene skal derfor legges fram for styringsgruppen såfremt det er praktisk mulig. Utkastet åpner videre for at det kan fastsettes i ordningens regelverk at avkastning kan fordeles mellom pensjonskapitalen eller overføres til innskuddsfondet, der arbeidsgiver skal anvende midlene til pensjonsformål. Kongen kan fastsette rammer, f.eks. en høyeste og laveste avkastningsprosent, for slik fordeling.

Utvalget har videre lagt til grunn at en innskuddsordning også bør kunne utformes som kollektiv pensjonsordning med investeringsvalg, jf. utkastet § 3-2. Slikt investeringsvalg innebærer at arbeidsgiver har ansvar for å velge sammensetning av og senere eventuelt endre den investeringsporteføljen som er tilordnet pensjonskapitalen. Utkastet åpner også i denne utformingen for at det kan fastsettes i ordningens regelverk at avkastning kan fordeles mellom pensjonskapitalen eller overføres til innskuddsfondet, der arbeidsgiver skal anvende midlene til pensjonsformål. Kongen kan fastsette rammer, f.eks. en høyeste og laveste avkastningsprosent, for slik fordeling. Rammene som fastsettes for utkastet §§ 3-1 og 3-2 trenger ikke være de samme.

Det vil være uheldig hvis arbeidstakerne får sin pensjonskapital redusert som et resultat av arbeidsgivers investeringsvalg. Det bør derfor unngås at arbeidsgiver har motiver for å foreta investeringsvalg basert på at det ved å ta tilstrekkelig store sjanser, kan oppnås gevinst i form av avkastning tilført innskuddsfondet. Motstykket til slik gevinst på arbeidsgivers hånd bør være tilsvarende mulighet for tap. For å redusere insentivene til å foreta bl.a. valg som medfører stor avkastningsrisiko for medlemmene, foreslår utvalget at arbeidsgiver pålegges ansvar for at pensjonskapitalen ikke reduseres. Arbeidsgiver må da skyte til midler fra innskuddsfondet eller ved eget til-

skudd til pensjonsordningen hvis avkastningen har vært negativ, jf. utkastet § 3-2 tredje ledd.

Kollektivordninger av disse typene vil ikke oppfylle de ønsker enkelte arbeidsgivere kan ha om i størst mulig grad å frigjøre seg fra pensjonsordningen når innskuddet er betalt. Utvalget har derfor også utformet en ordning der medlemmene har egne alderspensjonskonti, der medlemmet selv har ansvaret for å bestemme og endre sammensetningen av den investeringsporteføljen som er tilordnet pensjonskapitalen, jf. utkastet § 3-3. Under en utforming med egen alderspensjonskonto der medlemmet står for investeringsvalget, bør medlemmet ubetinget ha rett til gevinsten av dette valget og det fulle ansvar for lav eller negativ avkastning.

Investeringsporteføljen som er tilordnet pensjonskapitalen kan være sammensatt av andeler i verdipapirfond i forvaltningsselskaper og særskilte investeringsporteføljer i forsikringsselskaper, jf. utkastet § 3-4. Reglene for kapitalforvaltning i forsikringsselskaper må derfor endres. Utvalget ser det som uaktuelt at det enkelte medlem eller foretak skal foreta enkeltvalg av verdipapirer for sin portefølje.

Lovens "Alminnelige merknader" i kapittel 4 Medlemskap

Lovutkastet *"Alminnelige merknader"* i kapittel 4 gir regler om rett til medlemskap i pensjonsordningen, og om hvilke krav som kan settes i pensjonsordningens regelverk for medlemskap i ordningen. Reglene bygger i stor grad på forslag til lov om foretakspensjon. Reglene gir deltidsansatte, personer med lav lønn og yngre arbeidstakere en sterkere tilknytning til pensjonsordningen. Dette er en oppfølging av retningslinjene fra Stortingets flertall ved behandlingen av St.meld. nr. 35 (1994-95) Velferdsmeldingen.

Det er et vilkår for rett til medlemskap i pensjonsordningen at arbeidstakeren er pliktig medlem av folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, jf. utkastet § 4-1 tredje ledd. Innskuddspensjon skal gi supplerende ytelser til folketrygden, og utvalget forutsetter at de særlige spørsmål som oppstår for norske eller utenlandske personer som ikke er pliktig medlem i folketrygden, blir regulert i særskilt forskrift for pensjonsordninger i arbeidsforhold. Pensjonsordningen skal etter utkastet § 4-2 første ledd, omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år og som oppfyller vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen. Arbeidstakerne skal opptas som medlem fra første arbeidsdag, jf. utkastet § 4-2 annet ledd. Deltidsansatte som har mindre enn en femdels stilling i foretaket skal ikke ha rett til medlemskap i pensjonsordningen med mindre annet er fastsatt i pensjonsordningens regelverk, jf. utkastet § 4-2 tredje ledd. Tilsvarende grense skal som hovedregel gjelde for sesongarbeidere. Arbeidstakere som har permisjon fra sin stilling i foretaket for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket, skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden, jf. utkastet § 4-3 første ledd. I pensjonsordningens regelverk kan det gjøres unntak fra dette for så vidt gjelder avtalefestede permisjoner.

Arbeidstakere som fortsetter å arbeide i fulltidsstilling eller deltidsstilling i foretaket etter oppnådd pensjonsalder, skal beholde sitt medlemskap i pensjonsordningen. Arbeidstakere som har sluttet i sin stilling i foretaket, også førtidspensjonerte arbeidstakere, skal ikke være medlemmer av pensjonsordningen, jf. utkastet § 4-4. Dette har bakgrunn i kravet om at deltakelse i arbeidslivet er en forutsetning for pensjonsopptjening. Dersom den førtidspensjonerte arbeidstakeren fortsatt har deltidsstilling i foretaket, har vedko-

mmende fortsatt rett til medlemskap etter reglene for deltidsansatte i utkastet § 4-2. Arbeidstakeren skal i så fall ikke ha rett til utbetaling fra pensjonsordningen så lenge og i samme forhold som vedkommende mottar lønn fra foretaket. Ut over reglene for førtidspensjonerte arbeidstakere og arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen, er det ikke foreslått unntak eller særregler for eldre arbeidstakeres medlemskap i pensjonsordningen.

Lovens "Skatt og innskuddspensjon" i kapittel 5 Innskuddsplanen

Den del av regelverket som fastsetter hvilke innskudd foretaket skal foreta for å sikre medlemmene alderspensjon, kalles innskuddsplanen. Lovutkastet *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5 inneholder regler om innskuddsplanen, som sammen med det øvrige regelverket i pensjonsordningen skal være nedfelt i en skriftlig plan. Utvalget har lagt til grunn at det må være et sterkere krav til informasjon til medlemmene i en innskuddsbasert pensjonsordning enn i en foretakspensjonsordning.

Innskuddsplanen skal fastsettes av foretaket og gjelde for alle medlemmer av pensjonsordningen. Blant de forhold som skal være nedfelt i innskuddsplanen er først og fremst utformingen av de årlige innskuddene. Det er foreslått rammer for utformingen av disse innskuddene i utkastet § 5-3. Innskuddene kan utformes som et fast beløp, en fast prosentsats av medlemmets lønn, en fast prosentsats av medlemmets innskuddsgivende lønn etter regelverket, eller som ulike innskudd for henholdsvis medlemmets lønn inntil 6 G, den del av medlemmets lønn som ligger mellom 6 og 9 G, og den del av lønnen som ligger mellom 9 og 12 G. Foretaket skal hvert år innbetale innskudd for medlemmene av pensjonsordningen i samsvar med det som er fastsatt i innskuddsplanen.

Utvalget har foreslått krav om forholdsmessighet mellom de ulike medlemmenes innskudd på innskuddstidspunktet, og at innskuddene må stå i forhold til lønn og et anslag på en normal yrkesaktiv periode, slik at samlet alderspensjon fra ordningen og folketrygden blir rimelig, jf. utkastet § 5-2. Det er likevel gitt adgang for den enkelte pensjonsordning til å yte høyere innskudd til kvinner for å ta hensyn til at kvinner har høyere forventet levealder enn menn, jf. utkastet § 5-3 annet ledd. Utvalget foreslår også at det innføres visse rammer for hvor store innskudd som kan gjøres. Slike rammer bør settes ut fra at innskuddene, under rimelige antakelser, skal kunne forventes å gi en samlet alderspensjonsytelse om lag som ytelsene i en «normalt god» foretakspensjon. Innskuddsrammene fastsettes i egen forskrift, jf. utkastet § 5-4.

Utvalget foreslår at som et medlems lønn skal regnes den skattepliktige lønnsinntekt og beregnet personinntekt etter skatteloven som medlemmet mottar fra foretaket i et år, jf. utkastet § 5-5. Det skal ses bort fra lønn over 12 ganger folketrygdens grunnbeløp. Den enkelte ordning kan i sitt regelverk også fastsette at det skal ses bort fra skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser, eller at siste års lønn skal legges til grunn. Det kan alternativt ses bort fra en andel av lønn for alle medlemmer. Utkastet har generelle regler for omregning av lønn i deltidsstilling som fører til at pensjonsinnskuddet for deltidsansatte blir en forholdsmessig andel av fulltidsinnskudd.

Lovens "Økonomiske og administrative konsekvenser" i kapittel 6 Opphør av medlemskap. Pensjonskapitalbevis

Tradisjonelt kreves det at en arbeidstaker meldes ut av pensjonsordningen dersom arbeidsforholdet opphører før pensjonsalder. Dette kravet er videreført i forslag til lov om foretakspensjon og foreslås også videreført for innskuddspensjon, jf. utkastet § 6-1. Utvalget har tatt utgangspunkt i forslag til lov om foretakspensjon for hvordan fratrådte arbeidstakeres rettigheter i en innskuddspensjonsordning skal behandles. Utvalget foreslår for øvrig at begrepet «pensjonskapitalbevis» benyttes som betegnelse på fratrådtes rettigheter i forbindelse med innskuddspensjonsordninger.

Ved fratreden skal den opptjente pensjonskapitalen overføres til egen alderspensjonskonto i institusjonen, jf. utkastet § 6-2 annet ledd. Alderspensjonskontoen og pensjonskapitalbeviset utgjør et eget rettsforhold mellom den fratrådte arbeidstakeren og institusjonen. Som kontohaver kan arbeidstakeren avtale med institusjonen hvordan kontoen skal forvaltes, innenfor de rammer som settes for egen pensjonskonto i utkastet § 3-3. Det skal være fastsatt i regelverket for ordningen hvordan slik pensjonskonto skal forvaltes for de tilfeller kontohaveren ikke foretar slikt valg.

Ved meget korte ansettelsesforhold vil innskuddene som er foretatt for arbeidstakeren ha ført til lav pensjonskapital. Utvalget foreslår derfor at hvis medlemskapet har vart i mindre enn 12 måneder, skal den oppsamlede pensjonskapital tilfalle arbeidsgiver for pensjonsformål og overføres til innskuddsfondet, jf. utkastet § 6-1 annet ledd og § 9-2 første ledd bokstav d. Ved at det ikke utstedes egne kontrakter for svært lave pensjonsrettigheter, vil bl.a. administrative kostnader i institusjonen og i ordningen reduseres.

Dersom pensjonsordningen har tilknyttet uførepensjon og pensjoner til etterlatte, jf. utkastet § 2-4 annet ledd, vil det ved fratreden også kunne foreligge premiereserve beregnet etter forsikringstekniske prinsipper. Utvalget foreslår at rett til slike ytelser ved fratreden før pensjonsalder håndteres som i forslag til lov om foretakspensjon. Dette innebærer at det vil bli utstedt egne fripoliser for disse ytelsene ved arbeidstakerens fratreden før pensjonsalder.

Utvalget har vurdert fratrådte arbeidstakeres adgang til å flytte pensjonskapital fra tidligere medlemskap. Slik flytting kan innebære at en egen pensjonskonto flyttes til en ny institusjon eller til at pensjonskapital flyttes til en ny pensjonsordning. Slik ny pensjonsordning kan være både foretakspensjon og innskuddspensjon. Slik flytting kan både redusere samlede forvaltningskostnader og gjøre det enklere for den enkelte å bygge videre på allerede opptjent alderspensjonskapital.

Det foreslås i utkastet § 6-3 første ledd at den enkelte kan velge å flytte pensjonskapitalen til en annen institusjon som forvalter pensjonskonti. Dersom kapitalen er meget lav, vil kostnadene ved kontohold lett bli store i forhold til årlig avkastning. Det foreslås derfor at alderspensjonskapital som er lavere enn 50 pst. av folketrygdens grunnbeløp, kan overføres til en Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA) og danne basis for egen sparing.

Utvalget foreslår at det skal være adgang for fratrådte arbeidstakere til å overføre alderspensjonskapital til ny innskuddspensjonsordning som arbeidstakeren blir medlem av, jf. utkastet § 6-3 første og annet ledd. Flytting til annen innskuddspensjonsordning foretas ved at alderspensjonskapitalen overføres til arbeidstakerens pensjonskonto i den nye pensjonsordningen.

Det foreslås videre at det skal være adgang for fratrådte arbeidstakere til å overføre alderspensjonskapital til ny foretakspensjonsordning som arbeidstakeren blir medlem av, jf. utkastet § 6-3 første og tredje ledd. Den nye

foretakspensjonsordningen må ha regler om medregning, og pensjonskapitalen skal anses som premiereserve etter disse reglene.

Utvalget har videre vurdert fratrådte arbeidstakeres adgang til å slå sammen pensjonskapital fra ulike tidligere medlemskap. Utvalget mener at en hovedregel ved slik sammenslåing av pensjonskapital fra pensjonskapitalbevis eller premiereserve fra fripolise må være at det ikke skal legges til grunn lavere pensjonsalder enn 67 år, med mindre pensjonsalderen er lavere enn dette i alle de tidligere pensjonsordningene, jf. utkastet 6-4 tredje ledd.

Utvalget foreslår i utkastet § 6-4 første ledd derfor at det skal være adgang til å slå sammen alderspensjonskapital knyttet til pensjonskapitalbevis i en institusjon. Hvis arbeidstakeren har pensjonskapitalkonti i flere institusjoner, kan alderspensjonskapitalen flyttes slik at samtlige midler blir tilknyttet samme institusjon før midlene slås sammen. Det skal deretter utstedes et nytt pensjonskapitalbevis for de sammenslåtte midler. Dette vil kunne begrense antallet kontraktsforhold knyttet til tidligere medlemskap i innskuddspensjonsordninger.

Lovutkastet åpner også for at premiereserve fra tidligere medlemskap i foretakspensjonsordning ved skifte av stilling kan flyttes til innskuddspensjonsordning som arbeidstakeren blir medlem av, jf. utkastet § 6-4 annet ledd. Slik premiereserve skal anses som pensjonskapital og inngå i arbeidstakerens opptjente pensjonskapital. Overføring til pensjonsordning i det nye foretaket skal skje innen tre måneder etter at arbeidstakeren er blitt medlem i den nye ordningen for å redusere eventuelle forsikringstekniske problemer knyttet til seleksjon.

Utvalget foreslår i utkastet § 6-5 at fratrådte arbeidstakere bør ha rett til å fortsette oppsparingen av alderspensjonskapital. Det foreslås at innskuddet det siste året arbeidstakeren var medlem i ordningen, justert i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal utgjøre en ramme for de innskudd arbeidstakeren kan gjøre senere. Arbeidstakeren skal også ha rett til å tegne fortsettelsessikring for uføre- og etterlatteytelser.

Lovens "Merknader til de enkelte bestemmelser" i kapittel 7 Bruk av alderspensjonskapitalen

Lovutkastet *"Merknader til de enkelte bestemmelser"* i kapittel 7 inneholder reglene om bruk av alderspensjonskapital til alderspensjon. I tillegg er det i dette kapitlet gitt regler om hvordan midlene skal anvendes dersom medlemmet dør før pensjonsalder.

Etter utkastet § 7-1 er det foretaket som fastsetter pensjonsalderen i ordningen. Pensjonsalderen kan ikke settes lavere enn 67 år. Kongen kan likevel fastsette en lavere grense enn 67 år for stillinger som medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning, eller hvor det kreves at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper etter samme prinsipper som for slike særaldersgrenser i forslag til lov om foretakspensjon.

Medlemmets alderspensjonskapital skal ved oppnådd pensjonsalder anvendes til å sikre medlemmet rett til alderspensjon, jf. utkastet § 7-2. Alderspensjonen skal sikres i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, og foretaket skal sørge for at det foreligger nødvendig avtale med slik institusjon, jf. utkastet § 7-3. Alderspensjon skal utbetales så lenge den forsikrede lever. Løpetiden kan likevel reduseres dersom det er nødvendig for å oppnå årlige ytelser om lag svarende til 20 pst. av folketrygdens grunnbeløp. Den alderspensjon som utbetales skal være garantert av institusjonen, og det kan ikke

avtales at pensjonen skal reduseres i løpet av utbetalingsperioden. Avkastning ut over garantert avkastning tilkommer den forsikrede og gir grunnlag for oppregulering av pensjonsytelsen, jf. utkastet § 7-4. Går et medlem over i deltidsstilling ved oppnådd pensjonsalder, skal en forholdsmessig del av alderspensjonskapitalen anvendes til sikring av alderspensjon.

I en spareform som innskuddspensjon må det avgjøres hva som skal skje med pensjonskapitalen dersom medlemmet dør før pensjonsalder. I foretakspensjon vil premiereserve knyttet til medlemmer som dør, tilfalle forsikringskollektivet som dødelighetsarv. I innskuddsordninger, som er spareordninger, eksisterer det ikke et slikt kollektiv. I utkastet § 7-5 er det derfor foreslått at alderspensjonskapital tilhørende medlem som dør før pensjonsalder skal benyttes til å sikre en rimelig barnepensjon til hvert av de barn medlemmet ved sin død forsørget eller pliktet å forsørge. Dersom kapitalen ikke er tilstrekkelig til å sikre en slik pensjon i minst 3 år, utbetales kapitalen som et engangsbeløp til fordeling mellom etterlatte barn. Har medlemmet ingen barn, eller dersom pensjonskapitalen overstiger det som trengs for å sikre barna rimelige pensjoner fram til 21 år, skal gjenværende pensjonskapital benyttes til å sikre en rimelig pensjon til etterlatt ektefelle, registrert partner eller samboer i samsvar med reglene i lov om foretakspensjon *"Merknader til de enkelte bestemmelser"* i kapittel 7. Den del av avdødes pensjonskapital som ikke benyttes til barne- eller etterlattepensjoner utbetales som et engangsbeløp til dødsboet og behandles etter de vanlige arvegangsregler.

Hvis pensjonsordningen har tilknyttet etterlattpensjon etter § 2-4, kan etterlatte av medlemmer med lang medlemstid i slike tilfeller få utbetalt både slik etterlattpensjon og en betydelig pensjon avledet av alderspensjonskapitalen. Utvalget foreslår derfor at etterlattpensjon ervervsprøves mot både arbeidsinntekt og pensjon avledet av alderspensjonskapital.

Lovens "Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold" i kapittel 8 Pensjonsordningens midler

Lovutkastet *"Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold"* i kapittel 8 inneholder bestemmelser om hva som skal regnes som pensjonsordningens midler, regler om hvem som skal forføye over midlene og generelle bestemmelser om kapitalforvaltningen. Kapitlet inneholder også regler om flytting av pensjonsordningen og pensjonsordningens midler.

Pensjonsordningens midler omfatter pensjonskapitalen til enhver tid og innskuddsfondet, jf. utkastet § 8-1. Er pensjonsordningen opprettet i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, inngår også tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond. Premiereserve og øvrige midler tilhørende bl.a. uføre- og etterlattepensjoner etter § 2-4 inngår ikke i innskuddspensjonsordningens midler, men følger regler i forslag til lov om foretakspensjon dersom de er tegnet etter § 2-4 annet ledd.

Pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med regler fastsatt i eller i medhold av loven, jf. utkastet § 8-2, og midlene kan ikke utbetales eller benyttes til å utbetale pensjoner til arbeidstakere eller andre som ikke er medlem av pensjonsordningen. Pensjonsordningens midler skal holdes atskilt fra foretakets midler, jf. utkastet § 8-3, og kan ikke hefte for foretakets forpliktelser eller benyttes til å dekke foretakets eller medlemmenes kreditorer. Midlene skal videre forvaltes i samsvar med de til enhver tid gjeldende regler for kapitalforvaltning i den institusjon midlene er plassert, jf. utkastet § 8-4.

Dersom foretaket eller medlemmer låner av midlene, skal dette skje til vanlige markedsvilkår for tilsvarende lån.

Avkastning på midler i innskuddsfondet skal tilføres innskuddsfondet, jf. utkastet § 8-4 tredje ledd. Innskuddsfondet kan forvaltes med investeringsvalg selv om ordningen har kapitalforvaltning etter utkastet § 3-1.

Foretaket har adgang til å beslutte at pensjonsordningens midler flyttes til annen institusjon som nevnt i utkastet § 2-2. Før foretaket flytter pensjonsordningens midler skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg, jf. utkastet § 8-5.

Lovens kapittel 9 Innskuddsfond

Lovutkastet kapittel 9 gir regler om innskuddsfond. Innskuddsfondet er en parallell til premiefond i foretakspensjon, og vil bl.a. kunne tjene som oppsamlingsfond for avkastning som tilføres arbeidsgiver, for mye forskuddsbetalt innskudd og pensjonskapital fra arbeidstakere som slutter i foretaket uten å ha rett til pensjonskapitalbevis. Innskuddsfondet kan også brukes til å utjevne overskudd i foretaket. Utvalget har lagt vekt på at ulike regler om innskudds- og premiefond kan oppfattes som skattemessig ulik behandling av ordningene, selv om ordningene er ulike og de respektive fond vil ha ulike funksjoner. Utvalget foreslår derfor at det skal opprettes innskuddsfond i pensjonsordning for innskuddspensjon i arbeidsforhold, jf. utkastet § 9-1.

Utvalget foreslår i utkastet § 9-2 at foretaket kan foreta tilskudd til innskuddsfond med samme rett til inntektsfradrag som etter forslag til lov om foretakspensjon. Innskuddsfondet skal videre tilføres avkastning av midler i fondet, foretakets eventuelle andel av avkastning på pensjonskapital, for mye forskuddsbetalt innskudd til medlemmene, samt alderspensjonskapital innbetalt for medlemmer som slutter innen 12 måneder.

Det er behov for klare regler vedrørende bruk av midler i innskuddsfondet. Uttømmende regler er gitt i utkastet §§ 9-3 og 9-4. Midlene i innskuddsfondet skal bare kunne benyttes til pensjonsformål, jf. utkastet § 9-3. Midlene skal kunne benyttes til dekning av årets innskudd og til overføring for å opprettholde verdien av pensjonskapitalen i ordning med kollektivt investeringsvalg. Hvis pensjonsordningen har høyere pensjonsalder enn laveste aldersgrense etter utkastet § 7-1, kan midler i innskuddsfondet anvendes til alderspensjon for arbeidstakere som er eldre enn laveste aldersgrense etter utkastet § 7-1, men som likevel ikke har nådd fastsatt pensjonsalder. Opplistingen i utkastet § 9-3 er fullstendig. Bruk av midler i innskuddsfondet til utbetaling av alderspensjon forutsetter at innskuddsfondet er av en viss størrelse.

Dersom ordningen er opprettet i pensjonskasse, skal midlene også kunne benyttes til dekning av manglende pensjonskapital i tilfeller hvor pensjonskassen har tapt sin ansvarlige kapital, jf. utkastet § 9-3 tredje ledd.

Erfaringene fra eksisterende premiefond tilsier at slike fond kan bli uforholdsmessig store. Utvalget foreslår derfor regler om rett og plikt for foretaket til å overføre midler i innskuddsfondet til foretaket i tilfelle hvor fondet er klart større enn påkrevet ut fra dets formål. Etter utkastet § 9-4 skal midler ut over et maksimum på 10 ganger gjennomsnittet av innskuddene de tre siste, år overføres til foretaket. Det skal videre være adgang til å overføre midler som overstiger halvparten av dette maksimum til foretaket. Før slik overføring foretas, skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg.

Lovens kapittel 10 Konsernforhold

Lovutkastet kapittel 10 åpner for at to eller flere foretak som inngår i samme konsern kan opprette felles pensjonsordning. Foretakene kan ha felles innskuddsplan, felles forvaltning av alderspensjonskapitalen og felles innskuddsfond. Det gis regler om hvordan årlige innskudd til pensjonsordningen, samt inntekter og kostnader knyttet til pensjonsordningen, skal fordeles mellom foretakene som inngår i ordningen. Det gis også regler om fordeling av pensjonsordningens midler ved opphør av konsernforholdet. Reglene er i hovedsak i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

Adgangen til å opprette felles pensjonsordning gjelder i utgangspunktet for foretak som inngår i samme konsern. Konsern er nærmere definert i utkastet § 1-2 annet ledd bokstav c. Kredittilsynet kan etter utkastet § 10-1 annet ledd samtykke i at foretak som ikke inngår i konsern, men som har tilsvarende nær tilknytning, kan ha felles pensjonsordning. Det stilles ikke krav om at samtlige foretak som inngår i et konsern skal omfattes av den felles pensjonsordningen. Et enkeltforetak i konsernet kan således velge å ha egen pensjonsordning eller å ikke ha pensjonsordning overhodet.

De ansatte i hvert av foretakene som inngår i pensjonsordningen, skal utgjøre en egen gruppe innenfor pensjonsordningen, jf. utkastet § 10-2. Bestemmelsene om medlemskap og opphør av medlemskap, innskuddsplan, bruk av alderspensjonskapitalen og om innskuddsfondet skal gjelde i forhold til hver enkelt gruppe. Innenfor konsernet skal det likevel være adgang til å ha felles innskuddsplan, felles innskuddsfond og felles forvaltning av alderspensjonskapitalen. Ytelsesplanen for eventuelle tilleggsytelser kan i tilfelle også være lik. Dette gir foretakene fleksibilitet med hensyn til i hvilken grad de ønsker å utnytte mulighetene som ligger i en felles ordning.

Reglene om inndeling i grupper er gitt for å hindre overføringer mellom foretakene i konsernet i strid med skatte- og selskapsrettslige regler. Årlige innskudd, premier og andre tilskudd til pensjonsordningen skal fordeles på grunnlag av de beløp som trengs for å sikre rettighetene for de medlemmer som inngår i hver gruppe. Ingen av foretakene skal kunne belastes med en større andel av tilskuddene. Også avkastning, overskudd og andre inntekter og kostnader knyttet til pensjonsordningen, skal fordeles forholdsmessig mellom gruppene. Dersom pensjonsordningen har midler under felles forvaltning, skal det føres regnskap som sikrer at de nevnte fordelingsreglene overholdes.

Utkastet kapittel 10 gir også regler om fordelingen av pensjonsordningens midler dersom et av foretakene i konsernet selges eller konsernforholdet opphører på annen måte, jf. utkastet § 10-5. Slikt opphør kan for eksempel skyldes at foretaket avvikles, men det kan også være at foretaket etter eget ønske trer ut av den felles pensjonsordningen. Foretaket og dets gruppe av medlemmer skal da skilles ut fra den felles pensjonsordning. Ved utskillelsen skal foretaket tilordnes den del av den felles pensjonsordnings midler som knytter seg til dette foretakets gruppe. Innskuddsfondet kan likevel unntas fra fordeling dersom det utskilte foretakets gruppe av medlemmer utgjør mindre enn en tredel av medlemmene i den felles pensjonsordning. Dersom medlemmene av det utskilte foretakets gruppe skal sikres pensjon i en ny pensjonsordning i annen institusjon, skal de tilordnede midler overføres til denne institusjonen etter reglene om flytting i utkastet § 8-5. Dersom dette ikke er tilfelle, skal pensjonsordningen avvikles etter reglene i utkastet kapittel 13.

Lovens kapittel 11 Sammenslåing av foretak

Lovutkastet kapittel 11 gir regler om hva som skal skje når to eller flere foretak slås sammen, og minst ett av foretakene har innskuddspensjonsordning på tidspunktet for sammenslåingen. Det oppstår da spørsmål om hva som skal skje med eksisterende pensjonsordninger i det nye foretaket. Med sammenslåing legges her til grunn et videre begrep enn fusjon i aksjerettslig forstand. Sammenslåing kan her både innebære at det dannes et nytt foretak samtidig som de øvrige foretakene avvikles, og at et av foretakene overtar de øvrige og viderefører virksomheten mens de øvrige foretakene avvikles. Det har heller ingen betydning hvilken selskapsform foretakene har eller om de har ulike selskapsformer. Reglene bygger i stor grad på forslag til lov om foretakspensjon.

Sentrale hensyn bak reglene er å sikre kontinuitet i pensjonsordningene og å sikre likebehandling av de ansatte som deltar i sammenslåingen. I visse tilfeller fravikes prinsippet om likebehandling av de ansatte, ut fra behovet for fleksible regler og det synspunkt at regler om pensjonsordninger ikke bør legge hindringer i veien for hensiktsmessige sammenslåinger. Foretaket kan etter sammenslåingen velge om det skal opprette en ny pensjonsordning etter loven her eller etter lov om foretakspensjon, eller om det ikke skal ha egen pensjonsordning etter sammenslåingen.

Dersom foretaket etter sammenslåingen skal ha innskuddspensjonsordning, må det opprettes en ny pensjonsordning, og midlene i de tidligere ordningene må overføres til den nye ordningen, jf. utkastet § 11-2. Det er likevel åpnet for at foretaket skal kunne videreføre en tidligere innskuddsplan for ansatte fra ett av foretakene i den nye ordningen, dersom innskuddsplanen for den nye pensjonsordningen fastsetter lavere innskudd enn innskuddsplanen for den tidligere ordningen. Videre kan foretak som har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon, videreføre denne for de som var medlemmer i ordningen på tidspunktet for sammenslåingen, jf. utkastet § 11-2 tredje ledd. Dette innebærer at ansatte i samme foretak undergis forskjellige pensjonsvilkår. Dersom foretaket etter sammenslåingen skal ha pensjonsordning etter lov om foretakspensjon, gjelder reglene om sammenslåing i forslag til lov om foretakspensjon kapittel 13. Foretak som har innskuddspensjonsordninger må da omdanne disse til foretakspensjonsordninger.

Skal foretaket ikke ha egen pensjonsordning etter sammenslåingen, kan det videreføre eksisterende pensjonsordninger for de som var medlemmer i ordningene på tidspunktet for sammenslåingen, jf. utkastet § 11-4. Pensjonsordninger som ikke blir videreført, skal avvikles. Både videreføring og eventuell avvikling må gjelde samtlige tidligere ordninger.

Lovens kapittel 12 Deling av foretak mv.

Lovutkastet kapittel 12 gir regler om fordeling av en pensjonsordnings midler ved deling av foretak, utskilling av en del av foretaket til et nytt foretak, utskilling av virksomhet i foretaket til et annet foretak, samt avvikling av virksomhet i foretaket. Reglene er utformet ut fra en avveining mellom på den ene side prinsippet om forholdsmessighet og hensynet til likebehandling av de ansatte, og på den annen side hensynet til at reglene ikke skal legge vesentlige hindringer i veien for nødvendige endringer og omstillinger i næringslivet. Et viktig formål med reglene er også at de nevnte selskapsrettslige disposisjoner skal ha minst mulig virkninger for de ansattes pensjonsforhold. Reglene bygger på forslag til lov om foretakspensjon, men fordi det ikke er tale om en for-

sikringsordning, er fordelingsreglene her enklere enn tilsvarende regler for foretakspensjonsordninger.

Hovedregelen i utkastet § 12-1 er at det ved deling av foretak skal opprettes nye pensjonsordninger i hvert av de nye foretakene. Alderspensjonskapitalen i den tidligere pensjonsordningen skal fordeles mellom medlemmene i foretakene på grunnlag av opptjent pensjonskapital for hvert medlem. Innskuddsfondet skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av gjennomsnittlig innskudd for hvert medlem i delingsåret og de tre påfølgende årene, beregnet ut fra lønnsforholdene ved delingen. Hvert av de nye foretakene skal benytte de midler som er tilordnet foretaket til å sikre medlemmene tilsvarende pensjonsordning. Dersom en virksomhet i foretaket skal skilles ut og avvikles, skal pensjonsordningen avvikles for de medlemmene som må slutte i foretaket. Ved utskilling av en del av foretaket eller ved avvikling av virksomhet i foretaket gjelder særlige regler for fordeling av innskuddsfondet dersom utskillelsen eller avviklingen bare gjelder en del av medlemmene i pensjonsordningen.

Lovens kapittel 13 Opphør og avvikling

I lovutkastet kapittel 13 gis regler om opphør og avvikling av pensjonsordningen, herunder regler om opphørsgrunner og regler om fordelingen av pensjonsordningens midler ved opphør og avvikling. Reglene om når en pensjonsordning kan eller skal opphøre er gitt i utkastet § 13-1. For det første kan foretaket beslutte at pensjonsordningen skal opphøre. Det må her tas forbehold om at foretaket i arbeidsavtalene med de ansatte kan ha forpliktet seg til å opprettholde pensjonsordningen. Videre skal pensjonsordningen opphøre når det treffes vedtak om at virksomheten i foretaket skal avvikles, eller når det følger av bestemmelse i loven at pensjonsordningen skal opphøre. Endelig skal pensjonsordningen opphøre når foretaket slutter å betale innskudd og premie til pensjonsordningen, og det ikke er midler til dekning av innskuddene i innskuddsfondet. Reglene bygger på forslag til lov om foretakspensjon.

Dersom foretaket skal avvikles fordi virksomheten overføres til et annet foretak, gjelder reglene om sammenslåing av foretak i kapittel 11 tilsvarende så langt de passer, dersom minst to tredeler av medlemmene samtidig overføres til det andre foretaket. Er det mindre enn to tredeler av medlemmene som overføres til det andre foretaket, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles, jf. utkastet § 13-2.

Ved avvikling av pensjonsordningen må det skje en fordeling av pensjonsordningens midler. Dette er det gitt regler om i utkastet § 13-3. Alderspensjonskapitalen knyttet til ordningen skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pensjonskapital for hvert medlem etter utkastet § 3-5. Ut fra en avveining av de ulike hensyn er det gitt regler om at innskuddsfondet skal fordeles slik at midlene til en viss grad sikrer medlemmene, mens det resterende overføres til foretaket. Fordelingen mellom medlemmene skal skje på grunnlag av gjennomsnittlig innskudd for hvert medlem i opphørsåret og de tre påfølgende år, likevel slik at ingen skal tildeles mer enn det som tilsvarer fortsatt innbetaling av innskudd i inntil fem år eller fram til pensjonsalder, dersom dette er en kortere periode. Midler i innskuddsfondet ut over dette skal tilbakeføres til foretaket.

Lovens kapittel 14 Endring av pensjonsordning

Lovutkastet kapittel 14 åpner for at foretak som har pensjonsordning etter loven her skal kunne omdanne denne til pensjonsordning etter lov om foretakspensjon. Tilsvarende skal foretak som har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon kunne omdanne denne til en innskuddspensjonsordning. Et viktig hensyn ved omdanning er at omdanningen ikke skal medføre reduksjon i opptjente rettigheter, samtidig som ordningene har ulike egenskaper og dermed ikke er direkte sammelignbare for arbeidstakerne før pensjonsalder. Et av problemene ved overganger mellom innskuddspensjonsordninger og foretakspensjonsordninger er at innskuddspensjoner har en annen profil for innbetaling og oppbygging av kapital enn ytelsesbaserte ordninger. Det vil for øvrig måtte bero på arbeidsavtalenes nærmere innhold om arbeidstakerne har rettslig krav på å fortsette opptjening tilsvarende eksisterende pensjonsordning selv om arbeidsgiver ønsker å omdanne til en annen ordning.

Ved omdanning av en innskuddspensjonsordning til en pensjonsordning etter lov om foretakspensjon, må innskuddspensjonsordningen avvikles etter reglene om avvikling i utkastet kapittel 13. Innskuddsfondet skal likevel ikke fordeles, men i sin helhet omdannes til premiefond for den nye foretakspensjonsordningen. Videre skal opptjent pensjonskapital som hovedregel kunne benyttes som premiereserve for rettigheter i den nye foretakspensjonsordningen.

Ved omdanning av en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning, jf. utkastet § 14-2, må foretakspensjonsordningen avvikles etter reglene om avvikling i forslag til lov om foretakspensjon kapittel 15. Premiefond knyttet til pensjonsordningen kan likevel omdannes til innskuddsfond for den nye innskuddspensjonsordningen. I utkastet § 14-2 annet ledd er det, i tråd med utvalgets mandat, foreslått at foretaket har adgang til å videreføre foretakspensjonsordningen for arbeidstakere som var medlem av ordningen på tidspunktet for opprettelse av ny innskuddspensjonsordning og som da hadde ti år eller mindre igjen til pensjonsalder.

1.3 Endringer av skatteloven mv.

Skattereglene påvirker i stor grad hvilke pensjonsordninger som tilbys og benyttes, med andre ord hvilke former for sparing til pensjonsalder som faktisk brukes for å sikre de ansattes alderdom. Ved skattereformen i 1992 ble det satt som mål at det skulle være størst mulig grad av skattemessig likebehandling mellom ulike spareformer. Det var viktig å ta hensyn til prinsippet om nøytralitet mellom sparing til pensjonsalder og andre former for sparing. Skattefavorisering av en pensjonsordning stilte derfor krav om en særskilt begrunnelse. Et sterkt innslag av forsikringselement er ett eksempel som har begrunnet skattefavorisering. Skattefavorisering vil fortsatt forutsette at det stilles fastsatte krav til pensjonsordningen.

Pensjonsavtaler i arbeidsforhold reiser flere skatterettslige problemstillinger, og det er gitt særlige regler for enkelte av ordningene. For arbeidsgiver gjelder dette omfanget av fradragsretten og på hvilket tidspunkt denne retten oppstår. For arbeidstakeren oppstår det spørsmål om hvordan og når pensjonsrettighetene skal beskattes, om opptjening av rettighetene skal skattlegges som fordel vunnet ved arbeidsforholdet eller om beskatningen først skal skje ved utbetaling av pensjonen. Felles for både arbeidstaker og arbeidsgiver oppstår spørsmål om beskatning av innestående midler i pensjonsordningen.

Utvalget legger til grunn at det samme prinsipp for fradragsrett som er foreslått for tilskudd til foretakspensjonsordninger, også skal gjelde for tilskudd til innskuddspensjon. Utvalget foreslår at arbeidsgivers rett til fradrag for tilskudd til innskuddspensjon reguleres i ny skattelov § 6-46, det vil si samme bestemmelse som foreslås for premier og tilskudd til foretakspensjon.

En videreføring av gjeldende prinsipp for skattemessig behandling av fradrag innebærer at arbeidsgiver gis fradrag for årets innskudd, dvs. det årlige innskuddet til ordningen etter utkastet § 5-1 annet ledd. Fradragsretten for premie til forsikringen etter § 2-4 annet ledd som gjelder ytelser ved uførhet og ytelser til etterlatte vil følge reglene om fradrag for årets premie til en foretakspensjonsordning. Tilskudd som arbeidsgiver etter lovutkastet er forpliktet til å bidra med når markedsverdien av investeringsporteføljen er redusert i løpet av regnskapsåret, gir rett til fradrag etter en særskilt fradragshjemmel.

Utvalget legger til grunn at det bør innrømmes inntektsfradrag på foretakets hånd for tilskudd til innskuddsfond i en innskuddsbasert pensjonsordning på linje med det som gjelder for premiefond i en foretakspensjonsordning. Etter utvalgets syn følger det av det som er foreslått for foretakspensjon at denne grensen bør være inntil 150 pst. av gjennomsnittet av årets innskudd og årets innskudd i de to foregående årene. Fradragsberettiget tilskudd kan likevel ikke være større enn at innskuddsfondet når grensen på ti ganger det nevnte gjennomsnittet.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) foreslås det en ny bestemmelse i skatteloven for fradrag for tilskudd til en fortsettelsesforsikring i henhold til i lov om foretakspensjon § 4-9. Utvalget går inn for at fortsatt pensjonsparing i medhold av § 6-5 første ledd er fradragsberettiget for arbeidstakeren innenfor den samme rammen som foreslås i ny skattelov § 6-47 bokstav d for fortsettelsesforsikring etter lov om foretakspensjon. Utvalget foreslår videre at en arbeidstaker som trer ut av pensjonsordningen kan tegne fortsettelsesforsikring etter forsikringsavtaleloven § 19-7 hvis vedkommende på grunn av sin uttreden mister dekning for uføre- og etterlatteytelser. Utvalget legger til grunn at det på visse vilkår gis rett til fradrag etter ny skattelov § 6-47 bokstav d for premie som opprettholder den tidligere dekningen. Dette fradraget vil også inngå i den samlede fradragsrammen.

Utvalget åpner i utkastet § 3-3 for at hver arbeidstaker skal ha en egen alderspensjonskonto i ordningen, dersom det er fastsatt i regelverket. Det foreslås videre i samme bestemmelse at hver pensjonskonto skal kunne tilordnes en egen investeringsportefølje. Ved pensjonssparing i verdipapirfond eller i særskilt investeringsportefølje er medlemmet direkte eier av andelen i fondet. Det er nødvendig å harmonisere reglene om pensjonsbeskatning og beskatning ved realisasjon av andeler. Reglene om pensjonsbeskatning skal gis forrang. Dette tilsier at flytting eller konvertering av pensjonskapital, som i utgangspunktet skal anses som realisasjon, likevel ikke skal utløse skatteplikt for gevinst eller fradragsrett for tap. Lovens system innebærer at retten til RISK-regulering bortfaller når innløsning av fondsandeler ikke anses som realisasjon, og gevinster dermed er fritatt fra beskatning.

Ved tidlig død skal alderspensjonskapitalen primært benyttes til å sikre barnepensjon, jf. § 7-5 første ledd. Dersom pensjonskapitalen overstiger det som trengs til å sikre rimelig pensjon til etterlatte barn, eller det ikke finnes barn som har rett til barnepensjon, kan den benyttes til å sikre rimelig pensjon til etterlatt ektefelle, registrert partner eller samboer, jf. § 7-5 fjerde ledd. Barnepensjon og etterlattepensjon etter denne bestemmelsen er løpende

ytelser. Det samme er ytelser fra øvrige forsikringer for etterlatte etter utkastet § 2-4. Alle løpende pensjonsutbetalinger til etterlatte beskattes som pensjonsinntekt, dvs. med trygdeavgift etter lav sats. Barnepensjon til barn det ytes barnetrygd for, inngår ikke i grunnlaget for personinntekt, jf. skatteloven § 55 første ledd nr. 1 bokstav d siste punktum. Slike pensjoner beskattes bare som alminnelig inntekt.

Dersom pensjonskapitalen ikke er tilstrekkelig til å sikre en rimelig pensjonsytelse i minst tre år til barn medlemmet ved sin død pliktet å forsørge eller forsørget, utbetales pensjonskapitalen som et engangsbeløp til fordeling mellom etterlatte barn, jf. § 7-5 tredje ledd. I noen tilfeller kan pensjonskapitalen utbetales som et engangsbeløp til ektefelle i uskiftet bo eller enearving som har tatt over boet til privat skifte, jf. utkastet § 7-5 fjerde ledd siste punktum. Engangsutbetalinger faller ikke inn under pensjonsbegrepet i skatteloven § 42 første ledd (ny skattelov § 5-1 første ledd). Utvalget har ved å foreslå en adgang til engangsutbetalinger, ikke hatt til hensikt å tillate en gunstigere skattemessig behandling enn om det ble utbetalt løpende ytelser. Utvalget mener at det kan være hensiktsmessig med den samme skattemessige løsningen som gjelder for engangsutbetalinger fra IPA, og foreslår en slik bestemmelse i ny skattelov § 12-2 (någjeldende skattelov § 55 første ledd bokstav d) der engangsutbetalinger fra innskuddspensjon i arbeidsforhold beskattes som personinntekt.

I de tilfeller pensjonskapitalen overstiger det som trengs for å sikre rimelig pensjon til etterlatte barn eller ektefelle/partner/samboer, skal gjenværende pensjonskapital utbetales som et engangsbeløp til dødsboet, jf. forslaget § 7-5 fjerde ledd. Et dødsbo som er eget skattesubjekt, er aldri skattepliktig for personinntekt. Også her er det hensiktsmessig å legge de samme vurderinger og løsninger til grunn for innskuddspensjon som for IPA. Det foreslås derfor at det tas inn et nytt punktum i ny skattelov § 5-40 femte ledd slik at innskuddspensjon som foreslås omfattet av ny skattelov § 6-46 faller inn under bestemmelsen. I og med at sjette ledd viser til femte ledd, vil engangsutbetalinger fra en innskuddsordning som ikke omfattes av reglene om personinntekt i ny skattelov § 12-2 likevel skattlegges med en prosentsats lik den som til enhver tid fastsettes av Stortinget.

Utvalget går også inn for at det, som i IPA, skal gis adgang til å reinvestere engangsbeløp fra en innskuddspensjonsordning til en individuell pensjonsavtale etter skatteloven. Beskatningen vil i så fall utsettes. De senere utbetalingene vil fullt ut være gjenstand for beskatning som pensjon etter reglene om IPA.

1.4 Sammendrag av økonomiske og administrative konsekvenser av utkastet

I 1998 var det om lag 2,1 mill. sysselsatte lønnstakere i Norge, og av disse var om lag 53 pst. medlem i offentlig eller privat pensjonsordning. Antall arbeidstakere som var medlem i en privat pensjonsordning var om lag 465 000 personer. Dette utgjør om lag 34 pst. av alle sysselsatte lønnstakere i privat sektor. Anslagsvis 970 000 sysselsatte lønnstakere var ikke medlem i en pensjonsordning. En rekke av disse kan imidlertid ha pensjonsrettigheter fra tidligere medlemskap i offentlig eller privat pensjonsordning. Medlemmene av Norges Forsikringsforbund hadde ved utgangen av 1998 utstedt om lag 750

000 fripoliser, mens Statens Pensjonskasse hadde om lag 250 000 medlemmer med rett til oppsatt pensjon.

En rekke foretak kan komme til å opprette pensjonsordning for innskuddspensjon. Noe begrunnet anslag for utbredelsen er vanskelig å gi. Generelt er informasjonsgrunnlaget for omfang og utforming av pensjonsordninger begrenset. Ulike forhold tilsier også at foretak som i dag har pensjonsordning med skattefavorisering, kan ønske å endre denne til innskuddsordning.

Foretakspensjon og innskuddspensjon er ulike ordninger. For medlemmene kan omdanning føre til høyere eller lavere forventet pensjon. For en del medlemmer, særlig medlemmer med kort tid igjen til pensjonsalder, vil omlegging til innskuddspensjonsordning som sikter mot samme pensjon som eksisterende ordning kunne føre til at endelig pensjon blir lavere enn pensjonsnivået i foretakspensjonsordningen, med mindre avkastningen på midlene etter omdanning blir høyere enn i foretakspensjonsordningen. Omlegging av ordninger vil også kunne gi en rekke andre endringer som fører til at ulike grupper vil få høyere eller lavere forventet pensjon enn om de hadde fortsatt i den opprinnelige ordningen.

Hvis om lag 10 pst av alle ansatte som i dag ikke er medlemmer i en pensjonsordning, skulle bli omfattet av en innskuddsbasert ordning, vil medlemstallet bli anslagsvis 97 000. Om det rent beregningsteknisk legges til grunn en innskuddssats på inntekt opp til 6 G på 5 pst., og 10 pst. på inntekt over 6 G, kan samlet skattefradrag anslås til om lag 640 mill. kroner på årsbasis, gitt de forutsetninger som framkommer i utredningens *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6. Hvis om lag 30 pst. omfattes, dvs. anslagsvis 290 000 ansatte, kan provenytapet anslås til om lag 1,9 mrd. kroner. Hvis halvparten, ca. 485 000 ansatte, blir med i en innskuddsbasert ordning, anslås til 3,2 mrd. kroner på årsbasis.

Kapittel 2

Bakgrunn

2.1 Utvalgets mandat, sammensetning og arbeid

2.1.1 Mandat

Utvalget ble oppnevnt av Regjeringen ved kongelig resolusjon 5. mars 1999. Utvalget fikk følgende mandat:

«1.

Utvalget skal utarbeide forslag til lovverk om innskuddsbasert tjenestepensjon i arbeidsforhold. Arbeidet skal bygge på de retningslinjer for utformingen av slike ordninger som er gitt i avsnitt 6.1 i Nasjonalbudsjettet 1999 og på utredningen «Hovedspørsmål ved innskuddsbasert tjenestepensjon», som ble avgitt til Finansdepartementet 20. august 1998.

Ved utarbeidelsen av forslag til lovverk skal utvalget særlig legge vekt på at et flertall i sosialkomiteen ved behandlingen av Velferdsmeldingen uttalte at tjenestepensjonsordningene skal støtte opp under folketrygden. Det ble også lagt vekt på at skattefavorisering berettiger at det stilles visse fordelingspolitiske krav til ordningen. Ved utformingen av forslagene skal utvalget legge vekt på at de skal stimulere til yrkesdeltaking. Sentrale, felles hovedretningslinjer for tjenestepensjonsordninger som er lagt til grunn i forslaget til lov om foretakspensjon skal også legges til grunn i arbeidet med innskuddsbaserte ordninger.

2.

Forslaget til lovverk skal gi rom for de tre utformingene av innskuddsbasert pensjon som er skissert i Nasjonalbudsjettet 1999, og i den bakenforliggende utredningen:

- En utforming der kapitalen i pensjonsordningen forvaltes kollektivt, og avkastning på ordningens midler utover en garantert avkastning tilbakeføres arbeidsgivers premiefond, og skal brukes til pensjonsformål.
- En utforming der kapitalen i pensjonsordningen forvaltes kollektivt, og all avkastning på ordningens midler tilføres arbeidstakerne gjennom økning av premiereserven. Pensjonsplanen kan åpne for kollektivt investeringsvalg.
- En utforming der arbeidsgiverens tilskudd betales inn på arbeidstakers individuelle pensjonskonto. Avkastningen på midlene tilføres pensjonskontoen. Pensjonsplanen kan åpne for individuelle investeringsvalg.

3.

I arbeidet skal det bl.a. legges til grunn:

- I en skattestimulert, innskuddsbasert tjenestepensjonsordning skal alderpensjonen være obligatorisk. Andre ytelser, som uførepensjon og pensjon til etterlatte samt premiefritak, kan komme i tillegg.
- At lovverket skal gi åpning for utforminger hvor pensjonskapitalen i oppsparingsperioden skal kunne plasseres i rene sparekontrakter

i bank, verdipapirfond og forsikringsselskap, eller som forsikringskontrakter i forsikringsselskap eller pensjonskasser. Sparekontrakter skal før utbetalingene starter konverteres til et forsikringsprodukt som gir stabile livsvarige ytelser.

- Innskudd som tilfredsstiller kravene til innskuddsbasert pensjonsordning skal være fradragsberettiget for arbeidsgiver, og arbeidstaker skal ikke fordelsbeskattes.
- Det skal være visse krav til fordelingen av innskudd på innskuddstidspunktet mellom medlemmene i ordningen. Utvalget skal ta utgangspunkt i de innskuddsatser som er skissert i Nasjonalbudsjettet 1999 og i den bakenforliggende utredningen.
- Det skal være anledning til noe større innskudd i den enkelte ordning for kvinner enn for menn, innenfor maksimalsatsene og inntil et nivå som beregningsmessig gir like stor årlig pensjonsytelse for kvinner og menn.
- En enkelt arbeidsgiver skal bare kunne ha én alderspensjonsordning for sine ansatte. Arbeidsgiver som skifter ordning, skal kunne opprettholde den gamle ordningen for arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder.
- Prinsippene for medlemskap i ordningen skal i hovedsak følge de prinsippene som gjelder for ytelsesbaserte ordninger. Spørsmål knyttet til eldre arbeidstakeres medlemsskap vurderes særskilt. Aldersgrensen skal være som i ytelsesbaserte ordninger.

Utvalget skal videre utrede hensyn og løsninger knyttet til:

- skatt på avkastning og avkastningsgaranti som tiltak for å utjevne faktiske alderspensjoner i ytelses- og innskuddsbaserte ordninger
- spørsmålet om å åpne for investeringsvalg i innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger i sammenheng med ordningens utforming
- pensjonskassenes rolle når det gjelder innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger
- arbeidstakeres muligheter til å gjøre egne innskudd i en innskuddsbasert tjenestepensjonsordning
- flytterett til midler i innskuddsbaserte ordninger
- behandling av pensjonsordningens midler ved foretaksendringer.

4.
Forslaget til lovverk må ligge innenfor de forpliktelser som følger av EØS-avtalen.
5.
Utvalget kan etablere kontakt med forsikringsbransjen og andre interesse- eller faggrupper etter behov.
6.
Fristen for utvalgets arbeid settes til 1. september 1999.
7.
Finansdepartementet kan gjøre endringer, utdypninger og tillegg i mandatet.»

I brev fra Finansdepartementet 9. september 1999 ble fristen endret til utgangen av oktober 1999.

2.1.2 Sammensetning

Utvalget har hatt følgende sammensetning:

Professor Erling Selvig (leder)
Adm. dir. Erik Garaas
Underdirektør Jan K. Kristensen
Avdelingsdirektør Hilde Olsen
Adm. dir. Trond R. Reinertsen
Avdelingsdirektør Aase Rokvam
Rådgiver Vibeke Skou
Aktuar Jo Aabakken

Utvalgets sekretariat har bestått av rådgiver Per Øystein Eikrem, førstekonsulent Åshild Rake Ellingsen, rådgiver Carl Edw. Gjersem, rådgiver Frode Hammer og førstekonsulent Kari Sjørholt, alle Finansdepartementet, samt seniorrådgiver Aud Veierud, Kredittilsynet.

2.1.3 Utvalgets arbeid

Utvalget har avholdt i alt 8 møter.

I overensstemmelse med utvalgets mandat ble det opprettet en referansegruppe hvor berørte parter har hatt mulighet til å komme med merknader underveis i utvalgets arbeid. Denne referansegruppen har hatt representanter fra Akademikerne, Akademikernes Fellesorganisasjon, Den norske Bankforening, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, Landsorganisasjonen i Norge, Norges Forsikringsforbund, Norske Pensjonskassers Forening, Næringslivets Hovedorganisasjon, Sparebankforeningen, Verdipapirfondenes Forening og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund. Det har vært avholdt i alt 3 møter i referansegruppen.

2.2 Tidligere utredninger. Hovedpunkter fra tidligere Stortingsbehandling

2.2.1 Hylland-utvalget

Hylland-utvalget (Pensjonsforsikringsutvalget) avga i februar 1994 utredningen «Private pensjonsordninger» (NOU 1994:6). Pensjonsforsikringsutvalget foreslo å innføre adgang til innskuddsbasert tjenestepensjon med skattefordel. Utvalget omtaler innskuddsbasert tjenestepensjon som en ordning hvor «arbeidsgiver tilfører hvert medlems pensjonskonto innskudd av nærmere angitt størrelse. Arbeidsgivers pensjonsforpliktelse oppfylles gjennom betaling av innskuddet.» Ved disse ordningene «er innbetalingene spesifisert, mens ytelsene utgjøres av innbetalte midler med tillegg av fondsavkastning». I en ordning slik den er skissert av Hylland-utvalget, er det den enkelte arbeidstaker som bærer den finansielle risiko knyttet til finansiering av framtidig pensjonsytelse.

Hylland-utvalget viste bl.a. til at det i innskuddsordninger er lettere for den enkelte å følge oppbyggingen av fond, og dermed oppbyggingen av pensjonsrett, og at det ved individuelt valg av høyere risikoprofil vil være mulig for den enkelte å få høyere avkastning og dermed høyere pensjon. Et motargument var at ytelsesbaserte ordninger gir større oversiktlighet for arbeidstakeren knyttet til hvor stor pensjon som kan forventes ved selve pensjoneringstidspunktet. Hylland-utvalget drøftet også spørsmålet om pensjonsmessig likebehandling av kvinner og menn innenfor innskuddsbasert tjenestepensjon. Der-

som det gjøres samme innskudd for kvinner og menn som tjener likt, vil kvinner få lavere alderspensjon enn menn, fordi kvinner har høyere forventet levealder. For at kvinner og menn med samme opptjening skal få samme pensjon, må derfor innskuddene være høyere for kvinner enn for menn på samme lønnsnivå. Det er slik premiene i ytelsesbasert tjenestepensjon er utformet.

2.2.2 Velferdsmeldingen (St.meld. nr. 35 (1994-95))

I Velferdsmeldingen ble forslaget om innføring av innskuddsbasert tjenestepensjon drøftet med utgangspunkt i forslaget fra Hylland-utvalget og høringsuttalelsene til dette utvalgets innstilling.

I meldingen ble det anført at viktige argumenter for innføring av innskuddsbaserte ordninger bl.a. var at slike ordninger kan gi bedriftene bedre oversikt, større forutsigbarhet og mindre risiko i forhold til pensjonsordningene. Også for arbeidstakerne kan det bli større oversiktlighet. I tillegg ble mer allmenne virkninger framhevet, som muligheten for økt konkurranse om pensjonssparingen.

Som argumenter mot innskuddsbaserte ordninger ble det bl.a. nevnt at disse ordningene ikke ville oppfylle de krav til forsikringsmessig solidaritet som i stor grad begrunner den skattemessige favoriseringen av TPES-ordningene. Det ble også ansett som viktig å opprettholde et skille mellom det å sikre en pensjon og alminnelig sparing til alderdommen, som ikke i seg selv kan begrunne særskilt skattemessig behandling. Andre motargumenter var knyttet til direkte provenytap og pensjonspolitiske likestillingshensyn. Innskuddsbasert tjenestepensjon kan underminere pensjonsaldersnormen, bl.a. fordi begrepet «full opptjening» mister sin betydning. Disse argumentene lå til grunn for Velferdsmeldingens konklusjon om fortsatt å begrense skattefavorisert tjenestepensjon til ytelsesbaserte ordninger.

I Innst. S. nr. 180 (1995-96) om Velferdsmeldingen skriver finanskomiteen til sosialkomiteen:

> «Komiteens medlemmer fra Senterpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Venstre og representanten Stephen Bråthen, har merket seg at mange små og mellomstore bedrifter ikke har opprettet tjenestepensjonsordninger (TPES). Disse medlemmene ser ikke bort ifra at dette kan ha noe med regelverket for TPES å gjøre. Disse medlemmene ser det som ønskelig at alle ansatte også i privat sektor kan tilbys en tjenestepensjonsordning. Disse medlemmene viser til at Finansdepartementet har nedsatt et utvalg til å utrede et eget lov og regelverk for tjenestepensjonsordningene i bedriften. Disse medlemmer vil be om at utvalgets mandat utvides til også å omfatte utredning av ulike former for innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger. Disse medlemmer forutsetter at saken forelegges Stortinget i egnet form.»

Ut fra dette ble følgende voteringsforslag tatt inn i innstillingen (forslag 27):

> «Stortinget ber Regjeringen fremme forslag til regelverk for innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger i forbindelse med den bebudede proposisjonen om regelverk for de private tjenestepensjonsordningene.»

Dette forslaget ble under debatten den 14. mai 1995 omgjort til et oversendelsesforslag (med en henstilling til Regjeringen av samme innhold) og dette ble vedtatt oversendt uten realitetsvotering.

2.2.3 Nasjonalbudsjettet 1997

I Nasjonalbudsjettet 1997 ble det pekt på spørsmål med særlige utredningsbehov knyttet til innskuddsbaserte ordninger:

> «Forholdet mellom videre utredning av innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger og utredningen av fondskonstruksjoner for folketrygden, hvor delvis innskuddsbasering av folketrygdens pensjoner inngår i mandatet. I begge pensjonsformer vil f.eks. like avsetninger for likt arbeid, lik lønn og lik karriereutvikling mellom kvinner og menn gi lavere alderspensjon for kvinner enn for menn. For det andre vil en måtte gå nærmere inn i forholdet mellom det pensjonsmessige og det skattemessige regelverket i land som har større eller mindre innslag av innskuddsbasert tjenestepensjon, særlig Danmark og Sverige. I disse landene beskattes f.eks. avkastningen av pensjonsfondene løpende. (...)
>
> Det er nå ikke hensiktsmessig at utvalget som utarbeider modernisert lovtekst for dagens ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger får tilleggsmandat som gjelder utredning av innskuddsordninger(...)»

Regjerningen varslet videre i Nasjonalbudsjettet 1997 at den ville arbeide videre med å belyse de ulike spørsmål og «komme tilbake med en fornyet vurdering av innskuddsbasert tjenestepensjon på et senere tidspunkt».

I forbindelse med finansinnstillingen ble det etter forslag fra Senterpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Venstre og representanten Bråthen fattet følgende vedtak:

> «Stortinget ber Regjeringen senest i Revidert nasjonalbudsjett 1997 komme tilbake med en fornyet vurdering av innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger.»

2.2.4 Revidert nasjonalbudsjett 1997

I Revidert nasjonalbudsjett 1997 ble hovedproblemene knyttet til innskuddsbasert tjenestepensjon gjennomgått på nytt, med følgende konklusjon:

> «Som omtalt i Nasjonalbudsjettet 1997 har regjeringen vært innstilt på å arbeide videre med spørsmålet om innskuddsbasert tjenestepensjon. Det gjelder både om slike ordninger er hensiktsmessige og hvordan de best kan utformes. I norsk pensjonssammenheng vil innskuddsordninger være noe nytt, og de kan få betydelige pensjonspolitiske konsekvenser. Som påpekt i Nasjonalbudsjettet 1997 utredes spørsmål om tilsvarende ordninger i tilknytning til fondskonstruksjoner for folketrygden av Moland-utvalget. <...> Internasjonalt og i våre naboland skjer det også en utvikling som kan gi nyttig materiale for en endelig vurdering av innskuddsordningers plass innenfor privat tjenestepensjon.
>
> Som det fremgår over, gjenstår det å besvare en rekke spørsmål om utforming av innskuddsbasert tjenestepensjon, om ordningenes rolle innenfor våre samlede pensjonsordninger på kort og lang sikt, om den skattemessige behandlingen og om pensjonsmessig likebehandling mellom kvinner og menn innenfor slike ordninger. Slike spørsmål har til nå ikke vært grundig nok belyst i den alminnelige pensjonspolitiske debatten i Norge.
>
> For å framskaffe nødvendig materiale og tilrettelegge for den videre politiske beslutningsprosess, vil Regjeringen derfor nedsette et offentlig utvalg for å belyse alle viktige sider ved innskuddsbasert tjenestepensjon innenfor en ramme av de samlede norske pensjonsor-

> dningene. Det legges til grunn at organisasjoner fra arbeidslivet samt bransjeorganisasjoner bør delta i utvalget.»

I Budsjett-innst. S. IV (1996-97) til Revidert nasjonalbudsjett 1997 bemerker finanskomiteens medlemmer fra Senterpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre at de ikke ser:

> «... behov for å avvente innstillingene fra Selvig-utvalget eller Moland-utvalget før en beslutning om innføring av innskuddsbasert tjenestepensjon eventuelt kan fattes. Disse medlemmer viser til at ulike tjenestepensjonsordninger er godt utredet tidligere, bl.a. av Hylland-utvalget. Disse medlemmer mener imidlertid at det er behov for en mer begrenset utredning særlig av spørsmålet om innføring av en innskuddsbasert tjenestepensjonsordning kan medføre en overgang til denne ordningen fra dagens ytelsesbaserte ordninger. En slik avgrenset utredning bør kunne gjennomføres raskt slik at en sak om innskuddsbasert tjenestepensjonsordning kan legges fram for Stortinget høsten 1997, med sikte på prinsipiell avklaring.»

Disse medlemmer fremmet på denne bakgrunn følgende forslag:

> «Stortinget ber Regjeringen foreta en utredning hvor særlig spørsmålet om hvordan ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger kan bli påvirket av eventuelle nye innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger, blir vurdert. Utredningen med eventuelle forslag bes lagt fram for Stortinget som egen sak høsten 1997.»

Komitemedlemmene fra Høyre og representanten Stephen Bråthen hadde også innvendinger, og mente at en nå burde begynne utformingen av reglene for innskuddsbasert tjenestepensjon. De fremmet et eget forslag om et utvalg som skulle forestå dette, men tilføyde:

> «Disse medlemmer vil subsidiært støtte forslaget fra Senterpartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre.»

Det ble ikke fremmet mer enn to forslag om dette spørsmålet. Ved selve stortingsbehandlingen den 20. juni 1997 falt imidlertid begge forslagene.

I debatten ble spørsmålet ikke nevnt, og det er dermed ikke grunnlag for å tro at Høyre eller Bråthen (evt. Fremskrittspartiet) hadde endret sin vurdering etter avgivelse av innstillingen. Det foreligger heller ikke andre opplysninger som kan tyde på det.

2.2.5 Revidert nasjonalbudsjett 1998

Spørsmålet om innskuddsbasert tjenestepensjon ble på nytt drøftet i Stortinget i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 1998. Et flertall bestående av alle partier unntatt Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti fattet følgende vedtak:

> «Stortinget ber Regjeringa fremje forslag om å innføre ei ordning med innskottsbasert tjenestepensjon som skattemessig skal jamstellast med ytelsesbasert tjenestepensjon, med sikte på gjennomføring i 1999.»

I innstillingen fra finanskomiteen heter det bl.a.:

> «Komiteen sine medlemer fra Kristeleg Folkeparti, Senterpartiet og Venstre viser til omtalen av det arbeid som er på gang når det gjeld innskotsbasert pensjon i arbeidstilhøve i meldinga om revidert nasjonalbudsjett side 126. Arbeidsgruppa sin rapport vil etter planen liggje føre 15. august i år. Regjeringa vil så raskt som mogleg etter det leggje fram forslag til innskotsbaserte ordningar, primært som alternativ til dagens ytingsbaserte ordningar. Desse medlemene førutset at den/dei ordningane som vert fremja sikrar arbeidstakarane sine interesser og at dei provenymessige verknadane i tilstrekkeleg grad er tilpassa dei langsiktige omsyn til norsk økonomi. På noverande tidspunkt ligg det ikkje føre konkrete modellar.»

Videre heter det fra komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Tverrpolitisk Folkevalgte:

> «Om lag 700 000 arbeidstagere er i dag uten tjenestepensjonsordning. Det er dermed helt klart et behov for nye ordninger, som kan gjøre at flere får et pensjonstilbud utover folketrygden.»

2.2.6 Utredning av hovedspørsmål ved innskuddsbasert tjenestepensjon

I mars 1998 nedsatte Finansdepartementet en arbeidsgruppe som skulle vurdere hovedspørsmålene knyttet til å utvide den skattemessige særbehandlingen av pensjoner i arbeidsforhold til også å omfatte innskuddsbaserte pensjonsordninger, som et grunnlag for et eventuelt lovarbeid. Arbeidsgruppen avga sin rapport 20. august 1998.

Arbeidsgruppen konkluderer med at det i utgangspunktet er de samme grunnleggende hensyn som skal ivaretas av en foretakspensjonsordning, uavhengig av om den er ytelses- eller innskuddsbasert. Slike hensyn er bl.a. at ordningen skal være et supplement til folketrygden, at den skal sikre likebehandling av medlemmer og ansatte, og at den skal ha en viss stabilitet og forutsigbarhet. Arbeidsgruppen la til grunn at en innskuddsbasert foretakspensjonsordning i Norge bør inngå som en del av en mer helhetlig pensjonspolitikk. I tråd med oppfatning til flertallet i Sosialkomitéen ved behandlingen av Velferdsmeldingen, innebærer dette at utformingen av innskuddsbaserte ordninger må ses i sammenheng med folketrygdens pensjoner, offentlige og private tjenestepensjoner, egne pensjoner, pensjonistbeskatningen og pensjonistenes levekår mer i sin alminnelighet.

Arbeidsgruppen sier på side 40 i sin rapport:

> «Pensjonspolitisk er det et stor spenn mellom de likhetskrav som gjelder i foretak med gunstige tjenestepensjonsordninger og folketrygdens oppgaver for hele befolkningen. I begge tilfeller er det likevel spørsmål om utjevning, og dermed om regler som kan sikre en viss fordelingsmessig rimelighet i forhold til en uregulert situasjon.»

Arbeidsgruppen har i sin drøfting av den skattemessige behandlingen av innskuddsbaserte ordninger lagt til grunn at en innskuddsbasert ordning bør oppfylle viktige hovedhensyn bak TPES og foretakspensjon for at det skal kunne innrømmes fradrag for innskudd på lik linje med det som gjelder for premier til disse ordningene. Arbeidsgruppen sier på side ni i sin rapport:

> «Arbeidsgruppen mener at kriteriet for å gi en skattefavorisering «på lik linje med» TPES bør være at ordningen oppfyller viktige hovedhen-

syn som det har vært lagt vekt på ved utformingen av TPES. Hvis det åpnes for innskuddsbaserte ordninger hvor det stilles vesentlige lempeligere betingelser, men med samme skattefavorisering, kan resultatet bli at mange eksisterende ordninger avsluttes for å etablere innskuddsbaserte ordninger.»

2.2.7 Nasjonalbudsjettet 1999

Arbeidsgruppens rapport ble fulgt opp i Nasjonalbudsjettet 1999, jf. *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6. Regjeringen legger i omtalen i Nasjonalbudsjettet 1999 stor vekt på at skattestimulert pensjonssparing skal være klart avgrenset fra ordinær sparing. Det legges videre vekt på at forhold som ikke er direkte knyttet opp mot om ordningen er innskudds- eller ytelsesbasert i størst mulig grad bør underlegges de samme krav i de to ordningene. På side 172 heter det:

> «Et slikt utgangspunkt er rimelig ut fra at det er de samme hovedhensyn som ivaretas gjennom ordningene. Slike felles krav vil bl.a. være krav om aldersgrense og livslang utbetaling, krav om pensjonsplan i foretaket samt et krav om at ordningen skal omfatte samtlige ansatte etter nærmere regler.»

Regjeringen legger også vekt på at det ut fra formålet med tjenestepensjonsordninger er naturlig at alderspensjon i skattestimulerte ordninger skal vare livet ut, og gi minst like god inntektssikring sent i alderdommen som like etter at yrkeskarrieren er avsluttet. På side 172 heter det videre bl.a.:

> «Et krav om at ordningen skal gi minst like god inntektssikring sent i alderdommen som tidlig, innebærer derfor etter departementets vurdering at pensjonskapitalen før utbetalingene starter må konverteres til et forsikringsprodukt med dødelighetsarv og en garantert årlig avkastning som minst må være 0 prosent.»

Etter Regjeringens vurdering er det rimelig at de maksimale innskuddene rettes inn mot å gi en kompensasjon på linje med det som er vanlig i ytelsesbaserte ordninger, dvs. 66 pst. av sluttlønn sammen med folketrygden. På side 173 i Nasjonalbudsjettet heter det bl.a.:

> «En kan ikke utelukke at de forsikrede i perioder oppnår en avkastning som ligger til dels betydelig høyere enn det som er lagt til grunn ved fastsettelsen av innskuddssatsene, noe som kan føre til «svært» høye pensjoner for enkelte. Tilsvarende vil avkastningen kunne bli svært lav om midlene forvaltes uten avkastningsgaranti. Dette kan tale for at ordningen etableres med avkastningsgaranti, og at det innføres en skatt på avkastning ut over den avkastning som er lagt til grunn ved fastsettelse av de maksimale innskuddssatsene. Avkastningsgaranti og avkastningsskatt vil bidra til å utjevne forskjellen i faktiske ytelser mellom innskudds- og ytelsesbaserte pensjoner som tar sikte på samme pensjonsnivå, og gjøre de to ordningene mer like. Et krav om avkastningsgaranti lar seg imidlertid ikke forene med sparing i bank eller verdipapirfond. Spørsmålet om det er behov for tiltak med sikte på å utjevne faktiske alderspensjoner i ytelses- og innskuddsbaserte ordninger som beregningsmessig tar sikte på samme pensjonsnivå, vil bli vurdert videre ved utarbeidelsen av forslaget til lovverk for innskuddsbaserte ordninger.»

2.2.8 Ny lov om foretakspensjon

Regjeringen fremmet Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon i statsråd 9. april 1999. Loven regulerer ytelsesbaserte kollektive tjenestepensjonsordninger med skattefavorisering for ansatte i skattepliktige foretak. Den vil avløse regler om tjenestepensjoner fastsatt i forskrifter fra 1968 og 1969. Proposisjonen bygger på NOU 1998:1 Utkast til lov om foretakspensjon og høringsuttalelsene til denne, og forslaget til lov om foretakspensjon er dermed i stor utstrekning en oppfølging av Stortingets retningslinjer ved behandlingen av Velferdsmeldingen (St.meld. nr. 35 (1994-95)).

Ytelsesbaserte pensjonsordninger som foretakspensjon, er pensjoner som i hovedsak finansieres av arbeidsgiver, og som kommer i tillegg til ytelser fra folketrygden. Arbeidsgiver gis inntektsfradrag for premieinnbetalinger og tilskudd til ordningen. Ordningene må være organisert gjennom forsikringsselskap eller pensjonskasse, som skal garantere ytelsene fra pensjonsordningen. At pensjonsinnretningen garanterer ytelsen, og at denne skal utgjøre en fastsatt del av tidligere lønn, kjennetegner de ytelsesbaserte pensjonsordningene.

Ordninger som skal omfattes av loven, må etter Regjeringens forslag inneholde alderspensjon. Det vil være opp til foretaket om ordningen også skal gi rett til uføre- og etterlattepensjoner. Fleksibilitet mht. ytelser og ytelsesnivå innebærer at foretaket selv kan begrense kostnadene ved å ha en foretakspensjonsordning.

For nyansatte i foretaket gir forslaget rett til medlemskap fra første arbeidsdag i bedriften. Adgangen til å holde yngre arbeidstakere utenfor ordningen reduseres gjennom en rett til medlemskap fra fylte 20 år, med adgang til å fastsette lavere aldersgrense. Videre legges det opp til at deltids- og sesongarbeidere med en femtedel av full stilling skal være medlemmer av ordningen med mindre annet bestemmes særskilt.

Nyansatte eldre arbeidstakere med mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen skal etter lovforslagets hovedregel være medlem av ordningen. Ut fra et ønske om fleksibilitet gis det imidlertid adgang til å fastsette at disse ikke skal være medlemmer av ordningen, eventuelt på særskilte vilkår. For å motivere til videre yrkesdeltagelse foreslås regler som skal gi rett til fortsatt opptjening av pensjon eller styrking av pensjonsrettigheter for de som fortsetter å arbeide ut over pensjonsalderen.

Regjeringen foreslår en aldersgrense på 67 år for rett til alderspensjon i foretakspensjonsordninger. Det er den samme aldersgrensen som gjelder i folketrygden. Ytelsene skal være livsvarige. Regjeringen foreslår at overskudd på den del av premiereserven som hører til løpende pensjoner, skal overføres til et nytt «pensjonistenes overskuddsfond» og brukes til årlig regulering av løpende pensjoner.

For foretak som inngår i samme konsern eller har tilsvarende nær tilknytning åpnes det adgang til å opprette felles pensjonsordning. Lovforslaget inneholder også regler som skal regulere håndteringen av pensjonsordningene ved ulike selskapsendringer som for eksempel fusjoner og fisjoner. Loven vil på dette området innebære en opprydding i en uklar rettstilstand, og gi økt forutberegnelighet for både foretak og ansatte.

Någjeldende regler om adgang for foretakene til å foreta avsetninger i premiefond videreføres, men med uttømmende regler om anvendelse av premiefondet. Premiefond er primært en avsetning for bedriftene til framtidige premieinnbetalinger. Som en nyskapning foreslås det en adgang for foretakene til å tilbakeføre midler i premiefond når dette har nådd en størrelse som overgår

det som formålet tilsier. Slik tilbakeføring skal skje mot beskatning i tilbakeføringsåret.

2.3 Internasjonale forpliktelser

For å styrke grunnlaget for verdiskaping har Norge inngått en rekke internasjonale forpliktelser for å bidra til fri bevegelse av varer, tjenester, arbeidskraft og kapital over landegrensene. De sentrale avtalene som Norge er tilsluttet, er EØS-avtalen med den Europeiske Union, og GATT- og GATS-avtalene med Verdens Handelsorganisasjon (WTO). Norges internasjonale forpliktelser bygger bl.a. på felles regler om frihet til å tilby tjenester over landegrensene og til fri flyt av kapital, men også om enkeltlandenes rett til beskatning og regelutforming. En gjennomgang av de viktigste reglene fra disse avtalene finnes bl.a. i NOU 1998:1 Utkast til lov om foretakspensjon og i Ot. prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon.

2.3.1 Tjenestepensjonsforsikring i utenlandske livsforsikringsselskaper

Artikkel 4 i EØS-avtalen fastsetter et forbud mot enhver forskjellsbehandling på grunnlag av nasjonalitet. I artikkel 31 fastslås retten for borgerne i medlemsstatene til fritt å kunne etablere virksomhet innenfor samtlige medlemsstater i EØS-området, uten noen form for restriksjoner. Adgangen til å opprette agenturer, filialer eller datterselskaper er særskilt nevnt. Det presiseres at etableringsadgangen også omfatter en rett til å utøve virksomheten på de vilkår som lovgivningen i etableringsstaten fastsetter for egne borgere. Videre følger det av avtalens art. 36 at det ikke skal være noen restriksjoner på adgangen til å tilby tjenester på tvers av landegrensene innenfor avtaleområdet. Artiklene gjelder som norsk lov, jf. lov av 27. november 1992 nr. 109 (gjennomføringsloven) § 1.

På forsikringsområdet er disse prinsippene konkretisert gjennom det såkalte tredje livsforsikringsdirektiv (Rdir 92/96). Direktivet er en del av tilleggsavtalen til EØS-avtalen, jf. St.prp. nr. 40 (1993-94).

EØS-avtalen bygger på prinsippet om en «EØS-lisens», som innebærer at finansielle tjenesteytere, herunder livsforsikringsselskaper, som har fått konsesjon i sitt hjemland, også skal kunne tilby tjenester eller etablere seg i andre EØS-land gjennom grenseoverskridende virksomhet, eller gjennom etablering av filial. Tilsynet med finansielle tjenesteytere er basert på hjemlandskontroll, som innebærer at hovedansvaret for institusjonstilsynet hviler på myndighetene i det landet hvor tjenesteyteren har fått konsesjon.

Ikke-diskriminering er et grunnprinsipp i EØS-avtalen. Det er ikke adgang til å opprettholde eller fastsette regler som fører til faktisk forskjellsbehandling av norske finansielle tjenesteytere og EØS-foretak som driver tilsvarende virksomhet. Norge er således forpliktet til å gi finansielle tjenesteytere hjemmehørende i annen EØS-stat markedsadgang på like vilkår som tilsvarende norske institusjoner. Finansielle tjenesteytere fra annen EØS-stat kan velge å utøve virksomhet gjennom filial eller ved grensekryssende virksomhet.

EØS-regelverket vil ha betydning for spørsmålet om pensjonsforsikring med skattefavorisering skal kunne tegnes i utenlandske livsforsikringsselskaper. EØS-avtalen omfatter ikke skattelovgivingen som fortsatt er et nasjon-

alt anliggende, men andre regler i avtalen kan ha betydning for utøvelsen av beskatningsmyndigheten.

EUs regelverk vedrørende tjenestepensjonsordninger ble i 1997 gjennomgått i et «Green Paper» utarbeidet av EU-kommisjonen (Supplementary Pensions in the Single Market). Grønnboken ble i 1999 fulgt opp med en Kommunikasjon, «Towards a single market for supplementary pensions» (Com (1999) 134 final). Blant de forhold som tas opp i Kommunikasjonen er behovet for et direktiv om tilsyn med pensjonskasser, og regler om aktivasammensetning og beregning av forpliktelser i disse pensjonsinnretningene. Det blir videre foreslått opprettet et pensjonsforum, som skal drøfte tiltak og virkemidler for å fjerne egenskaper ved pensjonssystemene når disse kan være til hinder for arbeidskraftens mobilitet i unionen.

EØS-avtalen omfatter ikke medlemsstatenes lovgivningskompetanse med hensyn til direkte beskatning. De någjeldende TPES-reglene er gitt med hjemmel i skatteloven. Også etter forslaget til lov om foretakspensjon og utkastet til lov om innskuddspensjon vil det være en nær kobling mellom pensjonsordningene og skatteloven. Det vises her til reglene i skatteloven om rett til inntektsfradrag for premie og tilskudd til ordningen, og forutsetningen om at kravene til ordningen i lovforslaget er oppfylt for rett til slikt inntektsfradrag. Reglene om inntektsfradrag har tradisjonelt vært basert på det såkalte P-prinsippet. Dette innebærer at inntektsfradraget har blitt gitt under forutsetning om at de senere pensjonsutbetalingene kommer til beskatning her i landet. Videre har det vært av betydning å kunne føre kontroll med at utbetalingene blir innberettet til ligningsmyndighetene, slik at en har vært sikret at disse rent faktisk kommer til beskatning. Endelig har en sett det som viktig å kunne føre kontroll med at de kravene til ordningen som er fastsatt i lovgivningen som forutsetning for skattefavoriseringen, faktisk overholdes.

På denne bakgrunn oppstår det derfor spørsmål om de rettigheter som følger av EØS-avtalen vil gjelde uten noen form for begrensninger som følge av at skatteretten ikke omfattes av avtalen. Om disse kryssende hensynene uttaler EF-domstolen i den såkalte Wielockx-saken (sak C-80-94):

> «... at selv om direkte beskatning hører under medlemsstatenes kompetanse, skal disse utøve denne under overholdelse av fellesskapsretten og således avstå fra enhver form for åpenlys og skjult forskjellsbehandling begrunnet i nasjonalitet.»

Den 28. april 1998 avsa EU-domstolen dom i en sak mellom Jessica Safir og Skattemyndigheten i Dalarnas Län, også kalt Safir-saken. Saken dreide seg om hvorvidt Safir, som i 1995 hadde tegnet kapitalforsikring i det britiske forsikringsselskapet Skandia Life, skulle betale skatt etter den svenske premieskatteloven. Kapitalforsikringer tegnet i utenlandsk drevet selskap beskattes i Sverige etter lov om skatt på visse premiebetalinger, kalt premieskatteloven. Formålet med premieskatteloven er å beholde skattenøytralitet mellom sparing i kapitalforsikringer i selskaper som er etablert i Sverige og selskaper som er etablert utenfor Sverige. Etter søknad kan premieskatten reduseres eller fritas dersom det utenlandske forsikringsselskapet i sitt hjemland er underlagt en inntektsbeskatning som er sammenlignbar med den beskatningen som gjelder for forsikringsselskapene i Sverige. Domstolen kom til at den svenske lovgivningen på området var i strid med art. 59 i EU-avtalen. Denne artikkelen er til hinder for nasjonal lovgivning som uten saklig grunnlag hindrer fri flyt av varer og tjenester.

Utvalget legger til grunn at det ikke vil være i strid med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen å stille krav om at selskap som tilbyr skattefavorisert pensjon må være etablert her i landet gjennom datterselskap eller filial. Etter utvalgets syn er et slikt krav nødvendig for å kunne ivareta hensynet til effektiv skattekontroll. Det vises her til at det ikke vil være mulig for norske myndigheter å foreta kontroll med selskaper uten slik etablering, eller å håndheve eventuelle sanksjoner overfor disse. Kravet om etablering her i landet innebærer at innskuddspensjonsordninger, på samme måte som foretakspensjonsordninger, ikke vil kunne tilbys gjennom grensekryssende virksomhet. Utvalget har lagt til grunn at Safir-dommen ikke påvirker adgangen til effektiv skattekontroll, som igjen begrunner at utkastet krever at institusjonen må være etablert i Norge for at inntektsfradrag for pensjonsinnskudd kan kreves.

2.3.2 Forsikringsvirksomhetsloven og andre regler

Gjeldende regelverk skiller mellom forsikringsselskaper hjemmehørende innenfor og utenfor EØS. Livsforsikringsselskap med hovedsete i annen EØS-stat kan i henhold til gjeldende regelverk drive virksomhet i Norge gjennom filial to måneder etter at Kredittilsynet har mottatt melding om filialetablering fra tilsynsmyndigheten i selskapets hjemland. Grensekryssende virksomhet kan påbegynnes når selskapet har mottatt bekreftelse fra sitt hjemlands tilsynsmyndighet om at denne har sendt melding om den planlagte virksomhet til Kredittilsynet. Det er et vilkår for virksomhetsutøvelsen at selskapet har tillatelse til å drive tilsvarende virksomhet i hjemlandet og er undergitt tilsyn fra myndighetene der.

Gjeldende regelverk angir at privat tjenestepensjonsordning etter skatteloven (TPES) bare kan tegnes i selskap som har tillatelse til å drive livsforsikringsvirksomhet her i landet. Bestemmelsen har vært forstått slik at den omfatter livsforsikringsselskaper med konsesjon etter forsikringsvirksomhetsloven.

2.3.3 Forslag til lov om foretakspensjon

Spørsmålet om utenlandske EØS-selskapers adgang til å tegne foretakspensjonsforsikring her i riket, må vurderes på bakgrunn av de skattefordeler som er knyttet til slik forsikring. Å nekte fradrag for innbetalt premie til et EØS-selskap som har filial her i landet, må i utgangspunktet antas å være i strid med EØS-avtalen.

For så vidt gjelder grensekryssende virksomhet, har EU-Domstolen i den såkalte Bachmann-dommen åpnet for en innskrenkende tolkning av art. 4, begrunnet med sammenheng i skattesystemet og hensynet til effektiv skattekontroll. Domstolen fastslo at vertslandet kan nekte å innrømme fradrag som gjestearbeidende skattyter har tegnet i livsforsikringsselskap i sitt hjemland.

Med utgangspunkt i en vurdering av Bachmann-dommen ble privat tjenestepensjonsforsikring som er tegnet i utenlandsk livsforsikringsselskap som er etablert i Norge, omfattet av forslag til lov om foretakspensjon. For nærmere omtale av dommen og vurderinger av denne, vises til redegjørelse i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon. Lovforslaget innebærer at det skal innrømmes skattemessig særbehandling for foretakspensjon til norsk livsforsikringsselskap eller til filial i Norge av et utenlandsk livsforsikringsselskap. Slike filialer kan være EØS-selskaper som driver filialvirksomhet på grunnlag

av sitt hjemlands konsesjon. Andre utenlandske selskaper må ha konsesjon fra norske myndigheter.

EØS-avtalen inneholder et forbud mot forskjellsbehandling av arbeidstakere på grunnlag av statsborgerskap når det gjelder sysselsetting, lønn og andre arbeidsvilkår. Ut fra bestemmelsens formål må begrepet «andre arbeidsvilkår» forstås vidt. Under arbeidet med Ot.prp. nr. 47 (1998-99) ble det lagt til grunn at medlemskap i et foretaks pensjonsordning faller inn under art. 28 på bakgrunn av at slikt medlemskap er en del av de ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Ved utformingen av de alminnelige regler om medlemskap i en pensjonsordning, ble det tatt hensyn til dette. Rett til medlemskap er således knyttet til selve ansettelsesforholdet.

2.3.4 Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelser

Rådsdirektiv 77/187/EØF om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretakelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, bedrifter eller deler av bedrifter, er inntatt i EØS-avtalens vedlegg XVIII pkt 23. EØS-reglene er gjennomført i norsk rett ved endring av arbeidsmiljøloven i 1992, da et nytt kapittel om arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse mv. ble innført.

Det framgår av direktivet at bestemmelsens formål er å verne arbeidstakerne ved skifte av innehaver av bedriften, og særlig sikre at arbeidstakernes rettigheter blir ivaretatt. Spørsmålet om bestemmelsen omfatter pensjonsrettigheter, er omhandlet i to forhåndsavgjørelser fra EFTA-domstolen. I rådgivende uttalelser har EFTA-domstolen besvart spørsmål fra hhv. Gulating lagmannsrett og Stavanger byrett om direktivet gir arbeidstakerne en rett til å beholde den pensjonsforsikring som de hadde hos den tidligere innehaver, slik at den nye innehaveren vil være rettslig forpliktet til å fortsette å innbetale premier til tjenestepensjonsforsikringen. Det vises til Ot.prp. nr. 47 (1998-99) for nærmere omtale av ovennevnte avgjørelser.

På bakgrunn av de to avgjørelsene ble det i arbeidet med forslag til lov om foretakspensjon lagt til grunn at EØS-reglene ikke pålegger ny arbeidsgiver etter virksomhetsoverdragelsen en plikt til å opprettholde pensjonsordning for de ansatte som har hatt pensjonsordning hos tidligere arbeidsgiver. Direktivet skiller mellom framtidige rettigheter og ervervede rettigheter. Det følger av art. 3 nr. 3 annet ledd at medlemsstatene skal vedta de nødvendige tiltak for å ivareta arbeidstakernes interesser med hensyn til ervervede rettigheter til alderspensjon, herunder pensjon til etterlatte. Bestemmelsen tar sikte på å gi vern for arbeidstakeres helt eller delvis ervervede pensjonsrettigheter. Det ble videre lagt til grunn at bl.a. forslagene til regler vedrørende rett til fripolise ved opphør av medlemskap, forslaget til regler om sammenslåing av foretak, regler om deling av foretak og forsikringsvirksomhetslovens regler om flytting av pensjonsordninger, vil være slike tiltak som direktivets art. 3 nr. 3 annet ledd omhandler.

2.3.5 Internasjonale forpliktelser knyttet til likebehandling av menn og kvinner

Etter EØS-avtalen art. 69, som svarer til EF-traktaten art. 119, skal avtalepartene gjennomføre prinsippet om lik lønn til kvinnelige og mannlige arbeidstakere for samme arbeid. EØS-avtalens art. 69 gjelder som norsk lov, jf. lov av 27. november 1992 nr. 109 (gjennomføringsloven). Lønn er definert

som alminnelig grunnlønn eller minstelønn og all annen godtgjøring som arbeidsgiveren på grunn av arbeidsforholdet direkte eller indirekte betaler arbeidstakeren i penger eller i naturalia. Artikkelen utfylles bl.a. av Rdir. 86/378/EØF av 24. juli 1986 om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner i yrkesbaserte trygdeordninger, inntatt i EØS-avtalens vedlegg XVIII pkt. 20. Det følger av direktivets art. 2 at direktivet får anvendelse for pensjonsordninger som skal supplere eller erstatte de offentlige trygdeordninger. Etter art. 5 er det som hovedregel ikke tillatt å forskjellsbehandle på grunnlag av kjønn bl.a. når det gjelder beregning av premie/innskudd og beregning av ytelser. Forbudet gjelder både direkte og indirekte forskjellsbehandling.

I Rdir. 86/378/EØF art. 6 er det oppregnet eksempler på bestemmelser som etter sitt innhold vil være i strid med kravet om likebehandling av kvinner og menn. I oppregningen inngår bestemmelser som fastsetter forskjellig nivå på innskudd både fra arbeidstakere og arbeidsgivere, jf. art. 6 bokstav i. Bestemmelsen ble presisert ved Rdir. 96/97/EØF av 20. desember 1996 som endrer Rdir. 86/378/EØF. Rdir. 96/97/EØF ble tatt inn i EØS-avtalen ved EØS-komiteens beslutning 6. mars 1998. Etter endringsdirektivets art. 6 bokstav i skal som hovedregel arbeidsgivers innskudd i innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger være likt for kvinner og menn. Et unntak gjelder dersom formålet med praksisen er å oppnå like eller tilnærmet like årlige pensjonsytelser til begge kjønn. Etter direktivbestemmelsen er det således en adgang til å ha innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger der arbeidsgiveren yter forskjellige innskudd for kvinner og menn dersom praksisens formål er like pensjonsutbetalinger.

Flere saker om rekkevidden av EF-traktaten art. 119 har vært forelagt EF-Domstolen til forhåndsavgjørelse. Det følger av EF-Domstolens praksis at retten til å være omfattet av en arbeidsgiverfinansiert tjenestepensjonsordning omfattes av lønnsbegrepet i art. 119 og dermed faller inn under forbudet mot forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn. I den såkalte Barber-dommen konkluderte EF-Domstolen med at pensjon som utbetales i hht. kontraktsfestede pensjonsordninger er en ytelse som arbeidstaker mottar fra arbeidsgiver som følge av arbeidsforholdet. Slik pensjonsytelse omfattes dermed av Traktatens art. 119. I andre dommer er det vurdert om ulike forhold har vært å anse som forskjellsbehandling i strid med art. 119. For nærmere beskrivelse av disse dommene vises til Ot.prp. nr. 47 (1998-99).

Spørsmålet om det er forenlig med art. 119 å hensynta forsikringstekniske beregnede forskjeller i dødsrisiko på grunnlag av kjønn, ble forelagt EF-Domstolen bl.a. i den såkalte Coloroll-saken. Det ble i denne saken reist spørsmål bl.a. om det er forenlig med art. 119 å utbetale ytelser eller andre beløp som beregnes ut fra forsikringstekniske faktorer som fører til forskjellige resultater for kvinner og menn. EF-Domstolen fastslo i sin avgjørelse at forskjellige pensjonsutbetalinger (engangsytelser eller beløp som trer i steden for ytelsene) for kvinner og menn, som følge av at det brukes forsikringstekniske beregningsprinsippet når premiebeløpene fastsettes, ikke er i strid med art. 119. Nærmere beskrivelse av saken er gitt i Ot.prp. nr. 47 (1998-99).

2.3.6 Oppsummering

GATS-avtalen (General Agreement on Trade in Services) har som formål å nedbygge handelshindringer og forbedre markedsadgang for tjenesteytere fra de land som har tiltrådt avtalen. Et sentralt prinsipp i avtalen er det såkalte

bestevilkårsprinsippet som sikrer avtalepartene mot forskjellsbehandling ved handel med tjenester. Prinsippet innebærer at en avtalepart ikke kan diskriminere mellom utenlandske tjenesteytere hjemmehørende i land som er medlem av Verdens Handelsorganisasjon (WTO). Norges forpliktelser etter GATS-avtalen følger av en særskilt bindingsliste hvor det er inntatt enkelte reservasjoner mot bestevilkårsprinsippet der gjeldende rett inneholder ulike regler for utenlandske finansielle tjenesteytere ettersom de er hjemmehørende innenfor eller utenfor EØS. Et annet viktig element i GATS er prinsippet om nasjonal behandling. Prinsippet innebærer at utenlandske tjenesteytere som har adgang til markedet i et annet medlemsland, skal likebehandles med nasjonale tjenesteytere, med mindre annet følger av de enkelte medlemslands bindingslister.

Utvalget legger til grunn at markedsadgangen for utenlandske tilbydere er sikret gjennom utkastet. Utvalgets utkast til lov er således i overensstemmelse med de internasjonale forpliktelser Norge har påtatt seg.

Kapittel 3

Hovedspørsmål

3.1 Innledning

Utbetalinger til pensjoner kan gjøres ved å bruke en del av den løpende verdiskapingen til dette formålet eller ved å trekke på fordringer overfor utlandet. Dette gjelder uavhengig av om det dreier seg om utbetalinger fra private eller offentlige pensjonsordninger. En del av hovedspørsmålene knyttet til ordninger for innskuddspensjon er således de samme som for andre pensjonsordninger.

Pensjonssystemet i Norge består i tillegg til folketrygden av en rekke supplerende ordninger. Disse kan være ulike, f. eks. når det gjelder fordelingsvirkninger, finansiering og risikoforhold. Slike forhold er omtalt i avsnitt 3.2 for å illustrere hvordan innskuddspensjoner vil virke inn på pensjonssystemet.

Det fordelingsmessige hovedprinsippet i private pensjonsordninger med skattefordel er forholdsmessighetsprinsippet. Det ble formalisert i 1952 og er videreført i forslag til lov om foretakspensjon. Hovedkravet til forholdsmessighet er at pensjonsytelsen for den enkelte, sammen med en standardberegnet folketrygd, ikke skal utgjøre en høyere andel av pensjonsgrunnlaget for arbeidstakere med høy lønn enn for arbeidstakere med lav lønn. Innskuddspensjonsordninger bygger på andre prinsipper enn ytelsesbaserte ordninger, og kan i utgangspunktet være vanskelig å forene i alle henseende med et slikt forholdsmessighetsprinsipp. I avsnitt 3.3 og 3.4 drøftes utvalgets utgangspunkt for lovregulering og utformingen av innskuddspensjon. Et sentralt punkt er om et likhetsprinsipp på innskuddstidspunktet kan anses å dekke de samme hensyn som forholdsmessighetsprinsippet på en tilfredsstillende måte.

3.2 Innskuddspensjon og pensjonssystemet i Norge

Som bakgrunn for det videre arbeidet er det behov for å plassere innskuddspensjoner i arbeidsforhold i det norske pensjonssystemet. Begrepet pensjonssystem brukes vanligvis om de samlede pensjonsordningene i et land. For eksempel benyttet Velferdsmeldingen uttrykk som «det norske pensjonssystemet» for å beskrive «de samlede pensjonsordningene i Norge». En pensjonsordning må minst bestå av følgende tre elementer:

- et regelverk som regulerer om og når en person kan gå av med pensjon, og med hvilken ytelse,
- en administrasjon (f.eks. en forvaltningsenhet, en pensjonskasse, et livsforsikringsselskap) som bl.a. beregner pensjonene, og
- en finansieringsordning for utbetalingene.

Det er utarbeidet ulike forslag til skissemessige oversikter over nasjonale pensjonssystem. I NOU 1998:10 «Fondering av folketrygden?» er noen slike forslag omtalt. Verdensbanken har utarbeidet et forslag til oppbygging av et nasjonalt pensjonssystem rundt tre «søyler»:

1. En relativt begrenset offentlig pensjonsordning: Denne skal gjelde alle, og

ha som hovedformål å sikre et minste inntektsnivå, samt gi en grunnsikring hvis det private systemet svikter. Ordningen kan gi en universell minstepensjon til alle, eller være behovsprøvet og/eller inntektsprøvet, og er finansiert gjennom alminnelige statsmidler.
2. En obligatorisk organisert spareordning i privat sektor, enten som individuell sparing eller gjennom tjenestepensjonsordninger. Denne skal være fullt fondert og ikke være omfordelende. Hensikten er blant annet å oppnå en klar sammenheng mellom innbetalte midler og utbetalinger i denne delen av det nasjonale pensjonssystemet.
3. Det tredje delsystemet består innenfor Verdensbankens modell av befolkningens egen frivillige sparing til pensjonsalderen. Myndighetene kan stimulere til egen pensjonssparing på ulike måter, f.eks. gjennom den økonomiske politikken. Det kan videre gis skattelettelser for å stimulere denne type sparing.

ILO har en annen hovedinndeling (Gillion, 1997). Det er lagt til grunn at en realindeksert, behovsprøvet minstepensjon bør være tilgjengelig for alle med behov, for å motvirke fattigdom. I tillegg bør det foreligge et obligatorisk, offentlig realindeksert sosialforsikringssystem med en rimelig kompensasjonsgrad opp til et tak, og et supplerende, forhåndsfinansiert system under offentlig tilsyn, samt tjenestepensjon og/eller egen pensjonssparing.

EU-kommisjonen har i sitt Green paper om supplerende pensjoner, jf. omtale i avsnitt 2.3.1, lagt følgende inndeling til grunn:
1. Inntektsuavhengig offentlig pensjon (løpende finansiert)
2. Inntektstavhengig, ytelsesbasert tilleggspensjon (løpende eller forhåndsfinansiert)
3. Tjenestepensjon (løpende eller forhåndsfinansiert)
4. Forsikringsbasert (hovedsakelig) individuell pensjonssparing

Slike hovedinndelinger uttrykker direkte eller indirekte visse pensjonspolitiske valg, men de kan også benyttes til å tydeliggjøre hvilke virkninger ulike endringer i pensjonssystemet har, både mellom generasjoner og/eller mellom grupper i samme generasjon. En kan bl.a. få fram håndteringen av risiko i et lands pensjonssystem ved at de enkelte ordningene administreres dels privat og dels offentlig, ved at ytelsene fastsettes dels gjennom politiske vedtak og dels av markedsaktører, ved at finansieringen skjer dels på basis av lønnsvekst og dels på basis av kapitalavkastning og ved at fondene som kan være knyttet til ordningene, kan plasseres i et stort spekter av verdipapirer, både innenlands og utenlands.

I Norge gir folketrygden gjennom minstepensjonen en grunnsikring for alle innbyggere uavhengig av tidligere arbeidsinntekt. Folketrygdens tilleggspensjon gir en viss standardsikring i forhold til tidligere arbeidsinntekt for yrkesaktive. I offentlig sektor er de fleste ansatte omfattet av en tjenestepensjonsordning. Mer enn tredjeparten av lønnstakerne i privat sektor er i dag medlemmer i slike ordninger, jf. omtale i *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6. Mange har i tillegg ulike former for private pensjonsordninger, f.eks. IPA.

Tjenestepensjoner, og utformingen av disse, må ses i sammenheng med de øvrige delene av pensjons- og trygdesystemet. I Velferdsmeldingen la Regjeringen Harlem Brundtland opp til pensjonspolitikk der folketrygdens pensjoner, offentlige og private tjenestepensjoner, egne pensjoner, pensjonsbeskatningen og pensjonistenes levekår ses i sammenheng. Ved behandlin-

gen i sosialkomiteen sluttet et flertall bestående av medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Kristelig Folkeparti seg til dette. I Innst. S. nr. 180 (1995-96), side 81, sier dette flertallet videre:

> «Det er avgjørende for legitimiteten og troverdigheten til folketrygden at tjenestepensjonsordninger ikke utvikler seg til å bli mer enn et supplement til folketrygden.»

3.3 Utgangspunktet for lovreguleringen

Utvalget legger til grunn at bakgrunnen for at Stortinget ba den daværende regjeringen om å utrede innskuddspensjonsordninger videre, først og fremst var at flere av dem som i dag ikke dekkes av en tjenestepensjonsordning skal kunne få et slikt tilbud. Regjeringen la i omtalen i Nasjonalbudsjettet 1999 stor vekt på det samme. Det er ikke noe som tyder på at hovedhensynene ved behandling av innskuddsbaserte ordninger i forhold til øvrige deler av pensjons- og trygdesystemet skulle være andre enn det som gjelder for de ytelsesbaserte ordningene. Utvalget har således lagt til grunn at også innskuddspensjonsordninger skal støtte opp under viktige hovedprinsipper ved folketrygden.

Videre legger utvalget også til grunn at forhold som ikke er direkte påvirket av om ordningen er innskudds- eller ytelsesbasert, i størst mulig grad bør underlegges de samme krav i de to ordningene, slik Regjeringen legger stor vekt på i Nasjonalbudsjettet 1999. Når det gjelder de trekk som bør være like, uavhengig av om ordningene er innskudds- eller en ytelsesbaserte, har utvalget tatt utgangspunkt i forslaget til lov om foretakspensjon.

