

Norges offentlige utredninger
NOU 2005: 15

Obligatorisk tjenestepensjon

Utredning nr. 13 fra Banklovkommissjonen

Utredning fra Banklovkommissjonen oppnevnt ved kongelig resolusjon 6. april

1990. Avgitt til Finansdepartementet 1. juli 2005.

Statens forvaltningstjeneste
Informasjonsforvaltning
OSLO 2005

Til Finansdepartementet

Banklovkommisjonen legger med dette frem sin utredning nr. 13, NOU 2005: 15 Obligatorisk tjenestepensjon med utkast til en egen lov om obligatorisk tjenestepensjon.

I forbindelse med behandlingen av St.meld. nr. 12 (2004-2005) Pensjonsreform - trygghet for pensjonene, vedtok Stortinget den 26. mai 2005 at det skal innføres obligatorisk tjenestepensjon i arbeidsforhold, og at disse ordningene skal utformes innenfor foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven (pensjonslovene). Stortinget forutsatte at nødvendig lovgivning skulle være vedtatt og satt i kraft 1. januar 2006. På denne bakgrunn ga Finansdepartementet i brev av 27. mai 2005 Banklovkommisjonen i oppdrag å framlegge en utredning med tilhørende utkast til lovgivning om obligatorisk tjenestepensjon innen 1. juli 2005.

Lovutkastet er utformet i samsvar med de føringer Stortinget ga i sitt vedtak av 26. mai 2005 og de føringer Finansdepartementet ga i sitt oppdrag til Banklovkommisjonen. Etter utkastet skal foretak som i dag ikke har pensjonsordning for sine arbeidstakere, ha plikt til å opprette en pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven som sikrer arbeidstakerne alderspensjon i tillegg til ytelsene fra eksisterende folketrygd. De foretak som allerede har etablert tjenestepensjonsordninger i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, vil ikke berøres avplikten forutsatt at pensjonsordningen allerede gir alderspensjon som er likeverdig med, eller bedre enn, alderspensjon etter minstekravene.

På bakgrunn av at verken foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven stiller krav til størrelsen på alderspensjonsytelsene, har det vært et sentralt spørsmål i Banklovkommisjonens arbeid og i et utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon å konkretisere hvilke minimumsstandarder for alderspensjonsytelser som bør lovfestes. I denne forbindelse har Banklovkommisjonen fått utarbeidet omfattende beregninger som utgjør en del av utredningen.

Kommisjonens lovforslag er enstemmig.

Oslo, 27. juni 2005

Erling Selvig
leder

Bernt Nyhagen, nestleder
Sverre Dyrhaug
Eystein Gjelsvik
Øystein Løining
Erling G. Rikheim
Per Anders Stalheim

Olav Breck
Kjersti Elvestad
Arnild Dordi Gjønnnes
Per Melsom
Rolf A. Skomsvold
Liv Synnøve Taraldsrud

Ottar Dalsøren
Jo Gjedrem
Øivind Fegth Knutsen
Solveig Nordkvist
Kristin Skrede
Olav Vannebo

Lise Ljungmann
(hovedsekretær)
Kari Lærum

INNHold

KAPITTEL 0 SAMMENDRAG.....	7
0.1 SAMMENDRAG	7
0.1.1 Innledning.....	7
0.1.2 Banklovkommisjonens vurderinger og forslag	8
0.1.3 Forholdet til Stortingets vedtak	15
0.2 SUMMARY IN ENGLISH	17
0.2.1 Introduction	17
0.2.2 The Banking Law Commission's evaluations and proposals.....	18
0.2.3 Relationship to the Storting's decision	26
0.3 BANKLOVKOMMISJONENS SAMMENSETNING.....	28
DEL I ALMINNELIGE MOTIVER	31
KAPITTEL 1 OPPDRAGET	33
1.1 BANKLOVKOMMISJONENS OPPDRAG	33
KAPITTEL 2 PENSJONSMELDINGEN OG STORTINGETS BEHANDLING AV DENNE....	37
2.1 FORSLAG TIL OBLIGATORISK ELEMENT I PENSJONSSYSTEMET	37
2.2 OVERSIKT OVER PENSJONSMELDINGENS MODELLER	38
2.3 NÆRMERE OM MODELL II	39
2.3.1 Pliktige pensjonsordninger etter pensjonslovgivningen	39
2.3.2 Minstekrav til obligatorisk tjenstepensjon	39
2.3.3 Utbetalinger fra ordningene	40
2.3.4 Sanksjonsmuligheter	41
2.3.5 Vurdering av endringer og tilpasninger i pensjonslovene som følge av modernisert folketrygd.....	41
2.4 STORTINGETS BEHANDLING AV PENSJONSMELDINGEN.....	43
KAPITTEL 3 OVERSIKT OVER PENSJONSLOVENE	47
3.1 INNLEDNING	47
3.2 FORETAKSPENSJONSORDNING	48
3.2.1 Hovedtrekk ved en foretakspensjonsordning	48
3.2.2 Minimumskrav til foretaket.....	50
3.2.3 Hvem som skal og kan bli medlem av en foretakspensjonsordning	50
3.2.4 Pensjonsytelser i en foretakspensjonsordning	51
3.3 ENGANGSBETALT ALDERSPENSJONSORDNING	52
3.3.1 Nærmere om engangsbetalt alderspensjon.....	52
3.3.2 Innskuddspremie og pensjonsytelsenes størrelse.....	53
3.4 INNSKUDDSPENSJONSORDNING	54
3.4.1 Innskuddspensjonsordninger med eller uten forsikringsselement.....	54
3.4.2 Etablering og medlemskap i en innskuddspensjonsordning	54
3.4.3 Innskudd og innskuddsplan.....	55
3.4.4 Alderspensionen i innskuddspensjonsordninger.....	55
3.5 INVESTERINGSVALG I PENSJONSORDNINGENE	56
3.5.1 Utgangspunkt.....	56
3.5.2 Investeringsvalg i foretakspensjonsordninger	57
3.5.3 Engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjonsordninger	58
3.6 UTBREDELSE AV DE FORSKJELLIGE ORDNINGENE.....	59
KAPITTEL 4 OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON I ANDRE EØS-LAND.....	61
4.1 TJENESTEPENSJONSORDNINGER I EU-OMRÅDET	61
4.2 FINLAND	61
4.3 NEDERLAND.....	62
4.4 DANMARK.....	62
4.5 SVERIGE	63
4.6 EUs DIREKTIVER OM PENSJONSINNRETNINGER	64
4.6.1 Generelt	64

4.6.2	<i>Pensjonskassedirektivet</i>	65
4.6.3	<i>Livsforsikringsdirektivet</i>	67
KAPITTEL 5 FORETAK UTEN PENSJONSORDNING		69
KAPITTEL 6 UTGANGSPUNKTER FOR LOVARBEIDET		73
6.1	FORHOLDET MELLOM MODERNISERT FOLKETRYGD OG OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON...	73
6.2	RAMMER FOR UTREDNINGEN	74
6.3	HOVEDSPØRSMÅL	76
KAPITTEL 7 PLIKTEN TIL Å OPPRETTE PENSJONSORDNING		79
7.1	HVILKE FORETAK SKAL OPPRETTE PENSJONSORDNING?	79
7.1.1	<i>Hvilke foretak kan ha pensjonsordning etter pensjonslovene</i>	79
7.1.2	<i>Plikten til å opprette pensjonsordning</i>	80
7.1.3	<i>Særlig om selvstendige næringsdrivende</i>	84
7.1.4	<i>Offentlige foretak og arbeidsgivere</i>	89
7.2	YTELSESBASERT ELLER INNSKUDDSBASERT PENSJONSORDNING	90
7.2.1	<i>Valg av pensjonsordning</i>	90
7.2.2	<i>Regelverket for pensjonsordningen</i>	93
7.2.3	<i>Lovkrav og fleksibilitet</i>	94
7.2.4	<i>Etterfølgende endringer</i>	94
7.3	HVILKE ARBEIDSTAKERE SKAL OMFATTES AV PENSJONSORDNINGEN	95
7.3.1	<i>Hovedreglene</i>	95
7.3.2	<i>Pensjonslovenes regler om medlemskap</i>	97
7.4	FORHOLDET TIL EU/EØS-REGELVERKET	101
KAPITTEL 8 LOVFASTSATTE MINIMUMSSTANDARDE		105
8.1	BEHOVET FOR MINIMUMSSTANDARDE	105
8.2	UTFORMINGEN AV MINIMUMSSTANDARDE	106
8.2.1	<i>Rettspolitiske utgangspunkter</i>	106
8.2.2	<i>Minimumsstandarde knyttet til pensjonskostnader eller til pensjonsytelser</i>	107
8.3	ET GRUNNLAGSMATERIALE FOR FASTSETTELSE AV MINIMUMSSTANDARDE FOR INNSKUDDSBASERTE OG YTELSESBASERTE PENSJONSORDNINGER	110
8.3.1	<i>Hovedalternativer i grunnlagsmaterialet</i>	110
8.3.2	<i>Beregningsforutsetninger</i>	111
8.3.3	<i>Hovedalternativer</i>	113
KAPITTEL 9 MINIMUMSSTANDARDE FOR YTELSESG OG INNSKUDDSBASERTE PENSJONSORDNINGER		115
9.1	PENSJONSYTELSESG OG PENSJONSKOSTNADER I YTELSESG OG INNSKUDDSBASERTE PENSJONSORDNINGER	115
9.1.1	<i>Ytellesbasert foretakspensjon</i>	115
9.1.2	<i>Pensjonsordninger med innskuddspensjon</i>	121
9.1.3	<i>Engangsbetalt alderspensjon</i>	125
9.2	I HVILKEN UTSTREKNING KAN DET OVERHODET FASTSETTES FELLES MINIMUMSSTANDARDE?	126
9.3	YTELSESNIVÅER I PENSJONSORDNINGER MED YTELSESGBASERT FORETAKSPENSJON?	128
9.4	YTELSESGBASERT FORETAKSPENSJON MED BEREGNET FOLKETRYGD UT FRA EN GRUNNPENSJON LIK 3/4 G	131
9.4.1	<i>Pensjonskostnader, pensjonsytelser og kompensasjonsgrad</i>	131
9.4.2	<i>Konklusjoner</i>	134
9.5	YTELSESGBASERT FORETAKSPENSJON MED BEREGNET FOLKETRYGD UT FRA EN GRUNNPENSJON LIK 1 G	135
9.5.1	<i>Pensjonskostnader, pensjonsytelser og kompensasjonsgrad</i>	135
9.5.2	<i>Konklusjoner</i>	139
9.6	OPPFYLLER EN PENSJONSORDNING MED YTELSESGBASERT FORETAKSPENSJON MINSTEKRAVENE?	140
9.6.1	<i>Sammenligningsgrunnlaget</i>	140
9.6.2	<i>Nærmere om sammenligningen</i>	142