I innstillingen til Velferdsmeldingen, Innst. S. nr. 180 (1995-96), uttalte et flertall i sosialkomiteen at skattefavorisering berettiger at det stilles fordelingspolitiske krav til tjenestepensjonsordningen. Utvalget legger til grunn at det samme skal gjøres gjeldende i innskuddspensjonsordningene.

Aldringen av befolkningen innebærer at forsørgelsesbyrdene vil øke utover i neste århundre, jf. bl.a. Langtidsprogrammet 1998-2001. Belastningen på den yrkesaktive delen av befolkningen som følge av dette kan motvirkes ved å bygge opp finansiell formue i utlandet og ved å sikre en effektiv økonomi, bl.a. gjennom insentiver til yrkesdeltakelse og et effektivt skattesystem. Regjeringspartiene i finanskomiteen uttaler i innstillingen til Revidert nasjonalbudsjett 1998 at de provenymessige virkningene av innføring av innskuddspensjoner skal tilpasses langsiktige hensyn til norsk økonomi.

Utvalget legger ut fra dette til grunn at innskuddspensjonsordninger med skattemessig favorisering må tydelig avgrenses fra ordinær sparing, som også kan være langsiktig, men som er undergitt andre skatteregler. Kriteriet for å gi en skattefavorisering «på linje med» TPES bør være at ordningen fyller tilsvarende hovedhensyn som det har vært lagt vekt på ved utformingen av TPES og lov om foretakspensjon. Et krav om at ordningene oppfyller slike hensyn er dessuten nødvendig for å begrense tap av skatteinntekter og for å begrense omfanget av ikke-nøytralitet i skattesystemet.

De hovedinndelinger som er skissert ovenfor, kan illustrere at det pensjonspolitisk er et stort spenn mellom de likhetskrav som gjelder i foretak med gunstige tjenestepensjonsordninger og den offentlige grunnsikringens oppgaver for hele befolkningen. Både tjenestepensjonsordningene og folketrygden, slik den er utformet i Norge, sikrer imidlertid ytelser som står i et visst forhold til lønnsgrunnlaget (standardsikring). I TPES og lov om foretakspen-

sjon har dette forholdsmessighetsprinsippet en sentral plass. Innskuddspensjonsordningene bygger i utgangspunktet på andre prinsipper, f.eks. når det gjelder innbetalingsprofil, og fordelingen av avkastningen og risikoforhold. Det er derfor ikke gitt at ytelsen fra en slik ordning, alene eller sammen med folketrygdytelsen, skal utgjøre samme andel av lønnsgrunnlaget for alle medlemmer. I en innskuddspensjonsordning kan arbeidsgivers økonomiske ansvar for opptjent pensjon være avsluttet med betaling av tilskuddet, mens ytelsene vil bli bestemt av akkumulerte innskudd tillagt oppnådd avkastning over yrkesaktiv periode. Dette innebærer at:

- det vil være en annen sammenheng mellom lønn og pensjon enn i de ytelsesbaserte ordningene (og den kan variere mellom personer med samme innbetaling)
- i en innskuddsordning angår avkastningen på pensjonsmidlene først og fremst arbeidstaker, men det kan også utformes ordninger hvor arbeidsgiver får hele eller deler av overskuddet i ordningen.

Begge disse elementene bidrar til at det vil være vanskelig å sikre at innskuddspensjonsordninger oppfyller de samme forholdsmessighetskriterier som de ytelsesbaserte ordningene. De samme forholdene innebærer også at usikkerheten vil være fordelt på en annen måte enn i ytelsesbaserte ordninger. I tjenestepensjonsordninger er det risiko som kan utjevnes mellom medlemmene av et forsikringskollektiv, og risiko som ikke kan utjevnes mellom medlemmene.

Risiko av den første typen er at noen lever lenger enn gjennomsnittet, andre kortere. Denne type risiko kan håndteres i forsikringsordninger ved at dødelighetsarven fra dem som lever kort, slik at pensjonsrettigheten bortfaller, går til dem som lever lenge. Slik sikres ytelsene til de som lever ut over gjennomsnittlig levealder. Risiko av den andre typen er f.eks. knyttet til avkastningen på sparemidlene. Eventuell sikring mot slik risiko må leveres av en tredje part. I privat forsikring gjør livsforsikringsselskapet eller pensjonskassen dette, bl.a. gjennom tilsyn, fastsatt avkastning og ved at tilleggsavsetninger og egenkapital blir stilt som garanti for at medlemmene av pensjonsordningene ikke skal bli rammet av negative utfall i for sterk grad.

Gjennom ulike garantier er det således mulig å redusere den resultatmessige forskjellen mellom ytelses- og innskuddsbaserte ordninger for arbeidstakerne. Vidtgående garantier kan imidlertid bli kostbare og på andre måter pålegge restriksjoner utover det som anses å være hensiktsmessig, bl.a. ut fra arbeidsgivers og -takernes muligheter til å tilpasse ordningene til spesifikke behov i det enkelte foretak. Mer enn likhet i betydningen «resultatlikhet» er det derfor rimelighet, utjevning, likebehandling og sammenlignbarhet som bør være fellesnevneren for disse ordningene.

I sammenheng med tjenestepensjoner gjelder sammenligninger og likhetsvurderinger oftest rettighetsforholdene for ansatte hos den enkelte arbeidsgiver. Selve utgangspunktet er da at en og samme pensjonsplan gjelder for alle som opparbeider pensjon i bedriften, og at alle ansatte har lik adgang til medlemskap i ordningen. Videre er det avgjørende at arbeidstakerne gis likebehandling i forhold til ordningens regelverk, og kan orientere seg om de pensjonsforholdene som vil gjelde i forbindelse med ansettelsen.

Hylland-utvalget, jf. omtale i avsnitt 2.2.1, tok i stor grad utgangspunkt i et formynderargument for å begrunne skattefavoriseringen av tjenestepensjonsordninger. Dette argumentet ble avvist i Velferdsmeldingen, men den daværende regjeringen ønsket likevel å opprettholde skattefavoriseringen av

TPES. Det ble lagt vekt på at ordningen var en innarbeidet del av det samlede pensjonssystemet, og at kravet om stabile rammebetingelser over lang tid måtte vektlegges. Sosialkomiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Sosialistisk Venstreparti, uttaler i Innst.S. nr. 180 (1995-96) til Velferdsmeldingen:

> «Flertallet mener at ønsket om stabile rammevilkår for pensjonsforsikring bør tillegges vekt, og foreslår derfor fortsatt skattefavorisering av privat pensjonsforsikring.»

Disse begrunnelsene for skattefavorisering innebærer at det er rimelig at arbeidsgiverne og arbeidstakerne skal ha retningslinjer med en viss grad av stabilitet å forholde seg til. Dette vil også bidra til å skille ordningen fra ulike spareordninger. Dette er nedfelt ved at den foreslåtte foretakspensjonen, på samme måte som dagens tjenestepensjonsordninger etter skatteloven, skal være en permanent, kollektiv ordning med et fastsatt regelverk. Utvalget oppfatter dette slik at også innskuddspensjonsordninger skal være opprettet med sikte på permanens og stabilitet.

Omtalen over illustrerer at den nærmere utformingen av en innskuddspensjonsordning kan variere en god del, noe som også er tilfelle når en ser hvordan slike ordninger er utformet i de land hvor de har noen utbredelse. Arbeidsgruppen som utredet hovedspørsmål ved innskuddsbasert pensjon skisserte noen ulike utforminger, og som med de retningslinjer utvalgets mandat inneholder, har dannet basis for dette lovarbeidet.

3.4 Hovedvalg i innskuddspensjon

Som omtalt ovenfor, har det ved flere anledninger vært uttrykt i Stortinget at den sentrale målsettingen for innskuddsbaserte pensjoner er at flere foretak vil etablere pensjonsordning. Et viktig spørsmål vil være hvorfor disse foretakene ikke allerede har valgt å etablere pensjonsordning. Noen forhold som spiller inn i dette valget kan være gitt ved stikkord som kostnadskontroll og kompleksitet. Samtidig kan det imidlertid virke som om velutformede pensjonsordninger er blitt viktigere i konkurransen om kvalifisert arbeidskraft.

Det har fra ulikt hold vært påpekt at mange foretak opplever kostnadssiden ved ytelsesbasert tjenestepensjon som uklar, og de årlige premiene som varierende og store. I dag er dette i en viss forstand løst gjennom krav til regnskapsføring av pensjonsforpliktelser, fordi pensjonsforpliktelser etter regnskapsloven i større grad enn årlige premier gir foretaket oversikt over sine framtidige forpliktelser. Likevel vil også i framtiden enkeltforetak kunne bli overrasket over premieøkningene som følger av høye lønnstillegg. Dette vil til en viss grad motvirkes ved regler om lineær opptjening av pensjon slik som foreslått i lov om foretakspensjon. Innskuddsbaserte pensjonsordninger, på den andre siden, vil knytte pensjonskostnaden tettere til lønnsnivå, og redusere betydningen av lønnsendringer.

Debatten om pensjonsordninger lar seg bare forstå med basis i tre forhold:

- Pensjon er *sparing* sett fra arbeidstakernes side. Nåværende tjenestepensjonsordninger i privat sektor omfatter om lag tredjeparten av samtlige ansatte. Tjenestepensjonsordninger er særlig utbredt i store foretak. Fra arbeidstakerhold synes det å ha skjedd en dreining, slik at innskuddspensjon antas å kunne få betydning for pensjonsforhold i små og mellomstore foretak som av ulike grunner ikke vil opprette foretakspensjonsordning i dag.

- Pensjon er *kostnad* for foretakene, og foretakspensjon oppleves av mange foretak ikke å kunne tilpasses det enkelte foretaks ønsker. Pensjonskostnadene ligger i snitt på om lag 8 pst. av lønnsutbetalinger og kommer i tillegg til andre sosiale utgifter. Framtidige kostnader i foretakspensjon er vanskelige å budsjettere uten eksperthjelp. Mange foretak mener at innskuddspensjon gir bedre kostnadskontroll, og kanskje også lavere kostnadsnivå.
- Pensjonssparing er et *vekstområde* for de sentrale gruppene i finansmarkedet, og forsikrings- og finansnæringen oppfatter innskuddspensjon som ensbetydende med betydelig tilvekst til markedet.

Et hovedmål bak å utvide skattefavoriseringen til å omfatte innskuddsbaserte pensjonsordninger, er å gjøre det lettere å opprette en pensjonsordning med gunstig skattemessig behandling for foretak som i dag ikke har pensjonsordning. En konsekvens av dette er at flere arbeidstakere vil kunne få slike pensjonsrettigheter. Det kan også innebære at en større del av samlet sparing skjer i form av langsiktig bundet pensjonssparing. Hvis antall lønnstakere med opptjening av pensjon øker, vil også næringslivets kostnader til pensjon øke. Forvaltet kapital blant tilbyderne vil øke. Samlet årlig fradrag vil også øke, og med det vil offentlige skatteinntekter reduseres.

Blant retningslinjene i utvalgets arbeid ligger at pensjonsordningen skal være foretaksorganisert og i prinsippet kollektiv, dvs. omfatte alle arbeidstakere i foretaket og utformet slik at urimelig forskjellsbehandling unngås. En del prinsippforskjeller og -likheter mellom ytelses- og innskuddsordninger har også vært retningsgivende for utvalgets arbeid:

- Ordningen skal være en kollektiv pensjonsordning, ikke individuelle ordninger.
- Ordningen skal skille seg fra vanlig sparing gjennom krav til å følge folketrygdens pensjonsalder, gi livsvarige ytelser mv.
- Ordningen kan skille seg fra foretakspensjon ved at det ikke stilles krav om forsikringselement i oppsparingsperioden.
- Forholdsmessighet (eller likhetsprinsippet) må overføres til innskuddsordninger.

3.4.1 Utvalgets forslag

Utvalget legger opp til at innskuddspensjon skal bestå av regelmessige tilskudd fra arbeidsgiver til arbeidstakers alderspensjonskapital i en institusjon som tilbyr innskuddspensjon. Pensjonsordningen skal være kollektiv, dvs. at arbeidsgiver har ansvar for valg av institusjon og andre forhold ved opprettelsen.

I begrepet ordning ligger det at det må være en overbygning innen foretaket med regler om medlemskap, innskudd, kapitalforvaltning mv. Dette er også forhold som skal være beskrevet i den enkeltes arbeidsavtale (jf. arbeidsmiljøloven §§ 55B og 55C om pensjonsinnbetalinger og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen). Denne overbygningen utgjør pensjonsordningen, som samtidig utgjør en viktig del av lønns- og arbeidsvilkårene. Det skal foreligge et skriftlig regelverk for ordningen, derunder en innskuddsplan som spesifiserer innskuddenes størrelse og de øvrige betingelser som settes for innskuddene nå og senere, skal inngå. De ansatte skal være medlemmer av denne pensjonsordningen. Pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket.

Innskuddspensjon utformes som en alderspensjonsordning, med mulighet til supplerende uføre- og etterlattedekning ved særskilt forsikring. Uføre- og etterlattedekning vil kunne tegnes bl.a. etter reglene i lov om foretakspensjon. Mange foretak vil kunne være interessert i rene alderspensjonsordninger. Etablering av innskuddspensjon i arbeidsforhold muliggjør etablering av pensjonsordninger i flere ulike typer av finansinstitusjoner. Konkurransen om pensjonsmidler vil formodentlig øke, og bidra til at kostnadene ved slik sparing presses ned.

De institusjonene som i følge utvalgets utkast kan forvalte alderspensjonskapitalen, kan være forsikringsselskaper, pensjonskasser, banker eller forvaltningsselskaper for verdipapirfond. En institusjon som forvalter alderspensjonskapitalen sammen med sin øvrige forvaltningskapital, kan tilby alminnelig forvaltning. Alderspensjonskapitalen kan alternativt tilordnes andeler av verdipapirfond og/eller i andeler av de egne investeringsporteføljer institusjonene tilbyr. Slike porteføljer skal bestå av et minste antall verdipapirer, og porteføljen inngår i institusjonens forvaltningskapital. Arbeidsgiver har ansvar for å gjøre medlemmet kjent med de valgmuligheter medlemmet har i innskuddsplanen og senere, og institusjonen har ansvar for å informere om medlemmets valgmuligheter, løpende årlig avkastning og øvrige forhold av viktighet.

Utvalget har på denne bakgrunn utformet kollektive pensjonsordninger ut fra ulike tilnærminger til forvaltningsspørsmålet. *Alminnelig forvaltning* innebærer at pensjonskapitalen inngår i institusjonens samlede forvaltningskapital som følger de overordnede strategier og investeringsvalg institusjonen legger til grunn innenfor sitt regelverk. I slike ordninger kan årlig avkastning ut over en avtalt avkastningsprosent overføres til arbeidsgivers innskuddsfond og anvendes til pensjonsformål. *Investeringsvalg* betyr derimot at pensjonskapitalen tilknyttes en særskilt investeringsportefølje med valgrett for foretaket. Pensjonskapitalen står i begge tilfeller inne på en felleskonto i institusjonen, men arbeidstakeren vil motta løpende informasjon over de enkeltes andeler og utviklingen i alderspensjonskapitalen.

Ordningen kan være utformet med investeringsvalg. Utvalget mener at den som har ansvar for investeringsvalget også bør bære den risikoen som er forbundet med valget. Dette innebærer at en arbeidsgiver som skal foreta investeringsvalg, samtidig bør ha ansvar for tap og mulighet for gevinst, og utvalget har lagt til grunn at oppnådd avkastning derfor bør deles mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Å beskytte arbeidstakere mot tap som følger av foretakets investeringsvalg, er av vesentlig betydning for å sikre arbeidstakerens «eiendomsrett» til opptjent pensjonskapital. Alternativt kan investeringsvalget i ordningen være individualisert, dvs. at det opprettes en *egen pensjonskonto* for hver enkelt arbeidstaker, og arbeidstaker står selv for investeringsvalget. Slike konti vil være egne rettsforhold mellom institusjonen og den enkelte arbeidstaker, men regelverket for pensjonsordningen for øvrig vil utgjøre en ramme for rettsforholdet. Arbeidsgiver avgjør hvilken institusjon som skal forvalte alderspensjonskapitalen, og arbeidstaker foretar investeringsvalg innenfor denne institusjonens tilbud. Siden arbeidstaker har ansvaret for investeringsvalget, skal all avkastning tilføres alderspensjonskapitalen.

Pensjonsordningen kan også inneholde uførepensjon, innskuddsfritak ved uførhet og pensjoner til etterlatte. Premien til slike risikoytelser inngår ikke i de rammer som er diskutert for årlige innskudd i avsnitt 3.4.4 og 4.5. Tilleggsytelsene fører bl.a. til organiseringsmessige spørsmål når alderspensjonskapitalen er en ren spareordning, fordi bare livsforsikringsselskaper og

pensjonskasser har anledning til å tilby ytelser med forsikringselement. Pensjonsordning som er opprettet i annen institusjon, må derfor avtale tilleggsytelser direkte med livsforsikringsselskap eller opprette pensjonskasse.

Ved pensjonsalder skal den oppsparte alderspensjonskapitalen konverteres til en løpende årlig ytelse. Slik konvertering er diskutert i avsnitt 3.4.6 og 4.7.

3.4.2 En ny lov om innskuddspensjon

Utvalget forstår mandatet slik at utvalget selv skal vurdere om det er mest hensiktsmessig å utarbeide utkast til en egen lov om innskuddspensjon eller utkast til et tillegg til lov om foretakspensjon. En slik vurdering har både hensiktsmessighetssider og tekniske sider.

Brukerne av utvalgets utkast vil være institusjoner, profesjonelle rådgivere, foretak og medlemmer i pensjonsordninger. For de profesjonelle i markedet kan en felles lov være en viss fordel, fordi disse vil kunne ha behov for komprimert informasjon, f.eks. til bruk ved sammenlikning av ulike egenskaper mellom foretakspensjon og innskuddspensjon. Foretak og medlemmer vil derimot ha foretatt de valg som krever sammenlikninger når en pensjonsordning er opprettet. I denne prosessen vil de som regel få profesjonell rådgivning. Deretter vil de normalt ikke ha vesentlig behov for sammenstilling av regelverkene. Derimot har de bruk for et enkelt og tilgjengelig regelverk for sin ordning. Mye kan tilsi at hensynet til slike brukere bør tillegges størst vekt.

Utvalgets utkast har på en del områder fellestrekk med forslaget til lov om foretakspensjon. Innskuddspensjon bygger likevel på andre prinsipper enn foretakspensjon. Dette innebærer at en del felter må vektlegges forskjellig i de to lovverkene. Blant annet kan enkelte forhold utformes enklere i innskuddspensjon enn i foretakspensjon. Antallet fellesbestemmelser vil derfor ikke bli så høyt, mens det derimot vil kreves at alternative løsninger for de ulike modellene spesifiseres på en rekke steder i loven. Hvis det er slik at forskjellige typer foretak velger foretakspensjon og innskuddspensjon, kan en konsekvens også være at det over tid er naturlig at lovbestemmelsene utvikler seg i noe forskjellig retning.

Det vil lovteknisk derfor være et omfattende komplisert og tidkrevende arbeid å integrere innskuddspensjon i lov om foretakspensjon uten at det nødvendigvis blir bedre tilpasset sentrale brukergrupper. Utvalget har på dette grunnlag utarbeidet en særskilt lov om innskuddspensjon for å oppnå det mest oversiktlige lovverket.

Et mindretall, utvalgets medlem *Aabakken*, har på dette punktet en særmerknad, jf. vedlegg 4.

3.4.3 Innskuddspensjon og forsikring

Hvis pensjonskapital forvaltes med dødelighetsarv i et livsforsikringsselskap, vil kapitalen, i samsvar med selskapets beregningsgrunnlag, tilfalle dette kollektivet når medlemmet dør. Dette gjelder også hvis medlemmet dør før pensjonsalder. I forsikring vil de medlemmer som lever lengst, få økt sin avkastning og forhøyet sine ytelser gjennom dødelighetsarven. Bidraget til samlet avkastning fra dødelighetsarven har særlig betydning for eldre medlemmer av pensjonskollektivet.

Det heter videre i mandatets punkt 3 at «pensjonskapitalen skal i oppsparingsperioden kunne plasseres i rene sparekontrakter i bank, verdipapirfond og forsikringsselskap, eller som forsikringskontrakter i forsikringsselskap eller pensjonskasser». Utvalget har derfor nøye vurdert spørsmålet om et regelverk for innskuddspensjon burde utformes med obligatorisk dødelighetsarv.

Obligatorisk dødelighetsarv i innskuddsordninger ville ført til at bare livsforsikringsselskaper og pensjonskasser kunne tilby slike ordninger, dvs. det ville ha redusert valgmulighetene for arbeidsgivere og arbeidstakere, og det ville gi en svekket konkurranse sammenliknet med alternativet hvor også banker og verdipapirfond er tilbydere. Utvalget mener at en slik løsning ville være uheldig, samtidig som den ville være i strid med mandatet.

Utvalget har også vurdert om det bør være anledning til å benytte en forsikringsbasert dødelighetsarv også i oppsparingstiden. Dette vil gi et tosporet system, der noen innskuddsordninger ville vært spareordninger og noen forsikringsordninger. I spareordningene vil pensjonskapitalen ved tidlig død tilfalle medlemmets arvinger, mens den i forsikringsordninger vil tilfalle de øvrige medlemmer av forsikringskollektivet.

Utvalget vil peke på at slik utkastet er utformet, vil forsikringsselskaper og pensjonskasser kunne tilby pensjonsordninger som er spareordninger på samme vilkår som banker og forvaltningsselskaper for verdipapirfond. Utkastet vil derfor ikke diskriminere mellom ulike aktører. Utvalget mener bl.a. på dette grunnlag at det i lov om innskuddspensjon bør legges opp til at kapitalen forvaltes som oppsparing av alderspensjonskapital, og at den ved død før pensjonsalder skal fordeles etter regler som følger hovedmønsteret i regelverket for individuelle pensjonsavtaler (IPA).

Utvalget mener likevel at det som et alternativ til spareordningene, bør være anledning til å etablere en pensjonsordning der pensjon bygges opp gjennom årlige kjøp av forsikringspoliser, slik det er lagt opp til i mandatet. En slik ordning bør kunne utformes på grunnlag av innskudd som gir gradvis ytelsesoppbygging. Fordi ordningen dermed i en viss grad er ytelsesbasert, vil den kunne ha som utgangspunkt en variabel eller «ikke-bindende» ytelsesplan. En slik ordning kan vanskelig utformes med individuelle konti og tilhørende investeringsvalg.

Et flertall i utvalget vil peke på at en slik ordning vil ha mange fellestrekk med foretakspensjon, bl.a. gradvis ytelsesoppbygging og med virksomhetene til de institusjonene (forsikringsselskaper og pensjonskasser) som har adgang til å etablere foretakspensjonsordninger. Flertallet mener derfor at den mest naturlig innarbeides som et tillegg i lov om foretakspensjon. Det synes neppe å være behov for mer enn et begrenset antall særbestemmelser. Lov om foretakspensjon vil dermed gjelde forsikringsbaserte pensjonsordninger, men lov om innskuddspensjon vil gjelde spareordninger uten hensyn til institusjonstype. En slik løsning vil være lovteknisk enkel og vil heller ikke komplisere i forhold til Stortingets behandling av de to forslagene. Flertallet foreslår derfor at departementet utarbeider forslag til et slikt tillegg i lov om foretakspensjon. De vil være mest hensiktsmessig at et slikt tillegg legges fram etter at de to lovene er behandlet i Stortinget slik at utformingen av disse ordningene er klar. Etter flertallets oppfatning vil det her bare være behov for et meget begrenset antall særregler for å innarbeide løsningen i lov om foretakspensjon.

Spørsmålet har også vært forelagt utvalgets referansegruppe, som i hovedsak støttet utvalgets vurdering.

Utvalgets flertall har på dette grunnlag kommet til at pensjonsordninger som opprettes etter lov om innskuddspensjon vil bli enklere og mer oversiktlige hvis de utformes som spareordninger i oppsparingsperioden. Samtidig mener utvalgets flertall at en forsikringsbasert ordning med definerte årlige innskudd bør innarbeides i lov om foretakspensjon. Utvalgets flertall legger til grunn at departementet vil ta stilling til realitetene før en utarbeider konkrete lovtekster.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas* og *Aabakken*, er enig i utvalgets hovedsynspunkt om at det bør være adgang til å foreta pensjonssparing i arbeidsforhold også med forsikringselement, men er av den oppfatning at bestemmelser for pensjonsforsikringsordninger bør tas inn i dette lovutkastet.

For en nærmere begrunnelse av medlemmet *Aabakkens* synspunkt vises til vedlegg 4.

3.4.4 Om pensjonsinnskuddenes utforming

Forslaget til lov om foretakspensjon bør tjene som retningsgiver for flere spørsmål knyttet til innskuddspensjon. Det virker rimelig å ta sikte på at ordningen skal kunne gi ytelser som om lag tilsvarer nivået i foretakspensjon, samtidig som det også legges vekt på å unngå ytelser ut over de grenser som er bygget inn i regelverket for foretakspensjon. Styring av ytelser er imidlertid vanskelig i et pensjonssystem der ytelsen ikke er en eksplisitt målstørrelse. Slike rammer for foretakets handlefrihet når det gjelder ytelsesnivåene, forutsetter virkemidler som setter grenser for innskudds- og/eller avkastningsnivåer.

Foretakspensjon består oversiktsmessig av følgende beslutninger og handlinger:

1. Avtale om ytelse (pensjonsplanen)
2. Nødvendig kapitalavsetning bestemmes etter regler for opptjening og beregning
3. Tilføring av midler for å oppnå denne avsetningen (premie), hensett til beregnet og faktisk avkastning.

I foretakspensjon legges begrensninger i kjedens første ledd, som er avtalen om ytelsenes størrelse. I innskuddspensjon er derimot fastsettelse av ytelsenes størrelse det siste leddet, som det framgår av følgende oversikt over beslutningskjeden:

1. Avtale om innskudd (innskuddsplanen)
2. Kapitaloppbygging inklusive avkastning ved forvaltningen
3. Transformering av pensjonskapital til ytelse

Særlig det annet leddet i foretakspensjon og innskuddspensjon bidrar til å skille ordningene fra hverandre. Den gradvise oppbyggingen av kapital i foretakspensjon følger av reglene for opptjening og utviklingen i de forhold som inngår i beregningsgrunnlaget, dvs. bl.a. grunnlagsrente, lønn mv. Kapitaloppbyggingen i innskuddspensjon følger derimot av innskudd og oppnådd avkastning. Avkastningen i ordningen har normalt stor betydning for den endelige ytelsen i innskuddsordninger, mens avkastningen i en foretakspensjonsordning først og fremst har betydning for størrelsen på foretakets netto pensjonsutgifter.

Både i foretakspensjon og innskuddspensjon er det en forutsetning at det ikke skal være mulig å oppnå ubegrensede pensjonsytelser med skattefavor-

isering. Det er derfor pålagt begrensninger i samlet kompensasjonsnivå i lov om foretakspensjon. Utvalget har vurdert hvordan en mest hensiktsmessig kan utforme tilsvarende begrensninger i innskuddspensjon. Jo tidligere i beslutningsrekkene nevnt over en begrensing kan pålegges, desto enklere vil ordningen framstå. Særlig vil en begrensning sent i beslutningsrekkefølgen kunne få betydning tilbake til tidligere beslutninger, noe som kan bidra til komplikasjoner og mindre oversiktlighet. Utformingen av begrensninger i innskuddspensjon og foretakspensjon vil være ulik fordi ordningene bygger på ulike prinsipper. Utvalget har vurdert flere løsninger, og mener at begrensninger på de årlige innskudd i forhold til medlemmets lønn vil være den mest hensiktsmessige utformingen. Avkastningsnivået over yrkesaktiv tilværelse vil imidlertid fortsatt være en viktig variabel når det gjelder samlet pensjonskapital ved oppnådd pensjonsalder. Det vil derfor også kunne bli aktuelt med virkemidler rettet mot kapitaloppbygging via avkastningsnivået. Det er samlet pensjonskapital ved pensjonering som bestemmer ytelsesnivået.

Det sentrale fordelingsmessige redskapet i de tradisjonelle tjenestepensjonsordningene og i foretakspensjon er forholdsmessighetsprinsippet, som sier at pensjonsytelsen fra foretakspensjonsordningen skal ses sammen med beregnet pensjon fra folketrygden. Utformingen av reglene for innskuddspensjon tar også sikte på å sikre at ordningene ikke misbrukes til å gi særfordeler til grupper med høy lønn. Utvalget har lagt til grunn at det tak for innskuddene som er skissert, utformes slik at forventet pensjon fra innskuddsordningen, sammen med folketrygd og gitt visse forutsetninger om avkastning og antall år med innskudd, normalt ikke overstiger nivået i en god foretakspensjonsordning. Slike forutsetninger vil naturlig variere med rentenivå og andre løpende forhold i økonomien i den 30-40 årsperiode som yrkesaktivt arbeid utgjør for de fleste. Utvalget foreslår derfor at disse rammene fastlegges i egen forskrift, slik at det vil være enkelt å gjennomgå forutsetningene og grensene med visse mellomrom. Metoden for hvordan størrelsen av innskudd skal beregnes slik at innskuddene ikke vil overstige det som må antas tilstrekkelig, skal følge forholdsmessighetprinsippet, jf. utkastet § 5-4 første ledd, og de øvrige retningslinjer i utkastet *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5.

3.4.5 Kapitalen i ordningen

En kollektiv pensjonsordning er en overbygning innen foretaket med regler om medlemskap, innskudd, kapitalforvaltning mv. Disse forholdene skal prinsipielt gjelde for alle arbeidstakere i foretaket. Etter gjeldende regler og etter forslag til lov om foretakspensjon skal privat tjenestepensjon inneholde forsikringselement, og kan derfor bare tilbys av livsforsikringsselskaper og pensjonskasser. Utvalget har ikke sett grunnlag for å opprettholde samme krav til forsikringselement for innskuddspensjon, jf. avsnitt 3.4.3, og det vil bl.a. av denne grunn være flere typer institusjoner som kan tilby innskuddspensjon. De institusjoner som er aktuelle som tilbydere er livsforsikringsselskaper, pensjonskasser, banker og forvaltningsselskaper for verdipapirfond. Ifølge utkastet vil institusjonen ha et overordnet ansvar for å bistå foretaket i å opprette og administrere pensjonsordningen. Eksempelvis vil institusjonen sammen med foretaket være ansvarlig for at opplysninger som framgår av kvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene mv. er riktige.

Den enkelte institusjon vil stå for forvaltningen av de midler som er knyttet til pensjonsordningen. Institusjonen må følge sitt eksisterende regelverk, i form av begrensinger for plasseringsalternativer, soliditetskrav mv. Slike krav

behøver derfor ikke følge av loven her. Ulike institusjoner står overfor ulike krav:

- Forsikring: Livsforsikringsselskapenes kapitalforvaltning er regulert i forsikringsvirksomhetsloven med tilhørende forskrift og i finanseringsvirksomhetsloven. Blant de generelle krav som stilles, er at selskapet skal påse at eiendelene er sammensatt slik at de, i forhold til arten av forsikringsforpliktelser, forvaltes under hensyn til sikkerhet, risikospredning, avkastning og likviditet, og selskapet skal sørge for tilstrekkelig variasjon og spredning i investeringene.
- Pensjonskasser: Pensjonskassene er i dag regulert av forskrift av 19. februar 1993 nr. 117 om forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på pensjonskasser og pensjonsfond. Styret i en pensjonskasse er ansvarlig for pensjonskassens forvaltning av eiendelene, som i et forsikringsselskap.
- Bank: Bankenes virksomhet er regulert i finansieringsvirksomhetsloven og banklovgivingen. Bare banker har innskytergaranti som dekker innskutte midler.
- Forvaltningsselskaper: Selskap som driver verdipapirfondsforvaltning får sin virksomhet regulert i lov om verdipapirfond av 12. juni 1981 nr. 52. Et verdipapirfond er en selvstendig formuesmasse som for det vesentligste består av verdipapirer, oppstått ved kapitalinnskudd fra en ubestemt krets av deltakere. Et selskap kan forvalte flere fond. Begrensningene i verdipapirfondsforvaltningen er gitt i verdipapirfondsloven *"Alminnelige merknader"* i kapittel 4.

De midlene som skal forvaltes, er de periodiske innskudd eller tilskudd til det enkelte medlems pensjonskonto[1]. I foretakspensjon vil de tilsvarende tilskudd bestå av premier. I foretakspensjon kalles dette derfor premiereserve, et uttrykk som ikke er treffende for innskuddspensjon. Et hensiktsmessig uttrykk kan her være alderspensjonskapital. I foretakspensjon finner en også premiefond, som består av midler som er overført fra medlemmenes premiereserve i ulike forsikringstekniske sammenhenger, tilskudd fra arbeidsgiver ut over den årlige premien og avkastning ut over den garanterte renten. Premiefondet kan bare brukes til pensjonsformål, f.eks. til senere premiebetaling. I innskuddspensjon kan tilsvarende fond kalles innskuddsfond. Slike fond vil utgjøre en del av pensjonsordningens midler.

Utvalget har særlig vurdert bankenes anledning til å tilby forvaltning av innskuddspensjon. Konkurranseforhold i sparemarkedet tilsier at også banker bør være en slik aktør. Bankenes tilbud av andre forvaltningsprodukter enn ulike former for fastrenteinnskudd er imidlertid for tiden begrenset.

I foretakspensjon vil den årlige avkastningen på pensjonsordningens midler fordeles mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Avkastning på pensjonsreserve knyttet til løpende pensjoner overføres til pensjonistenes overskuddsfond og anvendes til regulering av pensjoner, jf. forslag til lov om foretakspensjon § 8-5 annet ledd. For øvrig godskrives arbeidstaker den avkastning som er lagt til grunn i beregningsgrunnlaget, mens arbeidsgiver godskrives avkastning ut over beregningsrenten. Arbeidsgivers andel overføres til premiefondet og kan bare brukes til pensjonsformål. Arbeidsgiver kan således ha egen interesse av å velge en institusjon som forvalter midlene på en god

1. Regnskapsloven bruker betegnelsen pensjonstilskudd og tilskuddsordning om det som er her kalt innskudd og innskuddsordning. Tilskudd etter regnskapsloven inkluderer imidlertid også tilskudd til pensjoner som ikke kommer inn under skattefavoriseringen, og vil være uhensiktsmessig begrepsbruk i sammenheng med lovarbeidet her.

måte, fordi høy avkastning kan anvendes til framtidig premiebetaling hvis premiefondet er stort.

Hovedtanken ved kapitalforvaltning i innskuddsbaserte pensjonsordninger er at pensjonskapitalen skal inngå i forvalterens samlede portefølje. Dette kan betraktes som lav-risikoplassering, fordi dette er institusjoner med god soliditet, og investeringene spres på forskjellige finansielle instrumenter (diversifisering) innenfor de alminnelige regler for institusjonenes kapitalforvaltning. Det er foreslått i utkastet § 3-1 at den avkastningen som oppnås, årlig skal tilføres arbeidstaker. Et slikt krav om at avkastningen skal tillegges pensjonskapitalen er et brudd med dagens tjenestepensjonsordninger.

Utkastet inneholder adgang for foretaket til å fastsette delingsregler for avkastningen i ordningens regelverk. Det kan dermed fastsettes at avkastning inntil en viss avkastningsprosent skal tillegges pensjonskapitalen, mens ytterligere avkastning skal overføres til innskuddsfondet. Det er dessuten foreslått forskriftshjemmel for fastlegging av maksimal og minimal avkastningprosent for slik avkastningsdeling mellom foretak og arbeidstakere. Utvalgets vurderinger tilsier at dersom avkastningen over tid er høyere enn det som er lagt til grunn for valget av innskuddssatser i ordningens regelverk, bør meravkastningen gå til å redusere arbeidsgivers pensjonskostnader i stedet for å føre til uforutsett høye pensjoner. Utvalgets vurderinger av hvilke prinsipper som bør legges til grunn for å fastsette en slik avkastningsgrense, er gitt for de ulike forvaltningsalternativene i avsnitt 4.3.

Et viktig spørsmål ved opprettelse av innskuddsbasert pensjonsordning er spørsmålet om kapitalforvaltningen skal kunne skje i form av en egen investeringsportefølje eller om den i sin helhet skal skje i institusjonen. Utvalget har sett adgang til slikt investeringsvalg som et naturlig element i innskuddspensjon. Det er foreslått i utkastet § 3-2 at om det er avtalt at pensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen skal utgjøre en egen investeringsportefølje undergitt kollektiv forvaltning, skal foretaket ha adgang til å endre sammensetningen av investeringsporteføljen. Hvis foretaket velger å opprette pensjonsordning med slik særskilt investeringsportefølje, skal en andel av overskuddet tildeles beslutningstaker etter reglene over.

Utvalget har sett det som viktig at det legges til rette for at beslutningsmyndighet, fordeling av risiko og avkastning henger sammen på en god måte. Hvis arbeidsgiver har avgjørelsesmyndighet, mens avkastningen godskrives arbeidstaker, vil arbeidsgiver ha få insitamenter til å foreta valget med bakgrunn i en fornuftig avveining av usikkerhet og forventet avkastning. Plasseringer med høy risiko og høy forventet avkastning, men også høy sannsynlighet for tap, kan her reise særlige problemer. Andre forhold, som arbeidsgivers totale kundeforhold til institusjonen, kan også avgjøre valg som arbeidsgiver foretar hvis disse foretas på andres vegne. Et argument for at arbeidsgiver skal stå for investeringsvalg, er derimot knyttet til at arbeidsgiver ofte vil ha størst finansiell kunnskap og ut fra det bør kunne gjøre de beste valgene. Utvalget ser derfor ikke at det er grunnlag for å avskjære at arbeidsgiver kan ha slik myndighet. Før foretaket beslutter å endre investeringsporteføljen, skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg på medlemmenes vegne. Fører imidlertid foretakets investeringsvalg til reduksjon av opptjent alderspensjonskapital, bør regelen også være at foretaket plikter å dekke tapet. Uten et slikt motstykke vil en adgang til investeringsvalg for foretaket innebære en svekkelse av arbeidstakerens rett til opptjent pensjonskapital.

Utvalget har videre lagt til grunn at forskrift av 18. september 1995 om inndeling i forsikringsklasser som grunnlag for konsesjonstildeling (klasse-

forskriften) endres slik at forsikringsselskaper kan tilby spareprodukter uten risiko knyttet til liv eller helse, såkalte kapitaliseringsprodukter. Utvalget har videre lagt til grunn at regelverket endres tilsvarende for pensjonskasser.

Utvalget har også vurdert om arbeidstakerne på kollektivt grunnlag, f.eks. gjennom styringsgruppen i den enkelte ordning, skal kunne gis adgang til å bestemme sammensetningen av investeringsporteføljen. Utvalget har kommet til at slike beslutninger ikke sikrer det enkelte medlem en tilstrekkelig innflytelse over investeringsbeslutningene i forhold til den risiko medlemmet kan bli påført. Det kan videre stilles spørsmål ved om styringsgruppen, som vil være satt sammen for andre formål, kan forventes å ha god nok innsikt i finansielle forhold til å foreta velfunderte investeringsbeslutninger på vegne av medlemmene.

Pensjonsordninger kan etter utvalgets utkast § 3-3, også opprettes med egne alderspensjonskonti for medlemmene, og hver pensjonskonto tilordnes en investeringsportefølje. Medlemmene har da selv investeringsvalg for sin kapital. Ordningen skal likevel være kollektivt organisert, og den skal opprettes av arbeidsgiver i en institusjon arbeidsgiver velger. Medlemmene i en slik ordning kan f.eks. velge alminnelig forvaltning, om institusjonen tilbyr det. Avkastningen i sin helhet skal tildeles arbeidstaker, som også må bære tapsrisikoen.

Utvalget vil legge vekt på at en pensjonsordning i arbeidsforhold skal være kollektiv og bestå i en plan for oppbygging av pensjonskapital, jf. også omtale i avsnitt 4.5. En alternativ måte å finansiere pensjoner på, kunne være gjennom store engangsinnbetalinger, f.eks. i de enkeltår foretaket har store overskudd. Fordi usikkerheten rundt slike framtidige store overskudd vil være stor, bør ikke arbeidstakernes pensjon baseres på at de framtidige overskuddene virkelig materialiserer seg. Utvalget mener at behovet for fleksibilitet i innbetalingene kan ivaretas gjennom at foretaket i år med høye overskudd betaler inn til innskuddsfondet, i tillegg til ordinære innskudd. Innskuddsfondet kan deretter brukes til videre pensjonsoppbygging i etterfølgende år.

3.4.6 Konvertering av pensjonskapital

Når medlemmet når pensjonsalder, vil det kunne være samlet opp en betydelig pensjonskapital. Slik pensjonskapital skal ved pensjonsalder konverteres til en løpende pensjonsytelse. For å få tilgang til slike ytelser må det foretas en konvertering til forsikring når pensjonsalder er nådd. Regler for konverteringen, inkl. avtale som sikrer adgang til slik konvertering, vil måtte være del av pensjonsordningen og pensjonsordningens regelverk.

Det bortfall av arbeidsinntekt som pensjonen skal kompensere for, vil være livsvarig. Ytelser som opphører før dette, vil etterlate den tidligere pensjonisten med sterkt reduserte ytelser sent i livet. Behovet for en rimelig inntekt kan være like stort i høy alder som i den tidlige pensjonisttilværelse. Utgiftsmønsteret kan imidlertid endres, og f.eks. vris i retning av tilpasninger av bolig og levesett i forbindelse med sykdom og fysiske skavanker. Utvalget mener at dette er et argument for at en kollektiv pensjonsordning bør ha som utgangspunkt å gi stabile og livsvarige ytelser, slik det er lagt til grunn i utvalgets mandat. Dette er det redegjort nærmere for nedenfor i avsnitt 4.7.2.

Konvertering av innskuddspensjon til en livsvarig ytelse innebærer at pensjonskapitalen benyttes til kjøp av en livslang livrente. Bare forsikringsselskaper og pensjonskasser kan tilby livsvarige pensjonsytelser. Utvalget har vurdert om medlemmet skal ha adgang til å anvende pensjonskapitalen også

til pensjoner til etterlatte. Dette reiser imidlertid en rekke forsikringstekniske problemer, f.eks. knyttet til valg av beregningsgrunnlag. Utvalget foreslår derfor at pensjoner til etterlatte skal tegnes som separate ytelser i pensjonsordningen, som i foretakspensjon.

Siden det er et begrenset antall livsforsikringsselskaper som opererer i Norge og som tilbyr pensjonsytelser, kan det være grunn til å tro at konkurransen om midler knyttet til løpende pensjoner vil bli mindre enn konkurransen om andre sparemidler. Den internasjonale konkurransen, herunder den grenseoverskridende, har ikke vært framtredende innenfor livsforsikring til nå. Adgangen til å opprette pensjonskasser som et supplement til livsforsikringsselskaper vil derfor være viktig av konkurransemessige hensyn. Utvalget antar at utviklingen bør følges nøye, slik at konkurransen om midlene i utbetalingsperioden vil være tilstrekkelig til å ivareta vanlige kundehensyn.

3.4.7 Kombinerte pensjonsordninger

Alle arbeidstakere i foretaket som fyller kravene, skal opptas i foretakets pensjonsordning. Samme pensjonsplan skal gjelde for alle medlemmene i en foretakspensjonsordning, jf. forslag til lov om foretakspensjon § 2-3 annet ledd. Et unntak gjelder hvis foretaket allerede hadde pensjonsordning ved innføring av 1968-reglene, ved at foretaket da fikk anledning til å videreføre dagjeldende pensjonsplan uforandret for de som allerede var medlemmer, mens nyansatte deretter enten ble tatt opp i en ny ordning som oppfylte 1968-reglene eller ikke tatt opp i noen ordning. I mandatet blir det presisert at utvalget i sitt arbeid skal legge til grunn at en enkelt arbeidsgiver bare skal kunne ha én alderspensjonsordning for sine ansatte. Utvalget har likevel antatt at et foretak som har såkalt lukket ordning opprettet før 1968 for en del av sine ansatte, skal kunne opprette ny innskuddsordning for senere ansatte forutsatt at disse ikke allerede er medlemmer av foretakspensjonsordning.

Enkelte foretak kan ønske å anvende sin pensjonsordning mer aktivt som en del av de samlede lønns- og arbeidsvilkår. For slike foretak kan det være hensiktsmessig å tilby ulike pensjonsvilkår for ulike grupper ansatte. Andre foretak kan ha flere siktemål for sin pensjonsordning, og kan f.eks. ønske å ha en beskjeden ytelsesbasert ordning «i bunnen» og en innskuddsbasert ordning på toppen av denne. En slik kombinasjon kan gi både en form for sikring og et inntekts- og avkastningsavhengig tillegg.

Utvalget mener at alle medlemmer av pensjonsordningen bør ha de samme pensjonsvilkår. Kombinerte pensjonsordninger kan brukes til å belønne utvalgte deler av arbeidsstokken, mens andre deler får et dårligere produkt. Dette vil stride mot det likhetsprinsipp som er en viktig begrunnelse for å skattefavorisere pensjonsordninger. Adgangen til å ha flere ordninger i samme foretak vil dessuten komplisere systemet og gjøre det mindre oversiktlig, både for foretaket, medlemmene og for myndighetenes kontroll. Utvalget vil understreke at lovutkastet gir en rammelovgiving med store muligheter til å tilpasse ordningen til foretakets behov, gitt at visse krav til likebehandling er oppfylt.

Utvalget vil dessuten legge vekt på at en med utkastet vil etablere innskuddsordninger innenfor skattefavoriseringen. Formålet er at innskuddspensjoner skal være et alternativ for foretak som ikke har sett seg i stand til å opprette ytelsesordning. Den framtidige utvikling kan, når en har

etablert og vunnet erfaring med innskuddsordninger, gå i ulike retninger som bør vurderes på senere tidspunkt.

Et mindretall, utvalgets medlem *Garaas*, vil i tillegg påpeke at med den dynamikk og de strukturendringer som skjer i arbeidslivet er det nødvendig å ta hensyn til foretakenes behov for fleksibilitet og til å tilpasse sin pensjonsordning til skiftenede framtidige behov, og mener at det derfor bør åpnes for å kunne kombinere f.eks. en foretakspensjonsordning og en innskuddsordning innen det enkelte foretak. Parallelle pensjonsordninger i ett foretak bør, etter dette medlems mening, kunne brukes til å etablere pensjonsløsninger for svært ulikt sammensatte arbeidstakergrupper innenfor et foretak.

Utvalget har utformet sitt lovutkast langs de hovedlinjene som er trukket opp i dette kapitlet. De viktigste forhold som er knyttet til disse spørsmålene er omtalt bredere i de generelle motiver til lovutkastet i utredningens *"Alminnelige merknader"* i kapittel 4. Utvalgets medlemmer stiller seg i hovedsak samlet bak utkastet. Knyttet til et begrenset antall enkeltforslag har imidlertid varierende mindretall i utvalget foreslått alternative løsninger, som vil kunne gi visse endringer i den tekniske gjennomføring av utvalgets utkast. Disse forslagene er omtalt sammen med de generelle motiver til lovutkastet.

Kapittel 4

Alminnelige merknader

4.1 Innledning

Dette kapitlet inneholder de alminnelige merknadene til utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. De enkelte avsnittene er delt inn tematisk, og følger samme oppdeling som utkastet til lov, slik at de problemstillingene som tas opp f.eks. i avsnitt 4.2 svarer til utkastet til lov *"Bakgrunn"* i kapittel 2 osv. Det er ikke gitt egen omtale av lovens *"Sammendrag"* i kapittel 1 om lovens virkeområde og definisjoner. Virkeområde er i utkastet § 1-1 første ledd angitt til innskuddspensjon der det gis eller har vært gitt inntektsfradrag etter skatteloven § 6-46, og foretak som har opprettet eller oppretter slik pensjonsordning. Loven er også gitt anvendelse for Svalbard. Lovens virkeområde vil være sammenfallende med foreslått virkeområde for lov om foretakspensjon, og det vises til omtale i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) avsnitt 3.2 og 3.5.

4.2 Opprettelse av pensjonsordning i arbeidsforhold

I dette avsnittet drøftes de nærmere vilkårene for opprettelse av en innskuddsordning, herunder hvem som skal kunne opprette slik ordning, når en ordning skal anses som opprettet og hvilke krav som stilles til dokumentasjon av ordningen som sådan. Avsnittet omhandler videre spørsmål om hvordan eventuell ektefellepensjon, barnepensjon, uførepensjon og innskuddsfritak skal håndteres i ordningen.

Det er det enkelte foretak som avgjør om det skal opprette en pensjonsordning for sine ansatte, og om denne eventuelt skal fastsettes i medhold av regelverk som gir særlige skattemessige virkninger. Ved opprettelse av pensjonsordning vil det kunne påløpe kostnader til rådgivning, oppbygging av nødvendig kompetanse og utarbeidelse av regelverk for ordningen. I tillegg vil det være enkelte faste kostnader knyttet til administrasjon mv. ved opprettholdelse og drift av selve ordningen. Disse kostnadene vil antakelig til en viss grad være uavhengige av antall medlemmer, og derfor være en kostnadsmessig ulempe for de mindre foretakene.

Det har vært en målsetting for utvalget at en innskuddsordning skal kunne opprettes og drives med forholdsvis små administrative kostnader. Det er imidlertid grunn til å tro at disse kostnadene, også i mindre foretak, vil være relativt små i forhold til de samlede kostnadene knyttet til innskudd og premier til ordningen. Det er usikkert om, og i hvilken grad, administrasjonskostnadene har vesentlig betydning for utbredelsen.

4.2.1 Adgang til å opprette innskuddsordning

Pensjon fra en ordning kan utgjøre en ikke ubetydelig del av godtgjørelsene knyttet til et ansettelsesforhold, og således ha betydning for det enkelte foretaks mulighet til å tiltrekke seg attraktiv arbeidskraft. Etter utvalgets vurdering bør derfor alle foretak som har arbeidstakere i sin tjeneste i utgangspunktet ha lik adgang til å opprette en ordning for innskuddspensjon, uavhengig av

foretakets nærmere organisering. Slik det er lagt til grunn i utvalgets mandat, bygger lovutkastet på at en enkelt arbeidsgiver bare skal «kunne ha én alderspensjonsordning for sine ansatte», jf. nærmere omtale i *"Kombinerte pensjonsordninger"* i kapittel 3.4.7.

Utvalget antar at opprettelse av pensjonsordning i de fleste foretak vil være resultatet av en relativt omfattende prosess hvor ansatte, foretak og tilbyder, eller ulike representanter for disse, drøfter de nærmere rammene for ordningen. Selve opprettelsen vil bestå i at foretaket inngår avtale om opprettelse av pensjonsordning med institusjon som kan tilby innskuddspensjon. Dette gjelder institusjoner som har tillatelse til å drive virksomhet her i riket som bank, livsforsikringsselskap, pensjonskasse eller forvaltningsselskap for verdipapirfond, og filial her i riket av kredittinstitusjon, livsforsikringsselskap eller forvaltningsselskap for verdipapirfond, forutsatt at institusjonen har hovedsete innenfor EØS-området, jf. omtale i avsnitt 2.3. Når ordningen er opprettet, skal alderspensjonen sikres ved at foretaket foretar årlige innskudd til konto eller konti opprettet i institusjonen.

Reglene om medlemskap i forslaget til lov om foretakspensjon og i utkastet til lov om innskuddspensjon er sammenfallende. Unntaksvis vil imidlertid foretak ha en pensjonsordning som er gitt skattefradrag etter tidligere regler, som omfatter en snevrere krets av ansatte. Det er lagt til grunn at dette kan gjelde ordninger som ble opprettet etter forskrift fra 1952 eller 1955, og som ikke ble endret i overensstemmelse med 1968-reglene. Slike ordninger vil være basert på at ansettelse etter et visst tidspunkt ikke gir rett til medlemskap, og de kalles derfor ofte «lukkede ordninger». Etter utvalgets vurdering bør foretak som eventuelt har «lukkede ordninger» etter nevnte regler ha anledning til å opprette ordning med innskuddspensjon for ansatte som ikke er medlem av foretakets eksisterende ordning, slik at også disse arbeidstakerne sikres alderspensjon. Utvalget legger til grunn at slike innskuddsordninger skal oppfylle de samme minstekrav som øvrige innskuddsordninger, jf. nedenfor.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas og Aabakken*, støtter ikke utvalgets forslag om at pensjonskasser skal kunne tilby innskuddspensjon, men mener at pensjonskasser må være rene forsikringsløsninger på samme måte som i dag. Disse medlemmer vil, når det gjelder pensjonskasser som tilbydere av innskuddspensjon, anføre at pensjonskassenes virksomhet bør være begrenset til pensjonsordninger som innbefatter en forsikringsløsning også i oppsettelsestiden. Pensjonskasser må etter disse medlemmers oppfatning være forsikringsteknisk oppbygget og omfatte både aktive arbeidstakere og pensjonister. Det foreliggende lovutkast legger i prinsippet opp til at pensjonskasser må kunne gis konsesjon for kapitaliseringsprodukter. Dermed åpnes det for etablering av noe som etter disse medlemmers syn heller bør benevnes «sparekasser» enn «pensjonskasser».

4.2.2 Minstekrav til antall medlemmer

Spørsmålet om hvilken adgang mindre foretak skal ha til å opprette ytelsesbasert foretakspensjon er drøftet spesielt i NOU 1998: 1, side 80, hvor det står:

> «Tjenestepensjonsordninger i selskaper med bare få eller ingen ansatte vil i realiteten ha sterke innslag av å være en individuell pensjonsforsikring. I så fall vil de kunne innebære en omgåelse av de reglene som gjelder for EPES og IPA, der det gjelder begrensning mht inntektsfradragets størrelse. Ordinært vil arbeidsgivers premieinnbe-

taling til IPA skattlegges som alminnelig lønnsinntekt på den ansattes hånd. Den ansatte innrømmes videre fradrag innenfor den alminnelige fradragsramme. Hvis man ikke stiller minimumskrav til antall ansatte for foretakspensjonsordninger, kan dette føre til misbruk av ordningen (eksempelvis gjennom bruk av proformaselskaper).

På den annen side vil det kunne virke urimelig å utelukke større grupper av ansatte og eiere i mindre foretak fra å opprette foretakspensjonsordning med skattefordel. Utvalget mener at foretakspensjoner har egenskaper som gjør at de vil egne seg også for slike foretak.»

I tråd med ovennevnte drøfting er det i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) foreslått at pensjonsordning må opprettes med enten minst to medlemmer som begge minst må ha en arbeidstid og lønn som utgjør 75 pst. eller mer av full stilling, eller minst ett medlem som tilfredsstiller forannevnte krav og er uten eierinteresser i foretaket.

De samme forhold til skatteloven gjør seg etter utvalgets vurdering gjeldende for innskuddsbaserte som for ytelsesbaserte pensjonsordninger mht. å unngå at regelverket benyttes for å opprette avtaler med sterke innslag av å være individuell pensjonsavtale. Utvalget foreslår derfor samme minstekrav til antall medlemmer og stillingsandel som i forslag til lov om foretakspensjon, jf. Ot.prp. nr. 47 (1998-99).

4.2.3 Regelverket

Det eller de dokumentene som beskriver ordningene nærmere, omtales i forslag til lov om foretakspensjon som ordningens regelverk. Regelverket i pensjonsordningen beskriver alle rettigheter medlemmene har, og de regler som gjelder for pensjonsordningen. Regelverket gjelder for alle medlemmer i pensjonsordningen.

Utkastet til lov om innskuddspensjon er utformet for å gi foretakene betydelig frihet til å tilpasse den enkelte pensjonsordning etter egne behov. Uten nærmere dokumentasjon vil det derfor kunne oppstå uklarhet om hvilke nærmere bestemmelser som gjelder i ordningen.

Etter utvalgets vurdering bør det være et regelverk i en innskuddsordning, og dette regelverket bør være skriftlig. Det forhold at regelverket er skriftlig gjør det enklere for medlemmer og andre forsikrede å vurdere om de mottar innskudd og pensjonsrettigheter for øvrig i tråd med det de har rett til. Skriftlig regelverk vil også gjøre det enklere for eiere og investorer å vurdere framtidig kostnadsnivå i foretaket, og gjør det enklere for myndighetene å kontrollere at betingelsene i lovverket er oppfylt.

I utkastet til lov om innskuddspensjon stilles det få formkrav til regelverket. Loven legger imidlertid opp til at regelverket skal inneholde en innskuddsplan, hvor de nærmere regler om medlemmenes rett til innskudd til alderspensjon framgår. Dersom ordningen i tillegg inneholder uførepensjoner og pensjoner til etterlatte, skal de nærmere bestemmelsene om denne delen av pensjonsordningen framgå av regelverkets ytelsesplan. I tråd med lovens forutsetninger om at alderspensjonskapitalen skal forvaltes av institusjon og at eventuelle risikoytelser skal være tegnet i forsikringsselskap eller pensjonskasse, vil regelverket i stor grad måtte framgå eller bestå av avtaler med en eller flere av de forannevnte institusjoner.

For medlemmene, og for så vidt også øvrige arbeidstakere i foretaket, vil det være viktig å ha kjennskap til hovedlinjene i pensjonsordningens regelverk, og da særlig forhold som gjør det mulig for arbeidstakerne å avgjøre hvor-

vidt de har rett til pensjon, hvilke typer pensjon de har rett til mv. For å sikre arbeidstakerne tilstrekkelig informasjon er det i utkastet til lov tatt inn en bestemmelse om at arbeidstakerne skal gis en skriftlig oversikt over regelverket for pensjonsordningen. Ved utarbeidelse av denne oversikten skal det legges vekt på å gi arbeidstakerne en god oversikt over bl.a. pensjonsinnskuddene og hvilken alderspensjon disse kan forventes å gi. Dersom regelverket er uoversiktlig eller uforholdsmessig komplisert, vil det ikke tilfredsstille dette informasjonskravet. I slike tilfeller må det derfor forutsettes at foretaket selv, eller den foretaket setter til dette, i tillegg utarbeider god og oversiktlig informasjon om pensjonsordningens regelverk.

Foretak som oppretter ordning vil være økonomisk forpliktet av de avtaler det inngår, og således bære kostnadene ved pensjonsordningen. Det må derfor også være foretaket som har ansvar for at det fastsettes et skriftlig regelverk for ordningen. For de ansatte vil pensjonsordningen være en del av den økonomiske kompensasjonen for ytt arbeidsinnsats. Endringer i og praktisering av regelverket kan ha konsekvenser bl.a. for innskuddenes størrelse og den framtidige verdiutvikling som følge av avkastning på pensjonskapitalen. Det kan derfor være riktig og hensiktsmessig å involvere de ansatte i regelverksutforming og i praksis ved utøvelse av regelverket. Det vises i denne sammenheng til omtale av ordningens styringsgruppe i avsnitt 4.2.6.

4.2.4 Uføreytelser. Ytelser til etterlatte

Det er ikke obligatorisk å tilknytte uførepensjon og/eller ytelser til etterlatte i pensjonsordninger. Foretakets obligatoriske plikter i slik sammenheng er knyttet til yrkesskadeforsikring.

Utvalget har funnet at uføreytelser og ytelser til barn og andre etterlatte ikke kan etableres som innskuddsbasert ytelser. Disse ytelsene må være ytelsesbaserte, noe som krever ytelsesplan og individbasert premieberegning. Bruk av alderspensjonskapital ved død før pensjonsalder er vurdert særskilt av utvalget. Det vises til omtale av dette i avsnitt 4.7.3.

Boks 4.1 Ulike forsikringsformer hvor ytelsene kan tilfalle medlemmet ved uførhet og medlemmets barn og andre etterlatte ved død

Uførepensjon er en ytelse som utbetales på nærmere fastsatte vilkår når den forsikrede blir helt eller delvis ufør. Opphørsalder for uførepensjon i ytelsesbaserte pensjonsordninger er den pensjonsalder den forsikrede har. Pensjonen bortfaller imidlertid hvis uførheten opphører (reaktivering) eller dersom uføregraden blir lavere enn den minstegrense som er satt i regelverket for den enkelte pensjonsordning. Det er adgang til å avtale et såkalt barnetillegg til uførepensjonen, som normalt utgjør 10 pst. av uførepensjonen pr. barn.

Etterlattpensjon er tradisjonelt en løpende ytelse som kan komme til utbetaling ved medlemmets død dersom avdøde etterlater seg barn, ektefelle, fraskilt ektefelle, samboer eller registrert partner. Etterlattpensjoner består av barnepensjon og ektefellepensjon.

Barnepensjon er en ytelse som utbetales til medlemmets barn, stebarn eller pleiebarn fram til barnet fyller 18 eller 21 år. Etter lov om foretakspensjon fastsettes ytelsen i pensjonsplanen.

Ektefellepensjon kunne i henhold til tidligere regelverk bare ytes til avdødes ektefelle eller fraskilt ektefelle etter nærmere regler. Ved ikrafttredelse av lov om registrert partner, fikk etterlatte partnere rett til pensjon på samme vilkår som ektefeller. Det er adgang til såkalt ervervsprøving av ektefellepensjon, som innebærer at det gjøres fradrag for ektefellens arbeidsinntekt. I forslag til lov om foretakspensjon er den tradisjonelle formen for ektefellepensjon videreført og utvidet til å kunne omfatte samboere. Lovforslaget åpner for at ektefellepensjon kan opphøre etter 10 år, eller at ektefellepensjon utbetales så lenge de utbetales barnepensjon, dog minst i 10 år etter medlemmets død.

Gruppelivsforsikring er en kollektiv kapitalforsikring tegnet for en nærmere angitt gruppe, av forsikrede, f.eks. ansatte i et foretak eller medlemmer i en fagforening. Ytelsene i gruppelivsforsikring er engangsutbetalinger ved dødsfall og/eller ervervsmessig uførhet uansett årsak. Ytelsene er normalt felles for alle forsikrede (i det minste for alle forsikrede i samme alder).

Individuell kapitalforsikring gir rett til engangsutbetaling ved dødsfall og/eller ervervsmessig uførhet uavhengig av årsak, men ytelsene fastsettes etter individuelle valg.

Ulykkesforsikring kan inngås både som kollektive og individuelle avtaler. Ytelsene er engangsutbetalinger ved dødsfall og/eller uførhet. Forskjellen fra gruppelivsforsikring og individuell kapitalforsikring består for det første i at kun dødsfall og uføretilfeller som er forårsaket av ulykke utløser erstatning, og for det andre i at uførekriteriet er medisinsk (ikke ervervsmessig) uførhet. Ulykkesforsikring regnes konsesjonsmessig som skadeforsikring.

Utvalget er av den oppfatning at det i tilknytning til innskuddsbaserte alderspensjonsordninger bør kunne etableres uføre- og etterlatteytelser som selvstendige ytelser i henhold til bestemmelsene i forslag til lov om foretakspensjon. Det er heller ikke noe til hinder for at arbeidsgiveren velger å etablere en gruppelivsforsikring eller en annen form for kapital- eller pensjonsforsikring for sine arbeidstakere. Slike forsikringer skal etableres etter det regelverk som finnes for den aktuelle forsikringsform, og vil ikke kreve særskilte bestemmelser i dette lovutkastet. Utvalget finner likevel at det kan være hensiktsmessig at lovverket for innskuddspensjonsordninger inneholder informasjon om denne muligheten.

Når det etableres uførepensjon i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon, skal vilkårene for pensjonens størrelse følges. I henhold til forslag til lov om foretakspensjon § 6-3 første ledd skal uførepensjon tilsvare den alderspensjon medlemmet ville ha hatt rett til på grunnlag av lønnen på uføretidspunktet og samlet tjenestetid ved oppnådd pensjonsalder. I en innskuddspensjonsordning kan størrelsen på alderspensjonen ikke fastsettes før på pensjoneringstidspunktet. Det er derfor ikke aktuelt å knytte størrelsen på uførepensjonen opp til størrelsen på alderspensjonen. Uførepensjonens størrelse må derfor fastsettes i pensjonsordningens regelverk. Det vil imidlertid være naturlig å ta utgangspunkt i lønn og framskrevet tjenestetid, jf. forslag til lov om foretakspensjon § 5-2 første ledd og § 6-3 første ledd. Videre må uførepensjonen ytes i forhold til uføregraden til enhver tid i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon § 6-3 annet ledd. Ved å følge ovennevnte framgangsmåter oppnås en uførepensjon som i størrelse svarer til det medlemmet ville kunne fått i en ytelsesbasert pensjonsordning. De krav til for-

holdsmessighet og maksimalytelser som er gitt i lov om foretakspensjon §§ 5-3 og 5-7, må også oppfylles.

I henhold til lov om foretakspensjon skal pensjoner til etterlatte fastsettes enten som en del av medlemmets alderspensjon eller som en del av lønn ved medlemmets død. Det vil imidlertid også for disse ytelser være naturlig å ta utgangspunkt i lønn og framskrevet tjenestetid, jf. forslag til lov om foretakspensjon §§ 7-1 og 7-4 første ledd. Ytelsens størrelse må framgå spesifikt av pensjonsordningens regelverk. Kravene til forholdsmessighet og maksimalytelser må oppfylles.

4.2.5 Innskuddsfritak ved uførhet

Ved inntrådt uførhet vil arbeidstakeren som oftest fratre sin stilling i foretaket. Finansieringen av arbeidstakerens alderspensjon er imidlertid basert på at premier betales fram til pensjonsalder. Ved fratreden på grunn av uførhet vil derfor alderspensjonen bare være delvis finansiert. Premiefritak ved uførhet er en ordning som innebærer at forsikringstakeren slipper å betale de gjenstående premier for alderspensjonsforsikringen ved uførhet. Ansvaret for premiebetalingen vil, når vilkårene for premiefritak er oppfylt, gå over til livsforsikringsselskapet eller pensjonskassen. Premiefritak ved uførhet er teknisk sett en «uførepensjon» hvor ytelsen svarer til premien for alders- og etterlattpensjon og utbetales til pensjonsordningen.

Premiefritak ved uførhet ytes når den forsikrede er helt eller delvis ufør i mer enn den avtalte karensperiode. Premiefritaket løper så lenge uførheten varer, dog ikke lenger enn til premiebetalingsperiodens utløp, som er pensjonsalder, og innebærer generelt at forsikringsytelsene fortsetter uforandret.

Utvalget er av den oppfatning at prinsippene ved ordningen med premiefritak ved uførhet, bør gjøres gjeldende for innskuddsbaserte ordninger, og utvalget foreslår at dette betegnes som «innskuddsfritak ved uførhet». Innskuddsfritaket skal omfatte innskudd til alderspensjon. Premie til barnepensjon og ektefellepensjon faller inn under reglene for premiefritak i forslag til lov om foretakspensjon § 6-7 dersom ytelsene er tegnet etter utkastet § 2-4 annet ledd. Lov om foretakspensjon § 6-7 skal da i prinsippet følges fullt ut for innskuddsfritak i innskuddsbaserte ordninger. Dette innebærer at det skal være innskuddsfritak for innskudd til alderspensjon dersom pensjonsordningen har tilknyttet uførepensjon. Dersom pensjonsordningen ikke har tilknyttet uførepensjon, er innskuddsfritak valgfritt. Valget treffes av arbeidsgiver og inngår i innskuddsplanen og ytelsesplanen for pensjonsordningen. Det må være samme regler for alle arbeidstakere.

4.2.6 Styringsgruppe

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) er det foreslått at det skal opprettes en styringsgruppe i pensjonsordninger med mer enn 15 medlemmer. Styringsgruppen må bestå av minst tre personer, hvorav minst en person velges av og blant medlemmene i ordningen. Ordningen med styringsgruppe har bl.a. til hensikt å gi de ansatte anledning til å legge fram sitt syn for foretaket. Styringsgruppen kan videre føre til at en eller flere ansatte opparbeider særlig kunnskap om pensjonsspørsmål, slik at disse kan tjene som uformelle rådgivere og kompetansepersoner på pensjonsspørsmål overfor øvrige ansatte.

Etter utvalgets vurdering bør det være krav om opprettelse av styringsgruppe også i innskuddsbaserte ordninger. Utvalget legger videre til grunn at

ansatte i mindre foretak lettere vil kunne ta opp pensjonsspørsmål direkte med ledelsen, og at opprettelse av en slik formell gruppe i slike tilfeller vil kunne medføre unødig administrasjon av ordningen. Det foreslås derfor at det i foretak med mindre enn 15 medlemmer ikke bør være pålagt å opprette egen styringsgruppe. Ut over dette foreslår utvalget at plikten til å opprette styringsgruppe gjøres generell, dvs. at det ikke gjøres unntak for ordninger som er opprettet i pensjonskasse. Dette er den motsatte løsning av det som er valgt i lov om foretakspensjon.

Styringsgruppen skal uttale seg i saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Styringsgruppen er et rådgivende, og ikke et besluttende organ. I saker som gjelder endringer i regelverket, skal styringsgruppen behandle forslaget før det vedtas. Det er ikke tatt inn noen bestemmelse i loven om hva som eventuelt skal skje dersom styringsgruppen unnlater eller bruker urimelig lang tid på å behandle forslag til endringer i regelverket. Dersom styringsgruppen på slik måte unngår å behandle forlag til endringer i regelverket, må foretaket anses å ha anledning til å vedta endringene uten forutgående behandling i styringsgruppen.

Reglene om plassering av alderspensjonskapitalen vil kunne ha stor betydning for de ansattes økonomiske situasjon som pensjonister. Ulike medlemmer kan ha ulike ønsker og oppfatninger om hvordan kapitalen bør plasseres, og disse oppfatningene kan endres over tid. I en særskilt investeringsportefølje vil avkastningen tidvis kunne bli høy, samtidig som risikoen for tap kan være stor. Utvalget har vurdert om styringsgruppen skal, eller skal kunne, gis kompetanse til å fatte vedtak om investeringsvalg i ordninger med kollektiv forvaltning av midlene, jf. bl.a. drøfting i avsnitt 3.4.5. Utvalget har kommet til at beslutninger fattet av styringsgruppen ikke sikrer det enkelte medlem en tilstrekkelig innflytelse over investeringsbeslutningene, i forhold til den risiko medlemmet kan bli påført. Det kan videre stilles spørsmål ved om styringsgruppen kan forventes å ha god nok innsikt i finansielle forhold til å foreta velfunderte investeringsbeslutninger på vegne av medlemmene.

4.2.7 Ligningsforhold mv.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) heter det på side 51:

> «Foretak med pensjonsordning som oppfyller lovens vilkår vil ha rett til inntektsfradrag for premieinnbetalinger og tilskudd til ordningen. Av hensyn til den praktiske gjennomføringen av ordningen må det foreligge dokumentasjon for at vilkårene for skattefavorisering er til stede. I tråd med gjeldende regler foreslås det i § 2-6 et system hvor kvitteringer mv som oversendes ligningsmyndighetene skal gis påtegning om at det gjelder innbetaling mv knyttet til en ordning som oppfyller lovens vilkår. Dette innebærer at pensjonsinnretningen innestår for at ordningen er i samsvar med lovens krav. Videre kan ligningsmyndighetene legge dette til grunn ved ligningen uten å måtte foreta nærmere undersøkelser av om ordningen oppfyller lovens vilkår.
>
> (...)
>
> For å oppnå en korrekt ligning er det nødvendig at de kvitteringer mv som sendes inn er spesifiserte. Dersom årets premie betales over premiefondet, må dette angis særskilt for å forhindre dobbelt fradrag. Departementet tiltrer også utvalgets forslag med hensyn til plassering av ansvaret for at de opplysninger som inngis til ligningsmyndighetene er korrekte. Forsikringsselskapet, pensjonskassen, foretaket, samt institusjon som forvalter premiefond, vil ha et selvstendig ansvar på dette

> punkt. Regelen vil kunne virke preventivt ved at ingen av disse vil kunne fraskrive seg ansvar under henvisning til at opplysningene skulle vært gitt av en annen.»

Utvalget slutter seg til de vurderinger som er gjort i Ot. prp. nr. 47 (1998-99), og foreslår tilsvarende regler i lov om innskuddspensjon. Kravene i utkastet § 2-8 innebærer at regelverket, innskuddskvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene skal merkes, slik at det framgår at det gjelder innskuddsordning etter loven. Kvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene skal inneholde spesifiserte opplysninger over foretakets innbetalinger. Tilskudd til, og innskudd foretatt fra innskuddsfondet, skal framgå. Foretak og institusjon er ansvarlig for at opplysningene er riktige.

Utkastet innebærer både videreføring og utvidelse av de prinsipper som følger av 1968-reglene § 1 om ligningsmyndighetenes rett til å legge til grunn at vilkårene er oppfylt når institusjon og foretak gir kvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene. Etter utvalgets utkast vil det ofte foreligge flere avtaler og parter enn i foretakspensjon, bl.a. fordi supplerende ytelser ofte vil være tegnet i annen institusjon enn den som forvalter pensjonskapitalen.

4.2.8 Tilsyn

Det vil være behov for å kontrollere at pensjonsordningen til enhver tid oppfyller lovens vilkår. I forslag til lov om foretakspensjon er Kredittilsynet tillagt denne tilsynsoppgaven. Kredittilsynet er i forslaget videre gitt kompetanse til å gi pålegg om endringer i ordningen. I Ot. prp. nr. 47 (1998-99) heter det på side 52:

> «Departementet slutter seg til utvalgets forslag om at Kredittilsynet skal føre tilsyn med foretakspensjonsordningene. Departementet vil understreke at slikt tilsyn vil supplere det alminnelige tilsyn av livsforsikringsselskaper og pensjonskasser. Når det gjelder tilsyn av foretakspensjonsordninger i norske filialer av livsforsikringsselskaper med hovedsete i annen EØS-stat, vises til Kredittilsynets høringsuttalelse som departementet i det vesentligste slutter seg til. Departementet slutter seg videre til utvalgets forslag om at Kredittilsynet skal kunne kreve endringer innen en fastsatt frist i pensjonsordninger som er eller forvaltes i strid med regelverket.
>
> Departementet mener i likhet med utvalget at Kredittilsynet skal føre tilsyn med at beregning og fordeling av midler er foretatt i samsvar med regelverket.
>
> (...)
>
> Departementet slutter seg til utvalgets forslag om hvilke sanksjoner Kredittilsynet skal ha til rådighet dersom pålegg om retting innen en fastsatt frist ikke overholdes. Kredittilsynet skal kunne gi nærmere retningslinjer for virksomheten, oppnevne nytt styre eller styringsgruppe for pensjonsordninger, eller bestemme at pensjonsordningen skal opphøre eller avvikles. Det vises til utvalgets omtale i NOU 1998: 1 s. 179-180.»

Utvalget slutter seg til de vurderinger av tilsynsbehovet som er foretatt i Ot.prp. nr. 47 (1998-99), og foreslår tilsvarende regler gjort gjeldende for ordninger med innskuddspensjon.

4.3 Alderspensjonskapitalen

4.3.1 Innledning

En sentral forskjell mellom innskuddspensjon etter utvalgets utkast og eksisterende skattefavoriserte pensjonsordninger i arbeidsforhold, er at innskuddspensjon kan utformes med investeringsvalg for foretaket eller medlemmene. Utvalget har likevel sett det som grunnleggende at alderspensjonskapitalen ikke skal forvaltes av det enkelte medlem i pensjonsordningen, men av en institusjon som omtalt i utkastet § 2-2, jf. omtale i avsnitt 4.2.1. En slik institusjon er allerede underlagt et sett av regler for hvordan den tekniske forvaltningen av alderspensjonskapitalen skal foregå, og det er derfor bare behov for å gi få innskuddspensjonsspesifikke tilleggsregler.

Innskuddsvalg i forbindelse med pensjonsordninger i arbeidsforhold har ikke tidligere vært foreslått i Norge. Utvalget går av den grunn gjennom gjeldende regelverk for kapitalforvaltning i forsikringsvirksomhet, inkludert for individuelle pensjonsforsikringsavtaler. Deretter presenteres utvalgets hovedvurderinger knyttet til innskuddsvalg, før enkeltforhold knyttet til utkastet *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3 om alderspensjonskapitalen drøftes nøyere.

4.3.2 Gjeldende regelverk for kapitalforvaltning i pensjonsordninger

Etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-2 første ledd skal et livsforsikringsselskap i sin årsbalanse føre opp et forsikringsfond til dekning av selskapets forpliktelser etter forsikringsavtalene. Ved pensjonskasseforskriften §§ 2 og 16 er bestemmelsen om forsikringsfond gitt tilsvarende anvendelse for pensjonskasser.

Forsikringsfondet skal minst utgjøre differansen mellom kapitalverdien av selskapets framtidige forpliktelser og kapitalverdien av framtidige nettopremier (teknisk premiereserve), jf. forsikringsvirksomhetsloven § 8-2 annet ledd. Forpliktelser omfatter i denne sammenheng også garantert avkastning iht. forsikringskontraktene. Forsikringsfondet omfatter også tilleggsytelser utover selskapets kontraktsforpliktelser i form av de enkelte kontrakters tildelte andel av overskudd, tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond.

Overskudd dannes f.eks. når den faktiske avkastningen som selskapet har oppnådd på midlene er høyere enn den renten som ligger til grunn for premieberegningen, dvs. grunnlagsrenten[2]. Eventuelt overskudd på de øvrige grunnlagselementene inngår også. Det følger av forsikringsvirksomhetsloven § 8-1, jf. § 3-2, at den andel av overskuddet som selskapet med hjemmel i vedtektene ikke tilbakeholder for betjening og oppbygging av egenkapital, skal tilbakeføres til forsikringstakerne eller de berettigede til ytelsene etter forsikringskontraktene. Inntil 35 pst. av overskuddet kan tilbakeholdes i selskapet.

Det nevnte overskudd tildeles årlig den enkelte kontrakt etter kontraktens bidrag til dannelsen av overskuddet og etter nærmere regler fastsatt i forskrift av 1. juni 1990 nr. 430 om overskudd i livsforsikring. Andelen av overskuddet framgår av årlige kontoutskrifter som skal sendes kundene innen 1. juni. Andelen av tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond tildeles ikke med endelig virkning. Etter forskrift av 26. mai 1995 nr. 583 om kontoføring og

2. Grunnlagsrenten kan ikke settes høyere enn 3 pst. pa, jf. forskrift av 15. september 1997 nr. 1005 om premier og forsikringsfond i livsforsikring. Tidligere (før 29. november 1993) var veiledende norm 4 pst. pa.

kontoutskrift i livs- og pensjonsforsikring, skal kontoutskriften vise kontoens verdiutvikling i løpet av siste år. Forsikringsvirksomhetsloven regulerer ikke nærmere hvordan overskuddet på kollektive kontrakter skal fordeles mellom foretaket (kunden) og pensjonsordningens medlemmer.

Det følger av 1968-reglene § 7 første ledd at overskudd som iht. livsforsikringsavtalen skal godskrives forsikringstakeren (arbeidsgiver), i sin helhet skal overføres til premiefondet. Premiefond og pensjonsreguleringsfond inngår i pensjonsordningens midler og inngår i forsikringsfondet. Skatteloven § 44 første ledd bokstav k regulerer i dag foretakets fradragsrett for tilskudd til premie- og pensjonsreguleringsfond. Pensjonsreguleringsfond vil avvikles ved iverksettelse av lov om foretakspensjon og fondets oppgave ivaretas av pensjonistenes overskuddsfond.

Livsforsikring med investeringsvalg er kjennetegnet av at ytelsene etter kontrakten knytter seg til verdien av spesifiserte eiendeler som forsikringstaker velger sammensetningen av. Privat tjenestepensjonsordning kan ikke inngås som livsforsikring med investeringsvalg. Forbudet følger av forskrift av 23. april 1997 nr. 377 om forsikringsselskapers kapitalforvaltning § 14 annet ledd. Kapitalforvaltningsforskriften gjelder for forsikringsselskaper med hovedsete i Norge og filialer av utenlandske forsikringsselskaper hjemmehørende utenfor EØS. Forskriften gjelder ikke EØS-fililaler.

Pensjonsordning som er tegnet som livsforsikring med investeringsvalg, vil ikke innrømmes skattemessig særbehandling etter Regjeringens forslag i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon, jf. forslaget § 2-3 fjerde ledd. Forslaget videreføre gjeldende rett, jf. forskrift av 23. april 1997 nr. 377 om forsikringsselskapers kapitalforvaltning § 14 annet ledd.

Reglene for forvaltning av pensjonsordninger er utarbeidet for forsikringsinstitusjoner. Det foreligger i dag ikke anledning og regler for tilsvarende virksomhet i banker og forvaltningsselskaper for verdipapirfond.

4.3.3 Utvalgets vurderinger

For arbeidstakerne er en kollektiv pensjonsordning en fordel fordi forvaltningen av sparemidler relativt sett blir billigere desto større ordningen er, og - hvis ordningen er forsikringsorganisert - fordi kollektiv innmelding reduserer de forsikringstekniske kostnadene i forhold til individuell innmelding. For mange vil skattefordelene også ha stor betydning.

Utvalget har derfor valgt å utforme lovens hovedordning som en kollektiv innskuddsordning der arbeidsgiver har en sentral rolle. Utvalget har sett det som viktig at innskuddsordninger er enkle og særlig tilpasset små og mellomstore foretak, som ikke har ressurser å avse til stadige beslutninger og vurderinger knyttet til pensjonsordningen. Pensjonsordningen bør derfor kunne utformes med alminnelig forvaltning, jf. utkastet § 3-1. Med alminnelig forvaltning mener utvalget at pensjonskapitalen skal inngå i institusjonens alminnelige forvaltningskapital og underlegges institusjonens vanlige regler. Det bør være adgang til å fordele avkastningen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i slike ordninger.

Utvalget har videre lagt til grunn at en innskuddsordning til motsetning fra foretakspensjon også bør kunne utformes som kollektiv pensjonsordning med investeringsvalg. Slikt investeringsvalg innebærer at arbeidsgiver har ansvar for å velge sammensetning av og senere eventuelt endre den investeringsporteføljen som er tilordnet pensjonskapitalen, jf. utkastet § 3-2. Utvalget foreslår at investeringsporteføljen kan være sammensatt av andeler i verdipa-

pirfond tilbydt av forvaltningsselskaper for verdipapirfond, andeler i særskilte investeringsporteføljer tilbudt av forsikringsselskaper eller kontanter og andre likvider, jf. utkastet § 3-4 første ledd.

Kravet om at porteføljen skal inneholde andeler i fond eller porteføljer fører til at direkte eierandeler i f.eks. enkeltaksjer eller fast eiendom ikke kan inngå. Hensikten med kravet om at det er andeler i ulike fond mv. som skal inngå i porteføljen, er å oppnå en obligatorisk minstegrad av spredning av risiko, dvs. diversifisering, i den enkelte portefølje. I de ulike institusjonene som kan tilby innskuddspensjon, vil diversifisering følge av andre lover og forskrifter, f.eks. i form av et minste antall investeringsobjekter i et enkelt fond mv. Verdipapirer i det foretaket eller konsernet der arbeidstaker er ansatt vil kunne inngå sammen med andre verdipapirer i et verdipapirfond eller investeringsportefølje. Det følger likevel av kravet til diversifisering at en konkurs i foretaket ikke vil føre til at arbeidstaker kan tape både arbeid og pensjon.

For å sikre at den som foretar investeringsvalget, dvs. utformer sammensetningen av investeringsporteføljen, tar denne oppgaven tilstrekkelig alvorlig, bør vedkommende også direkte ha andel i resultatet av de valg som foretas. Utvalget foreslår derfor at det i ordninger der arbeidsgiver skal foreta investeringsvalget, skal avtales at oppnådd avkastning fordeles mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, dvs. overføres hhv. pensjonskapitalen og innskuddsfondet, jf. utkastet § 3-2 annet og tredje ledd og nærmere omtale i avsnitt 4.3.4.

Et aspekt ved investeringsvalg er at ordningen enkelte år kan ha negativ avkastning. Det vil være brudd med sentrale pensjonspolitiske prinsipper hvis arbeidstakerne får sin opptjente pensjonskapital redusert som et resultat av arbeidsgivers investeringsvalg. Utvalget foreslår derfor at arbeidsgiver må pålegges ansvar for at pensjonskapitalen ikke reduseres. Arbeidsgiver må skyte til midler fra innskuddsfondet eller ved eget tilskudd til pensjonsordningen hvis avkastningen har vært negativ. Ved å pålegge et slikt ansvar, reduseres faren for at arbeidsgiver ikke tar oppgaven tilstrekkelig alvorlig eller at en arbeidsgiver foretar investeringsvalg basert på at det å ta stor risiko kan gi gevinst i form av avkastning tilført innskuddsfondet, mens eventuelt tap må bæres av arbeidstakerne. Utvalget forslår at institusjonen skal ha subsidiært ansvar for dette.

Det vil finnes målsetninger og kunnskaper i enkelte bransjer og foretak som fører til at en kollektivordning med alminnelig forvaltning etter utkastet § 3-1 eller investeringsvalg for arbeidsgiver etter utkastet § 3-2, ikke egner seg for disse. Kollektivordninger av denne type vil da ikke oppfylle arbeidsgivers ønsker om i størst mulig grad å frigjøre seg fra pensjonsordningen når innskuddet er betalt, og heller ikke arbeidstakers ønsker om mulighet til individuell tilpasning. Utvalget har derfor foreslått at arbeidsgiver kan opprette innskuddspensjonsordning der medlemmene kan foreta investeringsvalg blant de investeringsalternativer institusjonen tilbyr. En slik ordning med investeringsvalg må utformes med en egen pensjonskonto for hvert medlem, jf. utkastet § 3-3.

Under en utforming med egen alderspensjonskonto der arbeidstaker skal foreta investeringsvalget, dvs. bestemme og endre porteføljesammensetningen, må reglene for fordeling av kapitalavkastningen være annerledes enn i ordninger etter §§ 3-1 og 3-2. Fordi det er arbeidstaker som foretar investeringsvalget, må også den samme arbeidstaker ha rett til gevinsten av dette valget og det fulle ansvar for lav eller negativ avkastning. Det vil derfor neppe være aktuelt å fordele avkastning mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i en

slik utforming. Den enkeltes pensjonsmidler må skilles klart ut fra gruppen, særlig fordi det skal kunne være mulig at to ellers identiske medlemmer velger ulike investeringsstrategier. Utvalget har sett det som urimelig at pensjonsordninger med individuelle konti skal kunne utformes med kollektivt investeringsvalg blant arbeidstakerne.

4.3.4 Fordeling av overskudd

Lovutkastet §§ 3-1, 3-2 og 3-3 retter seg hhv. mot en kollektiv utforming av innskuddspensjon med alminnelig forvaltning av pensjonskapitalen, en kollektiv utforming med investeringsvalg for arbeidsgiver og en kollektiv utforming der medlemmene har investeringsvalg. Arbeidsgiveren har i alle utformingene ansvar for ordningen, og skal bl.a. velge forvaltningsinstitusjon.

Utkastet § 3-4 setter opp felles regler for investeringsporteføljen for de to utformingene. Allerede i utkastet § 3-1 fastslås det at alderspensjonskapitalen skal forvaltes av en institusjon, jf. utkastet § 2-2. Institusjonen er ansvarlig for at investeringsporteføljene som tilbys oppfyller kravene her og de krav som stilles til institusjonen etter annet regelverk.

Opptjent pensjonskapital på ethvert tidspunkt er definert i utkastet § 3-5. Det enkelte medlems alderspensjonskapital vil opptjenes over den perioden vedkommende er arbeidstaker i foretaket. Den kapital som er opptjent, er summen av de innskudd som foretaket har gjort til institusjonen etter innskuddsplanen, og den del av samlet avkastning for pensjonsordningen som har tilfalt medlemmets pensjonskapital. Hvis medlemskapet avsluttes før pensjonsalder, vil kapitalen godskrives all avkastning i tidsrommet fram til pensjonsalder. I individualiserte ordninger skal opptjent alderspensjonskapital være definert av det beløp som til enhver tid framgår av medlemmets konto.

I en kollektiv, innskuddsbasert pensjonsordning med alminnelig forvaltning eller der arbeidsgiver skal foreta investeringsvalg, foreslår utvalget at det skal avtales at oppnådd avkastning fordeles mellom medlemmene og foretaket. Slik fordeling skal foretas ved fordeling til hhv. pensjonskapitalen og innskuddsfondet, jf. utkastet §§ 3-1 annet ledd og 3-2 annet ledd.

Grensen for slik fordeling skal nedfelles i pensjonsordningens regelverk. En andel av oppnådd avkastning skal alltid tilfalle medlemmene. Utvalget foreslår at Kongen kan fastsette en høyeste avkastningsprosent for hvor stor del av oppnådd avkastning som kan tillegges pensjonskapitalen. En slik øvre ramme vil føre til at endelig pensjon blir mer forutsigbar og at arbeidsgiver får tilført midler som kan anvendes til pensjonsformål. Kjennskap til nivået på denne øvre rammen vil også gjøre det lettere for arbeidsgiver å velge innskuddsprosent i ordningen.

Utvalget mener at det samtidig bør fastsettes en ramme for hvor lavt grensen for slik fordeling kan settes. Det vil være uheldig om foretaket fastlegger en så lav grense at tilført avkastning til pensjonskapitalen ikke får størrelse av betydning. Kongen er derfor gitt hjemmel til også å fastsette at en bestemt del av årets avkastning skal tillegges pensjonskapitalen.

Den avkastningsprosent som skal danne grunnlag for deling av årets avkastning, vil enkelte år ikke nås. I slike tilfeller skal oppnådd avkastning i sin helhet tillegges pensjonskapitalen. Det vil ikke være noe krav at arbeidsgiver i slike tilfeller skal skyte til forskjellen mellom denne avkastningsprosenten og oppnådd avkastning.

En fordeling av avkastning opp til en slik bestemt avkastningsprosent vil kunne bidra til:

- at forventet pensjon enklere kan beregnes og at endelig pensjon faktisk står i et rimelig forhold til lønn,
- at arbeidsgivers kostnader ved ordningen reduseres, og
- at arbeidsgiver får et viktig insitament til å gjøre velbegrunnede investeringsvalg.

Den endelige fordelingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vil avhenge av nivået som settes på avkastningsprosenten. Utvalget har som utgangspunkt at avkastningsprosenten skal avspeile en rimelig avkastning i pensjonsordninger. Avkastningsprosenten bør dermed ligge over gjennomsnittsavkastningen i slike ordninger. Den bør heller ikke følge andre norm-renter, f.eks. renten for rimelige lån i arbeidsforhold, da slike rentesatser vil være utviklet for andre formål. Derimot bør den være høy nok til å inkludere dekning for prisstigningen, hva som kan oppnås på tilnærmet risikofrie investeringer, og i tillegg inneholde en komponent som kompenserer for rimelig risiko. Den skal ikke gi uttrykk for en sikker avkastning.

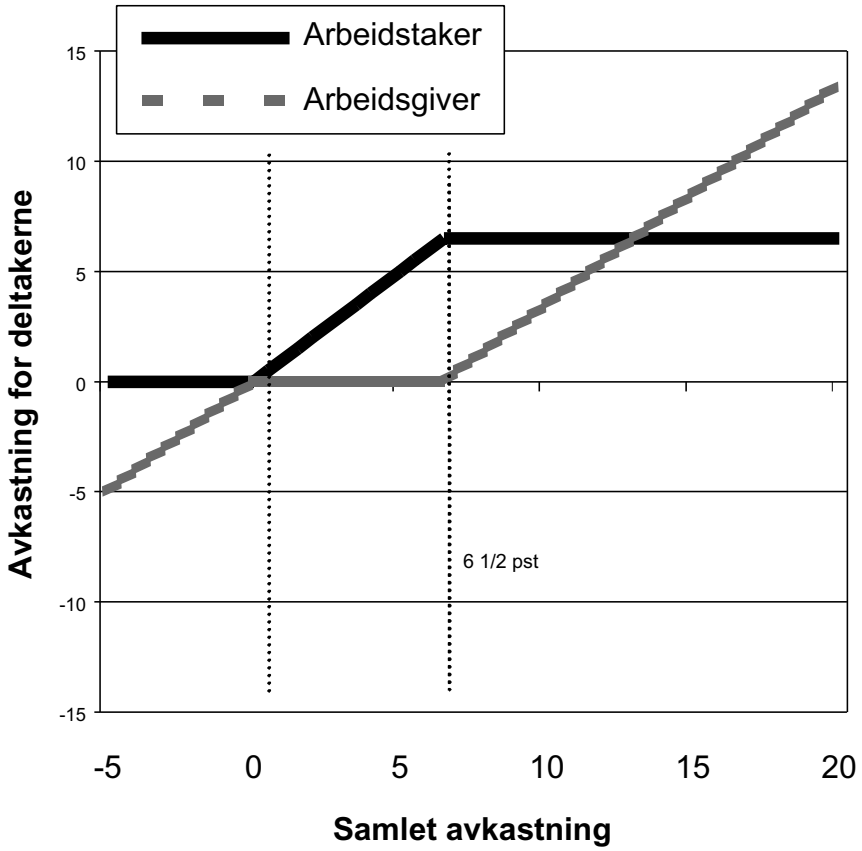
Utkastet § 3-1 annet ledd foreslår at nivået på avkastningsprosenten skal settes i forskrift av Kongen. Nivået på slik avkastning kan forventes å variere over tid med inflasjonsrate, realavkastnings- og annet avkastningsnivå, og utvalget antar det vil være nødvendig å vurdere nivået med noen års mellomrom. Utvalgets beregninger, f.eks. i vedlegg 2, har tatt utgangspunkt i avkastning på om lag 6 1/2 pst. Det kan virke illustrerende å legge til grunn at dette utgjør et rimelig avkastningsnivå. Figur 4.1 viser fordelingen av avkastning på arbeidstaker og arbeidsgiver for ulike nivåer av oppnådd avkastning ved anvendelse av en slik avkastningsprosent. Ved avkastning mellom null og denne avkastningsprosenten vil arbeidstakers alderspensjonskapital godskrives hele avkastningen, mens arbeidsgiver ikke godskrives midler. Ved avkastning ut over avkastningsprosenten vil den avkastning som tilskrives alderspensjonskapitalen ikke øke, men arbeidsgiver vil godskrives overskuddet.

Utvalget mener videre at arbeidsgiver må ha et økonomisk ansvar hvis avkastningen blir negativ, og ikke bare økonomisk gevinst hvis avkastningen blir høy. Insitamentstrukturen i en pensjonsordning der arbeidsgiver tar de sentrale beslutninger og får del i overskuddet (gjennom tildeling av overskudd ut over avtalt avkastningsprosent), men ikke vil belastes finansielt hvis ordningen taper penger, vil være meget uheldig.

Ved underskudd på forvaltningen i kollektiv pensjonsordning med investeringsvalg etter utkastet § 3-2 første ledd, har derfor utvalget foreslått at dette skal dekkes av arbeidsgiver, jf. utkastet § 3-2 tredje ledd. Arbeidsgiver kan bruke eksterne rådgivere eller ta beslutninger i samråd med de ansatte, men dette fritar ikke arbeidsgiver fra det ansvaret som følger av investeringsvalget. Arbeidsgiver kan bruke innskuddsfondet til å dekke underskudd, eller skyte til midler fra foretaket. Institusjonen er ansvarlig for at midler skytes til, og har dermed et krav overfor foretaket. Hvis det ikke er tilstrekkelig med midler i foretaket, f.eks. etter en konkurs, har institusjonen et selvstendig ansvar for å dekke inn underskuddet. Figur 4.1 viser også fordelingen av avkastning hvis årlig avkastning blir mindre enn null.

Moderne finansmatematikk kan gi begrunnede anslag for hvor sannsynlig det er at dette inntreffer for ulike porteføljer, se f.eks. Vedlegg 1 om risikovurderinger av innskuddsbaserte pensjonsordninger med investeringsvalg i rapporten fra arbeidsgruppen som utredet hovedspørsmål ved innskuddsbaserte pensjonsordninger, jf. omtale i avsnitt 2.2.6. Finansinstitusjoner kan dermed f.eks. anslå verdien av garantier for at dette ikke skal skje. Slike anslag vil sig-

nalisere hvor usikre investeringer foretaket har valgt. Foretak som ikke ser det som ønskelig å selv bære slik risiko, kan opprette pensjonsordning i institusjon som tilbyr slik garanti. I utkastet § 3-4 femte ledd foreslår utvalget at dersom institusjonen knytter slik avkastningsgaranti til en investeringsportefølje, skal institusjonen kreve særskilt godtgjørelse for garantirisikoen. Slik godtgjørelse vil være fradragsberettiget på foretakets hånd og ikke inngå i rammen for innskudd, jf. utkastet § 5-4.



Figur 4.1 Tildelt avkastning for arbeidstaker og arbeidsgiver ved ulik oppnådd samlet avkastning. Avkastningsprosent for fordeling mellom medlem og foretak satt lik 6 1/2 pst.

4.3.5 Nærmere om investeringsportefølje

Pensjonskapitalen i en innskuddsordning kan forvaltes ved at institusjonen forvalter midlene sammen med sin øvrige forvaltningskapital etter utkastet § 3-1, f.eks. hvis innskuddsordningen er etablert i et vanlig forsikringsselskap som har generelle retningslinjer for all kapital selskapet forvalter, og der den enkelte kunde tildeles overskudd ut fra det bidrag kundens kapital har bidratt med til samlet kapital og ikke ut fra spesifikke investeringsvalg foretatt på vegne av denne kunden. For at forsikringsselskaper skal kunne tilby slike kapitaliseringsprodukter uten forsikringselement må forskrift av 18. september 1995 nr. 797 om inndeling i forsikringsklasser som grunnlag for konsesjonstildeling endres.

Alternativt kan pensjonsordningen komme til investeringsvalg via to ulike «veier»:

1. Den første er via arbeidsgivers investeringsvalg. Hvis arbeidsgiver skal ha investeringsvalget, skal de ansatte ha garanti for at ikke pensjonskapitalen reduseres.
2. Den andre veien er via den individuelle arbeidstakers investeringsvalg. I så tilfelle skal arbeidstaker ha overskudd. Arbeidstaker kan velge investeringer som har garantier, men trenger ikke gjøre dette.

I pensjonsordninger som er opprettet etter utkastet §§ 3-2 eller 3-3 skal arbeidsgiver eller arbeidstaker foreta investeringsvalget. Utvalget legger ikke opp til at det enkelte medlem eller foretak skal foreta enkeltvalg av verdipapirer, men at valgene skal være mellom ulike plasseringsformer (aktivaklasser). Et typisk valg vil være mellom andeler i ulike verdipapirfond. Den enkelte kontrakt skal da tilordnes spesifiserte eiendeler som institusjonen eier. I kollektivordninger med investeringsvalg på arbeidsgivers hånd må det opprettes en felleskonto for pensjonsmidlene, mens det i en ordning med investeringsvalg for det enkelte medlemmet må opprettes egne pensjonskonti for hver av medlemmene.

Utvalget ser det som naturlig at andeler i verdipapirfond inkluderes i de alternativer som inngår. Bare forvaltningsselskaper kan forvalte verdipapirfond. Sammensetningen av det enkelte verdipapirfond reguleres med utgangspunkt i lov om verdipapirfond. Et forsikringsselskap kan i dag tilby investeringsporteføljer innenfor IPA-ordningen, ut fra særregler for livsforsikring med investeringsvalg som er gitt i forskrift om forsikringsselskapers kapitalforvaltning nr. 377 av 23. april 1997 § 15. Utvalget mener at investeringsporteføljer også bør kunne inngå i innskuddsordninger. En felleskonto eller en egen alderspensjonskonto i innskuddspensjon kan dermed etter utvalgets utkast § 3-4 bestå av:

a) andeler i verdipapirfond,
b) andeler i en investeringsportefølje som institusjonen har satt sammen innenfor sitt regelverk, og/eller
c) kontanter og andre likvider.

Et verdipapirfond, jf. utkastet § 3-4 første ledd bokstav a, er definert i lov om verdipapirfond som en selvstendig formuesmasse som for det vesentligste består av verdipapirer, oppstått ved kapitalinnskudd fra en ubestemt krets av deltakere. Verdipapirer kan være aksjer og andre verdipapirer som kan sidestilles med aksjer, obligasjoner og andre gjeldsinstrumenter som kan omsettes på lånemarkedet, og andre verdipapirer som normalt omsettes i et marked. Verdipapirfond forvaltes av forvaltningsselskaper.

En investeringsportefølje etter utkastet § 3-4 første ledd bokstav b vil i praksis tilsvare andeler i verdipapirfond tilbudt av forsikringsselskaper. Slike porteføljer vil som nevnt også ha mye til felles med de andeler som tilbys av forsikringsselskaper under IPA-ordningen.

Et forsikringsselskap med investeringsvalg kan ha en eller flere investeringsporteføljer, og skal ha retningslinjer for sammensetning og forvaltning av den enkelte investeringsportefølje. Eiendeler i den enkelte investeringsportefølje skal registreres på en slik måte at porteføljen i sin helhet til enhver tid kan identifiseres. Bestemmelsene om forvaltning av verdipapirfond i verdipapirfondsloven skal gjelde så langt de passer for investeringsporteføljer. Regler for diversifisering skal også være som følger av lover og forskrifter som

gjelder for institusjonen, f.eks. knyttet til minste antall investeringsobjekter i et enkelt fond mv.

I begrepene kontanter og andre likvider i utkastet § 3-4 første ledd bokstav c inngår bankinnskudd og andre kortsiktige plasseringer. Typisk vil dette være plasseringer der verdien av plasseringen er avtalt på forhånd, f.eks. sertifikater. Likvider spiller ofte en sentral rolle i tilpasningen av den markedsrisiko en enkelt portefølje står overfor. Opplistingen i utkastet § 3-4 første ledd er fullstendig.

4.3.6 Nærmere om egen pensjonskonto

Motstykket til kollektivordninger med investeringsvalg for arbeidsgiver er ordninger med egen alderspensjonskonto for hvert av medlemmene, jf. utkastet § 3-3. Formålet med å utforme ordningen slik, er at det vil gi hvert av medlemmene anledning til eget investeringsvalg og samtidig fristille arbeidgiver fra investeringsvalget. Arbeidsgiver må likevel velge institusjon og administrere ordningen og innbetalingene. Arbeidstakers investeringsvalg vil være begrenset til de porteføljer institusjonen tilbyr.

I innskuddspensjon må institusjonen føre egen løpende oversikt over den enkelte arbeidstakers pensjonskapital, slik at den enkelte kan ha oversikt over den kapital som er oppspart. Egen konto innebærer at slik konto vil være et eget rettsforhold mellom arbeidstaker og institusjon. Arbeidstaker har alminnelig disposisjonsrett til kontoen, gitt de restriksjoner som følger av utkastet.

Kontohaveren skal ha adgang til å endre den investeringsportefølje som er tilordnet pensjonskontoen, jf. utkastet § 3-3 første ledd. Avkastningen av investeringsporteføljen skal hvert år tilføres pensjonskontoen. Det kan ikke avtales fordeling av avkastning mellom foretak og medlem i slike ordninger. Hvis avkastningen i et regnskapsår blir negativ, er det arbeidstakeren alene som er ansvarlig for dette. Arbeidstakeren kan eventuelt, hvis institusjonen tilbyr det, velge en garantert årlig minsteavkastning eller avtale en fastlagt årlig avkastning.

Utkastet § 3-3 annet ledd siste punktum åpner likevel for at annet kan fastsettes i pensjonsordningens regelverk. Hvis arbeidsgiver her påtar seg ansvar for negativ avkastning, vil tilskudd som skal dekke tap ikke berettige økt innskuddsfradrag for arbeidsgiver. Slike tilskudd vil bryte med likhetsprinsippet, jf. utkastet § 5-2, ved at det fordeles til enkelte av arbeidstakerne (og særlig til de av arbeidstakerne som åpenbart har tatt størst risiko, f.eks. gjennom å ha større aksjeandel i sin portefølje enn andre, og som det derfor vil forventes høyest avkastning for over gjenstående investeringsperiode). Slik kompensasjon vil også oppfordre til ekstra risikotaking, i og med at arbeidstakers tapsrisiko reduseres.

Boks 4.2 Regnskapsstandarden og pensjonsforpliktelser

Regnskapsrapportering for norske foretak er regulert ved lovgivning. Regnskapslovgivningen er utformet som en rammelovgivning. Hovedprinsippet i regnskapslovgivningen er det generelle kravet om at regnskapet skal utarbeides i samsvar med god regnskapsskikk. Et grunnleggende regnskapsprinsipp er at brukerne av regnskapet skal få informasjon som kan være til nytte når de skal foreta økonomiske beslutninger.

Forsiktighetsprinsippet er også et av de grunnleggende regnskapsprinsippene som norsk regnskapslovgiving og -skikk bygger på. Andre grunnleggende prinsipper er konsistensprinsippet, kongruensprinsippet og fortsatt drift-forutsetningen. Konsistensprinsippet er at de samme prinsipper og metoder anvendes fra en periode til neste. Konsistens over tid bør kombineres med ensartethet i anvendelse av prinsipper og metoder. Kongruensprinsippet er at alle endringer i egenkapitalen, unntatt kapitalinnskudd og uttak, skal føres over resultatregnskapet. Unntak er virkningen av grunnleggende regnskapsreformer, som kan føres direkte mot egenkapitalen.

Plikten til å regnskapsføre pensjonskostnader og tilhørende pensjonsforpliktelser i balansen følger av sammenstillingsprinsippet. Vederlag for arbeidsinnsats er lønn og andre ytelser, herunder rett til fremtidig pensjon. For foretaket påløper pensjonskostnadene samtidig med lønnskostnadene. Den lange perioden fra forpliktelsen påløper til utbetaling finner sted, er et særtrekk ved pensjoner og særlig ytelsesbaserte pensjonsordninger. Tidsavstanden øker normalt usikkerheten ved måling av forpliktelsen i forhold til andre langsiktige forpliktelser. Norsk regnskapsstandard om pensjonskostnader skiller mellom tilskuddsplaner (innskuddspensjon) og ytelsesplaner (foretakspensjon).

Pensjonskostnader

Ved tilskuddsplaner er pensjonspremien (tilskuddet) periodens pensjonskostnad. Ved ytelsesplaner skal forsikrede pensjonsforpliktelser behandles som pensjonsforpliktelser og innbetalte pensjonspremier behandles som investering i pensjonsmidler. Direkte og forsikrede ytelsesplaner vurderes til nåverdien av de fremtidige pensjonsytelsene som er opptjent på balansedagen. Forventet fremtidig lønnsvekst hensyntas ved beregningen. Pensjonsmidler vurderes til virkelig verdi. Virkningen av endringer i pensjonsplaner og endringer i økonomiske og aktuarmessige forutsetninger fordeles over gjenværende opptjeningstid.

Balanseføring

I tilskuddsplaner vil det vanligvis ikke eksistere noen balansepost, med unntak av et eventuelt premiefond (innskuddsfond). I private ytelsesbaserte pensjonsordninger vil pensjonsforpliktelsen i regnskapssammenheng dermed måles som den diskonterte verdi (nåverdien) av de anslåtte fremtidige pensjonsytelser på balansedagen. Etter regnskapsstandarden er det netto pensjonsforpliktelse som skal balanseføres. I private foretaks regnskaps- og balanseføring er altså ikke «fondet» tilknyttet pensjonene direkte, men over- eller underfonderingen. Netto pensjonsforpliktelse ved regnskapsperiodens utløp er differansen mellom verdien av pensjonsforpliktelsen og verdien av pensjonsmidler som er avsatt for betaling av ytelsene. Dersom verdien av pensjonsmidlene er større enn verdien av pensjonsforpliktelsene, er det overfinansiering. Periodens pensjonskostnad er lik endring i netto pensjonsforpliktelse fra begynnelsen av perioden til slutten av perioden. Pensjonskostnaden har dermed tre komponenter: nåverdien av årets pensjonsopptjening, rentekostnad på den pensjonsforpliktelsen som eksisterte ved periodens begynnelse og avkastning på pensjonsmidlene.

Virkningen av laveste verdis prinsipp for resultatmålingen er et påbud om kostnadsføring av urealisert verdifall når det oppstår og forbud mot inntekts-

føring av urealisert verdistigning. I sammenheng med arbeidstakers ansvar for verdifall på alderspensjonskapitalen i utforminger etter utkastet § 3-2 kan det reises spørsmål om ikke bare erstatning av realisert verdifall skal regnskapsføres, men om ansvaret påløper samtidig med pensjonskostnadene og at forventet ansvar derfor skal balanseføres. Utvalget har ikke vurdert problemstillingen, men antar at slike vurderinger vil gjøres av kompetente instanser.

4.4 Medlemskap

4.4.1 Innledning

Regler om vilkår for medlemskap i pensjonsordninger i arbeidsforhold følger i dag av 1968-reglene. Etter denne forskriftens § 4 første ledd skal et foretak som oppretter en pensjonsordning som hovedregel la ordningen omfatte alle ansatte som er obligatorisk trygdet etter folketrygdlovens bestemmelser. Enkelte grupper ansatte kan likevel holdes utenfor ordningen. Dette gjelder arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen, arbeidstakere som har mindre enn 50 pst. av full stilling og arbeidstakere som har vært kort tid i arbeidsgivers tjeneste (5 år hvis arbeidstaker er yngre enn 25 år og 1 år ellers). Det kan settes som vilkår at arbeidstakeren er arbeidsfør når vedkommende tas opp i pensjonsordningen. Det kan også settes vilkår om at pensjonsordningen bare skal omfatte arbeidstakere med lønn som overstiger et visst beløp, eller arbeidstakere som på grunn av alder ikke kan tjene opp til full tilleggspensjon i folketrygden.

I St.meld. nr. 35 (1994-95) Velferdsmeldingen gikk den daværende regjeringen inn for at kriteriene for medlemskap burde endres, slik at deltidsansatte og personer med lav lønn gis en sterkere tilknytning til slike ordninger. Hensynet til likebehandling av ansatte ble framhevet i denne sammenheng. Det ble vist til at bestemmelser om økt tilknytning for deltidsansatte og lavtlønte også har en likestillingsmessig side, idet slike bestemmelser fortsatt berører kvinner som gruppe i større grad enn menn. Det ble videre påpekt at det ikke foreligger viktige pensjonsmessige eller praktiske begrunnelser for å opprettholde dagens sterkere ansettelseskrav til ungdom under 25 år.

Ved behandlingen av Velferdsmeldingen sluttet et flertall på Stortinget seg til disse vurderingene, se Innst. S. nr. 180 (1995-96). I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon, som bygger på NOU 1998:1 Utkast til lov om foretakspensjon, er det blant annet på dette grunnlag foreslått en del endringer i forhold til gjeldende regler om medlemskap i pensjonsordninger. Det foreslås blant annet regler som gir deltidsansatte, personer med lav lønn og yngre arbeidstakere en sterkere tilknytning til foretakspensjonsordningene.

Utvalget foreslår regler om medlemskap i innskuddspensjonsordninger som i stor grad bygger på forslagene i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon.

4.4.2 Rett til medlemskap

I forslag til lov om foretakspensjon er det lagt til grunn at medlemskap i foretakets pensjonsordning skal anses som en del av virksomhetens ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Alle arbeidstakere i foretaket skal omfattes av ordningen. Tilsvarende synspunkt gjør seg etter utvalgets syn gjeldende for innskuddspensjonsordninger. Dette understrekes av at utvalget legger vekt på at ordningene skal være kollektive.

Utvalget foreslår at en innskuddspensjonsordning som utgangspunkt skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket, jf. lovutkastet § 4-1. Det foreslås likevel at arbeidstaker i annet foretak kan opptas som medlem av pensjonsordningen etter samtykke fra Kredittilsynet. Det foreslås videre at pensjonsordningen også kan omfatte arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket. Annen person som må anses som innehaver vil blant annet være personer som omfattes av delingsreglene i skatteloven, jf. skatteloven §§ 55-57 om beregning av personinntekt for personer som har en viss eierandel i et foretak og som også utøver en viss aktivitet i driften. Kredittilsynet foreslås tillagt kompetanse til å gi nærmere regler om hvilke personer som kan omfattes av bestemmelsen.

Utvalget foreslår at personer som ikke er pliktig medlem i folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter kan være medlem i pensjonsordningen etter regler fastsatt av Kongen. Utgangspunktet er således at rett til medlemskap forutsetter pliktig medlemskap i folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter. Dette har sammenheng med at det er en forutsetning at en innskuddsbasert pensjonsordning skal være et tillegg til folketrygdens ytelser. Bestemmelsene om hvem som er pliktig medlem i folketrygden er gitt i lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd §§ 2-1 - 2-6. Av ulike årsaker kan det være ønskelig at arbeidstakere som ikke er pliktige medlemmer i folketrygden likevel skal kunne være medlem av en pensjonsordning. Dette er begrunnelsen for at Kongen i forskrift kan gjøre unntak fra kravet om slik tilknytning til folketrygden.

Utvalget foreslår en aldersgrense på 20 år for rett til medlemskap, likevel slik at arbeidsgiver kan fastsette lavere aldersgrense i regelverket. Det vises til lovutkastet § 4-2. Alle arbeidstakere som ansettes av foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap skal etter utkastet opptas som medlem fra første arbeidsdag i foretaket.

Det foreslås ikke noen adgang for arbeidstakere til å reservere seg mot å bli opptatt som medlem i pensjonsordningen.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 55 C bokstav h at medlemskap i pensjonsordningen skal fastslås i den enkeltes arbeidskontrakt.

4.4.3 Deltidsansatte og sesongarbeidere

Utvalget foreslår en regel om at arbeidstakere som har mindre enn en femdels stilling i foretaket, ikke skal være medlem av pensjonsordningen med mindre annet er fastsatt i regelverket, jf. lovutkastet § 4-2 tredje ledd. Dette innebærer at arbeidstakere som har en femdels stilling eller mer, skal ha rett til medlemskap i pensjonsordningen. Dette er i samsvar med de foreslåtte reglene for foretakspensjonsordninger. Etter gjeldende rett kan det settes som alminnelig vilkår for medlemskap i pensjonsordningen at arbeidstakeren har en arbeidstid som minst utgjør halvparten av full arbeidstid. I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon er det i denne forbindelse vist til at sosialkomiteen i sin behandling av Velferdsmeldingen ga uttrykk for at deltidsarbeidere og lavtlønte burde gis en sterkere tilknytning til tjenestepensjonsordninger. Forslaget vil også bidra til større pensjonsmessig likestilling mellom menn og kvinner, siden det i stor grad er kvinner som arbeider deltid og som med dagens regler kan utelukkes fra medlemskap i foretakspensjonsordning.

Utvalget foreslår videre at arbeidstakere som er sesongarbeidere, og som i løpet av året utfører arbeid for foretaket som tilsvarer en femdel av fulltidsstilling, skal ha rett til medlemskap i pensjonsordningen. Det vises til

lovutkastet § 4-2 fjerde ledd. Forslaget er i samsvar med forslaget til lov om foretakspensjon, og bidrar til å gi også sesongarbeidere en sterkere tilknytning til pensjonsordninger. Etter gjeldende rett kan det settes som vilkår at en sesongarbeider bare skal opptas i pensjonsordningen dersom vedkommende har arbeidet i foretaket minst 130 uker i løpet av de siste fem år, og ikke mindre enn 20 uker i noen av disse årene. Utvalget foreslår at sesongarbeidere likevel ikke skal tas opp som medlem av pensjonsordningen dersom det må legges til grunn at arbeidet i foretaket i det etterfølgende år vil utgjøre mindre enn en femdel av fulltidsstilling. Det er ikke foreslått tilsvarende unntak i lov om foretakspensjon. Bakgrunnen for utvalgets forslag er at det anses lite hensiktsmessig å skulle oppta en arbeidstaker i pensjonsordningen når det må legges til grunn at et arbeidsforhold som oppfyller kravene til en femdel av fulltidsstilling ikke vil vare lenger enn ett år.

I samsvar med forslag til lov om foretakspensjon foreslår utvalget videre at det kan fastsettes i regelverket for pensjonsordningen at en sesongarbeider bare kan opptas som medlem dersom det arbeid som er utført i løpet av de siste tre år for hvert år minst utgjør en femdel av fulltidsstilling. Dette gir arbeidsgiver mulighet til å stille vilkår om en fastere tilknytning til foretaket før sesongarbeidere tas opp i pensjonsordningen.

4.4.4 Arbeidstakere med permisjon

Arbeidstakere som har permisjon fra sin stilling for et fastsatt tidsrom, og som forutsettes å gjenoppta arbeidet etter endt permisjon, skal etter utvalgets forslag være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden, jf. lovutkastet § 4-3. Innskuddet vil kunne fastsettes i forhold til arbeidstakerens lønn på det tidspunkt vedkommende går ut i permisjon. Regelen foreslås å gjelde for permisjoner generelt, både lovfestede og avtalefestede permisjoner. Lovfestede permisjoner vil bl.a. være permisjoner i forbindelse med sykdom, pliktig militærtjeneste og permisjon ved svangerskap og adopsjon. Avtalefestede permisjoner kan for eksempel være permisjoner i forbindelse med skifte av stilling. Forslaget er i samsvar med de foreslåtte reglene i lov om foretakspensjon.

I likhet med de foreslåtte reglene for foretakspensjon, foreslår utvalget at arbeidsgiver i sitt regelverk kan fastsette unntak fra denne hovedregelen for så vidt gjelder permisjoner i henhold til avtale. Det foreslås at det for slike permisjoner kan fastsettes særlige regler om opptjening av pensjon mens permisjonen varer. Det kan også fastsettes at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet. De regler arbeidsgiveren fastsetter skal gjelde for alle arbeidstakere som har permisjon i henhold til avtale. Slike særregler kan etter forslaget ikke fastsettes for permisjoner arbeidstakeren har rett til i henhold til lov.

Det foreslås at arbeidsgiver i sitt regelverk kan fastsette at arbeidstakere som er permittert på grunn av driftsinnskrenkinger mv. kan fortsette som medlemmer av pensjonsordningen. Også dette forslaget er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

Bestemmelsene i lovutkastet § 4-3 skal ikke gjelde for permitteringer i arbeidsrettslig forstand, dvs. permitteringer i forbindelse med arbeidskonflikter. Ved arbeidsrettslige konflikter som streik og lock-out fortsetter arbeidsforholdet selv om ansatte kan bli permittert under konflikten. Slik permittering har således ikke betydning for de ansattes medlemskap i pensjonsordningen. Dette er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

4.4.5 Eldre arbeidstakere

Etter 1968-reglene kan det settes vilkår om at arbeidstakere ved opptakelse i pensjonsordningen har minst ti år igjen til pensjonsalderen. I forslag til lov om foretakspensjon er det foreslått at en arbeidstaker som ved ansettelsen har mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen, som hovedregel skal være medlem av pensjonsordningen. Det er foreslått en adgang til å gjøre unntak fra denne bestemmelsen, ved at det kan fastsettes særskilt i pensjonsordningens regelverk at nyansatte eldre arbeidstakere ikke skal tas opp som medlemmer eller bare skal opptas på særskilte vilkår. Bakgrunnen for den foreslåtte endringen i lov om foretakspensjon er at overgangen til et lineært system gjør at innbetalingene for eldre arbeidstakere vil kunne bli noe lavere enn etter dagens system. I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon er det vist til at dette er en realitetsendring av en slik karakter at adgangen til å utelukke eldre arbeidstakere bør reduseres.

For innskuddspensjonsordninger, som ikke bygger på sluttlønnsprinsippet, vil ikke kostnadshensyn ha den samme betydning som i ytelsesbaserte ordninger for spørsmålet om eldre arbeidstakere skal være medlemmer av pensjonsordningen. For eldre arbeidstakere vil det likevel kunne være et konkurransefortrinn i forhold til yngre arbeidstakere å ha mulighet til å stå utenfor en pensjonsordning. På den annen side taler prinsippet om likebehandling av samtlige arbeidstakere for at eldre arbeidstakere skal være medlemmer av pensjonsordningen på lik linje med yngre arbeidstakere. Utvalget har etter en helhetsvurdering funnet at det ikke bør fastsettes særskilte regler om medlemskap for eldre arbeidstakere. Det foreslås således ikke noen adgang til å gjøre unntak fra retten til medlemskap for eldre arbeidstakere.

4.4.6 Førtidspensjonerte arbeidstakere

Førtidspensjonister, som andre som slutter i sin stilling før oppnådd pensjonsalder, bør ikke ha adgang til fortsatt opptjening i tidligere arbeidsgivers pensjonsordning. Under drøftelsen av hovedspørsmål for en innskuddsbasert tjenestepensjon i St.meld. nr. 1 (1998-99) Nasjonalbudsjettet 1999, la regjeringen til grunn at det for innskuddspensjonsordninger ikke skulle åpnes for at førtidspensjonerte kunne være medlemmer i ordningen. Det ble vist til at prinsippet om deltakelse i arbeidslivet som en forutsetning for pensjonsopptjening, måtte veie tungt i denne sammenheng. Det ble videre vist til at fortsatt pensjonsopptjening etter at arbeidstakeren har blitt førtidspensjonert vil kunne motvirke ønsket om å motivere til en gradvis høyere gjennomsnittlig avgangsalder.

Utvalget foreslår derfor at førtidspensjonerte arbeidstakere ikke skal være medlem av pensjonsordningen. Regelen følger av lovutkastet § 4-4. For førtidspensjonerte arbeidstakere innebærer dette at innbetaling av innskudd og premier opphører på tidspunktet for førtidspensjoneringen. Dersom den førtidspensjonerte arbeidstakeren fremdeles har deltidsstilling i foretaket, skal det betales innskudd for arbeidstakeren tilsvarende dennes stillingsandel. Bestemmelsen i lovutkastet § 4-2 om at deltidsansatte som hovedregel minst må ha en femdels stilling for å ha rett til medlemskap i pensjonsordningen, vil gjelde. Presiseringen av at regelen om medlemskap for deltidsansatte får anvendelse også for førtidspensjonerte som har deltidsstilling, innebærer ingen realitetsforskjell fra forslag til lov om foretakspensjon.

4.4.7 Arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen

Arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen har etter 1968-reglene ikke fått godskrevet etterfølgende tjenestetid i pensjonsordninger dersom de fortsetter å arbeide etter oppnådd pensjonsalder. Utvalget foreslår at arbeidstakere som fortsetter i fulltidsstilling eller deltidsstilling i foretaket etter oppnådd pensjonsalder, skal beholde sitt medlemskap i pensjonsordningen, jf. lovutkastet § 4-5. Forslaget innebærer at arbeidstakere i slike tilfeller også har krav på innskudd og premier i tiden etter oppnådd pensjonsalder. Forslaget er begrunnet med at det er viktig å legge til rette for at eldre og pensjonerte arbeidstakere motiveres til å stå i arbeid etter inntrådt pensjonsalder, og er i samsvar med de synspunkter som er kommet til uttrykk i Velferdsmeldingen og i Stortingets behandling av denne. Den foreslåtte regelen er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

Utvalget foreslår at arbeidstakerens rett til utbetaling fra pensjonsordningen bortfaller så lenge og i samme forhold som arbeidstakeren mottar lønn fra foretaket. Også dette forslaget er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon. I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon er det på side 72 uttalt at regelen må forstås slik at en arbeidstaker som etter oppnådd pensjonsalder har deltidsstilling og mottar for eksempel 75 pst. av den lønn han mottok før pensjonsalderen, vil ha rett til 25 pst. av den pensjon vedkommende ville vært berettiget til uten fortsatt arbeid. Utvalget finner at regelen som foreslås for innskuddspensjoner bør forstås på samme måte.

4.5 Innskuddsplanen

4.5.1 Innledning

Den del av regelverket som fastsetter hvilke innskudd foretaket skal foreta for å sikre medlemmene alderspensjon, kalles innskuddsplanen. Innskuddsplanen er en del av ordningens regelverk og skal være skriftelig. Utvalget har lagt til grunn at det må være et sterkere krav til informasjon til medlemmene i en innskuddspensjonsordning enn i en foretakspensjonsordning.

Blant de forhold som skal være nedfelt i innskuddsplanen er først og fremst utformingen av de årlige innskuddene. Utvalget vurderer forholdsmessighetsprinsippet som så sentralt i norsk pensjonssammenheng at det vil foreslå at også innskuddsordninger bygges opp rundt et slikt prinsipp. Det bør på innskuddstidspunktet være et krav om forholdsmessighet mellom de ulike medlemmenes innskudd, og at innskuddene må stå i forhold til lønn og et rimelig anslag på lengden av yrkesaktiv periode for de ansatte. Utvalget foreslår også at det innføres visse grenser for hvor store innskudd som kan gjøres i løpet av et år, bl.a. for å unngå at en skattebegunstiget ordning brukes for å finansiere svært høye pensjoner på kort tid i noen foretak. Dette vil være fordelingsmessig uheldig.

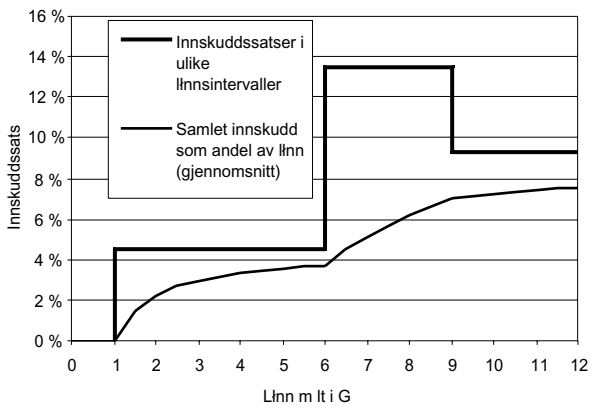
4.5.2 Utforming av årlig innskudd

Utvalget har ikke sett det som hensiktsmessig å foreslå en konkret førende utforming av hvordan de årlige innskuddene skal være, men har gitt rammer for utformingen. Rammene er så vidt utformet at de alle normale pensjonsbehov bør kunne utformes innenfor rammene.

I utkastet § 5-3 første ledd bokstav b finnes den enkelte utformingen av innskuddspensjon, nemlig en fast, felles prosentsats av lønn for alle medlemmer. Som et mulig, men i praksis sannsynligvis lite hensiktsmessig alternativ, vil utkastet § 5-3 første ledd bokstav a åpne for at innskuddet settes som et bestemt beløp. Beløpet skal være det samme for alle medlemmene. Alternativet kan passe for enkelte foretak med ønske om meget klar forutsigbarhet av hva kostnadene blir, og/eller som har en meget egalitær struktur.

Samme innskuddsprosent for alle medlemmene vil føre til at kompensasjonsgraden fra innskuddspensjonsordningen vil være den samme uansett inntekt. Folketrygden er utformet slik at den gir høyere kompensasjonsgrad for lavtlønte enn for høytlønte, og for mange foretak vil det være ønskelig at pensjonsordningen utlikner noe av denne forskjellen. Dette er praksis i foretakspensjon. Hvis innskuddene tar utgangspunkt i inntekt over et visst nivå, vil kompensasjonsgraden øke med økende inntekt. Slikt minstenivå kan fastsettes i ordningens regelverk.

Stortinget har ønsket å forbedre fordelingsprofilen i ytelsesbaserte ordninger, jf. også forslag til lov om foretakspensjon § 5-7. Utvalget mener den konkretisering av disse retningslinjene som er gjort i lov om foretakspensjon, kan implementeres også i innskuddspensjon, og i så tilfelle vil utkastet § 5-3 bokstav d være velegnet. Alternativet spesifiserer at årets innskudd skal utgjøre et beløp for hvert medlem beregnet på grunnlag av ulike prosentsatser for henholdsvis medlemmets lønnsgrunnlag for lønn inntil 6 G, den del av lønnen som ligger mellom 6 og 9 G, og den del av lønnen som ligger mellom 9 og 12 G. Knekkpunktene er de samme som i foreslått lov om foretakspensjon, og er nærmere illustrert i vedlegg 2. Ved bruk av et minstenivå og av knekkpunkt, blir det forskjell mellom den marginale satsen for innskudd og gjennomsnittssatsen. Figur 4.2 illustrerer noen ulike satser for nivåene i utkastet § 5-3 første ledd bokstav d sammen med et minste nivå lik grunnbeløpet for innskuddsgivende lønn, og i tillegg er gjennomsnittlig innskudd på de ulike lønnsnivåene illustrert. På tross av nedsettelse av den marginale satsen over 9 G, vil ikke gjennomsnittssatsen ta igjen marginalsatsen, men være lavere for alle lønnsnivåer. Utvalget har ikke tatt stilling til hvilket nivå maksimalsatsene bør ligge på.



Figur 4.2 Innskuddssatser og gjennomsnittlig innskudd

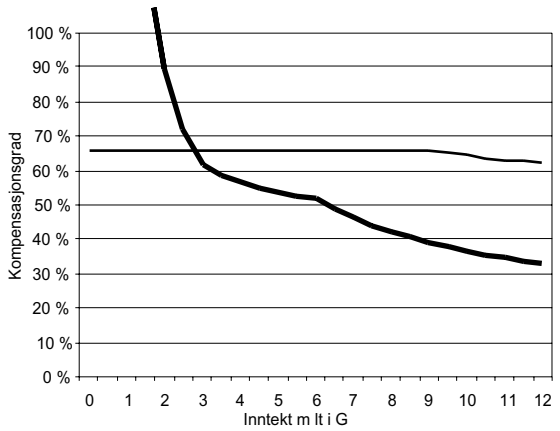
4.5.3 Forholdsmessighetsprinsippet

I Hyllandutvalget, og senere i Velferdsmeldingen, ble det påpekt at uten en generell begrensing av pensjonsnivå i forhold til pensjonsgivende lønn er det åpent for å gi ubegrenset kompensasjon med skattefavorisering innenfor skattefavoriserte pensjonsordninger. Daværende regjering understreker i Velferdsmeldingen at skattefavoriserte tjenestepensjonsordninger bør gis «forbedret fordelingsprofil, gjennom maksimal dekningsprosent og knekkpunkt, etter tilsvarende mønster som en har i folketrygden (dvs. lavere dekningsprosent i det høyeste pensjonsintervallet)». I Velferdsmeldingen foreslo daværende regjering videre en «maksimal tillatt kompensasjon (for TPES og folketrygden samlet) på 90 pst. mellom 6 og 9 G, og 60 pst. mellom 9 og 12 G».

I innstillingen til Velferdsmeldingen sluttet Stortinget seg til dette prinsippet:

> «Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Kristelig Folkeparti, viser til at tjenestepensjonsordningen fører til at høytlønte får en samlet kompensasjonsgrad på linje med lavtlønte. Flertallet er derfor enig med Regjeringen i at fordelingsprofilen for skattefavoriserte tjenestepensjoner bør forbedres. Flertallet viser til at folketrygdens system innebærer full opptjening opp til 6 G, og deretter 1/3 opptjening opp til 12 G og deretter ingen opptjening. Flertallet viser til at Regjeringen som et utgangspunkt vil legge til grunn en maksimal tillatt kompensasjonsgrad på 90 % for lønnsgrunnlag mellom 6 og 9 G, og 60 % mellom 9 og 12 G, dvs. med 9 G som knekkpunkt. Flertallet er enig i dette.» (side 104, Innst S nr 180 (1995-96)).

Minstepensjon fra folketrygden alene gir for noen høyere kompensasjonsgrad enn en vanlig tjenestepensjonsordning. I et stilisert typeeksempel vil en enslig pensjonist med full opptjening med gjennomsnittlig lønn under om lag 2,7 G ha en kompensasjonsgrad som er høyere enn 66 pst. fra folketrygden. Folketrygdens kompensasjonsgrad avtar med inntekt, jf. figur 4.3 der dette er markert med en kraftig kurve. Denne figuren viser også det målsatte samlede kompensasjonsnivået i en foretakspensjonsordning med pensjonsprosent på 66.



Figur 4.3 Kompensasjonsnivå i folketrygden (kraftig kurve) og i stilisert foretakspensjonsordning. Enslig pensjonist

Det sentrale prinsippet knyttet til fordelingsmessige hensyn i private pensjonsordninger i arbeidsforhold med skattefordel er i dag forholdsmessighetsprinsippet. Dette ble formalisert i 1952 og er videreført i lov om foretakspensjon. Hovedkravet til forholdsmessighet er at pensjonsytelsene for den enkelte, sammen med standardberegnet folketrygd, ikke skal utgjøre en høyere del av pensjonsgrunnlaget for arbeidstakere med høy lønn enn de utgjør for arbeidstakere med lavere lønn. Standardberegning av folketrygdens ytelser innebærer at en legger til grunn en forenklet beregning av framtidig folketrygdpensjon som ikke tar hensyn til alle individuelle forskjeller i poenghistorie mv. 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 samlet pensjon (av lønn) enn høytlønte.

Daværende regjering la i Velferdsmeldingen vekt på at et grunnleggende motiv bak de fleste velferdsordninger er å skape større likhet mellom grupper eller innad i grupper. Pensjonspolitisk er det et stort spenn mellom de likhetskrav som gjelder i små bedrifter med gunstige tjenestepensjonsordninger og trygdens mange oppgaver for hele befolkningen. I begge tilfeller er det likevel spørsmål om utjevning, og dermed om regler som kan sikre eller styrke en viss fordelingsmessig rimelighet i forhold til en uregulert situasjon.

Likebehandling er både et rettferdighetsideal og en hensiktsmessighetsnorm for velferdsordninger. Hvis kravet ikke er oppfylt, blir ordningene både vanskeligere å forstå og vanskeligere å akseptere for folk flest. Dagens regler for tjenestepensjonsforsikring etter skatteloven har en rekke bestemmelser som på ulike måter krever eller bygger opp under prinsippet om likebehandling.

I sammenheng med foretakspensjon gjelder sammenligninger og likhetsvurderinger oftest rettighetsforholdene for ansatte hos den enkelte arbeidsgiver. Selve utgangspunktet er da at en og samme pensjonsordning gjelder for alle som opparbeider pensjon i foretaket, og at alle ansatte har lik adgang til medlemskap i ordningen. Videre er det grunnleggende om ordningens pen-

sjonsplan for gitt aldersgrense og full opptjeningstid definerer og sikrer ytelser på en slik måte at disse er sammenlignbare medlemmene imellom. For vanlig livsvarig alderspensjon, dvs. alderspensjon som ikke er begrenset til et visst antall år, er det enkelt å sammenligne de månedlige pensjonsbeløp som beregnes for framtidige pensjonister. Det er da også mulig å etablere rimelige forholdsmessighetskriterier for ytelser med ulik opptjeningsgrunnlag, og dermed etterprøve om likebehandling ivaretas innen ordningen, enten det gjelder ytelsen fra pensjonsordningen isolert eller summen av denne og folketrygdpensjonen. Det er også enkelt å kontrollere om ytelsene holder seg innenfor eventuelle maksimalgrenser.

Selv om slike overveielser først og fremst gjelder sammenligninger innad i den enkelte bedriftsordningen, vil de samme grunnkravene gjelde for at det skal være enkelt å sammenligne ulike ordninger, private eller offentlige, og å foreta sammenligninger i forhold til folketrygdens tilleggspensjon. Dette er viktig fordi folketrygden er den eneste arbeidsrelaterte pensjon for flertallet arbeidstakere i privat sektor, og den viktigste del av pensjonen for nesten alle i denne sektoren. Slike sammenligninger har sin åpenbare pensjonspolitiske betydning. Det avgjørende er likevel at arbeidssøkere og arbeidstakere i det private næringsliv i praksis kan orientere seg om pensjonsforholdene som vil gjelde i forbindelse med ansettelsen.

Praktisering av et forholdsmessighetsprinsipp er derfor av betydning også i innskuddsbaserte pensjonsordninger. Utformingen av et slik prinsipp, hvis det både skal følge forholdsmessighetsprinsippet fra foretakspensjon og samtidig være enkelt praktiserbart i innskuddsordninger, viser seg å være komplisert fordi beslutningsprosessen i foretakspensjon og innskuddspensjon er så ulik. I foretakspensjon er det naturlig å utforme kravet til forholdsmessighet rundt pensjonsytelsen, siden ytelsen der er beslutningsvariabel og siden folketrygdens ytelse også kan forutses med rimelig sikkerhet. I innskuddsordninger utgjør det årlige innskuddet beslutningsvariabelen, og endelig ytelse følger av innskuddet og oppnådd avkastning. Det er likevel ikke naturlig å se disse to størrelsene som separate. Når innskuddet skal fastsettes, vil det ses i sammenheng med hvilken endelig pensjon det tas sikte på. Slike anslag på endelig pensjon kan relativt enkelt gjøres av institusjoner som har den nødvendige kompetanse.

Utvalget har, med dette som utgangspunkt, valgt å utforme et forholdsmessighetsprinsipp for innskuddspensjonsordninger etter mønster av lov om foretakspensjon. Forholdsmessighet skal ta utgangspunkt i hvilken pensjon en gitt innskuddsprosent kan forventes å gi. Denne pensjonen, sammen med beregnet folketrygd, skal under rimelige antakelser ikke gi høyere samlet kompensasjonsgrad for høytlønte enn for lavtlønte. Samme sats for alle medlemmer, jf. utkastet § 5-3 første ledd bokstav b, vil f.eks. oppfylle et slikt krav. Straks utformingen av innskuddene blir mer komplisert, kan det imidlertid bli nødvendig å legge til grunn passende beregninger.

Etter utvalgets utkast skal innskuddsplanen fastsettes slik at det kan antas at forholdet mellom de enkelte medlemmers samlede alderspensjon fra pensjonsordningen og folketrygden blir rimelig ut fra lønn og normal lengde på tiden med yrkesaktivt arbeid. Med rimelig må forstås at de ytelsene som kan forventes ut fra innskuddene, verken skal framstå som markert høyere eller lavere enn en ytelse i foretakspensjon. Meget høye eller meget lave årlige innskudd kan ikke antas å gi slike ytelser. Anslag på forventet ytelse skal legge til grunn en rimelig lønnsvekst og avkastning over en periode som framstår som et vanlig yrkesaktivt arbeidsliv fram til pensjonsalder. Avkastningen kan

f.eks. settes lik den grensen foretaket har valgt ut fra utkastet §§ 3-1 andre ledd og 3-2 andre ledd. I vurdering av forventet ytelse må det legges til grunn en alderspensjon fra folketrygden beregnet etter forslag til lov om foretakspensjon § 5-5 og ellers forslagets *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5 så langt det passer.

Det er naturlig at slike overlegninger framgår av innskuddsplanen, jf. også utkastet § 5-1, slik at de ansatte ved hjelp av ordningens regelverk kan orientere seg om hvilke pensjonsytelser som kan forventes på bakgrunn av gitte innskudd for gitte lønnsnivå, gitt lønnsvekst, gitt avkastning og gitt innbetalingstid. Grunnlaget for å bestemme innskuddsprosenten i ordningen vil derfor typisk være en del av de opplysninger foretaket bør gi styringsgruppen og de ansatte.

Videre skal innskuddene sikte mot at samlet alderspensjon ikke vil utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn. Siden foretaket i denne sammenheng skal ta hensyn til folketrygdens kompensasjonsgrad, som avtar med stigende lønn, vil neppe vanlige pensjonsordninger komme i konflikt med dette kravet. For medlemmer i deltidsstilling beregnes alle disse størrelsene på grunnlag av lønn i fulltidsstilling og reduseres forholdsmessig, slik at f.eks. deltidsansatte med to stillinger, hver i 50 pst., vil få samme samlede innskudd som i en fulltidsstilling.

Vurderingene i innskuddsplanen knyttet til utkastet § 5-2 første ledd, skal gjelde for årets og senere års innskudd. Tidligere innskudd og opptjent alderspensjonskapital skal ikke vektlegges i vurderingen av om forventet alderspensjon vil være rimelig ut fra lønn og yrkesaktivt arbeid, og heller ikke være knyttet til forholdsmessighet mellom medlemmer med høyere og lavere lønn. Foretaket har altså ikke ansvar for å «fylle opp» etter lønnsøkningen, slik det har i foretakspensjon.

Beløpsmessig lik pensjonsytelse for alle er i denne sammenheng ikke et mål. Både foretakspensjon, innskuddspensjon og folketrygden vil sikre ytelser som står i et visst forhold til lønnsgrunnlaget. Samtidig er det heller ikke gitt at den endelige pensjonsytelsen fra foretakets ordning alene eller sammen med folketrygdytelsen vil utgjøre samme andel av dette grunnlaget for alle medlemmer. I dag er hovedkravet til forholdsmessighet i pensjonsordninger med skattemessig særbehandling bare at prosentandelen ikke øker med lønnen. Mer enn likhet i betydningen «resultatlikhet» er det derfor rimelighet, utjevning og likebehandling som er fellesnevneren for ordningene.

4.5.4 Innskuddsgrenser

Utformingen av reglene for innskuddspensjon tar sikte på å sikre at ordningene ikke misbrukes til å gi særfordeler til grupper med høy lønn. Det er lagt vekt på å unngå en utforming av foretakspensjon som fører til at kompensasjonsnivået i ordningene i praksis kan framstå som ubegrenset. Også i innskuddsordninger bør det være gitt rammer for innskudd, slik at ikke spesielle grupper av ansatte eller foretak kan utnytte ordningen til å sette av store beløp over kort tid for å maksimere skattefordelen uten sikte på et egentlig pensjonsbehov etter intensjonen med ordningen.

Utvalget har derfor i utkastet foreslått at Kongen kan fastsette at det skal legges en ramme for hvilke årlige innskudd som kan foretas. Utvalget foreslår at maksimalgrensen for innskudd i løpet av et år settes slik at forventet pensjon fra innskuddsordningen sammen med folketrygd ikke skal overstige

nivået i en vanlig god foretakspensjonsordning, f.eks. 2/3 av lønn når folketrygdens ytelser inkluderes, gitt visse forutsetninger om avkastning og innskuddstid. Utvalget foreslår at Kongen skal fastsette de nærmere begrensinger for innskuddene til de enkelte medlemmer i løpet av et år, i form av et fastsatt beløp for hvert medlem eller en fastsatt prosent av medlemmets lønn som innskuddet ikke kan overstige. Det kan fastsettes ulike prosentsatser for medlemmets lønn inntil 6 G, den del av lønnen som ligger mellom 6 og 9 G, og den del av lønnen som ligger mellom 9 og 12 G. Innskuddsgrenser som fastsettes etter utkastet § 5-4 vil gå foran de innskudd som ville fulgt av reglene i utkastet § 5-3.

Ved siden av forholdene over, er de momenter som bør vektlegges når slike prosentsatser fastlegges, etter utvalgets syn, følgende:

- Størrelsen av innskudd skal beregnes slik at innskuddene ikke vil overstige det som må antas tilstrekkelig for å sikre medlemmene en samlet alderspensjon fra pensjonsordningen og beregnet alderspensjon fra folketrygden, jf. foreslått lov om foretakspensjon *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5, på om lag 2/3 av den lønn inntil 12 G medlemmet har.
- Ved beregningen av forventet samlet alderspensjon i samsvar med første ledd skal det tas hensyn til en antatt framtidig avkastning på opptjent pensjonskapital, f.eks. høyeste avkastningsprosent etter utkastet § 3-1 annet ledd eller § 3-2 annet ledd, og innbetaling av innskudd over yrkesaktive perioder på minst 30 år og ellers som følger av utkastet § 5-2 annet ledd. Det bør også tas hensyn til forventede framtidige endringer i lønn som følge av den alminnelige lønnsutvikling i samfunnet.
- Utvalget mener det kan være rimelig å utforme maksimalsatsene slik at det gjøres fradrag for lønn opp til et visst nivå, f.eks. nivå der folketrygden alene gir en kompensasjonsgrad lik 66 pst. eller mer. Et slikt minstenivå vil kunne være lønn i heltidsstilling opp til om lag 2,7 G (om lag 125.000 kroner i 1999). Med et slikt minstenivå vil gjennomsnittsinnskuddet stige med stigende lønn om lag som i foretakspensjon.

Endelig kompensasjonsgrad kan bli høyere enn målsatt hvis avkastningen eller antall innskuddsår er høyere enn lagt til grunn. Tilsvarende kan kompensasjonsgraden bli lavere hvis avkastning og antall innskuddsår er lavere. I vedlegg 2 er det gitt en illustrasjon av ulike innskuddssatser og usikkerhet omkring avkastning og innbetalingsperiode.

Utvalget antar at forutsetningene som legges til grunn for fastsettelse av maksimale innskuddssatser vil kunne endres over tid. Forskriften og grensene bør derfor gjennomgås med visse mellomrom.

Boks 4.3 Avkastning og usikkerhet

Det endelige beløpet på pensjonskontoen, og den årlige alderspensjonen som kan sikres, vil avhenge av den avkastning som er oppnådd over hele innbetalingsperioden. Ulike investeringsalternativer vil inneholde ulik risiko og gi ulik avkastning. Måling av avkastning er relativt tradisjonelt, mens måling av risiko er mindre enkelt. Det er vanlig å fokusere på hvor sterkt kursen på en enkelt aksje varierer over en tidsperiode, som regel i forhold til et samlebegrep for et aksjemarked (f. eks. totalindeksen ved Oslo Børs) eller i forhold til andre investeringsalternativer.

På kort sikt pleier aksjeinvesteringer å ha store bevegelser i forhold til andre investeringsalternativer. Bildet er imidlertid noe annet på lengre sikt. En kan f.eks. følge enkelte aksjemarkeder over lang tid, og finner da at aksjeinvesteringer over tid ser ut til å gi en systematisk meravkastning i forhold til obligasjoner og andre instrumenter som identifiseres med større grader av sikkerhet. Den tolkningen som gjerne er gitt av denne meravkastningen, er at aksjeinvesteringer på kort sikt er mer usikre enn f. eks. obligasjonsinvesteringer, men at økende tidshorishont fører til en mer sikker meravkastning.

Eldre litteratur tar gjerne utgangspunkt i de få aksjemarkeder som har eksistert lenge nok til å gi sammenhengende tidsserier for en lang periode. En slik oppsummering er gitt i Revidert nasjonalbudsjett 1997, der det blant annet vises til at en undersøkelse som er gjennomført av en arbeidsgruppe fra G10-landene viser en årlig meravkastning på en bredt sammensatt aksjeportefølje over 1890 til 1995 utgjorde omlag 4 prosentpoeng i forhold til statsobligasjoner. Slik meravkastning har i internasjonal litteratur gått under betegnelsen «the equity puzzle».

Særlig har boken «Stocks for the long run» av Jeremy Siegel (Irwin, 1994) vært sentral fokus på meravkastningen i aksjemarkedet. I denne boken påpekes det at i det amerikanske aksjemarkedet har det for kortere investeringsperioder vært størst risiko for negativ avkastning når man har investert i aksjer. Tar man derimot utgangspunkt i investeringsperioder på 10 år, har imidlertid selv den dårligste perioden for aksjeplasseringer gitt en bedre avkastning enn den dårligste perioden for obligasjoner. Et annet forhold er at amerikanske aksjer, i motsetning til obligasjoner eller sertifikater, aldri har gitt negativ avkastning ved investeringsperioder på 20 år eller mer. En konklusjon fra dette er at en bredt sammensatt aksjeportefølje historisk har vært en tryggere investeringsform på lang sikt enn obligasjoner eller sertifikater.

Nyere litteratur fokuserer i større grad på svakheter med disse eldre studiene. Både såkalt survival, som innebærer at målinger i ettertid vil ha et skjevt utvalg fordi de kun omfatter de suksessfulle aksjene og aksjemarkedene, og kravet til et større antall uavhengige observasjoner for å kunne avvise at resultatene er tilfeldigheter har vært trukket fram. Eksempelvis oppsummerer Phillipe Jorion og William N. Goetzmann («Global Stock Markets in the Twentieth Century», Journal of Finance, June 1999, Vol 54, No. 3) tilsvarende beregninger der de tar utgangspunkt i hele 39 ulike aksjemarkeder mellom 1921 og 1996. I dette utvalget viser de at det amerikanske markedet har høyest årlig realavkastning med 4,3 pst, men medianen i utvalget er bare 0,8 pst. Gjennomsnittsavkastningen i utvalget er negativt.

Disse forfatterne peker på at den høye meravkastningen for det amerikanske markedet gjelder en tidsperiode da landet gikk fra å være et nybyggerland og en utkant, verdens ledende økonomiske makt. En slik periode bør ikke legges til grunn for alminnelige betraktninger om markedspremien i andre aksjemarkeder. Det finnes motsatte ytterpunkter, der markeder er borte og verdiene tapt. Den høye historiske markedsavkastningen i det amerikanske markedet er derfor neppe representativ for framtidig avkastning.

4.5.5 Forholdet mellom kvinner og menn

I det beregningsgrunnlaget som brukes for kollektive pensjonsforsikringer i dag, er det lagt inn ulike forutsetninger for kvinner og menn på flere områder. Dette gjelder bl.a. dødelighet, uførhet, sannsynlighet for å være gift, aldersdifferanse mellom ektefeller, sannsynligheten for å ha barn og barnas alder.

Tabell 4.1 viser eksempelvis hvilken engangspremie som må til, for at pensjonen skal bli 100 kroner årlig for begge kjønn ved ulike aldre, samt en sammenligning mellom kjønnene [3]. Med «Alle ytelser» menes alderspensjon, uførepensjon lik alderspensjon, ektefellepensjon lik 55 pst. av alderspensjon og barnepensjon lik 50 pst. av alderspensjon. Dette er i dag den mest vanlige kombinasjon av pensjonsytelser.

Premiene for alderspensjon for kvinner er gjennomgående høyere enn premiene for menn. Som det framgår av tabellen, varierer forskjellene med alder. Forskjellene har, for de aldersgrupper som er omfattet av tabellen, et synkende forløp fra 32 pst. høyere premie ved alder 20 år til 11 pst. ved alder 65 år. I gjennomsnitt er forskjellen om lag 25 pst., eller alternativt framstilt er premiene i gjennomsnitt ca. 20 pst. lavere for menn enn for kvinner. Som det også følger av tabellen blir det imidlertid praktisk talt ingen forskjell mellom kjønnene når det både er alderspensjon, uførepensjon og etterlattpensjoner i en pensjonsplan. Dette skyldes at premien for etterlatteytelser er langt høyere for menn enn for kvinner. Forskjellene i premien for alderspensjon og uførepensjon og i premien for etterlattepensjon er slik at kjønnsforskjellene utjevnes i totalpremien.

En annen betraktningsmåte som illustrerer kjønnsforskjellen, er å sammenligne hvilke pensjoner som kan finansieres av et bestemt premiebeløp. For en mann på 67 år vil en engangspremie på kroner 1000 gi en livsvarig årlig pensjon på 82 kroner. Tilsvarende pensjon for en kvinne er 74 kroner (dvs. 10 pst. lavere). Det følger av dette at med gjeldende beregningsgrunnlag kan en enten legge til grunn ulik premie og lik årlig ytelse, eller lik premie og ulike årlige ytelser.

Hvis en foretakspensjonsordning inneholder alderspensjon, uførepensjon og pensjoner til etterlatte i det forholdet som er anvendt her, vil premien for alle praktiske forhold være identisk for kvinner og menn. Det vil imidlertid neppe være naturlig å pålegge alle pensjonsordninger å ha et slikt omfang på ytelsene. De to siste kolonnene i tabellen viser premien for uføre- og etterlatteytelser som andel av samlet premie. For unge menn utgjør premien for disse ytelsene om lag halvparten av samlet premie. Med økende alder avtar premien (bl.a. fordi en eventuell uførepensjon vil løpe i færre år), men selv nær pensjonsalder utgjør andelen om lag 20 pst. For kvinner er forholdet mellom premien for uføre- og etterlatteytelser og samlet premie noe lavere, men det viser samme mønster i forhold til alder. Noe av grunnen til at forholdet er lavere for kvinner, er systematiske forskjeller i forventet levetid og i aldersforskjellen mellom ektefeller.

3. Det er forutsatt pensjonsalder 67 år, og det er benyttet beregningsgrunnlaget K1963 for alderspensjon, ektefellepensjon og barnepensjon, og beregningsgrunnlaget IR 1973 for uførepensjon. Grunnlagsrenten er 3 pst.

Tabell 4.1: Forsikringstekniske premier etter alder og kjønn

	Engangspremier: Alderspensjon		Alle ytelser		Premie for uføre- og etterlatteytelser som andel av samlet premie	
Alder	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
20	222	294	481	475	54 %	38 %
25	259	341	552	540	53 %	37 %
30	303	396	627	612	52 %	35 %
35	355	460	704	690	50 %	33 %
40	417	535	786	776	47 %	31 %
45	492	624	872	869	44 %	28 %
50	585	731	965	969	39 %	25 %
55	706	861	1066	1074	34 %	20 %
60	872	1025	1187	1189	27 %	14 %
65	1115	1241	1375	1355	19 %	8 %

Kilde: Hovedspørsmål ved innskuddsbasert tjenestepensjon. Rapport fra en arbeidsgruppe (Finansdepartementet, 1998).

Utvalget foreslår å ivareta forholdet mellom kvinners og menns ulike forventede levealder ved at foretaket i innskuddsplanen kan fastsette at innskuddene til kvinner kan være høyere enn til menn. Kvinner vil etter utvalgets forslag dermed kunne få høyere årlige innskudd. Kvinner som har like lang samlet medlemstid som menn, vil da ha større samlet alderspensjonskapital ved pensjonsalder, hvis alt annet (avkastning mv.) er likt. Den større alderspensjonskapitalen kan anvendes slik at samme årlige pensjon sikres i flere år for kvinner enn for menn.

Beregningen av forholdet mellom menns og kvinners innskudd vil i dette tilfelle ta utgangspunkt i hvor stor alderspensjonskapital en gitt innskuddsprosent vil gi en mann etter f.eks. 35 års medlemskap, gitt anslag for framtidig avkastning og lønnsvekst. Slike anslag for framtidig avkastning og lønnsvekst må foretak med ytelsesbasert pensjonsordning anvende i sin årlige regnskapsavleggelse (se boks 4.2), og begrunnede anslag for slike størrelser vil derfor være relativt enkelt å etablere.

Tabell 4.1 viser at nødvendig merinnskudd for kvinner ved pensjonsalder er om lag 10 pst. høyere enn for menn. Årlige innskudd for kvinner bør derfor kunne være opp til 10 pst. høyere enn for menn. Utvalget har imidlertid ikke vurdert dette, men antar at det vil være rimelig at adgang til innskuddsforskjeller mellom menn og kvinner fastsettes av Kongen sammen med de øvrige innskuddsgrenser. Utvalgets forslag må imidlertid vurderes nærmere i lys av de norske forpliktelsene som følger av EØS-avtalen, jf. avsnitt 2.3.

4.5.6 Beregning av lønn

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon har Regjeringen med utgangspunkt i NOU 1998:1 Utkast til lov om foretakspensjon definert det lønnsbegrepet som skal legges til grunn for pensjonsberegningen. Utvalget vil

peke på at regelverk som tar sikte på å øke graden av likhet mellom medlemmene, ikke er tilfredsstillende hvis en i grunnlaget - lønnsbegrepet - kan velge avgrensinger som gjør at grupper av ansatte ikke vil tjene opp særlig pensjonskapital. Kravet om at også innskuddsordninger bør sikre en viss forholdsmessighet, tilsier at alle ansatte skal inkluderes og at innskuddet skal stå i et rimelig forhold til lønn, gitt de øvrige regler i utkastet *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5.

Utvalget foreslår at ved fastsettelse av pensjonsytelsene skal, som et medlems lønn, regnes den skattepliktige lønnsinntekt og beregnet personinntekt etter skatteloven som medlemmet mottar fra foretaket i et år. Den pensjonsgivende lønn som normalt skal legges til grunn i beregningen av foretakspensjon, består dermed av de beløp som arbeidsgiveren plikter å innberette som lønn og annen økonomisk godtgjørelse for arbeid eller oppdrag i tjenesteforhold i et år, jf. utkastet §§ 1-2 første ledd bokstav e og 5-5. Utvalget vil likevel foreslå at det skal være en adgang for den enkelte pensjonsordning til å se bort fra skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser. Pensjonsordningen må nedfelle dette i sitt regelverk og gjøre det gjeldende for alle medlemmene.

Begrepet skattepliktig lønnsinntekt innebærer at også midlertidige og varierende tillegg og naturalytelser, i den utstrekning disse anses som skattepliktig inntekt, skal regnes inn. For medlemmer som etter skatteloven anses som aktive deltakere i foretaket og dermed får sin arbeidsinnsats skattlagt i form av beregnet personinntekt, skal denne legges til grunn ved beregning av pensjonsytelser. I ordningens regelverk kan det imidlertid fastsettes at godtgjørelse for overtid og andre varierende eller midlertidige tillegg skal unntas.

Videre kan den enkelte ordning i sitt regelverk også fastsette at siste års lønn skal legges til grunn. Dette kan være forenklende for enkelte foretak. Utkastet har videre regler for bruk av normert lønnsgrunnlag og adgang til å se bort fra opp til 10 pst. av lønn, som i forslag til lov om foretakspensjon.

4.5.7 Om innskudd fra arbeidstakerne

Innen kollektiv pensjonsforsikring inngås forsikringsavtalen mellom arbeidsgiveren og livsforsikringsselskapet. Det er således arbeidsgiveren som står ansvarlig for forsikringen. I foretakspensjon kan det likevel avtales at arbeidstakerne bidrar med en andel av premien. For arbeidstakerne er premien fradragsberettiget i alminnelig inntekt, men ikke i personinntekt. Det innebærer at arbeidstakeren opptjener rettigheter i folketrygden basert på den andel vedkommende betaler. Slik sett har arbeidstakeren en fordel av å betale en andel av premien.

Tidligere var det ikke uvanlig at arbeidstakerne betalte en andel av premien i tjenestepensjonsordninger, men i de ordninger som er startet opp de senere år har dette forekommet kun unntaksvis. En oversikt over utbredelsen av slik egenandel er gitt i avsnitt 3.3 i NOU 1998: 1 Utkast til lov om foretakspensjon. I et utvalg av foretak med pensjonsordning hadde 18 pst. ordninger der de ansatte betalte et tilskudd. Tilskuddene var i størrelsesorden 2 pst. av lønn. Ordninger med tilskudd fra ansatte inkluderte bare om lag 10 pst. av alle medlemmer, dvs. at det særlig er i mindre foretak en finner slike tilskudd.

I dag er praksis at om arbeidstaker betaler tilskudd, må arbeidsgiver betale tilskudd av minst samme størrelse. Lov om foretakspensjon § 9-4 første ledd går inn for at om arbeidstakerne skal betale tilskudd til pensjonsordningen, kan det årlige tilskudd for hver arbeidstaker ikke settes høyere enn 4 pst.

av arbeidstakerens pensjonsgivende lønn. Tilskudd fra en arbeidstaker skal ikke i noe tilfelle utgjøre mer enn halvparten av den premie som skal betales for arbeidstakeren, jf. foreslått lov om foretakspensjon § 9-4 annet ledd.

Utvalget har diskutert om denne adgangen bør overføres til innskuddspensjon, slik at arbeidstakerne kan betale en andel av årlig innskudd. Fordeling av innskuddet på arbeidsgiver og arbeidstaker kan gjøre det lettere å starte en innskuddspensjonsordning, i det arbeidsgiver slipper å bære den fulle kostnaden. Fordelingen av innskudd mellom de ansatte og arbeidsgiver ville naturlig følge av forhandlinger i foretaket. Fordelingen måtte være den samme for alle ansatte, men slik at pensjonsordninger som har ulike innskuddssatser for ansatte ikke kan belaste lavtlønte for en høyere del av innskuddet enn høytlønte.

Slike innskudd reiser imidlertid en rekke vanskelige spørsmål knyttet bl.a. til fordeling av årets overskudd og fordeling av pensjonsordningens midler ved opphør. Utvalget mener at ulempene ved slik andel er større enn fordelene, og vil ikke foreslå adgang til slike innskudd.

Utvalget har også vurdert om det for å øke utbredelsen av pensjonssparing bør åpnes adgang for at medlemmene i innskuddsordninger kan avtale egne innskudd til samme konto i institusjonen utover de innskudd som er avtalt i ordningens regelverk, men innenfor rammen for IPA-ordningen. Utvalgets flertall mener at dette vil komplisere ordningen. Det er ulikt regelverk for IPA og innskuddspensjoner, noe som vil gi opphav til uklarhet og misforståelser. Foretaket og institusjonen vil også få administrativt merarbeid med å håndtere to sett av innskudd for de ansatte. Det vil variere om medlemmene har IPA-delen eller ikke, og en må ha et apparat for å registrere endringer som medlemmene gjør i ordningen. Det kan også oppstå uklarheter knyttet til fordeling av årets overskudd.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas*, *Reinertsen* og *Selvig*, vil peke på at sammenhengen mellom Individuell pensjonsavtale og innskuddsordninger er stor. Disse medlemmer mener at det kan være heldig at arbeidstakere i innskuddsordninger kan avtale egne tilskudd til samme konto i institusjonen ut over de innskudd som er avtalt i ordningens regelverk. Slike tilskudd bør skattemessig behandles som IPA og bl.a. inngå i taket for innskudd til IPA, men de bør for øvrig være å anse som innskuddspensjon og følge utbetalingsreglene for den innskuddspensjonsordning arbeidstakeren deltar i. Medlemmene antar at slik anledning vil kunne gi kostnadsgevinster i pensjonssparing. Disse medlemmene vil derfor foreslå følgende tilføyelse til lovutkastet som i tillegg kan utdypes i egen forskrift:

> «§ 5-6 Innskudd fra arbeidstakere
> En arbeidstaker som ikke har individuell pensjonsavtale, kan inngå avtale med institusjonen om innbetaling av eget årlig tilskudd i tillegg til det som regelverket fastsetter.»

4.6 Opphør av medlemskap. Pensjonskapitalbevis

4.6.1 Innledning

Ved opphør av arbeidsforhold og medlemskap i pensjonsordning før pensjonsalder, skal arbeidstaker ha rett til opptjent pensjon. I foretakspensjon skal det da utstedes en såkalt fripolise for vedkommende. Fripolisen er en egen forsikringskontrakt og sikrer oppsatt pensjon som tilsvarer opptjent pensjon på fratredelsestidspunktet. Alternativt kan arbeidstakeren kreve at rettighetene

overføres til en ny pensjonsordning, eller han kan benytte seg av retten til å tegne fortsettelsesforsikring i medhold av lov om forsikringsavtaler § 19-7. Utvalget har tatt utgangspunkt i lov om foretakspensjon når det gjelder prinsipper for håndtering av fratrådt arbeidstakers rettigheter i en innskuddspensjonsordning. For å unngå å innføre nye betydninger av etablerte begreper, er det foreslått at uttrykket «pensjonskapitalbevis» benyttes for de rettigheter til kapital som medlemmet får ved fratreden fra en innskuddspensjon i arbeidsforhold.

4.6.2 Rett til opptjent pensjon ved korte ansettelsesforhold

Etter forslaget til lov om foretakspensjon har medlemmer som slutter i foretaket før pensjonsalder rett til en fripolise basert på opptjent pensjon. Er opptjent premiereserve mindre enn 50 pst. av G, har medlemmet likevel bare rett til at tilhørende premiereserve blir overført til annen foretakspensjonsordning, individuell pensjonsforsikringsavtale (IPA) eller fortsettelsesforsikring. Dette er en betraktelig utvidelse i forhold til dagens regelverk.

Begrensning i forhold til tjenestetid kan for så vidt betraktes som en kompensasjon for arbeidsgivers utgifter som følge av at et tjenesteforhold ble kortvarig, bl.a. knyttet til kostnadene ved inn- og utmelding av pensjonsordningen. Begrensning i forhold til den oppsamlede kapitalens størrelse bør i tilfelle utformes slik at den ikke i urimelig grad rammer arbeidstakere med lav lønn og deltidsstilling.

Utvalget er av den oppfatning at det også for innskuddspensjonsordninger bør være regler som begrenser omfanget av egne kontrakter for svært lave pensjonsrettigheter. Den tilsvarende argumentasjon og vurdering som er bakgrunnen for begrensningsregler i forslag til lov om foretakspensjon har også anvendelse for innskuddspensjonsordninger. Det foreslås således at medlemmer med kortere tjenestetid enn 12 måneder ikke beholder rett til de opptjente pensjonsrettigheter. I tråd med forslag til lov om foretakspensjon settes det kun begrensning i forhold til tjenestetid og ikke på den oppsamlede kapitalens størrelse. På denne måten unngås det at arbeidstakere med lav lønn og deltidsstilling rammes.

4.6.3 Videreføring av opptjente rettigheter

Ved fratreden vil de midler som er tilknyttet den enkeltes opptjente pensjonsrettigheter kunne ha forskjellige anvendelsesområder. Det vil alltid foreligge en alderpensjonskapital. I tillegg vil det kunne foreligge premiereserve beregnet etter forsikringstekniske prinsipper dersom pensjonsordningen har tilknyttet uføre- og etterlatteytelser.

4.6.3.1 Fortsatt pensjonssparing på frivillig basis

Utvalget er av den oppfatning at fratrådte arbeidstakere bør ha rett til å fortsette oppsparingen av alderspensjonskapital. Det foreslås derfor å ta inn bestemmelser om rett til fortsatt pensjonssparing i lovutkastet. En tilsvarende adgang til fortsatt premiebetaling (fortsettelsesforsikring) finnes i forslag til lov om foretakspensjon.

Utvalget finner at det bør legges begrensninger på det innskudd som arbeidstakeren kan innbetale for å unngå urimelig høy pensjonssparing med skattefavorisering. Dette vil også gi likhet i forhold til de begrensninger som

gjelder for fortsettelsesforsikringer. Det foreslås derfor at innskudd ikke kan utgjøre et høyere beløp enn det som arbeidsgiver betalte inn til alderspensjonskapitalkontoen siste år arbeidstaker var medlem i ordningen, justert for utviklingen i folketrygdens grunnbeløp. Senere lønnstillegg og lønnsøkning ved skifte av stilling skal ikke hensyntas.

4.6.3.2 Videreføring av uføre- og etterlatteytelser

Det er foreslått at uføre- og etterlatteytelser tilknyttet innskuddspensjonsordninger kan tegnes etter reglene i forslag til lov om foretakspensjon, jf. avsnitt 4.2.4. Ved fratreden vil rettigheter til disse ytelsene bli behandlet i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon. Dette innebærer bl.a. at det vil bli utstedt egne fripoliser for disse ytelsene. Videre vil det være adgang til å tegne fortsettelsesforsikring i henhold til forsikringsavtaleloven § 19-7.

Dersom ytelsene finansieres ved ettårige risikopremier ville det ikke bli oppspart noen premiereserve for uføre- og etterlatteytelser i premiebetalingstiden, og spørsmålet om midler skal overføres til innskuddsfond eller til fripoliser ville således ikke være noen aktuell problemstilling. Utvalget har ikke tatt standpunkt til om risikopremie skal benyttes for slike ytelser i innskuddspensjonsordninger, eller om ordinær premie også skal kunne benyttes. Bestemmelsene i lov om foretakspensjon *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6 og 7 er utformet slik at de ikke spesifikt omhandler fratrådtes rettigheter, og de inneholder i og for seg ikke noe uttrykkelig forbud mot bruk av rene risikopremier. Praksis har tidligere vært at premie med oppsparingselement benyttes. Videre vil bruk av risikopremie reise andre problemer, bl.a. i forhold til premietariffene. Utvalget har derfor ikke gått nærmere inn på dette.

Innskuddspensjon i arbeidsforhold kan for øvrig også kombineres med uføre- og etterlatteytelser som ikke inngår i forslag til lov om foretakspensjon. Forsikringsformer som gruppeliv er ettårige risikoforsikringer, hvor det ikke vil være oppspart kapital som kan gi grunnlag for utstedelse av fripoliser. Dersom ytelsene er tegnet som individuelle kapitalforsikringer eller ved kollektiv renteforsikring vil det vanligvis bli utstedt fripolise til arbeidstaker på grunnlag den oppsparte premiereserve.

4.6.4 Flytting av pensjonsrettigheter

I foretakspensjonsordninger blir fripoliserettighetene i utgangspunktet værende i det livsforsikringsselskapet som fripolisene utstedes i, dersom midlene ikke overføres til en ny pensjonsordning som arbeidstakeren blir medlem av, eller arbeidstakeren bestemmer at fripolisen skal flyttes til et annet livsforsikringsselskap. Retten til slik flytting følger av flytteforskriften.

Utvalget har ved vurdering av flytteadgang for fratrådtes rettigheter i innskuddspensjonsordninger tatt utgangspunkt i adgangen til flytting i forslag til lov om foretakspensjon.

4.6.4.1 Flytting til annen finansinstitusjon

Når arbeidstakeren fratrer fra en innskuddspensjonsordning skal det etableres et eget kontraktsforhold mellom arbeidstakeren og institusjonen på linje med fripoliser innen ytelsesbaserte pensjonsordninger etter forslag til lov om foretakspensjon. Etter utvalgets oppfatning bør samme rett til flytting av

midler gjøres gjeldende for innskuddspensjonsordninger. Utvalget foreslår derfor i utkastet § 6-3 at midler knyttet til opptjente pensjonsrettigheter kan flyttes til en alderspensjonskonto i en annen institusjon etter den enkeltes valg. I tillegg foreslås at pensjonskapitalen kan overføres til en Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA) dersom kapitalen er lavere enn 50 pst. av folketrygdens grunnbeløp. Dette forslaget bygger på en tilsvarende overføringsadgang i forslag til lov om foretakspensjon § 4-7.

Dersom pensjonsordningene som arbeidstakeren har opptjent pensjonskapitalen i, ikke hadde investeringsvalg, anser utvalget at dette ikke bør være til hinder for at arbeidstakeren etter fratreden kan velge å ha individuelt investeringsvalg på forvaltningen av pensjonskapitalen.

4.6.4.2 Flytting til annen innskuddsordning ved skifte av stilling

Utvalget mener videre at det må være adgang til at fratrådte arbeidstakeres pensjonskapital kan flyttes til en annen innskuddspensjonsordning som arbeidstakeren blir medlem av. Flytting til annen innskuddspensjonsordning må i praksis skje ved at pensjonskapitalen overføres til arbeidstakerens alderspensjonskonto i den nye pensjonsordningen.

4.6.4.3 Flytting fra innskuddsordning til foretaksordning ved skifte av stilling

Utvalget har vurdert om flytting til annen pensjonsordning skal begrenses til annen innskuddspensjonsordning eller kunne gjøres også til foretakspensjonsordning. Det kan reises prinsipielle spørsmål ved om flytting bør tillates til en ytelsesbasert pensjonsordning som arbeidstakeren blir medlem av, siden innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger er basert på svært ulike prinsipper. Siden lovutkastet legger opp til at retten til opptjente uføre- og etterlatteytelser skal etableres etter lov om foretakspensjon, har utvalget lagt til grunn at det kun er de problemstillinger knyttet til om alderspensjonskapital skal kunne overflyttes til en ytelsesbasert pensjonsordning, som det gjenstår å vurdere. Adgang til slik overføring kan være hensiktsmessig for å redusere omfanget av fripoliser og pensjonskapitalbevis.

Utvalgets flertall foreslår at flytting til ny foretakspensjonsordning som arbeidstakeren blir medlem av, kan tillates ved at alderspensjonskapitalen konverteres til premiereserve for alderspensjon i foretakspensjonsordningen. Flertallet legger vekt på at seleksjonsproblemene reduseres av at pensjonskapital uansett skal konverteres til alderspensjon ved pensjonsalder, jf. avsnitt 4.7. Slik seleksjon kan bl.a. følge av at gifte og ugifte arbeidstakere vil kunne ha interesse av å gjøre ulike valg, avhengig av ytelsessammensetningen i gammel og ny pensjonsordning. Utvalgets flertall har videre lagt til grunn at det kan være hensiktsmessig å anvende reglene for medregning i forhold til det beløp som overføres. Flytting skal etter flertallets forslag derfor kunne foretas til foretakspensjonsordning som har medregning av tidligere opptjente rettigheter, jf. forslag til lov om foretakspensjon §§ 3-9 tredje ledd og 4-11 til 4-13. Utvalgets flertall antar ut fra en samlet vurdering av seleksjonsproblemene og fordelen ved et fleksibelt system for den enkelte arbeidstaker, at det bør gis adgang til å medregne alderspensjonskapitalbevis. Utvalgets flertall vil videre peke på at det er opp til det aktuelle forsikringsselskapet om det vil akseptere en slik medregning i forsikringsvilkårene.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas og Aabakken*, er av den oppfatning at adgangen til å flytte midler fra en innskuddspensjonsordning til en

foretakspensjonsordning vil medføre betydelige seleksjonsproblemer, bl.a. fordi forslaget til lov om foretakspensjon forutsetter at den enkelte arbeidstaker selv bestemmer om midlene skal overføres til ny pensjonsordning. Seleksjonsproblemene kan bestå i at gifte og ugifte arbeidstakere vil kunne gjøre ulike valg avhengig av ytelsessammensetningen i gammel og ny pensjonsordning. Videre kan den enkeltes helsesituasjon være avgjørende for om flytting foretas eller ikke. For å redusere seleksjonsproblemene måtte flytting av midler til ny ytelsesbasert pensjonsordning gjøres obligatorisk. Videre vil disse medlemmer påpeke at bruk at medregningsreglene ved slik flytting vil kunne være vanskelig pga. at opptjeningsprofilen er så vidt ulik i de to formene for pensjonsordninger, slik at medregningen i en del tilfeller ville kunne gi svært urimelig resultater. Dette mindretallet finner at adgang til flytting til ytelsesbasert pensjonsordning ved skifte av stilling vil medføre såvidt mange problemer at en slikt løsning ikke bør tillates.

Et annet mindretall, utvalgets medlem *Aabakken* viser også til at tilsvarende problemstillinger ble behandlet ved innføringen av regelverket for IPA, hvor Stortinget la til grunn at det ikke skulle være adgang til flytting mellom spareprodukter og forsikringsprodukter.

4.6.5 Sammenslåing av pensjonsrettigheter

For å unngå at den enkelte arbeidstaker har mange små pensjonskonti som hver har relativt høye kostnader, foreslår utvalget at det skal være adgang til å slå sammen pensjonskapital som den enkelte arbeidstaker måtte ha på ulike konti i samme institusjon. Hvis en arbeidstaker har konti i flere ulike institusjoner, kan kapitalen flyttes slik at samtlige midler blir tilknyttet samme institusjon, jf. avsnitt 4.6.4. Deretter kan midlene slås sammen. Det er tilsvarende adgang til sammenslåing i forslag til lov om foretakspensjon.

Utvalget har i utkastet § 6-3 første ledd foreslått at alderspensjonskapital kan flyttes til annen innskuddspensjonsordning som arbeidstakeren blir medlem av. Dette tilsvarer medregningsadgangen i lov om foretakspensjon.

Utvalget har drøftet om midler knyttet til fripolise fra en gammel ordning skal kunne flyttes til en innskuddspensjonsordning og anses som pensjonskapital. Adgang til å overføre midler fra en fripolise til en innskuddspensjonsordning som arbeidstakeren blir medlem av, vil i likhet med overføring av pensjonskapital til en ytelsesbasert pensjonsordning berøre prinsipielle spørsmål om flytting av midler fra en form for pensjonsordning til en annen. Seleksjonsproblemene har bakgrunn i at ved flytting endres en premiereserve med dødelighetsarv til en ren pensjonskapital uten dødelighetsarv. Etter utkastet til lov skal imidlertid denne kapitalen ved pensjonsalder uansett konverteres til ny pensjonsforsikringskontrakt, slik at seleksjonsproblemene reduseres.

Utvalgets flertall mener at hensynet til fleksibilitet taler for å gi adgang til sammenslåing av en fripolise til en innskuddsbasert ordning ved skifte av stilling. Utvalgets flertall foreslår derfor i utkastet § 6-4 annet ledd at midler knyttet til en fripolises alderspensjon skal kunne konverteres til alderspensjonskapital og slås sammen med alderspensjonskapital oppspart i en innskuddspensjonsordning ved skifte av stilling. For ytterligere å redusere seleksjonsproblemene, foreslås det at slik overføring skal skje innen tre måneder etter skiftet av stilling. Uføre- og etterlatteytelser skal håndteres for seg.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas og Aabakken*, vil peke på at slik sammenslåing av rettigheter reiser mange av de samme prinsipielle problemstillinger som spørsmålet om flytting av midler fra innskuddspensjonsordning, jf. det samme mindretallets særmerknad i avsnitt 4.6.4. Disse problemstillingene må, etter dette mindretallets oppfatning, tillegges avgjørende vekt framfor fleksibiliteten. Dette mindretallet stiller seg også tvilende til at en tidsfrist for overføring av midlene løser seleksjonsproblemene. Dette mindretallet foreslår at det ikke åpnes adgang til sammenslåing av midler fra innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger verken ved skifte av stilling eller for å slå sammen rettigheter knyttet til tidligere arbeidsforhold.

Utvalget har videre vurdert hvilke konsekvenser sammenslåing av fratrådte arbeidstakeres rettigheter skal ha for pensjonalderen, og har kommet til at dette lovutkastets bestemmelser bør baseres på forslag til lov om foretakspensjon § 4-15 annet ledd annet punktum. Dette innebærer at når alderpensjonskapital fra ulike arbeidsforhold slås sammen, skal pensjonsalderen for de sammenslåtte rettighetene settes til 67 år. Lovutkastet åpner for særaldersgrenser lavere enn 67 år. Det er bare i det tilfelle at samtlige av de rettighetene som slås sammen har lavere pensjonsalder enn 67 år, at det kan benyttes en pensjonsalder lavere enn 67 år for de sammenslåtte rettighetene. Dersom rettighetene er basert på ulike pensjonsaldre, skal den høyeste pensjonsalder benyttes for de sammenslåtte rettighetene.

4.7 Bruk av alderspensjonskapitalen

4.7.1 Innledning

I Velferdsmeldingen (St. meld. nr. 35 (1994-95), side 262) ble det foreslått livslange ytelser for skattefavoriserte pensjonsordninger i arbeidsforhold, begrunnet i at dette er uttrykk for den forsikringsmessige solidaritet som ligger bak pensjonsordninger. Et viktig hensyn var at kvinner lever lengre enn menn, og at opphørende ytelser derfor særlig vil ramme kvinner. Det ble pekt på at nye genererasjoner stadig har bedre helse enn foregående generasjoner og dermed lever lengre. Pensjonister med bedre helse og lengre levealder vil ønske større mulighet til å påvirke sin situasjon som eldre pensjonist, også knyttet til selv å kunne tilrettelegge for omsorg og pleie. Dessuten ble det nevnt at et enhetlig regelverk vil være lettere å administrere. I innstillingen til Velferdsmeldingen (Innst. S. nr. 180 (1995-96), s. 101) støttet et flertall i sosialkomiteen livslange ytelser. I forslag til lov om foretakspensjon er det stilt krav om livslange ytelser, jf. forslaget § 5-1, bl.a. begrunnet i at pensjon skal komme til erstatning for inntekstbortfall, og at slike inntektsbortfall er livsvarige.

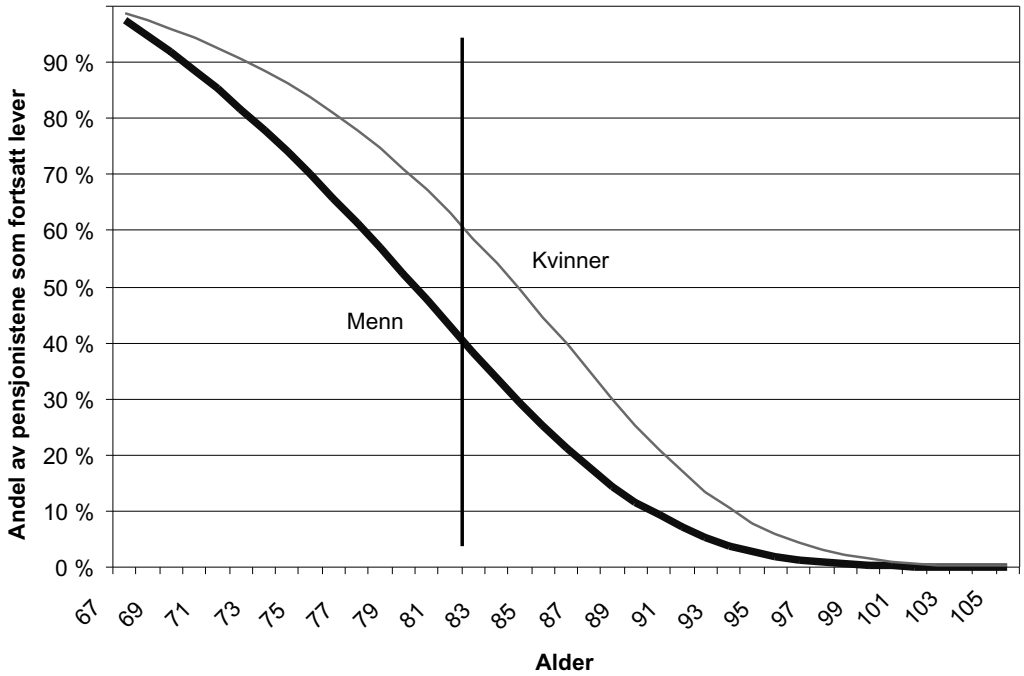
Opptjening av alderspensjon foregår etter ulike prinsipper i ytelses- og innskuddsbaserte pensjonsordninger. I ytelsesbaserte ordninger er hovedprinsippet at opptjente rettigheter er sikret gjennom avtale med forsikringsselskap eller pensjonskasse. Hovedprinsippet etter forslag til lov om foretakspensjon er at ordningens midler minst skal svare til forsikringsteknisk kontantverdi beregnet etter ordningens grunnlagselementer. I en innskuddsordning er alderspensjon direkte knyttet til opparbeidet kapital. Ved oppnådd pensjonsalder vil de prinsipielle forskjellene mellom ordningene avta, og de kan også opphøre helt, fordi begge typer av ordninger fra dette tidspunkt i hovedsak skal finansiere alderspensjon med utgangspunkt i den kapital som er oppspart på pensjoneringstidspunktet.

4.7.2 Sparing eller forsikring i utbetalingsperioden

Spørsmålet om alderspensjonskapitalen i utbetalingsperioden skal være plassert i rene spareordninger eller i forsikringsordninger med dødelighetsarv vil ha stor betydning for hvor stor alderspensjonen blir, og om ordningen gir god inntektssikring i alderdommen.

Alderspensjonsforsikringsavtaler er godt egnet for langvarig eller livsvarig pensjon. I en alderspensjonsforsikring vil medlemmer som lever lenge få tilført dødelighetsarv som understøtter fortsatt utbetaling. Gjennom denne forsikringsmekanismen kan årlig pensjon i en forsikringsordning fastsettes til et nivå som er uavhengig av den enkelte pensjonists levealder. Spareavtaler er derimot lite egnet for langvarig, og spesielt livsvarig, alderspensjon. Medlemmer som lever lenger enn først antatt, vil i en ren spareordning risikere å slippe opp for finansielle ressurser. Dette kan motvirkes ved å legge opp til et stort antall utbetalingsår med jevn utbetaling, slik at det er «nesten» sikkert at de finansielle ressursene varer i hele pensjonisttilværelsen. En slik framgangsmåte vil imidlertid måtte innebære vesentlig lavere alderspensjon. I tillegg vil deler av oppspart kapital i slike ordninger kunne bli utbetalt som arv og ikke som alderspensjon. For å sikre en alderspensjon av en gitt årlig størrelse, må det således betales høyere innskudd dersom alderspensjonen skal betales fra en pensjonsspareavtale enn fra en pensjonsforsikringsavtale. Denne effekten tiltar jo lengre utbetalingsperioden strekker seg.

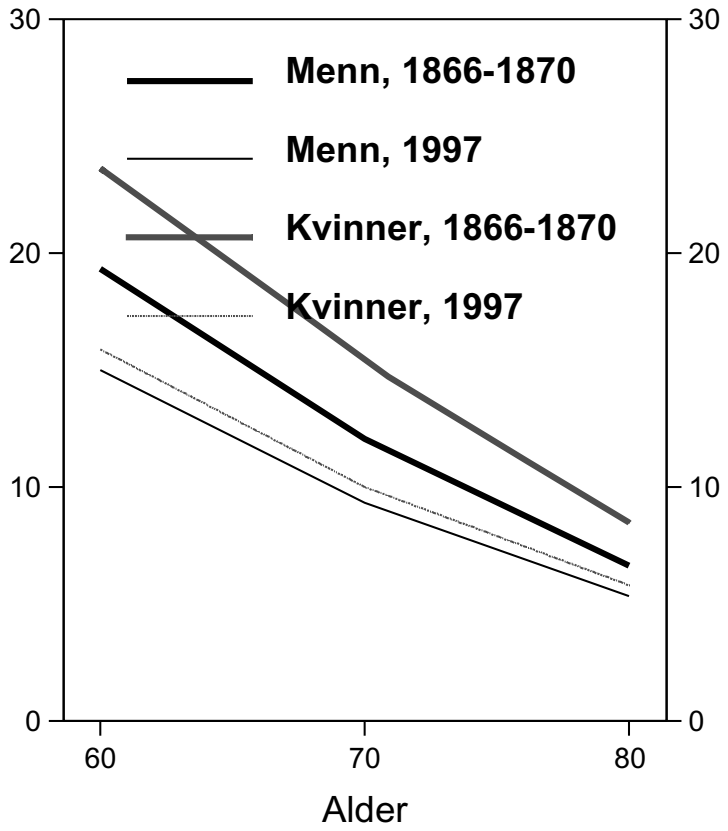
Inntektssikring gjennom hele alderdommen er et prinsipp som i norsk rett går igjen for alderspensjon i kollektive ordninger, bl.a. i folketrygden, i statlige og kommunale tjenestepensjonsordninger og i utkastet til lov om foretakspensjon. Behovet for inntektssikring gjennom hele alderdommen, også for dem som lever lengst, er et argument for livslange ytelser. Det er betydelige individuelle forskjeller i levelalder. De fleste vil kunne regne med noen år som alderspensjonist. Betydelig variasjon rundt den gjennomsnittlige levealderen kan imidlertid føre til at de som blir eldst, sett med egne øyne blir «overraskende» gamle. Dersom det innføres forskjellige prinsipper for når en pensjon skal opphøre i ulike pensjonsordninger, kan dette dessuten bidra til misforståelser knyttet til opphørstidspunktet. De som overlever fastsatt utbetalingsperiode, vil kunne få sin økonomi betydelig svekket etter opphørstidspunktet.



Figur 4.4 Andel av pensjonistene som fremdeles lever ved stigende alder
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 4.4 viser hvor stor andel av alderspensjonistene som vil være i live på senere tidspunkter. Figuren viser at 10 år etter fylte 67 år vil mer enn 60 pst. av de mannlige og mer enn 75 pst. av de kvinnelige pensjonistene fortsatt være i live. Etter 15 år vil om lag 40 pst. av mennene og 60 pst. av kvinnene fortsatt være i live. Ved opphørende ytelser på 10 eller 15 år vil dermed tilsvarende andeler oppleve å stå uten pensjon. Mange av disse vil leve i mer enn 10 år til, og stadig økende levealder i befolkningen vil føre til at andelen øker blant yngre generasjoner.

Figur 4.5 viser at forventet gjenstående levealder, og da særlig for kvinner har økt betydelig over tid. Hvis utvikling i retning av høyere gjennomsnittlig levealder forstsetter, og pensjonsytelsene kan avsluttes etter et gitt antall år, vil dette således over tid kunne innebære at stadig flere, særlig kvinner, opplever å nå den alder da ytelsene opphører.



Figur 4.5 Forventet gjenstående levetid
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Et krav om at alderspensjonskapitalen skal konverteres til alderspensjonsforsikring ved oppnådd pensjonsalder vil innebære at forsikringsselskaper og pensjonskasser får enerett til å forvalte pensjonskapitalen i denne perioden. Det må understrekes at dette ikke innebærer monopol for noe enkelt selskap, men det kunne skjerpe konkurransen om f.eks. også banker ble gitt anledning til å forvalte kapitalen i utbetalingsperioden.

Livslang alderspensjon er teknisk sett også mulig i ordninger hvor pensjonskapitalen i utbetalingsperioden er plassert i rene sparekontrakter, bl.a. ved at utbetalingene årlig rekalkuleres og fordeles jevnt ut over gjenstående forventet levetid. For dem som lever lenge, vil imidlertid krav om livslang utbetaling i en ren spareordning medføre svært små årlige ytelser mot slutten, slik at ordningen i praksis gir liten sikkerhet for livslang inntekt. Livslang utbetaling fra en spareordning vil dessuten øke oppsparingsbehovet, fordi deler av den oppsparte alderspensjonskapitalen vil bli utbetalt til arvinger istedenfor som alderspensjon.

Individuell adgang til å velge om alderspensjonskapitalen skal plasseres som alderspensjonsforsikringsavtale eller alderspensjonsspareavtale ville kunne medføre en viss systematisk seleksjon av medlemmer som velger forsikring. Slik skjevseleksjon kan medføre at forsikringsavtalene blir mindre attraktive for et «gjennomsnittlig» medlem, fordi en betydelig del av kapitalen i ordningene går med til å betale for personer som ikke har betalt en premie

som står i forhold til hva vedkommende kan forvente å få tilbake fra ordningen. Individuell risikomåling vil delvis kunne motvirke slik uheldig seleksjon, men vil øke kostnadene.

Utvalgets vurdering

Utvalget vil peke på at pensjon fra en innskuddsordning skal være en tilleggsytelse til folketrygden, som er livsvarig. Pensjonsbehovet avtar ikke nødvendigvis med stigende alder. Økende forventet levealder og bedre helse blant eldre fører til at flere pensjonister blir riktig gamle. Livsvarig pensjon vil gi bedre økonomisk handlefrihet for de eldste, og bl.a. gi mange bedre anledning til å bli boende hjemme lenger, også i en fase med økt pleie- og omsorgsbehov.

Fordi kvinner lever lenger enn menn, vil opphørende ytelser ramme flere kvinner enn menn. Om lag 60 pst. av de kvinnelige pensjonistene vil fortsatt være i live etter 15 år som alderspensjonist, og 40 pst. av de mannlige pensjonistene vil være det.

Opphørende ytelser vil også diskriminere yngre arbeidstakere, siden forventet levealder øker og yngre generasjoner derfor vil få lengre pensjonisttilværelse uten pensjon enn eldre.

Bare forsikringsselskaper og pensjonskasser kan tilby pensjonsytelser med dødelighetsarv, som er en nødvendig forutsetning for livslange ytelser. Dette betyr at bare forsikringsselskaper og pensjonskasser vil være aktuelle tilbydere av slik pensjon, og dermed at konkurransen vil kunne være mindre i utbetalingsfasen enn i oppsparingsfasen der også forvaltningsselskaper for verdipapirfond og banker kan tilby pensjonssparing. For den enkelte vil pensjonskapitalen være på det høyeste nivået når innbetalingene slutter og pensjonen begynner å løpe, slik at forvaltningen i denne fasen dreier seg om en stor andel av samlede pensjonsmidler.

Utvalgets flertall legger størst vekt på hensynet til livslang sikring av pensjonsinntekt, og mener at pensjonskapitalen ved oppnådd pensjonsalder bør konverteres til livsvarige pensjonsforsikringskontrakter. Dette framgår også klart av utvalgets mandat. Flertallet legger til grunn at hensynet til konkurransen om forvaltningen av pensjonskapitalen ivaretas på en rimelig måte gjennom adgang til å ha spareordninger i innbetalingsperioden, og antar at adgangen til å opprette pensjonskasser som et supplement til livsforsikringsselskaper vil være viktig av konkurransemessige hensyn.

Ved konverteringen vil verdien av pensjonskapitalen benyttes til kjøp av en livsvarig livrente. Hvis markedsverdien reduseres før pensjonskapitalen realiseres, eller betingelsene for tegning av pensjonsforsikring endres, kan faktisk pensjon bli annerledes enn antatt. Ved kollektiv forvaltning er faren for at pensjonskapitalen reduseres i verdi før konvertering liten. Dette gjelder imidlertid ikke fripoliser og pensjonskapitalbevis. Ved individuelt investeringsvalg vil det være opp til den enkelte å sikre pensjonskapitalens verdi f.eks. gjennom «konservativt» investeringsvalg den siste perioden fram til konverteringstidspunktet.

Institusjon som tilbyr forvaltning med investeringsvalg, vil i praksis ikke kunne garantere alderspensjonen på livsvarige kontrakter, fordi dette forutsetter en avkastningsgaranti av ukjent varighet. Dette tilsier at investeringsvalg derfor ikke vil kunne forekomme i utbetalingsperioden, jf. utkast til § 7-4.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Reinertsen* og *Selvig*, legger avgjørende vekt på hensynet til konkurransen om midlene, og foreslår at midlene ved oppnådd pensjonsalder også skal kunne forvaltes og utbetales av

banker. Disse tilbyderne kan ikke tilby forsikringselement (dødelighetsarv), og ytelsene bør derfor utbetales over en fastsatt periode som i de fleste tilfeller vil gi ytelser ut pensjonistens liv. Dette mindretallet foreslår derfor å føye til en ny § 7-5 i utkastet:

> «§ 7-5 Alderspensjon ved pensjonsavtale
> (1) Pensjonsavtale kan bare inngås med bank, livsforsikringsselskap eller pensjonskasse som omfattes av § 2-2.
> (2) Alderspensjon skal ytes fra den tid medlemmet etter § 7-2 har rett til pensjon. Ved fastsettelse av årlige pensjonsytelser skal det legges til grunn at pensjonen skal løpe i minst 15 år, og at utbetalte beløp hvert år i ytelsesperioden skal være minst like stort som i foregående år. Pensjonens løpetid kan likevel settes ned til det antall hele år som er nødvendig for at årlig pensjon kommer opp til et nivå tilsvarende om lag 20 prosent av folketrygdens grunnbeløp.
> (3) Dør den pensjonsberettigede før ytelsesperioden er ute, skal pensjonsytelsene utbetales til etterlatt ektefelle, registrert partner eller samboer etter reglene i lov om foretakspensjon *"Merknader til de enkelte bestemmelser"* i kapittel 7. For øvrig utbetales gjenværende pensjonskapital som et engangsbeløp til dødsboet.
> (4) Pensjonskapital knyttet til pensjonsavtale kan ikke forvaltes som egen investeringsportefølje. Avkastningen tillegges pensjonskapitalen.
> (5) Reglene i paragrafen her gjelder ikke dersom pensjonsordningen er opprett i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse i henhold til avtale hvoretter foretakets innskudd hvert år skal benyttes til alderspensjonsforsikring for medlemmene. I så fall disponeres alderspensjonskapitalen i samsvar med beregningsgrunnlaget for pensjonsforsikringen.»

Et annet mindretall, medlemmet *Aabakken* vil i denne forbindelse peke på at mandatet legger til grunn at det skal være livsvarige ytelser, og mener at bruk av opphørende ytelser for innskuddspensjonsordninger vil måtte føre til at tilsvarende regler blir innarbeidet i lov om foretakspensjon.

4.7.3 Bruk av alderspensjonskapital ved død før pensjonsalder

Utkastet er basert på at alderspensjonskapitalen i oppsparingsperioden forvaltes i rene sparekontrakter, jf. nærmere omtale i avsnitt 3.4 og 4.3. Dersom det ikke tas inn særregler i loven, vil kapitalen i slike sparekontrakter ved dødsfall fordeles etter reglene i arveloven.

I en pensjonsforsikringskontrakt vil alderspensjonskapitalen ved medlemmets død fordeles mellom de øvrige forsikrede. Eventuelle etterlatte vil ikke ha rett til slik forsikringskapital.

Utvalget mener at barn og livsledsager bør prioriteres mht. tilgang til medlemmets alderspensjonskapital ved dødsfall før pensjonsalder, og foreslår at alderspensjonskapital i sparekontrakter ved dødsfall som inntreffer før pensjonsalder, fortrinnsvis skal gå til barnepensjon til barn medlemmet forsørget eller pliktet å forsørge. Dersom alderspensjonskapitalen er større enn det som trengs for å sikre en forsvarlig barnepensjon eller vedkommende ikke har barn å forsørge, foreslår utvalget at overskytende alderspensjonskapital benyttes til å sikre ektefelle, registrert partner eller samboer pensjon i samsvar med reglene i *"Merknader til de enkelte bestemmelser"* i kapittel 7 i utkast til lov om foretakspensjon. Tidligere ektefelles rettigheter vil framgå av ekteskapslovgivningen. Den kapital som eventuelt ikke er fordelt etter oven-

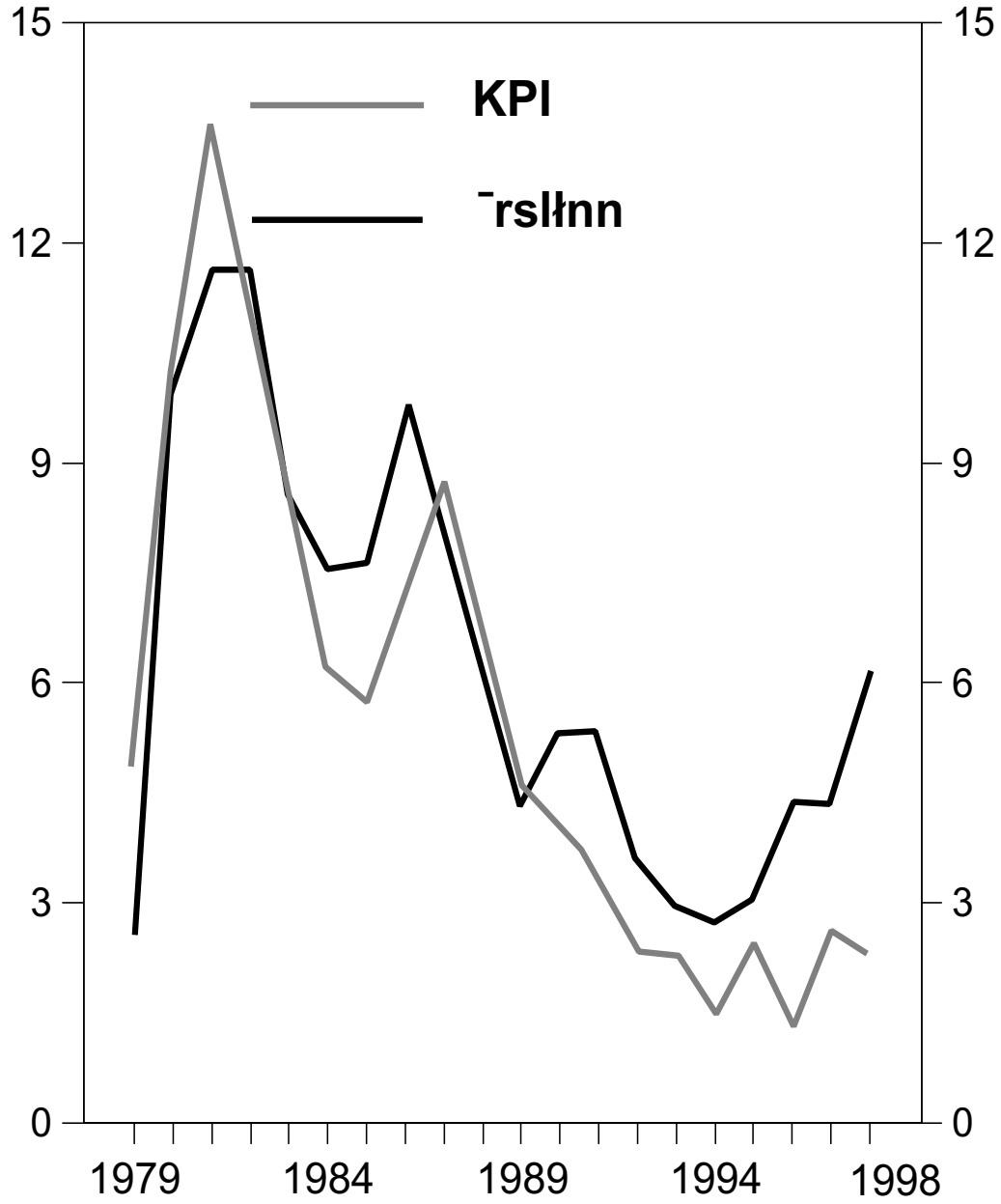
nevnte disposisjoner, utbetales til dødsboet. Etter utvalgets vurdering vil ovennevnte regler innebære en rimelig prioritering av nærstående etterlatte etter avdød medlem med alderspensjonsspareavtale, og gi en rimelig kompensasjon i den grad alderspensjonskapitalen er tilstrekkelig til å sikre dette.

Utvalget legger videre til grunn at regelen vil få virkning for avdødes samlede alderspensjonskapital, jf. de foreslåtte reglene om pensjonskapitalbevis i lovutkastet *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6. Utvalget viser i denne sammenheng til at det er foreslått at pensjonskapitalbevis skal registreres i fripoliseregisteret, noe som gjør det mulig å få en samlet oversikt over vedkommendes pensjonskapital. Utvalget har lagt til grunn at henvisningen til reglene i forslaget til lov om foretakspensjon *"Merknader til de enkelte bestemmelser"* i kapittel 7 medfører klare retningslinjer for hvordan de aktuelle pensjonene skal utmåles.

Pensjonsordningen kan være opprettet med pensjon til ektefelle, samboer eller partner, som sikrer disse en rimelig pensjon dersom ektefellen dør. I forslag til lov om foretakspensjon §§ 7-5 og 7-6 er det tatt inn regler om reduksjon i disse etterlatteytelsene, basert på etterlattes ervervsinntekt. Dersom etterlatte ikke har fylt 67 år, innebærer reglene i forslag til lov om foretakspensjon en 40 pst. reduksjon i pensjonen for den del av forventet årlig ervervsinntekt som overstiger 8 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Reduksjon skal likevel ikke gjøres i årlig pensjon for beløp som er mindre enn 10 pst. av grunnbeløpet. Tilsvarende regel gjelder for ektefelle mellom 67 og 70 år, men da skal ervervsprøvingen foretas med utgangspunkt i faktisk inntekt. Utvalget foreslår at ovennevnte regler gjøres gjeldende tilsvarende for pensjoner utbetalt etter § 2-4 annet ledd, og da slik at etterlattpensjon utbetalt på bakgrunn av medlemmets pensjonskapital inngår som del av etterlattes ervervsinntekt.

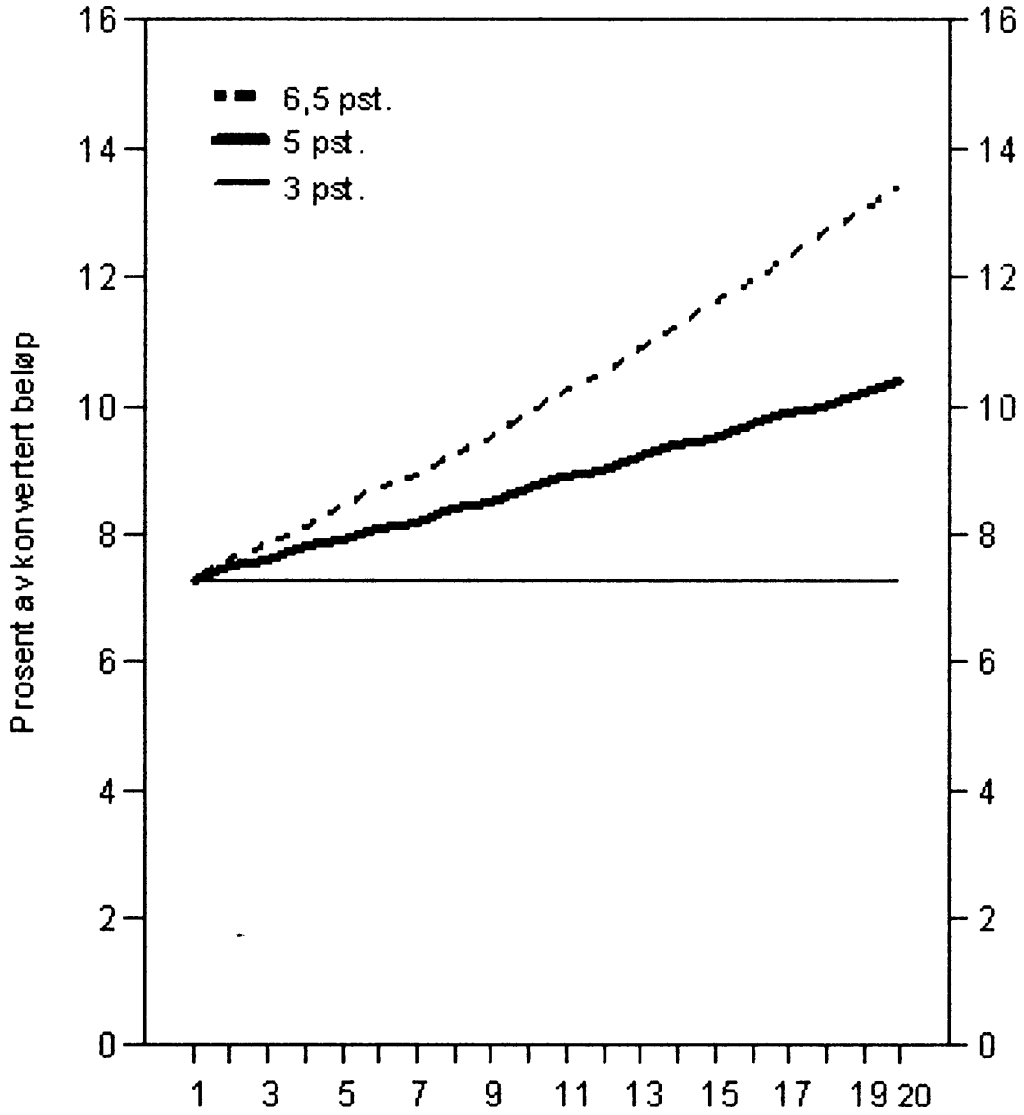
4.7.4 Sikring av alderspensjon og fordeling av avkastning i utbetalingsperioden

Pris- og lønnsstigning vil på sikt ofte ha en viss samvariasjon, jf. figur 4.6. Så lenge dette er tilfelle, vil sluttlønnsbaserte ordninger innebære en rimelig god inflasjonssikring i opptjeningsperioden. Ved overgang til en innskuddsordning vil denne formen for inflasjonssikring være noe svakere. Riktignok vil medlemmets framtidige innskudd delvis være skjermet mot virkningene av prisstigning gjennom at lønnsøkning også øker framtidige innskudd. Denne formen for inflasjonssikring vil imidlertid gradvis avta etter hvert som medlemmet nærmer seg pensjonsalder, for så å forsvinne helt ved oppnådd pensjonsalder. Dette medfører et stigende behov for alternative måter å sikre pensjonen mot virkningene av inflasjon, og behovet blir særlig sterkt ved oppnådd pensjonsalder.