9.6.3	Beregning av pensjonsytelser i innskuddsordninger	146
9.6.4	Etterfølgende endringer.....	147
9.6.5	Parallelle og kombinerte pensjonsordninger.....	147
KAPITTEL 10 MINSTEKRAV FOR INNSKUDDSBASERTE PENSJONSORDNINGER.....		149
10.1	MINSTEKRAV KNYTTET TIL FORETAKETS TILSKUDDSPLIKT.....	149
10.2	TILSKUDD FRA ARBEIDSTAKERNE	150
10.3	MINSTEKRAVET TIL FORETAKETS TILSKUDD	152
10.3.1	Tilnærmingsmåten.....	152
10.3.2	Pensjonskostnader, pensjonsytelser og økt kompensasjonsgrad.....	153
10.3.3	Konklusjoner.....	157
10.4	BEREGNING AV FORETAKETS INNSKUDD	158
10.4.1	Ensartet minstekrav	158
10.4.2	Lønnstak.....	159
10.4.3	Lønnsintervallet 1 til 12 G	160
10.4.4	Lønnsinntekt fra foretaket	165
10.4.5	Kostnader ved pensjonsordningen.....	166
10.5	HØYERE INNSKUDDSSATS FOR KVINNER	166
10.6	MINSTEKRAV TIL UT BETALINGS PERIODENS LENGDE	167
10.7	DELINGSTALL.....	168
10.8	INNSKUDDSFRI TAK VED UFØRHET	169
10.9	UFØRE- OG ETTERLATTE PENSJONER	171
10.10	MINSTEKRAV TIL KAPITALFORVALTNING OG AVKASTNING.....	171
KAPITTEL 11 IVERKSETTING OG GJENNOMFØRING AV OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON		175
11.1	IVERKSETTING AV OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON	175
11.2	INNKJØPSFORENING FOR OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON	178
11.2.1	Samordningsbehov.....	178
11.2.2	Stortingets vedtak.....	181
11.2.3	Innkjøpsordninger for obligatorisk tjenstepensjon.....	181
11.3	FLYTTING, SAMMENSLÅING OG MEDREGNING AV PENSJONSRETTIGHETER	184
11.4	KONTROLLORDNINGER	186
11.5	IKRAFTTREDEN, ENDRINGER I ANDRE LOVER	188
KAPITTEL 12 ADMINISTRATIVE OG ØKONOMISKE KONSEKVENSER.....		191
12.1	INNLEDNING	191
12.2	ADMINISTRATIVE OG ØKONOMISKE KONSEKVENSER FOR DET OFFENTLIGE.....	192
12.3	ADMINISTRATIVE OG ØKONOMISKE KONSEKVENSER FOR DET PRIVATE	193
12.3.1	Konsekvenser for foretakene.....	193
12.3.2	Konsekvenser for arbeidstakerne.....	197
12.3.3	Konsekvenser for pensjonsinnretningene.....	198
12.4	SAMLEDE SAMFUNNSØKONOMISKE VIRKNINGER	199
KAPITTEL 13 MERKNADER TIL DE ENKELTE BESTEMMELSER		201
KAPITTEL 14 UTKAST TIL LOV OM OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON		217
DEL II VEDLEGG.....		223
Vedlegg 1 Beregninger over pensjonsytelser og pensjonspremier		224
Vedlegg 2 Samlede økonomiske virkninger.....		282
Vedlegg 3 Foretakspensjonsloven		286
Vedlegg 4 Innskuddspensjonsloven		316
Vedlegg 5 Forskrift til innskuddspensjonsloven		334

Kapittel 0 Sammendrag

0.1 Sammendrag

Banklovkommisjonens utredning nr. 13, NOU 2005: 15 Obligatorisk tjenstepensjon, omhandler behovet for ny lovgivning og utformingen av de lovregler som trengs for å få gjennomført obligatorisk tjenstepensjon for arbeidstakere i privat sektor. I utredningen fremlegges et utkast til en egen lov om obligatorisk tjenstepensjon.

Banklovkommisjonen forutsetter at pensjonsordninger opprettet i samsvar med utkastet til lov om obligatorisk tjenstepensjon vil omfattes av reglene om inntektsfradrag i skatteloven §§ 6-45 til 6-47, og at Finansdepartementet selv vurderer om det er påkrevd å foreta endringer i disse bestemmelsene.

0.1.1 Innledning

I forbindelse med behandlingen av St.meld. nr. 12 (2004-2005) Pensjonsreform – trygghet for pensjonene (Pensjonsmeldingen), vedtok Stortinget den 26. mai 2005 at det skal innføres obligatorisk tjenstepensjon i arbeidsforhold, og at disse ordningene skal utformes innenfor foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Stortinget forutsatte at nødvendig lovgivning skulle være vedtatt og satt i kraft før 1. januar 2006. På denne bakgrunn ga Finansdepartementet i brev av 27. mai 2005 Banklovkommisjonen i oppdrag å fremlegge en utredning med tilhørende utkast til lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon innen 1. juli 2005.

I februar 2005 engasjerte Finansdepartementet lederen av Banklovkommisjonen, Erling Selvig, for å få utarbeidet en utredning som kunne benyttes som arbeidsgrunnlag i tilfelle Banklovkommisjonen senere ble gitt i oppdrag på kort tid å utarbeide et utkast til nødvendig lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon. Arbeidsgrunnlaget ble utarbeidet innenfor en gruppe bestående av representanter fra de tre store livsforsikringsselskapene, Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon, samt Banklovkommisjonens leder og hovedsekretær. *Banklovkommisjonen* har lagt dette arbeidsgrunnlaget til grunn for sin behandling og vurdering av lovgivningsspørsmålene knyttet til obligatorisk tjenstepensjon.

I kapittel 1 til 5 i utredningen gis det en oversikt over de relevante deler av arbeidet med pensjonsreformen, samt over gjeldende lovgivning på tjenstepensjonsområdet hos oss og i andre land. Dette bakgrunnsstoffet, særlig regelverket i foretaks- og innskuddspensjonslovene, angir den pensjonsrettslige ramme for en ny lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon.

Banklovkommisjonens utredningsoppdrag med føringer er gjengitt i kapittel 1. I kapittel 2 redegjøres det for Pensjonsmeldingens og Stortingets behandling av obligatorisk tjenstepensjon. Stortinget vedtok at obligatorisk tjenstepensjon skal utformes innenfor rammen av foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven (pensjonslovene). Kapittel 3 inneholder derfor en oversikt over disse lovene med hovedvekt på regler av særlig betydning ved vurdering og utforming av lovbestemmelser om obligatorisk tjenstepensjon.

I kapittel 5 gis det en oversikt over de grupper av foretak og arbeidstakere som i dag er uten pensjonsordning og som en lov om obligatorisk tjenstepensjon derfor vil få særlig betydning for. Det fremgår der at en stor del av foretakene vil være mindre foretak med et begrenset antall ansatte. Videre fremgår det at store grupper av de arbeidstakerne som omfattes vil være deltidsansatt, og at den årlige gjennomsnittslønn for de aller fleste av henholdsvis deltidsansatte og heltidsansatte ligger i området 3,5 til 5 G. Lovutkastet i kapittel 14 er søkt tilpasset disse forhold.

Internasjonale forhold med særlig vekt på EU/EØS direktivene på pensjonsområdet er behandlet i kapittel 4. *Banklovkommisjonen* har i kapittel 7 avsnitt 4 vurdert om innføring av obligatorisk tjenstepensjon reiser særlige spørsmål i forhold til EØS-avtalen. Konklusjonen er at en lov om obligatorisk tjenstepensjon i samsvar med lovutkastet i utredningen ikke vil være i strid med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen.

0.1.2 Banklovkommisjonens vurderinger og forslag

Banklovkommisjonens vurderinger av hovedspørsmålene knyttet til utformingen av et utkast til lov om obligatorisk tjenstepensjon fremgår av kapitlene 6 til 12 i utredningen.

Utgangspunktene for lovarbeidet er beskrevet i kapittel 6. En viktig føring er at en lov om obligatorisk tjenstepensjon, satt i kraft 1. januar 2006, må utformes slik at loven kan virke sammen med den eksisterende folketrygdordning i en del år inntil modernisert folketrygd er gjennomført fullt ut. Dette innebærer at det i denne omgang ikke er nødvendig å gå nærmere inn på forholdet mellom modernisert folketrygd og de supplerende tjenstepensjonsordningene, herunder pensjonsordninger opprettet som følge av en ny lov om obligatorisk tjenstepensjon.

1) Stortinget har bestemt at obligatorisk tjenstepensjon skal utformes innenfor de gjeldende foretaks- og innskuddspensjonslover. *Banklovkommisjonen* legger derfor til grunn at opplegget for obligatorisk tjenstepensjon skal bygge på Modell II i Pensjonsmeldingen. Ordningen skal således gjelde alderspensjon, men ikke gi uførepensjon eller etterlatteytelser. Modellen innebærer at foretak som ikke har pensjonsordning for sine arbeidstakere, skal pålegges plikt til å opprette pensjonsordning i henhold til reglene i foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven og i samsvar med de særskilte minstekrav som fastsettes i en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Ingen av pensjonslovene stiller særlige krav til størrelsen av alderspensjonsytelsene, og i praksis er det foretakene som til nå har bestemt dette ved utformingen av regelverket for pensjonsordningene. En viktig del av utredningsarbeidet har derfor vært å konkretisere de minstekrav til alderspensjon som bør lovfestes.

Modell II forutsetter at foretak som allerede har pensjonsordninger med alderspensjon som vil oppfylle minstekravene, skal kunne videreføre sine ordninger uten endringer. Dette vil være tilfellet for de aller fleste av de eksisterende pensjonsordningene. Minstekravene i lovutkastet vil derfor bare få betydning for enkelte av de eksisterende pensjonsordninger og bare på punkter som avviker fra minstekravene.

2) *Banklovkommisjonen* har sammenfattet konklusjonene av utredningsarbeidet i et utkast til en egen lov om obligatorisk tjenstepensjon (se kapittel 14). Alternativet hadde vært å innarbeide bestemmelsene i

foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven, men dette ville innebære en komplisering av allerede omfattende lover. Bestemmelsene om obligatorisk tjenestepensjon vil fremtre i en mer avklart og lettere tilgjengelig form dersom de blir presentert samlet i en egen lov.

Det er forutsatt at foretakene skal oppfylle sin plikt til å ha tjenestepensjonsordning ved å opprette pensjonsordning i henhold til foretaks- eller innskuddspensjonslovene. *Banklovkommisjonen* legger derfor til grunn at pensjonsordningene må utformes i samsvar med de krav til regelverket for en pensjonsordning som allerede er stilt i pensjonslovene. Med dette som utgangspunkt har hovedspørsmålene for *Banklovkommisjonen* knyttet seg til:

- utforming av regler vedrørende den plikt foretak som i dag ikke har pensjonsordning, skal ha når det gjelder opprettelse av pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven for å sikre arbeidstakerne alderspensjon i tillegg til alderspensjonen fra folketrygden til enhver tid,
- prinsipper for utforming av minimumsstandarder for obligatorisk tjenestepensjon i innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger, herunder forholdet til eksisterende ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger,
- utforming av minimumsstandarder for pensjonsordninger med innskuddspensjon for å sikre at alderspensjon vil ligge på et rimelig minstenivå vurdert som tillegg til alderspensjonen fra gjeldende folketrygdordning,
- utforming av minimumsstandarder for utforming av pensjonsplanen i ytelsesbaserte pensjonsordninger knyttet til minstekravene for innskuddsbaserte pensjonsordninger, og
- ulike forhold vedrørende iverksetting og gjennomføring av lovfastsatte krav til etablering av pensjonsordninger for å sikre obligatorisk tjenestepensjon.

Både Stortingets vedtak og Finansdepartementets utredningsoppdrag inneholder føringer og rammer for behandlingen av ulike enkeltspørsmål innenfor den ene eller annen gruppe av disse hovedspørsmål. På enkelte punkter er det gitt konkrete føringer når det gjelder selve utformingen av det lovutkast som fremlegges i utredningen her. Nedenfor i sammendragets avsnitt 0.1.3 er det gitt en oversikt over de forskjellige punktene i Stortingets vedtak av 26. mai 2005 og hvordan disse er fulgt opp i *Banklovkommisjonens* forslag.

3) Hvilke foretak som skal pålegges en plikt til å opprette obligatorisk tjenestepensjon for sine ansatte er vurdert i kapittel 7. *Banklovkommisjonen* foreslår at alle foretak som er skattepliktig til Norge etter skatteloven, og som derfor har adgang i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven til å opprette pensjonsordning etter disse lovene, skal ha plikt til å opprette pensjonsordning for sine ansatte dersom foretaket ikke allerede har opprettet en slik pensjonsordning. Dette gjelder også utenlandske selskaper som har fast driftssted med ansatte i Norge.

Med utgangspunkt i stortingsvedtaket går *Banklovkommisjonen* inn for at det enkelte foretak skal stå fritt til å velge hvilken type pensjonsordning som det vil gjøre bruk av for å oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning. Dette innebærer at foretaket kan velge mellom ytelsesbasert foretakspensjon, engangsbetalt alderspensjon i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsordninger i henhold til innskuddspensjonsloven. Foretakene vil også stå fritt innenfor rammene av

foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven, til å gjøre pensjonsordningene bedre enn det som følger av minimumskravene.

Foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3 setter som vilkår for å opprette pensjonsordning, at pensjonsordningen skal omfatte enten (1) minst to personer i foretaket (herunder personer med eierinteresser i foretaket) som begge har arbeidstid og lønn som utgjør minst 75 prosent av full stilling i foretaket, eller (2) minst én person med 75 prosent eller mer av full stilling som ikke har eierinteresser i foretaket. Et foretak med bare deltidsansatte i stillinger som er mindre enn 75 prosent av full stilling, vil derfor ikke ha adgang til å etablere tjenestepensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. *Banklovkommisjonen* foreslår derfor at foretak som har arbeidstakere som til sammen utfører arbeid i foretaket tilsvarende to årsverk, pålegges plikt til å etablere pensjonsordning for sine ansatte.

Innehaveren av et foretak kan, som hittil, være frivillig medlem av en tjenestepensjonsordning. *Banklovkommisjonen* foreslår videre at heleide foretak, enten i form av enkeltpersonforetak eller heleide aksjeselskap, skal gis adgang til å opprette innskuddspensjonsordning for innehaveren og i tilfelle deltidsansatte, som utformes i samsvar med minimumskravene i lovutkastet. Det vises her til føringer i stortingsvedtaket vedrørende pensjonsforholdene til selvstendig næringsdrivende og andre med eierinteresser i foretaket.

4) Når det gjelder hvilke arbeidstakere i foretaket som skal være medlem av en pensjonsordning med obligatorisk tjenestepensjon, er det både i stortingsvedtaket og i Pensjonsmeldingens beskrivelse av Modell II lagt til grunn at reglene om medlemskap i henholdsvis foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven skal være avgjørende. *Banklovkommisjonen* har derfor ikke gått inn på en generell vurdering av de ulike medlemskapsreglene i de to pensjonslovene, men har tatt opp enkelte avgrensningsspørsmål som krever særskilt vurdering i forhold til innføring av obligatorisk tjenestepensjon. Dette gjelder blant annet overgangsregler i foretakspensjonsloven § 16-2 som gjør at det i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger fram til 1. januar 2008 kan settes strengere krav til medlemskap enn det som følger av lovens hovedregler. Dette har særlig betydning for unge og deltidsansatte arbeidstakere. *Banklovkommisjonen* foreslår derfor at denne overgangsbestemmelsen i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd ikke skal gjelde for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger opprettet etter innføringen av en lov om obligatorisk tjenestepensjon.

5) Praktisk sett vil en ordning for tjenestepensjon vanskelig kunne virke obligatorisk i forhold til foretakene med mindre plikten til å opprette pensjonsordning samtidig blir konkretisert gjennom krav om at pensjonsordningen etter sitt innhold i alle tilfelle skal oppfylle enkelte lovfastsatte minimumsstandarter.

Minimumsstandarter vil være av vesentlig betydning for arbeidstakernes rett til pensjonsytelser som fastsettes i pensjonsordningens regelverk. De vil også være viktige for foretakene da minstekravene vil være bestemmende for minstenivået på foretakenes pensjonskostnader etter innføringen av obligatorisk tjenestepensjon. I kapittel 8 og 9 er det gjort en nærmere analyse og vurdering av hvordan minstestandardene kan utformes for å sikre at henholdsvis ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger oppfyller minstekravene til alderspensjon. Redegjørelsen i kapittel 9 illustrerer også de økonomiske realiteter for foretak og arbeidstakere som etter de foretatte beregninger, antas å ligge i de minimumsstandarter som lovutkastet inneholder.

Til bruk ved utredningen er det utarbeidet et meget omfattende tallmateriale (inntatt i sin helhet i vedlegg 1) for å klarlegge pensjonskostnadene og pensjonsytelsene i ulike pensjonsordninger. Modellen for beregningene og beregningene er utarbeidet av Produktutvikler Bjørn Tøndel i Vital Forsikring ASA. Beregningene er gjennomgått av Storebrand Livsforsikring AS og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) i den grad det har vært nødvendig for å kontrollere at tallene stemmer med eget erfaringsmateriale. *Banklovkommissjonen* er av den oppfatning av dette grunnlagsmaterialet og de forutsetninger som ligger til grunn for beregningene der, generelt sett gir et godt grunnlag for vurderingen av hovedspørsmålene knyttet til utformingen av minimumsstandarder i en lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Banklovkommissjonen er kommet til det ikke er mulig å fastsatte felles minimumsstandarder for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger. Dette skyldes at en står overfor pensjonsprodukter med til dels vesentlig forskjellige egenskaper, særlig fordi både ytelser og tilskudd blir fastsatt på ulike måter. Ved ytelsesbasert foretakspensjon beregnes ytelsene ut fra samlet tjenestetid og årslønn til enhver tid etter regler fastsatt i pensjonsplanen. Størrelsen av pensjonsytelsene er dermed forhåndsfastsatt i pensjonsplanen, prinsipielt uavhengig av størrelsen på foretakets tilskudd til pensjonsordningen og av avkastningen ved forvaltningen av pensjonsordningens midler. Foretakets årlige tilskudd til pensjonsordningen (årspremien) er derfor ikke forhåndsfastsatt, men må beregnes hvert år ut fra den kapital som trengs for å sikre den rett til pensjon arbeidstakerne opptjener det enkelte år. Ved innskuddspensjonsordninger er foretakets årlige tilskudd normalt forhåndsfastsatt til en bestemt prosent av arbeidstakernes lønn til enhver tid. Pensjonsytelsene er ikke forhåndsfastsatt, men blir beregnet ut fra størrelsen av arbeidstakernes samlede pensjonskapital ved nådd pensjonsalder. Pensjonskapitalen vil i tillegg til foretakets samlede tilskudd bero på kapitalavkastningen av innbetalte tilskudd som hvert år tilføres arbeidstakernes pensjonskapital. Ved ytelsesbasert foretakspensjon vil imidlertid retten til pensjon opptjent ved tidligere tjenestetid også bli oppregulert i samsvar med lønnsutviklingen, siden størrelsen av pensjonsytelsen arbeidstakeren skal sikres, beregnes ut fra lønnsnivået til enhver tid. Ved innskuddspensjonsordninger utgjør foretakets årlige innskudd en fastsatt prosent av de enkelte arbeidstakernes lønn til enhver tid. En lønnsøkning vil derfor bare ha konsekvenser for innskudd som betales etter lønnsøkningen.

Det er derfor ikke mulig å fastsette minimumsstandarder basert på foretakets årlige tilskudd til pensjonsordningen som skal være felles for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger. I samsvar med føringer i utredningsoppdraget har *Banklovkommissjonen* derfor lagt til grunn at konkretiserte minimumsstandarder basert på foretakenes årlig tilskuddsplikt knyttes direkte til pensjonsordninger med innskuddspensjon. På grunnlag av det meget omfattende tallmateriale som er gjengitt i Vedlegg 1, har *Banklovkommissjonen* videre kommet til at det på generelt grunnlag er mulig å bedømme om ytelsesbaserte pensjonsordninger gir minst like gode årlige pensjonsytelser som en pensjonsordning basert på minstekravene til innskuddspensjon må antas å gi.

Banklovkommissjonen foreslår derfor at det avgjørende skal være om alderspensjonen i ytelsesbaserte pensjonsordninger medfører en økning i kompensasjonsgraden sett i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden som minst tilsvarende den økning i kompensasjonsgrad som alderspensjonen i en

innskuddsordning basert på lovens minstekrav vil medføre. Grunnlagsmaterialet i Vedlegg 1 gir her et godt grunnlag for å fastsette hvilken prosentvis økning i kompensasjonsgrad som vil være tilstrekkelig for at en ytelsesordning skal kunne anses likeverdig med en innskuddsordning i samsvar med de lovfastsatte minstekrav. Det avgjørende er hvilken økning i kompensasjonsgrad ytelsene fra pensjonsordningen vil gi generelt sett i forhold til kollektivet av arbeidstakere i foretaket, ikke om én eller flere arbeidstakere ville ha kommet noe bedre ut under en annen type pensjonsordning. Det avgjørende er således om de aller fleste medlemmene av den ytelsesbaserte foretakspensjonsordningen er sikret alderspensjon som gir den samme eller en bedre økning i kompensasjonsgrad i forhold til ytelsene fra folketrygden enn i en minimumsbasert innskuddspensjonsordning. Det er foreslått en forskriftshjemmel for fastsettelse av de nærmere forutsetninger som skal anvendes ved beregninger med henblikk på vurderingen av om ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger kan anses likeverdige med innskuddsbaserte pensjonsordninger i samsvar med minimumskravene i lovutkastet.

For å gjøre det lettere i praksis å avgjøre om en ytelsesbasert pensjonsordning må antas å gi alderspensjon på samme nivå som en innskuddspensjonsordning basert på de lovfastsatte minstekrav, har *Banklovkommisjonen* foreslått at det for ytelsesordninger som etter pensjonsplanen minst vil gi en fastsatt økning av kompensasjonsgraden i forhold til folketrygden ved lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid, skal legge til grunn at minstekravet etter lovutkastet er oppfylt. Det er foreslått ulike prosentsatser for ytelsesordninger med utbetaling av alderspensjon i henholdsvis 10 år, 15 år og livsvarig.

Det foreslås at Kredittilsynet gis myndighet til å avgjøre tvilstilfelle, se avsnitt 11.4.

6) Spørsmålet om ytelsesbaserte pensjonsordninger kan anses likeverdige med innskuddsbaserte pensjonsordninger utformet i samsvar med minstekravene, antas å ha størst betydning for det betydelige antall av eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger. Hovedtyngden av de eksisterende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger har en pensjonsplan som reelt vil gi alderspensjon som minst ligger på samme nivå som alderspensjonen i innskuddsbaserte pensjonsordninger som oppfyller minstekravene i lovutkastet. I forhold til enkelte ytelsesbaserte pensjonsordninger vil imidlertid arbeidstakere innenfor typiske lavtlønnsgrupper kunne komme noe dårligere ut enn i en innskuddsordning med minimumskrav. I slike tilfeller foreslår *Banklovkommisjonen* at foretaket skal ha en plikt til å endre regelverket for pensjonsordningen i den utstrekning dette er nødvendig for at alderspensjonen for arbeidstakerne generelt sett skal være i samsvar med minstekravene. Det kreves ingen generell heving av ytelsesnivået i pensjonsordningen, men bare en heving av pensjonsytelsene for de lavtlønnsgruppene som ligger under minimumskravene.

Banklovkommisjonen forutsetter at vurderingen av om en eksisterende pensjonsordning som oppfyller minstekravene til obligatorisk tjenstepensjon skal baseres på forholdene ved iverksettingen av en lov om obligatorisk tjenstepensjon og ved en senere etablering av en ny ytelsesbasert pensjonsordning. At forutsetningene senere endres som følge av den økonomiske utvikling, skal ikke gjøre det nødvendig med fortløpende tilpasninger i sammenligningsgrunnlaget for ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Det forutsettes at nødvendige tilpasninger i regelverket for en pensjonsordning i tilfelle blir drøftet mellom arbeidstakerne og foretaket. Foretaket skal imidlertid være avskåret fra i ettertid å foreta endringer i

pensjonsordningens innskudds- eller pensjonsplan eller regelverk for øvrig som vil innebære at ordningene ikke lenger kan oppfylle minstekravene.