Figur 4.6 Pris- og lønnsvekst i perioden 1979-98

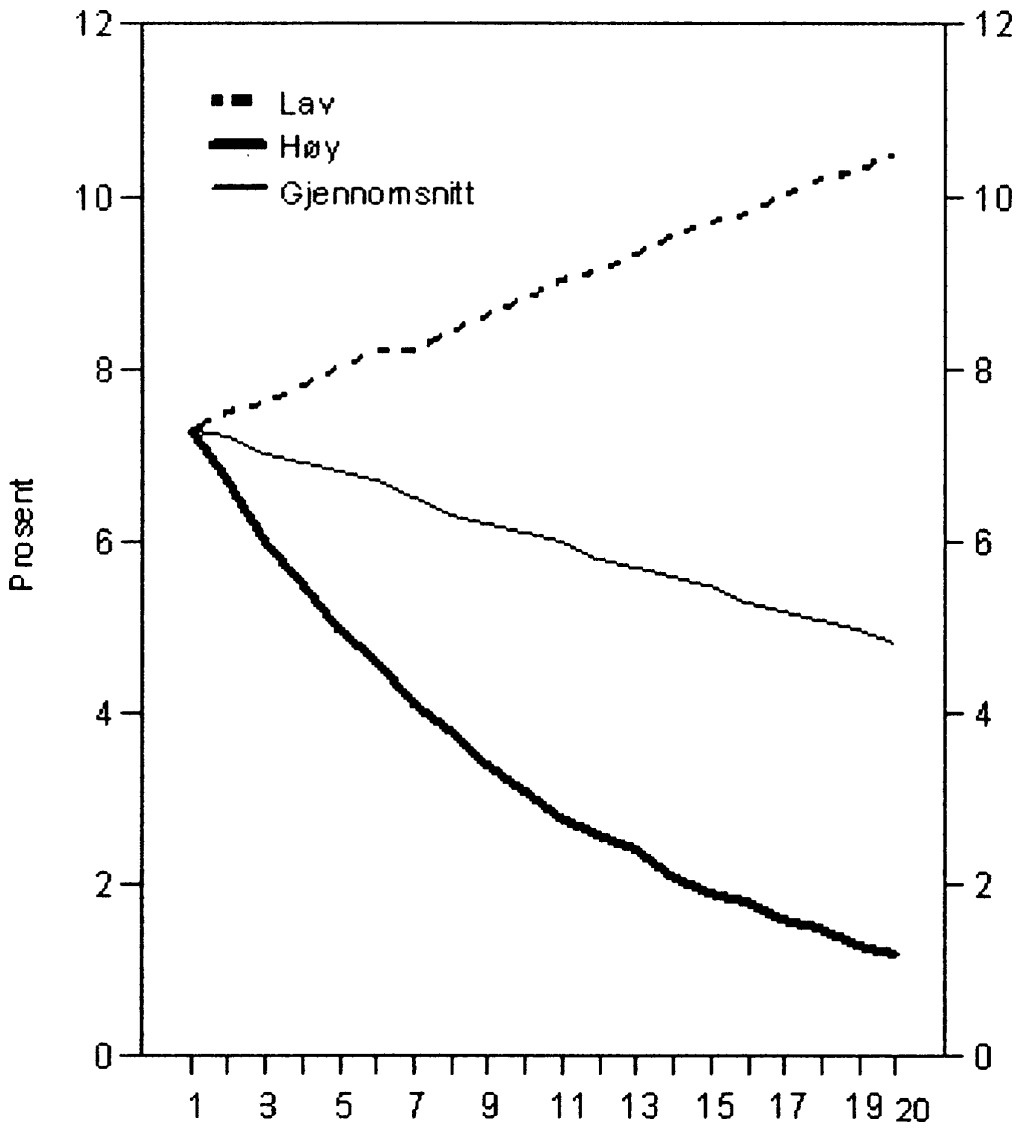
Hvis kapitalen tilføres en større faktisk avkastning enn det institusjonen har garantert, øker pensjonen nominelt gjennom hele utbetalingsperioden. Virkningene av dette er illustrert i figur 4.7, som viser hvordan pensjonsutbetalingene påvirkes av ulik finansiell avkastning. Det er i figuren lagt til grunn livsvarig pensjon, med hhv. 0 pst., 2 pst. og 3,5 pst. finansiell avkastning ut over grunnlagsrenten på 3 pst.



Figur 4.7 Pensjon og avkastning

Figur 4.7 viser at pensjonen vil forbli uendret som andel av alderspensjonskapitalen ved pensjonsalder dersom kontrakten ikke tilføres avkastning ut over den garanterte. Dersom kontrakten tilføres finansiell avkastning ut over det som er garantert, vil utbetalingene øke, målt som andel av det samme grunnlaget. Figur 4.8 viser hvordan pensjonens kjøpekraft kan utvikle seg over tid, gitt 6,5 pst. årlig finansiell avkastning og «lav», «gjennomsnittlig» og «høy» inflasjon. Disse benevningene refererer til laveste, gjennomsnittlig, og høyeste inflasjon i perioden 1979-1998, jf. figur 4.6. Den nominelle avkastningen er holdt uavhengig av inflasjon. Til tross for økningene i årlig nominell pensjon, jf. figur 4.7, vil det bare være ved «lav» inflasjon at pensjonen medfører en viss kjøpekraftsforbedring over tid. I dette eksemplet er avkastningen uavhengig av inflasjonen, men i praksis vil det ofte være en viss samvariasjon mellom prisstigning og avkastning. Kombinasjonen av årlig vekst i nominell utbetaling og samvariasjon mellom prisstigning og avkastning på pensjon-

skapitalen kan redusere faren for at inflasjon over tid reduserer pensjonens kjøpekraft.



Figur 4.8 Kjøpekraft og inflasjon

I utbetalingsperioden kan inflasjonsendringer over tid endre den reelle verdien av alderspensjonskapitalen og dermed pensjonenes kjøpekraft. Hvor stor denne reduksjonen i kjøpekraft kan bli ved økt inflasjon, vil avhenge av samlet avkastning. Dersom midlene er plassert med en på forhånd fastlagt avkastning, vil inflasjonsendringer slå fullt ut i endret kjøpekraft. Dersom midlene er plassert med justerbar avkastning, eller midlene kan flyttes på kort varsel, er det grunn til å anta at det i større grad er mulig å skjerme seg mot inflasjonsendringer. Medlemmer eller foretak kan derfor gjennom plasseringen av midlene selv bidra til å skjerme pensjonen mot virkninger av endret inflasjon.

Utvalget antar at en bestemmelse om at avkastningen på alderspensjon under utbetaling fullt ut skal tilføres alderspensjonskapitalen, dvs. ikke skal overføres til foretaket, vil kunne bidra til å gjøre pensjonene mindre følsomme for inflasjonsendringer. Utvalget foreslår derfor at det tas inn bestemmelse om dette, jf. utkastet til lovtekst § 7-4 tredje ledd. Utvalget foreslår videre at pensjonsytelsene skal garanteres av institusjonen. En slik garanti vil i praksis bare gjelde i nominelle termer, og kan etter forskrift av 15. september 1997 om premier og forsikringsfond i livsforsikring, maksimalt settes til 3 pst. p.a.

4.7.5 Nærmere om alderspensjon

4.7.5.1 Utbetalingsprofil

Minstekrav til utbetalingenes varighet har liten betydning om det ikke også settes krav til utbetalingsprofilen. For å sikre at det pensjonsmessige innholdet i ordningen er i tråd med det som ligger til grunn for bestemmelsene om livslang utbetalingsperiode, må det derfor stilles opp visse nærmere krav til utbetalingene.

En jevn fordeling av utbetalingene vil sikre en pensjonsutbetaling av rimelig størrelse i hele utbetalingsperioden. En slik jevn utbetalingsprofil kan fastlegges ut fra nærmere forutsetninger om dødelighetsarv og garantert finansiell avkastning. Det vil imidlertid alltid være usikkerhet forbundet med anslag over hvilken finansiell avkastning som eventuelt vil komme til ut over den garanterte. Den regelen utvalget foreslår innebærer at utbetalingene ikke skal være større enn at institusjonen kan garantere at utbetalingene kan opprettholdes årlig på minst samme nominelle nivå gjennom resten av utbetalingsperioden. Dette innebærer at selskapet ved beregningen av utbetalingene ikke kan regne med finansiell avkastning ut over den som er garantert. Normalt vil dette føre til en viss nominell økning i pensjonsutbetalingene over tid. Hvor stor denne økningen vil være, avhenger av hvor stor avkastningen på pensjonskapitalen er ut over det institusjonen har garantert. Dersom avkastningen ikke blir større enn det som er garantert, vil det ikke være noen økning i årlige utbetalte pensjoner.

Dersom det er oppspart relativ lite alderspensjonskapital ved pensjoneringstidspunktet, vil årlige pensjonsytelser kunne bli uforholdsmessig lave, både som pensjon og i forhold til de kostnadene avtalen kan innebære for pensjonisten. Utvalget foreslår at utbetalingsperioden i slike tilfeller skal kunne forkortes inntil årlig pensjon kommer opp i et beløp tilsvarende om lag 20 pst. av folketrygdens grunnbeløp.

4.7.5.2 Aldersgrense

Med pensjonsalder menes den laveste alder medlemmet kan ha når uttak av alderspensjon kan starte i.h.t. ordningens regelverk. Innskuddsordningen skal være et supplement til alderspensjon i folketrygden når medlemmets arbeidsinntekt faller bort som følge av fratreden for aldersgrensen. På samme måte som i utkast til lov om foretakspensjon er det derfor behov for å se aldersgrensene i ordningen og i folketrygden i sammenheng.

I utkast til lov om foretakspensjon er det fastsatt en nedre grense for pensjonsalderen. I normale stillinger er denne grensen satt til 67 år, men Kongen kan fastsette lavere aldersgrense for stillinger som er særlig belastende eller stiller særlige krav til arbeidstakeren.

En adgang til å ta ut alderspensjon tidlig vil kunne føre til redusert yrkesaktivitet blant eldre. Utvalget legger til grunn at innføringen av en innskuddsbasert pensjonsordning ikke bør bidra å redusere yrkesaktiviteten blant eldre, og at den nedre aldersgrensen i slik ordning derfor ikke bør avvike fra det som tillates satt som nedre aldersgrense i ytelsesbaserte pensjonsordninger. Slike pensjonsordninger skal være et supplement til folketrygden, og det kreves derfor at det ligger en folketrygdytelse i bunnen. Utvalget foreslår på denne bakgrunn tilsvarende nedre grense for alderspensjon som etter utkastet til lov om foretakspensjon, jf. Ot. prp. nr. 47 (1998-99), dvs. 67 år.

4.7.5.3 Sikring av alderspensjon ved oppnådd pensjonsalder

Når pensjonsutbetalingene skal starte, vil det være behov for å konvertere kapitalen slik at den utbetales i tråd med ordningens regelverk.

Utvalget foreslår at det tas inn en egen bestemmelse i loven om at medlemmets opptjente alderspensjonskapital skal benyttes til å sikre medlemmets rett til alderspensjon når medlemmet fratrer ved eller etter oppnådd pensjonsalder, jf. utkastet § 7-2 første ledd. Ved fortsatt yrkesaktivitet ut over pensjonsalder vil således fratredelsestidspunktet være avgjørende for når midlene skal konverteres til alderspensjonsforsikring. Dette må ses i sammenheng med utvalgets forslag om at alderspensjon ikke kan utbetales før fratreden. Sikring av alderspensjon skal videre skje i samsvar med det som er fastsatt i regelverket.

Utvalget foreslår videre i utkastet § 7-2 annet ledd en bestemmelse om at pensjonskapitalen til arbeidstakere som har deltidsstilling etter oppnådd pensjonsalder, skal sikres rett til alderspensjon i samme forhold som vedkommendes andel av full lønn. Dette innebærer at alderspensjonskapitalen konverteres til forsikringskontrakt som gir rett til løpende pensjon, i samme forhold som forannevnte lønnsbrøk. Bestemmelsen må ses i sammenheng med utvalgets forslag om at arbeidstaker som har oppnådd pensjonsalder, har rett til alderspensjon i forhold til vedkommendes andel av full lønn.

4.8 Pensjonsordningens midler

4.8.1 Om hva som omfattes av begrepet pensjonsordningens midler

Dersom pensjonskapitalen og ytelsene i ordningen skal sikres i tilfelle foretaket som har opprettet pensjonsordningen går konkurs, er det nødvendig at pensjonsordningens midler skilles fra foretakets midler. Skillet er derfor en forutsetning for den skattemessige behandlingen av ordningen. Uten et slik skille kan en risikere at midlene får en dårlig avkastning, at sikkerheten for pensjonen blir liten og at midlene benyttes til andre formål.

Tidsforskyvningen mellom strømmen av inn- og utbetalinger innebærer at det samles opp en beholdning av kapital i ordningen. Pensjonsordningens midler omfatter til enhver tid de midler som er innbetalt til ordningen fra foretak eller medlemmer, med tillegg for den avkastning som er gitt på disse midlene, og med fratrekk for utbetalinger av pensjon, utbetalinger som følge av utstedelse av pensjonskapitalbevis og kostnader belastet ordningen.

Ulike deler av pensjonsordningens midler kan være plassert i ulike institusjoner, avhengig av om det er midler som dekker alderspensjon under utbetaling, oppsparing eller om midlene tilhører ordningens innskuddsfond.

Utvalgets vurdering

En klar definisjon av hvilke midler som tilhører pensjonsordningen vil kunne forhindre en sammenblanding av disse midlene og øvrige midler tilhørende foretaket, medlemmene eller institusjonen, og kunne forhindre uklarhet for bl.a. medlemmer, foretak og skatte- og tilsynsmyndigheter om midlenes anvendelse og status.

Utvalget foreslår at medlemmenes pensjonskapital og innskuddsfondet skal regnes til pensjonsordningens midler, jf. utkastet § 8-1. Dersom ordningen er opprettet i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse skal også eventuelle midler i kursreguleringsfond og tilleggsavsetninger regnes til pensjonsordningens midler. Utvalget legger til grunn at premiereserve, kursreguleringsfond, tilleggsavsetninger og premiefond for eventuelle midler tilknyttet ytelser etter § 2-4 ikke regnes til ordningens midler. Utvalget foreslår videre at midler som det er utstedt pensjonskapitalbevis til, ikke skal regnes til ordningens midler. Dette må ses i sammenheng med at det ikke er hensiktsmessig å regne midler som medlemmene forføyer over til ordningens midler, jf. nærmere regler om pensjonsbevis i lovutkastet *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6.

Utvalget har vurdert om loven bør angi hvilken part som skal velge institusjon for forvaltning av alderspensjonskapitalen i ordningen, og om foretaket eventuelt bør kunne avgi denne kompetansen til det enkelte medlem. Denne vurderingen har sin bakgrunn i at foretaket ikke har noen direkte økonomisk interesse av forvaltningen av midlene dersom pensjonskapitalen er knyttet til kontrakter under utbetaling eller kontrakt med individuelt investeringsvalg. I disse tilfellene bærer medlemmet selv fullt ut de økonomiske konsekvensene av forvaltningen. Utvalget har lagt til grunn at det prinsipielt ville være å foretrekke at det er den parten som bærer konsekvensen av forvaltningen som også velger forvalter, dvs. at medlemmet selv velger institusjon. På den annen side mener utvalget at det er grunnleggende at pensjonsordninger i arbeidsforhold er kollektive. Utvalget antar også at et foretak som forhandler på bakgrunn av et kollektiv vil kunne oppnå gunstigere betingelser i forhold til institusjonene enn hva det enkelte medlem kan oppnå. Utvalget har på denne bakgrunn valgt å foreslå at også alderspensjonskapital tilhørende kontrakter under utbetaling regnes til pensjonsordningens midler.

Utvalget foreslår at det lovfestes at ordningens midler skal holdes adskilt fra foretakets midler, og at ordningens midler ikke skal kunne hefte for foretakets eller medlemmenes gjeld eller forpliktelser, jf. utkastet § 8-3 første og annet ledd. Gjennom at midlene på denne måten skjermes fra kreditorer, sikrer en at midlene i tråd med hensikten bak loven faktisk benyttes til pensjoner. En slik adskillelse er en forutsetning for skattefavorisering.

4.8.2 Rådighet over ordningens midler

Formålet med ordningen skal være å sikre medlemmene alderspensjon. Ut fra dette formålet er det nødvendig å innta regler som begrenser og definerer foretakets og medlemmenes rådighet over midlene i ordningen.

Utvalget finner grunn til å presisere at pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med regler gitt i eller i medhold av loven, og at midlene ikke kan benyttes til ytelser til arbeidstakere eller andre som ikke er medlem av pensjonsordningen.

Utkastet til lov om foretakspensjon inneholder en bestemmelse om at renten på lån til foretaket eller ansatte skal settes lik vanlig rente for tils-

varende lån, jf. forslag til lov om foretakspensjon § 8-4 annet ledd. Virkningen av å låne midlene i ordningen tilbake til de forsikrede eller til forsikringstakeren er like uheldige i innskudds- og ytelsesbaserte ordninger. Et medlem i en innskuddsordning vil være direkte eksponert for følgene av eventuelle utlån til foretak eller andre medlemmer til særskilt lave rentevilkår eller dårlig sikkerhet.

Ved utlån av alderspensjonskapital tilbake til foretakene, oppstår det også en fare for at medlemmene mister lønnsinntekt og samtidig taper deler av oppspart alderspensjonskapital hvis foretaket går konkurs. Særlig uheldige følger vil det kunne ha dersom pensjonsordningens fordring på foretaket står tilbake for foretakets øvrige gjeld.

Utvalget foreslår ikke et generelt forbud mot at foretaket låner av ordningens midler. Utvalget foreslår imidlertid en lovbestemmelse som innebærer at eventuelle lån fra ordningen til foretaket skal gis en markedsmessig avkastning, og at lånevilkårene skal gi adgang til å endre renten i tråd med utviklingen i rentemarkedet, jf. § 8-4 annet ledd. Hensikten med bestemmelsen er å sikre at eventuelle lån til foretaket ytes på ordinære vilkår. Bestemmelsen bidrar således til å understreke at pensjonsordningens midler skal forvaltes ut fra en selvstendig forretningsmessig vurdering, hvor hensynet til ordningens soliditet og avkastning skal veie tyngst. Foretaket som har opprettet ordningen skal ikke ha forretningsmessige særfordeler knyttet til lån av ordningens midler, verken knyttet til rentebetingelser, sikkerhet eller andre låneforhold. Utvalget finner grunn til å bemerke at bestemmelsen ikke er til hinder for at det ytes fastrentelån til foretaket, forutsatt at lånet er priset etter vanlige markedsvilkår for lån med samme sikkerhet. Utkastet er for øvrig på dette punkt identisk med forslaget § 8-4 annet ledd i Ot.prp. nr. 47 (1998-99). Utvalget foreslår også samme regel for lån fra ordning til medlem.

Utvalget foreslår for øvrig at det tas inn en generell bestemmelse om at midlene i innskuddsfondet skal kunne forvaltes som egen investeringsportefølje, som foretaket i tilfelle skal ha adgang til å endre.

4.8.3 Flytting av pensjonsordning mv.

Innskuddsfond vil bestå av ren sparekapital plassert i bank, verdipapirfond, forsikringsselskap eller pensjonskasse. Tilsvarende vil kunne være tilfelle for alderspensjonskapital under oppsparing. Midler tilhørende alderspensjoner under utbetaling og midler som tilhører risikoytelser vil i hovedsak være premiereserve til forsikringskontrakt i forsikringsselskap eller pensjonskasse. Etter gjeldende lovregler vil forsikringstakerne ikke ha rett til å kreve slike kontrakter flyttet til sparekontrakter.

I forskrift av 25. september 1997 om individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven (IPA) er det tatt inn en egen flyttebestemmelse for pensjonskapital som er plassert i rene spareavtaler, dvs. avtaler uten dødelighetsarv. Den forsikrede skal etter forskriften § 1-4 ha rett til å kreve oppsparte midler under pensjonsspareavtalen overført til annet selskap som kan tilby pensjonsspareavtale.

Utvalgets vurdering

Det er foretaket som oppretter en pensjonsordning gjennom avtale med en institusjon, og som dermed sikrer rett til pensjon for medlemmer som går av med pensjon. Etter utvalgets vurdering er det hensiktsmessig at foretaket gis

rett til å bestemme hvilken institusjon pensjonsordningens midler skal plasseres i. For å sikre at medlemmene gis anledning til å uttale seg hvis foretaket vurderer annen tilbyder, foreslår utvalget at styringsgruppen gis anledning til å uttale seg før foretaket flytter midlene, jf. lovutkastet § 8-5.

Innen forsikring er det til dels fastsatt detaljerte regler om flytting. I banker og verdipapirfond vil de nærmere vilkårene for flytting måtte fastsettes i avtale med institusjonen. For bankinnskudd vil det ofte bli gitt egne vilkår til innskytere som velger å binde innskuddet for en lengre periode. Spareprodukt i forsikringsselskap, såkalt kapitaliseringsprodukt, vil videre måtte være gitt en garantert avkastning. Flytting av midlene er derfor ikke trivielt. Utvalget antar videre at det ikke er samme behov for å fastsette regler om flytting i en kollektiv ordning som i en individuell ordning som IPA. Utvalget har derfor ikke foreslått generelle regler om rett til flytting av ordningens midler, men viser til at eventuelle regler om flytting kan fastsettes med hjemmel i loven § 1-3, dersom det skulle være behov for det.

4.9 Innskuddsfond

I dette avsnittet vurderes det om en innskuddsordning skal inneholde et innskuddsfond der det kan foretas forskuddsbetaling ut over pliktige innskudd, og hvilke bestemmelser som eventuelt bør gjøres gjeldende for slike midler.

4.9.1 Generelle hensyn

Etter 1968-reglene skal det opprettes et premiefond i pensjonsordningen. Avkastning ut over garantert avkastning i pensjonsforsikringen og for mye betalt forskuddspremie for medlemmer som slutter i løpet av året, skal overføres til premiefondet. Videre kan foretaket gjøre egne avsetninger til premiefondet. Slike årlige avsetninger opp til 150 pst. av årets innskudd er fradragsberettiget for foretaket. Midlene i premiefondet inngår ikke i formuesskattegrunnlaget, og avkastningen på premiefondsmidler beskattes ikke. I Velferdsmeldingen ble det på side 301 foreslått innføring av en mer begrenset adgang til å innbetale til premiefond med skattefavorisering, begrunnet som følger:

> «Begrunnelsen for dette inntektsfradraget er behovet for å stimulere til at bedrifter kan oppfylle sine forpliktelser overfor ansatte som forutsatt. Regjeringen mener at dette formålet blir tilstrekkelig ivaretatt selv om adgangen til avsetning med rett til inntektsfradrag reduseres noe. Nåværende avsetningsadgang for inntil 10 årspremier er unødig vid. En mer begrenset avsetningsadgang må således antas å være tilstrekkelig for å dekke utjevningsbehovet for svingende inntekter i bedriften.»

Under Stortingets behandling av Velferdsmeldingen var et flertall mot å innføre beskatning av premiefondsmidler. Det samme flertallet avviste også begrensninger i fradragsretten for innbetalinger til premiefondet. I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon foreslås det derfor å videreføre dagens regler om avsetningsadgang, samt unntak fra løpende formuesbeskatning og fra løpende skatt på avkastning. Etter forslag til lov om foretakspensjon skal alle pensjonsordninger ha et premiefond. Foretaket skal etter forslaget tilføre avkastning på pensjonsordningens midler til premiefondet og kan også gi direkte tilskudd til premiefondet. I Ot. prp. nr. 47 (1998-99) framgår det på side

169 at Regjeringen legger til grunn at premiefondets hovedoppgave skal være å sikre videreføring av ordning med alderspensjon, og det understrekes at premiefondet ikke er noen tilleggssikkerhet for å dekke opptjente rettigheter. Opptjente rettigheter er sikret ved krav om premiereserve og den garanterte renteavkastning (grunnlagsrente).

Utvalget har vurdert hvilke behov det vil være i en innskuddsordning for et tilsvarende fond for forskuddsbetaling av innskudd mv. Et slikt innskuddsfond kan tjene følgende hovedoppgaver:

a) Et innskuddsfond kan tjene som ekstra sikkerhet for medlemmenes opptjente rettigheter.
b) Et innskuddsfond kan være en mekanisme som utjevner topper og bunner i årlige påløpte kostnader for foretaket, og som til en viss grad gjør det mulig for foretaket å konsentrere innbetalingene til enkelte år.
c) Et innskuddsfond kan være en mekanisme som stimulerer til opprettholdelse av ordning og innskudd over tid.

Behovet for et fond som gir de ansatte en ekstra sikkerhet for opptjente rettigheter er forskjellige i ytelses- og innskuddsordninger. Hvis innskuddsbasert pensjonsordning er opprettet etter utkastet § 3-3, kan foretakets forpliktelser være oppfylt ved de innskuddene som foretas. I slike ordninger er opparbeidede pensjonsrettigheter identisk med pensjonskapitalen og de føringer som gjelder for utbetaling mv. på denne kapitalen. Verdiutviklingen på pensjonskapitalen vil i en slik ordning være et forhold mellom institusjon og medlem. Foretaket kan imidlertid gjennom avtale ha forpliktet seg til å foreta nye innskudd i takt med medlemmenes nye arbeidsinnsats. Dette følger imidlertid ikke av lovens bestemmelser, og etter utvalgets vurdering er det ikke tilstrekkelig grunnlag for å kreve opprettet et eget fond i ordningen.

I ordninger som er opprettet med kollektiv forvaltning og investeringsvalg, jf. utkastet §§ 3-2, vil foretaket ha ansvar for å opprettholde alderspensjonskapitalens verdi fra et år til et annet. Medlemmenes opptjente pensjonskapital skal i slike ordninger ikke reduseres. Institusjonen som forvalter kapitalen har et sekundært ansvar. Den finansielle risikoen foretaket og institusjonen tar på seg kan imidlertid overføres til annen institusjon gjennom kjøp av avkastningsgaranti, eller reduseres gjennom porteføljesammensetningen i ordningen. Utvalget legger derfor til grunn at det heller ikke i dette tilfellet kan sies å være særlig behov for et eget fond i ordningen som ivaretar sikkerheten for opparbeidet kapital.

Et innskuddsfond vil kunne bidra til å utjevne årlige variasjoner i pensjonsutgifter. Dette kan imidlertid ivaretas også av reserver utenfor ordningen. Etter utvalgets vurdering tilsier derfor ikke disse variasjonene i årlige påløpte pensjonsforpliktelser at det er behov for å bygge opp et innskuddsfond. I tillegg til å utjevne årlige svingninger i pensjonskostnadene kan foretak også ønske å sette av midler i år med god lønnsomhet, for å tære på disse i resultatmessig svakere år. Også dette hensynet kan ivaretas ved å bruke generelle reserver, hvor en unngår innlåsing av midlene i øremerkede fond. Øremerking av midler gjør det vanskeligere for foretaket å utnytte de samlede finansielle ressurser og likvider på en rasjonell måte, og bidrar til å øke foretakets samlede likviditetsbehov. Dette kan bl.a. føre til at foretak, selv om det har midler i innskuddsfondet, må ta opp kostnadskrevende kortsiktige lån.

Et fond, hvor hele eller deler av innskuddsfondet «går tapt» for foretaket ved avvikling av ordningen, jf. utkastet § 13-3 annet ledd, vil ha karakter av å være en kostnad knyttet til avvikling eller nedbygging av ordningen. Et slikt

fond kan derfor i praksis ha betydning for kontinuiteten i de ordningene som opprettes, og bidra til at medlemmene i slike ordninger får tiltro til fortsatt opptjening av pensjon i henhold til pensjonsplanene i foretakene.

I ordninger som er opprettet etter utkastet §§ 3-1 og 3-2 vil det kunne dannes avkastning som tilfaller foretaket til pensjonsformål. I disse tilfellene er det hensiktsmessig å overføre disse midlene til et eget fond, f.eks. innskuddsfondet. Det kan også forekomme at foretaket har betalt for mye i forskuddsinnskudd for medlemmer som slutter i løpet av året, og slike midler kan også overføres til innskuddsfondet. Ut fra en samlet vurdering har derfor utvalget ikke funnet sterke grunner for at innskuddsordninger ikke skal ha et innskuddsfond, på linje med et premiefond i en ytelsesbasert ordning. Dette vil også bidra til likeverdige rammebetingelser for innskudds- og ytelsesordninger.

4.9.2 Plikt til å opprette innskuddsfond

Etter lov om foretakspensjon skal foretak som oppretter pensjonsordning ha ett premiefond. I vurderingen av om det skal opprettes et innskuddsfond i innskuddsordninger, og i vurderingen av hvilke regler som skal gjelde for dette fondet, har utvalget lagt stor vekt på skattemessig likebehandling mellom ytelses- og innskuddsordninger. Utvalget antar videre at fondet kan bidra til regularitet i innskudd og ordning over tid, og at fondet for øvrig kan tjene samme formål som premiefond etter forslag til lov om foretakspensjon.

I likhet med det som er foreslått om premiefond i forslaget til lov om foretakspensjon, foreslår utvalget at foretak som oppretter innskuddspensjonsordning skal ha ett innskuddsfond, uavhengig av om ordningen har alderspensjonskonti for hver arbeidstaker eller om foretaket har sluttet seg til eller opprettet flere pensjonsordninger. Utvalget har i denne sammenheng bl.a. lagt til grunn at en oppsplitting av ordningens buffere i flere fond øremerket for ulike formål vil gjøre ordningen mer uoversiktlig, og kunne vanskeliggjøre en rasjonell forvaltning og bruk av ordningens samlede midler.

Foretak som oppretter innskuddsordning, kan også ha separat uførepensjonsforsikring og pensjonsforsikring for etterlatte etter utkastet § 2-4. Hvis ordningen inneholder slike ytelser tegnet etter reglene i forlaget til lov om foretakspensjon, jf. utkastet § 2-4 annet ledd, skal de følge lov om foretakspensjon. Det skal opprettes eget premiefond etter reglene for foretakspensjon.

4.9.3 Tilføring av midler til innskuddsfondet

I forslaget til lov om foretakspensjon er det lagt opp til at premiefondet skal tilføres alle tilskudd som foretaket innbetaler til pensjonsordningen ut over årets premier og som gir rett til inntektsfradrag. I den grad foretaket har betalt for mye forskuddspremie for medlemmer som slutter, eller det er betalt inn premie til pensjon som ikke kan komme til utbetaling, skal disse midlene tilføres premiefondet. I tillegg skal avkastning på pensjonsordningens midler i hovedsak overføres til premiefondet, med visse unntak for avkastning på pensjonsmidler tilknyttet pensjoner under utbetaling.

Foretaket kan, etter utkastet §§ 3-1 annet ledd og 3-2 annet ledd, i enkelte år få rett til andel av årets avkastning på pensjonskapital knyttet til alderspensjon under oppsparing. Etter utvalgets vurdering bør slik avkastning overføres til innskuddsfondet, fordi dette sikrer mest mulig like skattemessige betingelser for foretak som oppretter ytelses- og innskuddsbaserte ordninger.

Utvalget har også på dette området antatt at forskjellige lovregler kan skape utilsiktede skattemessige insentiver i favør av en av ordningene. Utvalget foreslår derfor i hovedsak de samme regler om tilførsel av midler til innskuddsfondet som foreslått for premiefondet i utkastet til lov om foretakspensjon. Det understrekes likevel at like regler vil kunne gi noe ulike virkninger fordi ordningene har ulike egenskaper. Etter forslag til lov om foretakspensjon vil premiereserven være bestemt av forsikringsteknisk kontantverdi av opptjente rettigheter. Eventuell avkastning på midlene ut over garantert avkastning, skal overføres til premiefondet. Hvor store beløp som vil kunne tilføres innskuddsfondet på bakgrunn av avkastning på alderspensjonskapitalen, vil avhenge av nærmere regler gitt av Kongen, jf. utkastet §§ 3-1 annet ledd og § 3-2 annet ledd. Når det gjelder innskuddspensjon under utbetaling, vises det til at utvalget har foreslått at all avkastning på slike midler skal tilføres pensjonskapitalen, jf. lovutkastet § 7-4 tredje ledd.

4.9.4 Bruk av midlene i innskuddsfondet

I forslaget til lov om foretakspensjon er det lagt stor vekt på å gi klare og uttømmende regler om bruken av midlene i premiefondet. Regjeringen fant at det grunnleggende var at premiefondet skal benyttes til pensjonsformål. Etter lovforslaget kan midlene i premiefondet benyttes til å dekke årets premie, til regulering av pensjoner under utbetaling og til utbetaling av uførepensjon som ikke er sikret i pensjonsordningen. Det er også en overgangsbestemmelse om premie til dekning av oppsatt pensjon. I tillegg foreslås det at midlene i premiefondet skulle kunne gå til dekning av underskudd i pensjonskasser som har tapt sin ansvarlige kapital.

Behovet for klare og uttømmende regler om bruken av midlene i fondet er de samme i en innskuddsordning som i en ytelsesbasert pensjonsordning. Reglene om bruk av midlene i innskuddsfondet er samlet i utkastet § 9-3.

Utvalget går inn for at midlene i innskuddsfondet kan brukes til å dekke årets innskudd i henhold til foretakets innskuddsplan, jf. utkastet § 9-3 første ledd bokstav a. Det vises videre i utkastet § 9-3 første ledd bokstav b til at det i utkastet § 3-2 er lagt til grunn at foretaket skal garantere mot verdireduksjon i kollektive ordninger med egen investeringsportefølje, og at dette kan skje ved overføring fra ordningens innskuddsfond.

Videre skal midlene i innskuddsfondet kunne benyttes til alderspensjon for medlemmer som har fylt 67 år, men likevel ikke har nådd foretakets pensjonsalder. Dette kan forekomme i ordninger som har valgt en høyere aldersgrense enn 67 år, jf. utkastet § 7-1 første ledd. Innskuddsfondet skal imidlertid bare benyttes til slik pensjon i den grad fondet fortsatt kan sikre årets og neste års innskudd i henhold til ordningens regelverk. Ved bruk av midlene etter utkastet § 9-3 første ledd bokstav c er det en forutsetning at pensjonen ikke overstiger den alderspensjon medlemmet vil kunne få ved oppnådd pensjonsalder. Den alderspensjon medlemmet kan få på dette framtidige tidspunkt, vil avhenge av utviklingen i alderspensjonskapitalen fram til pensjoneringstidspunktet, dvs. av usikre størrelser som framtidig lønnsutvikling og avkastning. Utvalget legger til grunn at denne øvre grensen for pensjonsutbetalingene anslås med utgangspunkt i vedkommendes alderspensjonskapital på beregningstidspunktet, og med et beregningsmessig tillegg med utgangspunkt i rimelige forutsetninger om framtidig lønnsutvikling og avkastning.

Utvalget finner det ikke hensiktsmessig å foreslå at midler i innskuddsfondet skal kunne nyttes til regulering av alderspensjon under utbetaling. Dette

avviker fra forslag til lov om foretakspensjon. Utvalget viser til at pensjoner under utbetaling skal ha tilført avkastningen på den tilhørende kapital uten avkorting, jf. utkastet § 7-4 tredje ledd.

Som en ekstra sikkerhet for medlemmene, foreslår utvalget i utkastet § 9-3 tredje ledd at midlene i innskuddsfondet skal kunne nyttes til å dekke manglende pensjonskapital dersom ordningen er opprettet i pensjonskasse og denne har tapt sin ansvarlige kapital.

4.9.5 Adgang og plikt til å tilbakeføre midler til foretaket

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 169 står det følgende om tilbakeføring av midler fra premiefondet til foretaket:

> «Departementet mener at premiefondets størrelse bør holdes på et moderat nivå, hensett til dets oppgave om å sikre videreføring av pensjonsordningen i en rimelig periode, selv om foretaket kommer i økonomiske vansker. Departementet anser et premiefond på ti ganger årets premie som det maksimalt nødvendige, og at foretaket derfor bør ha adgang til å tilbakeføre deler av premiefond som er mindre enn dette, ned til fem års premie.»

Utvalget tiltrer den vurdering som ble gjort i Ot.prp. nr. 47 (1998-99), og foreslår en tilsvarende plikt og adgang til å tilbakeføre midler fra innskuddsfondet til foretaket som der er foreslått for premiefondet. Utvalget foreslår på denne bakgrunn i utkastet § 9-4 første ledd at midler overskytende 10 ganger gjennomsnittet av siste tre års innskudd, skal overføres til foretaket. Foretaket kan, etter at styringsgruppen er gitt anledning til å uttale seg, bestemme at beløp som overstiger halvparten av forannevnte grense skal overføres til foretaket, jf. utkastet § 9-4 annet ledd.

4.10 Konsernforhold

4.10.1 Innledning

Gjeldende regler om private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven, dvs. 1968-reglene, regulerer ikke hvorvidt ansatte i ulike foretak kan omfattes av en felles pensjonsordning. I pensjonskasseforskriften av 19. februar 1993 §§ 10, 14 og 15, samt i flytteforskriften av 27. november 1991 § 4-3 er det imidlertid forutsatt at det foreligger en slik adgang. Spørsmålet er ikke uttrykkelig regulert i skattelovgivningen, men det er i praksis lagt til grunn at det eksisterer en adgang til felles pensjonsordning i konsernforhold. Kredittilsynet har også i praksis godtatt slike pensjonsordninger.

Det følger av pensjonskasseforskriften § 10 første ledd at medlemmene i slike ordninger skal deles inn i grupper, slik at ansatte i hvert enkelt foretak utgjør en gruppe innenfor den felles pensjonsordningen. Forsikringsvirksomhetslovens regler om fordeling av kostnader, tap, inntekter, fond mv. gjelder tilsvarende så langt de passer etter pensjonskasseforskriften § 10 annet ledd. Også forsikringsvirksomhetslovens regler om overskuddsdeling er gitt tilsvarende anvendelse så langt de passer.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon er det også pekt på at spørsmål knyttet til felles pensjonsordning for flere foretak ikke er regulert av 1968-reglene, og at det har vært påpekt som en stor mangel ved eksisterende regelverk. I praksis har slike ordninger likevel oppstått, for eksempel ved at

flere foretak som inngår i samme konsern har etablert felles pensjonskasse. Regjeringen gir i proposisjonen uttrykk for at adgangen til å opprette felles pensjonsordninger som omfatter flere foretak, bør videreføres, og dette reguleres nærmere i loven. Det forutsettes at slike ordninger gis en utforming som forhindrer at de kommer i strid med de prinsipper som gjelder innenfor skattefavorisert foretakspensjon, eller lovgivningen for øvrig.

Utvalget ser det slik at det bør gis en tilsvarende adgang til å etablere felles pensjonsordninger innen konsern for foretak som har innskuddspensjonsordninger. Det foreslås derfor regler som i hovedsak samsvarer med forslaget til lov om foretakspensjon.

4.10.2 Hvilke foretak som kan omfattes

Utvalget foreslår at ulike foretak som inngår i samme konsern, kan opprette en felles pensjonsordning, jf. lovutkastet § 10-1. Det kan ikke ses noen grunn til å stille som krav at samtlige foretak som inngår i konsernet skal være tilsluttet den felles pensjonsordningen. Det vil derfor være frivillig om de enkelte foretak ønsker å delta i den felles pensjonsordningen. Med konsern menes i lovforslaget konsern som nevnt i aksjeloven § 1-3 og allmennaksjeloven § 1-3, likevel slik at morselskapet ikke trenger å være aksjeselskap eller allmennaksjeselskap. Det vises til lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav c. Konsernbegrepet er med dette ikke begrenset til konserner som omfattes av aksjelovens eller almennaksjelovens regler. Også konserner basert på andre selskapsformer enn aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper vil ha mulighet til å opprette felles pensjonsordning. Forslagene er i samsvar med forslagene til lov om foretakspensjon.

Det vil kunne forekomme tilfeller hvor flere foretak har tilsvarende nær tilknytning som innen et konsern, uten at organiseringen av foretakene omfattes av konsernbegrepet slik det framgår av lovutkastet. Utvalget foreslår at Kredittilsynet skal kunne samtykke i at også slike foretak kan opprette felles pensjonsordning. Forslaget er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon. I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) er det vist til at Kredittilsynet etter bestemmelsen skal kunne gi samtykke til at konsernlignende sammenslutninger som er horisontalt oppbygget, har felles vedtektsfestede styringsorganer og er i samsvar med lov eller forskrift, oppretter en felles pensjonsordning. I særlige tilfeller kan det også være grunnlag for å gi samtykke til foretak som har en tilsvarende nær tilknytning til hverandre uten å omfattes av ovennevnte. Momenter ved en slik vurdering vil være i hvilken grad foretakene er økonomisk integrert med hverandre, i hvilken grad de har tilknytning gjennom eierforhold, og om sammenslutningen kan antas å være av varig karakter. Det vises til den nærmere drøftelsen av dette i Ot. prp. nr. 47 (1998-99) på side 180-181.

Utvalget foreslår videre at det stilles krav om at konsernet samlet sett må fylle minstekravene for pensjonsordninger i lovutkastet § 2-3. Det kreves således ikke at hvert enkelt foretak i konsernet må oppfylle minstekravene. Dette har sammenheng med det prinsipielle synspunkt at det bør være uten betydning for muligheten til å opprette pensjonsordning etter loven hvordan virksomheten er organisert. Forslaget er i samsvar med forslaget til lov om foretakspensjon.

4.10.3 Fordeling av innskudd, avkastning mv.

Utvalget foreslår at arbeidstakerne i hvert av foretakene skal utgjøre en egen gruppe innenfor pensjonsordningen. Kredittilsynet skal i tvilstilfelle avgjøre hvilken gruppe en arbeidstaker skal tilhøre. Det vises til lovutkastet § 10-2. Forslaget er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

Det foreslås at årlige innskudd, premier og andre tilskudd til pensjonsordningen skal fordeles på grunnlag av de beløp som trengs for å sikre rettighetene for de medlemmer som inngår i hver gruppe. Ingen av foretakene kan belastes med en større andel av tilskuddet enn det som framgår av denne regelen. Regelen framgår av lovutkastet § 10-3. Forslaget har sammenheng med at fradragsrett bare skal gis for innbetalinger knyttet til egne ansatte i det foretak som foretar innbetalingen. Tilordningen til de enkelte grupper i ordningen skal sikre at fradragsretten for premieinnbetalinger og andre tilskudd til ordningen begrenses til de beløp som innbetales for å sikre rettighetene til de ansatte i det foretak som krever skattefradrag.

Det foreslås videre at avkastning og overskudd, samt andre inntekter og kostnader knyttet til pensjonsordningen, skal fordeles forholdsmessig mellom gruppene. Bakgrunnen for dette forslaget er at det ikke skal oppstå en sammenblanding av midler generert av de ulike foretakene. I individuelle pensjonsordninger, hvor den realiserte fordelingen av avkastningen ikke nødvendigvis er forholdsmessig, bør avkastning og kostnader fordeles på hver gruppe i tråd med realisert avkastning og kostnad.

Foretakene som velger å inngå i en felles pensjonsordning, skal etter forslaget også kunne velge om de vil ha en felles innskuddsplan eller en særskilt innskuddsplan for hver gruppe. Dette vil gi foretakene fleksibilitet med hensyn til i hvilken grad en ønsker å utnytte mulighetene som ligger i en felles ordning. Det foreslås at det også kan fastsettes felles regler for bruk av pensjonskapitalen.

Utvalget foreslår at pensjonsordningen kan ha felles ordning for forvaltning av alderspensjonskapitalen i samsvar med lovutkastet §§ 3-1 til 3-4. Det foreslås også at pensjonsordningen kan ha felles innskuddsfond. En slik adgang til felles forvaltning og administrasjon av disse midlene vil kunne gi rasjonaliseringsgevinster. Utvalget foreslår tatt inn en bestemmelse om at reglene om forholdsmessig fordeling av tilskudd til pensjonsordningen i lovutkastet § 10-3 skal gjelde tilsvarende ved disponeringen av felles innskuddsfond. For å sikre at dette overholdes er det foreslått at det skal føres regnskap for midler under felles forvaltning, jf. utkastet 10-4 tredje ledd.

4.10.4 Opphør av konsernforholdet

Et foretak kan av forskjellige grunner ønske å tre ut av den felles pensjonsordningen. Foretaket kan måtte avvikle som følge av konkurs. Det kan også på eget initiativ beslutte å gå ut av ordningen eller beslutte å opprette egen pensjonsordning for sine ansatte. Foretaket kan heller ikke fortsette i felles pensjonsordning dersom lovens krav ikke lenger er oppfylt, for eksempel fordi foretaket selges ut av konsernet eller konsernforholdet opphører på annen måte.

Utvalget foreslår en bestemmelse om at foretaket og dets gruppe av medlemmer skal skilles ut fra den felles pensjonsordningen dersom foretaket selges eller konsernforholdet på annen måte opphører. Tilsvarende foreslås å gjelde dersom et tilknytningsforhold som nevnt i lovutkastet § 10-1 annet ledd

opphører. Det vises til lovutkastet § 10-5. Bestemmelsen er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

Når det gjelder gjennomføringen av utskillelsen, foreslår utvalget at den del av den felles pensjonsordnings midler som knytter seg til det utskilte foretakets gruppe, skal tilordnes foretaket. Det foreslås likevel at innskuddsfondet kan unntas fra fordeling dersom foretakets gruppe av medlemmer utgjør mindre enn en tredjedel av medlemmene i den felles pensjonsordningen. Unntaket tar sikte på å regulere de mindre omfattende restruktureringene i konsernforhold, og er begrunnet i behovet for å kunne foreta slike omstillinger i næringslivet. Forslagene er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

Dersom det i det utskilte foretakets gruppe er tegnet uføreforsikring eller etterlattforsikring, foreslås at også avsetninger knyttet til slike forsikringer skal fordeles. Dette foreslås ikke å gjelde dersom foretakets gruppe av medlemmer utgjør mindre enn en tredjedel av medlemmene i den felles pensjonsordningen.

Skal medlemmene av foretakets gruppe sikres pensjon i ny pensjonsordning i en annen institusjon, foreslår utvalget at tilordnede midler skal overføres til institusjonen i samsvar med lovutkastet § 8-5. Dette er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon. Det foreslås tatt inn en bestemmelse om at pensjonsordningen for øvrig skal avvikles etter lovens regler, jf. lovutkastet § 10-5 fjerde ledd.

4.11 Sammenslåing av foretak

4.11.1 Innledning

Ved sammenslåing av foretak hvor ett eller flere av foretakene har pensjonsordning fra før, oppstår spørsmål om hvordan de tidligere pensjonsordningene med tilhørende midler skal håndteres og hvordan foretaket etter sammenslåingen skal organisere sin pensjonsordning. Begrepet sammenslåing av foretak brukes her i en videre betydning enn fusjon i aksjerettslig forstand. Med sammenslåing av foretak menes her enten at det dannes et nytt foretak samtidig som de tidligere foretakene avvikles, eller at et av foretakene overtar de øvrige og viderefører virksomheten, mens de øvrige foretakene avvikles. Det stilles i denne sammenheng ikke krav om at foretakene som skal slås sammen, skal ha samme eller bestemte selskapsformer.

Forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven (1968-reglene) har ingen bestemmelser som direkte regulerer behandlingen av pensjonsordninger ved sammenslåing av foretak. Det følger av § 14 i 1968-reglene at pensjonsordningen skal opphøre dersom arbeidsgiveren innstiller sin virksomhet. Fusjon av to eller flere foretak regnes etter fast tolkningspraksis ikke som innstilling av virksomhet. Dersom det nye foretaket etter sammenslåingen skal ha en pensjonsordning for sine ansatte, slår foretaket normalt sammen tidligere pensjonsordningers midler, herunder tilhørende premiefond i de berørte foretak, og anvender det sammenslåtte premiefondet til premiebetaling under den nye pensjonsordningen.

I utgangspunktet skal pensjonsplanen for det nye foretaket etter sammenslåingen oppfylle kravet til forholdsmessighet etter 1968-reglene § 6 punkt 1 og 2. Dette innebærer at foretaket må ha en felles pensjonsplan for alle ansatte etter sammenslåingen. Etter samtykke fra Kredittilsynet kan likevel forholdsmessighetsprinsippet fravikes slik at medlemmene i en eller flere av de berørte pensjonsordninger kan beholde sin pensjonsplan fra før sammenslåin-

gen, selv om denne er bedre enn den pensjonsplan som skal gjelde for de øvrige ansatte. Det skal i slike tilfeller ikke tas opp nye medlemmer i disse pensjonsordningene. Skal foretaket ikke ha pensjonsordning for de ansatte etter sammenslåingen, følger det av 1968-reglene § 14 at pensjonsordningen i foretak som inngår i sammenslåingen skal avvikles. Pensjonsordningens midler, herunder premiefondet, skal da fordeles og anvendes til fripoliser til medlemmene i henhold til en plan som må godkjennes av Kredittilsynet. Det er lagt til grunn at Kredittilsynet kan samtykke i at pensjonsordningen i et tidligere foretak kan opprettholdes for de ansatte som hadde pensjonsordning før sammenslåingen.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon er det foreslått en regulering av spørsmålene knyttet til sammenslåing av foretak. Det vises til at 1968-reglene er lite egnet til å løse de problemstillinger som oppstår i denne sammenheng. Det pekes på at prinsippene om forholdsmessighet og likebehandling av de ansatte er viktige hensyn som foretakspensjonsordningen må bygge på. Behovet for fleksible regler tilsier imidlertid at de nevnte prinsippene i visse tilfeller må fravikes. Det vises videre til at bestemmelser om pensjonsordninger ikke bør skape vanskeligheter for hensiktsmessige sammenslåinger. De samme hensyn gjør seg gjeldende ved innskuddspensjonsordninger, og det foreslås derfor regler som bygger på forslaget til lov om foretakspensjon.

Når minst ett av foretakene fra før har innskuddspensjonsordning er det behov for regulering av hvordan pensjonsordningene skal behandles ved en sammenslåing. Det er også behov for regulering når foretak som har en innskuddspensjonsordning slås sammen med et foretak som har foretakspensjonsordning. I det følgende omtales for det første det tilfelle at foretaket skal ha pensjonsordning etter sammenslåingen. Dette kan enten være en innskuddspensjonsordning eller en foretakspensjonsordning. Deretter omtales det tilfelle at foretaket ikke skal ha pensjonsordning etter sammenslåingen.

4.11.2 Foretaket skal ha pensjonsordning etter sammenslåingen

Utvalget foreslår at når foretaket etter sammenslåingen skal ha pensjonsordning etter lov om innskuddspensjon, skal foretaket opprette en ny pensjonsordning, jf. lovutkastet § 11-2. Forslaget er i samsvar med forslaget til lov om foretakspensjon. Midlene i de tidligere pensjonsordningene må overføres til den nye ordningen. For innskuddspensjoner vil dette være alderspensjonskapitalen og innskuddsfondet. Det er en forutsetning at slik overføring skjer for samtlige tidligere ordninger. Dette er begrunnet i hensynet til likebehandling av de ansatte.

I forslag til lov om foretakspensjon er det gitt adgang til å videreføre en tidligere pensjonsplan i en ny pensjonsordning, dersom den tidligere pensjonsplanen har bedre ytelser enn den nye pensjonsplanen. Forslaget er begrunnet med at en slik regel vil bidra til å sikre de ansatte muligheten til å opprettholde den samme retten til opptjening av pensjon etter en sammenslåing, noe som vil kunne gjøre det lettere å gjennomføre hensiktsmessige strukturendringer. En slik regel bør etter utvalgets syn også gjelde for innskuddsordninger. For innskuddspensjoner, hvor det ikke er ytelsene, men innskuddenes størrelse som er fastlagt, vil en tilsvarende regel måtte knytte seg til innskuddsplanen for pensjonsordningen. Utvalget foreslår derfor at det skal være adgang til å videreføre en tidligere innskuddsplan i den nye ordnin-

gen, dersom innskuddsplanen for den nye ordningen fastsetter lavere innskudd enn innskuddsplanen for den tidligere ordningen. Det vises til lovutkastet § 11-2 annet ledd. Videreføring skal da skje for de som var medlemmer av den tidligere ordningen på tidspunktet for sammenslåingen.

Utvalget foreslår også at foretak som har foretakspensjonsordning, og som deltar i sammenslåingen, skal kunne videreføre den tidligere ordningen for de som var medlemmer av ordningen på tidspunktet for sammenslåingen. Det vises til lovutkastet § 11-2 tredje ledd. Forslaget må ses på bakgrunn av at en sammenslåingsprosess kan være svært komplisert, og at et krav om en overføring av forpliktelsene i en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning ytterligere kan komplisere dette. Det kan ikke tas opp nye medlemmer i en videreført ordning. Dersom den tidligere foretakspensjonsordningen ikke blir videreført, må ordningen omdannes til en innskuddspensjonsordning etter reglene i lovutkastet § 14-2.

Både ved videreføring av tidligere innskuddsplaner og tidligere foretakspensjonsordninger er det et vilkår at samtlige tidligere ordninger blir videreført. Et tilsvarende vilkår følger av forslag til lov om foretakspensjon, og er begrunnet i hensynet til likebehandling av de ansatte.

Utvalget foreslår at foretaket etter sammenslåing også kan velge å ha pensjonsordning i henhold til lov om foretakspensjon. Reglene om sammenslåing i forslag til lov om foretakspensjon kapittel 13 får da anvendelse. Dersom foretak som omfattes av en slik sammenslåing har pensjonsordning etter lov om innskuddspensjon, må pensjonsordningen omdannes til en foretakspensjonsordning etter reglene i lovutkastet § 14-1. Det vises til lovutkastet § 11-3.

4.11.3 Foretaket skal ikke ha pensjonsordning etter sammenslåingen

Dersom foretaket ikke skal ha pensjonsordning etter sammenslåingen, er spørsmålet om de tidligere pensjonsordningene likevel skal kunne videreføres eller om de må avvikles. Spørsmålet oppstår både når de tidligere ordningene er ulike og når ikke alle foretakene som omfattes av sammenslåingen har pensjonsordning.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon er det foreslått at det skal være adgang til å videreføre tidligere ordninger for de som var medlemmer av ordningene på tidspunktet for sammenslåingen. Det er et vilkår for videreføring at samtlige ordninger blir videreført. Adgangen til videreføring gjelder selv om ordningene er ulike, og selv om ett eller flere av foretakene som omfattes av sammenslåingen ikke har pensjonsordning fra tidligere. Det er i proposisjonen pekt på at videreføring av eksisterende ordninger innebærer at ulikheter i pensjonsordningene blir videreført i det nye foretaket. Etter Regjeringens syn tilsier hensynet til de berørte arbeidstakere og behovet for fleksible regler likevel at det gis adgang til videreføring av eksisterende ordninger. Et krav om at samtlige tidligere ordninger måtte avvikles ville være å tillegge sammenslåingen virkninger for de ulike grupper av ansatte som er lite forenlig med det forhold at virksomheten de er tilknyttet blir videreført i en ny organisatorisk ramme.

Utvalget ser det i utgangspunktet som uheldig at arbeidstakere i et nytt foretak kan ha ulike pensjonsvilkår, men slutter seg til de vurderinger som er kommet til uttrykk i forslag til lov om foretakspensjon. Utvalget foreslår derfor at det også for sammenslåing etter lov om innskuddspensjon skal være adgang til å videreføre eksisterende ordninger for de som var medlemmer av ordningene på tidspunktet for sammenslåingen. Videreføring foreslås bare å

kunne skje når samtlige ordninger blir videreført. Regelen framgår av lovutkastet § 11-4.

Dersom foretaket velger å ikke videreføre tidligere pensjonsordninger, skal disse opphøre og avvikles. Innskuddspensjoner skal avvikles etter reglene i utkastet her, mens foretakspensjoner skal avvikles etter reglene i forslag til lov om foretakspensjon. Som følge av at videreføring av tidligere pensjonsordninger må gjelde samtlige ordninger, må også eventuell avvikling av pensjonsordningene gjelde samtlige ordninger. Forslaget er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

4.11.4 Skattemessige vurderinger

De sentrale skatterettslige problemstillingene ved en sammenslåing av ett eller flere foretak med pensjonsordning i henhold til utvalgets forslag, er knyttet til den skattemessige behandlingen av overføring av en pensjonsordnings midler fra et foretak til et annet i forbindelse med sammenslåingen.

En innskuddsordnings midler er nærmere definert i lovutkastet § 8-1 første ledd. Den del av pensjonsordningens midler som anses overført til de pensjonsberettigede med bindende virkning, reiser ikke skatterettslige spørsmål ved en sammenslåing av foretak. Dette er midler som ikke kommer til beskatning før de utbetales som pensjon til de berettigede eller som et engangsbeløp etter lovutkastet § 7-5 fjerde ledd. Det gjelder uavhengig av hva som skjer med foretaket eller institusjonen pensjonsordningen er opprettet i.

Av pensjonsordningens midler er det bare midlene i innskuddsfondet som ikke er overført til de pensjonsberettigede med bindende virkning for foretaket. Innskuddsfondet er etter utvalgets syn en betinget avsetning, skattemessig sett. Det er en forutsetning for den gunstige skattemessige behandlingen av innskuddsfondet at midlene forblir i dette fondet etter de vilkår som gjelder for dette. Det reiser i denne sammenheng spørsmål om det er å anse som et brudd på de skattemessige betingelsene at det skjer en overføring av innskuddsfondet til et innskuddsfond i en innskuddspensjonsordning i et annet foretak i forbindelse med sammenslåing av foretakene. Et brudd vil utløse beskatning på det overdragende foretakets hånd. Etter utvalgets syn vil en slik overføring i seg selv ikke anses som brudd på forutsetningene for den gunstige skattemessige behandlingen av innskuddsfondet, så lenge det skjer en overføring sammen med innskuddspensjonsordningen. Anvendelsen av midlene i innskuddsfondet forblir bundet innenfor det som følger av lovforslaget. Overføringen vil dermed ikke i seg selv utløse inntektsføring av midlene i fondet.

Utvalget antar at den samme vurderingen av om det er brudd på forutsetningene for den gunstige skattemessige behandlingen også må gjelde i de tilfellene der foretaket etter sammenslåingen skal ha foretakspensjonsordning etter lov om foretakspensjon og et eller flere av de sammenslåtte foretakene har hatt innskuddspensjon i henhold til lovforslaget. I så fall vil midler i innskuddsfondet i tidligere ordninger overføres til premiefondet i pensjonsordningen i det sammenslåtte foretaket, jf. lovutkastet § 11-3 første og annet ledd og § 14-1. Utvalget begrunner en slik løsning med at det gjelder to lovregulerte pensjonsordninger med den samme gunstige skattemessige behandling. Videre har innskuddsfond og premiefond samme formål i de to ordningene og det er foreslått de samme regler for anvendelse av midlene.

En overføring av midlene fra det overdragende foretaket til det overtakende utløser imidlertid beskatning etter de alminnelige regler om realisasjon,

uttak eller utbytte. For at en sammenslåing skal være en skattefri fusjon etter bestemmelsene i selskapsskatteloven *"Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold"* i kapittel 8 (ny skattelov kapittel 11) må vilkårene etter dette kapitlet være oppfylt. Det vises for øvrig til avsnittet om skattemessige vurderinger ved deling av foretak.

4.12 Deling av foretak

4.12.1 Innledning

Med deling av foretak menes her at foretaket blir delt i to eller flere nye foretak, at en del av foretaket blir utskilt og overført til et nytt foretak eller et annet eksisterende foretak, at en del av foretakets samlede virksomhet blir utskilt og overført til annet foretak, eller avvikling av en del av foretakets samlede virksomhet.

Forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven (1968-reglene) har ingen bestemmelser som direkte regulerer behandlingen av pensjonsordninger ved deling av foretak. Etter § 13 i 1968-reglene vil det enkelte medlem ved fratredelse som hovedregel ha rett til å få sikret en individuell fripolise basert på egen andel av oppsamlet premiereserve. I praksis har § 13 vært tolket slik at premiereserven, dvs. midler til sikring av det enkelte medlems opptjente pensjon, skal fordeles mellom medlemmene ved deling av foretak, delvis avvikling av virksomheten og andre situasjoner som medfører deling eller avvikling av pensjonsordningen.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon er det foreslått regler om hvordan pensjonsordningens midler skal fordeles når et foretak som har en foretakspensjonsordning, deles. De sentrale problemstillingene for foretakspensjon er særlig knyttet til fordeling av premiefondsmidlene, samt til videreføring av pensjonsordninger for de foretak som etableres ved delingen. Det er uttalt at det er viktig at bestemmelsene ikke hindrer de behov foretakene har for omstrukturering, samtidig som viktige hensyn som likebehandling av de ansatte og prinsippet om forholdsmessighet skal ivaretas.

For innskuddspensjonsordninger vil pensjonsordningens midler kun bestå av alderspensjonskapital og innskuddsfond. Fordi det ikke er tale om en forsikringsordning, vil fordelingsreglene for innskuddspensjoner være enklere enn de tilsvarende reglene for foretakspensjonsordninger.

4.12.2 Deling av ett foretak i flere nye foretak

Ved deling av ett foretak i to eller flere nye foretak vil det tidligere foretaket avvikles. Utvalget foreslår her at pensjonsordningen skal fordeles på samme måte, slik at det opprettes nye pensjonsordninger i hvert av de nye foretakene. Dersom foretakene etter oppdelingen fremdeles er innenfor samme konsern, kan pensjonsordningen videreføres som en felles pensjonsordning for de nye foretakene etter reglene i lovutkastet kapittel 10 om konsernforhold. Det vises til lovutkastet § 12-1. Medlemmene av den tidligere pensjonsordningen vil ved delingen overføres til de nye foretakene. De medlemmer som skal overføres til hvert av foretakene skal etter utkastet anses som en egen gruppe.

Utvalget foreslår at pensjonskapital knyttet til den tidligere pensjonsordningen skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pensjonskapital for hvert medlem. Avkastning fram til tidspunktet for deling av foretaket skal være tilført pensjonskapitalen før fordelingen. Prinsippet for fordelin-

gen er her det samme som i forslag til lov om foretakspensjon, hvor midlene i pensjonsordningen, med unntak for premiefondet, foreslås delt på grunnlag av den premiereserven som er knyttet til de medlemmer som overføres til hvert av de nye foretakene.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon er det drøftet hvordan premiefondets midler bør fordeles. Det er vist til at premiefondets midler primært skal sikre at framtidige premier blir betalt, og at det derfor ikke anses rimelig å fordele midlene på grunnlag av allerede opptjent pensjon, som premiereserven er uttrykk for. Det er derfor foreslått at premiefondsmidlene skal fordeles på grunnlag av premien i delingsåret og beregnet premie for de tre påfølgende årene. Beregningen av de framtidige premiene skal skje på grunnlag av lønn og pensjonsytelser ved delingen. Utvalget foreslår at innskuddsfondet i innskuddsbaserte pensjonsordninger fordeles etter et tilsvarende prinsipp. Innskuddsfondet foreslås således fordelt mellom medlemmene på grunnlag av gjennomsnittet av innskudd for hvert medlem i delingsåret og de tre påfølgende år. Beregningen skal skje ut fra lønnsforholdene ved delingen. Det vises til lovutkastet § 12-1 annet ledd.

Utvalget foreslår videre en regel om at hvert av de nye foretakene skal benytte midlene som er tilordnet foretaket og dets gruppe av medlemmer for å sikre medlemmene tilsvarende pensjonsordning. Dette innebærer at hvert av de nye foretakene skal videreføre pensjonsordningen for sin gruppe av medlemmer slik at disse sikres tilsvarende pensjonsrettigheter i den nye pensjonsordningen. Et foretak som blir etablert ved delingen og deretter sluttet sammen med et annet foretak, skal etter utvalgets forslag følge reglene om sammenslåing av foretak i lovutkastet kapittel 11. Forslagene er i samsvar med forslagene til lov om foretakspensjon.

Ved deling av foretak kan det av ulike årsaker være ansatte som ikke overføres til noen av de nye foretakene. For disse medlemmene av foretakets pensjonsordning blir det da ikke aktuelt med noen videreføring av pensjonsordningen i et nytt foretak. Utvalget foreslår at disse medlemmene i pensjonsordningen skal sikres rett til alderspensjonskapital etter reglene i lovutkastet *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6. Det vises til lovutkastet § 12-1 fjerde ledd. Forslaget bygger på samme prinsipp som i forslag til lov om foretakspensjon, der denne gruppen skal sikres rett til opptjent pensjon etter bestemmelsene om fripoliser.

En årsak til at ansatte ikke overføres til noen av de nye foretakene ved deling, kan være at denne del av foretakets virksomhet blir avviklet i forbindelse med delingen. For slike tilfeller foreslår utvalget at reglene om avvikling av virksomhet i foretaket i lovutkastet § 12-3 skal gjelde tilsvarende. Også dette forslaget er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

Dersom det foretaket som deles har pensjonsordning i pensjonskasse, foreslår utvalget at pensjonskassen skal avvikles og egenkapitalen disponeres etter regelen i § 13-3 fjerde ledd.

4.12.3 Utskilling av en del av foretaket

Ved utskilling av en del av foretaket kan den utskilte delen overføres til et eget (nytt) foretak eller til et annet eksisterende foretak. Utskilling av en del av foretaket vil til forskjell fra deling av foretak ikke medføre at det opprinnelige foretaket avvikles.

Utvalget foreslår at reglene om deling av foretak i lovutkastet § 12-1 første til fjerde ledd skal gjelde tilsvarende når en del av foretaket blir utskilt til et

eget (nytt) foretak. Reglene får bare anvendelse dersom utskillelsen også medfører at det overføres ansatte til det nye foretaket. Det er kun i slike tilfeller at det er aktuelt med deling av pensjonsordningen i foretaket. Forslaget er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon. For foretakspensjoner er det foreslått at dersom det er mindre enn en tredjedel av medlemmene i foretakets pensjonsordning som overføres til det nye foretaket, kan premiefondet unntas fra fordeling. Dette er begrunnet i premiefondets særlige oppgave om å sikre framtidige premiebetalinger. Utvalget foreslår en tilsvarende regel for innskuddspensjoner, slik at dersom det er mindre enn en tredjedel av medlemmene som overføres til det nye foretaket, kan innskuddsfondet unntas fra fordeling. Det vises til lovutkastet § 12-2 første ledd.

Bestemmelsene i lovutkastet § 12-2 første ledd foreslås å gjelde tilsvarende dersom virksomhet i foretaket skilles ut og overføres til et annet eksisterende foretak. Også her er det en forutsetning at en del av medlemmene i pensjonsordningen overføres til det andre foretaket. Dersom det foretaket som medlemmene overføres til, har egen pensjonsordning, skal reglene i lovutkastet kapittel 11 om sammenslåing av foretak gjelde tilsvarende. Dersom dette ikke er tilfelle, foreslås at reglene i lovutkastet § 11-4 eller *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6 skal gjelde. Lovutkastet § 11-4 gir regler om videreføring eller avvikling av pensjonsordning, mens lovutkastet *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6 gir regler om opphør av medlemskap i pensjonsordning. Forslagene er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

4.12.4 Avvikling av virksomhet i foretaket

Dersom en virksomhet i foretaket blir utskilt og avviklet, foreslår utvalget at det skal foretas en fordeling av pensjonsordningens midler mellom den gruppe av medlemmer som må slutte i foretaket og den gruppe som blir tilbake i foretaket. Fordelingen skal skje etter reglene knyttet til deling av foretak, jf. lovutkastet § 12-3 hvor det henvises til reglene for fordeling av ordningens midler i lovutkastet § 12-1 annet ledd. Lovutkastet § 12-1 annet ledd gir regler for fordeling av alderspensjonskapitalen og innskuddsfondet. Innskuddsfondet skal likevel unntas fra fordeling dersom det er mindre enn to tredjedeler av medlemmene i pensjonsordningen som må slutte i foretaket. En tilsvarende regel om at premiefondet skal unntas fra fordeling er foreslått for foretakspensjoner.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon har en med begrepet virksomhet lagt til grunn et skatterettslig virksomhetsbegrep. Det vises til nærmere omtale av begrepet på side 208-210 i proposisjonen. Utvalget legger samme forståelse av virksomhetsbegrepet til grunn i dette lovutkastet.

De medlemmer av pensjonsordningen som blir tilbake i foretaket, fortsetter i pensjonsordningen som før. Midlene som tildeles de medlemmer som skal slutte i foretaket, foreslås disponert etter reglene om opphør og avvikling av pensjonsordningen i § 13-3 første til tredje ledd. Dette innebærer at alderspensjonskapital på felleskonto skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pensjonskapital, jf. lovutkastet § 3-5, for hvert medlem. Innskuddsfondet skal fordeles på grunnlag av gjennomsnittlig innskudd for hvert medlem i opphørsåret og de tre følgende år. Det foreslås likevel satt en grense slik at ingen kan tildeles mer fra innskuddsfondet enn det som trengs for å sikre fortsatt innbetaling av innskudd i inntil fem år eller i tilfelle en kortere periode fram til oppnådd pensjonsalder.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon er det foreslått at reglene om fordeling av pensjonsordningens midler ved avvikling av virksomhet i foretaket skal gjelde tilsvarende dersom virksomheten i foretaket innskrenkes i løpet av to år på en slik måte at det må likestilles med en avvikling av en virksomhet. Kredittilsynet skal i tvilstilfelle avgjøre om dette er tilfelle. Bakgrunnen for regelen er at de samme hensyn langt på vei gjør seg gjeldende ved en gradvis innskrenkning av den samlede virksomheten som ved en avvikling av virksomhet i foretaket. Det gis i proposisjonen uttrykk for at det må settes krav både til omfang og varighet av innskrenkningen for at regelen skal få anvendelse. Utvalget foreslår en tilsvarende regel for foretak som har innskuddspensjonsordning. Det vises til lovutkastet § 12-3 tredje ledd.

4.12.5 Skattemessige vurderinger

Ved overføring av en pensjonsordnings midler fra et foretak til et annet i forbindelse med deling av foretak, utskilling av en del av foretak mv., må det tas stilling til de skattemessige konsekvenser.

Det framgår av lovutkastet § 8-1 hva som er pensjonsordningens midler. Det vil, som ved sammenslåing av foretak med innskuddspensjonsordning, være den samme delingen av pensjonsordningens midler i to grupper ved deling av foretak etter lovutkastet kapittel 12. En del anses overført de pensjonsberettigede med bindende virkning for foretaket. Disse midlene utløser etter utvalgets syn ikke beskatning verken for foretaket eller de pensjonsberettigede. Midlene kommer til beskatning på de pensjonsberettigedes hånd først ved utbetaling av pensjon eller som engangsutbetaling etter lovutkastet § 7-5 fjerde ledd.

Den andre delen er midler i innskuddsfondet. Innskuddsfondet er bl.a. foretakets buffer for framtidige innskudd, jf. omtale i avsnitt 4.9, og er etter utvalgets oppfatning en betinget avsetning, skattemessig sett. Det er en forutsetning for den gunstige skattemessige behandlingen at midlene forblir innskuddsfondsmidler. En deling av foretaket og tilhørende deling av pensjonsordningens midler, reiser derfor spørsmål om overføring av innskuddsfondet sammen med pensjonsordningen utløser beskatning på det overdragende foretakets hånd på grunn av brudd på betingelsene. Etter utvalgets oppfatning vil en overføring i seg selv ikke anses som brudd på forutsetningene for avsetningen. Det er etter utvalgets syn en forutsetning for at det ikke skal foretas en inntektsføring av innskuddsfondsmidlene at overføringen skjer sammen med innskuddspensjonsordningens øvrige midler etter lovforslaget.

I utgangspunktet skal enhver transaksjon som skjer i forbindelse med fisjon behandles etter de alminnelige regler i skatteloven. En overføring av verdier fra det overdragende foretak utløser beskatning etter de alminnelige regler om realisasjon, uttak og utbytte. Fordelingen av innskuddsfondsmidlene vil påvirke om delingen av foretaket kan gjennomføres som en skattefri fisjon eller utfisjonering etter selskapsskatteloven *"Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold"* i kapittel 8 (ny skattelov kapittel 11). Etter utvalgets oppfatning vil innskuddsfondsmidlene som deles i henhold til lovutkastet inngå i grunnlaget for deling av foretakets eiendeler ved en skattefri fisjon eller utfisjonering. Det innebærer at den fordeling av innskuddsfondsmidler som følger av utkast til lov om innskuddspensjon, blant annet fører til at fordelingen av nettoverdier i forhold til aksjekapital må tilpasses overføringen av innskuddsfondsmidler for å oppnå skattefrihet.

4.13 Opphør og avvikling

4.13.1 Innledning

Etter § 14 i forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven (1968-reglene) skal pensjonsordningen opphøre når arbeidsgiver innstiller virksomheten. Midlene i ordningen utover premiereserven, herunder premiefondet, skal da nyttes til beste for arbeidstakerne. Dette skal skje etter en plan som skal godkjennes av Kredittilsynet. De ansatte skal sikres ved fripolise i et livsforsikringsselskap.

Pensjonsordningen skal etter gjeldende rett også opphøre dersom arbeidsgiver slutter å betale premie og tilskudd til ordningen, og det ikke er midler i premiefondet til å dekke premien. Foreligger det midler i pensjonsreguleringsfond i en slik situasjon, kan disse midlene benyttes til premiebetaling dersom foretaket ikke har økonomisk evne til å betale premien.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon er det påpekt at både gjeldende bestemmelser og forvaltningspraksis viser at det er et behov for å regulere når en foretakspensjonsordning kan eller skal opphøre. I en del tilfeller er det opplagt når en pensjonsordning skal opphøre og avvikles, for eksempel ved avvikling av foretaket som følge av en konkurs, men dette vil ikke alltid være tilfelle. Det vises til at en regulering vil ha betydning både for de ansatte som er omfattet av ordningen og for foretaket, men også for tilsynsmyndighetene.

Utvalget anser at tilsvarende regler om opphør av pensjonsordning bør gjøres gjeldende for innskuddspensjonsordninger. Det foreslås derfor regler om avvikling og opphør av innskuddspensjonsordninger som bygger på forslagene til lov om foretakspensjon.

4.13.2 Opphør av pensjonsordningen

Utvalget foreslår i lovutkastet § 13-1 regler om når et foretaks pensjonsordning kan eller skal opphøre. Det foreslås for det første at foretaket kan bestemme at pensjonsordningen skal opphøre. Forslaget har sammenheng med at det er foretaket som bestemmer om det skal opprettes en pensjonsordning, og som foretar de nødvendige innbetalinger til ordningen. Foretaket bør derfor også kunne beslutte at ordningen skal opphøre. Ettersom dette er en beslutning som har stor betydning for de ansatte i foretaket, skal spørsmålet om opphør forelegges styringsgruppen og eventuelt styret i pensjonskassen før beslutning treffes. Utvalget vil understreke at bestemmelsen om at foretaket kan beslutte opphør av pensjonsordningen kun regulerer hva foretaket kan beslutte i forhold til pensjonsordningen. Foretaket kan ha forpliktet seg til å opprettholde pensjonsordningen på annet grunnlag, for eksempel i tariffavtale eller i arbeidsavtalene mellom de ansatte og foretaket.

Utvalget foreslår videre at pensjonsordningen skal opphøre når det treffes vedtak om at virksomheten i foretaket skal avvikles. Det samme foreslås å gjelde når det følger av bestemmelse i lov om innskuddspensjon at pensjonsordningen skal opphøre. Som eksempel kan nevnes bestemmelsen om at pensjonsordningen må opphøre dersom den ikke oppfyller minstekravene til slike ordninger, og bestemmelsen om at en ordning som ikke videreføres i forbindelse med sammenslåing av foretak skal avvikles.

Videre foreslås at en pensjonsordning skal opphøre når foretaket slutter å innbetale innskudd til pensjonsordningen, og det ikke finnes midler til dekn-

ing av innskuddene i innskuddsfondet. Forslagene i lovutkastet § 13-1 er i samsvar med forslagene i lov om foretakspensjon.

I forslag til lov om foretakspensjon heter det at dersom foretaket avvikles fordi dets virksomhet overføres til et annet foretak, skal reglene om sammenslåing av foretak gjelde tilsvarende så langt de passer. Vilkåret er at minst to tredjedeler av medlemmene samtidig overføres til det andre foretaket. Forslaget innebærer at det i slike tilfeller ikke stilles krav om at pensjonsordningen skal opphøre, men åpnes for videreføring av pensjonsordningene for de ansatte som overføres til et annet foretak. De ansatte som ikke overføres til annet foretak, skal etter forslaget sikres rett til pensjon ved utstedelse av fripoliser. Dersom overføringen av de ansatte omfatter mindre enn to tredjedeler av medlemmene, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles. Utvalget foreslår en tilsvarende regel for foretak som har innskuddspensjonsordninger. For medlemmer som ikke overføres til det andre foretaket, foreslås her at de skal sikres rett til alderspensjonskapital etter reglene i lovutkastet *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6. Forslaget framgår av lovutkastet § 13-2.

4.13.3 Avvikling av pensjonsordningen

Ved avvikling av pensjonsordningen skal det skje en fordeling av pensjonsordningens midler. Utvalget foreslår regler om dette i lovutkastet § 13-3.

Utvalget foreslår at pensjonskapitalen knyttet til ordningen skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pensjonskapital for hvert medlem. Opptjent pensjonskapital framgår av lovutkastet § 3-5. Avkastning fram til opphørstidspunktet skal være tilført pensjonskapitalen før fordelingen. Forslaget bygger på samme prinsipp som ved deling av foretak, jf. lovutkastet § 12-1 annet ledd, og forslag til lov om foretakspensjon, der det heter at premiereserven skal fordeles på grunnlag av det enkelte medlems andel av den samlede premiereserven på tidspunktet for opphør av ordningen.

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon drøftes på side 216 spørsmålet om fordeling av premiefondet. Det er her vist til at formålet med fondet er å sikre framtidig premieinnbetaling til ordningen. Premiefondet skal således gi de ansatte sikkerhet for at pensjonsordningen ikke blir avviklet uten videre på grunn av manglende betalingsevne i foretaket. En beslutning om opphør av pensjonsordningen kan imidlertid fattes uavhengig av foretakets økonomiske situasjon. Det påpekes i proposisjonen at dersom premiefondet i sin helhet skal overføres til foretaket ved en avvikling, vil dette gi foretaket en mulighet til å disponere premiefondsmidler som det ellers ikke ville vært mulig å tilbakeføre til foretaket. Dette vil kunne fremme opphør av pensjonsordninger, noe reglene ikke bør legge opp til. På den annen side anses det ikke rimelig at samtlige midler i premiefondet tildeles medlemmene på oppgjørstidspunktet, fordi fordeling av et stort premiefond ville kunne føre til urimelig høye pensjoner. Forslaget etter lov om foretakspensjon går ut på at medlemmene ved fordelingen kan sikres en rett til opptjent pensjon, samt rett til fortsatt premiebetaling for tilsvarende rettigheter, for en periode på inntil fem år etter opphøret. Forslaget innebærer at midlene fra premiefondet i en viss grad skal sikre medlemmene, mens de resterende midlene skal tilbakeføres til foretaket.

Utvalget foreslår regler for fordeling av innskuddsfond ved avvikling av innskuddspensjonsordninger som i stor grad samsvarer med forslaget om fordeling av premiefond i lov om foretakspensjon.

Utvalget foreslår i lovutkastet § 13-3 at innskuddsfondet skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av gjennomsnittet av innskuddet for hvert medlem i opphørsåret og de tre følgende år, beregnet ut fra lønnsforholdene på opphørstidspunktet. Det foreslås imidlertid satt et tak, slik at ingen skal få tildelt mer enn det som er nødvendig for å sikre fortsatt innbetaling av innskudd i inntil fem år, eller i tilfelle en kortere periode fram til oppnådd pensjonsalder. Er det midler igjen i innskuddsfondet etter dette, skal det resterende beløpet tilbakeføres til foretaket.

Ved avvikling av en pensjonskasse foreslås i utkastet § 13-3 fjerde ledd at egenkapitalen etter sluttregnskapet skal anvendes som fastsatt i vedtektene. For øvrig foreslås at egenkapitalen med Kredittilsynets samtykke kan utbetales til foretaket. Forslaget er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon.

4.14 Endring av pensjonsordning

4.14.1 Innledning

Utvalget foreslår at foretak som har pensjonsordning etter loven her skal kunne omdanne denne til pensjonsordning etter lov om foretakspensjon. Tilsvarende skal foretak som har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon kunne omdanne denne til en innskuddspensjonsordning. Det vises til lovutkastet kapittel 14. Et tilfelle der slik omdanning vil kunne være aktuelt er ved sammenslåing av foretak, hvor foretakene som inngår i sammenslåingen kan ha ulike pensjonsordninger. Det vises til nærmere omtale av dette i avsnitt 4.11.

Et problem ved overganger mellom innskuddspensjonsordninger og foretakspensjonsordninger som sikter mot samme framtidige pensjon, er at innskuddspensjoner har en annen innskuddsprofil enn foretakspensjon. Mens en innskuddsordning bør bygges opp mot en målsatt pensjon, hensyn tatt til framtidig trendmessig lønnsvekst og inflasjon, er premiefastsettelsen i foretakspensjon basert på lønnsnivået på opptjeningstidspunktet. I foretakspensjon fører det til at premien må øke ved lønnsvekst både for å kompensere for tidligere opptjeningsår med lavere lønn og fordi framtidig opptjening blir noe høyere. I innskuddspensjon skal ikke arbeidsgiver kompensere i forhold til tidligere opptjening. Skal endelig pensjonsreserve og pensjonskapital bli om lag lik i de to ordningene, må derfor innskuddene allerede i utgangspunktet ha tatt høyde for framtidig lønnsøkning. Dette betyr at tidlige innskudd typisk vil være høyere enn tidlige premier, og at senere innskudd vil kunne være lavere enn senere premier. For yngre arbeidstakere vil opptjeningen i en innskuddspensjonsordning derfor ofte være større enn i en ytelsesbasert pensjonsordning, og de kan ha fordel av en overgang til en innskuddspensjonsordning. For eldre arbeidstakere er forholdet motsatt, og de kan, ved overgang fra en ytelsesbasert pensjonsordning til en innskuddspensjonsordning sent i karrieren, komme til å ikke nå opp til det forutsatte pensjonsbeløp.

Det er ikke noe krav i utkastet at innskuddene skal sikte mot et spesielt nivå på endelig pensjon, jf. avsnitt 4.5 i utredningen. Det stilles heller ikke noe krav til at innskuddene ved omdanning av foretakspensjonsordning til innskuddsordning skal settes slik at de kan forvente å gi om lag samme endelige pensjon som i den tidligere foretakspensjonsordningen. Tilsvarende kan en innskuddsordning endres til en foretakspensjonsordning, og pensjonsprosenten i den nye ordningen settes uten hensyn til årlig størrelse av tidlig-

ere innskudd. Fordi innskuddsordninger og foretakspensjonsordninger er ulikt oppbygd, vil ulike grupper av en rekke årsaker kunne komme bedre eller dårlige ut ved en omlegging enn ved å fortsette i den opprinnelige ordningen. Hvorvidt arbeidstaker har krav på å fortsette opptjening av pensjon etter en gitt pensjonsplan selv om arbeidsgiver ønsker å omdanne pensjonsordningen vil måtte bero på innholdet av arbeidsavtalen.

Omdanning av pensjonsordning skal etter utvalgets forslag ikke ha innvirkning på de rettigheter som tilkommer personer som får utbetalt alderspensjon eller etterlattpensjon. Dette innebærer at rettighetene til medlemmer som mottar alderspensjon eller etterlattpensjon på tidspunktet for omdanningen, ikke skal berøres av omdanningen.

4.14.2 Omdanning til foretakspensjonsordning

Utvalget foreslår i lovutkastet § 14-1 at foretak som vil opprette pensjonsordning etter lov om foretakspensjon i stedet for innskuddspensjon, skal avvikle innskuddspensjonsordningen etter de vanlige reglene om dette i lovutkastet kapittel 13. Dette innebærer blant annet at spørsmålet om omdanning av pensjonsordningen skal forelegges styringsgruppen, samt styret i tilfeller med pensjonskasse. På samme måte som ved annen avvikling av pensjonsordning etter lovutkastet kapittel 13, vil det også her ha betydning hvorvidt foretaket i arbeidsavtaler eller tariffavtaler har forpliktet seg til å opprettholde pensjonsordningen.

Ved ordinær avvikling av en innskuddspensjonsordning skal alderspensjonskapitalen og innskuddsfondet fordeles mellom medlemmene etter nærmere regler i lovutkastet § 13-3. Ved omdanning til en foretakspensjonsordning foreslår utvalget at innskuddsfondet ikke skal fordeles mellom medlemmene, men i sin helhet overføres som premiefond for den nye pensjonsordningen.

Utvalget foreslår videre at det kan fastsettes i regelverket for den nye pensjonsordningen at medlemmenes opptjente alderspensjonskapital benyttes som premiereserve for rettigheter i den nye foretakspensjonsordningen. Det foreslås at reglene i forslag til lov om foretakspensjon §§ 4-11 annet og tredje ledd, 4-12 og 4-13 skal gis tilsvarende anvendelse. Dette gjelder regler om medregning av tjenestetid i tidligere ordning og om overføring av premiereserve. Bestemmelsen vil ikke gjelde når pensjonsordningen er opprettet med egen pensjonskonto for hver arbeidstaker.

Adgangen til å fastsette at opptjent alderspensjonskapital benyttes som premiereserve i den nye ordningen, foreslås likevel ikke å gjelde for arbeidstakere som har mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen. Dette er parallelt til forslag til lov om foretakspensjon § 3-9 tredje ledd, som bestemmer at ordningens regelverk kan inneholde regler om medregning av tidligere medlemstid for yngre nyansatte uten at det samtidig er obligatorisk å medregne tidligere medlemstid for arbeidstakere som har mindre enn ti år igjen til pensjonsalder. Det samme gjelder arbeidstakere som for øvrig ikke har rett til å bli medlem av foretakspensjonsordningen etter reglene i forslag til lov om foretakspensjon *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3. Det foreslås at det kan fastsettes lempeligere regler i regelverket for pensjonsordningen.

4.14.3 Omdanning fra foretakspensjonsordning

Utvalget foreslår at det også skal være adgang til å omdanne en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning, jf. lovutkastet § 14-2. Foretaket som ønsker slik omdanning, må da avvikle foretakspensjonsordningen etter reglene i forslag til lov om foretakspensjon kapittel 15. Etter de vanlige regler om avvikling skal pensjonsordningens midler fordeles mellom medlemmene etter nærmere regler i forslag til lov om foretakspensjon § 15-3. Ved omdanning skal likevel premiefondet knyttet til pensjonsordningen overføres som innskuddsfond for den nye innskuddspensjonsordningen.

Ved omdanning fra foretakspensjonsordning til innskuddspensjonsordning reises spørsmål med hensyn til hvilke overgangsregler som skal gjelde. Bl.a. forskjellig opptjeningsprofil i innskuddspensjonsordninger og foretakspensjonsordninger gjør at enkelte arbeidstakere vil kunne komme dårligere ut ved overgang til en innskuddspensjonsordning enn dersom de fortsetter i eksisterende foretakspensjonsordning. Dette kan for eksempel slå negativt ut for eldre arbeidstakere, jf. omtale i avsnitt 4.14.1.

Utvalget mener derfor at det bør legges til rette for at eldre arbeidstakere fortsetter opptjening etter pensjonsplanen i den gamle foretaksordningen. Utvalget er delt i synet på hvor lang overgangsperiode som bør gjelde for adgang til videreføring av eksisterende foretakspensjonsordning. Utvalgets flertall foreslår at foretakspensjonsordningen skal kunne videreføres for de medlemmer som på omdanningstidspunktet har 10 år eller mindre igjen til pensjonsalder. Flertallet viser til at en lengre overgangsperiode vil være kostnadskrevende for foretaket, som i overgangsperioden vil måtte operere to ulike pensjonsordninger. For foretakspensjonsordningers vedkommende, vil disse også måtte endres som en følge av iverksettelse av lov om foretakspensjon. Det vil dermed ta svært lang tid før foretaket kan få en pensjonsordning for alle sine ansatte. Dette vil kunne vanskeliggjøre omdanninger som er ønsket fra foretakenes side. Flertallet viser dessuten til at en overgangsperiode på 10 år er lagt til grunn i mandatet for utvalget.

Utvalget har drøftet om det alternativt burde gis adgang til å fastsette høyere innskuddssatser for eldre arbeidstakere, hvis det er nødvendig for at forventet pensjon skal bli om lag som i den gamle foretakspensjonsordningen uten noen lang overgangsfase i det enkelte foretak. Utvalget har imidlertid funnet at en slik løsning ikke er forenlig med forholdsmessighetsprinsippet, samtidig som den kan bli administrativt komplisert.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas* og *Aabakken*, vil bemerke at forslaget innebærer at ved omdanning fra ytelsesbasert til innskuddsbasert alderspensjon kan kun arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til oppnådd pensjonsalder bli igjen i den ytelsesbaserte ordningen. Øvrige arbeidstakere vil få en fripolise ved avviklingen av den ytelsesbaserte ordningen. Dette vil stille mange arbeidstakere, spesielt fra ca. 50 år, i en langt mindre gunstig situasjon enn om de kunne forblitt i den ytelsesbaserte ordningen, og de vil ikke ha mulighet for å kompensere for dette gjennom sparing i innskuddsordningen, jf. at maksimal innskuddssats er uavhengig av alder. Problemet vil både være større og ramme flere og yngre medlemmer enn når full omlegging til lineær opptjening er gjennomført om 10 år. Selv med lineær opptjening vil den premiereserve som er oppsamlet etter mange år i en ytelsesordning være langt lavere enn den pensjonskapital som forutsettes oppspart i innskuddsordningen, og som dermed danner grunnlaget for fastsettelsen av de maksimale innskuddssatser (jf. bl.a. eksemplene i vedlegg 2 pkt. 5).

Hensiktsmessige overgangsregler blir derfor etter disse medlemmers oppfatning en viktig del av loven, både for at ønskede omlegginger ikke skal ramme enkeltpersoner urimelig og for å få gjennomført ønskede tilpasninger i bedriftene uten for stor motstand fra mange arbeidstakere. Dette mindretallet foreslår at det ved omlegging fra ytelsesbasert pensjonsordning til innskuddspensjonsordning gis adgang til å lukke pensjonsordningen for nye medlemmer slik at arbeidstakere som er eldre enn 50 år vil kunne fortsette i eksisterende ytelsesbaserte ordning.

Kapittel 5

Skatt og innskuddspensjon

5.1 Innledning

Mange foretak ønsker å sikre sine ansatte pensjon i tillegg til de pensjonsytelser den enkelte får fra folketrygden. Arbeidsgivers sikring av pensjon kan skje på flere måter, og den skattemessige behandlingen vil avhenge av hvordan pensjonsordningen er organisert. For å oppnå en gunstig skattemessig behandling, må pensjonsrettighetene finansieres ved at foretaket forskuddsvis innbetaler midler til en pensjonsordning i et livsforsikringsselskap eller en pensjonskasse. Finansieringen skjer i så fall ved såkalt fondsoppbygging. Et alternativ til slik fondsoppbygging kan være direkte utbetaling av pensjon over driften fra foretaket til de pensjonsberettigede. Rettigheter som er knyttet til pensjon over driften gir imidlertid ikke samme sikkerhet for de ansatte som de nevnte fondsoppbyggede pensjonsordningene.

Skattereglene påvirker i stor grad hvilke pensjonsordninger som tilbys og benyttes, med andre ord hvilke former for sparing til pensjonsalder som er aktuelle for å sikre de ansattes alderdom. Ved skattereformen i 1992 ble det satt som mål at det skulle være størst mulig grad av skattemessig likebehandling mellom ulike spareformer. Det var viktig å ta hensyn til et prinsipp om nøytralitet mellom sparing til pensjonsalder og annen form for sparing. Skattefavorisering av en pensjonsordning stilte derfor krav om en særskilt begrunnelse. Et sterkt innslag av forsikringselement er ett eksempel som har begrunnet skattefavorisering. Skattefavorisering vil fortsatt forutsette at det stilles fastsatte krav til pensjonsordningen.

Pensjonsavtaler i arbeidsforhold reiser flere skatterettslige problemstillinger, og det er gitt særlige regler for enkelte av ordningene. For arbeidsgiver vil det alltid reises spørsmål om fradragsrett og på hvilket tidspunkt denne retten oppstår. Det vil også oppstå spørsmål om arbeidsgiveravgift. For arbeidstakeren oppstår det spørsmål om hvordan og når pensjonsrettighetene skal beskattes, om opptjening av rettighetene skal skattlegges som fordel vunnet ved arbeidsforholdet eller om beskatningen først skal skje ved utbetaling av pensjonen. Videre vil det oppstå spørsmål om fradragsrett hvis arbeidstakeren er med på å finansiere deler av pensjonen. Felles for både arbeidstaker og arbeidsgiver er spørsmål om beskatning av innestående midler i pensjonsordningen.

På bakgrunn av det ovennevnte antar utvalget at det er hensiktsmessig å foreta en gjennomgang av den skattemessige behandling både av forsikringsprodukter og av andre spareordninger som kan benyttes som finansieringskilde ved inntektsbortfall. I dette kapitlet vil det først foretas en gjennomgang av de ulike individuelle ordningene og den skattemessige behandlingen av disse i avsnitt 5.2. Slike individuelle ordninger kan også anvendes i arbeidsforhold. Det er imidlertid de kollektive pensjonsordningene som er mest utbredt i arbeidssammenheng. Disse blir gjennomgått i avsnitt 5.3. Deretter vil utvalgets forslag til skatte- og avgiftsmessig behandling av innskuddspensjon behandles i avsnitt 5.4.

5.2 Gjeldende rett - individuell pensjonssparing

Individuelle spareordninger kan deles inn i flere kategorier. Det må skilles mellom pensjonssparing med og uten forsikringselement. Sparing hvor det foreligger forsikringselement kan igjen deles inn i kategoriene kapitalforsikring og renteforsikring. Kapitalforsikringer kommer normalt til utbetaling med et på forhånd fastsatt beløp og normalt som en engangsutbetaling. Renteforsikringer kjennetegnes ved at forsikringsytelsen kommer til utbetaling som løpende ytelser. Renteforsikringer kan skattemessig sett være både pensjon og livrente.

5.2.1 Sparing med forsikringselement

5.2.1.1 Kapitalforsikringer

Forsikringsavtaleloven § 10-2 bokstav d definerer kapitalforsikring som en forsikring hvor selskapet skal utbetale et bestemt beløp. Beløpet kan være oppdelt i terminer.

Kapitalforsikringer kan deles opp i to hovedgrupper; kapitalforsikring med oppsparing og kapitalforsikring uten oppsparing. Kapitalforsikring med oppsparing betegnes også som sammensatt forsikring, fordi den inneholder både et spareelement og et risikoelement. En kapitalforsikring med oppsparing vil alltid komme til utbetaling, enten når forsikringstilfellet inntreffer eller ved utløpet av forsikringstiden.

Inndelingen i de to hovedgruppene er av betydning for den skattemessige behandlingen av avkastning fra forsikringen. Årlig avkastning på sparedelen av en livsforsikring i et norsk selskap er skattepliktig for forsikringstakeren, jf. skatteloven § 42 sjette ledd tredje punktum. Størrelsen på den skattepliktige avkastningen er nærmere regulert i forskrift.

Når det gjelder utbetalingene, er skattereglene like for de to hovedgruppene. Det er også uten betydning om det bare skjer en utbetaling fra forsikringen eller om det foretas terminvise utbetalinger. Utbetaling under kapitalforsikring er skattefri, jf. skatteloven § 42 sjette ledd første punktum. Der framgår det at formuesforøkelse ved livsforsikring ikke regnes som inntekt. Dette gjelder likevel ikke når forsikringen er tegnet av arbeidsgiver til fordel for ansatt, medeier, aksjonær eller disses nærmeste familie i den utstrekning disse ikke tidligere er beskattet for innbetalt premie, jf. skatteloven § 42 sjette ledd annet punktum. Når arbeidsgiver betaler premien på en arbeidstakers kapitalforsikring og med arbeidstaker som begunstiget, skal premien skattemessig behandles fullt ut som lønn både hos arbeidsgiver og hos arbeidstaker. Utbetaling til en arbeidstaker vil i så fall være skattefri.

5.2.1.2 Renteforsikringer

Renteforsikringer kjennetegnes ved at forsikringsytelsen kommer til utbetaling som løpende ytelser. Dette gjelder enten forsikringen er en pensjonsforsikring eller en livrente.

Individuelle livrenter og pensjonsforsikringer tegnes i stor utstrekning med det formål å motta utbetalinger ved et framtidig inntektsbortfall. Forsikringsavtaleloven § 10-2 definerer livrenteforsikring som en forsikring hvor selskapet skal utbetale terminbeløp så lenge en person lever eller til personen når en bestemt alder. Den samme bestemmelsen definerer pensjonsforsikring som kapital- eller livrenteforsikring som går under de særregler som er gitt

om pensjonsforsikring i lovgivningen for øvrig. Livrente og pensjonsforsikringer er dermed forsikringsteknisk like produkter. I denne sammenheng blir dermed skattelovgivningens inndelinger avgjørende for den skattemessige behandlingen.

Skattelovgivningen har oppstilt ulike krav til utforming av pensjons- og livrenteproduktene. Livrenteforsikring er for eksempel ikke bundet av de samme strenge vilkår som skattelovgivningen setter til en individuell pensjonsforsikringsavtale etter skatteloven (IPA). I de senere år har imidlertid utviklingen gått i retning av å stille særskilte produktkrav også til livrenter dersom disse skal være gjenstand for skattefavorisering. Utvalget finner det imidlertid ikke nødvendig å gå nærmere inn på det skattemessige skillet mellom livrente og pensjon. Etter utvalgets oppfatning er det tilstrekkelig å omtale den skattemessige behandlingen av individuelle livrenter og å omtale en pensjonsforsikringsordning, nemlig IPA.

Arbeidsgiver kan inngå forsikringsavtaler for den enkelte arbeidstaker. Forsikringsbeløpet kan da enten utbetales direkte til arbeidstakeren eller til forsikringstaker, det vil si arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan så benytte midlene til å dekke en forpliktelse til å yte pensjon. Den skattemessige behandlingen både hos arbeidsgiver og arbeidstaker vil avhenge av hvem som anses som begunstiget i forhold til forsikringsavtalen. Dette gjelder i utgangspunktet både livrenter og IPA.

Individuelle livrenter

Det gis ikke fradrag i alminnelig inntekt for innbetalt premie eller tilskudd til individuell livrenteforsikring. Det skjer ingen løpende beskatning av avkastningen. Verdien av forsikringen inngår ikke i grunnlaget for formuesskatt. Utbetaling av livrente er etter skatteloven § 42 første ledd første punktum å anse som skattepliktig inntekt for hele utbetalingen. Skattepliktens omfang modereres dersom vilkårene som følger av skatteloven § 42 syvende ledd oppfylles. Det vises i denne sammenheng til punktet nedenfor om livrenter som fyller vilkårene i livrenteforskriften.

Når arbeidsgiver betaler for en individuell livrente på en arbeidstakers liv, reiser det særlige spørsmål om beskatningen. Etter fast ligningspraksis skal innbetaling på en individuell livrente anses som lønn dersom arbeidstaker er formelt oppnevnt som begunstiget. Det innebærer at vedkommende har rett til å få utbetalt ytelsene etter forsikringen direkte fra forsikringsselskapet. I ligningspraksis har en også antatt at premien skal behandles som lønn dersom det mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er avtalt eller underforstått at arbeidstaker skal ha det beløp som utbetales på pensjonsforsikringen, selv om arbeidstaker ikke er oppnevnt som begunstiget etter de formelle reglene i forsikringsavtaleloven.

I de tilfeller arbeidstakers rettigheter etter forsikringen er av en slik art at premien skal anses som lønn, vil den skattemessige behandling både hos arbeidsgiver og arbeidstaker følge de ordinære regler for lønn. Det vil si fradragsrett for premien på arbeidsgivers hånd etter skatteloven § 44 første ledd bokstav a, uten at begrensningene i siste punktum kommer til anvendelse. Arbeidstaker vil ha skatteplikt etter skatteloven § 42 første ledd og § 55 første ledd nr. 1 bokstav a. Arbeidsgiver må også svare arbeidsgiveravgift av premieinnbetalingene etter folketrygdloven § 23-2 første ledd.

Den skattemessige behandling av utbetalingen vil avhenge av om beløpet utbetales direkte fra forsikringsselskapet til arbeidstaker, eller om beløpet

utbetales til arbeidsgiver. Utbetales beløpet direkte til arbeidstaker, vil det være skattepliktig som alminnelig inntekt etter skatteloven § 42 første ledd. Etter skatteloven § 42 syvende ledd er imidlertid skatteplikten begrenset til løpende avkastning. Skattyter settes her i samme stilling som om han hadde fått utbetalt ordinær lønn fra arbeidsgiver, og deretter benyttet denne til å betale premie på en individuell livrenteforsikring. Ved beregning av personinntekt vil skatteplikten avhenge av om utbetalingen skal anses å komme fra en livrente som er ledd i pensjonsordning i arbeidsforhold, jf. skatteloven § 55 første ledd nr. 1 bokstav d. Ordlyden taler isolert sett for at det foreligger plikt til å svare skatt for personinntekt. Den skattemessige behandling for øvrig er derimot gjennomført som om skattyter får utbetalt lønnen kontant og bruker denne til innbetaling på en livrenteforsikring. Som en konsekvens av dette vil utbetaling under denne type ordning falle utenfor reglene om personinntekt.

I de tilfeller utbetalingen skjer til arbeidsgiver antar utvalget at arbeidsgiver skattlegges for hele det utbetalte beløp fordi det tidligere er gitt fradrag for premieinnbetalingen som lønnskostnad. Arbeidsgiver faller dermed utenfor de særregler som oppstilles i skatteloven § 42 syvende ledd. Arbeidsgiver vil imidlertid få fradrag i den utstrekning beløpet betales videre til arbeidstaker som pensjon over driften.