7) Kapittel 10 beskriver de nærmere minimumsstandarder som *Banklovkommissjonen* mener bør fastsettes for innskuddsbaserte pensjonsordninger basert på de beregninger av kostnader og ytelser som er gjort i tallmaterialet. Ut fra de føringer som er gitt i Stortingets vedtak av 26. mai 2005 og i utredningsoppdraget fra Finansdepartementet, foreslår *Banklovkommissjonen* at det stilles følgende minstekrav til innskuddsbaserte pensjonsordninger:

- minstekravet knyttes til foretakets tilskuddsplikt i form av en bestemt proSENTsats av lønnen for de enkelte arbeidstakere i det enkelte år,
- proSENTsatsen settes til 2 prosent av all lønn mellom 1 og 12 G,
- utbetalingstiden settes til 10 år fra pensjonsalder, og det forutsettes at utbetaling skjer etter reglene i innskuddspensjonsloven §§ 7-2 flg.,
- foretaket skal sikre retten til alderspensjon ved en ordning med innskuddsfritak ved uførhet, og
- kostnader ved pensjonsordningen dekkes av foretaket i tillegg til innskuddene.

Gitt de nærmere forutsetninger som *Banklovkommissjonen* har gjort i sine beregninger (nærmere beskrevet i utredningen avsnitt 8.3), gir tabellene nedenfor, basert på en reallønnsregulering på henholdsvis 2 prosent og 1,5 prosent pr. år, en oversikt over den økning i kompensasjonsgrad i forhold til gjeldende folketrygd som en slik minimumsordning vil gi. Tabellene er utdrag av tabell 10.5 og 10.6 i utredningen.

Tabell 0.1. Økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved innskudd 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G. Utbetalingstid 10 år. Tall i prosent av lønn ved nådd pensjonsalder 67 år. Reallønnsregulering 2 prosent pr. år.

<i>Årlig pensjon</i>	<i>2 prosent av lønn</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	8,3	7,2	6,1
Lønn 6 G	9,3	8,0	6,8
Lønn 8 G	9,7	8,4	7,5

Kilde: Vital

Tabell 0.2. Økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved innskudd 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G. Utbetalingstid 10 år. Tall i prosent av lønn ved nådd pensjonsalder 67 år. Reallønnsregulering 1,5 prosent pr. år.

<i>Årlig pensjon</i>	<i>2 prosent av lønn</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	9,2	7,9	6,6
Lønn 6 G	10,3	8,8	7,3
Lønn 8 G	10,8	9,2	7,7

Kilde: Vital

I tillegg til disse minstekravene til alderspensjon, foreslår *Banklovkommissjonen* at det stilles krav om at pensjonsordningen må tilknyttes en ordning med innskuddsfritak eller premiefritak under uførhet på 20 prosent eller mer. Tallmaterialet viser at kostnadsnivået for innskuddsfritak ved uførhet er beskjedent sett i forhold til den

vesentlige økning i sosial sikkerhet som slike risikodekninger vil gi for at alderspensjon vil bli utbetalt ved nådd pensjonsalder. Kostnadene ved dette er beregnet å utgjøre rundt 10 prosent av det innskudd eller premie som innbetales til sikring av alderspensjon i pensjonsordningen.

8) Når det gjelder iverksetting og gjennomføring av en lov om obligatorisk tjenestepensjon foreslår *Banklovkommisjonen* i kapittel 11 et skille mellom tre forskjellige tidspunkter. En lov om obligatorisk tjenestepensjon skal tre i kraft 1. januar 2006. Det foreslås at virkningene av loven i form av pensjonskostnader for foretakene og sikring av pensjonsopptjening for arbeidstakerne, skal inntre med virkning fra 1. juli 2006. Når det gjelder tidspunktet for når foretakene må ha etablert en pensjonsordning i samsvar med minimumskravene, foreslås det at fristen settes til 31. desember 2006. Det kan vanskelig settes en kortere frist enn ett år for gjennomføring av en så omfattende ordning. Gjennomføringen vil by på meget store praktiske utfordringer for så vel foretakene som pensjonsinnretningene.

Når det gjelder foretak som opprettes etter lovens ikrafttreden, foreslås det at pensjonsordning skal være etablert innen 6 måneder etter at plikt til å ha pensjonsordning er inntrådt.

9) For å redusere kostnadene for foretakene, særlig de mindre foretakene, foreslår *Banklovkommisjonen* i avsnitt 11.2 at det åpnes for etablering av innkjøpsforeninger for obligatorisk tjenestepensjon. Dette er i samsvar med Stortingets vedtak, som også forutsetter at enkeltpersonforetak skal kunne inngå i felles innkjøpsordning. Slike innkjøpsforeninger kan enten etableres innenfor allerede eksisterende interesseorganisasjoner eller innenfor forening opprettet med det formål å skaffe medlemmene pensjonsordning i samsvar med kravene i en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Det foreslås at det overlates til innkjøpsforeningen å inngå avtale med pensjonsinnretningen som omfatter ett regelverk for alle pensjonsordningene, herunder bestemmelser om kapitalforvaltningen. Avtalen inngås på vegne av de foretak som omfattes, og det enkelte foretak skal være ansvarlig for innbetaling av årlige tilskudd mv. til pensjonsinnretningen. Et slikt opplegg for bruk av standardiserte pensjonsprodukter og forenkling av kontraktsslutningen antas å gi kostnadsbesparelser. Dette åpner også for at pensjonsinnretningen og innkjøpsforeningen i samarbeid kan utvikle praktiske ordninger for administrasjon av pensjonsordningen.

10) Når det gjelder kontroll med at foretakene følger opp sin plikt etter en lov om obligatorisk tjenestepensjon, følger det allerede av foretakspensjonsloven § 2-7 og innskuddspensjonsloven § 2-9 at Kredittilsynet skal føre tilsyn med de pensjonsordninger som opprettes i henhold til pensjonslovene. *Banklovkommisjonen* legger til grunn at Kredittilsynets tilsynsoppgaver også vil omfatte spørsmål som gjelder hvorvidt de enkelte pensjonsordninger er i strid med lovkrav som stilles i en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Det foreslås at Kredittilsynet gis en adgang til å gi pålegg til foretak om å rette på lovstridige forhold og adgang til å ilegge foretak løpende tvangsmulkt i denne sammenheng.

For å lette kontrollen av at foretakene følger opp sin plikt til å etablere pensjonsordning for sine ansatte foreslås det videre at foretaket skal bekrefte i årsberetningen eller årsregnskapet at foretaket har pensjonsordning i samsvar med lovens krav og at denne delen inngår i de deler av årsberetningen som underlegges revisors kontroll. For foretak som ikke er regnskapspliktige foreslås det at en slik bekreftelse skal inngå i næringsoppgaven til skattemyndighetene. Det bør også

vurderes om det kan foretas endringer i formularene for foretakenes innberetninger til skattemyndighetene som vil gi et bedre grunnlag for kontroll.

Banklovkommissjonen foreslår at arbeidstakerne i tilfelle skal kunne få dom for at foretaket skal ha plikt til å opprette pensjonsordning og i tilfelle dom for at pliktig tilskudd skal innbetales til pensjonsinnretningen.

11) De administrative og økonomiske konsekvensene er nærmere vurdert i kapittel 12. Det er i dette kapitlet lagt vekt på å kartlegge hvilke kostnader en innføring av obligatorisk tjenstepensjon vil medføre for foretakene som i dag ikke har tjenstepensjonsordning for sine ansatte og for arbeidstakere i slike foretak.

De totale årlige kostnader for de foretak som pålegges plikt til å opprette pensjonsordning, er ved full gjennomføring av obligatorisk tjenstepensjon beregnet å utgjøre om lag 3 mrd. kroner under forutsetning av at ordningen vil omfatte 550 000 personer og at årlig gjennomsnittslønn er 4,5 G. Beregningen inkluderer ikke arbeidsgiveravgift og skattefordel knyttet til tilskudd til pensjonsordninger. Under forutsetning av en gjennomføringsprosent første år på 75 og iverksettingstidspunkt 1. juli 2006, antas totale kostnader i 2006 å utgjøre vel 1,1 mrd. kroner.

Samlet årlig kostnad pr. arbeidstaker med gjennomsnittslønn tilsvarende 4,5 G, inklusive arbeidsgiveravgift, er beregnet å utgjøre 2,28 prosent av årslønnen.

Modellberegninger av makroøkonomiske virkninger viser at ordningen med obligatorisk tjenstepensjon vil kunne innpasses i samfunnsøkonomien sett under ett uten større problemer.

0.1.3 Forholdet til Stortingets vedtak

I sitt vedtak av 26. mai 2005 punkt 2.1 om obligatorisk tjenstepensjon, punkt 2.2 om samordning av tjenstepensjoner for flere foretak, og punkt 2.5 om selvstendige næringsdrivende, fastla Stortinget viktige prinsipper og føringer for hvordan obligatorisk tjenstepensjon skal utformes. Lovutkastet i utredningen her er i samsvar med dette. *Banklovkommissjonen* har lagt vekt på at lovutkastet utformes så enkelt og oversiktlig som mulig, og at regler og løsninger er tilpasset de økonomiske forhold for foretak og arbeidstakere som obligatorisk tjenstepensjon vil ha størst rettslig og praktisk betydning for. Nedenfor gis det oversikt over de relevante punktene i Stortingets vedtak og hvor disse er behandlet i utredningen.

Stortinget vedtok at det skal innføres obligatorisk tjenstepensjon i arbeidsforhold og at loven skal tre i kraft 1. januar 2006. *Banklovkommissjonen* har i avsnitt 11.1, jf. lovutkastet § 14, foreslått at loven skal tre i kraft 1. januar 2006, men går inn for at foretak og pensjonsinnretninger innrømmes en tilpasningsperiode på ett år. De økonomiske virkningene for foretakene vil således etter forslaget først inntre fra iverksettingstidspunktet 1. juli 2006. Det stilles videre krav om at plikten til å opprette pensjonsordning skal være oppfylt innen 1. januar 2007. Gjennomføring av dette opplegget vil likevel stille foretak og pensjonsinnretninger overfor betydelige praktiske utfordringer.

Stortinget la videre til grunn at ordningen med obligatorisk tjenstepensjon skulle utformes innenfor foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven.

Banklovkommissjonen har lagt opp til at plikten til å opprette pensjonsordning for arbeidstakerne i foretaket, enten skal skje ved opprettelse av en pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Det er opp til det enkelte foretak å velge om de vil overholde plikten gjennom opprettelse av en

ytelsesbasert foretakspensjonsordning, pensjonsordning med engangsbetalt alderspensjon etter foretakspensjonsloven eller en innskuddspensjonsordning etter innskuddspensjonsloven. Det vises til omtalen av dette i kapittel 6 og lovutkastet § 2.

Når det gjelder spørsmålet om hvilke arbeidstakere som skal være medlem av en obligatorisk tjenstepensjonsordning, la Stortinget til grunn at alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap etter innskuddspensjonsloven og foretakspensjonsloven skulle omfattes. Det skulle også skje en nærmere avklaring av kravet om tjenstepensjon for ansatte som også helt eller delvis er eiere av foretaket. *Banklovkommissjonen* har i lovforslaget lagt til grunn at medlemsbestemmelsene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven skal gjelde. Det vises til vurderingene i avsnitt 7.3. På bakgrunn av at foretakspensjonsloven har særskilte overgangsregler for enkelte av bestemmelsene om medlemskap som strekker seg fram til 1. januar 2008, er *Banklovkommissjonen* kommet til at disse overgangsreglene ikke bør gjelde for pensjonsordninger som opprettes i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Det vises til lovutkastet § 14 annet ledd og avsnitt 7.1.3 i utredningen. Som det fremgår der og av lovutkastet § 1 annet ledd, skal loven også gjelde for foretak som ikke har adgang til å opprette pensjonsordning fordi arbeidet i foretaket utføres av arbeidstakere som er deltidsansatte eller som har eierinteresser i foretaket, jf. lovutkastet § 2 annet ledd og § 7. Det legges opp til at det som hovedregel skal være frivillig om pensjonsordningen skal omfatte arbeidsgiveren og andre med eierinteresser i, jf. lovutkastet § 2 tredje ledd.