Dersom premieinnbetalinger ikke skal anses som lønn, vil arbeidsgiver ikke ha fradragsrett. Innbetalingene er da sikring av pensjon som faller utenfor den begrensede fradragsretten som følger av skatteloven § 44 første ledd bokstav a fjerde punktum. Til gjengjeld vil arbeidstaker ikke skattlegges for premien på innbetalingstidspunktet. Det vil heller ikke oppstå noen plikt til å svare arbeidsgiveravgift. Når arbeidsgiver senere mottar utbetalinger på forsikringen, vil disse beskattes som inntekt på foretakets hånd etter skatteloven § 42 syvende ledd. Foretakets utbetaling av pensjon vil være fradragsberettiget for foretaket og skattepliktig for de ansatte. I dette ligger en forutsetning om at polisen eies og betales av arbeidsgiver og at pensjon til arbeidstaker betales over driften.

Særlig om livrenter som faller inn under livrenteforskriften

Utbetaling fra en livrente er som en hovedregel skattepliktig etter skatteloven § 42 første ledd første punktum som alminnelig inntekt. Av skatteloven § 42 syvende ledd framgår det imidlertid at skatteplikten er begrenset til den del av livrenten som anses å gå utover tilbakebetaling av premie for forsikringen. Det er etter loven en forutsetning at det ikke er gitt fradrag ved ligningen for premien og at forsikringen er tegnet i selskap som har tillatelse til å drive forsikringsvirksomhet her i landet. De nærmere vilkår for den begrensede skatteplikten er regulert i forskrift av 21. desember 1990 nr. 1145 om beregning av skattepliktig del av livrenter (livrenteforskriften).

I livrenteforskriften er livrente definert som en forsikring hvor selskapet skal utbetale terminbeløp så lenge en person lever eller til personen når en bestemt alder. Hvis terminbeløpet skal utbetales fram til en bestemt alder, er det et vilkår at den avtalte forsikringstiden er minst 12 år fra tegningstidspunktet. Utbetalingstiden skal være 6 år eller mer.

I tillegg til det som er beskrevet under punktet om individuelle livrenter, gjelder visse særregler for livrenter under livrenteforskriften når arbeidsgiver tegner en slik livrente for å finansiere førtidspensjon av en arbeidstaker fram til lovbestemt pensjonsalder. Da kan kravene til forsikringstid fravikes i den

grad det ikke er mulig å oppfylle dem fram til denne pensjonsalderen. Den avtalte forsikringstiden må likevel være minst 2 år. Når kravene på 12 og 6 år fravikes, kan det ikke foretas utbetaling etter den lovbestemte pensjonsalderen og det er satt grenser for størrelsen på premieinnbetalingen.

Kapitalverdien av livrenteforsikringen er ikke gjenstand for formuesbeskatning.

Individuelle pensjonsforsikringsavtaler etter skatteloven (IPA)

Individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven (IPA) er en skattefavorisert pensjonsordning som beskattes etter P-prinsippet. Skattefavoriseringen omfatter, i tillegg til de rene pensjonsforsikringsavtaler, også pensjonsspareavtaler i bank, livsforsikringsselskap og verdipapirfond. Når det gjelder pensjonsspareavtaler er de særlige skatteregler som gjelder for disse nærmere behandlet i punkt 5.2.2.

Forutsetningen for en gunstig skattemessig behandling av en individuell pensjonsforsikringsavtale er at den er tegnet i samsvar med forskrift av 25. september 1997 nr. 1023, som er gitt i medhold av skatteloven § 44 annet ledd nr. 1. En individuell pensjonsforsikringsavtale skal alltid inneholde avtale om alderspensjon. I tillegg kan det avtales rett til uførepensjon, premiefritak og ytelser til etterlatte. Pensjonsalderen er 64 år med mindre høyere pensjonsalder er avtalt. Ytelsesperioden må være minst 10 år fra avtalt pensjonsalder.

Et sentralt forhold ved skattefavoriserte ordninger er fradragsreglene. Premie, innskudd og tilskudd til premiefond i en IPA-avtale er fradragsberettiget i henhold til skatteloven § 44 annet ledd nr. 1. Inntektsfradraget i alminnelig inntekt er begrenset oppad til kr 40 000.

Det foretas ikke løpende beskatning hos rettighetshaveren av avkastning på innestående midler. Avkastningen beskattes heller ikke på finansinstitusjonens hånd. Midlene beskattes først ved utbetaling av pensjon til den pensjonsberettigede. Det foretas heller ikke formuesbeskatning av midlene, med unntak av midler i premiefondet, jf. forskriften § 1-11.

Alle utbetalinger fra en individuell pensjonsforsikringsavtale skattlegges i sin helhet som pensjonsinntekt. Det vil si at utbetalingene beskattes som alminnelig inntekt i henhold til skatteloven § 42 første ledd og som personinntekt i henhold til skatteloven § 55 første ledd nr. 1 bokstav d. Dette gjelder uansett om utbetalingen har basis i innbetalinger det er gitt fradrag for ved ligningen eller midler innbetalt utover fradragsrammen.

I de tilfeller en rettighetshaver i en pensjonsforsikringsavtale dør før utbetalingsperiodens utløp, vil oppsparte midler tilfalle forsikringskollektivet som dødelighetsarv. Det kan likevel være avtalt pensjonsytelser til begunstigede i henhold til forskriftens *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3. Utbetaling til de begunstigede skattlegges som pensjon som beskrevet ovenfor.

5.2.2 Sparing uten forsikringselement

De fleste pensjonsordninger med skattefordel inneholder et forsikringselement. Et unntak er de individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven hvor det er mulig å inngå rene pensjonsspareavtaler. Utvidelsen innebærer at skattefavorisering av disse avtalene også omfatter sparing i bank, forsikringsselskap og i verdipapirfond.

Utvalget avgrenser punkt 5.2.2 til en omtale av de skattemessige særreglene som gjelder for individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven som er

rene spareavtaler. For øvrig viser utvalget til at den skattemessige behandlingen av pensjonssparing uten forsikringselement vil avhenge av spareformen. Sparing kan for eksempel skje ved plassering av midler i aksjer, verdipapirfond og fast eiendom. Det vil da i utgangspunktet være de skattereglene som gjelder for disse plasseringsformene som avgjør den skattemessige behandlingen. Når sparingen skjer i arbeidsforhold til fordel for den ansatte, må de spesielle skattespørsmål som da kan oppstå også vurderes etter reglene om lønnsbeskatning.

5.2.2.1 Individuelle pensjonspareavtaler etter skatteloven (IPA)

Individuelle pensjonsspareavtaler etter skatteloven kan inngås med livsforsikringsselskap, bank og forvaltningsforetak for verdipapirfond. Det er i hovedsak de samme vilkår som er knyttet til skattefavoriseringen for de rene spareavtalene som for forsikringsavtalene. IPA-forskriften regulerer derfor uttømmende hvilke ytelser avtalene kan ha og inneholder særlige regler for disse avtalene.

Ved en individuell pensjonsspareavtale etter skatteloven vil ytelsene ikke være beløpsmessig definert i avtalen. Spareavtalen er kjennetegnet ved at den opptjente sparesaldoen skal utbetales som pensjonsytelse når pensjonstilfellet inntreffer, for eksempel når spareren når avtalt pensjonsalder. Siden størrelsen på ytelsene ikke er kjent når avtalen inngås, men følger av de innskudd som er gjort og den avkastning som er opptjent, er det regulert i IPA-forskriften hvordan den opptjente sparesaldoen skal utporsjoneres. Utbetalingsprofilen i IPA skal sikre at også pensjonsspareavtaler innehar pensjonsmessige egenskaper.

Ved sparing i verdipapirfond oppstår det helt spesielle problemer når pensjonsytelser skal utporsjoneres. Ved ytelsesperiodens begynnelse består den oppsparte kapital av fondsandeler, ikke av pengefordringer. For å sikre grunnleggende pensjonsmessige egenskaper som forutsigbarhet og stabilitet i utbetalingsperioden, er det regler i IPA-forskriften om tvungen konvertering til bank eller forsikringsselskap. Slik konvertering skal senest skje ved ytelsesperiodens begynnelse.

For løpende ytelser og beskatning av innestående midler gjelder de samme skattereglene som for forsikringsavtalene under IPA-ordningen. Det vises til omtale i avsnitt 5.2.1.

Pensjonsspareavtalene inneholder ikke forsikringselementer, dvs. at oppsparte midler ikke tilfaller noe kollektiv dersom pensjonsspareren ikke overlever utbetalingsperioden. Ved spareavtaler vil oppsparte midler derfor alltid komme til utbetaling enten til den pensjonsberettigede selv eller til vedkommendes etterlatte. I og med at midlene alltid kommer til utbetaling selv om pensjonsspareren har unnlatt å oppnevne noen begunstiget, kan midlene utbetales som en engangssum til boet eller til vedkommendes etterlatte etter arvegangsreglene. Det gjør det nødvendig med særlige skatteregler for engangsutbetalinger. Beskatning av engangsutbetalinger fra en IPA vil avhenge av hvem midlene utbetales til.

Engangsutbetalinger fra en IPA faller ikke inn under pensjonsbegrepet i skatteloven § 42 første ledd. Etter skatteloven § 42 annet ledd er formuesforøkelse ved arv eller gave ikke skattepliktig inntekt. Skatteloven § 42 sjette ledd sier imidlertid at engangs- og avløsningsbeløp er skattepliktig når det er gitt inntektsfradrag ved innbetalingen. Det vil være tilfelle ved IPA innenfor de til enhver tid gjeldende fradragsrammer. At bestemmelsene i sjette ledd

femte, sjette og syvende punktum gjelder tilsvarende for individuelle pensjonsavtaler uavhengig av om det tidligere har vært gitt inntektsfradrag ved ligningen, følger av § 42 åttende ledd annet punktum. Det foreligger dermed hjemmel for å beskatte engangs- og avløsningsbeløp som alminnelig inntekt selv om det ikke er gitt inntektsfradrag ved ligningen.

Utbetaling av engangsbeløp til fysiske personer under en individuell pensjonsavtale etter § 44 annet ledd nr. 1 regnes som personinntekt, jf. § 55 første ledd nr. 1 bokstav d. Personer dette kan være aktuelt for, er enten gjenlevende ektefelle i uskiftet bo eller enearving som har overtatt ansvaret for avdødes gjeld.

Et dødsbo som ikke er overtatt av gjenlevende ektefelle i uskifte eller av enearving, er etter skatteloven § 15 første ledd bokstav b et eget skattesubjekt. Utbetaling til et dødsbo etter § 15 vil være skattepliktig som alminnelig inntekt, men aldri som personinntekt. I Stortingets skattevedtak § 3-6 for inntektsåret 1999 oppstilles det en spesialregel hvor engangsutbetaling til bo skattlegges med en sats på 45 pst. Satsen er valgt for å likestille beskatningen med den som gjelder for personinntekt som pensjon.

Gjenlevende ektefelle i uskiftet bo og enearving er etter skatteloven § 42 sjette ledd sjette punktum gitt adgang til å reinvestere en engangsutbetaling fra en IPA-avtale til en IPA-avtale i eget navn. Beskatningen av de reinvesterte midlene utsettes da til vedkommende selv mottar pensjonsytelser etter den sistnevnte avtalen. Det stilles ikke krav om at det må opprettes en ny IPA-avtale. Avtalen kan enten være spareavtale eller forsikringsavtale. Midlene må reinvesteres innen en frist på 3 måneder fra utbetalingsdatoen. Arvinger i et dødsbo, som er eget skattesubjekt, er gitt samme adgang til å reinvestere sin forholdsmessige andel av engangsbeløpet med skattemessig virkning, jf. § 42 sjette ledd syvende punktum. Det er ikke fradragsrett for innbetaling av reinvesterte midler.

Med hensyn til arveavgiftsreglene vil en engangsutbetaling fra en spareavtale som hovedregel være avgiftspliktig etter arveavgiftsloven § 2 og § 4 tredje ledd. Under behandlingen av Ot.prp. nr. 64 (1996-97) i Stortinget ble det foreslått å føye til et siste punktum i § 4 tredje ledd. Etter denne tilføyelsen er det fritak for arveavgift dersom de utbetalte midlene reinvesteres i en IPA i eget navn innen 3 måneder. Skatte- og avgiftsreglene er her sammenfallende. Etter § 4 fjerde ledd vil en ektefelle alltid være fritatt for plikten til å svare avgift.

5.3 Gjeldende rett - kollektive pensjonsordninger

Kollektive pensjons- og livrenteforsikringer er bygget opp slik at forsikringen bare kan tegnes for en nærmere avgrenset og definert gruppe og med et fastsatt innhold. Forsikringsvilkårene legger til grunn gjennomsnittsbetraktninger for gruppen og skiller seg derfor fra individuelle forsikringer hvor risikoen blir bedømt i forhold til den enkelte forsikrede. I kollektive ordninger spiller det eksempelvis ingen rolle hvorvidt den pensjonsberettigede har ektefelle og hvor mange barn vedkommende har, fordi det legges til grunn at de pensjonsberettigede utgjør et gjennomsnitt som baserer seg på statistisk materiale.

5.3.1 Private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven (TPES)

Privat tjenestepensjonsordning etter skatteloven (TPES) kan bare være en pensjonsforsikring som er tegnet i selskap som har tillatelse til å drive livsforsikringsvirksomhet her i landet eller i en særskilt pensjonskasse. Særlige regler om TPES-ordninger finnes i skatteloven § 44 første ledd bokstav k, forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger i henhold til skatteloven og forskrift av 27. oktober 1969 nr. 9541 om private tjenestepensjonsordninger.

Private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven (TPES) er underlagt en gunstig skattemessig behandling i forhold til andre private pensjonsordninger i arbeidsforhold. Fradragsrett for innbetalt premie og beskatning av de utbetalte pensjoner er helt eller delvis fordelt på to subjekter.

Arbeidsgiver har fradragsrett i alminnelig inntekt etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k nr. 1 for innbetaling til dekning av årets premie. Det stilles ikke opp noen direkte beløpsgrense i skatteloven med hensyn til størrelsen på fradraget. På bakgrunn av at årets premie er beregnet på grunnlag av framtidige pensjonsforpliktelser, vil de framtidige pensjonsforpliktelser i praksis begrense fradragsretten. Nivået på pensjonene reguleres blant annet i forhold til lønn og opptjeningstid, og grunnlaget for pensjon kan ikke overstige 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). Arbeidsgiver innrømmes også fradrag for tilskudd til premiefond med inntil 150 pst. av årets premie, i den utstrekning fondet ikke dermed kommer til å overstige 10 ganger årets premie, med hjemmel i § 44 første ledd bokstav k nr. 2 og tilskudd til pensjonsreguleringsfond med inntil 75 pst. av årets premie etter § 44 første ledd bokstav k nr. 3.

Den ansatte har også fradragsrett for sitt eventuelle tilskudd til ordningen, jf. skatteloven § 44 første ledd bokstav h nr. 2.

Arbeidstaker fordelsbeskattes ikke for innbetalt premie og tilskudd til ordningen. Den løpende avkastning er ikke gjenstand for beskatning verken på foretakets eller den ansattes hånd. Det foretas ingen formuesbeskatning av arbeidstakers rettigheter i ordningen. Arbeidsgiver må svare arbeidsgiveravgift av alle tilskudd til ordningen.

De senere pensjonsutbetalinger er skattepliktige som pensjon på den ansattes hånd etter skatteloven § 42 første ledd som alminnelig inntekt og § 55 første ledd bokstav d som personinntekt.

Det er fradragsrett etter de skatteregler som gjelder for IPA for arbeidstakers innbetaling av premie til en fortsettelsesforsikring etter forsikringsavtaleloven § 19-7 utgått fra en TPES-ordning.

5.3.2 Kollektiv livrente

I de tilfeller arbeidsgiver ønsker å sikre de ansatte pensjonsytelser ut over det som er tillatt i en privat tjenestepensjonsordning etter skatteloven (TPES), kan kollektiv livrente benyttes. Det samme gjelder i de tilfeller der alderspensjonen skal begynne å løpe tidligere enn ved 67 år eller pensjonsrettigheter bare skal gis en gruppe ansatte.

Foretaket har etter skatteloven ikke rett til fradrag for premie til kollektiv livrente som ikke fyller vilkårene i TPES-regelverket. Dette framgår direkte av skatteloven § 44 første ledd bokstav a siste punktum og bokstav k. Det følger likevel av fast og langvarig praksis at foretaket kan innrømmes fradrag for innbetaling til en kollektiv ordning som lønnskostnader hvis de ansatte samtidig beskattes for premieinnbetalingen som lønn. I de tilfeller foretaket ikke krever

fradrag, skal de ansatte heller ikke fordelsbeskattes. Det skal uansett svares arbeidsgiveravgift for alle tilskudd til ordningen i medhold av folketrygdloven § 23-2 fjerde ledd.

De kollektive ordningene som faller utenfor TPES-regelverket er normalt utformet slik at arbeidsgiver har gitt endelig avkall på de midlene som er skutt inn i ordningen. Det innebærer at foretaket ikke inntektsbeskattes for avkastningen på premiereserven. For arbeidstakeren blir spørsmålet om opptjening av pensjonsrettighetene skal anses som fordel vunnet ved arbeid. Det er fast ligningspraksis for at innbetalingene fra arbeidsgiver ikke anses som skattepliktig lønn for arbeidstakeren. Heller ikke avkastning på innestående midler anses som innvunnet fordel før eventuell utbetaling av pensjon.

Utbetaling av kollektiv livrente er skattepliktig på den ansattes hånd som alminnelig inntekt, jf. skatteloven § 42 første ledd. Bestemmelsen i skatteloven § 42 syvende ledd, hvor det går fram at det kun er avkastningen fra en livrente som er skattepliktig, gjelder ikke for kollektiv livrente i arbeidsforhold. Utbetaling fra en kollektiv livrente beskattes også som personinntekt etter reglene i skatteloven § 55 første ledd nr. 1 bokstav d. Kollektiv livrente vil dermed danne grunnlag for trygdeavgift og eventuell toppskatt.

5.3.3 Forslag til lov om foretakspensjon

Forslaget til lov om foretakspensjon inneholder prinsipielle nyskapninger på flere områder, samtidig som det innebærer en modernisering, opprydding og utfylling i forhold til gjeldende regler om private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven (TPES). Når det gjelder de skattemessige vurderinger og forslag, vises det til nærmere omtale i Ot.prp nr. 47 (1998-99), særlig side 234 flg.

I forslag til ny lov om foretakspensjon skjer opptjeningen etter et obligatorisk lineært system. Det betyr at pensjonsrettighetene skal opptjenes forholdsmessig etter tjenestetid ut fra den til enhver tid gjeldende lønn. Konsekvensen av et slikt opptjeningssystem er at det hvert år må avsettes et beløp til premiereserven som dekker den pensjonsmessige merforpliktelsen som oppstår dette året. Pensjonskostnadene kan ikke skyves fram i tid. Dette vil i forhold til de fleste av dagens TPES-ordninger føre til en endring av tidspunktet for når det kan innrømmes fradrag for premiebetalingen. De fleste av TPES-ordningene har en tradisjonell opptjeningsmodell.

Overgangen fra et tradisjonelt til et lineært opptjeningssystem innebærer et spørsmål om på hvilket tidspunkt kostnader til sikring av pensjon skal komme til fradrag og på hvilket tidspunkt arbeidsgiveravgift påløper. Det er i utgangspunktet de samme pensjoner som skal finansieres, og de samlede kostnader vil derfor ligge på samme nominelle nivå uansett hvilket periodiseringsprinsipp som følges. Med hensyn til den skattemessige behandling vil utgiften komme til fradrag i inntekten på et tidligere tidspunkt enn i det tradisjonelle systemet.

Det gjeldende beskatningsprinsipp, som innebærer at det gis fradrag i alminnelig inntekt for premie og tilskudd til pensjonsordningen under forutsetning av at de senere utbetalinger skattlegges som pensjon (P-prinsippet), legges til grunn også i forslaget til lov om foretakspensjon. Arbeidstaker fordelsbeskattes ikke for arbeidsgivers finansiering av pensjonsordningen. Avkastning på midlene er ikke gjenstand for beskatning. Først når avkastningen kommer til utbetaling som pensjon, skattlegges den som pensjonsinntekt på arbeidstakers hånd. De endringene som er foreslått i skatteloven er først

og fremst en konsekvens av at foretakspensjonsordning foreslås underlagt ny samlet lovgivning.

Arbeidsgiver gis fradragsrett for tilskudd til en pensjonsordning etter lov om foretakspensjon. Fradraget omfatter den skattepliktiges andel av årets premie, jf. utkast til ny skattelov § 6-46 første ledd bokstav a. Det er foreslått å videreføre fradragsrett for tilskudd til premiefond med inntil 150 pst. av gjennomsnittet av den skattepliktiges andel av årets premie og den skattepliktiges andel av årets premie i de to foregående årene, bare så langt fondet ikke overstiger ti ganger gjennomsnittet av det beløp som er nevnt under a og den skattepliktiges andel av premien i de to foregående år, jf. utkast til ny skattelov § 6-46 første ledd bokstav c. Videre foreslås det å oppheve reglene om fradrag for tilskudd til pensjonsreguleringsfond. I steden for et pensjonsreguleringsfond foreslås det å innføre et fond kalt pensjonistenes overskuddsfond. Arbeidsgiver vil ha fradragsrett for tilskudd til dette fondet, jf. utkast til ny skattelov § 6-46 første ledd bokstav b.

I forslaget til lov om foretakspensjon åpnes det i § 10-4 for en rett og plikt for foretaket til å tilbakeføre premiefondsmidler til foretaket. Videre foreslås det i § 15-3 at det ved opphør av pensjonsordningen i visse tilfeller skal skje en tilbakeføring til foretaket. Når premiefondsmidler tilbakeføres til foretaket, følger det normalt av de alminnelige reglene i skatteloven at de tilbakeførte midlene i sin helhet skal tas til beskatning i tilbakeføringsåret. Det ble likevel foreslått en ny bestemmelse i ny skattelov § 5-30 tredje ledd for å ha en klar hjemmel.

Arbeidstaker gis i forslaget til ny skattelov § 6-47 bokstav b rett til fradrag for sin andel av premie til ordningen. Grensen for arbeidstakeres andel av premie til ordningen følger av forslaget til lov om foretakspensjon.

Det foreslås en ny bestemmelse i ny skattelov § 6-47 bokstav d. Bestemmelsen gir rett til fradrag for premieinnbetaling til en fortsettelsesforsikring etter lov om foretakspensjon § 4-9 knyttet til en fripolise utstedt til arbeidstakeren. Fripolisen må være utstedt som følge av at medlemskapet i foretakspensjonsordningen er opphørt. Det er foreslått en fradragsramme på kroner 40 000. Fradragsrammen er tilsvarende den som gjelder for IPA og kommer i tillegg til denne.

Alle løpende pensjonsutbetalinger vil være skattepliktige både som alminnelig inntekt etter ny skattelov § 5-1 første ledd og som personinntekt etter ny skattelov § 12-2 bokstav b. Det skal svares trygdeavgift etter lav sats.

5.4 Utvalgets forslag til skatte- og avgiftsmessig behandling av innskuddspensjon

5.4.1 Forutsetninger for gunstig skattemessig behandling

Utvalgets forslag til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold bygger på de retningslinjer som er skissert i St.meld. nr. 1 Nasjonalbudsjettet for 1999 avsnitt 6.1 side 163 og utredningen «Hovedspørsmål ved innskuddsbasert tjenestepensjon», avgitt til Finansdepartementet 20. august 1998. Et flertall på Stortinget, se B.innst. S. nr. 1 (1998-99) side 48, er av den oppfatning at en ordning med innskuddspensjon i arbeidsforhold skal likestilles rent skattemessig med ytelsesbasert tjenestepensjon. Utgangspunktet for utvalgets forslag er at sentrale, felles hovedretningslinjer som gjelder for private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven og som er lagt til grunn i forslaget til lov om foretakspensjon, skal videreføres i arbeidet med innskuddspensjon. Innføring av

innskuddspensjon i arbeidsforhold bryter imidlertid med prinsippet om at tjenestepensjon etter skatteloven skal være knyttet til arbeidstakers sluttlønn, det vil si at premien løpende tilpasses en fastlagt framtidig pensjonsytelse. Arbeidstakers opptjening av pensjon i en innskuddsordning vil avhenge av innskuddene, som igjen avhenger av løpende lønn, og avkastning på midlene. I utgangspunktet vil sparing i en innskuddsordning være mer lik ordinær sparing enn det som er tilfelle for pensjonssparing i en ytelsesordning.

Det er kun pensjonsordninger som oppfyller visse nærmere definerte krav som gis en skattemessig gunstig behandling. Den gunstige skattemessige behandlingen av private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven og forslaget til lov om foretakspensjon, er benyttet som et styringsinstrument for å sikre at pensjonsordninger i arbeidsforhold bidrar til å oppfylle visse pensjonspolitiske målsetninger. Det vil innenfor rammen av øvrig lovgivning, tariffavtaler mv. være opp til det enkelte foretak om foretaket skal opprette pensjonsordning eller ikke, og hvordan en pensjonsordning i så fall skal utformes.

Ved innføring av skattefavorisert innskuddspensjon i arbeidsforhold, er utvalget av den oppfatning at denne - dersom det skal skje en skattefavorisering på lik linje med foretakspensjon - langt på vei må oppfylle de samme hovedhensyn som det har vært lagt vekt på ved utforming av forslaget til lov om foretakspensjon. Hvis det åpnes opp for innskuddsordning med vesentlig lempeligere betingelser, reiser det spørsmål om den samme grad av skattefavorisering kan forsvares. Utvalget er av den oppfatning at flere foretak vil avslutte eksisterende ordninger for å etablere en innskuddsordning dersom det åpnes for gunstig skattemessig behandling av innskuddsordninger samtidig som betingelsene blir vesentlig lempeligere enn i TPES og i forslaget til lov om foretakspensjon. Det er etter utvalgets mening ikke intensjonen med å åpne for innskuddsbaserte ordninger at foretak avslutter ytelsesbaserte pensjonsordninger for å etablere en innskuddspensjon. Innskuddspensjon er først og fremst et tilbud til små og mellomstore foretak som i dag ikke har opprettet pensjonsordning.

Pensjonsordning i arbeidsforhold vil medføre at flest mulig sikres en pensjon som et tillegg til folketrygdens ytelser når det alminnelige inntektsgrunnlag faller bort på grunn av alder, uførhet eller annen årsak. Skattelovgivningen bør bidra til at en skattefavorisert pensjonsordning utformes slik at den støtter opp om folketrygden som det sentrale element i pensjonssystemet, folketrygdens aldersgrense og at ordningen skal være langsiktig og forutsigbar. Videre må visse fordelingspolitiske hensyn ivaretas og de ytelser som kan utbetales fra ordningen må være supplerende til en hovedytelse fra folketrygden. Pensjonsordningen bør bygge på elementer som innebærer at den framstår som rimelig for folk flest, for eksempel at ordningen skal sikre en rimelig grad av likebehandling av alle arbeidstakere i en bedrift med hensyn til medlemsskap og ytelser, eventuelt innskudd i en innskuddsordning. Det stilles også krav til pensjonsplan. Videre må pensjonsnivået være relatert til de pensjonsberettigedes lønnsnivå.

5.4.2 Grunnleggende prinsipper

Beskatning av en privat tjenestepensjonsordning etter skatteloven skjer etter P-prinsippet. Prinsippet har tre hovedelementer. Det innrømmes for det første fradrag i alminnelig inntekt av premie og tilskudd til ordningen innenfor nærmere fastsatte rammer. Det foretas videre ingen løpende beskatning av avkastningen på innestående midler. Avkastningen kommer først til beskat-

ning på utbetalingstidspunktet og da som pensjon. For det tredje beskattes alle utbetalinger under ordningen i sin helhet som pensjon. Det innebærer at utbetalinger faller inn under bestemmelsen i skatteloven § 42 første ledd (ny skattelov § 5-1) om alminnelig inntekt og bestemmelsen i skatteloven § 55 (ny skattelov § 12-2) om personinntekt.

I forslaget til lov om foretakspensjon oppstilles det et krav om at alle de ansatte skal likebehandles. Alle ansatte skal ha lik adgang til medlemsskap i ordningen og skal sikres lik rett til pensjon når det tas hensyn til lønn og tjenestetid i foretaket. Det stilles krav om såkalt forholdsmessighet. Et slikt krav innebærer at de samlede ytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd ikke skal utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn.

5.4.3 Særlig om avkastningsskatt

I dette avsnittet behandles bruk av en særskilt skatt på avkastning av pensjonskapitalen som virkemiddel for å hindre urimelig høye pensjoner i en innskuddsbasert pensjonsordning med individuelle pensjonskonti.

For en ytelsesbasert TPES-ordning er pensjonsytelsene fastsatt på forhånd i henhold til regelverk og på et forsikringsteknisk grunnlag. Videre bidrar vilkårene i pensjonsordningen til at de ansatte i samme foretak behandles likt med hensyn til medlemskap mv. og at størrelsen på pensjonsytelsene blir rimelig i forhold til lønn og tjenestetid. Disse vilkårene er regulert i forskrifter og det er en forutsetning for skattefavoriseringen at de er oppfylt. Premiereserven i en TPES-ordning forvaltes kollektivt og avkastningen på denne tilfaller ikke det enkelte medlem direkte. Det har ikke vært foreslått å benytte en særskilt skatt på avkastning som virkemiddel for å hindre urimelig høye pensjoner. Tilsvarende vil gjelde for foretakspensjon, jf. Ot.prp. nr. 47 (1998-99).

I en innskuddsbasert pensjonsordning kan det imidlertid være en aktuell problemstilling at avkastningen på innskutt pensjonskapital tilfaller medlemmet og at den blir vesentlig høyere enn det som er lagt til grunn ved fastsettelsen av innskuddssatsen. Spørsmålet blir da etter utvalgets oppfatning om en særskilt skatt på den løpende avkastningen kan være et hensiktsmessig virkemiddel for å utjevne faktisk alderspensjon i slike tilfeller.

Utvalget forutsetter at en særskilt avkastningsskatt bare er aktuelt som fordelingsmessig virkemiddel når avkastningen kommer over et visst nivå. Skatt på slik avkastning kan etter utvalgets vurderinger tenkes etter tre ulike modeller. For det første kan beskatningen foretas løpende. For det andre kan beskatningen skje ved utbetalingsperiodens begynnelse. Den tredje modellen innebærer en ekstra skatt på pensjonsutbetalingene. Utvalget anbefaler ingen av modellene.

5.4.3.1 Bakgrunn

Finansdepartementet nedsatte i mars 1998 en arbeidsgruppe som skulle vurdere hovedspørsmål i forbindelse med å utvide den skattemessige særbehandlingen av pensjoner i arbeidsforhold til å omfatte en innskuddsbasert pensjonsordning. Det vises i denne sammenheng til utdrag fra arbeidsgruppens rapporten i St.meld. nr. 1 Nasjonalbudsjettet 1999 på side 168:

> «Hvis avkastningen i en innskuddsbasert pensjonsordning tilfaller arbeidstaker, og blir vesentlig høyere enn det er lagt til grunn ved fast-

settelsen av innskuddssatsen, kan pensjonsytelsene bli svært høye. Dette vil bidra til å svekke fordelingsprofilen i innskuddsbaserte ordninger.

Dette reiser spørsmål om mulighet til beskatning av den løpende avkastningen. Et innskuddsbasert system kan utformes slik at avkastningen tilføres hver enkelt arbeidstakers konto. Midlene vil i større grad kunne framstå som skattyters eller vedkommende etterlattes, og grunnlaget for beskatning av avkastningen er mer nærliggende enn det som gjelder i forhold til avkastningen av opparbeidede midler i en tjenestepensjonsordning etter skatteloven.

(...)

Hvis de innskuddsbaserte ordningene viser seg å gi en avkastning som vil føre til svært høye kompensasjonsgrader når en ser folketrygd og tjenestepensjon under ett, kan det etter arbeidsgruppens oppfatning være hensiktsmessig å innføre skatt på avkastningen av pensjonskapitalen. Dette ligger nær opp til beskatningsprinsippet for annen finanssparing, og denne modellen vil være mer oversiktlig når det gjelder å ha oversikt over graden av skattefavorisering. En slik skatt vil også gjøre det lettere å regulere størrelsen på pensjonsytelsen fra ordningen. Skatten bør pålegges løpende formuesøkning på innskutte midler. Avkastningsskatten kan eksempelvis pålegges all avkastning utover nivået på markedsavkastning som er lagt til grunn for beregning av innskuddsprosentene. Den institusjonen som forvalter pensjonskapitalen bør være skattesubjekt for avkastningsskatten. Hvis skatten pålegges arbeidstakeren, vil det kunne oppstå likviditetsproblemer idet avkastningen etter arbeidsgruppens oppfatning skal holdes innenfor ordningen fram til utbetaling.»

I Budsjett-innst. S. I. (1998-99) er det på side 48 i sammendraget en henvisning til at det kan være aktuelt med en avkastningsskatt. Forholdet er ikke ytterligere kommentert av komiteen.

5.4.3.2 Avkastning

Avkastning på pensjonskapitalen fører til en økning av formuesverdien. Formuesøkningen kan enten skyldes avkastning i form av en tildelt rente, andel av overskudd mv., eller endring i markedsverdien. Det siste vil blant annet være aktuelt når pensjonskapitalen er direkte plassert i verdipapirer. I det første tilfellet vil formuesøkningen være endelig og føre til en økning av pensjonen utover det som er innbetalt. I det andre tilfellet er det markedsverdien av pensjonskapitalen på utbetalingstidspunktet som er avgjørende for om pensjonsytelsen blir høyere enn innskuddene.

Det er i skatterettslig sammenheng tradisjonelt et skille mellom avkastning og utgifter på den ene siden og gevinster og tap på den annen side. Med avkastning forstås i denne sammenheng en tildeling av overskudd, renter eller utbytte. Dette er avkastning som skatterettslig anses påløpt og innvunnet og som skal tas til inntekt i det året den innvinnes. En endring i formuesverdien som utelukkende skyldes en endring i markedsverdiene av eiendelene, tas normalt ikke til inntekt før det foretas en realisasjon, og det skjer som gevinst eller tap. Dette skatterettslige skillet vil etter utvalgets syn være av betydning i vurderingen av om det bør innføres en særskilt skatt på avkastning.

5.4.3.3 Skatt på avkastning

Det forutsettes fra utvalgets side at det skal være mulig i en innskuddsbasert ordning å ha individuelle pensjonskonti, der det enkelte medlem selv får anledning til å påvirke avkastningen ved å velge plassering av pensjonskapitalen.

Utvalget legger til grunn at en skattefavorisert innskuddsbasert pensjonsordning skal behandles etter de samme skattemessige hovedprinsipper som gjelder for de private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven (TPES), jf. skatteloven § 44 første ledd bokstav k. Disse prinsippene er foreslått videreført for foretakspensjon i Ot.prp. nr. 47 (1998-99), noe som i denne sammenheng innebærer at det ikke foretas beskatning av den løpende avkastning. Den samlede avkastningen tas imidlertid i sin helhet til beskatning, men det skjer først ved utbetaling av pensjonen.

Avkastning på pensjonskapitalen på en individuell pensjonskonto vil etter de prinsippene det her vises til, i sin helhet tas til beskatning ved utbetaling av pensjonene. Beskatning vil da skje som alminnelig inntekt etter § 42 første ledd (§ 5-1 i ny skattelov) som pensjon og etter § 55 første ledd nr. 1 bokstav d (§ 12-2 i ny skattelov) som personinntekt.

Avkastning skattlegges normalt som alminnelig inntekt etter skatteloven § 42 første ledd (§ 5-1 i ny skattelov) som kapitalinntekt. Skatt på løpende avkastning før den utbetales som pensjon vil ikke falle inn under pensjonsbegrepet i skatteloven § 42 første ledd (§ 5-1 i ny skattelov). Slik inntekt vil anses som alminnelig inntekt. Skatt på avkastning utover et minstenivå som alminnelig inntekt, kan medføre at det til en viss grad skjer en dobbeltbeskatning av avkastningen ved utbetaling av pensjonsytelsene.

Skatt på avkastning som er endelig tillagt pensjonskapitalen kan etter utvalgets oppfatning gjennomføres uten at det antas å bli for ressurskrevende. All avkastning utover et fastsatt nivå kan i så fall tas til beskatning etter en særskilt hjemmel i skatteloven. Beskatningen bør foretas på arbeidstakers hånd i det året den innvinnes. Det er i overensstemmelse med alminnelige skatterettslige prinsipper. For å unngå at medlemmet kommer i en likviditetsmessig vanskelig situasjon bør beskatningen gjennomføres ved trekk fra pensjonskapitalkontoen. Forvaltningsinstitusjonen må i så fall pålegges et ansvar for å gjennomføre skattetrekket.

Avkastning som henføres til endringer i markedsverdien, er verdiøkninger som ikke er realiserte. Det vil det bryte med det skatterettslige prinsippet om at avkastningen skal være innvunnet før det tas til beskatning, hvis slik urealisert avkastning skal beskattes. Under enhver omstendighet bør det etter utvalgets syn forutsettes at det samtidig bør gis rett til fradrag for tap utover en viss størrelse. Her bør det være symmetri. Utvalget antar at beskatning av denne kategorien avkastning vil medføre betydelig ressursbruk uten at det nødvendigvis kommer midler til beskatning. Det vil også være noe problematisk å begrunne at det ikke skal foretas en RISK-korrigering hvis deler av den løpende avkastningen virkelig kommer til beskatning. Utvalget finner det ikke hensiktsmessig å gå nærmere inn på de spørsmålene som her er knyttet til RISK. Det vises til punkt 5.4.4.

Utvalget antar at det er nødvendig å foreta beskatning både av endelig tildelt avkastning og formuesøkning på grunn av markedsmessig økning hvis formålet med skatt på avkastning som fordelingsmessig virkemiddel virkelig skal oppnås. Det antas at det er et særlig behov for et slikt virkemiddel i de sistnevnte tilfellene. Når det samtidig antas å være ressurskrevende å gjennom-

føre beskatning av slik avkastning, finner utvalget at det tilsier at det i denne omgang ikke bør innføres avkastningskatt.

Videre legger utvalget vekt på at hele ordningen bør prøves ut en periode før en avkastningsskatt vurderes nærmere og eventuelt utredes. Her vises det særlig til at omfanget av individuelle pensjonskonti og avkastningen på disse bør vurderes etter en tids praksis.

Etter utvalgets oppfatning kan de hensyn som begrunner en avkastningsskatt i denne omgang ivaretas bedre ved en regulering av blant annet innskuddssatser og regler om forvaltning av pensjonskapitalen.

5.4.4 RISK

Utvalget åpner i utkastet § 3-3 for at hver arbeidstaker skal ha en egen alderspensjonskonto i ordningen, dersom det er fastsatt i regelverket. Det foreslås videre i samme bestemmelse at hver pensjonskonto skal tilordnes en egen investeringsportefølje. I utkastet § 3-4 er kravene til en slik portefølje beskrevet. Den enkelte kontohaver skal etter utkastet § 3-3 annet ledd ha adgang til å endre investeringsporteføljen. Avkastningen skal hvert år tilføres pensjonskontoen, og det er kontohaver som i utgangspunktet selv har risikoen for verdireduksjon av porteføljen.

Det er forutsatt at den skattemessige behandlingen av innskuddsbasert pensjon skal skje etter P-prinsippet. Det innebærer at løpende avkastning først tas til beskatning ved utbetaling av pensjon. Når det er adgang til individuelle konti med plassering i blant annet verdipapirfond, reiser det etter utvalgets oppfatning visse spørsmål av skattemessig art. Disse spørsmålene er tilsvarende de som ble behandlet i forbindelse med innføringen av individuelle pensjonspareavtaler i IPA-ordningen. Det vises derfor til Ot.prp. nr. 64 (1996-97) side 10 flg:

> «Det er lagt opp til lik skattemessig behandling av pensjonssparing for alle typer finansinstitusjoner midlene kan plasseres i. Ved pensjonssparing i verdipapirfond er pensjonsspareren direkte eier av andelen i fondet. Det er nødvendig å harmonisere reglene om pensjonsbeskatning og beskatning ved realisasjon av andeler. Reglene om pensjonsbeskatning skal gis forrang. Dette tilsier at flytting til annen tilbyder av pensjonssparing og opphør av pensjonssparing ved konvertering til bank eller forsikringsselskap, som i utgangspunktet skal anses som realisasjon, likevel ikke skal utløse skatteplikt for gevinst eller fradragsrett for tap for pensjonsspareren. Adgangen til RISK-regulering etter selskapsskatteloven (kapittel 5) gjelder bare ved realisasjon av fondsandeler. Lovens system innebærer at retten til RISK-regulering bortfaller, når innløsning av fondsandeler ikke anses som realisasjon og gevinster dermed er fritatt fra beskatning. Det oppstår dermed spørsmål om det bør skje en korreksjon for den dobbeltbeskatning som skjer når pensjonsspareren beskattes for hele utbetalingen, og det tidligere har skjedd en beskatning av deler av denne inntekten på fondets hånd.
>
> Etter selskapsskatteloven § 5-2 nr 3 er verdipapirfond fritatt for skatteplikt for aksjegevinster som utbytte. Tilsvarende er det ikke fradragsrett for tap ved realisasjon av aksjer. Bestemmelsen innebærer at verdistigning som skyldes at et verdipapirfond realiserer aksjer med gevinst, ikke skattlegges på fondets hånd. Dermed er det heller ikke grunnlag for RISK-korrigering for andelene i fondet. Fondets realisasjon av aksjer skattlegges først ved andelshavers realisasjon av ande-

lene. Andelshaver har imidlertid krav på å bli tilordnet såkalt gjennomgående RISK-beløp på de aksjer mv som fondet eier.

Etter departementets oppfatning foreligger det ikke grunnlag for å etablere et system med RISK-korrigering i forbindelse med pensjonssparing. Det ville oppstå betydelige ligningstekniske problemer å innføre en RISK-korrigering når pensjonsspareren får utbetalt pensjon. Spørsmålet om fordelingen av RISK-beløp når utbetalingene vil gå over flere år, og spørsmålet om hvordan RISK skal hensyntas i forbindelse med arvefall, viser dette. RISK-systemet er ikke egnet når oppsparte midler utbetales løpende.»

Under behandlingen i Stortinget av Ot.prp. nr. 64 (1996-97) støttet flertallet i komiteen regjeringens syn om ikke å innføre et system med RISK-korrigering. Det vises til Innst. O. nr. 106 (1996-97) side 4.

Utvalget antar at de ligningstekniske problemene med å innføre RISK-korrigering når innskuddsbasert pensjon utbetales vil bli større enn for IPA. Stillingsskifter kan medføre at arbeidstakeren blir knyttet til pensjonsordninger med annet regelverk og til foretakpensjonsordninger. Mobilitet i arbeidsmarkedet reiser i denne sammenheng særlige spørsmål om flytting av pensjonskapital i forbindelse med medregning og håndtering av RISK. Utvalget vil derfor foreslå at det ikke innføres en RISK-korrigering. Det gjør det nødvendig å foreslå en endring i någjeldende selskapsskattelov § 5-1, ny skattelov § 10-30.

5.4.5 Tilskudd til ordningen

5.4.5.1 Arbeidsgivers tilskudd

Etter någjeldende skattelov § 44 første ledd bokstav a har arbeidsgiver bare rett til fradrag i inntekten for omkostninger til sikring av pensjoner, når de ikke er pålagt i eller i henhold til lov, etter reglene i § 44 første ledd bokstav k. Med sikring av pensjon forstås innbetaling som representerer et spareelement til en pensjonsordning. Innbetalingen danner så grunnlag for senere pensjonsutbetalinger fra ordningen. Skatteloven § 44 første ledd bokstav k regulerer fradragsrett for private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven (TPES). Denne skattemessige behandling av omkostninger til sikring av pensjoner er foreslått videreført for foretakspensjonsordning, jf. ny skattelov § 6-45 og forslaget til endring i ny skattelov § 6-46, jf. Ot.prp. nr. 47 (1998-99).

Utvalget legger til grunn at det samme prinsipp for fradragsrett som er foreslått for tilskudd til foretakspensjonsordninger, også skal gjelde for tilskudd til innskuddspensjon. Utvalget foreslår at arbeidsgivers rett til fradrag for tilskudd til innskuddspensjon reguleres i ny skattelov § 6-46, det vil si samme bestemmelse som foreslås for tilskudd til foretakspensjon.

Utvalget legger vekt på å framstille forslaget til skatteregler for innskuddspensjon så tydelig som mulig i forhold til forslaget knyttet til foretakspensjon. Utvalget har av den grunn funnet det hensiktsmessig å basere sitt forslag på det som framgår av Ot.prp. nr. 47 (1998-99) og ikke på den vedtatte ordlyden i ny skattelov § 6-46. Den nye skatteloven er lov av 26. mars 1998 nr. 14. Loven trer i kraft 1. januar 2000. Denne framgangsmåten gjelder alle de foreslåtte skattebestemmelsene. Der gjeldende rett beskrives, settes bestemmelsen i ny skattelov i parentes når det er hensiktsmessig.

Årets innskudd

En videreføring av gjeldende prinsipp for skattemessig behandling av fradrag innebærer at arbeidsgiver gis fradrag for årets innskudd. Problemstillingen i skattesammenheng er å definere hva som anses som årets innskudd. Etter utvalgets oppfatning vil arbeidsgiver ha rett til fradrag for det årlige innskuddet til ordningen etter utkastet § 5-1 annet ledd. Utvalget legger også til grunn at kostnader knyttet til garanti i henhold til utkastet § 3-4 femte ledd må anses som årets innskudd etter skatteloven.

Foretaket kan etter utkastet § 2-4 tegne en særskilt forsikring til medlemmer som helt eller delvis mister ervervsevnen på grunn av uførhet. Etter samme bestemmelse kan foretaket også tegne forsikring til dekning av ytelser til barn og etterlatte etter medlemmer som dør. Slike forsikringer etter utkastet § 2-4 må følge bestemmelsene i lov om foretakspensjon for tilsvarende ytelser for at arbeidsgiver og arbeidstaker skal oppnå en gunstig skattemessig behandling. Medlemsskapsreglene mv. vil imidlertid følge av utkastet til lov om innskuddspensjon og regelverket for innskuddspensjonsordningen. Utvalget mener likevel at den skattemessige behandlingen av disse forsikringene bør følge de skattereglene som gjelder for foretakspensjon i og med at det er denne loven som fullt ut regulerer vilkårene for disse forsikringene. Årets premie til forsikringer etter utkastet § 2-4 vil således aldri inngå som årets innskudd i utkastet til ny skattelov § 6-46 nytt annet ledd. Tilsvarende skattemessig behandling vil gjelde for forsikring som skal dekke innskuddsfritak.

Det kan reises spørsmål om arbeidsgiver skal ha rett til fradrag for tilskudd som følger av utkastet § 3-2 tredje ledd. Dette er tilskudd som arbeidsgiver etter lovutkastet er forpliktet til å bidra med når markedsverdien av investeringsporteføljen er redusert i løpet av regnskapsåret. Verdireduksjonen kan skyldes både det som i skattesammenheng anses som urealiserte og som realiserte tap. Det vil i utgangspunktet stride mot alminnelige skatterettslige prinsipper å gi rett til fradrag for et tap som ikke anses som realisert i skattemessig forstand. På den annen side vil det etter utvalgets syn være urimelig at et slikt tilskudd skal settes i noen særstilling i forhold til andre tilskudd til den samme lovregulerte ordningen. Det som på denne måten innbetales vil enten utbetales fra ordningen som pensjon eller tilbakeføres til foretaket etter reglene i utkastet § 9-4. Midlene vil uansett komme til beskatning. Det vil da etter utvalgets syn være hensiktsmessig å gi arbeidsgiver rett til fradrag for dette tilskuddet.

Problemstillingen blir så om tilskuddet er å anse som en del av årets premie eller om det bør gis en særskilt fradragshjemmel. Etter utvalgets syn er dette fradraget av en så spesiell karakter at det ikke bør defineres skattemessig sett som en del av årets premie. Det vises også til at foretakets plikt til å innbetale et slikt tilskudd er regulert i utkastets *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3 om alderspensjonskapitalen og ikke i *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5, der innskudd er regulert. Videre finner utvalget at tilskuddet ikke bør påvirke størrelsen på fradraget for tilskudd til innskuddsfond.

Tilskudd til innskuddsfond

Etter de regler som gjelder for TPES innrømmes arbeidsgiver inntektsfradrag for tilskudd til premiefond etter nærmere fastsatte regler i skatteloven § 44 første ledd bokstav k. For en foretakspensjonsordning er det foreslått en grense for arbeidsgivers rett til fradrag. Grensen for tilskuddet er satt til 150

pst. av gjennomsnittet av den skattepliktiges andel av årets premie og premien i de to foregående år, jf. forslag til ny skattelov § 6-46 første ledd bokstav c i Ot.prp. nr. 47 (1998-99).

Utvalget legger til grunn at det må innrømmes inntektsfradrag på foretakets hånd for tilskudd til innskuddsfond i en innskuddsbasert pensjonsordning på linje med det som gjelder for premiefond i en foretakspensjonsordning. Tilsvarende anser utvalget det hensiktsmessig å stille opp en øvre grense for hvor mye arbeidsgiver kan innbetale til innskuddsfond med skattemessig virkning. Etter utvalgets syn følger det av det som er foreslått for foretakspensjon at denne grensen bør være inntil 150 pst. av gjennomsnittet av årets innskudd og årets innskudd i de to foregående årene. Tilskuddet kan likevel ikke være større enn at innskuddsfondet når grensen på ti ganger det nevnte gjennomsnittet.

Når foretaket har opprettet premiefond i tilknytning til særskilt forsikring etter utkastet § 2-4, reiser det spørsmål om fradragsrett for innbetaling til et slikt premiefond. Forsikringer etter utkastet § 2-4 må følge bestemmelsene i lov om foretakspensjon for tilsvarende ytelser for at arbeidsgiver og arbeidstaker skal oppnå en gunstig skattemessig behandling. Som nevnt ovenfor i avsnittet *Årets innskudd,* vil forsikringer som følger vilkårene i lov om foretakspensjon behandles skattemessig etter de bestemmelsene som gjelder for foretakspensjonsordninger. Foretaket vil således få fradrag for tilskudd til slikt premiefond etter ny skattelov § 6-46 første ledd bokstav c, jf. forslaget til denne bestemmelsen i Ot.prp. nr. 47 (1998-99).

5.4.5.2 Arbeidstakers tilskudd

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) foreslås det en ny bestemmelse i skatteloven for fradrag for tilskudd til en fortsettelsesforsikring i henhold til i lov om foretakspensjon § 4-9. I bestemmelsen fastsettes det en egen fradragsramme på kr 40 000 for slike tilskudd, tilsvarende den som gjelder for de individuelle pensjonsavtalene etter skatteloven. Utvalget viser til de alminnelige merknadene i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) avsnitt 19.2.7 på side 240 for en nærmere begrunnelse for forslaget.

Utvalget foreslår i utkastet § 2-2 tredje ledd at et foretak ikke kan opprette innskuddsbasert pensjonsordning hvis det allerede har foretakspensjonsordning. De to pensjonsordningene er dermed alternative skattefavoriserte ordninger. Dette får som en hovedregel konsekvenser for arbeidsgivers rett til fradrag for tilskudd. Etter utvalgets oppfatning er det til en viss grad også aktuelt med begrensninger for arbeidstakeres tilskudd til flere ordninger. Det er etter utkastet § 6-5 første ledd bare mulig for en arbeidstaker å fortsette innbetaling etter at et medlemskap er opphørt hvis vedkommende ikke er medlem av annen innskudds- eller foretakspensjonsordning. Utvalget går inn for at den fortsatte pensjonssparingen i medhold av § 6-5 første ledd er fradragsberettiget for arbeidstakeren innenfor den samme rammen som foreslås i ny skattelov § 6-47 bokstav d for fortsettelsesforsikring etter lov om foretakspensjon. Etter utkastet § 6-5 annet ledd er det satt en øvre grense for hvor store innskudd som kan innbetales. Denne grensen vil ikke nødvendigvis være sammenfallende med innskudd det gis fradrag for.

Utvalget foreslår videre at en arbeidstaker som trer ut av pensjonsordningen kan tegne fortsettelsesforsikring etter forsikringsavtaleloven § 19-7 hvis vedkommende på grunn av sin uttreden mister dekning for uføre- og etterlatteytelser. Utvalget legger til grunn at det gis rett til fradrag etter ny skattelov

§ 6-47 bokstav d for premie som opprettholder den tidligere dekningen. Rett til fradrag forutsetter imidlertid at de forsikringene som foretaket har tegnet etter utkastet § 2-4 fyller vilkårene i lov om foretakspensjon for tilsvarende ytelser. Det vil således bare være fripoliser utgått fra slike forsikringer som kan benyttes til å tegne fortsettelsesforsikringer med rett til fradrag for premien. Premien vil inngå i den samlede fradragsrammen på kroner 40 000.

5.4.6 Tilbakeføring av midler fra innskuddsfond

For å hindre at innskuddsfondet blir uforholdsmessig stort er utvalget av den oppfatning at det må stilles krav om en tilbakeføring av midler fra fondet når det overstiger et visst antall ganger årets innskudd, se utkastet § 9-4 første ledd. Grensen for plikten til å tilbakeføre er satt til ti ganger gjennomsnittet av årets innskudd etter innskuddsplanen med tillegg av årets premie for forsikringer etter utkastet § 2-3 og tilsvarende innskudd og premier for de to foregående år. Videre foreslås det i utkastet § 9-4 annet ledd at foretaket gis en adgang til å tilbakeføre midler når fondet overstiger halvparten av den grensen som følger av § 9-4 første ledd. Bestemmelsene om tilbakeføring er tilsvarende det som er foreslått for lov om foretakspensjon.

Når midler fra innskuddsfondet tilbakeføres til foretaket i henhold til utkastet § 9-4, fører de alminnelige reglene i skatteloven normalt til at de tilbakeførte midlene i sin helhet tas til beskatning i tilbakeføringsåret. Utvalget er av den oppfatning at det er behov for en klar hjemmel og foreslår på den bakgrunn at det tas inn en ny bestemmelse i skatteloven. Forslaget er tilsvarende det som foreslås for tilbakeføring av midler fra premiefond i en foretakspensjonsordning, jf. Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 235.

Den skattemessige behandlingen av premiefond opprettet i tilknytning til forsikring foretaket har tegnet etter utkastet § 2-4 til dekning av uføre-og etterlatteytelser, skal foretas etter de reglene som gjelder for foretakspensjon. Dette gjelder bare når forsikringen fyller vilkårene for tilsvarende ytelser i lov om foretakspensjon. Tilbakeføring av midler til foretaket fra premiefond for slik forsikring skal dermed tas til beskatning i tilbakeføringsåret.

Arbeidsgiveravgift

Det følger av folketrygdloven § 23-2 fjerde ledd at det skal svares arbeidsgiveravgift av arbeidsgivers og det offentliges tilskudd til livrente- og pensjonsordninger. Plikten til å betale arbeidsgiveravgift etter denne bestemmelsen vil etter utvalgets oppfatning gjelde for alle arbeidsgivers innbetalinger til en innskuddspensjonsordning. Utvalget legger til grunn at arbeidsgiveravgiften skal periodiseres ved innbetaling til ordningen.

I og med at det åpnes opp for tilbakeføring av midler fra innskuddsfond kan det stilles spørsmål om det bør skje en refusjon av arbeidsgiveravgift knyttet til tidligere innbetalte midler. Etter utvalgets syn reises de samme problemstillinger ved tilbakeføring fra innskuddsfond som ved tilbakeføring av premiefond fra en foretakspensjonsordning. Utvalget viser i denne sammenheng til drøftelsen i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 239 og er enig i de vurderinger og den konklusjonen som der framgår om at det ikke gis adgang til en tilbakeføring av arbeidsgiveravgift.

5.4.7 Utbetalinger fra ordningen

5.4.7.1 Utbetalinger til medlemmet

Alle løpende, terminvise pensjonsutbetalinger fra en innskuddspensjonsordning, enten det er alderspensjon eller uførepensjon, vil være skattepliktig både som alminnelig inntekt etter ny skattelov § 5-1 første ledd og som personinntekt etter ny skattelov § 12-2 bokstav b. Det skal svares trygdeavgift etter en lav sats på 3 pst.

5.4.7.2 Utbetalinger til andre enn medlemmet

Hva som skjer med alderspensjonskapitalen når et medlem dør før oppnådd pensjonsalder, er regulert i utkastet § 7-5. Den kan utbetales i form av løpende ytelser eller som et engangsbeløp, eventuelt som begge deler. Det er av skattemessig betydning om utbetalingen skjer i den ene eller den andre formen.

I tillegg til utbetalinger av alderspensjonskapitalen kan det skje utbetaling av løpende ytelser til etterlatte når foretaket har tegnet forsikring som dekker slike ytelser etter utkastet § 2-4.

Løpende ytelser

Alderspensjonskapitalen skal primært benyttes til å sikre barnepensjon, jf. § 7-5 første ledd. Dersom pensjonskapitalen overstiger det som trengs til å sikre rimelig pensjon til etterlatte barn, eller det ikke finnes barn som har rett til barnepensjon, kan den benyttes til å sikre rimelig pensjon til etterlatt ektefelle, registrert partner eller samboer, jf. § 7-5 fjerde ledd. Barnepensjon og etterlattepensjon etter denne bestemmelsen er løpende ytelser. Det samme er ytelser fra en forsikring etter utkastet § 2-4.

Skatteloven har ingen egen definisjon av pensjon. Noen entydig definisjon framgår heller ikke av forarbeidene. Normalt brukes begrepet om løpende ytelser som skal erstatte inntektsbortfall ved alder eller annen begivenhet, som for eksempel dødsfall. Alle løpende pensjonsutbetalinger til etterlatte er derfor i sin helhet skattepliktig både som alminnelig inntekt etter skatteloven § 42 første ledd (ny skattelov § 5-1 første ledd) og som personinntekt etter skatteloven § 55 første ledd nr. 1 bokstav d (ny skattelov § 12-2 bokstav b). Det skal svares trygdeavgift etter en lav sats på 3 pst. Dette gjelder likevel ikke fullt ut for alle tilfeller med barnepensjon. Barnepensjon til barn det ytes barnetrygd for inngår ikke i grunnlaget for personinntekt, jf. skatteloven § 55 første ledd nr. 1 bokstav d siste punktum. Slike pensjoner beskattes bare som alminnelig inntekt.

Engangsutbetaling til fysiske personer

Dersom pensjonskapitalen ikke er tilstrekkelig til å sikre en rimelig pensjonsytelse i minst tre år til barn medlemmet ved sin død pliktet å forsørge eller forsørget, utbetales pensjonskapitalen som et engangsbeløp til fordeling mellom etterlatte barn, jf. § 7-5 tredje ledd. I noen tilfeller kan pensjonskapitalen utbetales som et engangsbeløp til ektefelle i uskiftet bo eller enearving som har tatt over boet til privat skifte, jf. utkastet § 7-5 fjerde ledd siste punktum. Engangsutbetaling i sistnevnte tilfelle er kun aktuelt dersom både etterlatte barn og etterlatt ektefelle, partner eller samboer er sikret en rimelig pensjon.

Engangsutbetalinger faller ikke inn under pensjonsbegrepet i skatteloven § 42 første ledd (ny skattelov § 5-1 første ledd). Etter skatteloven § 42 annet

ledd (ny skattelov § 5-50 tredje ledd) er formuesforøkelse ved arv eller gave ikke skattepliktig inntekt. Skatteloven § 42 sjette ledd (ny skattelov § 5-40 annet ledd) hjemler imidlertid skatteplikt for engangs- og avløsningsbeløp når det er gitt inntektsfradrag ved innbetalingen.

Engangsutbetalinger til fysiske personer vil uten særskilt hjemmel ikke skattlegges som personinntekt. Utvalget har ved å foreslå en adgang til engangsutbetalinger, ikke hatt til hensikt å tillate en gunstigere skattemessig behandling enn om det ble utbetalt løpende ytelser. Utvalget mener at det kan være hensiktsmessig med den samme skattemessige løsningen som gjelder for engangsutbetalinger fra IPA. Det er derfor nødvendig med en bestemmelse i ny skattelov § 12-2 (någjeldende skattelov § 55 første ledd bokstav d) der engangsutbetalinger fra innskuddspensjon i arbeidsforhold beskattes som personinntekt på lik linje med engangsutbetalinger fra individuell pensjonsspareavtale etter skatteloven.

Engangsutbetaling til dødsbo

I de tilfeller pensjonskapitalen overstiger det som enten trengs for å sikre rimelig pensjon til etterlatte barn eller ektefelle/partner/samboer skal gjenværende pensjonskapital utbetales som et engangsbeløp til dødsboet, jf. forslaget § 7-5 fjerde ledd. Et bo som ikke er overtatt i uskifte av gjenlevende ektefelle eller av enearving anses som et eget skattesubjekt, jf. skatteloven § 15 første ledd bokstav b (ny skattelov § 2-2 første ledd bokstav h). Det er utbetalinger til bo som eget skattesubjekt som omhandles i det følgende.

Boet er aldri skattepliktig for personinntekt. I Ot.prp. nr. 64 (1996-97) side 13 under 2.4.3.2 går det fram hvilke argumenter som har vært avgjørende for at engangsutbetalinger til skattepliktige bo må beskattes med en særskilt sats, for i størst mulig grad å likestille beskatningen av engangsutbetalinger til fysiske personer og skattepliktig dødsbo:

«Retten til inntektsfradrag for premie til egen pensjonsforsikring forutsetter etter p-prinsippet at utbetalt beløp skattlegges som pensjon. I høringsnotatet går departementet inn for at prinsippet også skal gjennomføres for pensjonssparing. I og med at det er dødsfallet som utløser utbetaling til boet eller etterlatte, må det tas stilling til i hvilken utstrekning utbetalingene skal følge skatte- eller arveavgiftslovgivningen, begge regelverkene, eventuelt være gjenstand for særskilt beskatning. Det er forutsatt at pensjonssparing og pensjonsforsikring under IPA i størst mulig grad reguleres likt. Departementets forslag tar derfor utgangspunkt i det någjeldende regelverk for EPES.

Dersom pensjonsspareren har oppnevnt begunstiget, tilfaller pensjonsformuen ved førstnevntes død den begunstigede i periodiske ytelser og skattlegges som pensjon. Dersom pensjonsspareren ikke har oppnevnt begunstiget, utbetales pensjonsformuen som en engangssum enten til boet, som er et eget skattesubjekt, eller til de etterlatte i henhold til arvegangsreglene. Det er de to sistnevnte tilfeller som omhandles i det følgende.

Dersom utbetalt pensjonsformue bare skal behandles etter arvegangsreglene slik de nå lyder, tilsier dette normalt sett en meget gunstig behandling for etterlatte, sett i forhold til den løsning som følger av p-prinsippet. Det er tilstrekkelig i denne sammenheng å vise til bunnfradraget for beregningen av arveavgift er 100 000 kroner etter fradrag for gjeld, og at arvede midler fra ektefelle er fritatt fra arveavgift.

Ytelser under individuell pensjonsavtale skal i størst mulig grad gi de samme skatte- og avgiftsmessige løsninger som gjelder for egen pensjonsfor-

sikring. Ytelser under slike forsikringer er i flere tilfeller gjenstand for arveavgift i den utstrekning det er en såkalt garantert utbetaling, som forekommer etter EPES-kontrakter etter 1968-forskriften. De arveavgiftsmessige løsningene som gjelder for egen pensjonsforsikring, bør etter departementets syn gis tilsvarende anvendelse for utbetalinger under individuell pensjonsavtale. Dette innebærer at engangsytelse under pensjonsspareavtale til andre enn sparerens ektefelle er avgiftspliktig, i og med at pensjonsformuen alltid er garantert å komme til utbetaling.

Løpende pensjonsytelser er gjenstand for beskatning som pensjonsinntekt. Det ville åpne for store tilpasningsmuligheter dersom løpende ytelser skattlegges som personinntekt, mens engangsytelser bare skattlegges som alminnelig inntekt. En mulig løsning er derfor at engangsytelser inngår i etterlattes øvrige inntekt som pensjonsinntekt, og slik at ytelsen blir gjenstand for beskatning med trygdeavgift og toppskatt. Slik regulering kan i enkelte tilfeller framstå som en ikke ubetydelig skattemessig belastning. Løsningen vil bare gjelde i tilfeller hvor det er enearving, og denne overtar boet til privat skifte. Det samme gjelder når gjenlevende ektefelle overtar hele boet i uskifte.

I høringsnotatet har departementet lagt til grunn at det oppstår et annet skattemessig resultat dersom boet er skattesubjekt for utbetalingen. I et stort antall tilfeller er det sannsynlig at bo har lave inntekter. Bo er ikke skattepliktig for personinntekt. Det kan derfor foretas tilpasninger knyttet til behandlingen av bo som gir en gunstig skattemessig løsning. Pensjonsspareren kan eksempelvis unnlate å oppnevne begunstiget fordi arvegangsreglene, sammenholdt med at det ikke er kreditorer i boet, likevel innebærer at vedkommendes etterlatte vil motta pensjonsformuen. Det gir etter departementets syn en utilsiktet virkning.

Et hovedformål med IPA er å gi en sikring mot framtidig inntektsbortfall. Utgangspunktet er at etterlattepensjon skal gi periodiske ytelser av en viss varighet. Det legges derfor opp til at en engangsytelse i alle tilfelle ikke skal være skattemessig mer fordelaktig enn en periodisk ytelse til etterlatte. Dette hensynet blir ivaretatt gjennom en progressiv beskatning av personinntekt.

Etter departementets syn er det mest hensiktsmessig å etablere et system som gir lik virkning uavhengig av om det er boet eller etterlatte som mottar engangsytelsen. På boets hånd må det benyttes en sjablonmessig beregning i og med at boet ikke er skattepliktig for personinntekt. Beregningen bør etter departementets syn ta utgangspunkt i brutto utbetalt beløp, det vil si uten å ta hensyn til eventuelle andre fradrag på boets hånd. Videre bør det tas hensyn til marginalskattesatsen på personinntekt etter som utbetalinger over tid er alternativet til engangsutbetaling av pensjonsformuen. Det er marginalskattesatsen og ikke gjennomsnittsskattesatsen som er den relevante å ta utgangspunkt i, ettersom slike engangsutbetalinger må anses som påslag til øvrig inntekt. Den maksimale marginalskattesatsen på pensjonsinntekt er 44,7 prosent. En skattesats på 45 prosent vil etter departementets vurdering ivareta hensynet om at det ikke skal være mer lønnsomt å ta ut pensjonsformuen i form av et engangsbeløp enn å få formuen utbetalt som løpende pensjonsytelse over tid.»Utvalget mener det er hensiktsmessig å legge de samme vurderinger og løsninger til grunn for innskuddspensjon. Det foreslås på denne bakgrunn at det tas inn et nytt punktum i ny skattelov § 5-40 femte ledd slik at innskuddspensjon som foreslås omfattet av ny skattelov § 6-46 faller inn under bestemmelsen. I og med at sjette ledd viser til femte ledd, vil engangsutbetalinger fra en innskuddsordning som ikke omfattes av reglene om per-

soninntekt i ny skattelov § 12-2 likevel skattlegges med en prosentsats lik den som til enhver tid fastsettes av Stortinget.

Som en konsekvens av dette foreslår utvalget at skattevedtaket § 3-6 bør endres slik at også engangsutbetalinger fra en innskuddspensjon skattlegges etter en særskilt sats. I skattevedtaket for inntektsåret 1999 er denne statsen på 45 pst.

Reinvestering av engangsutbetaling

I Ot.prp. nr. 64 (1996-97) ble det åpnet opp for at engangs- og avløsningsbeløp fra individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven ikke skulle skattlegges så fremt utbetalingen innen tre måneder fra utbetalingsdagen ble innbetalt til en individuell pensjonsavtale. Forslaget omfattet ikke skattepliktige bo. Under behandlingen i Stortinget gikk imidlertid flertallet inn for at reinvesteringsadgangen også skulle gjelde for arvinger i et skattepliktig dødsbo. Det vises til skatteloven § 42 sjette ledd (ny skattelov § 5-40 tredje ledd annet punktum) hvor den enkelte arving kan betale inn et beløp i eget navn som motsvarer dennes forholdsmessige andel av engangsbeløpet til en individuell pensjonsavtale. Det vises til Ot.prp. nr. 64 (1996-97):

> «Det er pensjonssparerens disposisjoner som er avgjørende for om pensjonsformuen skal utbetales som en engangsytelse eller som en løpende ytelse. For etterlatte kan det være ønskelig å motta beløpet som løpende ytelse - etterlattepensjon - som også er i samsvar med intensjonene for skattestimulert pensjonssparing. Departementet foreslår derfor at engangsutbetalt pensjon under en individuell pensjonsspareavtale som benyttes innen tre måneder som premie eller innskudd i individuell pensjonsavtale, fritas fra skatteplikt ved innbetalingen og skattlegges som personinntekt ved utbetalingen. Slik engangsutbetaling skal ikke danne grunnlag for fradrag i inntekten».

Utvalget går inn for at det skal gis en tilsvarende adgang til å reinvestere engangsbeløp fra en innskuddspensjon til en individuell pensjonsavtale etter skatteloven. Etter utvalgets syn vil en reinvesteringsadgang bidra til at midlene benyttes på en slik måte at de etterlatte sikres en pensjon.

Utvalget foreslår at det tas inn en bestemmelse i ny skattelov § 5-40 femte ledd annet punktum. Ved henvisning til annet og tredje ledd går det fram at engangsbeløp i medhold av forslag til lov om innskuddspensjon § 7-5 ikke er skattepliktig inntekt dersom reinvesteringsadgangen benyttes. Beskatningen vil i så fall utsettes. De senere utbetalingene vil fullt ut være gjenstand for beskatning som pensjon etter reglene om IPA.

5.4.8 Arveavgift

Engangsutbetaling av midler fra en individuell pensjonsspareavtale etter skatteloven (IPA uten forsikringselement) er avgiftspliktig etter hovedregelen i arveavgiftsloven § 2. I medhold av § 4 er imidlertid en arving som mottar et engangsbeløp som skriver seg fra midler fra en slik IPA-avtale på avdødes hånd fritatt for arveavgift. Fritaket er begrenset til de tilfellene der arvingen benytter den reinvesteringsadgangen som følger av skatteloven.

Utvalget er av den oppfatning at de samme arveavgiftsmessige løsninger som er lagt til grunn for IPA også må kunne legges til grunn for innskuddspensjon. Utvalget foreslår dermed at det tas inn en bestemmelse i arveavgiftsloven om fritak for utbetalinger fra en innskuddspensjonsordning skal være fritatt

for arveavgift tilsvarende det som gjelder for IPA. Utvalget er klar over at Finansdepartementet har nedsatt et eget utvalg for å gå gjennom eksisterende arveavgiftslov og framlegge forslag til ny lov. Løsningen som er valgt her vil i utgangspunktet ikke berøres av arveavgiftsutvalgets vurderinger, fordi løsningen bygger på skatteloven og ikke arveavgiftsloven.

Når det gjelder rett til pensjon som tilkommer en arving på grunn av avdødes arbeidsforhold, følger det etter utvalgets oppfatning av gjeldende rett at slik pensjon ikke er avgiftspliktig, jf. § 4 tredje ledd.

5.4.9 Ligningsloven

Den skattemessige behandlingen av innskuddspensjon i arbeidsforhold forutsetter etter utvalgets oppfatning endringer i ligningsloven. Någjeldende bestemmelser om innberetning av opplysninger fra tredjemenn er verken tilpasset alle de institusjoner som etter utkastet kan tilby innskuddspensjon i arbeidsforhold eller det forhold at det kan foretas engangsutbetalinger fra en innskuddspensjonsordning. På denne bakgrunn er det nødvendig å endre ligningsloven med hensyn til innberetning av innestående midler og inn- og utbetalinger fra en innskuddspensjonsordning, herunder fortsatt pensjonssparing.

I forbindelse med innføringen av individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven (IPA) ble ligningsloven § 6-6 endret med en ny bokstav f i første ledd. Det ble gjort for å utvide paragrafens anvendelsesområde til å omfatte alle selskaper som kan tilby IPA. Den tidligere ordningen egen pensjonsforsikring etter skatteloven (EPES) var en ren pensjonsforsikring, mens IPA også kan være rene spareavtaler. Det vises til Ot.prp. nr. 1 (1997-98) kapittel 17. Tilsvarende vil antall selskaper som kan tilby innskuddspensjon utvides i forhold til det som gjelder for TPES-ordninger og etter forslaget til lov om foretakspensjon. Etter utvalgets vurdering framstår det som mest hensiktsmessig at alle opplysninger om innbetalinger til innskuddspensjon samles i en bestemmelse. Utvalget foreslår derfor at ligningsloven § 6-6 bokstav f endres til å omfatte innskuddspensjon. Det nærmere innhold av oppgaveplikten vil måtte reguleres i forskrift.

Ligningsloven § 6-2 bestemmer at pensjonsutbetalinger skal innberettes. Etter utvalgets oppfatning dekker denne bestemmelsen bare løpende pensjonsutbetalinger og ikke engangsutbetalinger. Utvalget antar det er hensiktsmessig at alle utbetalinger kan innberettes med hjemmel i samme bestemmelse og foreslår en endring av ligningsloven § 6-7 annet ledd. Den foreslåtte endringen gir samme løsning som for IPA.

Utvalget foreslår videre endring av ligningsloven § 6-16 bokstav c for å gi hjemmel for at oppgavene til ligningsmyndighetene gis i maskinlesbar form. Behovet for en endring er her i hovedsak knyttet til fortsatt pensjonssparing.

Kapittel 6

Økonomiske og administrative konsekvenser

6.1 Innledning

Dette kapittel gir en nærmere omtale av økonomiske og administrative konsekvenser med hovedvekt på provenyvirkningene av å innføre innskuddspensjonsordninger. De provenymessige virkningene av å innføre regler for skattemessig særbehandling av innskuddsbaserte pensjonsordninger vil først og fremst avhenge av hvilken utbredelse ordningene får. I 1995 hadde ca. 1/3 av norske foretak pensjonsordning. Tabell 6.1 viser antall medlemmer i de ulike ordninger pr. 31.12.1998.

Dette gir imidlertid få holdepunkter for hvor stor utbredelsen kan bli dersom det blir adgang til innskuddsbasert pensjon i arbeidsforhold. Utbredelsen vil trolig særlig avhenge av lønnsevnen i foretakene, og i hvilken grad arbeidstakerne ser det som fordelaktig å ta ut lønnsøkning i form av innskudd til pensjonsordning istedenfor som utbetalt lønn. Trolig vil utbredelsen også avhenge av om foretak som i dag ikke har ytelsesbasert tjenestepensjonsordning vil finne et innskuddsbasert alternativ mer attraktivt.

Tilgangen på data om for eksempel foretak med foretakspensjonsordninger, mobilitet i arbeidsmarkedet mv. er svært begrenset. I flere sammenhenger er det bare mulig å presentere stiliserte regneeksempler og en begrenset drøfting av atferden til større grupper av arbeidstakere og foretak. Dette gjør resultatene meget usikre.

6.1.1 Utbredelse av tjenestepensjonsordninger i dag

De største enkeltaktørene innenfor tjenestepensjonsordninger er Statens Pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP). SPK har alle ordninger innenfor statlig virksomhet som er dekket av Lov om Statens Pensjonskasse. KLP har de fleste ordninger i kommunal og fylkeskommunal virksomhet. Tabell 6.1 viser antall medlemmer i ulike ordninger.

Tabell 6.1: Antall aktive medlemmer i tjenestepensjonsordninger 31.12.1998

		Antall[1])	Pst. av alle
Offentlig sektor:		620 000	55,8
herav:	Statens Pensjonskasse (SPK)	270 000	24,3
	Kommunal Landspensjonskasse (KLP)	256 000	23,0
	Andre selvstendige kommunale pensjonskasser	94 000	8,5
Privat sektor:		492 000	44,2
herav:	I selskaper med medlemskap i Norges Forsikringsforbund (NFF)[2]) [3])	353 000	31,7
	Private pensjonskasser	131 000	11,8
	Andre	8 000	0,7
I alt		1 112 000	100,0

[1]) Uførepensjonister ikke inkludert blant medlemmer.
[2]) Eksklusiv KLPs medlemmer.
[3]) Tallet inkluderer om lag 27 000 medlemmer i noen kommunale ordninger organisert gjennom forsikringsselskap. I disse ordningene har det ikke vært mulig å skille ut uføre.

Kilde: SPK, NFF, De selvstendige kommunale pensjonskasser, Norske pensjonskassers forening, Norske Liv

I 1998 var det om lag 2,1 mill. sysselsatte lønnstakere i Norge, og av disse var om lag 53 pst. medlem av en tjenestepensjonsordning i offentlig eller privat sektor. Arbeidstakere med private tjenestepensjonsordninger utgjorde om lag 465 000 personer, jf. tabell 6.1. Disse utgjør om lag 34 pst. av alle sysselsatte lønnstakere i privat sektor. Anslagsvis 970 000 sysselsatte lønnstakere var ikke medlem i noen tjenestepensjonsordning, selv om en del av disse kan ha fripolise fra tidligere medlemskap. Medlemmene av Norges Forsikringsforbund hadde ved utgangen av 1998 utstedt om lag 750 000 fripoliser.

I NOU 1998:1 Utkast til lov om foretakspensjon oppgis også tall for utbredelsen av private tjenestepensjonsordninger. Om lag 55 pst. av alle sysselsatte lønnstakere i 1995 var medlem i en tjenestepensjonsordning i privat eller offentlig sektor, mens utbredelsen i privat sektor alene var slik at knapt 35 pst. av sysselsatte lønnstakere var medlem i en pensjonsordning. Siden 1995 har veksten i antall sysselsatte vært sterk, og den lille differansen i anslag i 1995 og 1998 kan komme av at en rekke nyansatte i perioden ennå ikke vil ha blitt medlem i foretakets tjenestepensjonsordning under någjeldende regler.

En undersøkelse som Norges Forsikringsforbund fikk gjennomført i 1996[4] for å anslå utbredelsen av kollektive pensjonsordninger hos arbeidsgiver, viste at det var forskjeller i utbredelsen mellom ansatte i små og store foretak. Av arbeidstakere i foretak med 25 eller færre ansatte, svarte 28 pst. at de var med i en kollektiv pensjonsordning. I bedrifter med 26-150 og over 150 arbeidstakere, var andelen hhv. 54 og 70 pst. Resultatene kan tyde på at det er systematiske forskjeller basert på foretaksstørrelse. Det kan også indikere at det i gruppen mellomstore og store foretak kan være en høyere andel veletablerte foretak med solid økonomi.

6.1.2 Pensjonsnivå i eksisterende pensjonsordninger

Etter gjeldende regler gis det særskilt skattemessig behandling kun for private pensjonsordninger som sikter mot å gi en bestemt ytelse ved pensjonsalder. Det er mest vanlig å ha pensjonsnivå (pensjon som andel av sluttlønn) på om lag 65-67 pst., selv om en del foretak gir lavere eller høyere pensjonsnivå. Et pensjonsnivå på om lag 2/3 av lønn tilsvarer kompensasjonsnivået i de offentlige ordningene, og mange foretak har valgt å utforme ordningene etter mønster av ordningen i Statens Pensjonskasse. Tabell 6.2 viser pensjonsnivåene blant 217 bedrifter med tjenestepensjonsordning i 1996.

4. «Utbredelse av pensjonsordninger». Scan-Fact AS, 1996.

Tabell 6.2: Pensjonsnivå. 1996

Pensjonsprosent	Antall bedrifter	Antall ansatte
70 pst. eller høyere	17 pst.	12 pst.
65-67 pst.	48 pst.	42 pst.
60-62 pst.	30 pst.	26 pst.
60 pst. eller lavere	6 pst.	20 pst.
Samlet	100 pst.	100 pst.

Kilde: NOU 1998:1 Utkast til lov om foretakspensjon

Det framgår av tabell 6.2 at rundt halvparten av pensjonsordningene og fire av ti medlemmer har som siktemål en pensjon som tilsvarer 65-67 pst. av sluttlønn.

6.2 Økonomiske og administrative konsekvenser for foretakene

En av de ønskede egenskaper til en innskuddsordning, er at den skal være enkel å opprette og enkel å administrere. I § 5-3 i lovutkastet er det satt opp alternative måter innskuddet kan fastsettes på. Det er lagt til grunn at satser for maksimale innskudd skal fastsettes i forskrift. Forskriftens maksimalsatser skal settes slik at forventet sum av folketrygdpensjon og pensjon fra pensjonsordningen ikke skal overstige ca. 66 pst. av medlemmets sluttlønn inntil 12G, gitt visse forutsetninger om antall innskuddsår og avkastning.

Det er grunn til å anta at de altoverveiende utgifter består av innskudd hvis størrelse foretaket selv fastsetter, dog innenfor visse maksimale grenser, jf. utkastets § 5-4 første ledd. I den grad en innskuddsbasert ordning sikter mot å gi en ytelse nær det ytelsesnivået som er vanlig i pensjonsordninger i dag, vil den samlede netto innbetaling over tiden fram til pensjonsalder i en innskuddsordning neppe avvike i særlig grad fra en foretakspensjonsordning.

Selv om det ikke er noen forskjell i den skattemessige favoriseringen mellom foretak av ulik størrelse, kan det likevel være slik at en innskuddsordning har karakteristika som gjør den mer egnet for små foretak enn hva for eksempel TPES er. For små foretak kan foretakspensjonsordninger være for kompliserte. En foretakspensjonsordning vil også kunne gi større usikkerhet med hensyn til framtidige utgifter.

Økonomiske insitamenter er også av betydning for utbredelsen. Det er foreslått at også innskuddsordninger skal gi skattefradrag for innskudd hos arbeidsgiver, og at oppsparte midler ikke skal formuesbeskattes. Slike økonomiske insitamenter vil dermed gjelde både for ytelses- og innskuddsbaserte pensjonsordninger, og kan, sammen med administrativ enkelhet for innskuddsordninger, føre til at foretak som nå ikke har pensjonsordning, velger å opprette innskuddspensjonsordning. For foretak som i dag ikke har pensjonsordning, kan dette framstå som en måte å oppnå noen av de fordeler som finnes med pensjonsordninger, som å øke de ansattes tilknytning til foretaket.

Erfaringer fra utlandet viser at store foretak med etablerte ytelsesordninger i de fleste tilfeller velger å beholde sine ordninger uendret, selv om de gis anledning til å gå over til innskuddspensjonsordninger. Det kan skyldes at

både arbeidsgiver og arbeidstaker kjenner sin ordning godt og at det er forbundet med kostnader for begge parter å skifte ordning.

For foretak som velger å gå over fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning, vil de vesentligste administrative merutgiftene være knyttet til engangsutgifter som naturlig følger av overgangen til en ny ordning. Bl.a. må foretaket avvikle den tidligere pensjonsordningen og utarbeide nytt regelverk.

6.3 Økonomiske og administrative konsekvenser for medlemmene

Dette avsnittet drøfter konsekvenser for medlemmer i nye ordninger og følger for medlemmer som skifter ordninger. Mulige virkninger på mobilitet på arbeidsmarkedet og virkninger for eldre arbeidstakere berøres også. Til slutt illustreres skattemessige konsekvenser for medlemmene av skattefavoriseringen.

6.3.1 Forskjeller mellom foretakspensjon og innskuddspensjon

Foretakspensjon og innskuddspensjon vil ha mange fellestrekk, spesielt på den administrative siden. Det vil likevel også være grunnleggende forskjeller.

Lønnsendringer vil i foretakspensjon føre til at både framtidige premier må øke og til at oppsamlet kapital på endringstidspunktet er for liten i forhold til den nye lønnen. Under det lineære prinsipp må foretaket umiddelbart finansiere det som mangler i avsatt kapital i forhold til den nye lønnen, og deretter betale noe høyere premier fram til pensjonsalder. I innskuddsordninger betyr ikke lønnsendring noe for allerede avsatt kapital, men bare for nye innbetalinger. Det er altså ingen oppfylling i forhold til tidligere opptjeningstid i innskuddsordninger.

Innskuddsbasert pensjon vil bety mer forutsigbarhet i pensjonsinnbetalingene, i og med at premien typisk vil utgjøre en fast prosent av lønn, evt. et fast kronebeløp. Foretakets utgifter til en ordning med innskuddspensjon vil i hovedsak være knyttet til netto innskudd og premier, dvs. brutto innskudd og premie fratrukket tilbakeført avkastning, foruten kostnader til drift av ordningen. Hvis innskuddet er i prosent av lønn, vil det være en viss usikkerhet knyttet til innskudd ved lønnsøkning, men en slipper etterslepseffekten, som i ytelsesordninger kan være betydelig. Det vises for øvrig til avsnitt 4.5.

Innbetalingsprofilen for ellers like pensjonsytelser er forskjellig i ytelses- og innskuddsordninger: En større del av ellers like pensjoner vil finansieres tidlig i en innskuddsordning, og innskudd til unge medlemmer vil derfor typisk være høyere enn i en ytelsesbasert pensjonsordning. Foretak som har mange unge arbeidstakere vil derfor kunne få høyere årlige pensjonskostnader med en innskuddsbasert pensjonsordning enn ved en ytelsesbasert ordning. Tilsvarende vil foretak med mange eldre arbeidstakere ha lavere pensjonskostnader ved en innskuddsbasert pensjonsordning.

Avkastningsusikkerheten består i variasjon rundt forutsetningene og systematisk avvik fra forutsetningene. En avkastning som systematisk gjennom en innbetalingsperiode på 30 år ligger 1,5 prosentpoeng over den som ble lagt til grunn da innskuddets størrelse ble bestemt, vil resultere i en pensjon ved oppnådd pensjonsalder som er i størrelsesorden 30 pst. høyere enn forventet pensjon. Dersom avkastningen derimot ligger 1,5 prosentpoeng lavere enn forutsatt, vil endelig pensjon bli om lag 20 pst. lavere. I praksis vil sannsynligvis avkastningen ligge over den antatte i enkelte perioder, og under i andre

perioder. En lavavkastningsperiode tidlig i medlemskapsperioden vil redusere endelig pensjonskapital mer enn en sen høyavkastningsperiode vil øke den.

I innskuddsordninger vil både foretak og medlemmer bli eksponert for avkastningsrisiko, og for medlemmer i ordninger som endres fra ytelses- til innskuddsprinsipper, vil avkastningsrisiko i pensjonssammenheng være nytt. I foretakspensjonsordninger er det ingen avkastningsrisiko for den ansatte, selv om det naturlig nok er usikkerhet omkring framtidig lønnsutvikling og andre forhold.

6.3.2 Krav for medlemsskap

Etter dagens regler er rettstilstanden for medlemmer av pensjonsordninger etter skatteloven uklar og komplisert. Det foreliggende utkastet til innskuddsbasert pensjon i arbeidsforhold følger på dette området forslaget til lov om foretakspensjon, jf. Ot.prp. nr. 47 (1998-99). Utvalget vil understreke betydningen av entydig og klar regulering av pensjonsordningene, og forslaget i Ot.prop. nr. 47 og utkastet her innebærer en klar forbedring i så måte.

En av forbedringene er at deltidsansatte, personer med lav lønn og yngre arbeidstakere får en sterkere tilknytning til foretakspensjonsordningene. Mens arbeidstakere med mindre enn 50 pst. av full stilling etter gjeldende regler kan holdes utenfor pensjonsordningen, foreslås det en reduksjon av denne grensen til 20 pst. av full stilling, jf. lovutkastet § 4-2. Ifølge data fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelse (AKU), som er en utvalgsundersøkelse, hadde i underkant av halvparten av alle deltidsansatte og om lag 13 pst. av alle sysselsatte 10-19 timers ukentlig arbeidstid i 1998. Dersom nedre grense settes til 20 pst. av full stilling, vil den andelen av denne gruppen arbeidstakere som har avtalt slik deltidsandel, få anledning til å opptjene pensjonsrettigheter.

6.3.3 Konsekvenser for medlemmer i nye ordninger

Ved opprettelse av en innskuddsordning i foretak, vil sammenhengen mellom lønn og innskudd bli klarere enn sammenhengen mellom lønn og premie i ytelsesordninger. Det samlede lønnsnivået bestående av lønn og innskudd vil dermed framkomme klarere. Det kan være grunn til å tro at pensjonstilskudd og det samlede lønnsnivået vil komme til å stå mer sentralt i lønnsforhandlinger i innskuddsordninger enn i foretakspensjonsordninger.

Pensjonssparing er langsiktig, og det må være et krav at skattefavorisert pensjonssparing ikke kan anvendes til andre formål eller før pensjonsalder. Hvis lønnsøkning tas ut i form av pensjonsinnskudd, vil det bety at de ansatte ikke kan disponere disse midlene før pensjonsalder. Dette vil også være et moment i avveiningen mellom lønn og innskudd til pensjonsordningen.

6.3.4 Konsekvenser for medlemmer i ordninger som endres

Dersom ordningen endres til innskuddspensjon, vil en forvente at de endelige ytelser for dagens medlemmer ikke vil bli de samme som i foretakspensjon. En av grunnene til forskjellene er at det i større grad er livsinntekten, og ikke sluttlønnen, som avgjør pensjonens størrelse i en innskuddsbasert ordning. Avkastningsusikkerheten vil også bidra til dette.

Medlemmer med liten lønnsvekst vil kunne komme godt ut av en slik overgang sammenlignet med medlemmer med kraftig lønnsvekst. Medlemmer som ellers har hatt lik lønnsutvikling, ansettelsestid mv. vil kunne få noe ulik pensjon, alt etter investeringsvalg og avkastning.

I ordninger som avvikles ved overgang til innskuddspensjonsordning, vil eldre arbeidstakere neppe få den samlede opptjening som de ville fått i den opprinnelige ordningen. Utvalget legger derfor opp til overgangsordninger for arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder ved overgang fra foretakspensjon til innskuddspensjon, jf. avsnitt 4.14.

6.3.5 Mobilitet i arbeidsmarkedet

I en ytelsesbasert ordning utstedes det fripoliser som bevis på opptjente pensjonsrettigheter når et arbeidsforhold opphører. I en innskuddsordning vil det tilsvarende utstedes et pensjonskapitalbevis som avspeiler den alderspensjonskapital en ansatt som slutter i sin stilling før oppnådd pensjonsalder, har opptjent innen foretakets pensjonsordning.

Et viktig moment i denne forbindelse er hvordan innføringen av innskuddsordninger påvirker arbeidstakernes mobilitet (jobbytte). På den ene side vil pensjonsordninger generelt kunne øke bindingen mellom foretak og arbeidstaker. På den annen side kan økt utbredelse av pensjonsordninger minske kostnadene for arbeidstakere (i form av reduserte pensjonsrettigheter) ved å skifte arbeidsgiver. For å få et anslag på hvor stor utbredelsen av slike pensjonskapitalbevis vil bli, er det nødvendig å få oversikt over hvor stor utbredelsen av jobbskifte er i de foretak som kan tenkes å innføre innskuddspensjon i arbeidsforhold.

Institutt for samfunnsforskning (ISF) har foretatt flere empirisk baserte analyser av mobilitet på arbeidsmarkedet[5]. Studiene er utarbeidet med andre formål for øyet, men gir informasjon om i hvilke sektorer og bedriftsstørrelser gjennomtrekken er størst og hva slags arbeidstakere som har størst mobilitet. Noen hovedtrekk i disse studiene er at:

- Graden av jobbskifte er høyere i større virksomheter enn i mindre.
- Graden av jobbskifte er større i privat sektor enn i offentlig.
- Kvinner har høyere mobilitet enn menn.
- Yngre arbeidstakere har høyere mobilitet enn eldre.

Hvis det er riktig at mindre foretak både har lavere grad av jobbskifte og vil ha større tendens til å velge innskuddsbaserte ordninger, kan andelen pensjonskapitalbevis bli lavere enn andelen fripoliser knyttet til ytelsesordninger, i forhold til ansatte som har pensjonsordninger.

6.3.6 Eldre arbeidstakere

Analysene fra ISF tyder på lavere mobilitet blant eldre arbeidstakere enn blant yngre. Ifølge forslag til lov om foretakspensjon (Ot.prp. nr. 47 (1998-99)), kan arbeidsgiver velge mellom å ta opp nye ansatte med mindre enn ti år til pensjonsalder opp i ordningen enten med fulle ytelser, med reduserte ytelser, eller holde dem helt utenfor ordningen. Muligheten til å velge har sin bakgrunn i at premiene i sluttlønnsbasert ordning øker mer ved lønnsøkning jo nærmere arbeidstakeren er pensjonsalderen, fordi en gitt lønnsøkning skal

5. Se Pål Schøne, Harald Dale-Olsen og Hang Yin: Mobilitet på arbeidsmarkedet. Rapport 99:4. ISF

finansieres over stadig kortere gjenstående tid til pensjonsalder. Dette får særlig betydning for nyansatte eldre arbeidstakere hvis foretaket praktiserer medregning, dvs. godskriver tidligere tjenestetid ved opptak. Innskuddsordninger har ikke den samme stigende innbetalingsprofilen, og kan bidra til at eldre arbeidstakere oftere kan stå i pensjonsordninger helt fram til pensjonsalder. Det bør likevel pekes på at lavere pensjonsutgifter for eldre arbeidstakere har sitt nødvendige motstykke i lavere endelig pensjon.

Om den frivillige mobiliteten blant eldre arbeidstakere som i dag har ytelsesbasert pensjonsordning vil øke, er imidlertid usikkert. Det skyldes at de, alt annet likt, ofte vil få høyest pensjon ved å bli stående i den opprinnelige ordningen. Eldre arbeidstakere som har ytelsesbasert pensjonsordning i dag, vil derfor neppe ønske å skifte jobb med mindre lønnsnivået i den nye stillingen er så høyt at det kompenserer for tapet av pensjonsrettigheter som isolert sett følger av skifte fra ytelsesbasert til innskuddsbasert ordning.

Eldre arbeidstakere som skifter jobb og tas opp i en innskuddsbasert ordning etter å ha vært medlem i en ytelsesbasert ordning, vil ofte kunne få pensjonsinnskudd som er lavere enn premiene i en ytelsesbasert ordning. Den endelige pensjonen vil da typisk kunne bli mindre enn om de var blitt tatt opp i en ytelsesbasert ordning med fulle rettigheter.

6.3.7 Skattemessige konsekvenser for medlemmene

Skattefordelen av den innskuddsbaserte pensjonsordningen kan illustreres ved å sammenligne med et alternativ der arbeidsgiver i stedet utbetaler et beløp tilsvarende innskuddet som lønn til den ansatte. Beløpet vil være fradragsberettiget for arbeidsgiver som andre lønnskostnader, uansett om det innbetales til ordningen eller utbetales som lønn.

Når arbeidstakeren alternativt sparer i bank, skjer dette av beskattede midler. Renteinntekter er gjenstand for løpende beskatning som alminnelig inntekt med 28 pst. Videre formuesbeskattes bankinnskudd fullt ut, mens oppsparte pensjonsrettigheter i innskuddsbaserte pensjonsordninger er foreslått å ikke være gjenstand for formuesbeskatning. Formuesskatten er progressiv med 0,9 pst. av formue mellom hhv. 120 000 kroner og 540 000 kroner i klasse 1 og mellom 150 000 og 580 000 i klasse 2 i 1999. For formue over hhv. 540 000 kroner i klasse 1 og 580 000 kroner i klasse 2 er satsen på 1,1 pst. Uttak fra bankkonto er ikke skattepliktig.

Skattefavoriseringen av den skisserte innskuddspensjonsordningen sammenlignet med annen sparing, når det antas at denne sparingen skjer av lønnsinntekt, kan oppstå på følgende måter:

1. *Beskatningen utsettes fra opptjeningsperioden til utbetalingsperioden*. Dette har to fordeler for arbeidstakeren:
   - Det oppstår isolert sett en skatte*utsettelse* ved at beskatningen av personinntekt utsettes fra opptjeningsperioden til utbetalingsperioden.
   - Pensjonsytelsen beskattes ofte etter en *lavere marginalskatt enn lønnsinntekt*, både ved at trygdeavgiften på pensjonsinntekt er 3 pst. i stedet for 7,8 pst. og fordi personinntekten som oftest er lavere som pensjonist enn som yrkesaktiv.

2. Pensjonskapitalen *fritas for formuesskatt*.
3. *Avkastningen av pensjonskapitalen fritas for løpende beskatning* som alminnelig inntekt (28 pst.). Skattefordelen begrenses imidlertid noe ved at også avkastningen av pensjonskapitalen beskattes som personinntekt

(maksimalt 44,5 pst. for pensjonister) i stedet for alminnelig inntekt (28 pst.) ved senere utbetaling.

Verdien av skatteutsettelsen som oppstår ved at beskatningen utsettes til utbetalingstidspunktet, vil som nevnt påvirkes av marginalskatten som henholdsvis lønnstaker og pensjonist. På grunn av at trygdeavgiften på pensjonsinntekt er lavere enn på lønnsinntekt, vil marginalskatten på pensjonsinntekt normalt være lavere enn på lønnsinntekt. På den annen side fører skattebegrensningsregelen til at marginalskatten kan være høyere for pensjonister med lavere inntekter enn for lønnstakere med samme inntekt. Tabell 6.3 viser marginalskatt etter størrelsen på lønnsinntekt for skattytere i skatteklasse 1 etter gjeldende regler for 1999.

Alderspensjonister har rett til å bli lignet etter skattebegrensningsregelen. Selv om marginalskatten da er høy, gir skattebegrensningsregelen lavere samlet skatt for enslig pensjonist enn ordinære regler dersom inntekten er lavere enn ca. 148 300 kroner i 1999. For ektepar er grensen om lag 245 300 kroner.

Blir en skattlagt etter skattebegrensningsregelen, skal det i 1999 ikke beregnes skatt når alminnelig inntekt (før særfradrag) med tillegg av 3 pst. av eventuell nettoformue over 200 000 kroner, er lavere enn 71 800 kroner for enslige. Den tilsvarende grensen for ektepar er 117 500 kroner. Dersom skattyteren har inntekt utover disse grensene, beskattes det overskytende med en formell skattesats på 55 pst. Den effektive marginalskatten på pensjons- og lønnsinntekt blir imidlertid lavere som følge av at en kan trekke fra minstefradraget på 21 pst. av personinntekten. Effektiv marginalskatt blir dermed 43,45 pst. for denne gruppen.

På grunn av minstefradraget på 21 pst., kan enslige pensjonister uten andre inntekter enn pensjon, uten nettoformue over 200 000 kroner og uten andre fradrag enn standardfradrag, ha opptil 90 886 kroner i pensjon i 1999 uten å betale skatt. Dette tilsvarer en pensjonsinntekt på om lag 7 600 kroner utover gjennomsnittlig minstepensjon i 1999. Det tilsvarende nivået for pensjonistektepar er 148 734 kroner, det vil si pensjonsinntekt på drøye 5 400 kroner utover gjennomsnittlig minstepensjon for ektepar i 1999.

Den faktiske marginalskatten på utbetalt pensjon fra ordningen avhenger blant annet av nivået på samlet inntekt som pensjonist. For en enslig alderspensjonist (uten andre inntekter, med nettoformue lavere enn 200 000 kroner og uten andre fradrag enn standardfradragene) er marginalskatten for 1999 som vist i tabell 6.3.

Tabell 6.3: Marginalskatt for enslig lønnstaker og enslig pensjonist i skatteklasse 1. 1999-regler. Prosent.

Lønnsinntekt i kroner	Marginalskatt		Pensjonsinntekt i kroner	Marginalskatt
0-21 400[1])	0,0		0-90 886	0,00
21 400-31 104	25,0		90 886-148 319	43,45
31 104-33 291	7,8		148 319-166 190	25,10
33 291-166 190	29,9		166 190-269 100	31,00
166 190-269 100	35,8		269 100 og over	44,50
269 100 og over	49,3			

[1]) Den effektive marginalskatten er i praksis 0 innenfor frikortgrensen, som er 22 599 kroner i 1999.

Kilde: Finansdepartementet.

Arbeidsgiver kan, som alternativ til å innbetale til pensjonsordningen, utbetale beløpet direkte til arbeidstaker i form av lønn. Beregningen av skattefordelen består i å sammenligne nåverdien for arbeidstakeren av ytelsene etter skatt for en gitt innskuddsprofil ved innskuddspensjonsordningen og banksparing. Det antas at arbeidstakeren vil ha 35 års yrkesaktiv karriere foran seg og deretter 15 års utbetaling av pensjonsytelser fra ordningen. Noen talleksempler kan illustrere skattefordelen ved en innskuddsprosent[6] på hhv. 2,5 pst. og 5 pst. med formuesskatt på hhv. 0,0 pst. og 1,1 pst. Det antas en lønnsvekst på 3 pst. og at avkastningen både på pensjonskapitalen og bankinnskudd er 8 pst.

Tabell 6.4 viser under disse forutsetningene skattefordelen av en innskuddsbasert pensjonsordning i forhold til banksparing. Tabellen viser at denne skattefordelen kan være betydelig. Skattefordelene øker i kroner når lønnen øker, men kan variere målt i prosent. Marginalskatten som alderspensjonist vil være viktig for skattefordelen.

Formuesskatten reduserer isolert sett avkastningen av å ha plassere midler i banken, og tabellen viser at fordelen ved å plassere midlene i pensjonsordningen øker betydelig med inntekt.

Tabell 6.4: Nåverdi av skattefordel for enslig lønnstaker av innskuddsbasert ordning sett i forhold til banksparing[1]). Kroner

Startlønn	Innskuddsprosent 2,5	Innskuddsprosent 2,5	Innskuddsprosent 5,0	Innskuddsprosent 5,0
	Ingen formuesskatt	1,1 pst formuesskatt	Ingen formuesskatt	1,1 pst. formuesskatt
100 000	44 500	80 700	88 900	161 400
200 000	85 000	153 400	170 000	306 800
300 000	153 000	266 300	310 100	532 700
400 000	193 900	335 100	387 700	670 300

[1]) Formuesskatt på bankinnskudd 0 og 1,1 pst. Lønnsvekst 3 pst. Oppnådd avkastning 8 pst. 1999-regler.

Kilde: Finansdepartementet.

For enkelte vil ikke banksparing være et reelt alternativ til en innskuddsbasert pensjonsordning. De vil i stedet plassere midlene i livrenteordninger, individuelle pensjonsavtaler (IPA), eller andre ordninger som er skattefavorisert eller der formuesverdien vurderes lavt. I så fall vil skattefordelen fra innskuddsordningen bli lavere enn det som framkommer i tabell 6.4.

6. Innskuddsprosenten gir uttrykk for innskuddets størrelse. Inntekt på 100 000 og innskuddsprosent på 2,5 innebærer at innskuddet er2500 kroner.