Stortinget har videre bedt om at det vurderes hvordan det kan etableres gode kontrollordninger for bestemmelsene om obligatorisk tjenstepensjon følges opp. En slik vurdering er gjort i avsnitt 11.4 i utredningen, jf. lovutkastet §§ 12 og 13 om kontroll, tilsyn og sanksjoner. Arbeidstakerne kan ved søksmål få fastslått foretakets plikter til å opprette pensjonsordning og til å innbetale de årlige innskudd til pensjonsinnretningen.

I sitt vedtak understreket Stortinget at “de obligatoriske ordningene må utformes slik at det blir enkelt å utvide dem, slik at de ikke hindrer videreføring av eksisterende tjenstepensjonsordninger og slik at det blir enkelt for små og mellomstore bedrifter å opprette og administrere ordningene.” *Banklovkommissjonen* har lagt til grunn at eksisterende tjenstepensjonsordninger skal kunne videreføres så sant de oppfyller visse minstekrav, jf. lovutkastet § 5. Når det gjelder de øvrige forhold Stortinget omtaler i denne sammenheng, har man valgt å basere minstekravene i lovutkastet på innskuddspensjonsordninger som er, og oppfattes som, enklere enn de ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Når det gjelder hvilke konkrete minstekrav som skal stilles til de obligatoriske tjenstepensjonsordninger, har Stortinget vedtatt at arbeidsgiver skal pålegges å betale et innskudd på minst 2 prosent av lønnen over 1 G. Dette er fulgt opp i utredningen, se kapittel 10, hvor det i avsnitt 10.3 og 10.4 er gjengitt beregninger som skal illustrere de økonomiske virkninger for foretak og arbeidstakere som omfattes av obligatorisk tjenstepensjon.

Det er der lagt til grunn at innskuddsprosenten som hovedregel skal være den samme for all lønn over 1 G, med mindre annet følger av regler i innskuddspensjonsloven. Innskuddspensjonsloven § 5-3 har regler om at det under visse forutsetninger skal betales et høyere innskudd for kvinner og fastsetter for øvrig generelt at det ikke skal betales innskudd for lønn over 12 G.

Selv om minstekravene er definert i forhold til innskuddspensjonsordninger, stiller lovforslaget foretakene fritt med hensyn til om de i stedet vil overholde plikten

til å opprette en obligatorisk tjenstepensjonsordning for sine ansatte ved å etablere en ytelsesbasert foretakspensjonsordning. I kapittel 9 har *Banklovkommissjonen* drøftet nærmere hvilke kriterier som skal legges til grunn ved vurderingen av om en ytelsesbasert foretakspensjonsordning kan anses som likeverdig i forhold til minimumskravene til obligatorisk tjenstepensjon.

I samsvar med Stortingets vedtak har *Banklovkommissjonen* videre foreslått at det ved enighet mellom foretak og arbeidstakere kan fastsettes i regelverket for pensjonsordningen at arbeidstakerne skal innbetale innskudd eller premie til en pensjonsordning etablert i samsvar med lovutkastets bestemmelser. Et slikt tilskudd fra arbeidstakerne vil komme i tillegg til foretakets minstetilskudd. Det vises til avsnitt 10.2.

I punkt 2.2 i sitt vedtak har Stortinget lagt til grunn at det må være mulig for flere foretak å opprette en felles innkjøpsordning for tjenstepensjoner. *Banklovkommissjonen* har behandlet dette i utredningens avsnitt 11.2 og foreslår at det åpnes for innkjøpsforening for obligatorisk tjenstepensjon i samsvar med føringene i stortingsvedtaket.

0.2 Summary in English

The Banking Law Commission's Report No. 13, NOU 2005: 15, Mandatory Occupational Pensions, discusses the need for new legislation and the design of the statutory rules that are required in order to implement the mandatory occupational pension for employees in the private sector. The report presents a draft for a separate Act pertaining to Mandatory Occupational Pensions.

The Banking Law Commission assumes that pension schemes created in conformity with the draft Mandatory Occupational Pensions Act will be covered by the rules on income deduction in Sections 6-45 to 6-47 of the Tax Act, and that the Ministry of Finance will itself consider whether it is necessary to amend these provisions.

0.2.1 Introduction

In connection with the consideration of Report to the Storting No. 12 (2004-2005) Pension Reform – security for pensions (The Pensions Report), on 26 May 2005 the Storting resolved that a mandatory occupational pension in employment relationships should be introduced, and that this scheme should be designed within the Companies Pension Act and the Defined Contribution Act. The Storting required that the necessary legislation be adopted and put into effect prior to 1 January 2006. In the light of this, in its letter of 27 May 2005 the Ministry of Finance commissioned the Banking Law Commission to present a report with appurtenant draft Mandatory Occupational Pensions Act before 1 July 2005.

In February 2005 the Ministry of Finance had commissioned the chairman of the Banking Law Commission, Erling Selvig, to prepare a report that could be used as a working document in the event that the Banking Law Commission was at a later date commissioned at short notice to prepare a draft for the necessary legislation on mandatory occupational pensions. The working document was prepared by a group

consisting of representatives from the three big life assurance companies, the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and the Confederation of Norwegian Business and Industry (NHO), plus the Banking Law Commission's chairman and general secretary. *The Banking Law Commission* has based its consideration and assessment of the legislative questions related to mandatory occupational pensions on this document.

Chapters 1 to 5 of the report provide an overview of relevant parts of the work on the pension reform, and also over current legislation on the occupational pension area both in Norway and in other countries. This background material, particularly the Regulations to the Companies Pension Act and Defined Contribution Act, indicates the pension-law framework for new legislation on mandatory occupational pension.

The Banking Law Commission's terms of reference with guidelines is reproduced in Chapter 1. Chapter 2 describes the Pensions Report's and the Storting's consideration of the mandatory occupational pension. The Storting resolved that the mandatory occupational pension should be designed within the framework of the Companies Pension Act and the Defined Contribution Act (collectively 'the Pension Acts'). Chapter 3 therefore contains an overview of these Acts, with principal emphasis on the rules of special significance in evaluation and design of statutory provisions on mandatory occupational pension.

Chapter 5 provides an overview of the groups of undertakings and employees currently lacking a pension scheme and for whom an act on mandatory occupational pension will therefore have special significance. It is there stated that a large proportion of the undertakings will be small businesses with a limited number of employees; also that large groups of the employees involved will be employed part-time, and that the annual average pay for almost all of the part-time employees and full-time employees is in the range of 3.5 to 5 G, the National Insurance baseline figure. It is endeavoured to adapt the legal draft to these facts.

International factors, with particular weight on the EU/EEA directives in the pension area, are treated in Chapter 4. *The Banking Law Commission* has in Section 7.4 considered whether the introduction of mandatory occupational pension raises any special questions in relation to the EEA Agreement. The conclusion is that an act on mandatory occupational pensions in conformity with the legal draft in the report will not come into conflict with Norway's obligations under the EEA Agreement.

0.2.2 The Banking Law Commission's evaluations and proposals

The Banking Law Commission's evaluations of the main questions related to the draft act on mandatory occupational pensions are to be found in Chapters 6 to 12 of the report.

The points of departure for the work on the legislation are described in Chapter 6. An important guideline is that an act on mandatory occupational pensions, entering into force on 1 January 2006, must be designed in such a way that the Act can function together with the existing National Insurance scheme for some years until the completion of the modernisation of the National Insurance. This means that it is not necessary at the present time to deal in detail with the relationship between a modernised National Insurance and the supplementary occupational pension schemes,

including pension schemes created in consequence of a new act on mandatory occupational pensions.

1) The Storting has decided that the mandatory occupational pension shall be designed within the current Companies Pension and Defined Contribution Act. *The Banking Law Commission* therefore finds that the scheme for mandatory occupational pension must be based on Model II of the Pensions Report. The scheme shall therefore apply to the retirement pension, but not provide disability pension or survivor's benefits. The model means that undertakings that do not have pension schemes for their employees shall be mandated to establish a pension scheme pursuant to the rules of the Companies Pension Act or the Defined Contribution Act and in conformity with the special minimum requirements laid down in an act on mandatory occupational pensions. None of the Pension Acts makes any special requirements as to the size of the retirement pension benefits, and in practice it is the undertakings that up to now have decided this, via the design of the regulations to the pension schemes. An important part of the report work has therefore been to specify the minimum requirements for the retirement pension that should be enshrined in statute.

Model II assumes that undertakings that already have pension schemes with retirement pension that will meet the minimum requirements can continue their arrangements without changes. This will be the case for the great majority of the existing pension schemes. The minimum requirements in the legal draft will therefore only be of significance for some of the existing pension schemes and only for those points on which they deviate from the minimum requirements.

2) *The Banking Law Commission* has summarised the conclusions of the report work in a draft for a separate act on mandatory occupational pensions (confer Chapter 14). The alternative had been to incorporate the provisions into the Companies Pension Act and Defined Contribution Act, but that would have meant a complication of already extensive legislation. The provisions on mandatory occupational pensions will appear in a clearer and more accessible form if they are presented all together in their own Act.

It is assumed that the undertakings will discharge their obligation to have an occupational pension scheme by establishing a pension scheme within the meaning of the Companies Pension or Defined Contribution Acts. *The Banking Law Commission* therefore bases its work on the assumption that pension schemes will be designed in conformity with the regulatory requirements for a pension scheme that are already made in the Pension Acts. With this as its point of departure, the main questions facing *The Banking Law Commission* are related to:

- the design of the rules regarding the obligation that shall be laid upon an undertaking which currently does not have a pension scheme, as regards the establishment of a pension scheme pursuant to the Companies Pension Act or the Defined Contribution Act so as to safeguard the employees' retirement pension in addition to the retirement pension from the National Insurance at all times,
- principles for the design of minimum standards for mandatory occupational pension in contribution-based and benefit-based pension schemes, including the relation to existing benefit-based and contribution-based pension schemes,
- design of minimum standards for pension schemes based on defined-contribution pensions in order to ensure that the retirement pension will be at a

- reasonable minimum level considered as a supplement to the retirement pension from the current National Insurance scheme,
- formulation of minimum standards for the design of the pension plan in benefit-based pension schemes related to minimum requirements for contribution-based pension schemes, and
- various factors related to implementation of statutory requirements for the establishment of pension schemes in order to safeguard the mandatory occupational pension.

Both the Storting's decision and the Ministry of Finance's terms of reference contain guidelines and frameworks for the consideration of various individual questions within the one or the other group of these main questions. On certain points specific guidelines have been issued as regards the actual design of the legal draft that is presented in this report. Below, in Section 0.2.3 of the summary, an overview is provided of the various points in the Storting's decision of 26 May 2005 and how these are followed up in *The Banking Law Commission's* proposal.

3) On which undertakings there should be imposed a duty to establish mandatory occupational pensions for their employees is considered in Chapter 7. *The Banking Law Commission* proposes that all undertakings that are liable to pay Norwegian taxes under the Tax Act, and which are therefore entitled pursuant to the Companies Pension Act or Defined Contribution Act to establish pension schemes under these acts, shall be obliged to establish pension schemes for their employees if the undertaking has not already established such a pension scheme. This applies also to foreign companies with a permanent place of operations with employees in Norway.