6.4 Økonomiske og administrative konsekvenser for myndighetene

I dette avsnittet foretas noen beregninger av konsekvenser for offentlige skatteinntekter (proveny) av å innføre skattefavorisert innskuddspensjon i arbeidsforhold samt en drøfting av behovet for ressursinnsats i kontrollinstanser forbindelse med opprettelse av ordningen.

I Molandutvalgets utredning refereres det til nyere studier av virkningen av pensjonssystemer på den private sparingen, foretatt av OECD, jf. NOU 1998:10, avsnitt 10.3.6. Noen av hovedkonklusjonene i dette arbeidet er at offentlig og privat pensjonsformue fortrenger annen privat sparing, den siste mer enn den første, men ingen av dem fullstendig. Skatteinsentiver rettet mot privat sparing kan ha positiv innvirkning på denne, men virkningen på nasjonal sparing er sannsynligvis negativ, bl.a. fordi offentlig sektors sparing faller som resultat av provenytapet.

6.4.1 Økonomiske konsekvenser av den skattemessige særbehandlingen

En innskuddspensjonsordning kan være svært fordelaktig sammenlignet med tilsvarende sparing i bank, jf. avsnitt 6.3.7. Skattebesparelsen for den enkelte motsvares av et inntektstap for det offentlige.

Provenytapet vil avhenge av det omfang ordningen får. Det er rimelig å vente at provenytapet vil bli betydelig i flere år framover hvis utbredelsen blir stor, fordi det hvert år vil være innskudd til ordningen, mens det naturlig nok vil ta flere år før utbetalinger fra ordningen vil få noe omfang og komme til beskatning.

Det er vanskelig å anslå hvilken utbredelse innskuddsbaserte pensjonsordninger vil kunne få. I 1998 var over halvparten av alle sysselsatte lønnstakere omfattet av en pensjonsordning, jf. avsnitt 6.1.1. Om lag 970 000 sysselsatte lønnstakere hadde ikke medlemsskap i slik pensjonsordning. Dette antallet viser det maksimale potensiale for en innskuddsbasert pensjonsordning. Som omtalt i avsnitt 6.2, kan det i tillegg tenkes at foretak som allerede har pensjonsordning vil gå over til innskuddspensjon.

Innskuddet er fradragsberettiget som lønn for arbeidsgiver, og innskuddet belastes med arbeidsgiveravgift på tilsvarende måte som for lønn. Både innskuddet og arbeidsgiveravgiften er fradragsberettiget for arbeidsgiver som lønn. Ved pensjonsalder vil den samlede pensjonskapitalen tillagt renter og rentesrente, eventuelt etter avkastningsskatt, legge grunnlaget for periodiske pensjonsytelser livet ut. Pensjonsytelsene skattlegges i sin helhet som personinntekt.

Provenytapet er estimert ved å beregne forskjellen i skatteinntekter for det offentlige i ett år, avhengig av om den innskuddsbaserte ordningen skattlegges etter det foreslåtte regelverk eller som lønn. Det forutsettes med dette at tilskuddet til pensjonsordningen alternativt ville vært utbetalt som lønn til arbeidstakeren.

For illustrasjonens skyld kan det antas at lønnen etter skatt settes i banken, at renteinntektene på beløpet beskattes som alminnelig inntekt og at bankinnskuddet er formuesskattepliktig. På lengre sikt kan de samlede bankinnskuddene og renteinntektene med denne antakelsen bli betydelig. Dette vil isolert sett bidra til å øke provenytapet ved å innføre en innskuddsbasert pensjonsordning uten formuesskatteplikt for pensjonskapitalen. Siden

dette er en ny ordning antas det at denne provenyvirkningen vil bli liten i noen år framover, og vil derfor ikke bli omtalt nærmere.

De samlede fradragsberettigede innskuddene som gjøres i et år vil avhenge av lønnsfordelingen til arbeidstakerne som omfattes av ordningen, og spesielt hvor mange som har inntekt større og lavere enn 6 G, gitt de forutsetninger som er lagt til grunn, jf. fotnote til tabell 6.6. En undersøkelse som Norges Forsikringsforbund gjennomførte i 1996, viste at inntektsfordelingen for yrkesaktive medlemmer i kollektive tjenestepensjonsordninger pr. 1.1.1996 var som vist i tabell 6.5.

Tabell 6.5: Inntektsgrunnlag for medlemmer i kollektive tjenestepensjonsordninger i livsforsikringsselskap pr. 1.1.1996 i kroner og i gjennomsnittlig G for 1996.

Inntekt i kroner	Inntekt i G	Antall	Andel
Under 100 000	Under 2,56	15 900	5,3 pst.
100 000-199 999	2,56 G - 5,10	102 900	34,3 pst.
200 000-299 999	5,11 G - 7,62	115 200	38,4 pst.
300 000-470 000	7,63 G - 12	54 000	18,0 pst.
Over 470 000	Over 12	12 000	4,0 pst.
Sum:		300 000	100 pst.

Kilde: NOU 1998:1 Utkast til lov om foretakspensjon (s. 173)

Hvis vi antar at fordelingen forblir som vist i tabell 6.5, og inntektsintervallene oppskrives med periodens vekst i G, vil provenytapet bli som vist i tabell 6.6.

Tabell 6.6: Provenytap for ulike inntektsintervaller og samlet[1]). Beløp i kroner. 1999

Inntekt i G	Lønn	Andel	Gjennomsnittslønn	Innskudd	Marginalskatt	Provenytap
1,00-2,55	46 423-118 378	5,3 pst.	82 401	1 799	29,9 pst.	29
2,56-5,10	118 379-236 757	34,3 pst.	177 568	6 557	33,4 pst.	751
5,11-6,00	236 758-278 538	13,6 pst.	257 648	10 561	38,9 pst.	559
6,01-7,62	278 539-353 743	24,8 pst.	316 141	15 366	49,3 pst.	1 878
7,63-12,00	353 744-557 076	18,0 pst.	455 410	29 293	49,3 pst.	2 599
Over 12,00	Over 557 076	4,0 pst.	557 076	39 460	49,3 pst.	778
Sum		100 pst.	282 963	14 442	41,1 pst.	6 594

[1]) Forutsetninger i tabellen: Beregningene bygger på gjennomsnittlig grunnbeløp, G, for 1999, dvs. 46 423 kroner. Det antas at alle har minst 1G i inntekt. Det opptjenes pensjon i forhold til inntekten fratrukket 1G. Innskuddssats på inntekt opp til 6 G er 5 pst. På den del av inntekten over 6 G, er satsen 10 pst. Andelene med inntekt målt i G antas å være uendret fra 1996, jf. tabell 6.5. Inntektsgrensene oppjusteres med veksten i G, da reguleringen av G har vært om lag som lønnsveksten i perioden. Marginalskatteprosentene er etter 1999-regler for lønnstakere og er veiet gjennomsnitt for inntektsintervallet. Gjennomsnittsberegninger for lønn, innskudd og marginalskatt i sum-raden er veiet gjennomsnitt, med andelene som vekter. Inntektene fordeler seg jevnt over intervallet. Skillet i innskuddsprosent går ved 6G. Siden inntektene i intervallet <5,11G , 7,62G> fordeler seg jevnt over intervallet, er andelen med inntekt i intervallet <5,11G, 6,00G> 35,4 pst. av intervallet <5,11G , 7,62G>, tilsvarende 13,6 pst.

av hele utvalget. Inntektsfordelingen i tabellen vil også gjelde for arbeidstakere som blir medlem av en innskuddsbasert pensjonsordning.

Kilde: Finansdepartementet.

Summen i siste kolonne i tabell 6.6 viser det (vektede) anslåtte provenytap pr. arbeidstaker pr. år som får innskuddspensjon. Eksempelvis vil provenytapet ved at en arbeidstaker med lønn i intervallet <236 758, 278 538> kroner bety

10 561 ¨ 0,389 = 4 108 kroner i tapt proveny. Men siden personer i denne inntektsintervallet bare står for 13,6 pst. av de som antas å få innskuddspensjon i arbeidsforhold, blir denne gruppens del av det samlede provenytapet 4 108 kroner 0,136 = 559 kroner. 6 594 kr. tilsvarer vektet provenytap for en gjennomsnittlig arbeidstaker.

Dersom innskuddet settes inn på en pensjonskonto, vil beløpet ikke være skattepliktig som lønn med gjeldende marginalskatt. Dette provenytapet blir om lag 6,6 mill. kroner på årsbasis pr. 1 000 arbeidstakere for 1998[7]. Hvis om lag 10 pst. av alle ansatte som i dag antas å være uten en privat pensjonsordning, dvs. anslagsvis 97 000 ansatte, skulle bli omfattet av en innskuddsbasert ordning, vil anslaget på provenytapet bli om lag 640 mill. kroner på årsbasis. Hvis om lag 30 pst. omfattes, dvs. anslagsvis 290 000 ansatte, kan provenytapet anslås til om lag 1,9 mrd. kroner. Hvis halvparten, ca. 485 000 ansatte, blir med i en innskuddsbasert ordning, kan provenytapet anslås til 3,2 mrd. kroner på årsbasis.

Statens endelige provenytap over tid vil imidlertid bli lavere enn dette, da pensjonen ved utbetaling blir skattlagt som pensjonsinntekt, jf. avsnitt 6.3.7. Det understrekes at resultatene er beheftet med meget stor usikkerhet.

6.4.2 Konsekvenser for myndighetenes oppgaver

Ved innføring av innskuddspensjon må en i en overgangsperioden regne med noe økt ressursbruk hos skatte- og tilsynsmyndigheter, først og fremst som følge av behovet for å opparbeide kompetanse på det nye lovverket. Fordi innskuddsordninger også skal kunne tilbys av banker og forvaltningsselskaper for verdipapirfond, som har liten eller ingen tidligere erfaring med å tilby pensjonsordninger, må en regne med behov for økt tilsyn og oppfølgning av disse i en overgangsperiode. Dersom den nye ordningen medfører at det samlede antallet pensjonsordninger øker, vil det kunne innebære merarbeid hos skatte- og tilsynsmyndigheter på mer permanent basis.

I utkastet til lov om innskuddspensjon er det gitt hjemmel til å fastsette nærmere regler. Hvis dette arbeidet får omfang av betydning, vil det kreve noe ressurser.

7. Multipliser det vektede provenytapet pr. arbeidstaker med 1000.

Kapittel 7

Merknader til de enkelte bestemmelser

7.1 Spesialmerknader

7.1.1 Kapittel 1 Virkeområde. Definisjoner

7.1.1.1 Innledning

Kapittel 1 inneholder bestemmelser om lovens virkeområde og definisjoner av enkelte begreper som er brukt i loven. Kapitlet inneholder også en hjemmel til å gi utfyllende regler til loven.

7.1.1.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 1-1

Paragrafen gir regler om lovens virkeområde. **Første ledd** fastsetter at loven gjelder innskuddspensjonsordning etter skatteloven § 6-46, og foretak som har eller oppretter slik pensjonsordning. Foretak er definert i lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav a.

Annet ledd fastsetter at loven også gjelder for Svalbard.

Til § 1-2

Paragrafen definerer i **første ledd** sentrale begreper i lovutkastet, som særlig er benyttet i bestemmelsene om opprettelse av pensjonsordning, fastsettelse av tilskudd til pensjonsordningen og forvaltning og bruk av pensjonsordningens midler.

Annet ledd definerer de subjektene som er tilknyttet en innskuddspensjonsordning med skattefordel. Det følger av definisjonen av foretak i **bokstav a** at begrepet er begrenset til egne rettssubjekt, og at virksomhet i egne rettssubjekt ikke er omfattet av definisjonen. Både deltakerlignende foretak og stiftelser vil omfattes av begrepet.

Til forskjell fra forslag til lov om foretakspensjon, regnes ikke de som har full uførepensjon som medlem etter lovutkastet her, jf. **bokstav d**. Dette har sammenheng med at eventuell uføreforsikring etter lovutkastet må tegnes som særskilt forsikring utenfor innskuddspensjonsordningen. Definisjonen av samboer i **bokstav f** er utformet på grunnlag av definisjonen i forskrift av 25. september 1997 nr. 1023 om individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven, likevel med den forskjell at det etter lovutkastet her er dødsfallstidspunktet og ikke tidspunktet for kontraktsinngåelse som skal legges til grunn ved beregning av femårsperioden. I **bokstav g** er foretakspensjon definert slik at det både omfatter pensjonsordning etter forslag til lov om foretakspensjon og etter forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger. Dette er gjort ut fra hensynet til forenkling av lovteksten.

Det vises for øvrig til at definisjonene av foretak, konsern, barn og samboer er i samsvar med forslag til lov om foretakspensjon og må forstås på samme måte.

Til § 1-3

Paragrafen gir Kongen hjemmel til å gi forskrifter som utfyller og gjennomfører bestemmelsene i loven her. Blant annet vil det kunne gis nærmere overgangsregler etter denne bestemmelsen.

7.1.2 Kapittel 2 Opprettelse av pensjonsordning

7.1.2.1 Innledning

Kapittel 2 inneholder bestemmelser om lovens formål, hvilke pensjoner en innskuddspensjonsordning skal og kan gi, hvilke foretak som kan opprette innskuddspensjonsordning, hvilke institusjoner som kan tilby slik ordning, krav om informasjon og dokumentasjon til arbeidstakere og ligningsmyndigheter, samt om tilsyn. Bestemmelsene er i stor grad satt opp og gitt samme innhold som de tilsvarende bestemmelsene i forslag til lov om foretakspensjon, jf. Ot.prp. nr. 47 (1998-99).

7.1.2.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 2-1

Første ledd angir formålet med å opprette innskuddspensjon i arbeidsforhold etter loven her. Ordningen skal sikre arbeidstakerne i foretaket alderspensjon i tillegg til de ytelser som til enhver tid utbetales i henhold til lov om folketrygd. Foretak som har foretakspensjonsordning kan ikke opprette innskuddspensjon etter reglene i loven her. Tilsvarende vil gjelde for foretak som har tjenestepensjon etter skatteloven (TPES). Det vises til definisjonen av foretakspensjon i lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav g. Foretak som har tjenestepensjonsordning etter eldre regler og som ikke har tatt opp nye medlemmer etter iverksettelsen av 1968-reglene, kan opprette innskuddsordning for ansatte som ikke er medlem i pensjonsordning. Bestemmelsen er ikke til hinder for omdanning av ordninger etter reglene i lovutkastet § 14-2.

Annet ledd fastsetter at retten til alderspensjon skal sikres ved innskudd innbetalt av foretaket hvert år etter avtale med institusjonen og i samsvar med foretakets innskuddsplan. De innbetalte innskudd med tillegg av tilført avkastning og eventuell andel av tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond, utgjør pensjonskapitalen. Institusjonen skal forestå forvaltningen av kapitalen etter de regler som er gitt i lovutkastet *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3. I *"Merknader til de enkelte bestemmelser"* i kapittel 7 er det gitt særskilte regler om sikring av alderspensjonskapital og alderspensjon under utbetaling. Medlemmenes alderspensjonskapital skal forvaltes kollektivt etter alminnelige regler i institusjonen eller ved at arbeidsgiver foretar investeringsvalget. Det er således ikke adgang til å forvalte kapitalen etter ulike prinsipper for ulike deler av medlemsstokken med mindre det er opprettet en ordning med særskilte konti for hvert medlem.

I **tredje ledd** gis en generell bestemmelse om at pensjonskapitalen bare kan disponeres og anvendes som fastsatt i loven her.

Til § 2-2

Første ledd angir hvilke typer av institusjoner som kan tilby foretakene innskuddsbasert pensjonsordning. Foretaket kan opprette innskuddspensjonsordning gjennom avtale med institusjon som har tillatelse til å drive virksom-

het her i riket som bank, livsforsikringsselskap, pensjonskasse eller forvaltningsselskap for verdipapirfond. Det vises i denne sammenheng til særmerknad fra et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas* og *Aabakken*, jf. omtale i avsnitt 4.2.1.

Etter **annet ledd** kan pensjonsordning også opprettes ved avtale med filial etablert her i riket av kredittinstitusjon, livsforsikringsselskap eller forvaltningsselskap for verdipapirfond som har hovedsete i annen stat innenfor Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet og som der kan drive tilsvarende virksomhet som nevnt i første ledd. Pensjonskasser er ikke omfattet av livsforsikringsdirektivene Rdir. 79/267/EØF, Rdir. 90/619/EØF og Rdir. 92/96/EØF, som er inntatt i EØS-avtalen. Bestemmelsen i annet ledd får dermed ikke anvendelse for pensjonskasser.

Til § 2-3

Første ledd angir minstekravene for opprettelse av pensjonsordning etter loven her, og svarer til forslag til lov om foretakspensjon § 2-2 første ledd. Bestemmelsen inneholder en ny regel i forhold til gjeldende rett ved at den stiller krav om et minste antall personer for opprettelse av en pensjonsordning. Etter bestemmelsen i **bokstav a** kreves minst to personer som begge har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 pst. eller mer av full stilling. Lønn er definert i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav e. Med full stilling menes her normal arbeidstid i den type stilling det dreier seg om.

Etter bestemmelsen i **bokstav b** kan ordning med innskuddspensjon opprettes med bare én arbeidstaker i ordningen. Det er da et vilkår at denne ikke har eierinteresser i foretaket. Vilkåret innebærer at pensjonsordninger der bare eier av foretaket er medlem, ikke vil være berettiget til inntektsfradrag for innbetalinger til ordningen. Bestemmelsen i bokstav b åpner for at bl.a. foretak hvor den ene ektefellen er eier og den andre ektefellen er ansatt i minst 75 pst. av full stilling, kan opprette pensjonsordning i henhold til loven. Begrepene lønn og full stilling skal forstås på samme måte som etter første ledd. Når det gjelder enkeltmannsforetak, vises det til at dette ikke er juridiske personer det kan etableres eierinteresser i.

Annet ledd fastsetter at ordningen skal opphøre og avvikles dersom forhold som er i strid med kravene etter første ledd ikke er rettet etter en periode på seks måneder. Pensjonsordningen skal i så fall avvikles etter reglene i lovutkastet kapittel 13.

Til § 2-4

Lovutkastet § 2-4 gir regler for uføreytelser og innskuddsfritak ved uførhet, samt regler for ytelser til barn og andre etterlatte ved medlemmets død.

Første ledd fastsetter at foretak som har innskuddspensjonsordning kan tegne særskilte uføre- og etterlatteytelser. Det er valgfritt for arbeidsgiver om en innskuddspensjonsordning skal ha tilknyttet slike uføre- og etterlatteytelser. Uføre- og etterlatteytelsene må tegnes i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse. Ytelsene kan etter arbeidsgivers valg organiseres enten som løpende pensjonsytelser eller som engangsutbetalinger.

Bestemmelsen åpner for at pensjonsordningen kan ha innskuddsfritak under uførhet. Innskuddsfritaket gjelder bl.a. innskudd til alderspensjon. Bestemmelsene i forslag til lov om foretakspensjon § 6-7 gjelder tilsvarende så

langt de passer. Det må framgå av ytelsesplanen etter lovutkastet § 2-5 annet ledd om innskuddsfritak under uførhet er tilknyttet.

Annet ledd angir at uføre- og etterlatteytelser i innskuddspensjonsordninger kan tegnes etter reglene i forslag til lov om foretakspensjon, og således fastsettes etter prinsippene for ytelsesbaserte pensjonsordninger. Premien for uføre- og etterlatteytelsene vil da være fradragsberettiget for arbeidsgiver.

Forslag til lov om foretakspensjon *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6 og 7 får etter dette anvendelse for uførepensjon og pensjoner til etterlatte som tegnes etter denne bestemmelse. I en innskuddspensjonsordning må uføre- og etterlattepensjonenes størrelse angis spesifikt i ytelsesplanen, jf. lovutkastet § 2-5 annet ledd.

Til § 2-5

Første ledd setter krav til hva regelverket i pensjonsordningen skal inneholde. Regelverket er definert i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav b. Det sentrale og generelle kravet er at regelverket skal fastsette medlemmenes rettigheter i pensjonsordningen. Regelverket skal inneholde innskuddsplanen, reglene om forvaltningen av pensjonskapitalen og reglene om bruken av midlene til pensjonsytelser. Det vises til de alminnelige merknadene i avsnitt 4.2.3.

Annet ledd angir at pensjonsordningens regelverk skal inneholde en ytelsesplan for uføreytelser og ytelser til etterlatte dersom pensjonsordningen har slike ytelser. Regelverket må angi hvilke ytelser som omfattes. Videre må det angis i regelverket hvordan pensjonenes størrelse fastsettes. Samme ytelsesplan skal gjelde for samtlige arbeidstakere i foretaket.

Det følger av **tredje ledd** at ordningens regelverk i sin helhet skal være i samsvar med bestemmelsene i loven her med tilhørende forskrifter. Formålet med bestemmelsen er å sikre at bare de pensjonsordninger som er i samsvar med loven skal gi rett til inntektsfradrag ved skatteligningen for innbetalte innskudd til ordningen.

Til § 2-6

Av **første ledd** framgår det at pensjonsordninger med 15 eller flere medlemmer skal opprette en styringsgruppe. Også ordninger opprettet i pensjonskasse skal ha egen styringsgruppe etter denne bestemmelsen. Styringsgruppen skal bestå av minst tre personer, hvorav minst én av disse velges av og blant medlemmene. Medlemmer er definert i lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav d.

Annet ledd angir styringsgruppens kompetanse, og svarer til forslag til lov om foretakspensjon § 2-4 tredje ledd. Styringsgruppen skal uttale seg i saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Videre skal regelverket behandles av styringsgruppen både før det vedtas av foretaket og innlemmes i avtalen med institusjonen der ordningen er opprettet, og forut for eventuelle endringer. Behandling før regelverket er vedtatt forutsetter at styringsgruppen opprettes før regelverket kan fastsettes. For nærmere krav til og definisjon av regelverket vises det til lovutkastet § 2-5. Det vises for øvrig til de alminnelige merknadene i avsnitt 4.2.6.

Til § 2-7

Bestemmelsen i **første ledd** pålegger foretaket en plikt til å informere om pensjonsordningen. Foretakets informasjonsplikt retter seg mot arbeidstakerne, dvs. de ansatte. Også arbeidstakere som ikke er medlemmer har krav på informasjon om ordningen. Arbeidstakerne skal gis en skriftlig oversikt over regelverket for pensjonsordningen. Det skal legges vekt på at arbeidstakerne skal få et godt bilde av medlemmenes rettigheter, pensjonsinnskuddene og hvilken alderspensjon disse kan forventes å gi. Det skal gis tilsvarende informasjon om forsikringer som gir uføreytelser eller ytelser til etterlatte.

Etter **annet ledd** skal arbeidstakerne motta skriftlig opplysning om endringer i regelverket. Dette gjelder likevel bare dersom endringene er av betydning.

Til § 2-8

Første ledd krever at regelverket, innskuddskvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene skal påføres en betegnelse som viser at dokumentene gjelder en ordning med innskuddspensjon etter loven her. De dokumentene som skal gis en slik betegnelse, er alle dokumenter som vil kunne være av betydning for ligningen. Med innskuddskvittering menes i denne sammenheng all dokumentasjon for innbetalinger til pensjonsordningen. Med melding skal forstås oppgaver til ligningsmyndighetene mv. vedrørende pensjonsordningen. Innholdet i bestemmelsen svarer til innholdet i tilsvarende bestemmelse i forslag til lov om foretakspensjon § 2-6 første ledd, som også vil få anvendelse for forsikringer tegnet i henhold til utkast til § 2-4 annet ledd etter loven her.

Det følger av **annet ledd** at innskuddskvitteringene og meldingene skal inneholde spesifiserte opplysninger om alle innbetalinger og tilskudd til ordningen i inntektsåret, herunder tilskudd til innskuddsfondet. Tilsvarende bestemmelse er tatt inn i forslag til lov om foretakspensjon § 2-6 annet ledd.

Tredje ledd fastsetter at det skal angis særskilt når midler i innskuddsfondet benyttes til å dekke årets innskudd. Plikten til særskilt angivelse gjelder i forhold til ligningsmyndighetene. Like viktig er det imidlertid at det gis opplysninger til den institusjon som forestår forvaltningen av alderspensjonskapitalen om innbetalinger som er foretatt fra innskuddsfondet, dersom innskuddsfondet forvaltes av en annen institusjon. På den måten sikrer man at det ikke kreves fradrag to ganger for samme beløp. Tilsvarende skal det angis og opplyses om midler som tilbakeføres til foretaket fra innskuddsfondet. Dette er også begrunnet med kontrollhensyn i forhold til skattereglene, fordi tilbakeført beløp vil være skattepliktig inntekt for foretaket. For øvrig er oppgaveplikten til ligningsmyndighetene nærmere regulert i ligningsloven med tilhørende forskrifter. Tilsvarende bestemmelse er tatt inn i forslag til lov om foretakspensjon § 2-6 tredje ledd.

Fjerde ledd viderefører gjeldende prinsipp om at ligningsmyndighetene uten nærmere undersøkelser skal kunne legge til grunn at ordningen er i overenstemmelse med loven når de dokumenter som er nevnt i første ledd er gitt en betegnelse som angitt. Både foretaket og institusjonen er ansvarlige for at dokumentene er gitt korrekt betegnelse og at betegnelsen er dekkende, samt at de opplysningene som er gitt etter denne paragrafen er fullstendige og korrekte. Det samme gjelder institusjon som forvalter innskuddsfond. Tilsvarende bestemmelse er tatt inn i forslag til lov om foretakspensjon § 2-6 fjerde ledd.

Til § 2-9

Første ledd fastsetter at tilsynsansvaret for innskuddspensjonsordninger legges til Kredittilsynet. En tilsvarende bestemmelse om tilsyn for foretakspensjonsordninger følger av forslag til lov om foretakspensjon § 2-7 første ledd. Når det gjelder de institusjoner som kan tilby innskuddspensjonsordning etter lovutkastet § 2-2 er disse underlagt tilsyn av Kredittilsynet i medhold av lov 7. desember 1956 nr. 1 om tilsynet for kredittinstitusjoner, forsikringsselskaper og verdipapirhandel m.v. (kredittilsynsloven). Det vises til kredittilsynsloven § 1 nr. 1, 2, 4, 5, 14 og 15, jf. også forskrift 28. desember 1993 om tilsyn med finansinstitusjoner og forvaltningsselskap som har hovedsete i annen EØS-stat og som driver virksomhet i Norge mv. Kredittilsynet vil som ledd i tilsynsarbeidet blant annet kunne innhente de opplysninger som Kredittilsynet mener det trenger for å kunne utføre sitt verv, jf. tilsynsloven § 4 nr. 3.

Kredittilsynets alminnelige påleggskompetanse er hjemlet i tilsynsloven § 4. Etter § 4 nr. 9 kan Kredittilsynet pålegge de institusjoner som det har tilsyn med å rette på forholdet dersom institusjonens organer har forsømt seg eller handlet i strid med sine plikter etter lovgivning eller vedtekter. **Annet ledd** gir Kredittilsynet en tilsvarende påleggskompetanse for de tilfeller en pensjonsordning er eller forvaltes i strid med lov eller forskrift. Bestemmelsen svarer til forslag til lov om foretakspensjon § 2-7 annet og tredje ledd. Bestemmelsen er nødvendig fordi mange av bestemmelsene etter loven her, bl.a. om fastsettelse av innskudd og fordeling av midler, retter seg mot pensjonsordningen som sådan, mens tilsynsloven § 4 nr. 3 retter seg mot institusjonene og overtredelse av deres plikter.

Etter **siste punktum i annet ledd** gis forslag til lov om foretakspensjon § 2-7 fjerde og femte ledd tilsvarende anvendelse for innskuddspensjonsordninger. Forslag til lov om foretakspensjon § 2-7 fjerde ledd omhandler de sanksjoner som Kredittilsynet kan iverksette dersom etatens pålegg ikke etterkommes. Bestemmelsen gir anvisning på andre sanksjoner enn de som er hjemlet i tilsynsloven, jf. tilsynsloven § 10 om straff og tvangsmulkt. Bestemmelsen gir Kredittilsynet hjemmel bl.a. til å kreve at ordningens styre/styringsgruppe skiftes ut. Kredittilsynet kan i medhold av den foreslåtte bestemmelsen også vedta å avvikle ordningen. Bestemmelsen i forslag til lov om foretakspensjon femte ledd pålegger Kredittilsynet en plikt til skriftlig å meddele Skattedirektoratet om avviklingsvedtak fattet i medhold av fjerde ledd.

7.1.3 Kapittel 3 Alderspensjonskapitalen

7.1.3.1 Innledning

Kapittel 3 regulerer forvaltningen av midler knyttet til pensjonsordningen. Hva som er pensjonsordningens midler framgår av *"Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold"* i kapittel 8. Midlene skal forvaltes i samsvar med hva som gjelder etter annen lovgivning. Kapitlet inneholder særlige kapitalforvaltningsregler som åpner for at arbeidsgiver eller arbeidstaker har anledning til å påvirke hvilken portefølje som er tilknyttet midlene.

7.1.3.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 3-1

Første ledd fastsetter at alderspensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen skal forvaltes i samsvar med de regler for felles kapitalforvaltning som gjelder

for den institusjonen der ordningen er opprettet. Bestemmelsen gjelder med mindre det er avtalt i regelverket for ordningen at pensjonskapitalen skal forvaltes som angitt i bokstav a eller b. Etter **bokstav a** kan det avtales at pensjonskapitalen skal forvaltes som kollektivordning med investeringsvalg etter reglene i lovutkastet § 3-2. Etter **bokstav b** kan det avtales at pensjonskapitalen for hvert medlem skal forvaltes som egen pensjonskonto med investeringsvalg etter reglene i lovutkastet § 3-3.

Det kan nedfelles i ordningens regelverk at årlig avkastning av pensjonskapitalen kan fordeles mellom pensjonskapitalen og innskuddsfondet. Kongen gis i bestemmelsens **annet ledd** hjemmel til å fastsette en høyeste avkastningsprosent for hvor stor del av oppnådd avkastning som etter regelverket kan tillegges pensjonskapitalen. Dersom slik avkastningsprosent er fastsatt, utgjør denne høyeste avkastningsprosenten øvre ramme for hvilken avkastning av pensjonskapitalen som kan tillegges pensjonskapitalen. Avkastning ut over dette skal tillegges innskuddsfondet. Hvis oppnådd avkastning er lavere enn denne avkastningsprosenten, har ikke foretaket eller institusjonen ansvar for å kompensere for differansen. Kongen kan også fastsette at en bestemt del av årets avkastning skal tillegges pensjonskapitalen, f.eks. i form av en laveste avkastningsprosent.

Til § 3-2

Bestemmelsen regulerer de tilfeller der det er avtalt i regelverket at alderspensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen skal utgjøre en egen investeringsportefølje undergitt kollektiv forvaltning, jf. lovutkastet § 3-1 første ledd bokstav a. Regler om sammensetning og endring av investeringsporteføljen er gitt i lovutkastet § 3-4. **Første ledd** fastsetter at det i slike tilfeller er foretaket som skal ha adgang til å endre sammensetningen av investeringsporteføljen. Før foretaket gjør dette, skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg, jf. også lovutkastet § 2-6 annet ledd.

Etter bestemmelsens **annet ledd** er lovutkastet § 3-1 annet ledd er gitt tilsvarende anvendelse. Dette innebærer at Kongen også i pensjonsordninger med egen investeringsportefølje undergitt kollektiv forvaltning kan fastsette en høyeste avkastningsprosent for hvor stor del av oppnådd avkastning som etter regelverket kan tillegges pensjonskapitalen. Kongen kan også fastsette at en bestemt del av avkastningen skal tillegges pensjonskapitalen. Satsene som eventuelt fastsettes trenger ikke være de samme som etter lovutkastet § 3-1 annet ledd.

Tredje ledd fastsetter at dersom markedsverdien av investeringsporteføljen er redusert i løpet av et regnskapsår, skal reduksjonen straks dekkes ved overføring fra innskuddsfondet og for øvrig ved tilskudd fra foretaket. Bestemmelsen innebærer at foretaket har plikt til å opprettholde markedsverdien, og at institusjonen har ansvar for tap som ikke dekkes av foretaket. Det vises til omtalen av bestemmelsen i de alminnelige merknader, jf. avsnitt 4.3.4. Bestemmelsen spesifiserer ikke hvordan slikt ansvar kan oppfylles, og institusjonen kan f.eks. velge å kreve at foretakets innskuddsfond skal være av en slik størrelse at institusjonen vurderer det som tilstrekkelig i forhold til de tap institusjonen antar kan oppstå på porteføljen. Innskuddsfondet vil være begrenset av lovutkastet § 9-4 første ledd. Dersom institusjonen tilbyr det, kan også foretaket tegne garanti mot slike tap. Kostnadene ved slik garanti vil være fradragsberettiget for foretaket.

Til § 3-3

Det følger av **første ledd** at dersom det er opprettet egen alderspensjonskonto for hver arbeidstaker i pensjonsordningen, kan det i samsvar med regelverket også avtales at hver pensjonskonto skal tilordnes en egen investeringsportefølje. Alderspensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen for hvert medlem skal da forvaltes som egen pensjonskonto med investeringsvalg for medlemmet, som er kontohaver. Regler om sammensetning og endring av investeringsporteføljen er gitt i lovutkastet § 3-4.

Annet ledd fastslår at avkastningen av investeringsporteføljen hvert år skal tilføres pensjonskontoen. Kontohaveren bærer risikoen for at verdien av investeringsporteføljen blir redusert i løpet av året. Annet kan avtales i regelverket mellom foretaket og medlemmene, eller mellom det enkelte medlem og institusjonen. Det vises til de alminnelige merknader i avsnitt 4.3.6.

Etter **tredje ledd** kan pensjonskapital knyttet til egen pensjonskonto bare flyttes til annen institusjon etter reglene i lovutkastet § 8-5. Dette innebærer at styringsgruppen skal gis anledning til å uttale seg før foretaket foretar slik flytting.

Til § 3-4

Første ledd setter krav til hvilke eiendeler som kan tilknyttes en investeringsportefølje. Investeringsporteføljen kan være undergitt kollektiv forvaltning med investeringsvalg for arbeidsgiver etter lovutkastet § 3-2, eller være tilknyttet en pensjonskonto for hvert enkelt medlem etter lovutkastet § 3-3. Kravene til investeringsporteføljen tilsvarer i hovedtrekk de særregler for livsforsikring med investeringsvalg som er gitt i forskrift om forsikringsselskapers kapitalforvaltning av 23. april 1997 nr. 377 § 15. I nevnte forskrift er det krav om at forsikringsselskapet skal være eier av de spesifiserte eiendeler som tilordnes den enkelte forsikringskontrakt.

En investeringsportefølje kan ifølge første ledd **bokstav a** bestå av andeler i verdipapirfond, jf. lov om verdipapirfond av 12. juni 1981 nr. 52. Bare forvaltningsselskaper kan tilby andeler i verdipapirfond. En investeringsportefølje kan videre etter **bokstav b** bestå av andeler i en særskilt investeringsportefølje. Det vises til bestemmelsens annet ledd. En slik særskilt investeringsportefølje kan i dag tilbys av forsikringsselskaper som har konsesjon i klassen livsforsikring med investeringsvalg, jf. forskrift om inndeling i forsikringsklasser som grunnlag for konsesjonstildeling av 18. september 1995 nr. 797. En investeringsportefølje etter utkastet § 3-4 første ledd kan etter **bokstav c** også inkludere kontanter og andre likvider. Med andre likvider skal forstås bankinnskudd, bankinnskudd på særvilkår, samt sertifikater og andre tilsvarende verdipapirer som omsettes på Oslo Børs.

Annet ledd gir regler for hvordan en særskilt investeringsportefølje skal sammensettes. Institusjonen skal fastsette slike retningslinjer. Hvilke verdipapirer som kan inngå, hvilke forhold som særlig skal gjelde knyttet til de priser verdipapirene selges eller kjøpes for, spredning av risikoen for tap og grenser for enkeltengasjementer skal følge lov om verdipapirfond av 12. juni 1981 §§ 4-4 til 4-7 så langt de passer. De samme krav stilles til en investeringsportefølje etter forskrift om forsikringsselskapers kapitalforvaltning nr. 377 av 23. april 1997 § 16.

Etter **tredje ledd** skal markedsverdiprinsippet legges til grunn ved alle avregninger knyttet til endringer av en investeringsporteføljes sammensetning.

Fjerde ledd fastslår at alle eiendeler i den enkelte investeringsportefølje skal registreres, slik at det til enhver tid er klart hvilke eiendeler som inngår i porteføljen.

Femte ledd krever at institusjoner som tilbyr avkastningsgarantier knyttet til andeler i verdipapirfond eller særskilte investeringsporteføljer, skal kreve særskilt godtgjørelse for garantien. Dette innebærer også at institusjoner som tilbyr slik garanti, må sette en pris som står i rimelig forhold til den risiko garantien avdekker. Slike garantier kan være avkastningsgarantier av den type som anvendes i livsforsikring etter gjeldende regler. Også dersom garantier av denne type inngår i pensjonsordning etter loven her skal forsikringsselskapet kreve en separat godtgjørelse, og ikke inkludere garantikostnaden i annen uspesisfisert godtgjørelse.

Til § 3-5

Første ledd fastsetter at et medlem i en kollektiv ordning til enhver tid har opptjent en pensjonskapital tilsvarende summen av de innskudd foretaket har innbetalt til institusjonen for medlemmet, og en forholdsmessig del av avkastning tilført pensjonsordningen i medlemskapsperioden. I de tilfeller foretaket har forskuddsbetalt innskudd, som er tilført pensjonskontoen vil disse etter bestemmelsen ikke kunne overføres til foretakets innskuddsfond etter at de er tilført pensjonsordningen med mindre det foreligger en situasjon som nevnt i lovutkastet § 9-2 bokstav d.

Annet ledd gjelder for pensjonsordninger med investeringsvalg for egen pensjonskonto for hvert medlem, jf. lovutkastet § 3-3. I slike ordninger er opptjent pensjonskapital det beløp som til enhver tid framgår av medlemmets konto. Markedsverdien skal legges til grunn for verdiansettelse av de eiendeler som er tilordnet medlemmets konto, jf. lovutkastet § 3-4 tredje ledd.

Tredje ledd fastslår at senere endringer i innskuddsplanen ikke påvirker størrelsen på den pensjonskapital som er opptjent etter første og annet ledd på tidspunktet for endringen.

7.1.4 Kapittel 4 Medlemskap

7.1.4.1 Innledning

Kapittel 4 inneholder regler om rett til medlemskap i pensjonsordningen, herunder hvilke krav som kan settes i pensjonsordningens regelverk for medlemskap i ordningen. Hovedregelen etter utkastet er at pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år. Det gis særlige regler blant annet om deltidsansatte, arbeidstakere med permisjon og førtidspensjonerte arbeidstakere.

7.1.4.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 4-1

Første ledd fastsetter hovedregelen om opptak i pensjonsordningen. Det er bare arbeidstakere i foretaket som kan opptas som medlemmer i ordningen. Arbeidstakere i andre foretak kan opptas som medlemmer etter samtykke fra Kredittilsynet.

Etter **annet ledd** kan også arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket omfattes av pensjonsordningen. Annen person

som må anses som innehaver vil bl.a. være personer som omfattes av delingsreglene i skatteloven, jf. skatteloven §§ 55 til 57 om beregning av personinntekt for personer som har en viss eierandel i et foretak og som også utøver en viss aktivitet i driften. Kredittilsynet kan gi nærmere regler om hvilke personer som skal omfattes av dette ledd. Bestemmelsene i lovutkastet § 4-2 gjelder tilsvarende.

Tredje ledd åpner for at personer som ikke er pliktig medlem av folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, kan være medlem av pensjonsordningen etter regler i forskrift fastsatt av Kongen. Hovedregelen om at rett til medlemskap forutsetter pliktig medlemskap i folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, har sammenheng med at pensjon fra ordningen vil komme i tillegg til de ytelser som utbetales fra folketrygden, jf. lovutkastet § 2-1 første ledd. Grunnlaget for rett til medlemskap er således basert på rett til alderspensjon fra folketrygden.

Til § 4-2

Bestemmelsens **første ledd** fastslår at pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, med mindre annet følger av regler i loven her med tilhørende forskrifter. Det kan fastsettes lavere alder i regelverket. Regelverket er definert i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav b. Det forhold at alle arbeidstakere omfattes av ordningen innebærer at det ikke er anledning for arbeidstakere til å reservere seg mot medlemskap.

Det følger av **annet ledd** at en arbeidstaker som ansettes i foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap, skal opptas som medlem fra første arbeidsdag i foretaket.

Tredje ledd regulerer deltidsansattes rett til medlemskap i pensjonsordningen. Det følger av bestemmelsen at en ansatt som har mindre enn en femdels stilling i foretaket, ikke skal være medlem av pensjonsordningen med mindre annet er fastsatt i pensjonsordningens regelverk. Det følger av dette at en arbeidstaker som har en femdel eller mer av full stilling i foretaket, skal tas opp i ordningen. Arbeidsgiver kan fastsette lempeligere regler i regelverket for pensjonsordningen, slik at også arbeidstakere med mindre enn en femdels stilling kan tas opp i ordningen.

Fjerde ledd regulerer sesongarbeideres medlemskap i pensjonsordningen. Arbeidstakere som er sesongarbeidere og som i løpet av et kalenderår har utført arbeid i foretaket som tilsvarer en femdel av tilsvarende fulltidsstilling, skal opptas som medlem av pensjonsordningen. Dette gjelder likevel ikke dersom det må legges til grunn at arbeidet i foretaket i det etterfølgende år vil utgjøre mindre enn en femdels stilling. Det vises til de alminnelige merknadene i avsnitt 4.4.3.

Det kan fastsettes i regelverket at en sesongarbeider bare skal opptas som medlem dersom det arbeid som er utført i løpet av de siste tre årene for hvert år minst utgjør en femdel av fulltidsstilling. Dette gir arbeidsgiver adgang til å kreve en noe fastere tilknytning over tid før sesongarbeidere opptas i pensjonsordningen.

Til § 4-3

Første ledd fastsetter at arbeidstakere som har permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta sitt arbeid i foretaket etter endt permis-

jon, skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden. Bestemmelsen omfatter både permisjoner arbeidstakeren har i henhold til lov og permisjoner etter avtale. I sistnevnte tilfelle kan bestemmelsen fravikes i regelverket, jf. annet ledd. Lovfestede permisjoner vil for eksempel være svangerskapspermisjon, permisjon i forbindelse med adopsjon og forlenget uttak av fødsels- og adopsjonspenger i kombinasjon med delvis gjenopptagelse av arbeidet (tidskontoordning). Avtalefestede permisjoner kan bl.a. være permisjoner i forbindelse med skifte av stilling.

Det følger av **annet ledd** at ved permisjoner som ikke er lovfestet, men som arbeidstaker har fått gjennom avtale med arbeidsgiveren, kan det fastsettes særlige bestemmelser i regelverket om opptjening av pensjon mens permisjonen varer eller om at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet. Regelen er begrunnet i hensynet til fleksibilitet og foretakenes økonomi. De regler som arbeidsgiver eventuelt fastsetter i regelverket, skal gjelde for alle arbeidstakere som har permisjon i henhold til avtale.

Etter **tredje ledd** kan regelverket fastsette at arbeidstakere som er permitterte på grunn av driftsinnskrenkninger mv. fortsatt skal være medlemmer av pensjonsordningen. Bestemmelsen regulerer ikke det en arbeidsrettslig omtaler som permittering. Det vises til de alminnelige merknader i avsnitt 4.4.4.

Til § 4-4

Bestemmelsen fastslår at førtidspensjonerte arbeidstakere ikke skal være medlem av pensjonsordningen, med mindre vedkommende fortsatt skal ha deltidsstilling i foretaket. Bestemmelsen innebærer at førtidspensjonerte arbeidstakere ikke kan fortsette å tjene opp pensjon i pensjonsordningen etter førtidspensjoneringen. Dersom den førtidspensjonerte arbeidstakeren fremdeles har deltidsstilling i foretaket, skal det betales innskudd for arbeidstakeren tilsvarende dennes stillingsandel.

Til § 4-5

Det følger av **første ledd** at arbeidstaker som etter å ha nådd pensjonsalderen fortsatt har fulltids- eller deltidsstilling i foretaket, beholder sitt medlemskap i pensjonsordningen. Arbeidstakeren har i slike tilfeller krav på innskudd i tiden etter oppnådd pensjonsalder.

Etter **annet ledd** har arbeidstakeren ikke rett til utbetaling fra pensjonsordningen så lenge og i samme forhold som arbeidstakeren mottar lønn fra foretaket. Bestemmelsen innebærer blant annet at en arbeidstaker som har full lønn, ikke samtidig kan få pensjon fra pensjonsordningen. Bestemmelsen er nærmere omtalt i de alminnelige merknadene i avsnitt 4.4.7.

7.1.5 Kapittel 5 Innskuddsplanen

7.1.5.1 Innledning

Kapittel 5 inneholder de sentrale reglene om det enkelte medlems rett til årlige innskudd, innskuddenes størrelse og forholdsmessighet i de årlige innskuddene medlemmene imellom. Innskudd til alderspensjon vil etter lovutkastet § 2-1 være obligatorisk innenfor skattefavoriserte innskuddspensjonsordninger. Reglene for innskudd i *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5

gjelder ikke for tilskudd til uførepensjonsforsikring og pensjonsforsikring av etterlatte som er tegnet i henhold til lovutkastet § 2-4.

7.1.5.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 5-1

Første ledd fastslår at foretaket skal fastsette en innskuddsplan i samsvar med regler gitt i eller i medhold av loven her. Innskuddsplanen skal fastsette de innskudd foretaket skal foreta for å sikre medlemmene alderspensjon, jf. definisjonen av innskuddsplan i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav c. Innskuddsplanen skal inngå i pensjonsordningens regelverk, jf. lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav b.

Det følger av **annet ledd** at innskudd skal gjøres hvert år og at innskuddenes størrelse skal følge av innskuddsplanen.

Etter **tredje ledd** kan innskuddsplanen endres etter reglene om endring av regelverket. Dette innebærer at styringsgruppen skal behandle og uttale seg om forslaget før innskuddsplanen endres, jf. lovutkastet § 2-6 annet ledd.

Til § 5-2

Første ledd fastslår at det er i innskuddsplanen at forholdsmessighet må gjøres gjeldende. Det vises til nærmere omtale av forholdsmessighetsprinsippet i avsnitt 4.5.3 i de alminnelige merknader.

Etter **bokstav a** skal innskuddsplanen fastsettes slik at det kan antas at forholdet mellom de enkelte medlemmers samlede alderspensjon fra pensjonsordningen og folketrygden blir rimelig ut fra lønn og et vanlig yrkesaktivt arbeidsliv. Med rimelig må forstås at de ytelsene som kan forventes ut fra innskuddene, verken skal framstå som markert høyere eller lavere enn en normal ytelse i foretakspensjon. Anslag på forventet ytelse skal legge til grunn en rimelig lønnsvekst og avkastning over en periode som framstår som et vanlig yrkesaktivt arbeidsliv fram til pensjonsalder. I en vurdering av forventet ytelse bør det legges til grunn en alderspensjon fra folketrygden beregnet etter forslag til lov om foretakspensjon § 5-5 og ellers forslagets *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5 så langt det passer. Det er naturlig at slike overlegninger framgår av innskuddsplanen, jf. også lovutkastet § 5-1, slik at de ansatte ved hjelp av ordningens regelverk kan orientere seg om hvilke pensjonsytelser som kan forventes på bakgrunn av gitte innskudd for gitte lønnsnivå, gitt lønnsvekst, gitt avkastning og gitt innbetalingstid.

Det følger av **bokstav b** at innskuddsplanen skal fastsettes slik at det kan antas at samlet alderspensjon fra innskuddsordningen og folketrygden ikke vil utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn. De samme forhold som nevnt under bokstav a må gjøres gjeldende i vurderingen av fastsettelse av innskudd til ansatte med ulik lønn.

Vurderingene i første ledd skal være fremadskuende og gjelder i innskuddsplanen for årets og senere års innskudd. Dette betyr at tidligere innskudd og opptjent alderspensjonskapital ikke skal vektlegges ved vurderingen av om forventet alderspensjon vil være rimelig ut fra lønn og yrkesaktivt arbeid, og heller ikke knyttet til spørsmålet om forholdsmessighet mellom medlemmer med høyere og lavere lønn.

Det følger av **annet ledd** at det ved fastsettelse av innskuddene kan tas hensyn til at kvinner som regel har lengre levealder enn menn. Bestemmelsen

åpner derved for at det kan fastsettes høyere innskudd for kvinner enn for menn. Det vises til avsnitt 4.5.5 i de alminnelige merknader.

Tredje ledd fastslår at innskudd for medlem i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av innskuddet som ville vært fastsatt dersom medlemmet hadde hatt fulltidsstilling. Dette har først og fremst betydning i tilfeller der det er satt en minste grense for innskuddsgivende lønn, jf. lovutkastet § 5-3. Dette er en parallell bestemmelse til forslag til lov om foretakspensjon § 3-5 annet ledd.

Til § 5-3

Bestemmelsen gir regler om innskuddenes størrelse. Det følger av lovutkastet § 5-1 annet ledd at innskuddenes størrelse skal være fastsatt i innskuddsplanen. Kongen kan fastsette rammer for innskuddene etter lovutkastet § 5-4.

Første ledd angir fire måter å fastsette innskuddene på.

Innskudd for medlemmene kan etter **bokstav a** fastsettes som et bestemt beløp pr. medlem uavhengig av lønn. Adgangen til å fastsette innskuddet på denne måten er parallell til adgangen til å fastsette en felles minste pensjonsytelse i forslag til lov om foretakspensjon § 5-2 første ledd bokstav c. Det er ikke gitt noen begrensinger på beløpets størrelse, men det forutsettes å følge lovutkastet § 5-2 første ledd, slik at innskuddet må være rimelig ut fra gjeldende lønn og yrkesaktivt liv.

Bokstav b angir at innskuddet kan fastsettes som en bestemt prosent av medlemmets lønn. Beregning av lønn må følge lovutkastet § 5-5. Innskudd fastsatt på denne måten vil alltid gi forholdsmessighet mellom medlemmer med høy lønn og lav lønn etter lovutkastet § 5-2 første ledd bokstav b.

Etter **bokstav c** kan innskuddet fastsettes som en bestemt prosent av et lønnsgrunnlag beregnet etter regler fastsatt i regelverket. Innskuddsplanen kan f.eks. fastsette at det ved beregningen av lønnsgrunnlaget for medlemmene skal gjøres fradrag for lønn som er sikret en kompensasjonsgrad på 66 pst. eller mer ved alderspensjon fra folketrygden. Et slik fradrag vil kunne føre til større likhet i forventet samlet pensjon mellom høytlønte og lavtlønte, jf. avsnitt 4.5 i de alminnelige merknader.

Bokstav d fastsetter at innskuddet også kan bestemmes som et beløp for hvert medlem beregnet på grunnlag av ulike prosentsatser for medlemmets lønnsgrunnlag for henholdsvis lønn inntil 6 G, den del av lønnen som ligger mellom 6 og 9 G, og den del av lønnen som ligger mellom 9 og 12 G. Bestemmelsene i lovutkastet § 5-2 første ledd bokstav b fører til at prosentsatsen må settes høyest for lønn mellom 6 og 9 G.

Annet ledd henviser til lovutkastet § 5-2 annet ledd og fastslår at det ved anvendelse av reglene i første ledd kan fastsettes høyere beløp eller prosentsats for kvinner enn for menn. Fastsettelse av høyere beløp vil i tilfelle være aktuelt ved anvendelse av første ledd bokstav a, mens høyere prosentsats vil være aktuelt for de øvrige bokstaver i første ledd.

Til § 5-4

Første ledd fastslår at Kongen kan fastsette nærmere regler om at innskuddene til de enkelte medlemmer i løpet av et år ikke skal overstige et fastsatt beløp for hvert medlem eller en fastsatt prosent av medlemmets lønn. Det kan fastsettes ulike prosentsatser for medlemmets lønn inntil 6 G, den del av løn-

nen som ligger mellom 6 og 9 G, og den del av lønnen som ligger mellom 9 og 12 G. De momenter som bør vektlegges når slike prosentsatser fastlegges er etter utvalgets syn følgende:

- Størrelsen av innskudd skal beregnes slik at innskuddene ikke vil overstige det som må antas tilstrekkelig for å sikre medlemmene en samlet alderspensjon fra pensjonsordningen og beregnet alderspensjon fra folketrygden, jf. forslag til lov om foretakspensjon *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5, på om lag 2/3 av den lønn inntil 12 G medlemmet har.
- Ved beregningen av forventet samlet alderspensjon i samsvar med første ledd skal det tas hensyn til en antatt framtidig avkastning på opptjent pensjonskapital og innbetaling av innskudd over yrkesaktive perioder på minst 30 år og ellers som følger av lovutkastet § 5-2 annet ledd. Det bør også tas hensyn til forventede framtidige endringer i lønn som følge av den alminnelige lønnsutvikling i samfunnet.

Annet ledd fastslår at det ved beregning av innskudd i henhold til lovutkastet § 5-3 ikke kan benyttes høyere beløp eller prosentsatser enn det som er fastsatt av Kongen etter denne paragrafen.

Til § 5-5

Første ledd fastslår at den lønn medlemmet mottar fra foretaket i løpet av innskuddsåret skal regnes som medlemmets lønn ved anvendelsen av reglene i lovutkastet §§ 5-2 til 5-4. Det skal ses bort fra lønn over 12 G. Lønn er definert i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav e som skattepliktig lønnsinntekt og beregnet personinntekt. Dette er det samme lønnsbegrep som i forslag til lov om foretakspensjon. Lønn definert på denne måte skal legges til grunn ved fastsettelse av innskudd. Begrepet skattepliktig lønnsinntekt innebærer at pensjonen også vil beregnes av midlertidige og varierende tillegg og naturalytelser, i den utstrekning disse anses som skattepliktig inntekt. For medlemmer som etter skatteloven anses som aktive deltakere i foretaket og dermed får sin arbeidsinnsats skattlagt i form av beregnet personinntekt, skal også denne legges til grunn ved beregning av pensjonsytelser.

Etter **annet ledd bokstav a** kan innskuddsplanen fastsette at det skal ses bort fra godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg.

Etter **bokstav b** kan innskuddsplanen fastlegge at siste års lønn skal legges til grunn i stedet for løpende lønn.

Etter **bokstav c** kan det fastsettes at det skal brukes et normert lønnsgrunnlag for en eller flere grupper av medlemmer, med mindre dette gir et vesentlig annet resultat enn om hvert enkelt medlems lønn legges til grunn.

Bokstav d åpner for at det ses bort fra en andel av lønnen på inntil 10 pst., med mindre innskuddsplanen inneholder bestemmelse som nevnt i bokstav a. Bestemmelsen innebærer en begrensning på adgangen til å fastlegge regler for lønnsgrunnlag i regelverket. Fradrag som nevnt i merknadene til lovutkastet § 5-3 første ledd bokstav c berøres ikke av denne begrensing.

7.1.6 Kapittel 6 Opphør av medlemskap. Pensjonskapitalbevis

7.1.6.1 Innledning

I henhold til lovutkastet § 6-1 skal en arbeidstaker meldes ut av pensjonsordningen dersom tjenesteforholdet opphører før pensjonsalder. *"Økonomiske og*

administrative konsekvenser" i Kapittel 6 regulerer den enkelte arbeidstakers rettigheter ved utmelding av pensjonsordningen i slike tilfeller. Videre gis bestemmelser om adgang til å tilknytte alderspensjonskapitalen til pensjonsordninger i andre tjenesteforhold, muligheten for sammenslåing av rettigheter fra ulike tjenesteforhold og muligheten til å fortsette pensjonssparingen på egen hånd.

7.1.6.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 6-1

Første ledd fastsetter at en arbeidstaker som fratrer sin stilling før pensjonsalder av andre grunner enn at vedkommende har blitt alderspensjonist, opphører å være medlem av pensjonsordningen fra tidspunktet for fratredelsen. Bakgrunnen for bestemmelsen er at arbeidstakeren etter fratredelsen ikke lenger vil ha den tilknytning til foretaket som er et vilkår for medlemskap i pensjonsordningen, jf. lovutkastet § 4-1.

Etter **annet ledd** beholder fratrådte arbeidstakere sin rett til den alderspensjonskapital som er opptjent for vedkommende gjennom innskudd fra arbeidsgiver i henhold til lovutkastets *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5 og eventuell tildeling av avkastning i henhold til *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3. Dette gjelder likevel ikke dersom medlemskapet i pensjonsordningen ved fratredelsen har vart kortere enn 12 måneder. Det vises til omtale av korte ansettelsesforhold i de alminnelige merknader i avsnitt 4.6.2.

Tredje ledd fastsetter at det ved fratreden ikke er adgang til å utbetale den alderspensjonskapital som er opptjent i en innskuddspensjonsordning til arbeidstakeren. Utbetaling skal ikke skje før ved oppnådd pensjonsalder, og da som en løpende pensjon i henhold til lovutkastet §§ 7-2 og 7-3. Bestemmelsen svarer til § 4-6 tredje ledd i forslag til lov om foretakspensjon.

Til § 6-2

Første ledd fastsetter at institusjonen har plikt til å utstede bevis for opptjent pensjonskapital i henhold til regelverket når en arbeidstaker fratrer. Det er en forutsetning at vilkårene for rett til alderspensjonskapital i henhold til lovutkastet § 6-1 annet ledd er oppfylt. Dersom vilkårene for rett til alderspensjonskapital ikke er oppfylt, skal midlene tilfalle pensjonsordningen og overføres til innskuddsfondet.

Det følger av **annet punktum i første ledd** at en fratrådt arbeidstakers opptjente alderspensjonskapital skal sikres i en selvstendig kontrakt, og således utgjøre et eget rettsforhold mellom den fratrådte arbeidstakeren og institusjonen. Dette innebærer bl.a. at midlene skal utskilles fra pensjonsordningens midler. Videre skal alderspensjonskapitalen tildeles all avkastning av pensjonskapitalen uavhengig av hvilken modell for overskuddstildeling som ble benyttet i pensjonsordningen.

Annet ledd angir at opptjent pensjonskapital skal overføres til en egen alderspensjonskonto i den institusjonen som utsteder pensjonskapitalbeviset. Forvaltningen skal som utgangspunkt foretas i samsvar med regelverket i den pensjonsordningen som midlene er utskilt fra. Det kan imidlertid avtales mellom kontohaveren og institusjonen at forvaltningen skal foretas etter de regler som gjelder i pensjonsordninger som har egen pensjonskonto for det enkelte medlem. Det vises til lovutkastet § 3-3 og merknadene til denne bestemmelsen.

Tredje ledd er en særregel for utenlandske statsborgere om rett til å overføre opptjent alderspensjonskapital ut av landet. Retten gjelder bare for utenlandske statsborgere som har hatt bopel i Norge i mindre enn tre år ved opphør av medlemskapet, og som deretter bosetter seg i utlandet. Med institusjon menes her livsforsikringsselskap, bank eller verdipapirfond. Overførte midler skal benyttes til å sikre rett til pensjon, og kan således ikke benyttes til andre formål. Dersom adgangen til å overføre midlene ikke benyttes, gjelder bestemmelsene i lovutkastet § 6-2 første og annet ledd.

Fjerde ledd bestemmer at pensjonskapitalen utstedt i henhold til loven her skal registreres i Fripoliseregisteret. En tilsvarende plikt til registrering av fripoliser følger av forslag til lov om foretakspensjon § 4-14 første ledd.

Til § 6-3

Første ledd første punktum fastsetter at en fratrådt arbeidstaker har rett til å flytte sin alderspensjonskapital til en annen institusjon etter eget valg. Det kan bare foretas overføring til annen institusjon som nevnt i lovutkastet § 2-2, dvs. til institusjoner som kan etablere pensjonsordninger etter loven her. Arbeidstakeren kan også flytte midlene til en annen innskuddspensjonsordning etter loven her eller til en ytelsesbasert pensjonsordning etter forslag til lov om foretakspensjon som vedkommende blir medlem av.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas* og *Aabakken*, vil foreslå at det ikke skal være adgang for fratrådte arbeidstakere til å overføre midler oppsamlet i en innskuddspensjonsordning til en foretakspensjonsordning. Det vises til de alminnelige merknadene, avsnitt 4.6.4. Første ledd første punktum vil etter disse medlemmers forslag lyde:

> «(1) Kontohaveren har rett til å få overført pensjonskapital i henhold til pensjonskapitalbevis overført til alderspensjonskonto i annen institusjon som nevnt i § 2-2 eller til annen innskuddspensjonsordning etter reglene i paragrafen her.»

Første ledd annet punktum åpner for at pensjonskapital som er svært lav kan overføres til en Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA) etter arbeidstakerens valg. Øvre grense for overføring til IPA er satt til 50 pst. av folketrygdens grunnbeløp. Grunnbeløpet på fratredelsestidspunktet legges til grunn. Forslaget etter loven her er basert på de grenseverdier og regler for rett til fripoliser som følger av forslag til lov om foretakspensjon § 4-7 første ledd.

Annet ledd fastsetter at når opptjent alderspensjonskapital knyttet til tidligere tjenesteforhold overføres til en annen innskuddspensjonsordning som arbeidstakeren blir medlem av, skal de overførte midlene benyttes til å forhøye den alderspensjonskapitalen som opptjenes i den nye pensjonsordningen. Hele alderspensjonskapitalen skal overføres. Hensikten er at det for innskuddspensjonsordninger skal være enkle regler for sammenslåing av rettigheter fra ulike tjenesteforhold.

Tredje ledd fastsetter at når opptjent alderspensjonskapital overføres til en foretakspensjonsordning som har regler om medregning, skal alderspensjonskapitalen anses som premiereserve for alderspensjon i den nye pensjonsordningen. Reglene om medregning i forslag til lov om foretakspensjon innebærer at tillegg i tjenestetid og tilpasning av ytelsene skal foretas som om midlene kom fra en annen ytelsesbasert pensjonsordning hvor pensjons-

planen bare omfattet alderspensjon. Eventuelle overskytende midler i forhold til bestemmelsene om medregning, skal sikres som et eget kontraktsforhold.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas* og *Aabakken*, foreslår at det ikke skal være adgang for fratrådte arbeidstakere til å overføre midler til en foretakspensjonsordning, jf. særmerknadetil § 6-3 første ledd første punktum over. Tredje ledd vil etter disse medlemmers forslag utgå.

Til § 6-4

Første ledd gjelder arbeidstakere som har opparbeidet alderspensjonskapital i flere tjenesteforhold hvor vedkommende har vært medlem av ulike innskuddspensjonsordninger. Arbeidstaker som har opptjente rettigheter bestående av alderspensjonskapital knyttet til flere konti i samme institusjon, kan kreve at midlene blir slått sammen. Det skal deretter etableres et nytt kontraktsforhold for de sammenslåtte rettigheter, og nytt pensjonskapitalbevis skal utstedes. Den samme rett til sammenslåing av pensjonskapital gjelder dersom arbeidstakeren i medhold av lovutkastet § 6-3 har flyttet en eller flere kontoer knyttet til tidligere tjenesteforhold, til samme institusjon. Med institusjon menes her livsforsikringsselskap, bank eller forvaltningsselskap for verdipapirfond.

Annet ledd regulerer sammenslåing av fripoliserettigheter fra foretakspensjonsordninger med rettigheter i innskuddspensjonsordninger ved skifte av stilling. I fripoliser fra en foretakspensjonsordning vil det være en premiereserve for hver av ytelsene i pensjonsplanen. Bestemmelsene i lovutkastet her åpner bare for at premiereserve og andre midler knyttet til alderspensjon kan anses som alderspensjonskapital i en innskuddsordning som arbeidstakeren blir medlem av ved skifte av stilling. Fripolisens øvrige ytelser skal opprettholdes som en egen fripolise på samme vilkår som for overføring og konvertering av midler knyttet til alderspensjon.

Det er den enkelte arbeidstaker som kan velge hvorvidt konvertering etter annet ledd skal foretas og som framsetter krav om konvertering. Konvertering må imidlertid foretas innen tre måneder etter innmelding i ny pensjonsordning.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas* og *Aabakken*, foreslår at det ikke skal være adgang for fratrådte arbeidstakere til å overføre midler fra en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning ved skifte av stilling. Det vises til almenmerknadene, avsnitt 4.6.5. Annet ledd vil etter disse medlemmers forslag utgå.

Tredje ledd fastsetter at når alderspensjonskapital fra ulike arbeidsforhold slås sammen, skal pensjonsalderen for de sammenslåtte rettighetene settes til 67 år. Det er bare i det tilfelle at pensjonsalderen i alle pensjonsordningene er lavere enn 67 år, at lavere pensjonsalder enn 67 år kan benyttes. Hvis pensjonsalderen i slike tilfeller er ulik i de ulike ordningene, skal høyeste pensjonsalder benyttes.

Til § 6-5

Første ledd regulerer den situasjon at en fratrådt arbeidstaker, som etter lovutkastet her har rett til å få utstedt pensjonskapitalbevis for sin alderspensjonskapital, ikke blir medlem av en annen innskuddspensjonsordning eller foretakspensjonsordning senere. Arbeidstakeren har da rett til selv å innbetale innskudd for å sikre fortsatt pensjonssparing på egen hånd. Innskuddene skal

tilføres arbeidstakerens individuelle alderspensjonskonto. Dette gjelder både for alderspensjonskonto som består av oppsparte rettigheter fra medlemskap i en enkelt pensjonsordning, jf. lovutkastet § 6-2, og for konto som består av sammenslåtte rettigheter fra flere pensjonsordninger, jf. lovutkastet §§ 6-3 og 6-4.

Annet ledd fastsetter begrensninger i det innskudd som en fratrådt arbeidstaker kan innbetale til fortsatt pensjonssparing på egen hånd. Det er lagt til grunn at det i prinsippet ikke skal være anledning til at fortsatt pensjonssparing skal sikre arbeidstakeren bedre alderspensjonsnivå enn i den pensjonsordningen vedkommende er trådt ut av. Innskuddet skal derfor utgjøre maksimalt det beløp som arbeidsgiver innbetalte til pensjonsordningen det siste året før fratredelsestidspunktet. Det maksimale innskuddet kan endres i forhold til utviklingen i folketrygdens grunnbeløp. Det skal ikke tas hensyn til det fratrådte medlemmets senere lønnsutvikling. Fradragsrammen for slike innskudd følger av ny skattelov § 6-47 bokstav d.

7.1.7 Kapittel 7 Bruk av pensjonskapital til alderspensjon

7.1.7.1 Innledning

Kapittel 7 inneholder bestemmelser om bruken av alderspensjonskapitalen etter at oppsparingsperioden er avsluttet, dvs. ved overgang til alderspensjon. Kapitlet inneholder bl.a. bestemmelser om hvilke typer av produkter midlene da kan plasseres i, herunder om utbetalingsperiodens lengde, om sikring av alderspensjonskapitalen og om tilførsel av avkastning til denne kapitalen. I kapitlet er det videre gitt regler om bruk av alderspensjonskapital tilknyttet medlem som dør før pensjonsalder til etterlatteytelser.

7.1.7.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 7-1

Det følger av **første ledd** at pensjonsalderen skal fastsettes i regelverket. Pensjonsalderen kan ikke settes lavere enn 67 år. Bestemmelsen svarer til forslag til lov om foretakspensjon § 4-1 første ledd.

Annet ledd svarer til forslag til lov om foretakspensjon § 4-1 annet ledd, som bygger på 1968-reglene § 5 nr. 3. Bestemmelsen gir Kongen myndighet til å gjøre unntak fra pensjonsalderen i første ledd. Unntak kan gjøres for stillinger som medfører fysisk eller psykisk belastning som gjør at det vil være uforsvarlig å opprettholde et krav om en pensjonsalder på 67 år. Det samme gjelder der stillingen krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for en forsvarlig utføring av arbeidet.

Til § 7-2

Etter **første ledd** skal alderspensjonskapitalen benyttes til å sikre alderspensjon i samsvar med det som er bestemt i regelverket når et medlem slutter ved eller etter oppnådd pensjonsalder, dvs. med rett til straks begynnende alderspensjon. Bestemmelsen innebærer at medlemmets alderspensjonskapital overføres til kontrakt som sikrer medlemmet livsvarig alderspensjon i henhold til reglene i lovutkastet §§ 7-3 og 7-4.

Annet ledd omhandler medlem som fortsetter i deltidsstilling etter oppnådd pensjonsalder. Slik arbeidstaker har etter lovutkastet § 4-5 rett til fortsatt

medlemskap i ordningen. Det skal i slike tilfeller foretas en forholdsmessig overføring av alderspensjonskapital til forsikring etter lovutkastet § 7-2 annet ledd. Alderspensjonen skal reduseres i samme forhold som vedkommendes lønn fra foretaket. Bestemmelsen innebærer at dersom vedkommende mottar f.eks. 1/5 av full lønn i stillingen, skal 4/5 av vedkommendes pensjonskapital konverteres til en livsvarig pensjonsforsikring etter regelene i lovutkastet §§ 7-3 og 7-4.

Til § 7-3

Første og annet ledd gir regler om hvilke institusjoner som kan motta alderspensjonskapital til sikring av alderspensjon under utbetaling, jf. lovutkastet § 7-2. Alderspensjonskapital under utbetaling skal være sikret i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse som kan tilby innskuddspensjonsordning etter reglene i lovutkastet § 2-2. For at en pensjonskasse skal kunne sikre rett til alderspensjon, må pensjonskassen oppfylle kravene i forslag til lov om foretakspensjon § 2-2 annet ledd. Dette innebærer at pensjonskassen må være i samsvar med bestemmelser gitt i eller i medhold av forsikringsvirksomhetsloven. Dersom pensjonskassen skal ha mindre enn 50 medlemmer, skal vedtektene inneholde særskilte bestemmelser om gjenforsikring av forsikringsrisiko og begrensning av risiko knyttet til kapitalforvaltningen slik at medlemmenes rett til pensjon er betryggende sikret. Kredittilsynet fastsetter nærmere regler om dette. Midler som er plassert i bank eller forvaltningsselskap for verdipapirfond må overføres til institusjon som nevnt i første ledd på det tidspunkt kapitalen benyttes til sikring av rett til pensjon.

Et mindretall, utvalgets medlem *Aabakke* , foreslår at første ledd annet punktum utgår, jf. medlemmets særmerknad i avsnitt 4.2.1.

Etter **tredje ledd** er foretaket forpliktet til å sørge for at det til enhver tid foreligger nødvendig avtale med institusjon som kan foreta utbetaling av alderspensjon og forestå forvaltningen av den kapital som sikrer medlemmets rett til pensjonsytelser i utbetalingsperioden.

Til § 7-4

I **første ledd** slås det fast at alderspensjon skal ytes fra den tid medlemmet etter lovutkastet § 7-2 har rett til alderspensjon, og at alderspensjon skal utbetales til medlemmet dør. Tilsvarende bestemmelse framgår av forslag til lov om foretakspensjon § 5-1 første ledd.

Annet ledd fastsetter utbetalingsprofilen på alderspensjonen. Det kan ikke avtales at alderspensjonen skal opphøre eller settes ned etter et bestemt antall år. Bestemmelsen innebærer at alderspensjonen må gis en garantert finansiell minsteavkastning, og at det må være dødelighetsarv knyttet til kontrakten, jf. bl.a. kravet om livslang ytelse etter første ledd. Etter bestemmelsen skal det avtales opphørende alderspensjon dersom livsvarig pensjon innebærer at det årlig vil bli utbetalt mindre enn 20 pst. av folketrygdens grunnbeløp. Regelen får ikke anvendelse i den grad pensjonsytelsene er redusert som følge av fortsatt yrkesaktivitet etter oppnådd pensjonsalder, jf. lovutkastet § 7-2 annet ledd. Forsikringsteknisk kontantverdi skal ikke endres ved omregning til nedsatt løpetid. Det vises for øvrig til de alminnelige merknadene i avsnitt 4.7.5.

Av **tredje ledd** framgår at pensjonsytelsene skal være garantert av institusjonen. Avkastning i utbetalingsperioden skal tilkomme den forsikrede. Det samme gjelder det overskudd kapitalen kan gi rett til, jf. forskrift av 1. juni

1990 nr. 930 om overskudd i livsforsikring. Eventuell tildeling av avkastning ut over garantert avkastning skal benyttes til varig økning av pensjonen.

Til § 7-5

Første ledd fastsetter at dersom et medlem dør før oppnådd pensjonsalder, skal alderspensjonskapitalen benyttes til å sikre barnepensjon til barn som medlemmet ved sin død forsørget eller pliktet å forsørge.

Annet ledd gir regler om barnepensjonens utforming. Barnepensjonen skal ytes som forsikring, med garantert ytelse og hvor avkastning, herunder overskudd, tillegges pensjonskapitalen, jf. lovutkastet § 7-4 tredje ledd. Pensjonen skal opphøre senest når barnet fyller 21 år.

Tredje ledd regulerer det tilfellet at pensjonskapitalen ved død ikke er tilstrekkelig til å sikre barna en rimelig pensjonsytelse etter første og annet ledd i minst tre år. Kapitalen skal i slike tilfeller utbetales som et engangsbeløp til fordeling mellom barn som har rett til pensjon etter første ledd.

Fjerde ledd gir regler for den situasjon hvor alderspensjonskapitalen ved død er større enn det som trengs for å sikre barna en rimelig pensjon etter første og annet ledd, eller hvor ytelsesberettigede barn ikke eksisterer. Overskytende kapital skal da benyttes til å sikre rimelig pensjon til ektefelle, registrert partner eller samboer i samsvar med reglene i lov om foretakspensjon. Dette vil bl.a. innebære at ektefellen skal være sikret pensjon i minst 10 år, jf. forslag til lov om foretakspensjon § 7-2. Eventuelt gjenværende alderspensjonskapital utbetales som et engangsbeløp til dødsboet.

Etter **femte ledd** skal det skje en ervervsprøving etter reglene i forslag til lov om foretakspensjon §§ 7-5 og 7-6 i tilfeller hvor samme person har rett til pensjon både etter fjerde ledd og etter lovutkastet § 2-4 annet ledd. Pensjon etter fjerde ledd skal i så fall anses som ervervsinntekt. Bestemmelsen innebærer pensjon etter lovutkastet § 2-4 annet ledd skal avkortes.

7.1.8 Kapittel 8 Pensjonsordningens midler

7.1.8.1 Innledning

I *"Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold"* i kapittel 8 gis det regler om hva som skal regnes som pensjonsordningens midler, hvem som skal forføye over midlene, samt hvordan midlene kan forvaltes og flyttes. Midlene skal som hovedregel forvaltes i samsvar med de bestemmelser som er gitt for institusjonen, dvs. i tråd med de regler som er gitt for det forsikringsselskap, pensjonskasse, bank eller forvaltningsselskap for verdipapirfond hvor ordningen er opprettet.

7.1.8.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 8-1

Første ledd definerer hva som skal regnes som pensjonsordningens midler. En pensjonsordnings midler omfatter til enhver tid pensjonskapitalen og innskuddsfondet. Er pensjonsordningen opprettet i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, omfattes også den delen av eventuelle tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond som er tilordnet pensjonsordningen. Bestemmelsen har betydning bl.a. i forhold til bestemmelser om forvaltning og disponering av ordningens midler, om opphør av konsernforhold, samt sammen-

slåing, deling, opphør og avvikling av foretak. Det vises for øvrig til de alminnelige merknadene i avsnitt 4.8.1.

I **annet ledd** presiseres hva som skal regnes til pensjonsordningens midler dersom det er opprettet egen alderspensjonskonto for hvert enkelt medlem. Ordningens midler omfatter da innskuddsfondet og pensjonskapitalen, herunder eventuelle tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond tilordnet de enkelte konti dersom ordningen er opprettet i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse.

Tredje ledd fastsetter at pensjonsordningens midler ikke omfatter kapital tilhørende pensjonskapitalbevis, som utstedes ved opphør av medlemskap, jf. lovutkastet § 6-2. Bestemmelsen er en konsekvens av at pensjonskapitalbevis skal regnes som egne avtaleforhold.

Et mindretall, utvalgets medlem *Aabakken*, foreslår, jf. omtale i avsnitt 3.4.3, at tredje ledd skal lyde:

> «(3) Pensjonskapital knyttet til pensjonskapitalbevis utstedes etter § 6-2 og fripoliser inngår ikke i pensjonsordningens midler.»

Til § 8-2**Første ledd** gir en generell bestemmelse om at pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med regler gitt i eller i medhold av loven her. Lovutkastet gir både regler som setter forbud mot visse disposisjoner, jf. lovutkastet § 8-3, og regler som gir anvisning på bruk av midlene, jf. lovutkastet § 9-3.

I **annet ledd** slås det fast at pensjonsordningens midler ikke kan anvendes til utbetaling av ytelser til arbeidstakere som ikke er medlem av pensjonsordningen. Bestemmelsen må forstås slik at pensjonsordningens midler heller ikke kan benyttes til å betale innskudd eller premier som senere gir grunnlag for ytelser til slike arbeidstakere. Tilsvarende bestemmelse er foreslått i forslag til lov om foretakspensjon § 8-2 annet ledd.

Til § 8-3

Første ledd fastsetter at pensjonsordningens midler skal holdes atskilt fra foretakets midler. Kravet om atskillelse er ikke til hinder for at pensjonsordningens midler lånes ut til foretaket på alminnelige forretningsmessige vilkår, jf. lovutkastet § 8-4. Tilsvarende bestemmelse om separasjon av midlene i ordningen og foretaket er tatt inn i forslag til lov om foretakspensjon § 8-3 første ledd.

Det følger av **annet ledd** at pensjonsordningens midler ikke kan hefte for foretakets forpliktelser, eller på noen måte benyttes til å dekke foretakets eller medlemmenes kreditorer.

I **tredje ledd** vises det til den plikt og adgang foretaket har til å overføre midler i innskuddsfondet som overskyter visse terskelverdier gitt i lovutkastet § 9-4. En bestemmelse med tilsvarende innhold er gitt i forslag til lov om foretakspensjon § 8-3 tredje ledd.

Til § 8-4

Etter **første ledd** skal pensjonsordningens midler forvaltes i samsvar med de regler som gjelder for kapitalforvaltningen til enhver tid, for så vidt ikke annet følger av regler om forvaltning av investeringsportefølje fastsatt i samsvar med lovutkastet §§ 3-2 til 3-4. Dersom midlene ikke er plassert med investeringsvalg skal kapitalforvaltningen skje i henhold til de regler som gjelder for den institusjonen hvor midlene er plassert. Dersom midlene er plassert med inves-

teringsvalg etter lovutkastet §§ 3-2 til 3-4, vil foretaket i tillegg kunne gi utfyllende bestemmelser om hvordan midlene skal forvaltes. Slike regler kan bl.a. innebære at mer enn en viss andel av midlene skal investeres i spesifiserte typer av verdipapirer, eller skal forvaltes med en avkastningsgaranti. Foretaket må fastsette regler om hvordan midlene skal forvaltes i de tilfeller investeringsvalget er lagt til det enkelte medlem, men hvor medlemmet avstår fra å foreta investeringsvalg. Reglene om forvaltningen av pensjonsordningens midler skal i tilfelle framgå av pensjonsordningens regelverk, jf. lovutkastet § 2-5.

Annet ledd gir regler om rentefastsettelsen på eventuelle lån til foretaket eller medlemmene. Slike lån skal gis til vanlig markedsrente for tilsvarende lån med sammenlignbar sikkerhet. Lånevilkårene skal gi adgang til å endre renten i samsvar med utviklingen i rentemarkedet. Bestemmelsen skal ikke forstås slik at den er til hinder for at det ytes fastrentelån. Også slike lån skal imidlertid ytes til en rente som på lånetidspunktet må anses som vanlig på tilsvarende lån i markedet til foretaket eller medlemmet. Bestemmelsen må ses i sammenheng med at pensjonsordningens midler skal benyttes til pensjoner, og at midlene skal forvaltes og investeres med dette som utgangspunkt. Bestemmelsen svarer til forslag til lov om foretakspensjon § 8-4 annet ledd.

Av **tredje ledd** framgår det at avkastningen på midlene i innskuddsfondet årlig skal tilføres fondet. Det framgår videre at innskuddsfondet skal kunne forvaltes som egen investeringsportefølje etter lovutkastet § 3-4, og at investeringsvalget i slike tilfeller er tillagt foretaket.

Til § 8-5

Bestemmelsen fastslår at foretaket har adgang til å flytte pensjonsordningens midler til annen institusjon, i henhold til de regler som ellers gjelder. Styringsgruppen skal gis anledning til å uttale seg før flytting foretas.

7.1.9 Kapittel 9 Innskuddsfond

Kapittel 9 inneholder regler om plikt til å opprette innskuddsfond, samt regler om tilførsel til og anvendelse av midler i fondet.

Til § 9-1

Etter **første ledd** har foretak som oppretter innskuddspensjonsordning plikt til å ha et innskuddsfond. Dette gjelder også dersom ordningen er opprettet med egne konti for hver arbeidstaker slik det er adgang til etter lovutkastet *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3.

I **annet ledd** slås det fast at midlene i innskuddsfondet skal forvaltes og disponeres i samsvar med denne lovens bestemmelser. Tilsvarende bestemmelse er tatt inn i forslag til lov om foretakspensjon § 10-1 annet ledd.

Tredje ledd fastslår at midler i innskuddsfond opprettet av samme foretak skal anses som ett fond knyttet til alle pensjonsordninger foretaket har opprettet eller sluttet seg til. Regelen får f.eks. anvendelse når et foretak fortsatt har en lukket pensjonsordning etter 1952-reglene og oppretter innskuddspensjonsordning, men får ikke anvendelse for premiefond for eventuelle ytelser etter lovutkastet § 2-4. Tilsvarende regel er tatt inn i forslag til lov om foretakspensjon § 10-1 tredje ledd.

Til § 9-2

Paragrafen gir regler om hvilke midler som skal tilføres innskuddsfondet. Etter **bokstav a** skal innskuddsfondet tilføres alle tilskudd til innskuddsfondet som foretaket innbetaler med rett til inntektsfradrag etter skatteloven § 6-46. **Bokstav b** gir anvisning på at avkastning på midlene i innskuddsfondet etter lovutkastet § 8-4 tredje ledd skal tilføres innskuddsfondet. Det følger av nevnte bestemmelse at dette skal skje årlig. **Bokstav c** bestemmer at den avkastning som et år oppnås ved alminnelig forvaltning av kapitalen, og som overskyter det som kan tillegges alderspensjonskapitalen etter reglene i lovutkastet § 3-1 annet ledd, skal tilføres innskuddsfondet. Tilsvarende gjelder for avkastning ut over det som skal tillegges alderspensjonskapitalen i ordninger med kollektivt investeringsvalg, jf. lovutkastet § 3-2 annet ledd. Av **bokstav d** følger at innskudd for arbeidstakere med kortere medlemstid enn 12 måneder, dvs. arbeidstaker som ikke har rett til pensjonskapitalbevis ved fratreden, skal tilføres innskuddsfondet. Det samme gjelder eventuell for meget forskuddsbetalt innskudd for medlemmer som slutter i foretaket i løpet av året, om slike forskuddsinnskudd er overført institusjonen og ikke er i strid med lovutkastet § 3-5.

Til § 9-3

Første ledd gir regler om hva innskuddsfondet kan anvendes til. Etter **bokstav a** kan innskudd i henhold til foretakets innskuddsplan foretas med midler i innskuddsfondet. I **bokstav b** fastsettes at innskuddsfondets midler kan benyttes til å dekke verdireduksjon på pensjonskapital forvaltet med kollektivt investeringsvalg, jf. lovutkastet § 3-2 tredje ledd. Etter **bokstav c** kan midler i innskuddsfondet brukes til dekning av alderspensjon til arbeidstaker som er eldre enn laveste pensjonsalder etter reglene i lovutkastet § 7-1, men som ikke har nådd en høyere fastsatt pensjonsalder i ordningen.

Annet ledd fastsetter visse begrensninger på foretakets adgang til å benytte midlene i innskuddsfondet til å dekke alderspensjon som nevnt i første ledd bokstav c. Midlene i fondet kan ikke benyttes til dekning av slike pensjoner i større utstrekning enn at det fortsatt vil være midler igjen i fondet til dekning av inneværende og neste års innskudd i henhold til innskuddsplanen.

Etter **tredje ledd** kan midler i innskuddsfondet benyttes til å dekke manglende pensjonskapital i pensjonskasse som har tapt sin ansvarlige kapital. Tilsvarende bestemmelse er tatt inn i forslag til lov om foretakspensjon § 10-3 fjerde ledd.

Til § 9-4

Etter **første ledd** har foretaket en plikt til å sørge for at det blir overført midler fra innskuddsfondet til foretaket dersom innskuddsfondet overstiger ti ganger gjennomsnittet av årets innskudd etter innskuddsplanen og tilsvarende innskudd for de to foregående år. Slike beløp skal overføres til foretaket og tas til inntekt. Tilsvarende bestemmelse er gitt i forslag til lov om foretakspensjon § 10-4 første ledd.

I **annet ledd** gis foretaket en adgang til å overføre midler fra innskuddsfondet. Slik adgang er reservert for midler overskytende halvparten av verdien angitt i første ledd. Styringsgruppen skal gis anledning til å uttale seg før dette gjøres. Tilsvarende bestemmelse er tatt inn i forslag til lov om foretakspensjon § 10-4 annet ledd.

7.1.10 Kapittel 10 Konsernforhold

7.1.10.1 Innledning

Kapittel 10 åpner for at to eller flere foretak som inngår i samme konsern kan opprette felles innskuddspensjonsordning. Foretakene kan i så fall ha felles innskuddsplan, felles forvaltning av alderspensjonskapitalen og felles innskuddsfond. Arbeidstakerne i hvert av foretakene skal ved fordeling av tilskudd til pensjonsordningen, overskuddstildeling mv. regnes som en egen gruppe innenfor pensjonsordningen. Reglene er utformet blant annet med sikte på å hindre konserninterne overføringer i strid med selskaps- og skatterettslige regler.

7.1.10.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 10-1

Første ledd åpner adgang for at foretak som inngår i samme konsern kan opprette felles pensjonsordning. Det er et vilkår at foretakene til sammen oppfyller minstekravene for å opprette pensjonsordning i lovutkastet § 2-3. Et foretak i konsernet kan slutte seg til en pensjonsordning som er opprettet av ett eller flere konsernforetak. Bestemmelsen innebærer ingen plikt til å være tilsluttet konsernets felles pensjonsordning. Foretaket kan ha pensjonsordning utenfor den felles pensjonsordning i konsernet, eller velge å ikke ha pensjonsordning. Konsern er nærmere definert i lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav c.

Etter **annet ledd** gis Kredittilsynet kompetanse til å samtykke i at andre foretak som har tilsvarende nær tilknytning som innenfor et konsern skal kunne ha felles pensjonsordning. Regelen tilsvarer forslag til lov om foretakspensjon § 12-1 annet ledd, og skal forstås på samme måte. Det vises til nærmere omtale i de alminnelige merknadene avsnitt 4.10.2.

Til § 10-2

Etter **første ledd** skal arbeidstakerne i hvert av foretakene utgjøre en egen gruppe innenfor pensjonsordningen. Kredittilsynet skal i tvilstilfelle avgjøre hvilken gruppe en arbeidstaker skal tilhøre. Bestemmelsen er gitt for å hindre en sammenblanding av midlene til foretakene og pensjonsordningen, og for å unngå overføringer mellom foretakene i strid med selskaps- og skatterettslige bestemmelser. Regelen vil ha betydning blant annet ved fastsettelse av de enkelte foretakenes forpliktelser i forhold til ordningen, og ved fordeling av inntekter innen ordningen. Det vises til lovutkastet § 10-3.

Annet ledd angir at bestemmelsene i *"Alminnelige merknader"* i kapittel 4 til 7 og 9 gjelder i forhold til medlemmene i hver enkelt gruppe. Det er likevel åpnet for at pensjonsordningen kan ha felles innskuddsfond, jf. lovutkastet § 10-4. Annet ledd fastsetter videre at det enkelte foretak innenfor den felles ordningen kan ha særskilt innskuddsplan.

Tredje ledd gir adgang til å fastsette en felles innskuddsplan for alle medlemmene i pensjonsordningen eller felles regler for bruk av pensjonskapitalen. Bestemmelsen er ikke til hinder for mellomløsninger i form av at en del av foretakene som inngår i konsernets felles pensjonsordning har felles innskuddsplan, mens ett eller flere foretak i pensjonsordningen har særskilt innskuddsplan. Dette gir foretakene fleksibilitet med hensyn til i hvilken grad de ønsker å utnytte mulighetene som ligger i en felles ordning.

Til § 10-3

Etter **første ledd** skal årlige innskudd, premier og andre tilskudd til pensjonsordningen fordeles på grunnlag av de beløp som trengs for å sikre rettighetene for de medlemmene som inngår i hver gruppe. Reglene for inndeling i grupper følger av lovutkastet § 10-2.

Annet ledd setter forbud mot at noen av foretakene skal belastes med en større andel av tilskuddene enn fastsatt i første ledd. Bestemmelsene i første og annet ledd har til formål å sikre at hvert enkelt foretak ikke belastes med en større andel av utgiftene til ordningen enn de som knytter seg til foretakets egne ansatte. Reglene skal på denne måten forhindre omgåelse av skatte- og selskapsrettslige regler.

Etter **tredje ledd** skal avkastning, overskudd og andre inntekter og kostnader knyttet til pensjonsordningen, fordeles mellom gruppene etter gjeldende regler. Dette innebærer en forholdsmessig fordeling mellom gruppene. Fordelingen skal etter dette følge de samme reglene som fastsatt i første og annet ledd. Bestemmelsen skal hindre at det oppstår en sammenblanding av midler generert av de ulike foretakene.

Til § 10-4

Første ledd fastslår at pensjonsordningen kan ha felles ordning for forvaltning av alderspensjonskapitalen i samsvar med reglene i lovutkastet §§ 3-1 til 3-4. Pensjonsordningen kan også ha felles innskuddsfond. En slik adgang til felles forvaltning og administrasjon av disse midlene vil kunne gi rasjonaliseringsgevinster for pensjonsordningen.

Det følger av **annet ledd** at reglene i lovutkastet § 10-3 gjelder tilsvarende ved disponeringen av felles innskuddsfond. Lovutkastet § 10-3 gir regler om at tilskudd mv. til pensjonsordningen skal fordeles forholdsmessig mellom de enkelte grupper. Betaling av innskudd med midler fra innskuddsfondet vil således bare kunne skje med midler tilhørende det foretak som betalingen gjelder. Tilsvarende begrensning vil gjelde med hensyn til overføringer av midler fra innskuddsfondet til foretaket i henhold til bestemmelsene i lovutkastet § 9-4.

Tredje ledd fastsetter at det skal føres regnskap for midler under felles forvaltning som sikrer at reglene i lovutkastet § 10-3 blir overholdt. Bestemmelsen innebærer at det skal føres separate regnskap over midlene til de enkelte gruppene som inngår i ordningen med felles forvaltning av midler. Formålet er å sikre at midlene tilhørende de enkelte gruppene holdes adskilt.

Til § 10-5

Første ledd fastslår at dersom et konsernforetak selges eller konsernforholdet opphører på annen måte, skal foretaket og dets gruppe av medlemmer skilles ut fra den felles pensjonsordning. Tilsvarende skal gjelde dersom et tilknytningsforhold som nevnt i lovutkastet § 10-1 annet ledd opphører. I annet til fjerde ledd gis nærmere regler om gjennomføringen av en slik utskillelse.

Annet ledd regulerer fordelingen av midlene i pensjonsordningen mellom det foretaket som skilles ut og de gjenværende foretakene. Bestemmelsen fastslår at foretaket som trer ut av konsernet, skal tilordnes den del av den felles pensjonsordnings midler som knytter seg til dette foretakets gruppe. Hva som omfattes av pensjonsordningens midler følger av lovutkastet § 8-1. Det vises til merknadene til denne bestemmelsen. I annet ledd annet punktum

er det gjort unntak fra hovedregelen for så vidt gjelder innskuddsfondet, som kan unntas fra fordeling dersom det utskilte foretakets gruppe av medlemmer utgjør mindre enn en tredel av medlemmene i den felles pensjonsordning. Unntaket tar sikte på de mindre omfattende restruktureringene i konsernforhold, og er begrunnet i behovet for å foreta slike omstillinger i næringslivet.

Det følger av **tredje ledd** at dersom det for det utskilte foretakets gruppe er tegnet forsikringer som nevnt i lovutkastet § 2-4, skal også avsetninger knyttet til slike forsikringer fordeles. Også her er det gjort unntak dersom det utskilte foretakets gruppe utgjør mindre enn en tredel av medlemmene i den felles pensjonsordningen.

Fjerde ledd regulerer anvendelsen av de midler som tilordnes det foretak som skilles ut fra konsernet. Dersom medlemmene av dette foretakets gruppe skal sikres pensjon i en ny pensjonsordning i annen institusjon, skal de tilordnede midler overføres til institusjonen i samsvar med lovutkastet § 8-5. I denne bestemmelsen gis regler om flytting av en pensjonsordnings midler til annen institusjon. Dersom pensjonsordningen for foretakets gruppe ikke skal flyttes i forbindelse med utskillelsen, skal pensjonsordningen for denne gruppen avvikles etter reglene i loven her. Reglene om opphør og avvikling av pensjonsordning er gitt i lovutkastet kapittel 13.

7.1.11 Kapittel 11 Sammenslåing av foretak

7.1.11.1 Innledning

Kapittel 11 gir regler om hva som skal skje med eksisterende pensjonsordninger ved sammenslåing av flere foretak når minst ett av foretakene har pensjonsordning fra før. Foretaket kan velge om det etter sammenslåingen skal ha pensjonsordning eller ikke. Ved utformingen av reglene er det foretatt en avveining mellom på den ene side hensynet til å sikre kontinuitet i pensjonsordningene og likebehandling av de ansatte, og på den annen side hensynet til at regler om organisering av pensjonsordninger ikke bør være til hinder for hensiktsmessige omstruktureringer.

7.1.11.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 11-1

Bestemmelsen regulerer kapitlets virkeområde. Bestemmelsene i kapitlet gjelder ved sammenslåing av foretak når minst ett av foretakene har pensjonsordning etter loven her på tidspunktet for sammenslåingen. Bestemmelsene gjelder også når foretak som omfattes av sammenslåingen har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon. Begrepet sammenslåing er nærmere omtalt i de alminnelige merknadene i avsnitt 4.11.1.

Til § 11-2

Bestemmelsen gjelder når foretaket etter sammenslåingen skal ha pensjonsordning etter loven her. Etter **første ledd** skal det da opprettes en ny pensjonsordning. Midlene i de tidligere ordningene, alderspensjonskapital og innskuddsfond, må overføres til den nye ordningen. Dersom et av foretakene som omfattes av sammenslåingen har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon, gjelder reglene i tredje ledd.

Det følger av **annet ledd** at dersom innskuddsplanen for den nye ordningen fastsetter lavere innskudd enn innskuddsplanen for en tidligere ordning, kan den tidligere innskuddsplanen videreføres for de som var medlemmer av den tidligere ordningen på tidspunktet for sammenslåingen. Det er innskuddsplanen som kan videreføres, og ikke ordningen som sådan. Det vises til de alminnelige merknadene i avsnitt 4.11.2.

Tredje ledd får anvendelse når et foretak som deltar i sammenslåingen har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon. Den tidligere ordningen i foretaket kan da videreføres for de som var medlemmer i ordningen på tidspunktet for sammenslåingen. Regelen må ses på bakgrunn av at en sammenslåingsprosess kan være svært komplisert, og at et krav om overføring av forpliktelsene i en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning ytterligere kan komplisere dette. Dersom foretaket velger ikke å videreføre den tidligere ordningen, må denne omdannes til en innskuddspensjonsordning etter reglene i lovutkastet § 14-2.

I **fjerde ledd** fastsettes prinsippet om at videreføring av tidligere innskuddsplaner eller foretakspensjonsordninger bare kan finne sted dersom samtlige innskuddsplaner eller ordninger videreføres. Regelen er begrunnet i hensynet til likebehandling av de ansatte.

Til § 11-3

Bestemmelsen gjelder når foretaket etter sammenslåingen skal ha pensjonsordning etter lov om foretakspensjon. Etter **første ledd** skal reglene om sammenslåing i forslag til lov om foretakspensjon kapittel 13 da gjelde tilsvarende. Det følger av **annet ledd** at når et foretak som omfattes av sammenslåingen har pensjonsordning etter loven her, skal pensjonsordningen omdannes til foretakspensjonsordning etter reglene i lovutkastet § 14-1.

Til § 11-4

Bestemmelsen gjelder når foretaket ikke skal ha egen pensjonsordning etter loven her eller etter lov om foretakspensjon etter sammenslåingen. Foretaket kan da velge om det vil videreføre tidligere pensjonsordninger eller avvikle disse. Etter **første ledd** kan pensjonsordning for et foretak som omfattes av sammenslåingen videreføres for de som var medlemmer av ordningen på tidspunktet for sammenslåingen. Videreføring kan bare skje når samtlige ordninger blir videreført. Adgangen til videreføring gjelder selv om ordningene er ulike og selv om ikke alle foretakene som deltar i sammenslåingen har pensjonsordning fra tidligere. Videreføring kan både gjelde ordninger etter loven her og etter lov om foretakspensjon. Det vises til de alminnelige merknader i avsnitt 4.11.3.

Det følger av **annet ledd** at pensjonsordning som ikke blir videreført, skal opphøre og avvikles enten etter reglene i loven her eller etter lov om foretakspensjon. I og med at videreføring må gjelde samtlige tidligere ordninger, må også en alternativ avvikling gjelde samtlige ordninger.

7.1.12 Kapittel 12 Deling av foretak

7.1.12.1 Innledning

Kapittel 12 inneholder regler om deling av pensjonsordningens midler ved deling av foretak, utskilling av en del av foretaket til nytt foretak, utskilling av

virksomhet i foretaket til et annet foretak, samt avvikling av virksomhet i foretaket. Reglene er utformet ut fra en avveining mellom på den ene side prinsippet om forholdsmessighet og hensynet til likebehandling av de ansatte, og på den annen side hensynet til at reglene ikke bør være til hinder for hensiktsmessige omstruktureringer.

7.1.12.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 12-1

Første ledd regulerer det forhold at et foretak deles i to eller flere nye foretak. Pensjonsordningen i foretaket skal da deles på samme måte. Dersom foretakene etter delingen inngår i samme konsern, kan pensjonsordningen videreføres som en felles pensjonsordning for foretakene etter reglene i lovutkastet kapittel 10.

Annet ledd gir regler om fordeling av alderspensjonskapitalen som er knyttet til pensjonsordningen i foretaket. Alderspensjonskapitalen skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pensjonskapital for hvert medlem. Avkastning fram til tidspunktet for deling av foretaket skal være tilført pensjonskapitalen før delingen. Når det gjelder innskuddsfondet, skal dette fordeles mellom medlemmene på grunnlag av gjennomsnittet av innskudd for hvert medlem i delingsåret og de tre påfølgende år. Beregningen av innskudd de tre påfølgende årene skal skje ut fra lønnsforholdene ved delingen.

Tredje ledd gir regler om at hvert av de nye foretakene skal benytte midler som er tilordnet foretaket og dets gruppe av medlemmer etter bestemmelsene i annet ledd, til å sikre medlemmene tilsvarende pensjonsordning i det nye foretaket. Hvert av de nye foretakene skal således videreføre pensjonsordningen for sin gruppe av medlemmer. Dersom et foretak blir etablert ved delingen for deretter å bli sluttet sammen med et annet foretak, gjelder reglene om sammenslåing av foretak i lovutkastet kapittel 11.

I **fjerde ledd** gis regler om at medlemmer i pensjonsordningen som ikke skal overføres til de nye foretakene, skal sikres rett til alderspensjonskapital etter reglene om opphør av medlemskap i *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6. Dette vil gjelde ansatte som fratrer i forbindelse med delingen av foretaket. For disse vil det ikke være aktuelt med en videreføring av pensjonsordningen i et nytt foretak. Dersom medlemmet må fratre som følge av at en del av foretakets virksomhet blir avviklet i forbindelse med delingen, gjelder reglene i lovutkastet § 12-3 tilsvarende.

Femte ledd regulerer foretak som har pensjonsordning i pensjonskasse. Ved deling av foretaket skal pensjonskassen avvikles og egenkapitalen disponeres etter reglene i lovutkastet § 13-3 fjerde ledd.

Til § 12-2

Første ledd regulerer utskilling av en del av et foretak til et eget (nytt) foretak. Når en del av medlemmene i pensjonsordningen i foretaket skal overføres til det nye foretaket i forbindelse med utskillelsen, skal pensjonsordningen deles etter reglene om deling av foretak i lovutkastet § 12-1 første til fjerde ledd. En særregel gjelder for innskuddsfondet, som etter annet punktum kan unntas fra fordeling dersom det er mindre enn en tredel av medlemmene i pensjonsordningen som overføres til det nye foretaket.

Annet ledd regulerer utskilling av virksomhet i foretaket og overføring til et annet (eksisterende) foretak. Reglene i første ledd får da tilsvarende anvendelse. Dersom det foretaket medlemmene overføres til, har egen pensjonsordning, gjelder reglene om sammenslåing av foretak i lovutkastet kapittel 11 tilsvarende. Sammenslåingen vil da gjelde den del av pensjonsordningen som tilordnes medlemmene som overføres til det andre foretaket. For øvrig skal lovutkastet § 11-4 eller *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6 gjelde. Disse reglene får anvendelse dersom foretaket etter sammenslåingen ikke skal ha egen pensjonsordning. Det vises til de alminnelige merknadene i avsnitt 4.12.3.

Til § 12-3

Bestemmelsen gjelder utskilling og avvikling av en virksomhet i foretaket. Dersom foretaket som helhet avvikles, gjelder reglene om opphør og avvikling i kapittel 13. Etter **første ledd** skal midlene knyttet til pensjonsordningen fordeles mellom den gruppe av medlemmer som må slutte og den gruppe som blir tilbake i foretaket. Fordelingen av midlene, dvs. alderspensjonskapital og innskuddsfond, skal skje etter reglene om deling av foretak i lovutkastet § 12-1 annet ledd. Innskuddsfondet skal unntas fra fordeling dersom det er mindre enn to tredeler av medlemmene som må slutte i foretaket.

Etter **annet ledd** skal de midlene som etter første ledd er tilordnet den gruppe som skal slutte i foretaket, disponeres etter reglene i lovutkastet § 13-3 første til tredje ledd. Dette innebærer at midlene skal disponeres etter reglene om avvikling av pensjonsordning. De medlemmer som blir tilbake i foretaket fortsetter i pensjonsordningen som før.