On the basis of the Storting decision, *The Banking Law Commission* advocates that the individual undertaking shall be free to choose what kind of pension scheme it wishes to utilise in order to discharge its duty to have a pension scheme. This means that the undertaking may choose between a benefit-based company pension, a lump-sum paid retirement pension pursuant to the Companies Pension Act or defined-contribution pension schemes pursuant to the Defined Contribution Act. The undertakings will also be free, within the framework of the Companies Pension Act and Defined Contribution Act, to make their pension schemes better than would be consequent on the minimum requirements.

Section 2-2 of the Companies Pension Act and Section 2-3 of the Defined Contribution Act make the establishment of a pension scheme conditional on that pension scheme embracing either (1) at least two persons in the undertaking (including persons with ownership interests in the undertaking) who both have working hours and pay corresponding to at least a 75% of a full position in the undertaking, or (2) at least one person with a 75% or greater proportion of a full position who does not have ownership interests in the undertaking. An undertaking with only part-time employees in positions that are less than 75% of a full position, therefore, will not be able to establish an occupational pension scheme under the Companies Pension Act or Defined Contribution Act. *The Banking Law Commission* therefore proposes that undertakings that have employees who, all together, perform work in the undertaking corresponding to two full-time equivalents (man-years), should have a duty to establish a pension scheme for their employees.

The owner of an undertaking may, as up to now, be a voluntary member of an occupational pension scheme. *The Banking Law Commission* also proposes that

wholly-owned undertakings, either in the form of one-man businesses or wholly-owned limited-liability companies, should be entitled to establish a defined-contribution pension scheme for the owner and part-time employees if any, designed in accordance with the minimum requirements in the legal draft. Reference is here made to the guidelines in the Storting decision regarding the pension situation for the self-employed and others with ownership interests in the undertaking.

4) As regards the question of which employees in the undertaking are to be members of a pension scheme with mandatory occupational pension, both the Storting decision and the Pensions Report's description of Model II assume that the membership rules in the Companies Pension Act and the Defined Contribution Act respectively shall be decisive. *The Banking Law Commission* has not, therefore, undertaken a general consideration of the various membership rules in the two Pension Acts, but has raised certain demarcation questions that require special consideration in relation to the introduction of mandatory occupational pensions. This applies inter alia to the transitional rules in Section 16-2 of the Companies Pension Act, which means that in benefit-based company pension schemes up to 1 January 2008, stricter membership criteria than those in the Act's main rules may be applied. This has special significance for young and part-time employees. *The Banking Law Commission* therefore proposes that this transitional provision in Section 16-2 third paragraph should not apply to benefit-based company pension schemes established after the introduction of an act on mandatory occupational pensions.

5) In practice, it would be difficult to give a scheme for occupational pension mandatory effect in relation to the undertakings unless the duty to establish a pension scheme was at the same time made specific, via a requirement that the content of the pension scheme should in all cases meet certain statutory minimum standards. Minimum standards will be of major significance for the employees' right to pension benefits laid down in the pension scheme's regulations. They will also be important for the undertakings, as the minimum requirements will determine the minimum level of the undertakings' pension costs after the introduction of the mandatory occupational pension. Chapters 8 and 9 contain a detailed analysis and evaluation of how the minimum standards can be designed in order to ensure that both benefit-based and contribution-based pension schemes meet the minimum requirements for the retirement pension. The account in Chapter 9 also illustrates the economic realities for undertakings and employees that, according to the calculations made, are expected to be within the minimum standards that the legal draft contains.

For use in the report, a very comprehensive set of statistics has been compiled (included in its entirety in Annex 1) in order to clarify the pension costs and pension benefits in various pension schemes. The model underlying the calculations and the calculations themselves were worked out by product developer Bjørn Tøndel of the insurance company Vital Forsikring ASA. The calculations have been reviewed by another insurance company, Storebrand Livsforsikring AS, and the Norwegian Municipal Pension Fund (KLP), insofar as necessary to check that the figures accord with their own experience. The Banking Law Commission is of the opinion that this supporting material and the assumptions underlying its calculations generally speaking provides a good basis on which to consider the main questions related to the formulation of minimum standards in an act on mandatory occupational pensions.

The Banking Law Commission has concluded that it is not possible to specify common minimum standards for benefit-based company pension schemes and defined-contribution pension schemes. This is due to the fact that they are pension

products with sometimes drastically different characteristics, particularly because both benefits and contributions are fixed in different ways. In benefit-based company pensions, the benefits are calculated on the basis of total service time and annual pay at any given time, under rules laid down in the pension plan. The size of the pension benefits is thereby pre-set in the pension plan, in principle independently of the size of the undertaking's contributions to the pension scheme and of the yield from the management of the funds of the pension scheme. The undertaking's annual contributions to the pension scheme (the annual premium) are therefore not pre-set, but must be calculated every year on the basis of the capital that is needed to secure the right to pension that the employees are earning in the individual year. In defined-contribution pension schemes, the undertaking's annual contributions are normally pre-set as a particular percentage of the employees' pay at any given time. Pension benefits are not pre-set, but are calculated on the basis of the size of the employees' total pension capital on attaining pensionable age. The pension capital will, in addition to the undertaking's total contributions, depend on the capital return on paid-in contributions that are every year added to the employees' pension capital. In the benefit-based company pension, however, the right to pension earned in previous service will also be upwardly adjusted in accordance with pay trends, since the size of the pension benefit the employees are to be guaranteed, is calculated on the basis of their pay level at any given time. In defined-contribution pension schemes, the undertaking's annual contributions comprise a fixed percentage of the employees' pay at any given time. A pay rise will therefore only have consequences for contributions that are paid after the increase in pay.

It is therefore impossible to lay down minimum standards on the basis of the undertaking's annual contributions to the pension scheme that are common to benefit-based company pension schemes and defined-contribution pension schemes. In accordance with the guidelines in its terms of reference, therefore, *The Banking Law Commission* has decided that minimum standards should be specified on the basis of the undertakings' annual contribution obligation being related directly to defined-contribution pension schemes. On the basis of the very extensive statistical material reproduced in Annex 1, which is itself based on certain assumptions on annual real return on capital and the adjustment of real pay, The Banking Law Commission has also concluded that on a general basis it is possible to judge whether benefit-based pension schemes provide at least as good pension benefits as a pension scheme based on minimum requirements for defined-contribution pension may be expected to yield.

The Banking Law Commission therefore proposes the decisive factor should be whether the retirement pension in benefit-based pension schemes will mean an increase in the degree of compensation seen in relation to the degree of compensation in the National Insurance that at a minimum corresponds to the increase in degree of compensation that a retirement pension in a defined-contribution scheme based on the statutory minimum requirements would bring about. The supporting material in Annex 1 here provides a good basis for determining what percentage increase in degree of compensation will be sufficient for a benefit-based scheme to be regarded as equal to a defined-contribution scheme in accordance with the statutory minimum requirements. The decisive factor is what increase in degree of compensation the benefits from the pension scheme would give, seen in general in relation to the collective of the employees in the undertaking, not whether one or more employees would have been rather better off under a different type of pension scheme. In other words, the decisive factor is whether the great majority of the members of the benefit-

based company pension scheme are guaranteed a retirement pension that gives the same or a better increase in degree of compensation in relation to the benefits from the National Insurance than in an minimum defined-contribution pension scheme. In order to make it easier in practice to decide whether a benefit-based pension scheme must be deemed to provide a retirement pension at the same level as a defined-contribution pension scheme based on the statutory minimum requirements, *The Banking Law Commission* has proposed that benefit schemes that under the pension plan would provide at least a fixed increase in degree of compensation in relation to the National Insurance at pay levels of 4 G and 40 years' service shall be deemed to have fulfilled the minimum requirement under the legal draft. Various percentages have been proposed for benefit schemes' payment of retirement pensions: 10 years, 15 years and lifelong.

It is proposed that the Kredittilsynet (the Financial Supervisory Authority of Norway) be empowered to decide disputes, confer Section 11.4.

6) The question of whether benefit-based pension schemes can be regarded as equivalent to contribution-based pension schemes designed in accordance with minimum requirements is regarded as having the greatest significance for the considerable number of existing benefit-based pension schemes. The bulk of the existing benefit-based company pension schemes have a pension plan that in real terms will yield a retirement pension on at least the same level as the retirement pension in contribution-based pension schemes that meet the minimum requirements in the legal draft. In relation to certain benefit-based pension schemes, however, employees in typical low-paid occupational groups may come out rather worse off than they would in a defined-contribution scheme with minimum requirements. In such cases *The Banking Law Commission* proposes that the undertaking should have a duty to amend the regulations for its pension scheme to the extent that this is necessary to bring the retirement pension for the employees in general into conformity with the minimum requirements. No general raising of the benefit level in the pension scheme is demanded, but only a raising of pension benefits for the low-paid groups who are beneath the minimum requirements.

The Banking Law Commission considers that the evaluation of whether an existing pension scheme meets minimum requirements for mandatory occupational pension shall be based on the situation at the time of the implementation of an act on mandatory occupational pension and at the time of any subsequent establishment of a new benefit-based pension scheme. That the assumptions are subsequently altered in consequence of economic trends shall not necessitate continuous adjustment of the basis of comparison for benefit-based and contribution-based pension schemes. In that case, the necessary adaptations in the regulations for a pension scheme should be discussed between the employees and the undertaking. The undertaking should, however, be prohibited from afterwards making changes to pension schemes, contribution or pension plans or the rest of the regulations that would mean that the scheme no longer meet minimum requirements.

7) Chapter 10 describes the detailed minimum standards that *The Banking Law Commission* considers should be laid down for contribution-based pension schemes based on the calculation of costs and benefits made in the statistical material. On the basis of the guidelines laid down in the Storting's decision of 26 May 2005 and in the terms of reference from the Ministry of Finance, *The Banking Law Commission* proposes that the following minimum requirements be made of contribution-based pension schemes:

- the minimum requirement is related to the undertaking's contribution obligation in the form of a fixed percentage of pay for the individual employees in the individual year,
- the percentage is fixed at 2 per cent of all pay between 1 and 12 G,
- the disbursement time is set at ten years from pensionable age, and it is required that disbursement be made under the rules of Sections 72ff of the Defined Contribution Act,
- the undertaking shall secure the right to a retirement pension through a scheme for waiver from contributions in the event of disability, and
- the costs of the pension scheme are covered by the undertaking in addition to the contributions.

Given the detailed assumptions made by *The Banking Law Commission* in its calculations (described further in Section 8.3 of the report), the following tables – based on a real pay adjustment of 2 per cent and 1.5 per cent per year respectively – provide an overview of the degree of compensation in relation to the current National Insurance that such a minimum scheme would provide. The tables are extracts of Tables 10.5 and 10.6 in the report.

Table 0.3. *Increased degree of compensation in relation to the National Insurance with contributions at 2 per cent of pay between 1 and 12 G.* Disbursement period 10 years. Figures in per cent of pay on attaining pensionable age at 67. Real pay adjustment 2 per cent per year.

Annual pension	2 per cent of pay		
Service	40 years	35 years	30 years
Pay 4 G	8.3	7.2	6.1
Pay 6 G	9.3	8.0	6.8
Pay 8 G	9.7	8.4	7.5

Source: Vital

Table 0.4. *Increased degree of compensation in relation to National Insurance with contributions of 2 per cent of pay between 1 and 12 G.* Disbursement period 10 years. Figures in per cent of pay on attaining pensionable age at 67. Real pay adjustment 1.5 per cent per year.

Annual pension	2 per cent of pay		
Service	40 years	35 years	30 years
Pay 4 G	9.2	7.9	6.6
Pay 6 G	10.3	8.8	7.3
Pay 8 G	10.8	9.2	7.7

Source: Vital

In addition to these minimum requirements for the retirement pension, *The Banking Law Commission* proposes that requirements be made to the effect that a pension scheme must be affiliated to a scheme with waiver from contributions or premiums in the event of disability of 20 per cent or more. The statistical material shows that the cost level for freedom of contributions is modest, seen in relation to the major increase in social security that such risk coverage will provide, that is, guaranteeing that the retirement pension will be disbursed on attaining pensionable age. The costs of this are estimated to comprise about 10 per cent of the contribution or premium that is paid in to secure the retirement pension in the pension scheme.

8) As regards the implementation of an act on mandatory occupational pensions, in Chapter 11 *The Banking Law Commission* proposes a division between three different dates. The Act on Mandatory Occupational Pensions is to enter into force on 1 January 2006. It is proposed that the effects of the act in the form of pension costs for the undertakings and the safeguarding of pension earning for the employees should run from 1 July 2006. As regards the date by which the undertakings must have established a pension scheme in accordance with the minimum requirements, it is proposed that the deadline be set at 31 December 2006. It will be hard to set a tighter deadline than one year for the implementation of such an extensive scheme. The implementation will offer very considerable practical difficulties for both the undertakings and the pension schemes.

As regards undertakings that are established after the entry into force of the Act, it is proposed that the pension scheme shall be established within six months after the duty to have a pension scheme has entered into force.

9) In order to reduce the costs to the undertakings, particular the smaller undertakings, in Section 11.2 *The Banking Law Commission* proposes that it should be permitted to create purchasing associations for the mandatory occupational pension. This is in conformity with the Storting's decision, which also assumes that one-man businesses can become part of a common purchasing scheme. Such purchasing associations can either be created within already existing interest organisations or within associations created for the purpose of obtaining a pension scheme for their members in accordance with the requirements in an act on mandatory occupational pensions. It is proposed that it be left up to the purchasing association to make an agreement with the pension scheme that embraces regulations for all pension schemes, including the provisions on asset management. The agreement is made on behalf of the undertakings that are embraced, and the individual undertaking shall be responsible for the payment of the annual contributions etc. to the pension scheme. Such a system for use of standardised pension products and simplification of the process of closing contracts is expected to yield costs savings. This also allows for the pension scheme and purchasing association in collaboration to develop practical arrangements for administration of the pension scheme.

10) As regards control to ensure that the undertakings follow up their duties under an act on mandatory occupational pensions, it is already consequent on Section 2-7 of the Companies Pension Act and Section 2-9 of the Defined Contribution Act that the Kredittilsynet is to perform supervision of the pension schemes that are established pursuant to the Pension Acts. *The Banking Law Commission* considers that the Kredittilsynet's supervision tasks should also include questions of whether the individual pension schemes are in conflict with the statutory requirements made in an act on mandatory occupational pensions. It is proposed that the Kredittilsynet be given

powers to impose directives on undertakings to correct any unlawful situations and also powers to impose running fines on the undertakings in that connection.

In order to facilitate control that the undertakings are following up their duty to establish pension schemes for their employees, it is also proposed that the undertaking should certify in its annual report that the undertaking has a pension scheme in conformity with statutory requirements and that this declaration be included in the part of the annual report and accounts that are subject to auditing. For undertakings that do not have an obligation to file accounts, it is proposed that such a declaration be included in the trading statement filed with the tax authorities. It should also be considered whether changes in the forms for the undertakings' filings with the tax authorities can be made that will create a better basis for control.

The Banking Law Commission proposes that, if necessary, the employees can obtain a court judgment to the effect that the undertaking has a duty to establish a pension scheme and, if necessary, that due contributions shall be paid into the pension scheme.

11) The administrative and financial consequences are considered in greater detail in Chapter 12. This chapter emphasises the charting of what costs an introduction of a mandatory occupational pension would have for the undertakings that today do not have an occupational pension scheme for their employees, and for the employees in such undertakings.

The total annual costs for the undertakings upon which a duty to establish a pension scheme is imposed are, with full implementation of mandatory occupational pension, estimated at about NOK 3 billion. This is assuming that the scheme will embrace 550,000 individuals and that average annual pay is 4.5 G. The estimate does not include national insurance employer's contribution (payroll tax) with tax advantage linked with contributions to pension schemes. Assuming that the implementation rate in the first year is 75 per cent and the starting date is 1 July 2006, the total costs in 2006 is estimated at over NOK 1.1 billion.

The total annual cost per employee with average pay corresponding to 4.5 G, including national insurance employer's contribution, is estimated to comprise 2.28% of annual pay.

Modelling of macroeconomic effects shows that the mandatory occupational pension scheme can be absorbed by the economy as whole without major problems.

0.2.3 Relationship to the Storting's decision

In its decision of 26 May 2005 – Section 2.1 on mandatory occupational pensions, Section 2.2 on coordination of occupational pensions for several undertakings, and Section 2.5 on the self-employed, the Storting laid down important principles and guidelines for how the mandatory occupational pension should be designed. The legal draft in this report is in conformity with this. *The Banking Law Commission* has emphasised that the legal draft should be worded as simply and clearly as possible, and that rules and solutions are adapted to the financial situation for undertakings and employees for whom a mandatory occupational pension will have the greatest legal and practical significance. Below follows a list of the relevant Sections in the Storting's decision and how these are handled in the report.

The Storting resolved that a mandatory occupational pension in employment relationships should be introduced and that the Act should enter into force from 1

January 2006. *The Banking Law Commission* has in Section 11.1, confer Section 14 of the legal draft, proposed that the Act should enter into force on 1 January 2006, but advocates that undertakings and pension schemes be conceded an adaptation period of one year. According to the proposal, therefore, the economic effects for the undertakings will not occur until the implementation date of 1 July 2006. In addition, requirements are made that the duty to establish a pension scheme shall be discharged by 1 January 2007. The implementation of this system will nevertheless face undertakings and pension schemes with considerable challenges.

The Storting also decided that the scheme for mandatory occupational pensions should be designed within the Companies Pension Act and Defined Contribution Act. *The Banking Law Commission* has reported that the duty to establish a pension scheme for the employees in the undertaking should take the form of establishment of a pension scheme pursuant to either the Companies Pension Act or the Defined Contribution Act. It is up to the individual undertaking to decide whether it wants to discharge this duty through the establishment of a benefit-based company pension scheme, pension scheme with lump-sum-based retirement pension under the Companies Pension Act or a defined-contribution pension scheme under the Defined Contribution Act. See the discussion of this in Chapter 6 and in Section 2 of the legal draft.

As regards the question of which employees shall be members of a mandatory occupational pension scheme, the Storting decided that all employees who meet the criteria for membership in the Defined Contribution Act and the Companies Pension Act should be covered. There should also be further clarification of the requirement for an occupational pension for employees who are also, wholly or in part, owners of the undertaking. *The Banking Law Commission* has based the legal draft on the membership provisions of the Companies Pension Act and the Defined Contribution Act being applicable, see the discussion in Section 7.3. In the light of the fact that the Companies Pension Act has special transitional rules for some of the provisions on membership that last until 1 January 2008, *The Banking Law Commission* has concluded that these transition rules ought not to apply to pension schemes established in conformity with an act on mandatory occupational pensions, confer Section 14 second paragraph and Section 7.1.3 of this report. As will be apparent therefrom, and from Section 1 second paragraph of the legal draft, the Act shall also apply to undertakings that are not entitled to establish a pension scheme because the work in the undertaking is performed by employees who are part-time employees or who have ownership interests in the undertaking, confer Section 2 second paragraph and Section 7 of the legal draft. As a main rule it shall be voluntary whether the pension scheme covers the employer and others with ownership interests in the undertaking, confer Section 2 third paragraph of the legal draft.

The Storting has also asked that it be considered how good control systems can be established for the follow-up of the provisions on mandatory occupational pensions. Such an assessment has been made in Section 11.4 of the report, confer Sections 12 and 13 of the legal draft on control, supervision and sanctions. The employees may go to court to have the undertaking's duty to establish the pension scheme determined, similarly its duty to pay the annual contributions to the pension scheme.

In its decision the Storting emphasised that "the mandatory schemes must be designed in such a way that it is simple to extend them, in such a way that they do not prevent the continuation of the existing occupational pension schemes and in such a way that it is easy for

small and medium businesses to establish and administer the schemes.” *The Banking Law Commission* considers that it should be possible to continue existing occupational pension schemes, provided that they meet certain minimum requirements, confer Section 5 of the legal draft. As regards the other matters that the Storting discusses in this context, it has been decided to base the minimum requirements in the legal draft on defined-contribution pension schemes that are, and are perceived as, simpler than the benefit-based company pension schemes.

As regards what specific minimum requirements are made of the mandatory occupational pension schemes, the Storting has decided that the employer should be obliged to pay a contribution of at least 2 per cent of pay in excess of 1 G. This has been followed up in the report, confer Chapter 10, whose Sections 10.3 and 10.4 reproduce calculations that are meant to illustrate the economic effects for undertakings and employees embraced by the mandatory occupational pension.

The report considers that the contribution rate should as a main rule be the same for all pay over 1 G, unless otherwise following from the rules of the Defined Contribution Act. Section 5-3 of the Defined Contribution Act has rules to the effect that, on certain conditions, a higher contribution shall be paid for women, and otherwise lays down that in general contributions shall not be paid for pay levels over 12 G.

Even if the minimum requirements are defined in relation to defined-contribution pension schemes, the legal draft makes the undertakings free with regard to whether they will instead discharge the duty of establishing a mandatory occupational pension scheme for their employees by establishing a benefit-based company pension scheme. In Chapter 9 *The Banking Law Commission* has discussed in greater detail what criteria should be used for the assessment of whether a benefit-based company pension scheme can be deemed to be equivalent in relation to the minimum requirements for a mandatory occupational pension.

In accordance with the Storting’s decision, *The Banking Law Commission* has also proposed that in the event of agreement between undertaking and employees, it may be laid down in the regulations for the pension scheme that the employees are to pay contributions or premiums for a pension scheme established in conformity with the provisions of the legal draft. Such contributions from the employees will be additional to the undertaking’s minimum contributions, confer Section 10.2.

In Section 2.2 of its decision the Storting has resolved that it must be possible for several undertakings to establish a collective purchasing scheme for occupational pensions. *The Banking Law Commission* has considered this in Section 11.2 of the report and proposes that it be allowed to form purchasing associations for mandatory occupational pensions in accordance with the guidelines in the Storting decision.

0.3 Banklovkommisjonens sammensetning

Banklovkommisjonen har ved avgivelsen av denne utredning følgende 20 medlemmer:

- Professor dr. juris Erling Selvig, leder
(Universitetet i Oslo)
- Direktør Bernt Nyhagen, nestleder
(Norges Bank)

- Avdelingsdirektør Olav Breck
(Sparebankforeningen i Norge)
- Banksjef Ottar Dalsøren
(Sparebanken Sogn og Fjordane/Finansforbundet)
- Direktør Sverre Dyrhaug
(Finansnæringens Hovedorganisasjon)
- Spesialrådgiver Kjersti Elvestad
(Kredittilsynet)
- Rådgiver Jo Gjedrem
(Forbrukerombudet)
- Økonomisk rådgiver Eystein Gjelsvik
(Landsorganisasjonen i Norge)
- Advokat Arnhild Dordi Gjønnes
(Næringslivets Hovedorganisasjon)
- Advokat Øivind Fegth Knutsen
(Advokatfirmaet Fegth Knutsen & Co. DA)
- Avdelingsdirektør Øystein Løining
(Finansdepartementet)
- Direktør Per Melsom, Oslo
- Autorisert regnskapsfører Solveig Nordkvist
(Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon)
- Rådgiver Astrid Nyberget
(Konkurransetilsynet)
- Avdelingsdirektør Erling G. Rikheim
(Finansdepartementet)
- Generalsekretær Rolf A. Skomsvold
(Norske Pensjonskassers Forening)
- Advokat Kristin Skrede
(DnB NOR ASA)
- Seniorrådgiver Per Anders Stalheim
(Barne- og familiedepartementet)
- Tingrettsdommer Liv Synnøve Taraldsrud
(Oslo Tingrett)
- Direktør Olav Vannebo
(Finansnæringens Hovedorganisasjon).