Tredje ledd angir at paragrafen gjelder tilsvarende dersom virksomheten i foretaket i løpet av en to års periode innskrenkes på en slik måte at det må likestilles med en avvikling av en virksomhet. Begrunnelsen for regelen er at de samme hensyn langt på vei gjør seg gjeldende ved en gradvis innskrenking av den samlede virksomheten i foretaket som ved en mer umiddelbar avvikling av en del av virksomheten. Vurderingen vil være skjønnsmessig, og det foreslås at Kredittilsynet i tvilstilfelle skal kunne avgjøre om bestemmelsen kommer til anvendelse.

7.1.13 Kapittel 13 Opphør og avvikling

7.1.13.1 Innledning

Kapittel 13 inneholder regler om når en pensjonsordning skal opphøre og om fordeling av pensjonsordningens midler ved opphør. Alderspensjonskapitalen skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pensjonskapital for hvert medlem. Innskuddsfondet skal fordeles slik at medlemmene tilføres midler inntil det beløp som trengs for å sikre fortsatt innbetaling av innskudd i inntil fem år. Resten av innskuddsfondet tilbakeføres til foretaket.

7.1.13.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 13-1

Bestemmelsen gir regler om i hvilke tilfeller en pensjonsordning kan eller skal opphøre. Det framgår av **første ledd** at foretaket kan bestemme at pensjonsor-

dningen skal opphøre. Før beslutning om opphør treffes skal spørsmålet forelegges styringsgruppen, og styret i tilfeller med pensjonskasser.

Etter **annet ledd** skal pensjonsordningen opphøre når det treffes vedtak om at virksomheten i foretaket skal avvikles. Det er her en forutsetning at avviklingen gjelder den samlede virksomheten i foretaket, og at alle ansatte må slutte som følge av avviklingen. Videre skal pensjonsordningen opphøre når det følger av bestemmelse i loven her at ordningen skal opphøre.

Tredje ledd omhandler det tilfelle at foretaket slutter å betale innskudd til pensjonsordningen, og det ikke foreligger midler til dekning av innskuddene i innskuddsfondet. Også i slike tilfeller skal pensjonsordningen opphøre.

Til § 13-2

Første ledd gir regler for det tilfelle at foretaket avvikles fordi virksomheten skal overføres til et annet foretak. Dersom minst to tredeler av medlemmene i pensjonsordningen samtidig overføres til det andre foretaket, skal reglene i lovutkastet kapittel 11 om sammenslåing av foretak gis anvendelse så langt de passer. Medlemmer som ikke overføres til det andre foretaket, skal sikres rett til alderspensjonskapital etter reglene i lovutkastet *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6 om opphør av medlemskap.

Det følger av **annet ledd** at dersom det er mindre enn to tredeler av medlemmene som overføres til det andre foretaket, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles etter reglene i lovutkastet § 13-3. Det er i slike tilfelle ikke adgang til å videreføre pensjonsordningen i det andre foretaket.

Til § 13-3

Første ledd angir at når pensjonsordningen opphører, skal alderspensjonskapitalen knyttet til ordningen fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pensjonskapital for hvert medlem. Avkastning på pensjonskapitalen fram til opphørstidspunktet skal være tilført pensjonskapitalen før fordelingen mellom medlemmene.

Annet ledd gir regler om fordeling av innskuddsfondet. Innskuddsfondet skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av gjennomsnittet av innskudd for hvert medlem i opphørsåret og de tre påfølgende år. Gjennomsnittet av innskudd de tre påfølgende år skal beregnes ut fra lønnsforholdene på opphørstidspunktet. I annet punktum er det satt en grense for hvor mye hvert enkelt medlem kan tildeles av innskuddsfondet. Ingen skal tildeles mer fra innskuddsfondet enn det som trengs for å sikre fortsatt innbetaling av innskudd i inntil fem år eller fram til oppnådd pensjonsalder, dersom dette er en kortere periode enn fem år. Den overskytende del av midlene i innskuddsfondet skal etter dette tilbakeføres foretaket. Det vises til de alminnelige merknadene i avsnitt 4.13.3.

Tredje ledd angir at reglene i *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6 om opphør av medlemskap i pensjonsordning skal gjelde tilsvarende ved avvikling av pensjonsordningen. Midler som er tildelt et medlem fra innskuddsfondet etter reglene i annet ledd, skal tillegges opptjent pensjonskapital.

I **fjerde ledd** gis regler om avvikling av pensjonskasse. Ved slik avvikling skal egenkapitalen etter sluttregnskapet anvendes som fastsatt i vedtektene. For øvrig kan egenkapitalen med Kredittilsynets samtykke utbetales til foretaket.

7.1.14 Kapittel 14 Endring av pensjonsordning

7.1.14.1 Innledning

Kapittel 14 åpner for at foretak som har innskuddspensjonsordning etter loven her skal kunne omdanne denne til pensjonsordning etter lov om foretakspensjon. Tilsvarende skal foretak som har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon kunne omdanne denne til en innskuddspensjonsordning. Det gis regler om overføring av henholdsvis innskuddsfond, opptjent alderspensjonskapital og premiefond til den nye ordningen. Det gis også regler om videreføring av eksisterende ordninger.

7.1.14.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 14-1

Etter **første ledd** skal et foretak som vil opprette pensjonsordning etter lov om foretakspensjon i stedet for innskuddspensjon, avvikle innskuddspensjonsordningen etter reglene i lovutkastet kapittel 13. Innskuddsfondet skal likevel ikke fordeles mellom medlemmene, slik det gjøres ved ordinær avvikling etter kapittel 13, men overføres i sin helhet som premiefond for den nye pensjonsordningen. Det vises for øvrig til de alminnelige merknadene i avsnitt 4.14.2.

Etter **annet ledd** kan det fastsettes i regelverket for den nye pensjonsordningen at medlemmenes opptjente alderspensjonskapital benyttes som premiereserve for rettigheter i den nye foretakspensjonsordningen. Reglene om medregning av tjenestetid i tidligere ordning og om overføring av premiereserve i forslag til lov om foretakspensjon §§ 4-11 annet og tredje ledd, 4-12 og 4-13 skal gis tilsvarende anvendelse. Annet ledd skal ikke gjelde pensjonsordning opprettet med egen pensjonskonto for hver arbeidstaker.

Tredje ledd fastslår at annet ledd ikke gjelder for arbeidstakere som har mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen eller som for øvrig ikke har rett til å bli medlem av foretakspensjonsordningen etter reglene i forslag til lov om foretakspensjon *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3. Det kan fastsettes lempeligere regler i regelverket for pensjonsordningen. Innskuddspensjonsordningen skal videreføres for slike arbeidstakere.

Til § 14-2

Etter **første ledd** skal et foretak som har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon, og som i stedet vil opprette en innskuddspensjonsordning etter loven her, avvikle foretakspensjonsordningen etter reglene i forslag til lov om foretakspensjon kapittel 15. Dette innebærer blant annet at pensjonsordningens midler skal fordeles mellom medlemmene etter nærmere regler i forslag til lov om foretakspensjon § 15-3. Ved omdanning kan likevel premiefondet knyttet til pensjonsordningen overføres som innskuddsfond for den nye innskuddspensjonsordningen.

Utvalgets flertall foreslår i **annet ledd** en regel om at foretaket kan videreføre foretakspensjonsordningen for arbeidstakere som var medlem av ordningen på tidspunktet for opprettelsen av ny innskuddspensjonsordning, og som da hadde ti år eller mindre igjen til oppnådd pensjonsalder. Bestemmelsen er nærmere drøftet av utvalget i de alminnelige merknadene avsnitt 4.14.3, og det vises til omtalen der.

Et mindretall, utvalgets medlemmer *Garaas og Aabakken*, foreslår at det ved omlegging fra ytelsesbasert pensjonsordning til innskuddspensjonsordn-

ing gis adgang til å lukke pensjonsordningen for nye medlemmer slik at arbeidstakere som er eldre enn 50 år vil kunne fortsette i eksisterende ytelsesbaserte ordning, jf. de alminnelige merknadene i avsnitt 4.14.3.

§ 14-2 (2) vil etter disse medlemmers forslag lyde:

> «Første ledd er ikke til hinder for at foretaket viderefører foretakspensjonsordningen for arbeidstakere som var medlemmer av ordningen på tidspunktet for opprettelse av ny innskuddspensjonsordning, og som da var fylt 50 år.»

Til § 14-3

Bestemmelsen angir at omdanning etter reglene i lovutkastet §§ 14-1 eller 14-2 ikke skal ha innvirkning på de rettigheter som tilkommer personer som får utbetalt pensjon. Dette innebærer at rettighetene til medlemmer som mottar pensjon på tidspunktet for omdanningen, ikke skal berøres av omdanningen.

7.1.15 Kapittel 15 Ikrafttreden. Overgangsregler

7.1.15.1 Innledning

Et viktig hensyn ved utformingen av loven har vært å lage klare regler for hvordan overgang fra eksisterende tjenestepensjonsordninger til innskuddspensjon skal håndteres. Dette er imidlertid et generelt forhold og ikke et overgangsproblem. Utvalget har lagt til grunn at det på de områder det viser seg å være behov for overgangsregler, vil den alminnelige forskriftshjemmel i utkastet § 1-3 komme til anvendelse.

7.1.15.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 15-1

Myndigheten til å sette loven ikraft tilligger Kongen etter denne paragrafen.

Til § 15-2

Utvalget antar at de generelle reglene for avvikling, opprettelse og omdanning av pensjonsordninger vil være tilstrekkelige, men vil peke på at overgangen fra eksisterende tjenestepensjonsordninger til innskuddspensjon kan avhenge av endelig utforming av lov om foretakspensjon. Utvalget har bl.a. på denne bakgrunn ikke fremmet forslag til konkrete overgangsregler. Kongen vil ha hjemmel til å utforme regler i påkommende tilfelle.

Til § 15-3

De endringer i andre lover utvalget har foreslått, er beskrevet i avsnitt 7.2 flg.

7.2 Endringer i skatteloven

7.2.1 Innledning

Forslag til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold krever visse endringer i skatteloven. For en nærmere omtale av utvalgets forslag til endringer av skat-

teloven vises det til *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5 Skatt og innskuddspensjon.

7.2.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 5-30 fjerde ledd

Ny skattelov § 5-30 er en ny bestemmelse i skatteloven, som er foreslått i tilknytning til forslaget om lov om foretakspensjon. Den regulerer skatteplikten for premiefondsmidler som overføres til foretaket fra en foretakspensjonsordning. Bestemmelsen foreslås nå endret slik at den også omfatter midler som overføres til foretaket fra innskuddsfond i en innskuddspensjonsordning.

Innskuddsfondets størrelse reguleres i lov om innskuddspensjon § 9-4. Dersom grensen etter § 9-4 første ledd overskrides, har foretaket som har opprettet pensjonsordningen en plikt til å overføre midler fra innskuddsfondet. Etter § 9-4 annet ledd gis foretaket en rett til selv å avgjøre om midler skal overføres. Videre kan det skje en tilbakeføring til foretaket etter reglene om opphør og avvikling av pensjonsordningen, jf. § 13-3 annet ledd.

Når midler overføres fra innskuddsfondet til foretaket i henhold til lov om innskuddspensjon, skal det overførte beløpet i sin helhet tas til inntekt. Det innebærer at det som overføres er skattepliktig inntekt, uavhengig av om det kan anses som en overføring av tidligere innbetalte midler det er gitt fradrag for ved ligningen eller andre midler som er tilført fondet.

Utvalget legger til grunn at overføring av midler fra innskuddsfond ikke danner grunnlag for tilbakebetaling av arbeidsgiveravgift, tilsvarende det som er foreslått for midler som overføres til foretaket fra en foretakspensjonsordning.

Periodiseringen av den skattepliktige inntekten skal skje i tilbakeføringsåret.

I henhold til lov om innskuddspensjon § 2-4 kan det tegnes særskilt forsikring til medlemmer som helt eller delvis mister ervervsevnen og til barn og andre etterlatte etter medlemmer som dør. Slik forsikring må opprettes etter reglene i lov om foretakspensjon for tilsvarende ytelser for at arbeidsgiver og arbeidstaker skal oppnå gunstig skattemessig behandling. Når vilkårene i lov om foretakspensjon er oppfylt, vil den skattemessige behandlingen følge de skattereglene som gjelder for foretakspensjon. I denne sammenheng betyr det at overføring av midler fra premiefond opprettet i tilknytning til de nevnte forsikringene, skal skattemessig behandles etter de regler som gjelder for overføring av premiefondsmidler fra en foretakspensjonsordning.

Til § 5-40 femte ledd

Bestemmelsen fastsetter skatteplikt for engangsutbetalinger som alminnelig inntekt som pensjon for mottaker som har skatteplikt etter ny skattelov § 12-2. Det følger av § 5-40 femte ledd at annet og tredje ledd gjelder tilsvarende for innskuddspensjonsordninger.

Engangsbeløp fra en innskuddspensjonsordning som ikke skattlegges som personinntekt etter ny skattelov § 12-2, skal skattlegges med den skattesats som Stortinget til enhver tid fastsetter, jf. § 5-40 sjette ledd. I og med at sjette ledd viser til femte ledd vil engangsutbetaling fra en innskuddsordning til mottaker som ikke har skatteplikt etter § 12-2 også fanges opp av bestemmelsen.

Til § 6-46 annet ledd

Bestemmelsen regulerer uttømmende arbeidsgivers fradragsrett for tilskudd til innskuddspensjonsordning.

Etter **bokstav a** innrømmes det fradrag for foretaket for innbetaling av årets innskudd. Dette fradraget er ikke formelt beløpsbegrenset. I praksis vil det likevel være en grense fordi lov om innskuddspensjon med tilhørende forskrifter og regelverket for ordningen regulerer størrelsen på de årlige innskudd. Hva som skattemessig sett anses som årets innskudd følger direkte av lov om innskuddspensjon, jf. § 5-1.

Bestemmelsen omfatter ikke premie til særskilt forsikring i henhold til lov om innskuddspensjon § 2-4. Premie til slik forsikring vil være fradragsberettiget etter de skattereglene som gjelder for foretakspensjonsordninger, forutsatt at forsikringen er tegnet i overensstemmelse med vilkårene i lov om foretakspensjon. Det vises til de alminnelige merknadene i punkt 5.4.5.1

Etter **bokstav b** kan foretaket kreve fradrag for tilskudd til innskuddsfond. Det fradragsberettigede tilskuddet kan ikke være større enn 150 pst. av gjennomsnittet av årets innskudd etter bokstav a og den skattepliktiges andel av årets innskudd i de to foregående årene. Fradragsretten gjelder likevel bare så langt fondet ikke overstiger ti ganger gjennomsnittet av årets innskudd og årets innskudd i de to forutgående år. Det tilsvarer den grensen for innskuddsfondets størrelse som følger av lov om innskuddspensjon § 9-4 første ledd.

Bestemmelsen i **bokstav c** innrømmer fradrag for arbeidsgiver som etter lov om innskuddspensjon § 3-2 tredje ledd dekker opp en reduksjon i markedsverdien av investeringsporteføljen. Før et slikt fradrag kan gis, må innskuddsfondet ha vært benyttet.

Til § 6-46 tredje ledd

Fradrag etter annet ledd forutsetter at innbetalinger det kreves fradrag for etter dette leddet, er endelig innbetalt innen utgangen av mars i året etter inntektsåret.

Til § 6-47 bokstav d

En arbeidstaker som etter at medlemskapet i en innskuddspensjonsordning er opphørt, vil etter lov om innskuddspensjon § 6-5 første ledd ha anledning til å inngå avtale om fortsatt pensjonssparing med en institusjon som kan tilby innskuddspensjonsordning. Slik fortsatt pensjonssparing kan være aktuelt når vedkommende slutter i foretaket før oppnådd pensjonsalder eller ordningen opphører. Bestemmelsen fastsetter at årlig innbetaling til fortsatt pensjonssparing som er i overensstemmelse med § 6-5 annet ledd i lov om innskuddspensjon er fradragsberettiget.

Bestemmelsen vil også omfatte premie til fortsettelsesforsikring etter forsikringsavtaleloven § 19-7 for fripolise etter forsikring tegnet etter § 2-4 i lov om innskuddspensjon. Retten til fradrag forutsetter at forsikringen etter § 2-4 oppfyller vilkårene i lov om foretakspensjon for tilsvarende ytelser. Videre skal fortsettelsesforsikringen være tegnet på samme vilkår som fripolisen.

Fradragsrammen for inntektsåret er etter bestemmelsen på 40 000 kroner. Den gjelder samlet for innskudd og premie etter lovene om innskuddspensjon og foretakspensjon og kommer i tillegg til den fradragsrammen som gjelder for individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven.

Til § 10-30 fjerde ledd

Bestemmelsen innebærer at det ikke foretas noen gevinstbeskatning av andelene eid i forbindelse med innskuddspensjon i arbeidsforhold. Bestemmelsen utelukker også korreksjon med RISK-beløp av pensjonsformuen. Reglene om pensjonsbeskatning gjelder dermed fullt ut for andeler eid i forbindelse med innskuddspensjon.

Til § 12-2 ny bokstav e

Løpende pensjonsutbetalinger omfattes av någjeldende bestemmelser om personinntekt i skatteloven § 55 første ledd nr. 1 bokstav d (ny skattelov § 12-2 bokstav b). Engangsutbetalinger vil imidlertid ikke falle inn under begrepet pensjon i skatteloven.

Bestemmelsen fastslår at alle utbetalinger fra innskuddspensjon til fysiske personer omfattes av reglene om personinntekt. Det innebærer at utbetalt beløp, enten det er en løpende ytelse eller en engangsutbetaling, er å anse som personinntekt. Bestemmelsen gjelder uavhengig av hvilket beløp skattyter har fått fradrag for. Hele det utbetalte beløpet behandles som pensjon. Det legges til grunn at sammenhengen i regelverket innebærer at dersom engangsutbetalt beløp reinvesteres i medhold av skatteloven til en IPA, tilsier det at det ikke foreligger en utbetaling etter bestemmelsen. Det innebærer at det ikke skal skje en beskatning av utbetalinger som personinntekt når vilkårene for reinvestering foreligger.

7.3 Merknader til endring i arveavgiftsloven

Til § 4 tredje ledd tredje punktum

Bestemmelsen innebærer at engangsutbetalinger i henhold til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold er fritatt for arveavgift, på samme måte som engangsutbetalinger fra en individuell pensjonsavtale etter skatteloven. Fritaket gjelder likevel bare når midlene reinvesteres i en individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA) i eget navn innen tre måneder fra utbetalingsdagen.

7.4 Merknader til endringer i folketrygdloven

Til § 3-15 annet ledd bokstav a

Bestemmelsen fastsetter at engangsutbetalinger etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold ikke er å anse som pensjonsgivende inntekt.

Til § 23-3 nr. 1 bokstav a

Bestemmelsen fastsetter at det skal svares trygdeavgift med lav sats både for løpende pensjonsytelser og engangsutbetalt beløp etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Bestemmelsen er bare aktuell for personer som bruttobeskattes, jf. skatteloven § 12-2.

7.5 Merknader til endring i forsikringsavtaleloven

Utvalget foreslår en endring av forsikringsavtaleloven § 19-2 annet ledd. Denne bestemmelsen angir at det i kollektive pensjonsforsikringer skal fastsettes i forsikringsavtalen om forsikringens overskudd skal godskrives forsikringstakeren eller medlemmene. Utvalgets utkast til bestemmelser om fordeling av avkastning mv. for innskuddspensjonsordninger vil innebære en begrensning av denne avtalefriheten. Ut fra hensynet til harmonisering av reglene er det derfor nødvendig å endre forsikringsavtaleloven § 19-2 annet ledd. Tilsvarende forslag til endring av bestemmelsen er tatt inn i forslag til lov om foretakspensjon. Det gjøres oppmerksom på at det endringsforslag som framgår av forslag til lov om foretakspensjon, er tatt inn i lovteksten her slik at forslagene kan ses i sammenheng.

7.6 Merknader til endring i stiftelsesloven

Utvalget foreslår en endring i stiftelsesloven § 3 tredje ledd, hvor det gis en oppregning over stiftelser som ikke skal omfattes av stiftelseslovens regler. Det foreslås en tilføyelse til oppregningen slik at pensjonskasser som har innskuddspensjonsordning etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold ikke skal omfattes av stiftelsesloven. Tilsvarende forslag til unntak fra bestemmelsen er tatt inn i forslag til lov om foretakspensjon.

7.7 Merknader til endring i verdipapirfondloven

Utvalget foreslår en endring i verdipapirfondloven § 6-8 første ledd. Bestemmelsen gir regler om at andelseier i verdipapirfond har rett til å få sine andeler innløst i kontanter. Denne innløsningsretten gjelder ikke dersom annet følger av avtale om Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA). Det er nødvendig å gjøre et tilsvarende unntak for avtale om innskuddspensjonsordning, da det også her vil gjelde særlige regler for utbetaling av opptjent pensjonskapital.

Kapittel 8

Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold

8.1 Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold

Kapittel 1. Virkeområde. Definisjoner

§ 1-1. Virkeområde

(1) Loven gjelder innskuddspensjonsordning hvor det gis eller har vært gitt inntektsfradrag etter skatteloven § 6-46, og foretak som har eller oppretter slik pensjonsordning.

(2) Loven gjelder også for Svalbard, jf. lov av 17. juli 1925 nr. 11 om Svalbard § 2 annet ledd.

§ 1-2. Definisjoner

(1) I loven betyr:

a) Pensjonsordning: Pensjonsordning opprettet i samsvar med reglene i loven her.
b) Regelverket: Alle regler og vilkår for pensjonsordningen og medlemmenes rettigheter som er fastsatt i avtale mellom foretaket og en institusjon, eller i vedtektene for en pensjonskasse, samt tilhørende innskuddsplan.
c) Innskuddsplan: Den del av regelverket som fastsetter de innskudd foretaket skal foreta for å sikre medlemmene alderspensjon.
d) Ytelsesplan: Den del av regelverket som fastsetter ytelser til medlemmer som helt eller delvis mister ervervsevnen, eller ytelser til barn og andre etterlatte ved medlemmets død.
e) Lønn: Skattepliktig lønnsinntekt og beregnet personinntekt.
f) Pensjonskapital: Innskudd foretatt i samsvar med innskuddsplanen med tillegg av tilført avkastning. Pensjonskapital i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse omfatter i tilfelle også andel av tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond.
g) Folketrygdens grunnbeløp (G): Det til enhver tid gjeldende grunnbeløpet i folketrygden.
h) Fripoliseregisteret: Register nevnt i lov om foretakspensjon § 4-14.

(2) I loven betyr:

a) Foretak: Aksjeselskap, allmennaksjeselskap, ansvarlig selskap, enkeltmannsforetak og ethvert annet rettssubjekt som har arbeidstaker i sin tjeneste.
b) Institusjon: Institusjon og filial av institusjon som omfattes av § 2-2.
c) Konsern: Konsern som nevnt i aksjeloven § 1-3 og allmennaksjeloven § 1-3, likevel slik at morselskapet ikke må være aksjeselskap eller allmennaksjeselskap.
d) Medlemmer: Arbeidsgiveren og de arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i regelverket for pensjonsordningen. Som medlem regnes også alderspensjonist som har sluttet i foretaket etter oppnådd pensjonsalder.
e) Barn: Medlemmets barn, herunder stebarn og fosterbarn.
f) Samboer: Person som medlemmet
   1. har felles bolig og felles barn med, eller
   2. lever sammen i ekteskaps- eller partnerskapsliknende forhold når det

godtgjøres at forholdet har bestått uavbrutt de siste fem år før dødsfallet, og det ikke foreligger forhold som ville hindre at lovlig ekteskap eller partnerskap ble inngått.

g) Foretakspensjon: Pensjonsordning i arbeidsforhold undergitt lov av xx.xx.2000 om foretakspensjon eller forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger.

§ 1-3. Forskrifter

(1) Kongen kan fastsette nærmere regler til utfylling og gjennomføring av bestemmelsene i loven her.

Kapittel 2. Opprettelse av pensjonsordning

§ 2-1. Pensjonsordning for alderspensjon

(1) Et foretak kan opprette pensjonsordning i samsvar med reglene i loven her for å sikre arbeidstakerne i foretaket alderspensjon i tillegg til de ytelser som til enhver tid utbetales i henhold til lov om folketrygd. Dette gjelder ikke foretak som har foretakspensjonsordning.

(2) Retten til alderspensjon skal sikres ved årlige innskudd innbetalt av foretaket etter avtale med institusjonen i samsvar med fastsatt innskuddsplan. Medlemmenes pensjonskapital skal forvaltes kollektivt med mindre det er opprettet en ordning med særskilte pensjonskonti for hver av medlemmene. Institusjonen forestår forvaltningen etter reglene i *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3.

(3) Pensjonskapital kan bare disponeres og anvendes som fastsatt i loven her.

§ 2-2. Krav til institusjonen

(1) Pensjonsordning etter loven her kan opprettes ved avtale med institusjon som har tillatelse til å drive virksomhet her i riket som bank, livsforsikringsselskap, pensjonskasse eller forvaltningsselskap for verdipapirfond.

(2) Pensjonsordning kan også opprettes ved avtale med filial etablert her i riket av kredittinstitusjon, livsforsikringsselskap eller forvaltningsselskap for verdipapirfond som har hovedsete i annen stat innenfor Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet og som der kan drive tilsvarende virksomhet som nevnt i første ledd.

§ 2-3. Andre minstekrav

(1) Et foretak kan bare opprette pensjonsordning i henhold til loven her dersom den skal omfatte

a) minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller
b) minst en arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling.

(2) Dersom pensjonsordningen etter en periode på seks måneder ikke oppfyller kravene i første ledd, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles etter reglene i kapittel 13.

§ 2-4. Uføreytelser. Ytelser til etterlatte

(1) Foretak som har pensjonsordning etter § 2-1, kan tegne særskilt forsikring som skal gi fastsatte ytelser, herunder fortsatt innskudd, når medlemmer helt eller delvis mister ervervsevnen, og/eller til barn og andre etterlatte av medlemmer som dør.

(2) Forsikring som nevnt i første ledd kan tegnes etter reglene om foretakspensjon selv om foretakets pensjonsordning for alderspensjon er opprettet i henhold til loven her.

§ 2-5. Krav til regelverket

(1) Regelverket skal fastsette reglene om medlemskap, medlemmenes rettigheter i pensjonsordningen, innskuddsplanen og forvaltningen av pensjonskapitalen, samt reglene om bruk av midlene til pensjonsytelser.

(2) Har foretaket tegnet særskilt forsikring for uføreytelser og ytelser til etterlatte, skal regelverket inneholde ytelsesplanen.

(3) Regelverket for pensjonsordningen skal i sin helhet være i samsvar med bestemmelsene i loven her med tilhørende forskrifter.

§ 2-6. Styringsgruppe

(1) Foretak som har pensjonsordning som omfatter 15 eller flere medlemmer, skal opprette en styringsgruppe for pensjonsordningen på minst tre personer. Minst en av personene skal velges av og blant medlemmene.

(2) Styringsgruppen skal uttale seg i saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Regelverket skal behandles av styringsgruppen før det vedtas eller endres.

§ 2-7. Informasjon til arbeidstakerne

(1) Foretaket skal gi arbeidstakerne en skriftlig oversikt over regelverket for pensjonsordningen. Det skal legges vekt på å gi arbeidstakerne et godt bilde av medlemmenes rettigheter, pensjonsinnskuddene og hvilken alderspensjon disse kan ventes å gi. Tilsvarende gjelder opplysninger om forsikring som vil gi uføreytelser eller ytelser til etterlatte.

(2) Foretaket skal også gi arbeidstakerne skriftlig opplysning om endringer av betydning.

§ 2-8. Ligningsforhold

(1) Det skal framgå av regelverket for pensjonsordningen, innskuddskvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene at dokumentene gjelder pensjonsordning etter loven her.

(2) Innskuddskvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene skal inneholde spesifiserte opplysninger om de innbetalinger foretaket har foretatt, herunder tilskudd til innskuddsfondet.

(3) Er årets innskudd betalt ved overføring fra innskuddsfondet, skal dette angis særskilt. Tilsvarende gjelder for tilbakeføring til foretaket av midler i innskuddsfondet.

(4) Institusjonen og foretaket er ansvarlig for at opplysninger som nevnt i paragrafen her er riktige. Det samme gjelder institusjon som forvalter innskuddsfond.

§ 2-9. Tilsyn

(1) Kredittilsynet fører tilsyn med pensjonsordninger etter loven her.

(2) Finner Kredittilsynet at en pensjonsordning er eller forvaltes i strid med lov eller forskrift, kan Kredittilsynet pålegge institusjonen og foretaket å rette på forholdet innen en fastsatt frist. Lov om foretakspensjon § 2-7 fjerde og femte ledd gjelder tilsvarende.

Kapittel 3. Alderspensjonskapitalen

§ 3-1. Alminnelig forvaltning av pensjonskapitalen

(1) Pensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen skal forvaltes i samsvar med de regler for kapitalforvaltning som gjelder for den institusjonen der ordningen er opprettet, med mindre det i samsvar med bestemmelse i regelverket er avtalt at

a) pensjonskapitalen skal forvaltes som kollektivordning med investerings-

valg etter reglene i § 3-2, eller
b) pensjonskapitalen for hvert medlem skal forvaltes som egen pensjonskonto med investeringsvalg etter reglene i § 3-3.

(2) Kongen kan fastsette en høyeste avkastningsprosent for hvor stor del av oppnådd avkastning av pensjonskapitalen i et år som etter regelverket tillegges pensjonskapitalen. Kongen kan også fastsette at en bestemt del av årets avkastning skal tillegges pensjonskapitalen. Avkastning som ikke tillegges pensjonskapitalen, skal tilføres innskuddsfondet.

§ 3-2. Investeringsvalg i kollektivordninger

(1) Er det avtalt at pensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen skal utgjøre en egen investeringsportefølje undergitt kollektiv forvaltning, skal foretaket ha adgang til å endre sammensetningen av investeringsporteføljen. Før foretaket gjør dette, skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg.

(2) Bestemmelsene i § 3-1 annet ledd gjelder tilsvarende.

(3) Er markedsverdien av investeringsporteføljen redusert i løpet av et regnskapsår, skal reduksjonen straks dekkes ved overføring fra innskuddsfondet og for øvrig ved tilskudd fra foretaket. Institusjonen svarer for at udekket verdireduksjon blir dekket på annen måte.

§ 3-3. Investeringsvalg for egen pensjonskonto

(1) Er det opprettet egen alderspensjonskonto for hver arbeidstaker i pensjonsordningen, kan det i samsvar med bestemmelse i regelverket også avtales at hver pensjonskonto skal tilordnes en egen investeringsportefølje. Kontohaveren skal ha adgang til å endre investeringsporteføljen.

(2) Avkastningen av investeringsporteføljen skal hvert år tilføres pensjonskontoen. Kontohaveren bærer risikoen for at verdien av investeringsporteføljen blir redusert, når annet ikke er fastsatt i regelverket eller ved avtale med institusjonen.

(3) Pensjonskapital knyttet til egen pensjonskonto kan bare flyttes til annen institusjon etter reglene i § 8-5.

§ 3-4. Krav til investeringsportefølje

(1) En investeringsportefølje kan bestå av
a) andeler i verdipapirfond,
b) andeler i en særskilt investeringsportefølje, og
c) kontanter og andre likvider.

(2) En særskilt investeringsportefølje sammensettes etter retningslinjer fastsatt av institusjonen. Verdipapirfondloven §§ 4-4 til 4-7 gjelder tilsvarende så langt de passer.

(3) Ved endring av en investeringsporteføljes sammensetning skal markedsverdien av eiendelene legges til grunn ved avregningen.

(4) Eiendeler i den enkelte investeringsportefølje skal registreres slik at det til enhver tid er klart hvilke eiendeler som inngår i porteføljen.

(5) Knytter institusjonen avkastningsgaranti til en investeringsportefølje, skal institusjonen kreve særskilt godtgjørelse for dekning av garantirisikoen.

§ 3-5. Opptjent pensjonskapital

(1) Et medlem i en kollektiv ordning har til enhver tid opptjent en pensjonskapital tilsvarende summen av de innskudd foretaket har innbetalt til institusjonen for medlemmet, og en forholdsmessig del av avkastning tilført pensjonsordningen i medlemskapsperioden.

(2) I pensjonsordning med egen pensjonskonto for hvert medlem er opptjent pensjonskapital det beløp som til enhver tid framgår av medlemmets konto.

(3) Endringer i innskuddsplanen påvirker ikke størrelsen av opptjent pensjonskapital på tidspunktet for endringen.

Kapittel 4. Medlemskap

§ 4-1. Alminnelige regler om medlemskap

(1) Arbeidstakere i foretaket kan opptas i pensjonsordningen. Kredittilsynet kan samtykke i at arbeidstaker i annet foretak opptas som medlem.

(2) Pensjonsordningen kan også omfatte arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket. Bestemmelsene i § 4-2 gjelder tilsvarende. Kredittilsynet kan gi nærmere regler om hvilke personer som skal omfattes av dette ledd.

(3) Personer som ikke er pliktig medlem i folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, kan være medlem av pensjonsordningen etter regler i forskrift fastsatt av Kongen.

§ 4-2. Hvem skal være medlem

(1) Pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, med mindre annet følger av regler i loven her med tilhørende forskrifter. Det kan fastsettes lavere alder i regelverket.

(2) En arbeidstaker som ansettes av foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen, opptas som medlem fra første arbeidsdag i foretaket.

(3) Arbeidstaker som har mindre enn en femdels stilling i foretaket, skal ikke være medlem av pensjonsordningen med mindre annet er fastsatt i regelverket.

(4) Arbeidstaker som er sesongarbeider og som i løpet av et kalenderår har utført arbeid i foretaket som tilsvarer en femdel av tilsvarende fulltidsstilling, skal opptas som medlem av pensjonsordningen med mindre det må legges til grunn at arbeidet i foretaket i det etterfølgende år vil utgjøre mindre enn en femdel av fulltidsstilling. I regelverket kan det fastsettes at en sesongarbeider bare skal opptas som medlem dersom det arbeid som er utført i løpet av de siste tre år, for hvert år minst utgjør en femdel av fulltidsstilling.

§ 4-3. Arbeidstakere med permisjon

(1) Arbeidstaker som har permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden.

(2) Bestemmelsene i første ledd kan fravikes for permisjon i henhold til avtale ved at det i regelverket fastsettes:

a) særlige regler om opptjening av pensjon mens permisjonen varer, eller
b) at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet.

(3) Regelverket kan fastsette at arbeidstakere som er permitterte som følge av driftsinnskrenkinger mv. skal være medlemmer av pensjonsordningen.

§ 4-4. Førtidspensjonerte arbeidstakere

(1) Førtidspensjonert arbeidstaker skal ikke være medlem av pensjonsordningen, med mindre arbeidstakeren fortsatt skal ha deltidsstilling i foretaket.

§ 4-5. Arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen

(1) Arbeidstaker som etter å ha nådd pensjonsalderen fortsatt har fulltids- eller deltidsstilling i foretaket, beholder sitt medlemskap i pensjonsordningen.

(2) Arbeidstakeren har ikke rett til utbetaling fra pensjonsordningen så lenge og i samme forhold som arbeidstakeren mottar lønn fra foretaket.

Kapittel 5. Innskuddsplanen

§ 5-1. Alminnelige regler

(1) Innskuddsplanen fastsettes av foretaket i samsvar med regler gitt i eller i medhold av loven her. Innskuddsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere som omfattes av pensjonsordningen.

(2) Foretaket skal hvert år innbetale innskudd for medlemmene av pensjonsordningen i samsvar med det som er fastsatt i innskuddsplanen.

(3) Innskuddsplanen kan endres etter reglene om endring av regelverket.

§ 5-2. Forholdsmessighetsprinsippet

(1) Innskuddsplanen skal fastsettes slik at det kan antas at

a) forholdet mellom de enkelte medlemmers samlede alderspensjon fra pensjonsordningen og folketrygden blir rimelig ut fra lønn og yrkesaktivt arbeid,
b) samlet alderspensjon ikke vil utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn.

(2) Ved anvendelsen av bestemmelsene i første ledd kan det tas hensyn til at kvinner som regel har lengre levealder og kortere yrkesaktiv periode enn menn.

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

§ 5-3. Innskuddenes størrelse

(1) Innskudd for medlemmene kan fastsettes som

a) et bestemt beløp pr. medlem uavhengig av lønn,
b) en bestemt prosent av medlemmets lønn,
c) en bestemt prosent av et lønnsgrunnlag beregnet etter regler fastsatt i regelverket,
d) et beløp for hvert medlem beregnet på grunnlag av ulike prosentsatser for medlemmets lønnsgrunnlag for henholdsvis lønn inntil 6 G, den del av lønnen som ligger mellom 6 og 9 G, og den del av lønnen som ligger mellom 9 og 12 G.

(2) Ved anvendelsen av reglene i første ledd kan det i samsvar med § 5-2 annet ledd fastsettes høyere beløp eller prosentsats for kvinner enn for menn.

§ 5-4. Innskuddsgrenser

(1) Kongen kan fastsette nærmere regler om at innskuddene i et år ikke skal overstige et fastsatt beløp for hvert medlem eller en fastsatt prosent av medlemmets lønn. Det kan fastsettes ulike prosentsatser for medlemmets lønn inntil 6 G, den del av lønnen som ligger mellom 6 og 9 G, og den del av lønnen som ligger mellom 9 og 12 G.

(2) Ved beregning av innskudd etter innskuddsplanen kan det ikke benyttes høyere beløp eller prosentsatser enn det som til enhver tid er fastsatt av Kongen i henhold til paragrafen her.

§ 5-5. Beregning av lønn

(1) Ved anvendelsen av reglene i §§ 5-2 til 5-4 skal som et medlems lønn regnes den lønn medlemmet mottar fra foretaket i løpet av innskuddsåret. Det skal ses bort fra lønn over 12 G.

(2) I innskuddsplanen kan det fastsettes at

a) det skal ses bort fra godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg,
b) siste års lønn skal legges til grunn,
c) det skal brukes et normert lønnsgrunnlag for en eller flere grupper av

medlemmer, med mindre dette gir et vesentlig annet resultat enn om hvert enkelt medlems lønn legges til grunn,

d) det skal ses bort fra en andel av lønnen på inntil 10 prosent, med mindre innskuddsplanen inneholder bestemmelse som nevnt i bokstav a.

Kapittel 6. Opphør av medlemskap. Pensjonskapitalbevis

§ 6-1. Opphør av medlemskap

(1) En arbeidstaker som slutter i foretaket uten rett til straks begynnende pensjon, opphører ved fratredelsen å være medlem av pensjonsordningen.

(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.

(3) Opptjent pensjonskapital kan ikke utbetales til medlemmet.

§ 6-2. Rett til bevis for opptjent pensjonskapital mv.

(1) Institusjonen skal sørge for at det utstedes bevis for opptjent pensjonskapital i henhold til regelverket (pensjonskapitalbevis). Pensjonskapitalbeviset utgjør et eget rettsforhold mellom institusjonen og den dokumentet er utstedt til.

(2) Institusjon som utsteder pensjonskapitalbevis skal overføre opptjent pensjonskapital til egen alderspensjonskonto som forvaltes i samsvar med det som er fastsatt i regelverket, med mindre annet avtales mellom kontohaveren og institusjonen i samsvar med § 3-3.

(3) Utenlandske statsborgere som har hatt bopel her i riket i mindre enn tre år ved opphør av medlemskapet, og som deretter bosetter seg i utlandet, kan benytte opptjent pensjonskapitel til å sikre rett til pensjon i institusjon som ikke er etablert i Norge.

(4) Pensjonskapitalbevis utstedt i henhold til reglene i loven her skal registreres i Fripoliseregisteret.

§ 6-3. Flytting av pensjonskapital

(1) Kontohaveren har rett til å få pensjonskapital i henhold til pensjonskapitalbevis overført til alderspensjonskonto i annen institusjon som nevnt i § 2-2 eller til annen innskudds- eller foretakspensjonsordning etter reglene i paragrafen her. Er pensjonskapitalen mindre enn 50 prosent av folketrygdens grunnbeløp, kan pensjonskapitalen også overføres til Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA).

(2) Ved overføring av pensjonskapitalen til annen innskuddspensjonsordning skal opptjent pensjonskapital etter § 3-5 forhøyes med det overførte beløp.

(3) Ved overføring til foretakspensjonsordning som har regler om medregning, jf. lov om foretakspensjon §§ 4-11 til 4-13, anses pensjonskapitalen som premiereserve i forhold til reglene om medregning.

§ 6-4. Sammenslåing av pensjonskapitalbevis

(1) Arbeidstakeren kan kreve at pensjonskapital knyttet til flere konti i samme institusjon blir slått sammen og at nytt pensjonskapitalbevis utstedes av institusjonen. Dette gjelder også etter flytting etter § 6-3.

(2) Arbeidstaker som har vært ansatt i foretak som har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon og som ansettes i foretak med pensjonsordning etter loven her, kan innen tre måneder etter tidspunktet for medlemskap i pensjonsordningen i det nye foretaket kreve at premiereserve og andre midler knyttet til rett til alderspensjon etter fripolise fra den tidligere pensjonsordningen skal anses som pensjonskapital og overføres til alderspensjonskontoen i institusjonen.

(3) Ved anvendelsen av første og annet ledd kan det ikke legges til grunn lavere pensjonsalder enn det som følger av § 7-1 første ledd, med mindre pensjonsalderen i alle pensjonsordningene er lavere enn dette.

§ 6-5. Fortsatt pensjonssparing mv.

(1) Arbeidstaker som etter at medlemskapet er opphørt ikke er medlem av annen innskudds- eller foretakspensjonsordning, har rett til å fortsette å betale årlige innskudd til alderspensjonskonto opprettet i henhold til §§ 6-2 til 6-4.

(2) Årlige innskudd kan ikke overstige det beløp, justert for utviklingen i folketrygdens grunnbeløp, som ble innbetalt til alderspensjonskontoen siste år arbeidstakeren var medlem av pensjonsordningen.

Kapittel 7. Bruk av pensjonskapital til alderspensjon

§ 7-1. Pensjonsalder

(1) Pensjonsalderen skal fastsettes i regelverket. Pensjonsalderen kan ikke settes lavere enn 67 år.

(2) Kongen kan fastsette lavere pensjonsalder enn 67 år for stillinger som:

a) medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning for de ansatte, eller
b) krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for at arbeidet skal bli tilfredsstillende utført på forsvarlig måte.

§ 7-2. Rett til alderspensjon

(1) Når et medlem slutter i foretaket ved eller etter oppnådd pensjonsalder, skal medlemmets opptjente pensjonskapital benyttes til å sikre medlemmets rett til alderspensjon i samsvar med det som er fastsatt i regelverket.

(2) Går et medlem ved oppnådd pensjonsalder over i deltidsstilling, skal en forholdsmessig del av medlemmets pensjonskapital benyttes til å sikre rett til alderspensjon, jf. § 4-5.

§ 7-3. Sikring av alderspensjon

(1) Pensjonskapitalen skal benyttes til å sikre medlemmenes alderspensjon ved pensjonsforsikring i livsforsikringsselskap i samsvar med § 7-4. Er pensjonskapitalen forvaltet av pensjonskasse, kan retten til alderspensjon sikres i pensjonskassen dersom denne oppfyller kravene i lov om foretakspensjon § 2-2 annet ledd.

(2) Er pensjonskapitalen i pensjonsordningen plassert i bank eller verdipapirfond, skal den overføres til institusjon som nevnt i første ledd på det tidspunkt den benyttes til sikring av rett til pensjon.

(3) Foretaket skal sørge for at det til enhver tid foreligger nødvendig avtale med institusjon som kan forestå utbetalingen av pensjonsytelser og forvaltning av den pensjonskapital som sikrer rett til pensjonsytelser i utbetalingsperioden.

§ 7-4. Alderspensjon ved pensjonsforsikring

(1) Alderspensjon skal ytes fra den tid medlemmet etter § 7-2 har rett til pensjon, og skal løpe så lenge den forsikrede lever.

(2) Det kan ikke avtales at alderspensjonen skal opphøre eller pensjonsytelsen settes ned etter et bestemt antall år. Pensjonens løpetid skal likevel settes ned til det antall hele år som er nødvendig for at samlet årlig pensjon kommer opp på et nivå tilsvarende omlag 20 prosent av folketrygdens grunnbeløp.

(3) Pensjonsytelsene skal være garantert av institusjonen. Avkastning, herunder overskudd, av midler knyttet til pensjonsforsikringen tilkommer den forsikrede.

§ 7-5. Medlem som dør før pensjonsalderen

(1) Dør et medlem før oppnådd pensjonsalder, skal pensjonskapitalen først benyttes til å sikre barnepensjon til barn medlemmet ved sin død pliktet å forsørge eller forsørget.

(2) Barnepensjon sikres som årlig ytelse i henhold til pensjonsforsikring og skal opphøre senest når barnet fyller 21 år. § 7-4 tredje ledd gjelder tilsvarende.

(3) Er pensjonskapitalen ikke tilstrekkelig til å sikre en rimelig pensjonsytelse i minst tre år, utbetales pensjonskapitalen som engangsbeløp til fordeling mellom etterlatte barn.

(4) Overstiger pensjonskapitalen det som trengs for å sikre rimelig pensjon til etterlatte barn, eller har ingen barn rett til barnepensjon etter reglene i paragrafen her, benyttes pensjonskapitalen til å sikre rimelig pensjon til etterlatt ektefelle, registrert partner eller samboer i samsvar med reglene i lov om foretakspensjon *"Merknader til de enkelte bestemmelser"* i kapittel 7. For øvrig utbetales gjenværende pensjonskapital som engangsbeløp til dødsboet.

(5) Har etterlatt ektefelle, registrert partner eller samboer som sikres pensjon etter reglene i fjerde ledd, også rett til pensjon etter forsikring tegnet etter § 2-4 annet ledd, gjelder reglene om ervervsprøving i lov om foretakspensjon §§ 7-5 og 7-6. I så fall anses pensjon etter reglene i fjerde ledd som ervervsinntekt.

Kapittel 8. Pensjonsordningens midler

§ 8-1. Midler knyttet til pensjonsordningen

(1) Pensjonsordningens midler omfatter pensjonskapitalen til enhver tid og innskuddsfond. Er pensjonsordningen opprettet i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, inngår også tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond tilordnet pensjonsordningen.

(2) Har pensjonsordningen egen alderspensjonskonto for hver arbeidstaker, gjelder første ledd tilsvarende i forhold til de midler som er knyttet til samtlige konti som inngår i pensjonsordningen.

(3) Pensjonskapital knyttet til pensjonskapitalbevis utstedt etter § 6-2 inngår ikke i pensjonsordningens midler.

§ 8-2. Rådighet over pensjonsordningens midler

(1) Pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med regler gitt i eller i medhold av loven her.

(2) Midlene kan ikke benyttes til å utbetale ytelser til arbeidstakere som ikke er medlem av pensjonsordningen.

§ 8-3. Forholdet til foretaket mv.

(1) Pensjonsordningens midler skal holdes atskilt fra foretakets midler.

(2) Midlene hefter ikke for foretakets forpliktelser. Midlene kan ikke ved pantsettelse eller på annen måte benyttes til å dekke foretakets eller medlemmenes kreditorer.

(3) Midler i innskuddsfond kan likevel tilbakeføres til foretaket etter reglene i § 9-4.

§ 8-4. Kapitalforvaltningen

(1) Pensjonsordningens midler skal forvaltes i samsvar med de regler for kapitalforvaltningen som gjelder til enhver tid for så vidt annet ikke følger av regler om forvaltning av egen investeringsportefølje fastsatt i eller i samsvar med §§ 3-2 til 3-4.

(2) Renten på lån til foretaket eller medlemmer skal settes lik vanlig markedsrente for tilsvarende lån. Lånevilkårene skal gi adgang til å endre renten i samsvar med utviklingen i rentemarkedet.

(3) Avkastningen og overskudd på midler i innskuddsfondet skal årlig tilføres innskuddsfondet. Det kan fastsettes at midler i innskuddsfondet skal forvaltes som egen investeringsportefølje i samsvar med § 3-4. Foretaket skal ha adgang til å endre den investeringsportefølje som er tilordnet innskuddsfondet.

§ 8-5. Flytting av pensjonsordningen mv.

(1) Pensjonsordningens midler kan flyttes til annen institusjon som nevnt i § 2-2 i henhold til ellers gjeldende regler. Før foretaket gjør dette, skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg.

Kapittel 9. Innskuddsfond

§ 9-1. Innskuddsfond for pensjonsordningen

(1) Foretaket skal ha et innskuddsfond for pensjonsordningen. Dette gjelder selv om pensjonsordningen har egen alderspensjonskonto for hver arbeidstaker.

(2) Midlene i innskuddsfondet skal forvaltes og disponeres i samsvar med bestemmelsene i loven her.

(3) Midler i innskuddsfond opprettet av samme foretak skal anses som et fond knyttet til alle pensjonsordninger foretaket har opprettet eller sluttet seg til.

§ 9-2. Midler i innskuddsfondet

(1) Innskuddsfondet skal tilføres:

a) alle tilskudd til innskuddsfondet som omfattes av skatteloven § 6-46
b) avkastning på midlene i innskuddsfondet etter § 8-4 tredje ledd
c) avkastning på pensjonskapitalen i samsvar med §§ 3-1 annet ledd og 3-2 annet ledd
d) innskudd for arbeidstakere med kortere medlemstid enn 12 måneder, jf. § 6-1 annet ledd, samt for meget forskuddsbetalt innskudd for medlemmer som slutter i foretaket i løpet av året.

§ 9-3. Bruk av midler i innskuddsfond

(1) Innskuddsfondet kan brukes til dekning av:

a) årets innskudd i henhold til innskuddsplanen for pensjonsordningen
b) overføring fra innskuddsfondet som nevnt i § 3-2 tredje ledd
c) alderspensjon til arbeidstakere som ikke har nådd fastsatt pensjonsalder, men som har fylt 67 år eller i tilfelle en lavere alder fastsatt etter § 7-1 annet ledd.

(2) Foretaket kan ikke bruke midler i innskuddsfondet til formål som nevnt i første ledd bokstav c, med mindre innskuddsfondet fortsatt vil være tilstrekkelig til å sikre at forpliktelser som nevnt i første ledd bokstav a blir dekket for inneværende og neste år.

(3) Har en pensjonskasse tapt sin ansvarlige kapital, kan midler i innskuddsfondet også benyttes til å dekke manglende pensjonskapital.

§ 9-4. Overføring til foretaket

(1) Er innskuddsfondet ved årets utgang større enn ti ganger gjennomsnittet av årets innskudd etter innskuddsplanen og tilsvarende innskudd for de to foregående år, skal foretaket sørge for at det overskytende beløp overføres til foretaket.

(2) Foretaket kan bestemme at midler i innskuddsfondet som overstiger halvparten av grensen etter første ledd, skal overføres til foretaket. Før dette gjøres skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg.

Kapittel 10. Konsernforhold

§ 10-1. Felles pensjonsordning for konsernforetak

(1) Flere foretak i samme konsern kan opprette felles pensjonsordning dersom de til sammen fyller minstekravene i § 2-3. Et foretak i konsernet kan også slutte seg til pensjonsordning som er opprettet av ett eller flere andre konsernforetak.

(2) Kredittilsynet kan samtykke i at andre foretak som har tilsvarende nær tilknytning til hverandre, har felles pensjonsordning.

§ 10-2. Gruppeinndeling

(1) Arbeidstakerne i hvert av foretakene skal utgjøre en egen gruppe innenfor pensjonsordningen. Kredittilsynet avgjør i tvilstilfelle hvilken gruppe en arbeidstaker skal tilhøre.

(2) Bestemmelsene i kapitlene 4 til 7 og 9 gjelder i forhold til medlemmene av hver gruppe. Det kan fastsettes særskilt innskuddsplan for hver gruppe.

(3) Bestemmelsene i første og annet ledd er ikke til hinder for at det fastsettes felles innskuddsplan for alle medlemmene i pensjonsordningen eller felles regler for bruk av pensjonskapitalen.

§ 10-3. Tilskudd til pensjonsordningen mv.

(1) Årlige innskudd, premier og andre tilskudd til pensjonsordningen skal fordeles mellom foretakene på grunnlag av de beløp som trengs for å sikre rettighetene for de medlemmer som inngår i hver gruppe.

(2) Ingen av foretakene kan belastes med en større andel av tilskuddene enn fastsatt i første ledd.

(3) Avkastning og overskudd, samt andre inntekter og kostnader knyttet til pensjonsordningen, skal fordeles mellom gruppene etter gjeldende regler.

§ 10-4. Fellesfond mv.

(1) Pensjonsordningen kan ha felles ordning for forvaltning av alderspensjonskapitalen i samsvar med reglene i §§ 3-1 til 3-4. Pensjonsordningen kan ha felles innskuddsfond.

(2) Ved disponeringen av felles innskuddsfond gjelder reglene i § 10-3 tilsvarende.

(3) Det skal føres regnskap for midler under felles forvaltning som sikrer at bestemmelsene i § 10-3 blir overholdt.

§ 10-5. Opphør av konsernforholdet

(1) Selges et konsernforetak eller opphører konsernforholdet på annen måte, skal foretaket og dets gruppe av medlemmer skilles ut fra den felles pensjonsordning. Tilsvarende gjelder dersom tilknytningsforhold som nevnt i § 10-1 annet ledd opphører.

(2) Ved utskillelsen skal den del av den felles pensjonsordnings midler som knytter seg til foretakets gruppe, tilordnes foretaket. Er foretaket solgt eller konsernforholdet opphørt på annen måte, kan innskuddsfondet unntas fra fordeling dersom foretakets gruppe av medlemmer utgjør mindre enn en tredel av medlemmene i den felles pensjonsordning.

(3) Er det for det utskilte foretakets gruppe tegnet forsikringer som nevnt i § 2-4, skal også avsetninger knyttet til slike forsikringer fordeles med mindre foretakets gruppe av medlemmer utgjør mindre enn en tredel av medlemmene i den felles pensjonsordning.

(4) Skal medlemmene av foretakets gruppe sikres pensjon i ny pensjonsordning i annen institusjon, skal tilordnede midler overføres til institusjonen etter § 8-5. For øvrig skal pensjonsordningen avvikles etter reglene i loven her.

Kapittel 11. Sammenslåing av foretak

§ 11-1. Virkeområde

(1) Bestemmelsene i kapitlet her gjelder ved sammenslåing av foretak når minst et av foretakene har pensjonsordning etter loven her på tidspunktet for sammenslåingen. Dette gjelder selv om foretak som omfattes av sammenslåingen har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon.

I. Foretaket skal ha pensjonsordning

§ 11-2. Opprettelse av ny pensjonsordning etter loven her

(1) Skal foretaket etter sammenslåingen ha pensjonsordning etter loven her, må ny pensjonsordning opprettes. Alderspensjonskapital og innskuddsfond knyttet til tidligere ordninger overføres til den nye ordningen.

(2) Fastsetter innskuddsplanen for den nye ordningen lavere innskudd enn innskuddsplanen for en tidligere ordning, kan den tidligere innskuddsplanen videreføres for medlemmene av den tidligere ordningen på tidspunktet for sammenslåingen.

(3) Har et foretak som deltar i sammenslåingen pensjonsordning etter lov om foretakspensjon, kan den tidligere ordningen videreføres for medlemmene av ordningen på tidspunktet for sammenslåingen. Blir den tidligere ordningen ikke videreført, gjelder reglene i § 14-2.

(4) Videreføring etter annet eller tredje ledd kan bare finne sted dersom samtlige tidligere innskuddsplaner eller foretakspensjonsordninger blir videreført.

§ 11-3. Foretaket skal ha foretakspensjonsordning

(1) Skal foretaket etter sammenslåingen ha pensjonsordning etter lov om foretakspensjon, gjelder reglene i lov om foretakspensjon kapittel 13.

(2) Har foretak som omfattes av sammenslåingen pensjonsordning etter loven her, skal pensjonsordningen omdannes etter reglene i § 14-1.

II. Foretaket skal ikke ha pensjonsordning

§ 11-4. Videreføring av tidligere pensjonsordning

(1) Skal det nye foretaket ikke ha egen pensjonsordning etter loven her eller etter lov om foretakspensjon, kan pensjonsordning for et foretak som omfattes av sammenslåingen videreføres for medlemmene av ordningen på tidspunktet for sammenslåingen. Bestemmelsen i § 11-2 fjerde ledd gjelder tilsvarende.

(2) Pensjonsordning som ikke blir videreført, skal opphøre og avvikles etter reglene i loven her eller i lov om foretakspensjon.

Kapittel 12. Deling av foretak mv.

§ 12-1. Deling av foretak

(1) Blir et foretak delt opp i to eller flere nye foretak, skal pensjonsordningen deles på samme måte, med mindre pensjonsordningen videreføres som felles pensjonsordning for de nye foretakene etter reglene i kapittel 10. De medlemmer som skal overføres til hvert av foretakene skal anses som egen gruppe.

(2) Alderspensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pensjonskapital etter § 3-5 for hvert medlem. Avkastning fram til tidspunktet for deling av foretaket skal være tilført pensjonkapitalen før fordelingen. Innskuddsfondet fordeles mellom medlemmene på grunnlag av gjennomsnittet av innskudd for hvert medlem i delingsåret og de tre påfølgende år, beregnet ut fra lønnsforholdene ved delingen.

(3) Hvert av de nye foretakene skal benytte midler tilordnet foretaket og dets gruppe av medlemmer for å sikre medlemmene tilsvarende pensjonsordning. Blir et foretak etablert ved delingen og deretter sluttet sammen med et annet foretak, gjelder reglene i kapittel 11.

(4) Medlemmer i pensjonsordningen som ikke skal overføres til de nye foretakene skal sikres rett til alderspensjonskapital etter reglene i *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6. Blir en del av foretakets virksomhet avviklet i forbindelse med delingen, gjelder § 12-3 tilsvarende.

(5) Har det foretak som deles pensjonsordning i pensjonskasse, skal pensjonskassen avvikles og egenkapitalen disponeres etter § 13-3 fjerde ledd.

§ 12-2. Utskilling av en del av foretaket

(1) Blir en del av foretaket utskilt til eget foretak, og skal en del av medlemmene i pensjonsordningen overføres til det nye foretaket, gjelder § 12-1 første til fjerde ledd tilsvarende. Er det mindre enn en tredel av medlemmene i pensjonsordningen som skal overføres til det nye foretaket, kan innskuddsfondet unntas fra fordeling.

(2) Blir virksomhet i foretaket utskilt og overført til annet foretak, og skal en del av medlemmene i foretakets pensjonsordning overføres til dette foretaket, gjelder første ledd tilsvarende. Har dette foretaket egen pensjonsordning, gjelder reglene i kapittel 11 tilsvarende. For øvrig gjelder reglene i § 11-4 eller *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6.

§ 12-3. Avvikling av virksomhet i foretaket

(1) Blir en virksomhet i foretaket utskilt og avviklet, skal midlene knyttet til pensjonsordningen fordeles mellom den gruppe av medlemmer som må slutte og den gruppe som blir tilbake i foretaket, etter reglene i § 12-1 annet ledd. Er det mindre enn to tredeler av medlemmene som må slutte i foretaket, skal innskuddsfondet unntas fra fordeling.

(2) Midler tildelt den gruppe som skal slutte i foretaket disponeres etter reglene i § 13-3 første til tredje ledd.

(3) Paragrafen her gjelder tilsvarende dersom virksomheten i foretaket innskrenkes i løpet av to år på en slik måte at det må likestilles med en avvikling av en virksomhet. Kredittilsynet avgjør i tvilstilfelle om dette er tilfelle.

Kapittel 13. Opphør og avvikling

§ 13-1. Opphør av pensjonsordningen

(1) Foretaket kan bestemme at pensjonsordningen skal opphøre. Før beslutning treffes skal spørsmålet om opphør forelegges styringsgruppen og styret i pensjonskassen.

(2) Pensjonsordningen skal opphøre når det treffes vedtak om at virksomheten i foretaket skal avvikles. Det samme gjelder når det følger av bestemmelse i loven her at pensjonsordningen skal opphøre.

(3) Slutter foretaket å betale innskudd til pensjonsordningen, og foreligger det ikke midler i innskuddsfondet til dekning av innskuddene, skal ordningen opphøre.

§ 13-2. Avvikling av foretaket

(1) Skal foretaket avvikles fordi dets virksomhet overføres til annet foretak, gjelder reglene i kapittel 11 tilsvarende så langt de passer dersom minst to tredeler av medlemmene samtidig overføres til det andre foretaket. Medlemmer som ikke overføres, skal sikres rett til alderspensjonskapital etter reglene i *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6.

(2) Skal mindre enn to tredeler av medlemmene overføres til det andre foretaket, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles etter reglene i § 13-3.

§ 13-3. Avvikling av pensjonsordningen

(1) Når pensjonsordningen opphører, skal alderspensjonskapitalen knyttet til ordningen fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pen-

sjonskapital etter § 3-5 for hvert medlem. Avkastning fram til opphørstidspunktet skal være tilført pensjonskapitalen før fordelingen.

(2) Innskuddsfondet fordeles mellom medlemmene på grunnlag av gjennomsnittet av innskuddet for hvert medlem i opphørsåret og de tre følgende år, beregnet ut fra lønnsforholdene på opphørstidspunktet. Ingen skal likevel tildeles mer fra innskuddsfondet enn det som trengs for å sikre fortsatt innbetaling av innskudd i inntil fem år eller i tilfelle en kortere periode fram til oppnådd pensjonsalder. Resten av innskuddsfondet tilbakeføres til foretaket.

(3) Reglene i *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6 gjelder tilsvarende. Midler tildelt et medlem fra innskuddsfondet tillegges opptjent pensjonskapital.

(4) Ved avvikling av pensjonskasse skal egenkapitalen etter sluttregnskapet anvendes som fastsatt i vedtektene. For øvrig kan egenkapitalen med Kredittilsynets samtykke utbetales til foretaket.

Kapittel 14. Endring av pensjonsordning

§ 14-1. Omdanning til foretakspensjonsordning.

(1) Et foretak som vil opprette pensjonsordning etter lov om foretakspensjon i stedet for pensjonsordning etter loven her, skal avvikle pensjonsordningen etter reglene i kapittel 13. Innskuddsfond knyttet til pensjonsordningen skal likevel overføres som premiefond for den nye pensjonsordningen.

(2) Det kan fastsettes i regelverket for den nye pensjonsordningen at opptjent alderspensjonskapital benyttes som premiereserve for medlemmenes rettigheter i den nye pensjonsordningen. Lov om foretakspensjon §§ 4-11 annet og tredje ledd, 4-12 og 4-13 gjelder tilsvarende. Bestemmelsen i leddet her gjelder ikke når pensjonsordningen er opprettet med egen pensjonskonto for hver arbeidstaker.

(3) Annet ledd gjelder ikke arbeidstakere som har mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen eller som for øvrig ikke har rett til å bli medlem av foretakspensjonsordningen etter reglene i lov om foretakspensjon *"Hovedspørsmål"* i kapittel 3, med mindre annet er fastsatt i regelverket. Innskuddspensjonsordningen videreføres for slike arbeidstakere.

§ 14-2. Omdanning av foretakspensjonsordning

(1) Et foretak som har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon og som i stedet vil opprette pensjonsordning etter loven her, skal avvikle foretakspensjonsordningen etter reglene i lov om foretakspensjon kapittel 15. Premiefond knyttet til pensjonsordningen kan likevel overføres som innskuddsfond for pensjonsordningen etter loven her.

(2) Første ledd er ikke til hinder for at foretaket viderefører foretakspensjonsordningen for arbeidstakere som var medlem av ordningen på tidspunktet for opprettelse av ny innskuddspensjonsordning og som da hadde ti år eller mindre igjen til oppnådd pensjonsalder.

§ 14-3. Pensjoner under utbetaling

(1) Omdanning etter reglene i §§ 14-1 eller 14-2 er uten innvirkning på de rettigheter som tilkommer personer som får utbetalt pensjon.

Kapittel 15. Ikrafttreden. Overgangsregler

§ 15-1 Ikrafttreden.

(1) Loven trer i kraft på det tidspunkt Kongen fastsetter.

§ 15-2 Overgangsregler

...

§ 15-3 Endring i andre lover

...

8.2 Utkast til endringer i andre lover

8.2.1 Endringer i skatteloven

Fra den tid loven trer i kraft, gjøres følgende endringer i lov av 26. mars 1999 om skatt på formue og inntekt (skatteloven):

§ 5-30 fjerde ledd nytt annet punktum skal lyde:

Tilsvarende gjelder for midler overført fra innskuddsfond i medhold av lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold §§ 9-4 og 13-3 annet ledd.

§ 5-40 femte ledd nytt annet punktum skal lyde:

Det samme gjelder for innskuddspensjon i arbeidsforhold som er omfattet av § 6-46 annet ledd.

Overskriften i § 6-46 skal lyde:

§ 6-46 Arbeidsgivers tilskudd til foretakspensjonsordning *og innskuddspensjonsordning*

§ 6-46 nytt annet ledd skal lyde:

Arbeidsgiver gis fradrag for tilskudd til innskuddspensjonsordning etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold.

Fradraget omfatter

a) *den skattepliktiges andel av årets innskudd,*
b) *tilskudd til innskuddsfond med inntil 150 prosent av gjennomsnittet av det beløp som er nevnt under a og den skattepliktiges andel av årets innskudd i de to foregående årene, likevel bare så langt fondet ikke overstiger ti ganger gjennomsnittet av det beløp som er nevnt under a og den skattepliktiges andel av innskuddet i de to foregående år,*
c) *tilskudd i henhold til lov om innskuddspensjon § 3-2 tredje ledd.*

Nåværende § 6-46 annet ledd blir nytt tredje ledd.

§ 6-46 nytt tredje ledd skal lyde:

Fradrag kan kreves når premien, *tilskuddet eller innskuddet etter første og annet ledd* er endelig betalt til pensjonsordningen innen tre måneder etter utgangen av vedkommende inntektsår.

§ 6-47 bokstav d skal lyde:

d.premie til fortsettelsesforsikring etter lov om foretakspensjon § 4-9 knyttet til fripolise utstedt til den skattepliktige som følge av at medlemsskap i foretakspensjonsordning er opphørt av annen grunn enn den skattepliktiges alder. *Det samme gjelder innskudd til alderspensjon etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold § 6-5 første ledd som følge av at medlemsskap i innskuddspensjonsordning er opphørt av annen grunn enn den skattepliktiges alder. Fradraget kan ikke overstige 40 000 kroner.*

§10-30 fjerde ledd skal lyde:

Bestemmelsene i §§ 10-31 til 10-37 får ikke anvendelse på andeler i verdipapirfond når disse er eid i forbindelse med individuell pensjonsavtale etter § 6-47 første ledd c når avtalen er inngått mellom andelseier og forvaltningsselskap. *Tilsvarende gjelder for andel i verdipapirfond som er eid i forbindelse med innskuddspensjon etter § 6-46.*

§ 12-2 ny bokstav e skal lyde:

e.utbetalinger under innskuddspensjon i arbeidsforhold etter § 6-46,

Nåværende bokstav e og f blir henholdsvis ny bokstav f og g.

8.2.2 Endringer i arveavgiftsloven

Fra den tid loven trer i kraft, gjøres følgende endringer i lov av 19. juni 1964 nr. 14 om lov om avgift på arv og visse gaver (arveavgiftsloven):

§ 4 tredje ledd tredje punktum skal lyde:

Engangsbeløp som arving mottar etter dødsfall, og som skriver seg fra en individuell pensjonssparing *eller en innskuddspensjon* på avdødes hånd, fritas for avgiftsplikt dersom arvingen innen tre måneder fra utbetalingsdagen innbetaler beløpet til individuell pensjonsavtale som nevnt i skatteloven § 6-47 bokstav c.

8.2.3 Endringer i folketrygdloven

Fra den tid loven trer i kraft, gjøres følgende endringer i lov av 28. februar 1997 nr. 19 om lov om folketrygd (folketrygdloven):

§ 3-15 annet ledd bokstav a skal lyde:

a) pensjon, føderåd og livrente som ledd i pensjonsordning i arbeidsforhold, *utbetalinger under innskuddspensjon etter skatteloven § 6-46 annet ledd* og utbetalinger under individuell pensjonsavtale etter skatteloven § 6-47 bokstav c.

§ 23-3 nr. 1 bokstav a skal lyde:

a) pensjon, livrente som er ledd i pensjonsordning i arbeidsforhold, føderåd, *utbetalinger under innskuddspensjon i arbeidsforhold etter skatteloven § 6-46 annet ledd* og individuell pensjonsavtale etter skatteloven § 6-47 bokstav c.

8.2.4 Endringer i ligningsloven

I lov av 13. juni 1980 nr 24 om ligningsforvaltning (ligningsloven) gjøres følgende endringer:

§ 6-6 første ledd bokstav f skal lyde:

livsforsikringsselskaper, banker og forvaltningsselskaper for verdipapirfond gi oppgave over rettighetshaver og de begunstigedes navn, fødselsnummer, adresse, sparebeløp, gjenkjøpsverdi, betalt innskudd mv. for individuelle pensjonsavtaler (IPA). *Tilsvarende gjelder for innskuddspensjon i arbeidsforhold.*

§ 6-7 annet ledd skal lyde:

Forsikringsselskaper, banker og forvaltningsselskaper for verdipapirfond skal ukrevet levere oppgaver over utbetalinger fra individuelle pensjonsavtaler (IPA) mv. til rettighetshaver, begunstiget, bo eller arving i siste år. *Det samme gjelder for utbetalinger fra innskuddspensjon i arbeidsforhold.*

§ 6-16 bokstav c skal lyde:

i forskrift bestemme at de i denne paragraf spesifiserte oppgavene; lønnsoppgaver mv. etter § 6-2, saldo- og renteoppgaver ved årsskifte eller ved oppgjør av konti i løpet av det siste inntektsår etter § 6-4 og § 6-13 nr. 2 d, kontrolloppgaver etter § 6-3 nr. 5, kontrolloppgaver fra Verdipapirsentralen etter § 6-5, livsforsikringspremie, pensjonsforsikringspremie , *innskudd i innskuddspensjon i arbeidsforhold* og innskudd i individuell pensjonsavtale (IPA) mv., spare- og fondsinnskudd, tilskudd til forskningsinstitutter mv. og betaling for pass og stell av barn mv. etter § 6-6, utbetalinger mv. fra forsikringsselskaper, banker og forvaltningsselskaper for verdipapirfond etter § 6-7, aksjonæroppgaver etter § 6-11, oppgaver fra Trygdeetatens Innkrevingssentral og Statens Innkrevingssentral etter § 6-13 nr.4, fordelingsoppgaver over inntekter, utgifter og formue i boligselskap etter skatteloven § 51 sjette

ledd og i boligsameier etter forskrift gitt i medhold av skatteloven § 42 b nr. 9, skal overleveres i maskinlesbar form.

8.2.5 Endringer i forsikringsavtaleloven

I lov av 16. juni 1989 nr. 69 om forsikringsavtaler (forsikringsavtaleloven) gjøres følgende endring:

§ 19-2 annet ledd skal lyde:

Avtale om kollektiv pensjonsforsikring skal fastsette om forsikringens overskudd skal godskrives forsikringstakeren eller medlemmene. Overskudd på midler tilknyttet foretakspensjonsordning med skattefordel skal likevel anvendes i samsvar med regler gitt i lov om foretakspensjon. *Overskudd på midler tilknyttet innskuddspensjonsordning med skattefordel skal anvendes i samsvar med regler gitt i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold.*

8.2.6 Endringer i stiftelsesloven

I lov av 23. mai 1980 nr. 11 om stiftelser m.m. (stiftelsesloven) gjøres følgende endring:

§ 3 tredje ledd nytt nr. 3 skal lyde:

3) Pensjonskasse med innskuddspensjonsordning etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold

Nåværende nr. 3-5 blir nytt nr. 4-6.

8.2.7 Endringer i verdipapirfondloven

I lov av 12. juni 1981 nr. 52 om verdipapirfond (verdipapirfondloven) gjøres følgende endring:

§ 6-8 første ledd skal lyde:

Andelseier har i samsvar med bestemmelsene i denne paragraf rett til å få sine andeler innløst i kontanter, medmindre annet følger av *avtale om innskuddspensjonsordning i arbeidsforhold eller* individuell pensjonsavtale etter skatteloven inngått mellom andelseier og forvaltningsselskapet. Ved særskilt avtale med større andelseiere kan forvaltningsselskapet avgrense det antall andeler som disse kan kreve innløst innen fastsatte tidsrom.

Vedlegg 1

Pensjoner i arbeidsforhold i andre land

1 Innledning

I Finland og Island er pensjonsordninger i arbeidsforhold obligatoriske, og de er derfor ikke parallelle til de norske ordningene. I Sverige er nylig lovgivingen lagt om, slik at den setter ytre rammer og krever at ordningene må oppfylle de krav som utarbeides i forhandlinger i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene for å oppnå skattefavorisering. I Danmark er også utforming av ordningene løftet ut av det enkelte foretak, og organiseres profesjonsvis gjennom tverrgående institusjoner. Verken i Sverige eller Danmark har en det samme omfang av skattefavorisering av pensjonsordninger i arbeidsforhold som i Norge.

I enkelte land administreres obligatoriske tilleggspensjonsordninger av det offentlige. Norge, Sverige, Storbritannia, Sveits og USA er blant landene som har felles administrasjon for obligatorisk grunnpensjon og en offentlig tilleggspensjonsordning. I en del land pålegger staten andre, som oftest arbeidsgiver, å tilby obligatorisk tilleggspensjon for alle ansatte. Pensjonsordningene kan i slike tilfeller være administrert av private bedrifter eller sammenslutninger (arbeidsgiverorganisasjoner eller bransjeorganisasjoner). I Danmark og Finland administreres tilleggspensjonsordningen av selvstendige institusjoner tilknyttet arbeidslivets parter. I Island, Sveits, Frankrike, Italia og Australia administreres den obligatoriske tilleggspensjonen av selvstendige pensjonskasser/private institusjoner. Den obligatoriske chilenske pensjonsordningen som bare omfatter innskuddsbasert pensjon, er administrert av private institusjoner.

Sverige, Finland og Sveits har obligatorisk tilleggspensjon både innenfor det offentlige systemet og i supplerende pensjonsordninger i både offentlig og privat sektor. New Zealand har ikke obligatorisk tilleggspensjon, verken i det offentlige systemet eller i form av tjenestepensjoner. Nederland har heller ikke lovpålagt tilleggspensjon, men et omfattende system av kollektive avtaler om supplerende pensjonsordninger i arbeidsforhold.

I mars 1998 nedsatte Finansdepartementet en arbeidsgruppe som skulle vurdere hovedspørsmålene knyttet til å utvide den skattemessige særbehandlingen av pensjoner i arbeidsforhold til også å omfatte innskuddsbaserte pensjonsordninger som et grunnlag for et eventuelt lovarbeid. Arbeidsgruppen avga sin rapport 20. august 1998. I denne rapporten er det en forholdsvis bred omtale av innskuddsordninger i andre land. I dette vedlegget gis derfor bare en kort omtale av regulering og beskatning av pensjonsordninger i arbeidsforhold i noen få land.

2 Nærmere om de nordiske land

Pensjonsordninger i arbeidsforhold er i Finland og på Island gjort obligatoriske. I Finland er de organisert på et overordnet nasjonalt nivå, med «Pensjonsskyddscentralen» som sentral institusjon. På Island er medlemskap i et

av mange pensjonsfond obligatoriske. Både i Finland og på Island er pensjonene forskuddsfinansierte ved fondsoppbygging og i hovedtrekk ytelsesbaserte.

Tilsvarende pensjonsordninger er både i Sverige og Danmark basert på tariffavtale eller annen avtale, og pensjonsplanene har dermed ikke utspring i det enkelte foretak som i Norge. Behovet for å regulere ordningene fra statens side vil derfor ikke være tilstede på samme måte som i Norge, fordi rammeverket blir utviklet og bestemt av hovedsammenslutningene i arbeidslivet. Graden av skattefavorisering er mindre i begge disse landene, og særlig har begge land gjennomført løpende beskatning av avkastning av pensjonsmidler.

2.1 Pensjonsordninger i arbeidsforhold i Sverige

Tradisjonelt har det svenske tjenestepensjonssystemet bestått av to ytelsesbaserte pensjonsplaner med nasjonal utbredelse. Pensjonsplanene er forhandlet fram i de årlige tarifforhandlingene. Foretak med tariffavtale meldes dermed inn i ordningene, men også foretak uten tariffavtale har under visse generelle forutsetninger kunnet delta i ordningene og få samme skattemessige behandling. Pensjonsordningene er:

- ITP, som er tjenestepensjonsordningen for funksjonærer. ITP ble først forhandlet fram i 1960. Arbeidstakere med pensjonsgivende lønn over 10 basbelopp (dvs om lag 360.000 SEK i 1998) kan velge ikke å delta i ITP, men i stedet tegne en innskuddsbasert pensjonsforsikring.
- STP er pensjonsordningen for arbeidere. Denne ordningen skal erstattes med en ny innskuddsbasert ordning mellom 1.1.1996 og 31.12.1999 (Avtalpension LO - SAF). Også den nye pensjonsordningen er en kollektiv avtale.

ITP er utformet slik at ansatte med mer enn 16 timers arbeidsuke etter arbeidsavtalen blir medlemmer ved fylte 18 år. Medlemmene tjener ikke opp alderspensjonsrettigheter før fylte 28 år. Den normale pensjonsalderen er 65 år, og pensjonsrettighetene er begrenset av antall måneder med medlemskap i ordningen. Hvis antall måneder er mindre enn 360, reduseres pensjonen forholdsmessig. Tildligpensjonering basert på forsikringsteknisk omregning av pensjonen er mulig fra fylte 55 år. Alle former for avlønning med unntak av overtidsbetaling inngår i pensjonsgivende lønn. Lønn opp til 30 basbelopp inngår i pensjonsgrunnlaget. Det kan delvis ses bort fra lønnsøkninger de siste fem år før pensjonering. Det er også lagt begrensinger på adgangen til å ta hensyn til lønnsøkninger ut over inflasjonsraten.

Reguleringen har vært utformet slik at ITP-ordningen, og ordninger som for alle praktiske formål anses som identisk med denne, har blitt gitt gunstig skattemessig behandling. Senest i april 1998 foreslo Regjeringen Persson endringer i fradragsreglene for pensjonskostnader (Prop. 1997/98: 146). Riksdagens vedtak av dette forslaget betyr at fradrag kan gis etter en *hovedregel*, som har utgangspunkt i at arbeidsgivers tilskudd til pensjoner er fradragsberettiget for premier opp til 35 % av den ansattes pensjonsgivende lønn. Fradraget kan ikke overstige 10 basbelopp (dvs om lag 360.000 SEK i 1998). Innskuddsordninger vil falle under hovedregelen. Det er ikke vanlig at arbeidstaker betaler andel av premien, og det eksisterer ikke fradragsregler for slike tilskudd.

I de tilfeller hovedregelen ikke passer, finnes en *kompletteringsregel* som gir fradragsrett for kostnader til pensjonsrettigheter som en sikter på å finan-

siere over kort tid (for eksempel ved store økninger i kompensasjonsgraden) og for førtidspensjoner. Utgangspunktet for denne regelen er at fradrag gis for de premier som nødvendige for å sikre alderspensjon opp til gitte kompensasjonsnivåer. Disse nivåene er høyst 20 pst. av den ansattes pensjonsgivende lønn opp til 7,5 basbelopp, 70 pst. av lønn mellom 7,5 og 20 basbelopp og 40 pst. av lønn mellom 20 og 30 basbelopp. Førtidspensjoner kan sikres opp til kompensasjonsnivåene 80-70-40 pst etter samme mønster. Ytelsesbaserte uføre og etterlattepensjoner kan sikres innen kompletteringsregelen, uavhengig av hovedregelen.

Selv om arbeidsgiver kan kreve inntektsfradrag for pensjonstilskudd i den alminnelige beskatningen, er slike tilskudd pålagt en separat skatt, såkalt «särskild löneskatt på pensionkostnader», på 24,26 pst.

Den løpende avkastningen på pensjonsmidlene beskattes med 15 pst. per år hvis avsetningen er gjort i forsikringsselskap eller svensk pensjonskasse. Beskatningen skjer i forsikringsselskapet og ikke på den enkeltes hånd. Bokreserver beskattes på bedriftens hånd med 15 pst. av en skjematisk bestemt avkastning (inngående pensjonsformue multipliseres med gjennomsnitlig statlånsrente for året før).

Ytelser fra pensjonsordninger beskattes som annen inntekt. Pensjonister med lav inntekt gis imidlertid særskilt skattefradrag, slik at pensjonene ikke beskattes.

2.2 Pensjonsordninger i arbeidsforhold i Danmark

I Danmark er offentlig ansatte tjenestemenn omfattet av lovfestet tjenestepensjon. I tillegg er det kollektive avtaler for tjenestepensjon i offentlig sektor. På det private arbeidsmarkedet varierer tjenestepensjonsdekningen etter sektor og stillingsgruppe, og er basert på tariffavtaler og bedriftsinterne ordninger. Enkelte faggrupper har opprettet kollektive ordninger, og flere større virksomheter har pensjonsordninger for flere større eller mindre grupper av sine ansatte. Det har vært kollektive avtaler som gir medlemskap for LO-arbeidere fra 1991.

Slike arbeidsmarkedspensjoner må forhåndsfinansieres, enten gjennom avtale med forsikringsselskap eller gjennom opprettelsen av egne pensjonskasser. For at det skal kunne opprettes egne pensjonskasser må pensjonsplanen inkludere minst 50 personer. Innskuddsbaserte ordninger dominerer.

I 1998 ble det lovfestet at premieberegningen for arbeidsmarkedspensjoner skal skje på kjønnsnøytralt beregningsgrunnlag. Pålegget gjelder bare nye medlemmer fra 1998. Selskapene ble gitt dispensasjon for å utarbeide grunnmateriale mv. like etter innføringen.

De typene pensjonsordninger som gir rett til inntektsfradrag for premieinnbetalingene, betegnes hhv. pensjonsordninger med løpende utbetalinger, rateforsikringer i pensjonsøyemed, kapitalforsikringer i pensjonsøyemed, rateoppsparing i pensjonsøyemed og oppsparing i pensjonsøyemed. Rateoppsparing og oppsparing i pensjonsøyemed er rene spareordninger uten forsikringselement. I disse ordningene skal oppsparte midler plasseres på egen konto i bank.

For samtlige ordninger gjelder at utbetaling ikke kan finne sted før pensjonsberettigede fyller 60 år, med mindre det er fastsatt en lavere aldersgrense. Kapitalforsikringene kan utbetales i terminer eller som engangsytelser. For ordninger med løpende ytelser kreves det at utbetalingene må skje i løpet av en periode på minst 10 år. Det samme gjelder for rateordningene.

I Danmark er nesten alle tjenestepensjonsordninger utformet som innskuddsbaserte ordninger. Det er likevel meget lite rom for egne valg for det enkelte medlem eller foretak, fordi alle beslutninger tas i forhandlinger og av pensjonsordningens styre. Premieinnbetalingene for tjenestemannsgruppen utgjør normalt mellom 12-20 pst. av lønn, mens de for arbeidere ligger på 3-4 pst. av lønn. Det er vanlig at arbeidsgiver betaler to tredjedeler av premien, mens de ansatte betaler den resterende tredjedelen.

Ved den skattemessige behandlingen av disse pensjonsordningene skiller man ikke mellom innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger. Arbeidsgiver har rett til inntektsfradrag for innbetalinger til pensjonsordningene. Fradragsretten for tilskudd til en pensjonsordning med løpende utbetalinger, rateforsikring, eller rateoppsparing i pensjonsøyemed skal fordeles i like deler over en periode på 10 år. Ved kortere betalingsperioder fordeles fradragsberettiget beløp likevel i like deler over 10 år. Det er et tak på fradragsretten for arbeidsgiver for innbetalingene på om lag DKK 33.100 pr. år for kapitalforsikring i pensjonsøyemed eller kapitaloppsparing i pensjonsøyemed. Slik fradragsbegrensning foreligger ikke for ordninger med løpende utbetalinger, rateforsikring og rateoppsparing.

Arbeidstakerne fordelsbeskattes ikke for arbeidsgivers premiebetaling, men må likevel betale «arbeidsmarkedsbidrag» av pensjonstilskuddet, for 1999 på om lag 9 pst. I sammenheng med pensjonsinnbetaling betaler normalt arbeidsgiver et totalt tilskudd til pensjonsinnretningen, hvoretter denne trekker fra skatten og betaler den til skattemyndighetene.

Utbetalinger fra pensjonsordninger med løpende pensjoner, rateoppsparing og rateforsikring regnes som skattepliktig inntekt. Dette gjelder ikke utbetalinger fra kapitalpensjoner og oppsparing i pensjonsøyemed, hvor det skal svares en avgift på 40 pst. av utbetalingene, uavhengig av om disse foreligger i terminer eller som engangsytelser. For alle fem ordningene foreligger det en regel som innebærer at for utbetalinger i strid med vilkårene skal det svares en avgift på 60 pst.

I Danmark formuesbeskattes ikke kapitalen i pensjonsordningen. Deler av den løpende avkastningen av enkelte investeringsobjekter (unntak for aksjer, eiendom eller indeksobligasjoner) har vært beskattet ved en såkalt realrenteavgift. Formålet med avgiften var å begrense pensjonenes reelle avkastning. Forut for innføringen av realrenteavgiften var det eksempler på innskuddsbaserte ordninger i Danmark som ga kompensasjonsnivå på over 100 pst. Avgiften forhindret at de framtidige pensjonene ble for høye ut fra samfunnsøkonomiske og fordelingspolitiske målsettinger. Det var selskapene som var skattesubjekt for realrenteavgiften. I juni 1998 ble den løpende beskatningen vedtatt lagt om og utvidet. All skattepliktig avkastning beskattes fra 2000 med en avgift på 26 pst., og i tillegg skal det innføres en avgift på 5 pst. på løpende aksjeavkastning.

Pensjonsinntekt beskattes som annen skattepliktig inntekt i Danmark. Pensjonister har ikke de samme skattefordeler som i Norge.

3 Kort omkring omkring omfanget av ulike innskuddsordninger i USA

Innskuddsbaserte pensjonsordninger med skattefordel, både individuelt og i arbeidsforhold, har i flere år vært utbredt i USA. Slike ordninger har ofte stor grad av fleksibilitet, og de har fått relativt stor utbredelse. En bred omtale av

slike ordninger ble gitt i utredningen «Hovedspørsmål ved innskuddsbasert tjenestepensjon», jf. omtale foran.

I tabell 1.1 er fordelingen av formue i USA på ulike eiendeler vist for perioden 1983-1995. Denne tabellen er hentet fra en nyere studie av formuesdata i USA av Edward Wolff, New York University. I løpet av denne perioden har omfanget av slike pensjonsordninger økt fra å utgjøre 1,5 pst. av husholdningenes bruttoformue til å utgjøre 9,0 pst.

Over samme periode har husholdningene redusert sine andre likvide formueselementer (bankinnskudd mv.) like mye som de har økt pensjonssparingen. Wolff konkluderer med at «det er sannsynlig at husholdningene har substituert skattefavorisert pensjonssparing for skattlagte bankinnskudd». Når det gjelder fordelingen av pensjonskonti mellom ulike formuesgrupper, holdt de rikeste 20 pst. av befolkningen om lag 12 pst. av sin brutto formue i slike ordninger. De neste 40 pst. holdt om lag 9 pst., og de nederste 40 pst. holdt knapt 7 pst. av sin brutto formue som pensjonsinnskudd.

Andelen av samlede pensjonsinnskudd som var eid av de rikeste 10 pst. falt fra 68 pst. i 1983 til 51 pst. i 1989, særlig som følge av økt bruk av innskuddsordningen IRA blant middelklassen. Andelen har senere økt igjen, etter introduksjon av såkalte 401(k)-planer. Økningen av bruken av slike ordninger har vært stor i høyinntektsgruppen, og denne gruppens andel utgjorde om lag 62 pst. i både 1992 og 1995.

Tabell 1.1: Sammensetningen av samlet formue i USA 1983-1995. Husholdninger. Prosent a brutto formue

	1983	1989	1992	1995
Fast eiendom	45,0	44,2	44,5	41,4
Næringsvirksomhet	18,8	17,2	17,7	17,9
Obligasjoner, aksjer mv.	13,2	10,3	13,2	15,7
Pensjonsinnskudd	1,5	2,9	7,2	9,0
Bankinnskudd	15,3	15,7	10,4	7,3
Annet	3,9	8,0	5,2	6,0
Gjeld	13,1	15,0	15,7	16,3
Gjeldsandel	15,1	17,6	18,7	19,4

Kilde: Wolff, Edward N. (1999) Recent Trends in Wealth Ownership, i T. Shapiro og E. Wolff (red.) Benefits and Merchanisms for Spreading Wealth Ownership in the United States. Edward Elgar, 1999.

Vedlegg 2

Nærmere om innskuddssatsene

1 Innledning

Dette vedlegget går gjennom en del forhold knyttet til hvordan innskuddssatsene kan utformes i forhold til lønn og hvilken pensjon som kan følge av gitte innskuddssatser. Noen av de valgmuligheter en har, er å sette en minstegrense for lønn som gir innbetalinger eller å benytte ulike innskuddssatser i ulike lønnsintervaller. Videre vil vedlegget illustrere følsomheten overfor ulike forutsetninger, bl.a. om avkastning og innbetalingstid. Til sist blir det foretatt en enkel sammenlikning av opptjent pensjon i innskuddsordninger og foretakspensjon.

Noen muligheter til å oppnå større målsikkerhet i forhold til endelig ytelse, kan være tiltak som fører til at avkastningen blir både mer forutsigbar og mer lik den som er forutsatt i utgangspunktet, eller som fører til at innskuddene tidlig i yrkeskarrieren er lavere enn de senere innskuddene. Mer forutsigbar avkastning kan oppnås gjennom avkastningsskatt (som skissert av arbeidsgruppen som vurderte hovedspørsmål ved innskuddsbaserte pensjonsordninger i forkant av Nasjonalbudsjettet 1999, jf. drøfting i avsnitt 5.4.3 foran), begrensinger på investeringsalternativene, eller fordeling av avkastning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Noen tiltak som fører til mindre vekt på tidlige innskudd vil være høy minstealder for medlemskap i pensjonsordning, krav om flere års ansettelsestid før medlemskap, eller innskuddssatser som er gradert etter alder. En høy minste grense for innskudd vil også kunne føre til samme effekter, fordi de fleste vil ha stigende lønn over livet.

Satsene som her skisseres for årlig innskudd, er avledet av et «målsatt» nivå på endelig pensjon. Det kan reises en rekke spørsmål om disse innskuddssatsene:

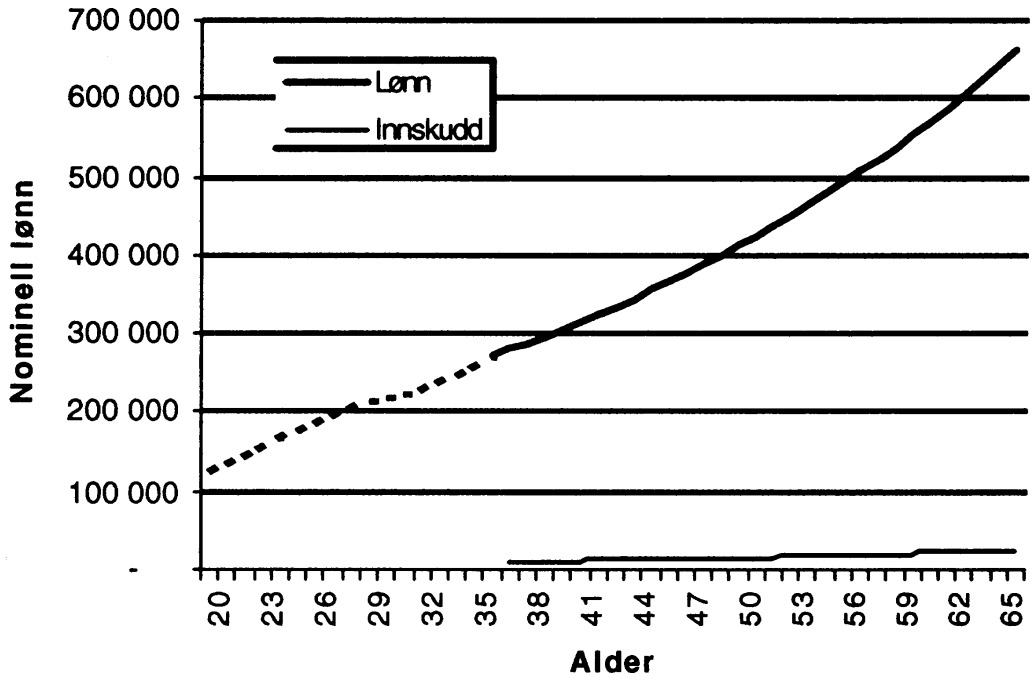
- Hvilket nivå skal velges for målsatt pensjon?
- Hvilke verdier skal velges for størrelser som inngår, f.eks. avkastning eller innbetalingstid?
- Gitt at usikkerheten ved slike sentrale størrelser i beregningene er stor, hvordan skal en unngå å gi inntrykk av at den tilhørende beregnede pensjonen er sikker?

Tilskuddene vil isolert sett måtte være høyere for kvinner enn menn for å oppnå en gitt alderspensjon, mens en samlet pensjonsytelse inklusive etterlatte- og uførepensjoner er dyrere for kvinner. Illustrasjonene her er utformet med utgangspunkt i satsene beregnet for menn.

2 Framgangsmåte

Resultatene i dette vedlegget bygger på et prosjekt som ble utført av Kontorfellesskapet Pensjon og Finans for arbeidsgruppen som presenterte utredningen «Hovedspørsmål ved innskuddsbasert tjenestepensjon», avgitt til Finansdepartementet 20. august 1998 og gjennomgått i Nasjonalbudsjettet 1999.

Kontorfellesskapet har bl.a. beregnet de nødvendige tilskuddssatsene for å oppnå en gitt alderspensjon («målsatt pensjon»), gitt en årlig lønnsvekst og alternative antakelser for avkastningen. Hovedalternativet legger til grunn en årlig lønnsvekst på 3 pst. og en årlig avkastning på 6,5 pst. Årlig lønnsvekst på 3 pst. kan tilsvare en langsiktig framskrivning der inflasjonsraten ligger på om lag 1,5 pst. og trendmessig reallønnsvekst på om lag 1,5 pst. Figur 2.1 viser utviklingen i lønn i et slik typeeksempel. Lønn er i figuren lik på 6 G, men lønn og G er forutsatt regulert lik den trendmessige lønnsveksten. Lønnsmottakeren innmeldes i en innskuddsbasert pensjonsordning 37 år gammel i 1999. Perioden med innskudd er også antydet i figuren.



Figur 2.1 Lønnsutviklingen i typeeksempel. Lønn konstant lik 6 G

3 Konstruksjon av satser

Den målsatte pensjonen som er lagt til grunn i det følgende, framkommer som differansen mellom beregnet folketrygd og et samlet pensjonsnivå på 66 pst. En foretakspensjon vil ofte sikte mot et slikt samlet pensjonnivå, og den vil alene (ekskl. folketrygden) som oftest gi ulik kompensasjon til ulike lønnsgrupper. Skal en innskuddsordning utformes for å oppnå en profil etter lønn som minner om foretakspensjon, må innskuddet for lønn over 6 G (folketrygdens knekkpunkt) gis høyere innskuddsprosent enn lønn opp til 6 G, og en noe lavere innskuddsprosent igjen fra 9 til 12 G. Den enkeltes lønn må altså deles i flere intervaller med separate innskuddsprosenter for å oppnå en profil som minner om de ytelsesbaserte ordningene.

Pensjonsformue ved pensjonsalder og pensjon etter pensjonsalder vil avhenge av hvor mange innskudd som er gjort. I foretakspensjon er minste opptjeningstid foreslått til 30 år. For de fleste medlemmer av foretakspensjonsordninger vil virkelig innbetalingstid være lenger, uten at dette påvirker pen-

sjonen. I hovedalternativet her legges rent illustrasjonsmessig også 30 innbetalingsår til grunn. Innbetalingstidens effekter på pensjonskapitalen er forøvrig belyst nærmere i dette vedleggets avsnitt 4.2. I innskuddspensjon vil virkelig innbetalingstid ha stor betydning for endelig pensjon.

En felles innskuddsprosent vil ikke samtidig kunne gi samme pensjonsytelse til høytlønte og lavtlønte som de kan oppnå i en ytelsesbasert pensjonsordning, alt annet like. Tabell 2.1 illustrerer de satsene som er nødvendige om samme pensjon som i ytelsesbaserte ordninger skal oppnås i innskuddspensjon for samme lønn.

Den innskuddsprosenten som er nødvendig for å nå en viss pensjon, vil variere etter hvor stor andel av lønnen som er pensjonsgivende. Tabell 2.1 viser innskuddssatsene i noen relevante intervaller. Satsene kan settes lavest hvis all lønn er innskuddsgivende. Et alternativ er å sette lønn over et minstenivå som innskuddsgivende. Ulike minstenivåer kan tenkes. I tabellen er noen minstenivåer og tilhørende satser illustrert. Avsnitt 3.3 i vedlegget illustrerer forøvrig en rekke ulike alternativer.

Hovedalternativet i dette vedlegget vil være innskuddssatser beregnet ved oppnådd avkastning lik 6,5 pst. (markedsavkastning), innbetalingstid 30 år, lønn ut over 1 G innskuddsgivende og lavere innskudd over 9 G ut fra øvre knekkpunkt i foretakspensjon. I vedleggets avsnitt 4 illustreres følsomheten av satsene overfor andre rimelige forutsetninger om sentrale parametre.

Tabell 2.1: Innskuddsprosent* etter lønnsintervall

6,5 pst. avkastning, 30 års innbetalingstid	Menn	Kvinner
Innskuddssats opp til 6 G		
All lønn pensjonsgivende	3.7 %	4.1 %
Lønn over 1 G pensjonsgivende	4.5 %	4.9 %
Lønn over 2.72 G pensjonsgivende	6.8 %	7.5 %
Lønn over 4.35 G pensjonsgivende	13.5 %	14.9 %
Innskuddssats fra 6 G til 9 G	13.5 %	14.8 %
Innskuddssats fra 9 G til taket på 12 G	9.3 %	10.3 %

* Innskuddssatsene er satt for å oppnå samme pensjon for lønn fra 6 G til 12 G som fra en foretakspensjonsordning med samlet kompensasjonsgrad 66 pst. Knekkpunkt ved 9 G er inkludert.

3.1 Nærmere illustrasjon av satsene i de enkelte lønnsintervallene

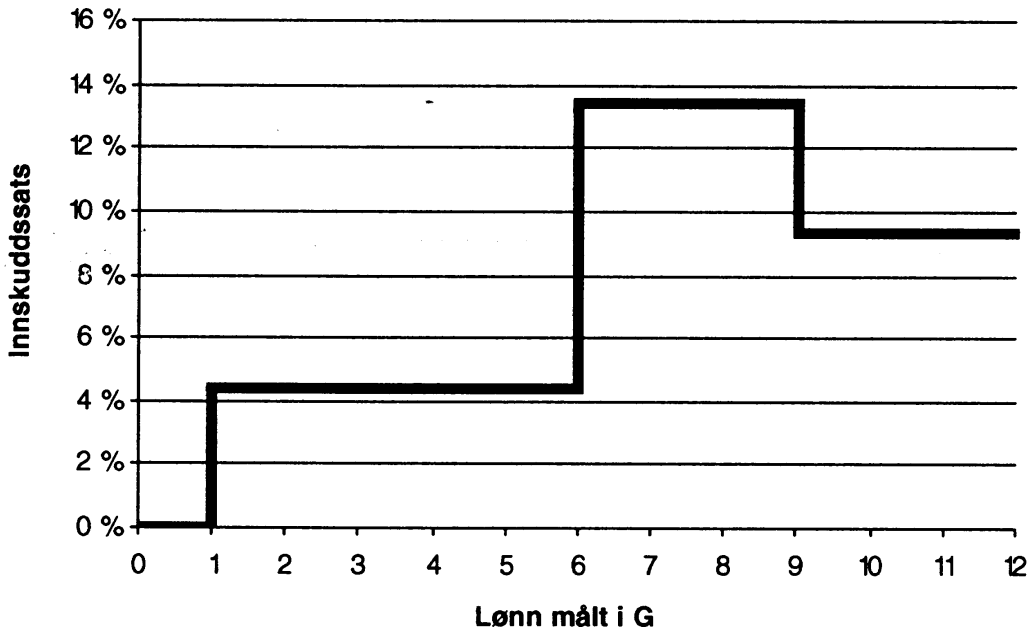
For arbeidstakere med lønn over 6 G, vil årets innskudd være summen av innskudd i de enkelte lønnsintervallene. Innskuddsprosenten vil være et gjennomsnitt av prosentene i de enkelte intervallene. En beregning av samlet innskudd og innskuddsprosent finnes i tabell 2.2 for en lønn lik 12 G (om lag 544.000 kroner). Samlet innskudd utgjør om lag 7,6 pst. av en slik lønn.

Tabell 2.2: Illustrasjon av innskuddene*

6,5 pst. avkastning, 30 års innbetalingstid G lik 45370 kroner (1998)	
Innskudd for lønn lik 12 G	
Intervallet opp til 6 G, dvs. 272220 kroner	(6-1) G * 4,5 % = 10106
Videre til opp til 9 G, dvs. 408330 kroner	(9-6) G * 13,5 % = 18331
Videre til opp til 12 G, dvs. 544440 kroner	(12-9) G * 9,3 % = 12691
Samlet innskudd	41128 kroner
	dvs. 7,6 % av lønn

* Innskuddssatsene er satt for å oppnå samme pensjon for lønn fra 6 G til 12 G som fra en foretakspensjonsordning med samlet kompensasjonsgrad 66 pst. ved en markedsavkastning på 6,5 pst. pa. Lønn under G er ikke innskuddsgivende. Knekkpunkt ved 9 G er inkludert.

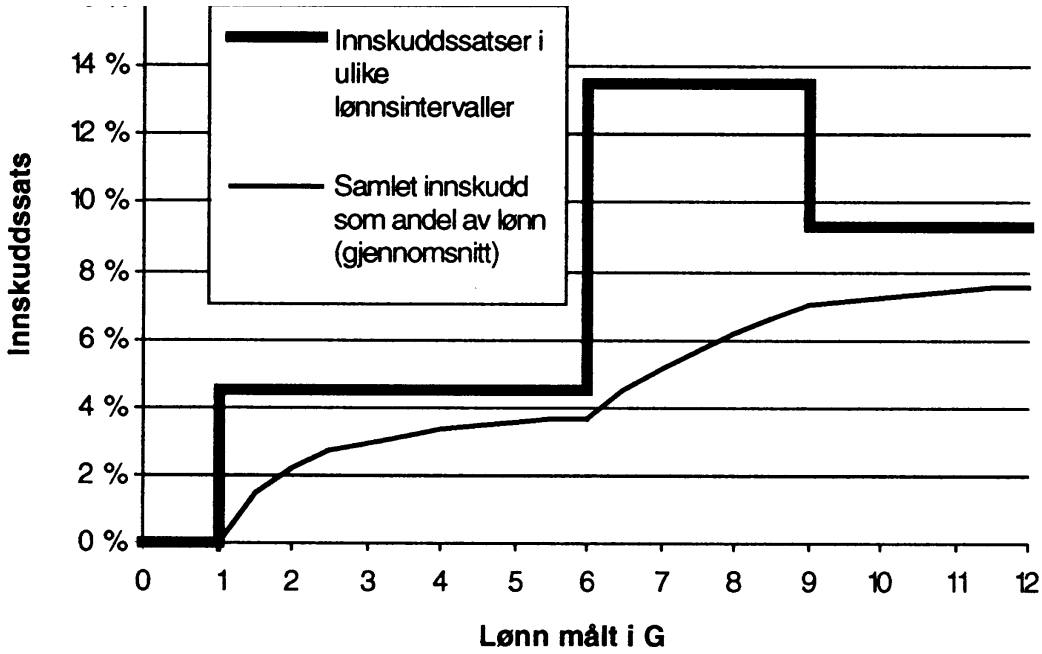
Satsene fra tabell 2.1 og tabell 2.2 kan også illustreres ut fra figurbetraktninger. Figur 2.2 viser hvordan innskuddssatsene vil være i de ulike lønnsintervallene. Figur 2.5 inneholder forøvrig tilsvarende illustrasjon av både nødvendige innskuddssatser ved markedsavkastning (6,5 pst.) og ved en garantert avkastning lik 3 pst. Profilene er like i de to tilfellene, men nivåene er svært forskjellige.



Figur 2.2 Satsstruktur etter lønnsintervaller

Ved bruk av et minstenivå og knekkpunkt, blir det forskjell mellom den marginale satsen for innskudd og gjennomsnittssatsen. Fordi illustrasjonene her tar utgangspunkt i et minstenivå for innskuddsgivende lønn, vil gjennomsnittssatsen starte under de marginale satsene. På tross av nedsettelse av den

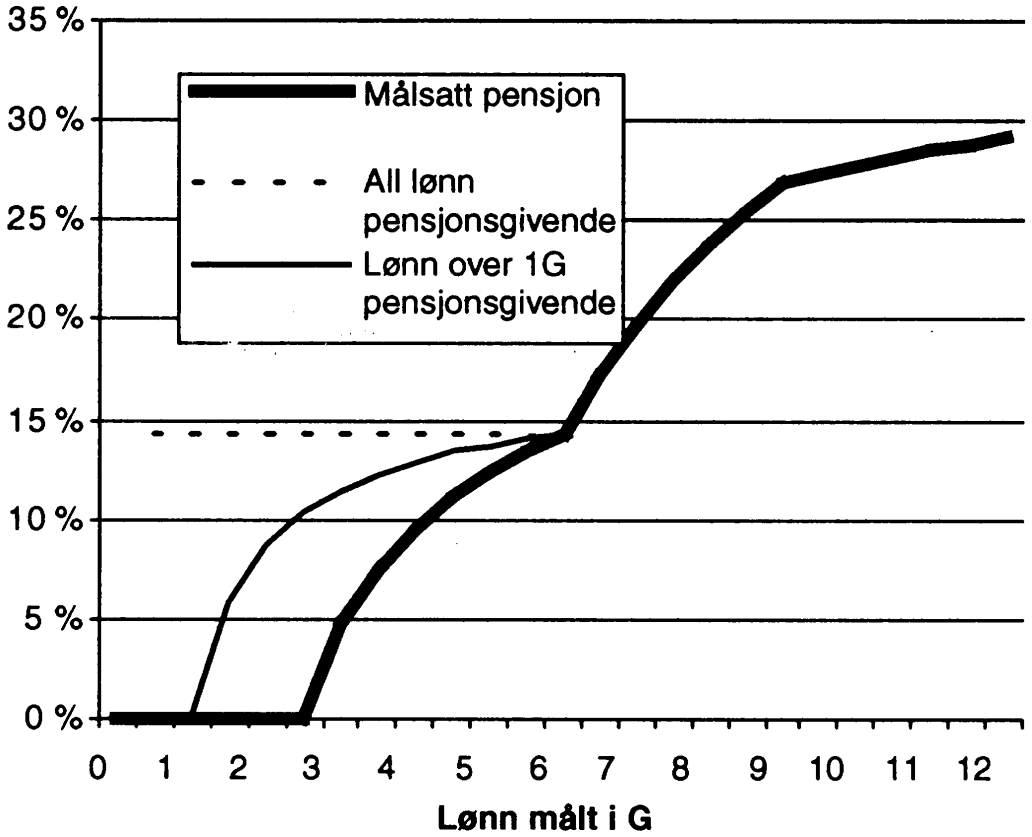
marginale satsen over 9 G, vil ikke gjennomsnittssatsen ta igjen marginalsatsen, men være lavere for alle lønnsnivåer. Figur 2.3 viser innskuddssatsene ved markedsavkastning for de samme lønnsintervallene som figur 2.2. I tillegg er gjennomsnittlig innskudd på de ulike lønnsnivåene vist. Ved lønn lik 12 G er gjennomsnittsinnskuddet 7,6 pst. som tidligere beregnet i tabell 2.2.



Figur 2.3 Innskuddssatser og gjennomsnittlig innskudd

Figur 2.4 viser beregnet pensjon, gitt de ulike innskuddssatsene for lønn i intervallet opp til 6 G fra tabell 2.1. Den beregnede pensjon som er illustrert i denne figuren, forutsetter at alle de forutsetningene som er lagt til grunn om avkastning, opptjeningstid mv. slår til. Den pensjonen som kan sikres fra oppnådd aldersgrense, vil da være lik målsatt pensjon for lønnsnivåer over 6 G.

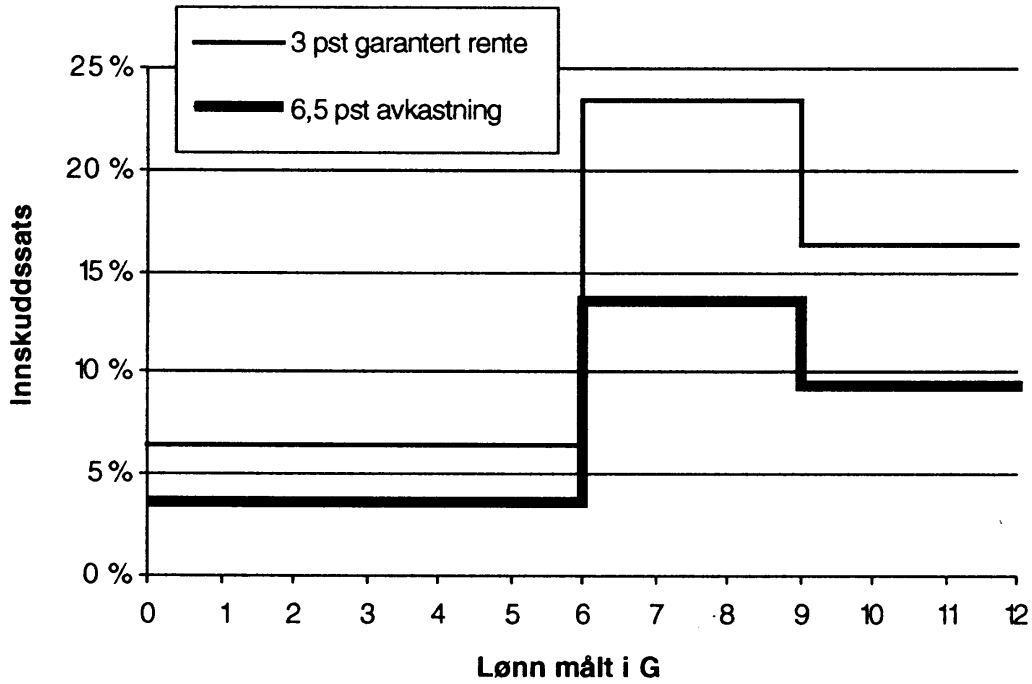
For lønn under 6 G vil en satsstruktur som ikke har et minstenivå for innskuddsgivende lønn, gi samme prosentvise kompensasjon uansett lønn. Et minstenivå fører til at kompensasjonsgraden blir stigende fra dette nivået. Figur 2.4 viser at et minstenivå på 1 G fører til mye større overensstemmelse mellom målsatt pensjon og forventet innskuddspensjon enn satsstruktur uten minstenivå. Ulike minstenivåer er illustrert nærmere i avsnitt 3.3.



Figur 2.4 Beregnet pensjon for ulike innskuddsalternativer

3.2 Garantert avkastning

En alternativ illustrasjon kan ta utgangspunkt i den såkalte garanterte renten i forsikring, den vil si den høyeste nominelle rente livsforsikringsselskapene kan tilby på nye kontrakter i dag (forsikringsavtaler inngått i 1994 og senere, jf. forskrift av 15. september 1997 nr. 1005 om premier og forsikringsfond i livsforsikring). Hvis en forutsetter så lav årlig rente, vil de nødvendige tilskudd være svært mye høyere enn satsene basert på markedsavkastning. Figur 2.5 sammenlikner hvilke satser som i de to tilfellene er nødvendig for å kunne nå en forventet samlet pensjon på 66 pst.



Figur 2.5 Innskuddssatser ut fra garantert rente og markedsavkastning

3.3 Ulike minstenivåer

I det foregående har pensjonsinnskuddene blitt beregnet ut fra lønn ut over grunnbeløpet. Blant konsekvensene av dette er at svært lavtlønte, dvs heltidsansatte med lønn noe over 1 G, vil få høyere pensjon fra en innskuddsordning enn fra foretakspensjonsordning. Forventet pensjon blant høyere lønte, særlig ansatte med lønn over 6 G, vil være om lag som i foretakspensjon. Det kan legges til grunn at de fleste heltidsansatte vil ha betydelig høyere lønn enn G.

Tabell 2.3 viser ulike sammenhenger i folketrygden som kan være interessante å knytte til et slikt minstenivå. Folketrygdens ytelser kan skilles i minstesikring og standardsikring, der minstepensjonen er uttrykk for det førstnevnte. Minstepensjonen består av grunnpensjon og særtillegg. Hvis pensjonisten har egen tilleggspensjon som er mindre enn særtillegget, utbetales i tillegg til pensjonistens egen tilleggspensjon den andel av særtillegget som må til for at samlet pensjon skal bli lik minstepensjonen. Pensjonistens samlede pensjon vil være større enn minstepensjonen hvis pensjonistens egen tilleggspensjon er større enn særtillegget, og vil ikke bli mindre enn minstepensjon selv om pensjonistens tilleggspensjon er lavere enn særtillegget. I et typeeksempel vil en enslig pensjonist med full opptjening måtte ha gjennomsnittlig lønn over 2,89 G for å opptjene pensjon ut over minstepensjon.

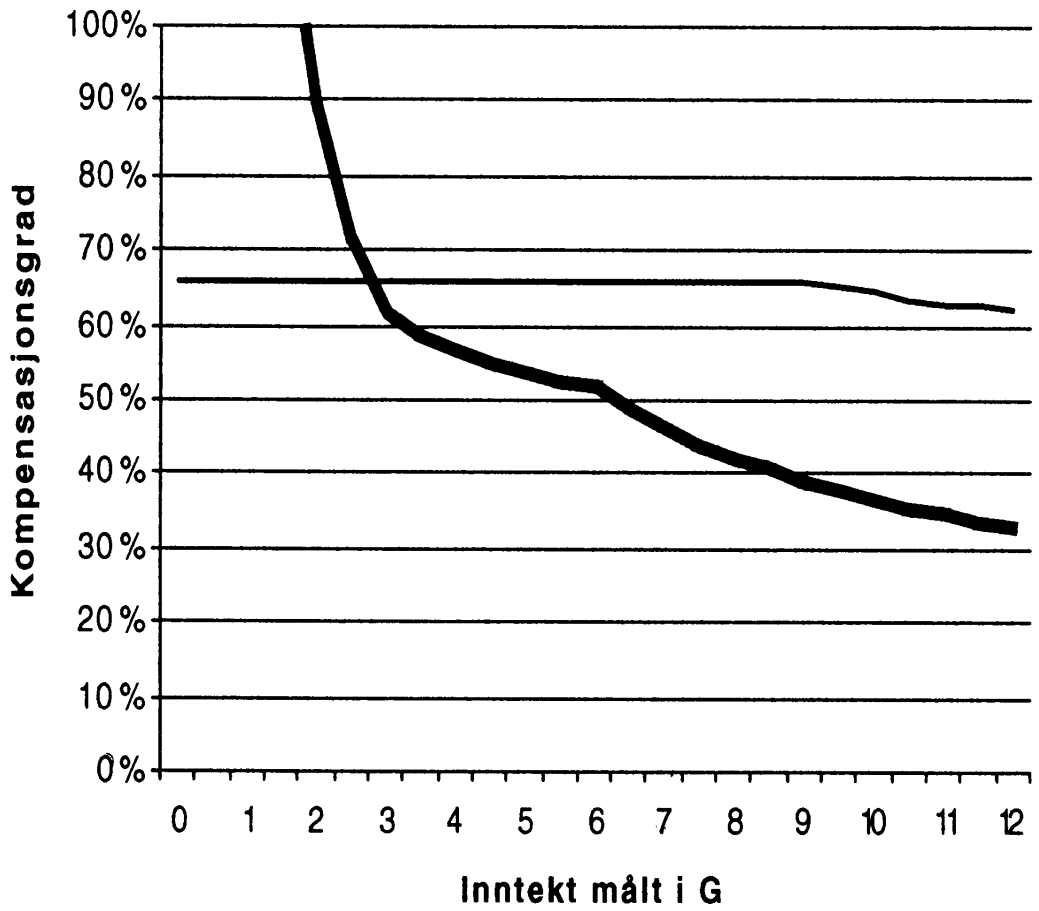
Tabell 2.3: Ulike sammenhenger i folketrygden. Typeeksempel

Inntekt som gir tilleggspensjon ut over særtillegg	2,89 G	131033 kroner
Inntekt som gir samlet pensjon lik 66 pst	2,72 G	123255 kroner
Lønn som gir lik sats over og under folketrygdens knekkpunkt	4,35 G	181480 kroner
Folketrygdytelsen er beregnet ut fra følgende:		
Grunnpensjon lik 100 pst. av G		
Særtillegget lik 79,3 pst. av G		
Tilleggspensjonsprosent 42		
G lik 45370 kroner (1998)		

Satsene vil endres hvis grunnpensjon for ektefeller istedenfor enslige pensjonister legges til grunn. Slik grunnpensjon utgjør 75 pst. av G mot 100 pst. av G for enslige. I foretakspensjon kan den enkelte ordning velge mellom hvilket nivå på grunnpensjonen som skal legges til grunn. Samtlige medlemmer skal ha grunnpensjon beregnet på samme måte. Verdiene i tabell 2.3 vil endres til 2,34 G for inntekt som gir pensjon fra folketrygden på 66 pst. og til 3,87 G for lønn som gir lik sats over og under folketrygdens knekkpunkt i innskuddspensjon. Inntektsnivået for opptjening av tilleggspensjon endres ikke av beregning av grunnpensjon[1].

Minstepensjonen gir for noen høyere kompensasjonsgrad enn en vanlig tjenestepensjonsordning. I et stilisert typeeksempel vil en enslig pensjonist med full opptjening med gjennomsnittlig lønn under 2,72 G ha en kompensasjonsgrad som er høyere enn 66 pst. fra folketrygden alene. Folketrygdens kompensasjonsgrad avtar med inntekt, jf. figur 2.6. Denne figuren viser også det målsatte samlede kompensasjonsnivået i en foretakspensjonsordning med pensjonsprosent på 66.

1. Denne verdien avhenger av særtillegget, som kan være ulikt for ulike grupper. Etter lov om foretakspensjon skal imidlertid særtillegget for enslige pensjonister legges til grunn, jf spesialmerknadene til forslag til lov om foretakspensjon § 5-4 første ledd bokstav b.

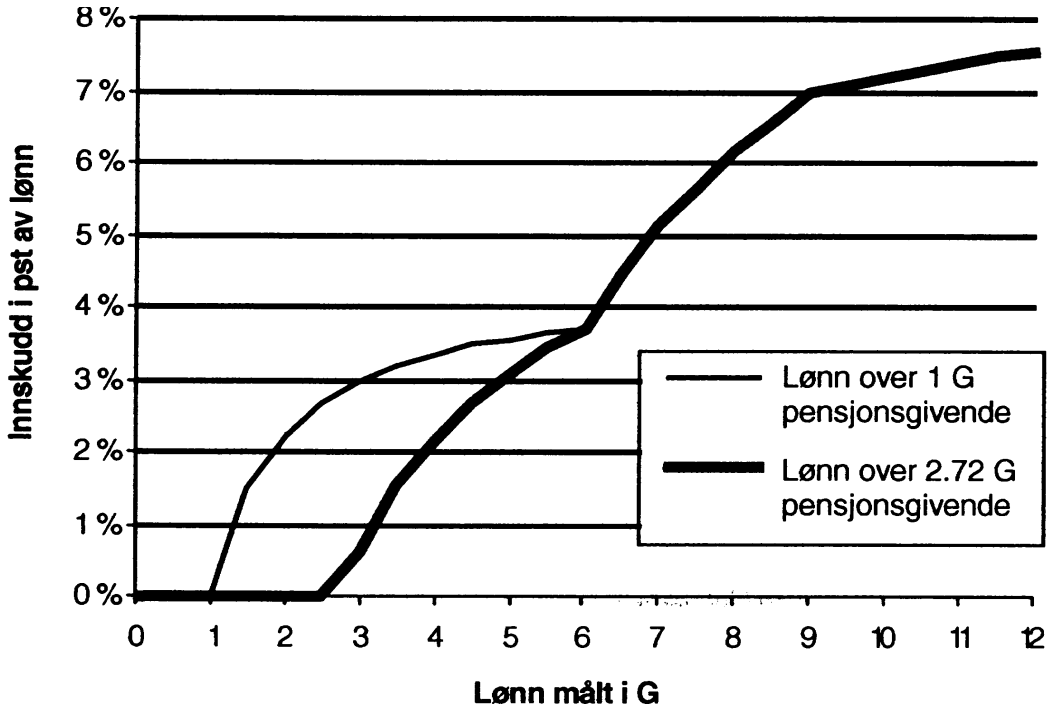


Figur 2.6 Kompensasjonsnivå i folketrygden. Enslig pensjonist

Et alternativt nivå, som også er illustrert i tabell 2.3, er en minstegrense som er så høy at de nødvendige satsene over og under folketrygdens knekkpunkt er like. Dette tilsvarer et lønnsnivå på 4,35 G.

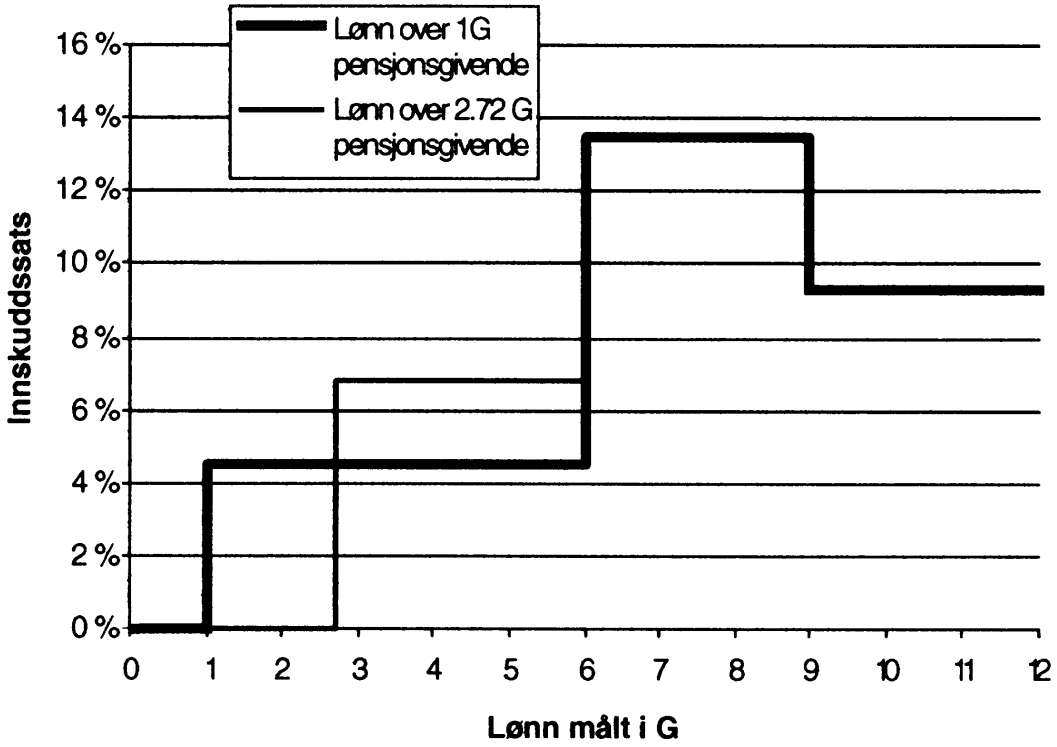
2.3.3.1 Nivået der folketrygden alene gir målsatt pensjonsprosent

For lave inntekter vil folketrygden gi en minstesikring gjennom minstepensjonen. For svært lave inntekter blir kompensasjonsgraden fra folketrygden svært høy. Tabell 2.3 viser at 2,7 G er det inntektsnivået der folketrygden gir 66 pst. kompensasjonsgrad. Hvis dette nivået settes som minstegrense for innskudd, samtidig som strukturen for øvrig er som i tabell 2.1, vil gjennomsnittsinnskuddene bli som i figur 2.7. I denne figuren vises også gjennomsnittsinnskuddene hvis minstegrensen settes lik 1 G.



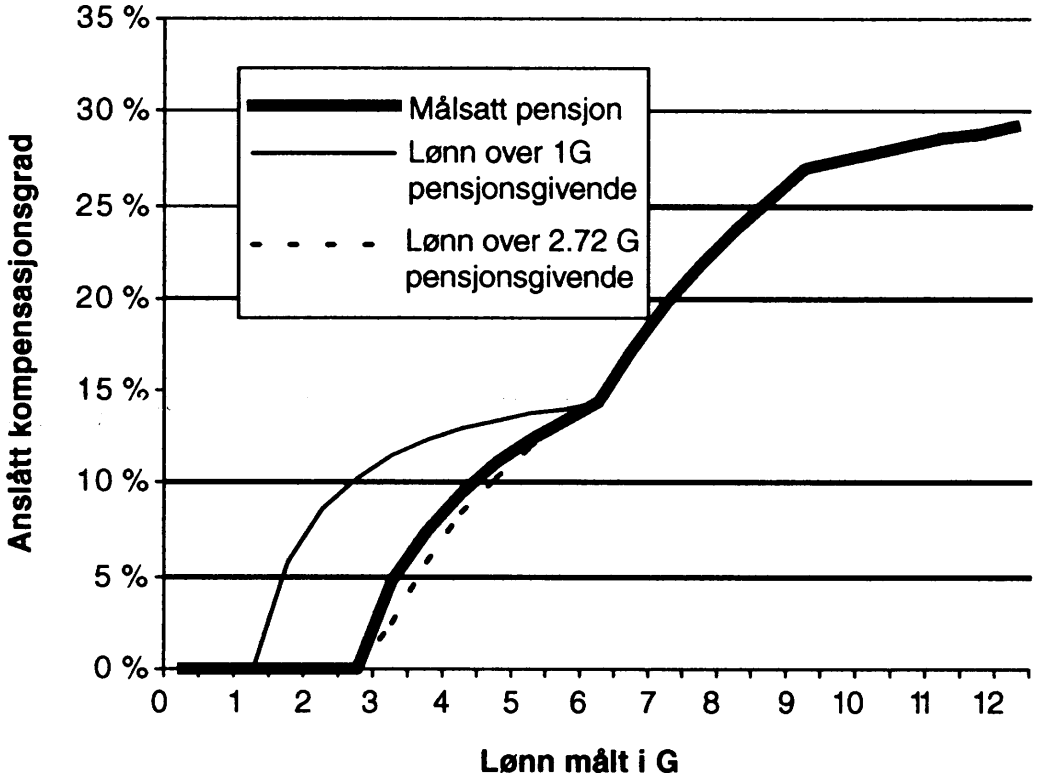
Figur 2.7 Gjennomsnittsinnskudd etter lønn ved høy og lav minstegrense

Tabell 2.1 i avsnitt 3 viste at dette minstenivået også har den egenskapen at satsen over 6 G blir det doble av satsen under 6 G. Hvis all inntekt er innskuddsgivende, må satsene for inntekt over 6 G være tre ganger så høye som under 6 G fordi inntekt over dette nivået bare teller med en tredel i folketrygdens opptjening. Figur 2.8 viser satsstrukturen for dette alternativet, sammenliknet med satsstrukturen for minstegrense lik 6 G.



Figur 2.8 Satsstruktur ved høy og lav minstegrense

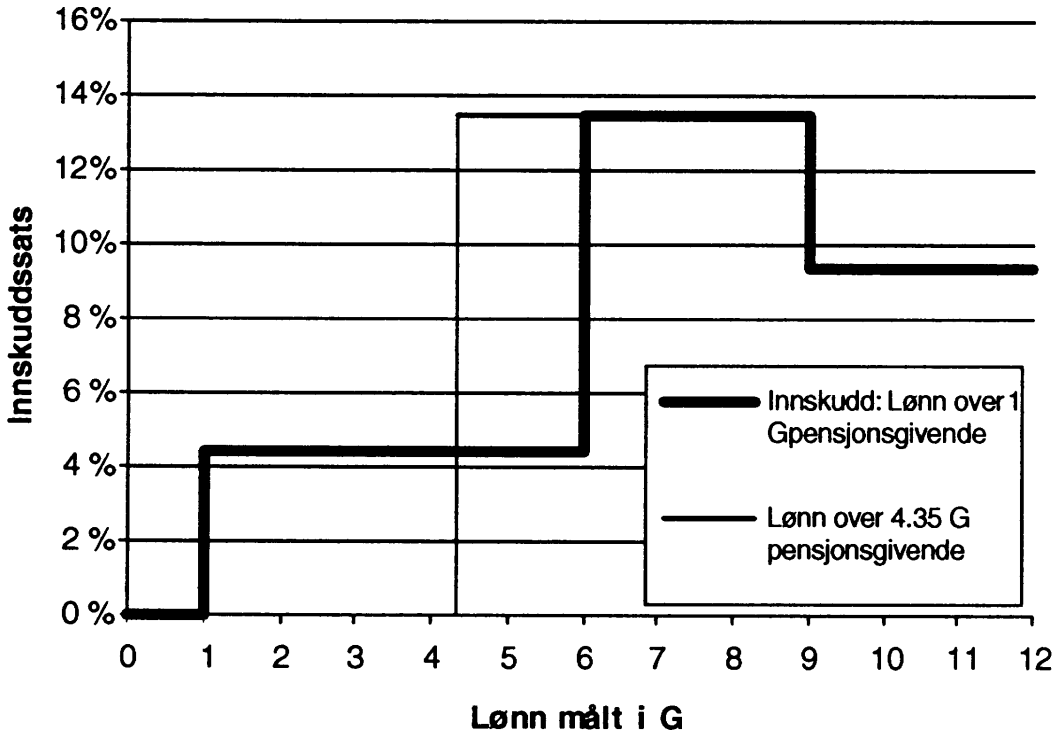
Figur 2.9 viser forventet pensjon ut fra satsene fra figur 2.8. Som tidligere vist i figur 2.4, ligger forventet pensjon ved minstegrense 1 G over målsatt pensjon opp til 6 G. Forventet pensjon ved minstegrense 2,7 G og målsatt pensjon er derimot meget like.



Figur 2.9 Målsatt pensjon og beregnet pensjon med ulike minstegrenser

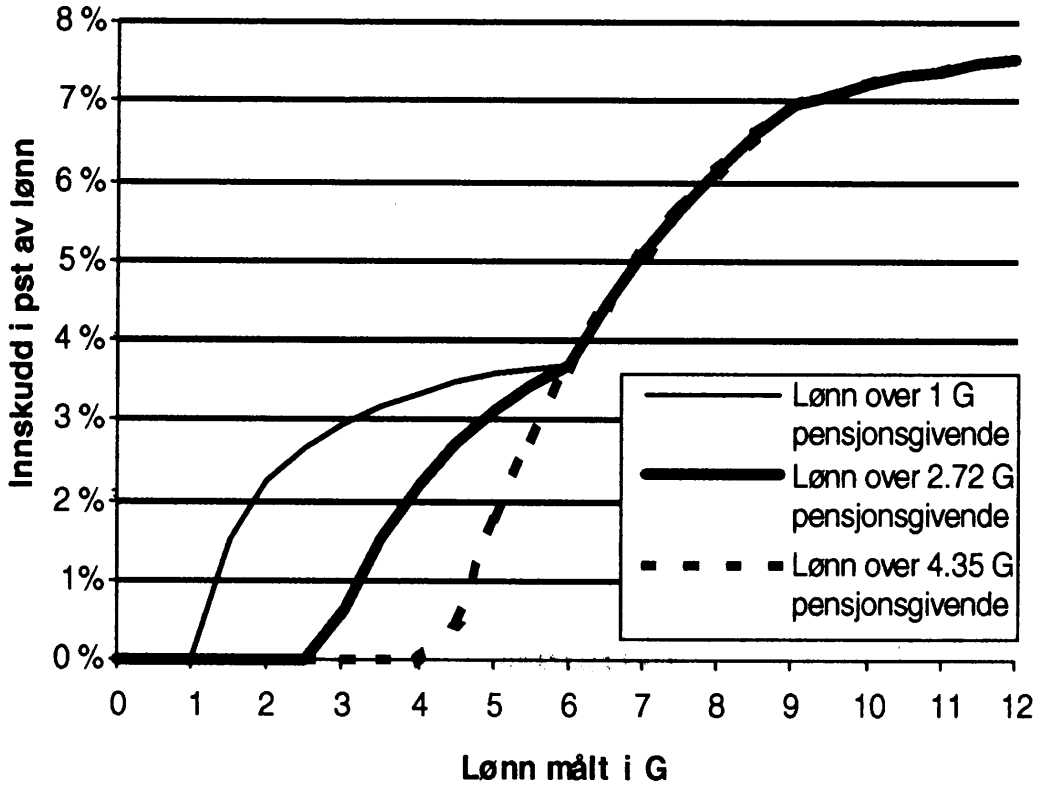
2.3.3.2 Nivået som gir like satser over og under folketrygdens knekkpunkt

Som nevnt i innledningen til avsnitt 3.3, er en mulig minstegrense et nivå som er så høyt at de nødvendige satsene over og under folketrygdens knekkpunkt er like. Et slikt lønnsnivå vil, med de forutsetningene som er benyttet her, tilsvare et lønnsnivå på 4,35 G. Tabell 2.3 viser satsstrukturen for dette minstenivået sammenliknet med et minstenivå på 1 G.



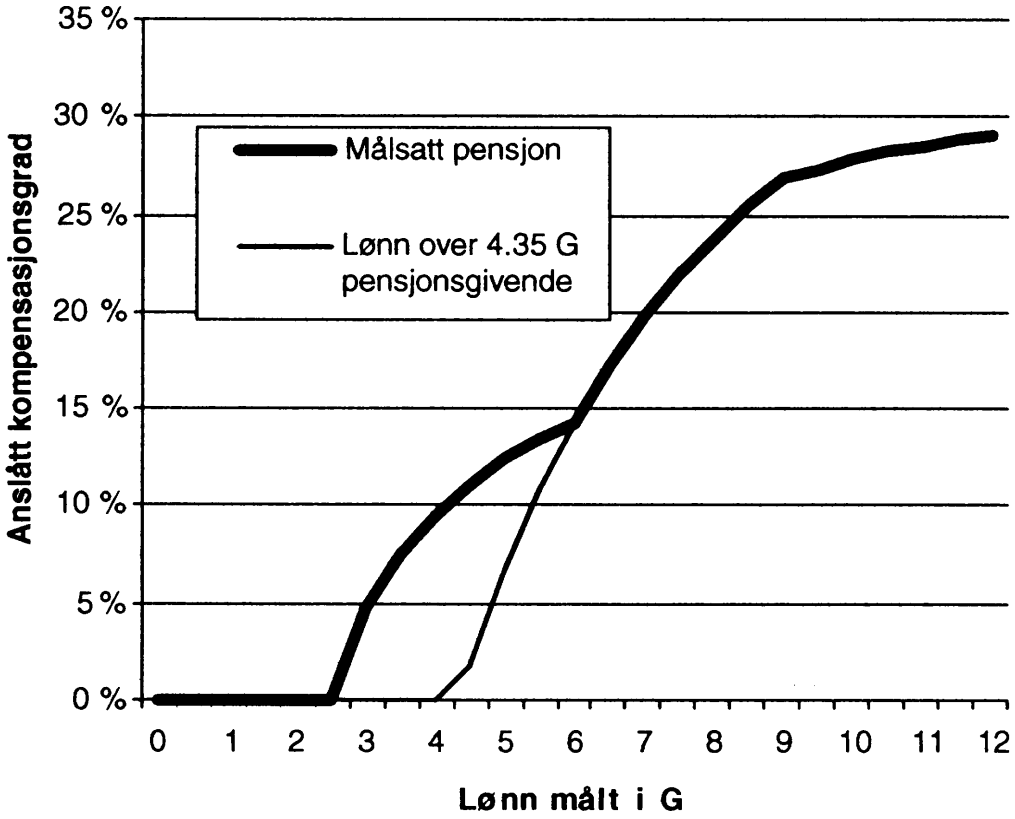
Figur 2.10 Satsstruktur ved høy og lav minstegrense

Til sammenlikning med tidligere minstegrenser, fører en så høy minstegrense som 4,35 G til at det ikke betales innskudd lønn fra 2,7 til 4,35 G og at samlet innskudd fra 4,35 til 6 G blir lavere. Figur 2.11 viser at avviket i gjennomsnittlig innskudd fra de andre satsstrukturene med tilhørende minstenivåer, kan bli stort.



Figur 2.11 Gjennomsnittsinnskudd etter lønn ved høy og lav minstegrense

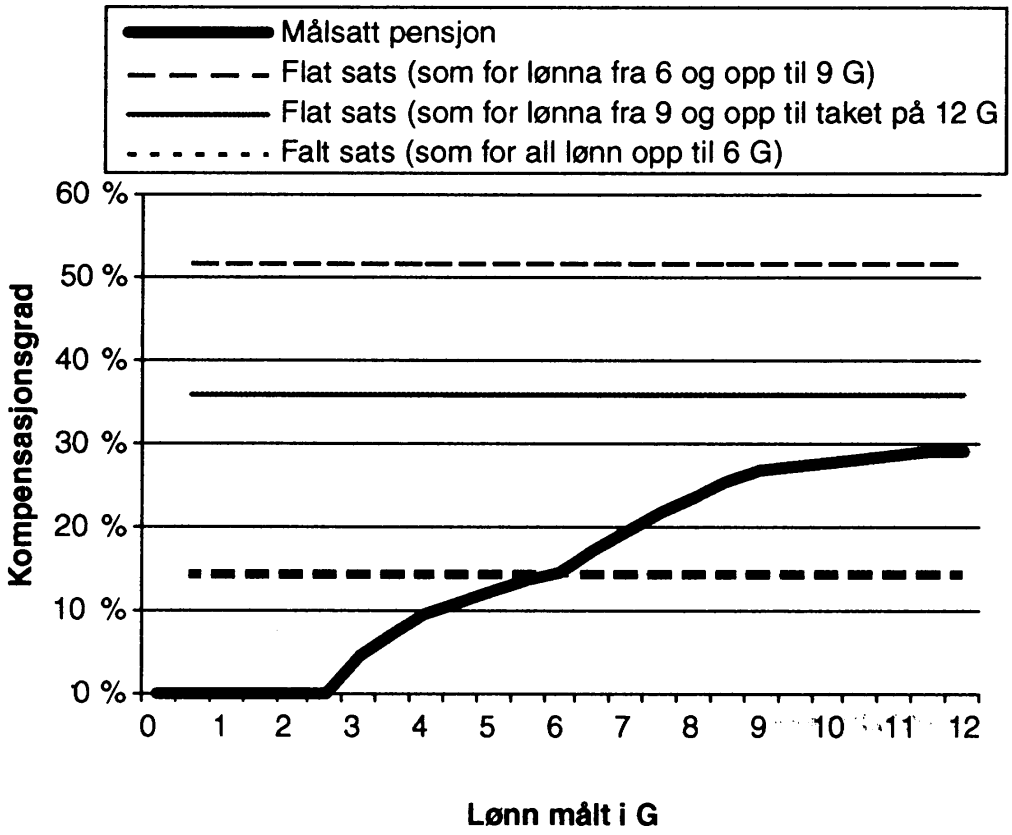
Dette fører også til at forventet pensjon blir lavere enn for disse lønnsintervallene, både i forhold til målsatt pensjon og i forhold til andre minstegrenser. Figur 2.12 viser forventet pensjon og målsatt pensjon. Fra 6 G og videre til 12 G vil forventet ytelse være lik målsatt pensjon.



Figur 2.12 Beregnet pensjon ved høyt minstenivå på innskuddsgivende løn

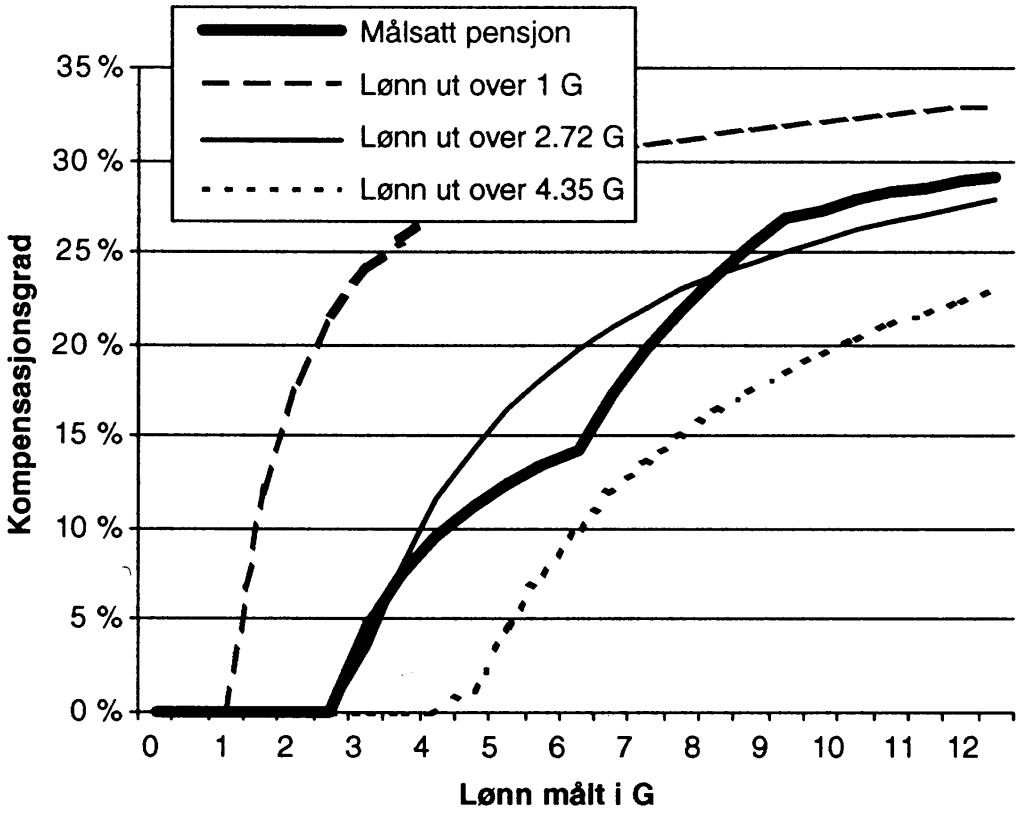
2.3.3.3 Mer om flate satser

Det enkleste alternativet for en innskuddsordning er samme innskuddssats for all lønn og for alle lønnsnivåer. Figur 2.13 viser hvilke profiler slik utforming gir, sammenliknet med målsatt pensjon. Satsene for de flate profilene er de tre satsene som inngår i hovedalternativet, hentet fra tabell 2.1. Den laveste profilen er derfor basert på innskuddssatsen for inntekt opp til 6 G, den høyeste på innskuddssats fra 6 til 9 G og den midlere på innskuddssats fra 9 til 12 G fra tabellen.



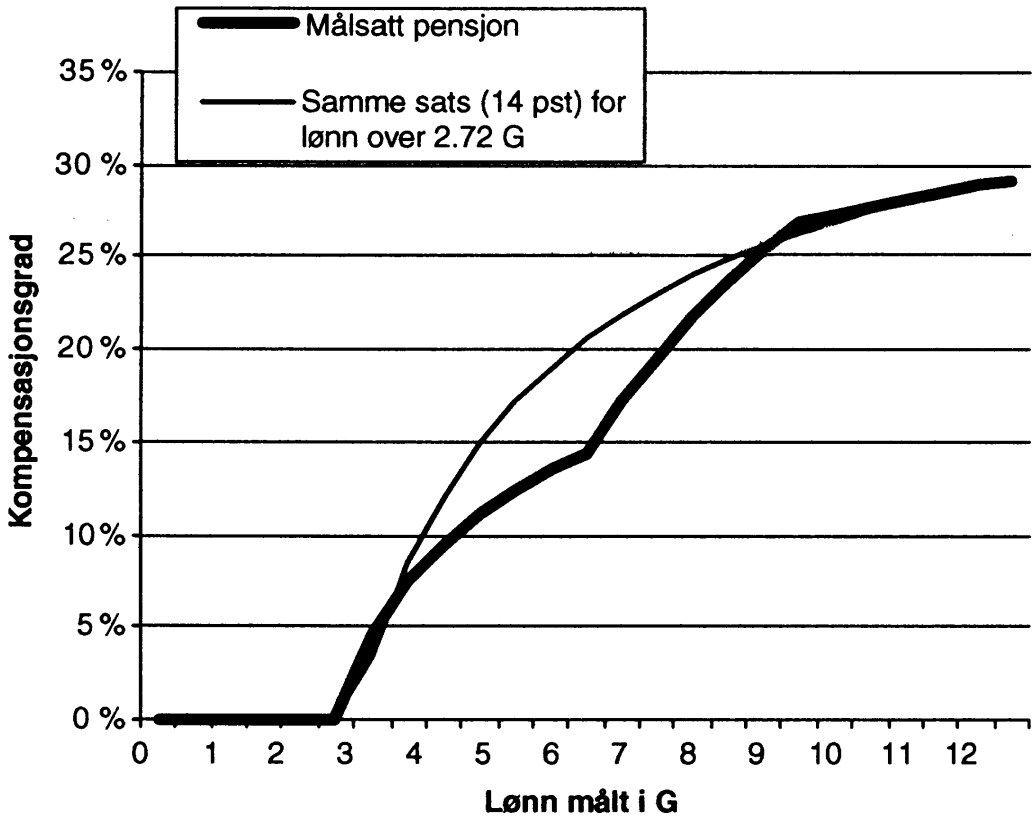
Figur 2.13 Forventet pensjon for ulike faste innskuddssatser

Forventet pensjon avledet av innskuddssatsen for høy lønn, kombinert med ulike minstegrenser, er illustrert i figur 2.14. Kompensasjonsgraden stiger ved en slik struktur kraftig fra minstenivået og oppover.



Figur 2.14 Forventet pensjon for ulike minstegrenser med fast innskuddssats

Et alternativ som kan ses på som en utvidelse av figur 2.13, er å ta utgangspunkt i den minstegrensen som ser ut til å gi best sammenfall med målsatt pensjon for lav lønn. Dette er nivået der folketrygden alene gir målsatt samlet kompensasjon, jf. avsnitt 3.3.1. Samtidig kan en sats som gir overensstemmelse med målsatt pensjon for høy lønn, velges (dette er en sats på om lag 14 pst.). Avledet pensjon av en slik satsstruktur er illustrert i figur 2.14. Metoden gir bra sammenfall for lav og høy lønn, men vil gi betraktelige avvik for midlere lønn. Ved lønn lik 6 G vil forventet pensjon ligge 44 pst. over målsatt pensjon.



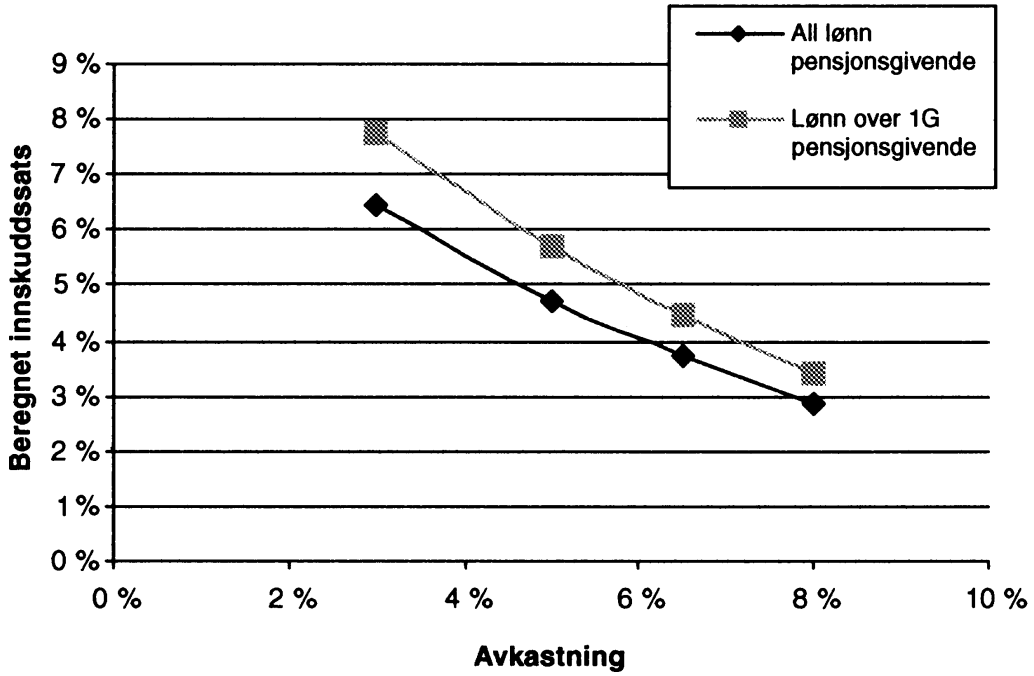
Figur 2.15 Samme sats for all lønn ut over 2,7 G

4 Nærmere om følsomhet overfor valg av noen av forutsetningene

Dette avsnittet ser på virkningene av alternativ avkastning eller medlemstid på endelig pensjon.

4.1 Avkastning

For å illustrere følsomheten i anslagene overfor annen avkastning enn det som beregningsteknisk er lagt til grunn, viser de følgende illustrasjoner tilsvarende tilskuddssatser for avkastningsrater 1,5 pst. høyere og 1,5 pst. lavere enn den forutsetningen som er lagt til grunn tidligere i vedlegget. Figur 2.16 viser hvordan nødvendig sats påvirkes av antakelsene om avkastning. Hvis en høyere avkastning enn 8 pst. legges til grunn, vil nødvendig sats bli enda lavere. Figuren inneholder illustrasjon av noen utvalgte satser basert på intervallene i tabell 2.1 for å gjøre framstillingen enkel.

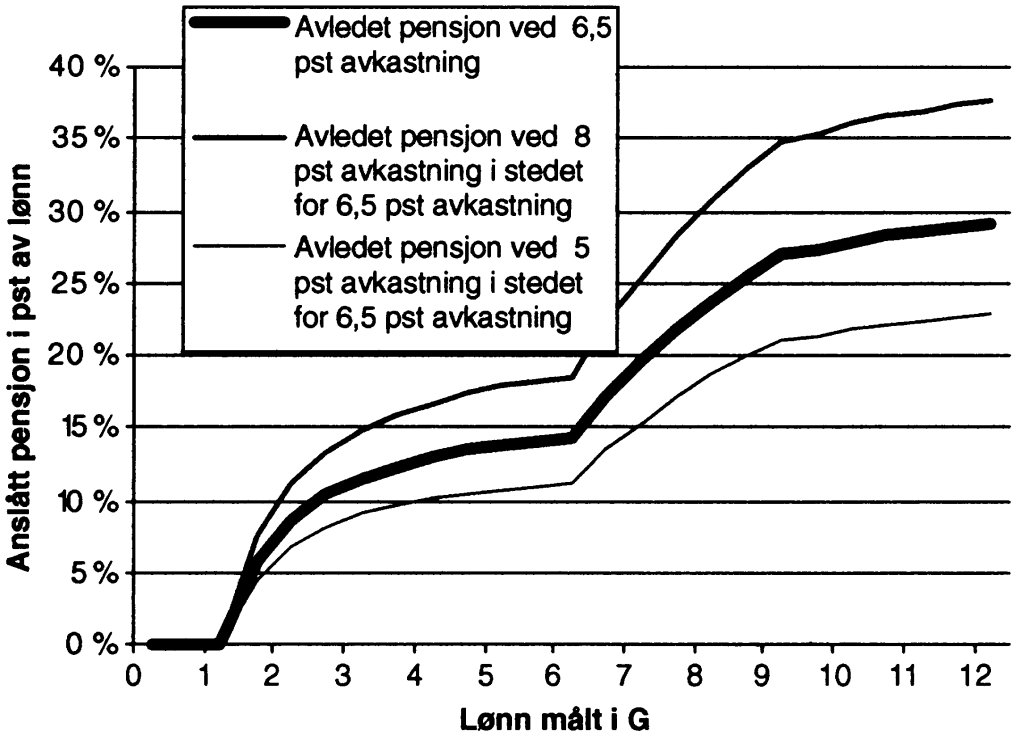


Figur 2.16 Nødvendige innskuddssatser basert på ulike antakelser om framtidig avkastning

En alternativ måte å framstille usikkerheten på er valgt i figur 2.17. Oppnådd avkastning kan avvike systematisk fra forventet avkastning, noe som resulterer i høyere endelig pensjon hvis avviket er positivt og i lavere endelig pensjon hvis avviket er negativt. Figuren illustrerer hvordan forventet pensjon basert på tabell 2.1 vil avvike hvis avkastningen blir hhv. 5 pst. og 8 pst. i stedet for 6,5 pst. I det første tilfellet vil endelig pensjon bli om lag 20 pst. lavere, og i det andre tilfellet om lag 30 pst. høyere.

Selv om innbetalingstiden for et enkelt medlem er 30 år, vil endelig pensjon også påvirkes av om disse 30 årene lå like før pensjonsalder eller tidligere i yrkeskarrieren. I de fleste tilfeller vil kompensasjonsgraden bli høyere jo tidligere i yrkeskarrieren innbetalingene ble foretatt. Bare hvis medlemmet har meget kraftig lønnsvekst de siste årene før pensjonsalder, vil dette endres.

Anslaget for markedsavkastning, 6,5 pst. er i liten grad å oppfatte som et presist anslag. Over perioden 1967-97 gav investeringer i en omfattende markedsinndeks ved Oslo børs en årlig realavkastning på om lag 10 pst. og en nominell avkastning på om lag 16 pst., jf. boks 2.1. En portefølje som bestod av delvis denne indeksen og delvis andre eiendeler, ville kunne gitt årlig nominell avkastning ut over 6,5 pst. Hvis avkastningen blir dobbelt så stor som forutsatt, vil pensjonsformuen ved pensjonsalder være mer enn tre ganger så stor som forutsatt.



Figur 2.17 Endelig pensjon ved høyere eller lavere avkastning enn antatt

---

Boks 2.1 Langsiktig avkastning i Norge

Verdipapirinvesteringer i Norge kan gjøres f.eks. i aksjemarkedet, i pengemarkedet og i markedet for statsobligasjoner. Statsobligasjoner oppfattes gjerne som meget sikre, mens investeringer i pengemarkedet og særlig i aksjemarkedet er mer usikre. Avkastningen på slike investeringer inneholder derfor en markedspremie, dvs. at det er grunn til å forvente avkastning ut over den avkastning som kan oppnås på sikre investeringer.

Risiko i sammenheng med verdipapirer kan bestå i ulike forhold. Sett i forhold til aksjer i ett enkelt foretak kan det være usikkerhet ved framtidig kursutvikling for aksjene, muligheter for konkurs i selskapet mv. Ved å spre investeringene over flere aksjer og verdipapirer kan de fleste av de relevante usikkerhetsmomentene reduseres. Risiko som kan elimineres ved å holde flere verdipapirer kalles diversifiserbar risiko, og det er ikke grunn til å vente noen premie for å påta seg slik risiko. Verdipapirfond kan være bygget opp for å eliminere slik diversifiserbar risiko.

I tabell 2.4 er det gitt en oversikt over historisk avkastning på ulike investeringer over ulike lange perioder i Norge. Både oppnådd nominell avkastning og markedspremien har variert mye. Aksjemarkedet har likevel gitt en klar markedspremie over de fleste av underperiodene i tabellen.

Oversikten avsluttes i oktober 1998, da aksjemarkedet var hadde falt kraftig. Noen måneder tidligere ville derfor tilsvarende tall vært høyere.

Over hele perioden 1967 til oktober 1998 har inflasjonen vært om lag 6,2 pst. i gjennomsnitt for året. Dette gir en realrente på om lag 3,3 pst. over den

samme perioden i pengemarkedet, og en markedspremie i aksjemarkedet på 6,4 pst.

Tabell 2.4: Norske nominelle avkastningsdata 1967-1998. Aritmetrisk gjennomsnitt. Pst.

	Aksjer	Pengemarked	Statsobligasjoner	Markedspremie*
1970-1979	12,3	8,8	5,0	3,5
1980-1989	22,7	13,5	11,9	9,2
1990-1998 (oktober)	10,8	7,5	10,1	3,2
1967-1998 (oktober)	15,9	9,7	8,5	6,4
1970-1998 (oktober)	15,4	10,0	9,0	5,4
1983-1998 (oktober)	20,5	10,1	11,9	10,4

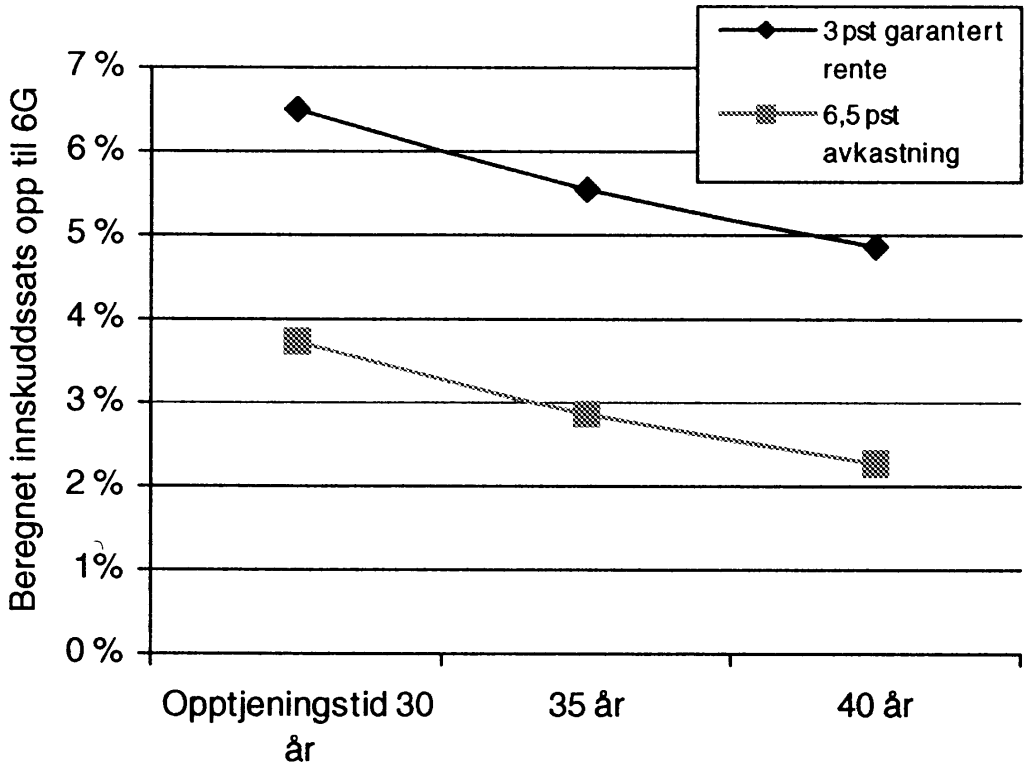
* Beregnet som differansen mellom aritmetrisk aksjeavkastning og pengemarkedsavkastning

Kilde: Gjesdal, F. og T. Johnsen: Kravsetting, lønnsomhetsmåling og verdivurdering. Cappelen Akademiske Forlag, Oslo 1999.

4.2 Innbetalingsperiode

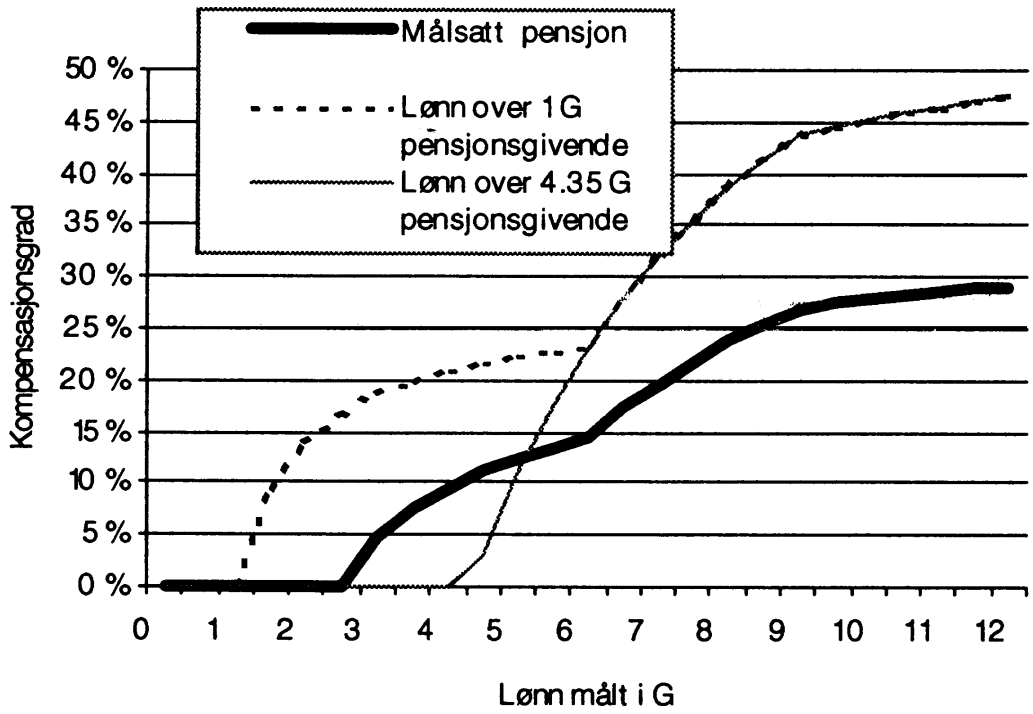
Hvis innbetalingsperioden blir lengre enn antatt, f.eks. fordi arbeidstaker ansettes i et foretak med ordning for innskuddspensjon før fylte 37 år og forblir der til pensjonsalder eller skifter til annet foretak med innskuddsordning, vil naturlig nok samlede innskudd bli høyere enn ved 30 års innbetalingsperiode. En annen måte å si dette på er at jo lengre innbetalingsperioden er, desto lavere bør innskuddssatsene være for å nå en viss målsatt pensjon. Dette kommer av at antallet innskudd øker ved lengre innbetalingsperiode, samtidig som avkastningen fra de første innskuddene kommer i tillegg. De første innskuddene vil oppnå avkastning i mange år og derfor ha stor betydning.

Figur 2.18 viser følsomheten overfor innbetalingsperioden for innskuddssatsene i laveste intervall, jf. tabell 2.1. Nødvendig innskuddssats ved garantert avkastning som i forsikring i dag, se avsnitt 3.2, er også illustrert. I foretakspensjon er en minste opptjeningstid på 30 år gitt som forutsetning, men opptjeningstiden vil ellers være fra ansettelse til pensjonsalder.



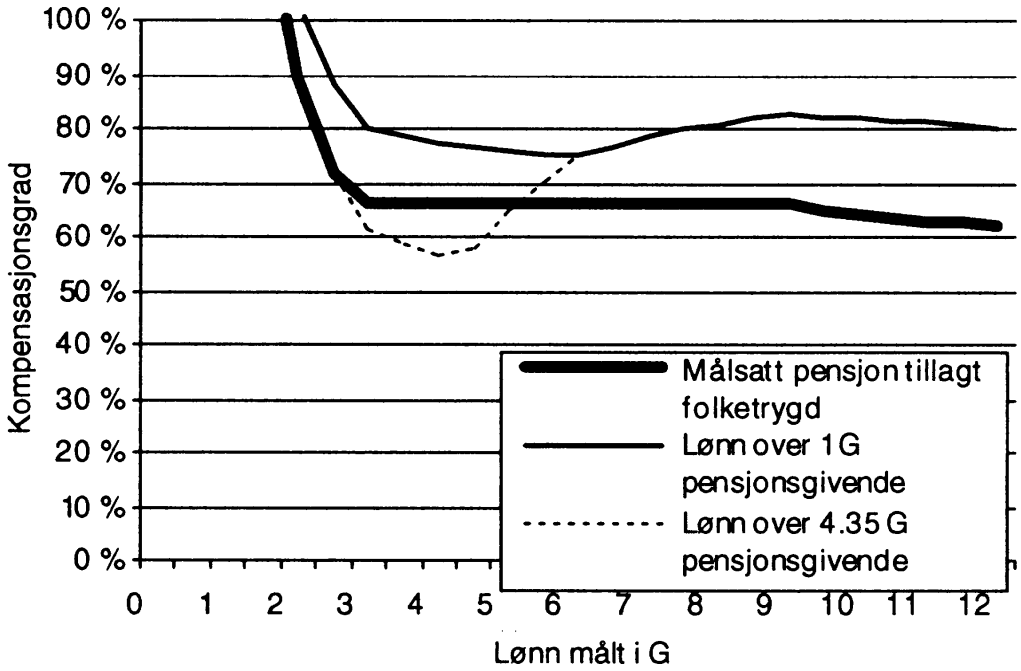
Figur 2.18 Nødvendige satser i laveste intervall etter ulik opptjeningstid

Følsomheten overfor innbetalingstid er alternativt vist for den pensjon som kan avledes av de øvrige forutsetningene. Figur 2.19 viser denne sammen med målsatt pensjon for to alternative satsstrukturer. Avviket ved pensjonsalder vil være på rundt 60 pst. ved lønnsnivå på 12 G.



Figur 2.19 Beregnet pensjon på grunnlag av 40 års innbetaling istedenfor 30 år

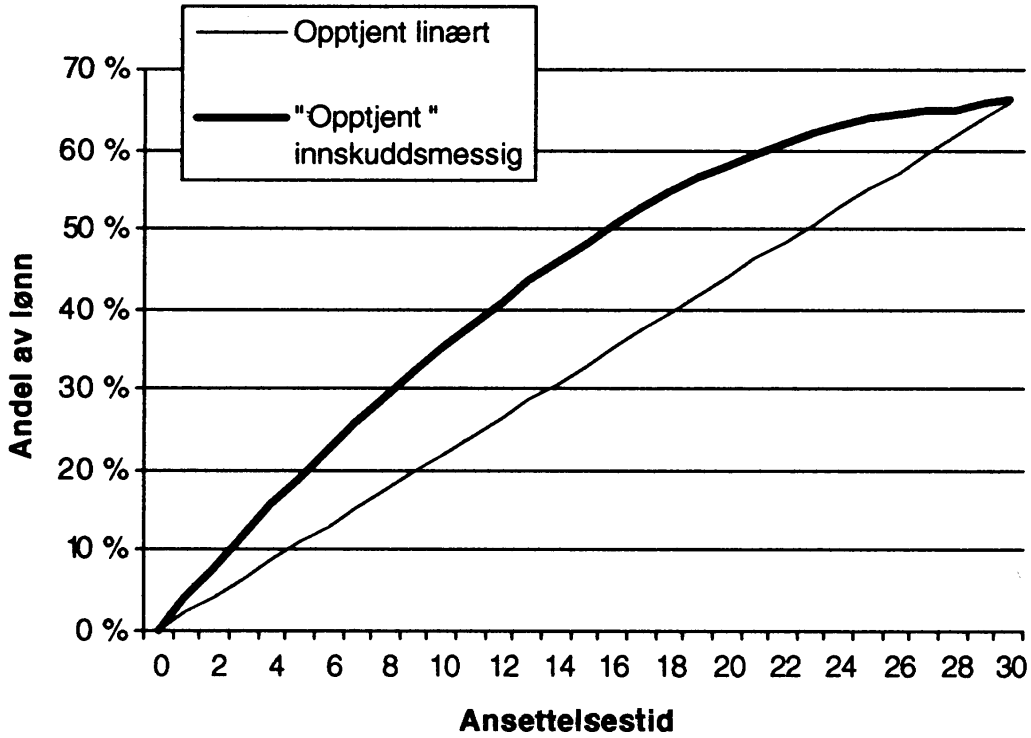
En mer utfyllende måte å se det samme på, er å sammenlikne kompensasjonsgrader basert på summen av folketrygd og innskuddspensjon. Figur 2.20 viser målsatt pensjon i dette tilfellet (se figur 2.6 for en sammenlikning) og samlet pensjon basert på innskuddspensjon med minstegrenser lik hhv. 1 G og 4,35 G, jf. avsnitt 3.3. Oppnådd pensjon er om lag 30 pst. høyere enn målsatt pensjon. For høy minstegrense er forholdet at samlet pensjon er lavere enn målsatt pensjon for lønn opp til 6 G, slik det også framgår av figur 2.12.



Figur 2.20 Samlet pensjon (inkl folketrygd) på grunnlag av 40 års innbetaling istedenfor 30 år

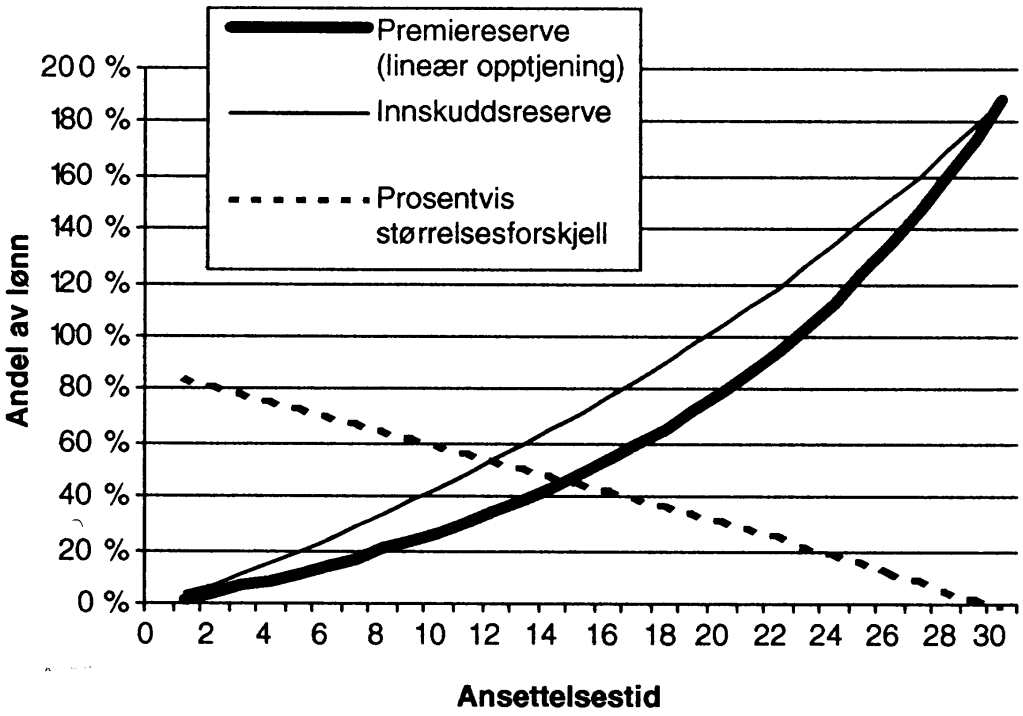
5 Illustrasjon av opptjening av pensjon

Opptjening er ikke nødvendigvis noe dekkende begrep for innskuddspensjon, men i stiliserte beregninger som her, vil opptjening tilsvare den pensjon som kan sikres fra pensjonsalder ut fra innbetalte innskudd og avkastning. Figur 2.21 viser en sammenlikning av opptjent pensjon i denne betydning i innskuddsordninger sammenliknet med foretakspensjon. Prosentvis er forskjellen mellom de to størst ved de første innbetalingene, og avtar til om lag 50 pst. høyere opptjent pensjon etter 15 år i innskuddspensjon.



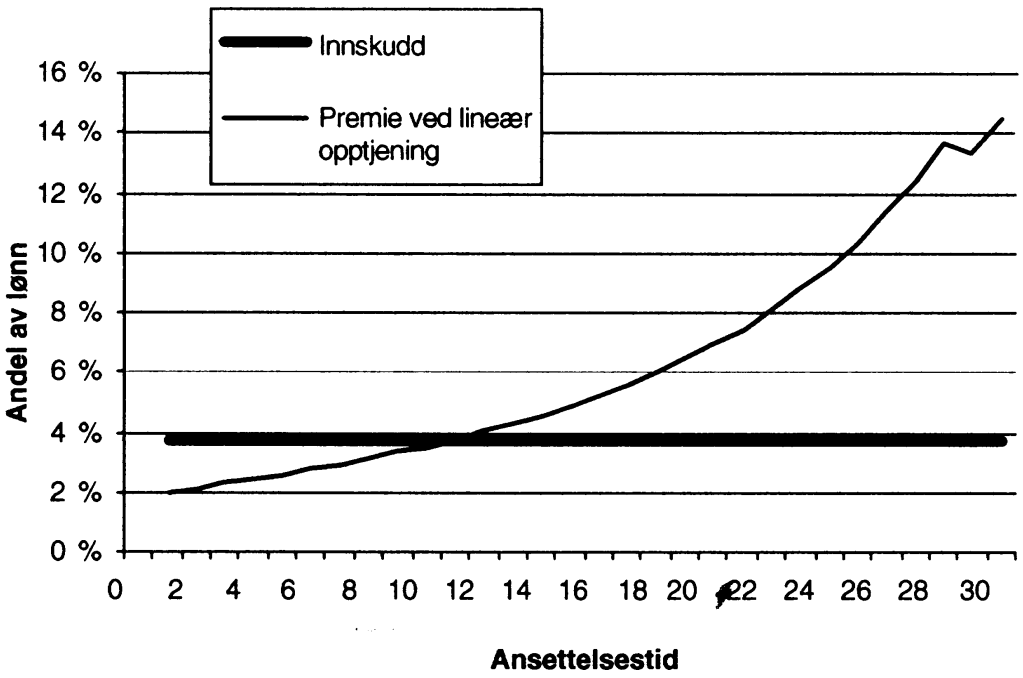
Figur 2.21 Sikret pensjon ved lineært opptjent foretakspensjon og beregnet pensjon ved innskuddspensjon

Et speilbilde av sikret pensjon er pensjonskapital på samme tidspunkt. Figur 2.22 viser premiereserve fra foretakspensjon sammenliknet med innskuddsreserve fra innskuddspensjon. Fordi forskjellen mellom de relativt små oppsamlede beløpene de første årene kommer dårlig fram, er det føyd til en linje som viser hvor mye høyere oppsamlet kapital i innskuddsordningen vil være. De første innskuddene vil være betydelig høyere enn samtidige premier i en foretakspensjonsordning, og fortsatt etter 10 års medlemskap vil innskuddsreserven ligge om lag 60 pst. over premiereserven. Etter 15 år vil innskuddsreserven fortsatt ligge om lag 45 pst. over premiereserven.



Figur 2.22 Reserve ved lineært opptjent foretakspensjon og innskuddspensjon

Figur 2.23 illustrerer det samme poenget, nemlig at premiene i foretakspensjon ligger under tilsvarende innskudd. Først etter mer enn 10 års medlemskap vil den årlige premien bli høyere enn innskuddet. Premiene ligger betydelig over innskuddene de siste 10 årene av medlemstiden.



Figur 2.23 Tilskudd ved lineært opptjent foretakspensjon og innskuddspensjon

Slike forskjeller er meget synlige i disse stiliserte eksmemplene. I virkeligheten vil de påvirkes av en rekke andre forhold, bl.a. individuell lønnsutvikling, utformingen av foretakspensjonsordningen, respektive innskuddsordninger, den virkelige avkastningen som oppnås. Særlig er lønnsutviklingen de siste årene i arbeidslivet viktig. Den kraftige økningen i premier de siste årene er betinget av at eldre arbeidstakere har samme lønnsutvikling som gjennomsnittet. Hvis de har lavere eller ingen lønnsutvikling, blir veksten i premier markert lavere enn lagt til grunn her.

Vedlegg 3

Noen begreper i utredningen

1968-reglene Fellesbegrep for forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 og utfyllende forskrift av 27. oktober 1969 nr. 9451 som regulerer ytelsesbaserte private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven (TPES) fram til lov om foretakspensjon iverksettes.

Administrasjonsreserve Midler avsatt i livsforsikringsselskap til dekning av framtidige kostnader knyttet til forsikringen.

AFP (fork.) Avtalefestet pensjon, se dette.

Aldersgrense Tidspunkt da ansettelsesforholdet opphører uten oppsigelsesvern, vanligvis kombinert med pensjonsrett. Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven er 70 år , mens det i folketrygden er adgang til å ta ut pensjon fra 67 år. For at arbeidstakeren skal fortsette i stillingen må arbeidsgiveren ta initiativ til ny ansettelse. Dette har betydning blant annet ved at det etter oppnådd aldersgrense (70 år) ytes alderspensjon uten avkorting mot arbeidsinntekt. I intervallet 67-70 år skjer det en avkorting etter bestemte regler. I offentlige tjenestepensjonsordninger er aldersgrensen og pensjonsalderen i utgangspunktet som i folketrygden. I private tjenestepensjonsordninger er både aldersgrensen og pensjonsalderen 67 år. Tjenestepensjonsordningene kan ha ulike særaldersgrenser for bestemte yrkesgrupper.

Andelseier enhver som eier part i et verdipapirfond.

Annen førtidspensjon Ordninger som gir rett til pensjon på andre kriterier enn et alderskriterium, i praksis folketrygdens uførepensjon og invalidepensjon under offentlige tjenestepensjonsordninger. Se også førtidspensjon.

Ansvarlig kapital Kapital som nevnt i forskrift av 1. juni 1990 nr. 435 om beregning av ansvarlig kapital for finansinstitusjoner (beregningsforskriften) §§ 2 til 5. Den ansvarlige kapital består av kjernekapital (§ 3), tilleggskapital (§ 4), og generelle reserveavsetninger (§ 5). Kjernekapital kan bl.a. bestå av innbetalt aksjekapital, reservefond, disposisjonsfond, sparebankens fond (herunder grunnfond), innbetalt grunnfondsbeviskapital, garantifond i gjensidige forsikringsselskaper (ekskl den del av fondet som er ansvarlig lånekapital) mv. Tilleggskapital kan bestå av oppskrivingsfond, instrumenter som har karakter av å være både gjeld og egenkapital og som oppfyller nærmere vilkår, samt ansvarlig lånekapital med fastsatt løpetid som tilfredsstiller nærmere vilkår. Generelle reserveavsetninger er avsetninger til dekning av framtidige tap på utlån, garantier mv. som vil kunne oppstå på grunn av forhold som kan inntre etter balansedagen (dvs. avsetninger ut over de spesifiserte og uspesifiserte tapsavsetninger).

Arbeidsevne Det er et vilkår for at en hjemmearbeidende ektefelle skal få rett til uførepensjon i folketrygden, at evnen til å utføre arbeid i hjemmet (arbeidsevnen) er varig nedsatt med minst halvparten. Ved vurderingen av hvor mye arbeidsevnen er nedsatt (dvs. hvor høy uføregraden er), skal den evnen til å utføre arbeid i hjemmet som vedkommende nå har, sammenlignes med den tilsvarende evnen som vedkommende hadde før sykdommen, skaden eller lytet oppstod, jf. folketrygdloven § 12-8.

Arbeidsstyrken Antall yrkesaktive personer; det vil si antall sysselsatte og antall ledige.

Arbeidsuførhet Redusert evne til inntektsbringende arbeid pga. sykdom eller ulykke.

Avkorting Reduksjon av ytelser. Begrepet brukes ved beregning av pensjonsytelser når ulike inntekter/ytelser veies mot hverandre. For eksempel avkortes alderspensjon fra folketrygden mot arbeidsinntekt for pensjonister mellom 67 og 70 år. Uttrykket brukes også hvis full pensjonsytelse i en foretakspensjonsordning (i betydningen 35/35-deler) reduseres (avkortes) på grunn av kortere opptjeningstid enn 35 år.

Avtalefestet pensjon (AFP) Førtidspensjoneringsordning som ble innført etter avtale mellom LO og NHO (dengang NAF) ved lønnsoppgjøret i 1988. YS og partene i offentlig sektor har også avtale om AFP. Utbetalingene fra AFP behandles skattemessig gunstig.

Barnetillegg Tilleggspensjon i kollektive livsforsikringsformer og som løper så lenge barnet er under en viss alder.

Beregningsforskriften Forskrift av 1. juni 1990 nr. 435 om beregning av ansvarlig kapital for finansinstitusjoner.

Beregningsgrunnlag Basis for alle forsikringstekniske beregninger i livsforsikring, som beregning av premie og premiereserve. Hovedelementene i beregningsgrunnlaget er grunnlagsrenten, sannsynlighetene for død og uførhet, samt antakelser om framtidige omkostninger.

Dødelighetsarv Beløp som frigjøres ved død, og som tilfaller de øvrige medlemmer i samme forsikringsbestand.

Egen pensjonsforsikring etter skatteloven (EPES) Skattestimulert individuell sparing til alderdom med forsikringselement. EPES kunne omfatte egen alderspensjon, egen uførepensjon, premiefritak ved uførhet og etterlattepensjoner til ektefelle/samboer og barn eller andre livsarvinger. EPES ble avløst av IPA (se dette) i 1998.

Egenkapital Representerer eiernes midler plassert i foretaket.

Engangspremie Premie for en forsikring som skal betales en gang for alle.

EPES (fork.) Egen pensjonsforsikring etter skatteloven, se dette.

Ervervsevne Se inntektsevne.

Flytteforskriften Forskrift av 27. november 1991 nr. 757 om rett til overføring av oppsamlede midler knyttet til kollektiv eller individuell livs- eller pensjonsforsikring.

Foretakspensjon Betegnelsen på privat ytelsesbasert pensjonsordning i arbeidsforhold, jf. Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon.

Forholdsmessighetsprinsippet Bestemte krav om rimelige forhold mellom samlede pensjonsytelser som de enkelte medlemmer sikres i en pensjonsordning der det kreves inntektsfradrag for premien. Ut fra forholdsmessighetsprinsippet skal de samlede pensjonsytelser fra en pensjonsordning og beregnet folketrygd ikke utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn.

Forsikret Den person som det iht. en forsikringsavtale er knyttet risiko til. I foretakspensjonsordninger er dette ansatte som er medlem av foretakspensjonsordningen.

Forsikringsbestand Et livsforsikringsselskap eller en pensjonskasses bestand av løpende forsikringer.

Forsikringsbevis Tidligere kalt polise, skriftlig dokumentasjon på forsikringsavtalen.

Forsikringsfond Den lovbestemte avsetning som på ethvert tidspunkt skal være tilstrekkelig til å dekke selskapets forpliktelser overfor forsikringstak-

erne og forsikrede i henhold til forsikringsavtalene, jf. lov av 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet § 8-2.

Forsikringstaker Den som har tegnet forsikring i et selskap, dvs. foretaket i forbindelse med foretakspensjon.

Forsikringsteknisk En verdi sies å være aktuariell eller forsikringsteknisk når beregningen bygger på vurderinger av risiki av forskjellig slag (sannsynlighetsfordelinger).

Fortsettelsesforsikring Ved utmelding av foretakspensjonsordning av annen grunn enn alder, skal det enkelte medlem ha tilbud om å opprettholde sin forsikring på individuell basis i form av en fortsettelsesforsikring.

Forvalter Den institusjon som har de praktiske oppgaver knyttet til kjøp, regnskapsførsel, rapportering, salg mv. av verdipapirer for en investor.

Forvaltningskapital Samlet kapital (egen- og fremmedkapital) i et foretak. Vanligvis brukt som et uttrykk for et foretaks balanse ut fra regnskapet.

Forvaltningsselskap Foretak som står for forvaltning av verdipapirfond etter lov om verdipapirfond § 1-3.

Forvaltningsselskap selskap som driver verdipapirfondsforvaltning.

Fripolise Forsikring som er fullt ut betalt for resten av avtalt forsikringstid, og hvor således forsikringstakeren har avbrutt premiebetalingen.

Førtids alderspensjon Ordninger som utløser rett til førtidspensjon (opphør av yrkesaktivitet før ordinær pensjonsalder) på et alderskriterium alene.

G (fork.) Grunnbeløpet i folketrygden. Justeres vanligvis etter den generelle lønnsveksten en gang i året. Grunnbeløpet er på 46.950 kroner fra 1. mai 1999.

Grunnlagselementer Faste faktorer (parametre og sannsynlighetsfordelinger) som inngår i det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget.

Grunnlagsrente Rentesats som inngår i det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget. Forsikringstakeren er garantert grunnlagsrente som minimumsforrentning i hele forsikringstiden. Høyest tillatte grunnlagsrente fastsettes av Finansdepartementet i samråd med Kredittilsynet.

Gruppelivsforsikring Livsforsikring som tegnes på bestemte persongrupper hvor forsikringssummen utbetales som en engangserstatning ved dødsfall, eventuelt ved uførhet.

Helseundersøkelse Den granskning en forsikringssøker må gjennom før selskapet vil akseptere en forsikringsdekning.

Individuell kapitalforsikring Individuell livsforsikring hvor forsikringssummen utbetales ved forsikredes død, uførhet eller oppnådd alder.

Individuell pensjonsavtale (IPA) Avtale om pensjonssparing eller pensjonsforsikring i bank, forsikringsselskap eller verdipapirfond etter nærmere regler i forskrift av 25. september 1997 nr. 1023 om Individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven.

Individuell pensjonsforsikring Individuell pensjonsavtale hvor selskapet skal utbetale beløp fra en avtalt pensjonsalder, og som opphører når rettighetshaver når avtalt opphørsalder eller dør. Kan omfatte alders-, uføre-, ektefelle- og barnepensjon.

Innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger Innskuddsbasert pensjon er en ordning der arbeidsgiver tilfører hvert medlems pensjonskonto innskudd av nærmere angitt størrelse. Arbeidsgivers pensjonsforpliktelse oppfylles gjennom betaling av innskuddet, og arbeidgiver garanterer ikke pensjonsforpliktelsen. Ved disse ordningene er innbetalingene spesifisert, mens ytelsene bestemmes av innbetalte midler med tillegg av fondsavkastning. Innskuddsbaserte kollektive tjenestepensjonsordninger er i motsetning til ytelses-

baserte tjenestepensjonsordninger (se dette) ikke skattefavoriserte etter gjeldende regler.

Inntektsevne Det er et vilkår for rett til uførepensjon i folketrygden at evnen til å utføre inntektsgivende arbeid (inntektsevnen) er varig nedsatt med minst halvparten. Ved vurderingen av hvor mye inntektsevnen er nedsatt (dvs. hvor høy uføregraden er) skal inntektsmulighetene i ethvert arbeid som vedkommende nå kan utføre, sammenlignes med de inntektsmulighetene som vedkommende hadde før sykdommen, skaden eller lytet oppstod. Når inntektsmulighetene vurderes, skal det legges vekt på alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn, arbeidsmuligheter på hjemstedet og arbeidsmuligheter på andre steder der det er rimelig at vedkommende tar arbeid, jf. folketrygdloven § 12-8. Se også arbeidsevne.

Inntektsfradrag Kostnader som den skattepliktige kan trekke fra i skattepliktig inntekt slik at denne reduseres og dermed også beregnet skatt. Premier til TPES og IPA gir rett til inntektsfradrag etter gjeldende regler.

Invalidepensjon Uførepensjon fra offentlige tjenestepensjonsordninger.

Investeringsvalg Investeringsform der kunden innenfor visse rammer kan sette sammen en portefølje etter eget valg, noe som fører til at forvalter har færre oppgaver knyttet til valg av investeringsobjekt

IPA (fork.) Se Individuell pensjonsavtale.

Kapitalforsikring Se Individuell kapitalforsikring.

Kapitalverdi Den enkelte forsikringsytelses andel av samlet premiereserve i livsforsikringsselskapet/pensjonsordningen. Se Kontantverdi.

Knekkpunkt Inntektsgrense hvor det er overgang fra en kompensasjonsgrad til en lavere kompensasjonsgrad.

Kollektiv forsikring Forsikring for en gruppe, f.eks. medlemmer av en forening eller ansatte i et foretak.

Kompensasjonsgrad Størrelse på samlet pensjon i forhold til lønnsinntekt (normalt sluttlønn) som yrkesaktiv.

Kontantverdi Nåverdi av en framtidig ytelse/utbetaling.

Lineær opptjening av pensjon Lineær opptjening innebærer at pensjonsrettigheter skal opptjenes forholdsmessig etter tjenestetid ut fra den til enhver tid gjeldende pensjonsgivende lønn. Dette betyr igjen at det hvert år avsettes til premiereserven et beløp som dekker den pensjonsmessige merforpliktelsen som oppstod det året. Grunnlaget er vanligvis arbeidstakerens faktiske lønn, og det skal ikke tas hensyn til forventet lønnsvekst.

Livrente Produkt som sikrer terminvis utbetaling av ytelser på grunnlag av premier en forsikringstaker har innbetalt til livsforsikringsselskapet. Utbetalingen kan gjelde et eller flere liv. Arbeidsgivere kan tegne en kollektiv livrenteforsikring for å sikre pensjon for arbeidstakere eller arbeidstakernes etterlatte. En kollektiv livrenteforsikring vil i praksis benyttes for å gi ytelser ut over det som kan omfattes av en kollektiv tjenestepensjon etter skatteloven, siden kollektive livrenter ikke er bundet opp av særlige aldersgrenser, ytelsesnivå mv., slik tjenestepensjoner etter skatteloven er. Ved en individuell livrenteforsikring utbetaler forsikringsselskapet terminbeløp så lenge en person lever, eller til personen når en bestemt alder. Det er ingen begrensninger med hensyn til hvilke pensjonsytelser som kan dekkes, og fra hvilken alder ytelsene kan gis. For individuelle livrenter må den avtalte forsikringstiden, dvs. tiden fra tegningstidspunktet til den siste avtalte utbetalingstiden, være minst 12 år regnet fra tegningstidspunktet. Utbetalingsperioden må i disse tilfellene være 6 år eller mer. Det er ulik skattemessig behandling av individuell

og kollektiv livrente, jf. nærmere omtale i *"Skatt og innskuddspensjon"* i kapittel 5.

Livsforsikringsselskaper Forsikringsselskaper som har konsesjon til å tilby livs- og pensjonsforsikring.

Løpende pensjon Pensjon under utbetaling.

Medregning Begrep som brukes i pensjonsordninger om hel eller delvis medregning av tidligere tjenestetid. Spørsmålet om medregning oppstår når en avslutter et arbeidsforhold i et foretak med foretakspensjonsordning og begynner i et annet foretak som har foretakspensjonsordning. Ved medlemstid av en viss varighet har en rett til opptjent pensjon ved jobbskiftet. Den nye arbeidsgiver kan da, om det er nedfelt i pensjonsordningens regelverk at medregning skal praktiseres, godskrive tjenestetid i den nye ordningen basert på verdien av den gamle opptjeningen.

Opplevelsesrisiko Forsikringsteknisk uttrykk som brukes i sammenheng med forsikringer der utbetalingen skjer hvis den forsikrede opplever en eller flere gitte begivenheter, f.eks. at den forsikrede lever på avtalte framtidige tidspunkter. *Oppsatt livrente* Livrente hvor utbetalingsalderen ennå ikke er nådd.

Overdødelighet Høyere dødelighet enn i en sammenligningsgruppe, f.eks. på grunn av dårlig helse.

Overkompensasjon Siden folketrygden ble innført i 1967, vil bare personer født i 1940 eller senere kunne oppnå nødvendig antall poengår for full opptjening (40 år). Derfor er det gitt regler om overkompensasjon som begrenser kravet til opptjeningstid for personer som var over 30 år i 1967.

Overlevelsessannsynlighet Sannsynlighet for at et individ fortsatt er i live på et framtidig tidspunkt.

Pensjonist Mottaker av pensjon fra folketrygden eller andre pensjonsordninger i offentlig eller privat sektor.

Pensjonistenes overskuddsfond Forslag i lov om foretakspensjon om fond for overskudd på premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling. Motivet bak forslaget er å få en mer enhetlig praktisering av regulering av pensjoner under utbetaling for å opprettholde pensjonenes kjøpekraft. Regelforslaget om pensjonistenes overskuddsfond har i hovedsak samme formål som dagens pensjonsreguleringsfond (se dette) som foreslås opphevet, men reglene foreslås utformet slik at det er plikt til årlig regulering av pensjoner under utbetaling.

Pensjonsalder Den alderen som gir rett til uttak av alderspensjon.

Pensjonsfond Midler avsatt til dekning av «manglende» ytelser fra folketrygden (f.eks. suppleringsfond) eller til dekning av framtidige pensjonspremier.

Pensjonsgivende inntekt Begrep i folketrygden for den inntekt pensjonen beregnes på grunnlag av. Pensjonsgivende inntekt er i hovedsak arbeidsinntekt, men er begrenset oppad til 12 ganger G, dog slik at den del som overstiger 6 ganger G medregnes kun med 1/3.

Pensjonsgivende lønn Basis for beregning av pensjon i en privat pensjonsordning.

Pensjonsgrunnlag Basis for beregning av pensjon innen private og offentlige pensjonsordninger.

Pensjonskasseforskriften Forskrift av 19. februar 1993 nr. 117 om forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på pensjonskasser og pensjonsfond.

Pensjonsplan Den del av regelverket for en foretakspensjonsordning som beskriver fastsettelsen av pensjonsytelsene.

Pensjonsreguleringsfond Fond som er opprettet for å dekke tillegg til løpende pensjoner med sikte på å opprettholde pensjonenes kjøpekraft. Begrep som avvikles med lov om foretakspensjon.

Portefølje Samlebegrep for alle de verdipapirer mv. en aktør (individ, foretak mv.) holder på et gitt tidspunkt.

Premie Det forsikringsteknisk beregnede beløp som skal innbetales til livsforsikringsselskapet/pensjonskassen til dekning av avtalte ytelser.

Premiefond Midler innbetalt av forsikringstakerne knyttet til pensjonsforsikring. Fondet er rentebærende, blir skattemessig favorisert etter gjeldende regler, og brukes normalt til dekning av premier.

Premiereserve Livsforsikringsselskapets/pensjonskassens avsetning til dekning av framtidige forsikringsmessige forpliktelser.

Privat tjenestepensjonsordning etter skatteloven (TPES) Pensjonsordning som arbeidsgiver i privat sektor kan tegne for sine ansatte, og som gir arbeidsgiver rett til inntektsfradrag for premien etter skatteloven § 44 første ledd bokstav a. Pensjonsordningen må være i samsvar med regler gitt i forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 og forskrift av 27. oktober 1969 nr. 9451. Ordningene kan være etablert i livsforsikringsselskap eller i egen pensjonskasse, og yter alderspensjon og eventuelt etterlattpensjon og uførepensjon. Ot.prp. nr. 47 Lov om foretakspensjon gir ny lov som skal erstatte reglene i forskriftene av 1968 og 1969.

Private pensjonskasser Selvstendige juridiske enheter som skal ivareta arbeidsgivers og arbeidstakers interesser i pensjonsforhold. Pensjonskasser er hjemlet i en egen pensjonskasseforskrift, se dette.

Reassuranse Avtale mellom forsikringsselskaper som innebærer at en del av en forsikringsrisiko dekkes av et annet selskap enn det forsikringstakeren har gjort avtale med. En eventuell insolvens i reassuranseselskaper får ikke direkte konsekvens for avtalen mellom forsikringstaker og selskap.

Risikopremie Den del av premien som skal dekke forsikringens andel av livsforsikringsselskapers/pensjonskassens erstatning ved død og uførhet.

Seleksjon Utvelgelse av en gruppe som avviker fra gjennomsnittet.

Sikkerhetsfond Fond til å dekke upåregnelige tap knyttet til forsikringsvirksomheten.

Skattefradrag Fradrag i utlignet skatt, f.eks. innskudd i et AMS-fond, i motsetning til fradrag i den inntekt det skal betales skatt av (skattepliktig inntekt).

Standardberegnet folketrygd Beregninger av folketrygdytelser ved fastsettelse av pensjon, som kan avvike fra den faktiske folketrygdytelsen som kommer til utbetaling.

Særaldersgrenser Aldersgrenser for en del yrker der tjenesten medfører «usedvanlige fysiske eller psykiske belastninger.»

Tariff Se Beregningsgrunnlag.

Unit Link Engelskspråklig uttrykk, der *Link* har med at ytelsen er knyttet opp mot en ekstern faktor, typisk et fond, mens *Unit* går på at ytelsen er bestemt som et viss antall enheter av dette fondet (evt inkl en garanti). Oversettes ofte med «investeringsvalg».

Utløsningsselskap Etter lov om foretakspensjon § 4-8 annet ledd skal en pensjonskasse som hovedregel inngå avtale med et livsforsikringsselskap om at selskapet skal utstede fripolise til medlemmer som slutter i foretaket pensjonskassen er opprettet for. Et medlems pensjonsreserve skal i slike tilfeller beregnes etter utløsningsselskapets beregningsgrunnlag.

Verdipapirer Verdipapirer som nevnt i lov 14. juni 1985 nr. 61 om verdipapirhandel § 1 bokstavene a til og med f og andre fondsaktiviteter etter forskrift fastsatt av departementet.

Verdipapirfond en selvstendig formuesmasse som for det vesentligste består av verdipapirer, oppstått ved kapitalinnskudd fra en ubestemt krets av deltakere.

Verdipapirfondsforvaltning forvaltning av et verdipapirfond herunder salg og innløsning av andeler i fondet og kjøp og salg av verdipapirer for fondet.

Vedlegg 4

Kommentarer fra utvalgets medlem Jo Aabakken

Utvalgets medlem *Aabakken* ser det isolert sett som en fordel dersom regelverket knyttet til ytelsesbaserte pensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger etter hvert kunne samordnes i en felles tjenestepensjonslov, jf. omtale i avsnitt 3.4.2. Det som etter dette medlems syn særlig taler for en felles lov kan sammenfattes ved følgende:

- Utarbeidelse av en felles lov vil gi en mulighet for en samlet pensjonspolitisk gjennomgang av problemstillingene relatert til kollektive tjenestepensjonsordninger. Det vil også forenkle behandlingen av pensjonspolitiske spørsmål i fremtiden.
- Det er på mange områder sammenfallende eller nært sammenfallende bestemmelser i de to lovforslagene.
- En samlet lov vil bli langt mindre omfattende enn to atskilte lover pga. mange fellesbestemmelser.
- Partene i pensjonsmarkedet (arbeidsgivere, arbeidstakere og tilbydere) vil få et samlet og enhetlig regelverk å forholde seg til, noe som blant annet vil lette sammenligning mellom de to pensjonssystemene.
- Forskjellig lovtekst i to lover som er ment å dekke det samme område vil føre til et press mot ensartede regler, og kan vil gi opphav til ulike tolkninger motivert av ulik forståelse.

Medlemmet *Aabakken* er videre av den oppfatning at bestemmelser for pensjonsforsikringsordninger bør tas inn i dette lovutkastet, jf. omtale i avsnitt 3.4.3. Dette medlemmet vil peke på at det vil være uhensiktsmessig om spesifikke forhold vedrørende innskuddspensjon skal regulerers i annen lovgivning. Dette medlem vil også påpeke at livsforsikringsselskapenes og pensjonskassenes primære arbeidsområde er og bør være livsforsikringsvirksomhet, det vil si virksomhet hvor begivenheter knyttet til menneskers liv, død og helse er avgjørende for de ytelser vedkommende får utbetalt fra selskapet. Dette medlem vil peke på at ren oppsparing og kapitalforvaltning uten elementer av forsikringsmessig risiko ikke har noen tradisjon i livsforsikringsselskaper, og det har hittil kun vært åpnet for dette i Norge gjennom de såkalte kapitaliseringsprodukter innenfor individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven (IPA). I tillegg til at rene spareprodukter må vurderes mot virksomhetsbegrensningsreglene i lov om forsikringsvirksomhet § 7-1 rent generelt, må slike produkter spesielt vurderes i forhold til det innlånsforbud som er utledet i tolkningspraksis fra samme virksomhetsbegrensningsregel. Forøvrig vil dette medlem bemerke at livsforsikringsdirektivene, som Norge er forpliktet til å følge som en del av EØS-avtalen, inneholder en tilsvarende virksomhetsbegrensningsregel som den forsikringsvirksomhetsloven fastsetter, uten at det er grunn til å regne med at regelen tolkes helt likt i enhver henseende i de ulike EØS-stater.

Dette medlem vil også bemerke at det mest alminnelige for «arbejdsmarkedspensionsordninger» (tjenestepensjoner) i danske livsforsikringsselskaper er at det for innskuddsordninger tas hensyn til dødelighetsarv i oppsettelsestiden. Rene oppsparingsprodukter i Danmark dreier seg for det meste

om frivillige, individuelle ordninger i bank, som er en parallell til pensjonsspareavtaler innenfor det norske IPA-regimet. Også i Storbritannia, hvor man etterhvert har gått relativt langt i retning av å drive tilsyn gjennom solvenskontroll og skikkethetsvurderinger av selskapets ledelse, stilles det krav til et visst minste forsikringselement i oppsettelsestiden, for eksempel krav om at det beløp som utløses ved dødsfall er et annet enn den akkumulerte kapital. En interessant opplysning fra Storbritannia i dette henseende er etter dette medlems mening at når et livsforsikringsselskap er involvert i kollektiv pensjonssparing uten forsikringselement i oppsettelsetiden, er det ganske enkelt som kapitalforvalter. Midlene inngår da ikke i selskapets forvaltningskapital. Dette medlem er for øvrig av den mening at pensjonsordningen ikke blir uoversiktlig eller komplisert ved en forsikringsbasert løsning.

Dette medlem vil derfor følgende utforming av enkelte bestemmelser i lovutkastet:

§ 2-2 vil etter dette medlems forslag lyde:

(1) Pensjonsspareavtale etter loven her kan opprettes ved avtale med institusjon som har tillatelse til å drive virksomhet her i riket som livsforsikringsselskap, pensjonskasse, bank eller forvaltningsselskap for verdipapirfond.(2) Pensjonsspareavtale kan også opprettes ved avtale med filial etablert her i riket av kredittinstitusjon, livsforsikringsselskap eller forvaltningsselskap for verdipapirfond som har hovedsete i annen stat innenfor Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet og som der kan drive tilsvarende virksomhet som nevnt i første ledd.(3) Pensjonsforsikringsavtale etter loven her kan opprettes ved avtale med tradisjonelt livsforsikringsselskap eller pensjonskasse som fylles betingelsene i § 1-1 (1) og (2) i lov om foretakspensjon.

§ 3-1 vil etter dette medlems forslag lyde:

(1) Pensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen skal forvaltes i samsvar med de regler for kapitalforvaltning som gjelder for den institusjonen der ordningen er opprettet, med mindre det i samsvar med bestemmelse i regelverket for pensjonsspareavtaler er avtalt at a. (....)b. (....)(2) For pensjonsspareavtaler skal avkastning av pensjonskapitalen inntil en avkastningsprosent fastsatt av Kongen skal hvert år tillegges pensjonskapitalen. Kongen fastsetter om øvrig avkastning skal tillegges pensjonskapitalen eller tilføres innskuddsfondet.(3) For pensjonsforsikringsavtaler gjelder "Utkast til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold" i kapittel 8 i lov om foretakspensjon.

Overskriften til *"Økonomiske og administrative konsekvenser"* i kapittel 6 vil etter dette medlems forslag lyde:

Kapittel 6. Opphør av medlemskap. Pensjonskapitalbevis og fripolise.

Overskriften til § 6-1 vil etter dette medlems forslag lyde:

§ 6-1 Opphør av medlemsskap i pensjonspareordninger

§ 6-5 (3) kan etter dette medlems forslag utgå, da medlemmets rett til fortsettelsesforsikring følger direkte av *"Alminnelige merknader"* i kapittel 4 i lov om foretakspensjon som i § 6-1 (2) er gjort gjeldende for fripoliser etter pensjonsforsikringsordninger.

Ny § 6-6 vil etter dette medlems forslag lyde:

§ 6-6 Opphør av medlemsskap i pensjonforsikringsordninger (1) § 6-1 til § 6-5 gjelder ikke pensjonsforsikringsordninger. For pensjonsforsikringsordninger gjelder bestemmelsene i *"Alminnelige merknader"* i kapittel 4 i lov om foretakspensjon.

Overskriften til *"Merknader til de enkelte bestemmelser"* i Kapittel 7 vil etter dette medlems forslag lyde:

Kapittel 7. Bruk av pensjonskapital/premiereserve.

§ 7-2 vil etter dette medlems forslag lyde:

(1) Når et medlem slutter i foretaket ved eller etter oppnådd pensjonsalder, skal medlemmets opptjente pensjonskapital/premiereserve benyttes til å sikre medlemmets rett til alderspensjon i samsvar med det som er fastsatt i regelverket.(2) Går et medlem ved oppnådd pensjonsalder over i deltidsstilling, skal en forholdsmessig del av medlemmets pensjonskapital/premiereserve benyttes til å sikre rett til alderspensjon, jf. § 4-5.

§ 7-3 (1)vil etter dette medlems forslag lyde:

(1) Pensjonskapitalen skal benyttes til å sikre medlemmenes alderspensjon ved pensjonsforsikring i livsforsikringsselskap i samsvar med § 7-4. Premiereserve opptjent i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse benyttes til alderspensjon.

§ 7-5 vil etter dette medlems forslag lyde:

§ 7-5. Medlem i pensjonsspareavtale som dør før rett til alderspensjon har inntrådt(1) Dør et medlem før rett til alderspensjon har inntrådt, skal pensjonskapitalen først benyttes til å sikre barnepensjon til barn medlemmet ved sin død pliktet å forsørge eller forsørget.