I brev av 27. mai 2005 fra Finansdepartementet ble Tekstilkjøpmann Ragnhild Fusdahl (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon), løst fra sitt verv som medlem av Banklovkommisjonen. Finansdepartementet oppnevnte i brev av 27. mai 2005 autorisert regnskapsfører Solveig Nordkvist som medlem av Banklovkommisjonen. Solveig Nordkvist representerer Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon.

Ekspedisjonssjef Jan A. Halvorsen (Moderniseringsdepartementet) har ikke deltatt ved utarbeidelsen av denne utredningen. I brev av 19. mai 2005 fra Finansdepartementet ble han løst fra sitt verv. Rådgiver Astrid Nyberget fra Konkurransetilsynet ble ved brev av samme dato oppnevnt som nytt medlem av Banklovkommisjonen.

Sekretariatet ved utarbeidelsen av denne utredningen har bestått av:

- Seniorrådgiver Lise Ljungmann, hovedsekretær (Kredittilsynet).
- Bankrådgiver Kari Lærum (Norges Bank).

Produktutvikler Bjørn Tøndel (Vital Forsikring ASA) har utarbeidet tallmaterialet i Vedlegg 1. Vedlegg 2 er utarbeidet av en arbeidsgruppe i Finansdepartementet.

Del I

Alminnelig motiver

Kapittel 1 Oppdraget

1.1 Banklovkommisjonens oppdrag

I brev av 27. mai 2005 ba Finansdepartementet om at Banklovkommisjonen senest innen 1. juli 2005 legger frem en utredning med utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon.

I brevet viser Finansdepartementet til at det etter gjeldende pensjonslovgivning er opp til det enkelte foretak å avgjøre om det skal etableres supplerende tjenestepensjonsordning for foretakets ansatte. Et betydelig antall foretak har tjenestepensjonsordning for sine arbeidstakere, men det er fortsatt store grupper av arbeidstakere, særlig i mindre foretak, som ikke omfattes av pensjonsordning som gir alderspensjon i tillegg til ytelsene fra folketrygden.

Finansdepartementet viser videre til at kollektiv pensjonssparing i arbeidsforhold innebærer at arbeidsgiver tilbyr fremtidige pensjonsytelser som en del av godtgjørelsen for arbeidet. Pensjonskostnadene utgjør en del av den samlede godtgjørelse arbeidstakerne mottar for sitt arbeid for arbeidsgiveren. Kollektiv pensjonssparing kan innrettes på mange forskjellige måter. Kollektiv pensjonssparing som tilfredsstiller nærmere angitte minimumskrav i foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven er skattefavorisert, ved at arbeidsgiver får fradrag for tilskudd til pensjonsordningen uten at tilskuddene beskattes som lønn for de enkelte arbeidstakere det året tilskuddet innbetales.

Finansdepartementet trekker fram at Statsministeren i brev 31. mars 2004 til TBL/BNL (Teknologibedriftenes Landsforening/Byggenæringens Landsforening) og Fellesforbundet uttalte at Regjeringen vil “fremme forslag om pensjoner i arbeidsforhold, herunder forslag som fyller visse minimumsstandarder og som gjelder alle lønsmottakere som ikke allerede har bedre ordninger”.

I Pensjonsmeldingen er det skissert tre, og anbefalt to, modeller for obligatoriske supplerende pensjonsordninger. Stortinget ble invitert til å ta stilling til hvilken av disse modellene som skal utredes videre. Arbeiderpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre ble 19. mai 2005 enige om en avtale om pensjonsreform, som også omfatter innføring av obligatorisk tjenestepensjon.

Stortinget vedtok den 26. mai 2005 å be Regjeringen om å iverksette det videre arbeidet med en pensjonsreform i tråd med denne avtalen. Avtalen er også tatt inn i vedtaket, jf. Innst. S. nr. 195 (2004-2005) og vedtaksnr. 354 i Stortinget. Stortingsvedtaket fastsetter hovedprinsipper for obligatorisk tjenestepensjon.

Finansdepartementet viser til at stortingsflertallet har sluttet seg til den såkalte Modell II i Pensjonsmeldingen, som innbærer et krav om at alle arbeidsgivere etablerer en pensjonsordning for sine ansatte som tilfredsstiller kravene i enten foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. I stortingsvedtaket er det blant annet lagt til grunn at “obligatorisk tjenestepensjon i arbeidsforhold skal omfatte alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap etter pensjonslovene”.

Det vises videre til at pensjonslovene gir foretakene betydelig frihet når det gjelder utformingen av de deler av regelverket for pensjonsordninger som er av særlig betydning for nivået på de pensjonsytelser som sikres for arbeidstakerne. I

Stortingsvedtaket er det fastlagt at arbeidsgiver skal pålegges “å betale inne et innskudd på minst 2 prosent av lønnen over 1 G for den enkelte arbeidstaker.”

Finansdepartementet viser til at det er behov for å få utarbeidet utkast til lovregler på dette området som, i samsvar med stortingsflertallets ønske, kan tre i kraft fra kommende årsskifte. Lovreglene for obligatorisk tjenstepensjon må utformes med henblikk på at ordningene i noen tid skal virke sammen med gjeldende regelverk for folketrygden.

Det vises til at det i stortingsvedtaket også er lagt opp til at det skal arbeides videre med endringer i pensjonslovene med sikte på å åpne for frivillig tilslutning til kollektive tjenstepensjonsordninger for selvstendig næringsdrivende og ansatte med eierinteresser i arbeidsgiverforetaket, og til at det skal vurderes eventuelle lovendringer for å legge til rette for “innkjøpsordninger”. I den grad vurdering av disse temaene reiser spørsmål som ikke kan utredes innenfor det stramme tidsskjema som er lagt til grunn for utredning av ny lov om obligatorisk tjenstepensjon, legger Finansdepartementet til grunn at man vil måtte komme tilbake til disse temaene på annen måte.

Finansdepartementet ber på denne bakgrunn om at Banklovkommisjonen vurderer og utarbeider et lovforslag til gjennomføring av obligatorisk tjenstepensjon.

Når det gjelder den nærmere beskrivelse av Banklovkommisjonens oppdrag skriver Finansdepartementet:

“Banklovkommisjonen skal i sitt arbeid med utredningen og lovutkastet ta utgangspunkt i følgende prinsipper:

- Arbeidsgivere som ikke allerede har opprettet tilsvarende eller gunstigere ordninger for alderspensjon, skal ha plikt til å opprette pensjonsordning for sine arbeidstakere som tilfredsstiller regelverket i lov om innskuddspensjon eller lov om foretakspensjon (pensjonslovene), og som innenfor disse to lovene oppfyller visse nærmere angitte minimumskrav.
- Alle arbeidsgivere som har adgang til å opprette pensjonsordning etter pensjonslovene, skal ha plikt til å opprette pensjonsordning. Det skal vurderes om det bør fastsettes unntak fra en generell regel om at alle arbeidsgiverforetak som har adgang til å opprette skattefavisert pensjonsordning etter reglene i pensjonslovene, skal ha plikt til å opprette slik pensjonsordning. I så fall skal det i utredningen også tas stilling til omfanget av slike eventuelle unntak, og det skal foreslås konkret utforming av unntakene.
- Det skal legges vekt på enkelhet og klarhet i det opplegg som foreslås. Pensjonslovenes regler om hvilke arbeidstakere som skal inkluderes (medlemsregler), skal så vidt mulig legges til grunn for hvem som skal omfattes av foretakets pensjonsordning.
- Tekniske tilpasninger i pensjonslovene kan om nødvendig vurderes.
- Det skal ikke være plikt til å tilby andre typer pensjonsytelser enn alderspensjon i ordningen. Kravene til varighet for pensjonsytelsene, eller andre krav, skal ikke gå utover minimumskravene i pensjonslovene.
- Forslaget skal utformes med henblikk på at ordningen med obligatorisk tjenstepensjon skal virke sammen med gjeldende regelverk for folketrygden. Etter at de nærmere detaljer i en ny folketrygd er klarlagt, vil det være aktuelt med en fornyet gjennomgang av reglene om supplerende pensjonsordninger, herunder regler om obligatorisk tjenstepensjon.

- Det skal utformes utkast til minstekrav både for innskuddsbaserte pensjonsordninger og for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. For innskuddsbaserte ordninger fastsettes minstekrav for innskudd til alderspensjon. Det bør vurderes om minstekrav til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger kan bygge på eller knyttes til minstekravene til innskuddsbaserte pensjonsordninger. Minstekravene skal gjelde for arbeidsgivers tilskudd til pensjonsordningen.
- Det bør videre, om mulig, vurderes om, og i tilfelle hvordan, minstekravene skal fastsettes for parallelle og kombinerte ordninger.
- Både hensiktsmessige kontrollordninger og hensiktsmessige sanksjoner skal vurderes. Ved vurderingen av, og utforming av utkast til, kontrollordninger og sanksjoner for brudd på en plikt til å tilby tjenstepensjonsordning skal det bl.a. legges vekt på hensynet til lovreglenes effektivitet, herunder at kontrollen skal kunne være enkel å foreta.
- Virkeområdet for og innholdet av lovregler om obligatorisk tjenstepensjon skal vurderes i forhold til Norges internasjonale forpliktelser. Om mulig bør eventuelle tilsvarende obligatoriske ordninger i aktuelle andre land beskrives.
- Det skal utarbeides utkast til ikrafttredelsesbestemmelser og overgangsregler. Forholdet til foretak som allerede har pensjonsordning, herunder foretak som har pensjonsordning som tilfredsstiller kravene i pensjonslovene, skal vurderes særskilt. I denne sammenheng må det legges vekt på løsninger som vil være enkle å kontrollere.
- Arbeidet skal ta hensyn til utredningsinstruksen, herunder gi en tilstrekkelig oversikt over økonomiske og administrative konsekvenser. Det skal i utredningen bl.a. redegjøres for konsekvenser for foretak som i dag ikke har tjenstepensjon.”

Kapittel 2 Pensjonsmeldingen og Stortingets behandling av denne

2.1 Forslag til obligatorisk element i pensjonssystemet

Regjeringen fremla den 10. desember 2004 en stortingsmelding, St.meld. nr. 12 (2004-2005) Pensjonsreform – trygghet for pensjonene (Pensjonsmeldingen). Pensjonsmeldingen er basert på en rapport om “Modernisert folketrygd – bærekraftig pensjon for fremtida” (NOU 2004: 1) utarbeidet av Pensjonskommisjonen. Foruten å foreta en vurdering av hvilke hovedprinsipper som bør ligge i en modernisert folketrygd inneholder Pensjonsmeldingen en vurdering av de supplerende pensjonsordningenes plass i et modernisert pensjonssystem.

Regjeringen er opptatt av at grupper uten alderspensjon fra ordninger utenfor folketrygden, skal sikres økt pensjonsdekning gjennom et obligatorisk element i pensjonssystemet ved siden av modernisert folketrygd (se Pensjonsmeldingen avsnitt 6.2.3 side 118 flg.). I Pensjonsmeldingen har Regjeringen vurdert tre forskjellige modeller for obligatorisk tjenstepensjon.

Ved vurdering av de ulike modellene mener Regjeringen at de sentrale kriterier vil være (Pensjonsmeldingen 6.2.3.3):

- *Kompensasjonsgrad*: Regjeringen har konkludert med at det er en viktig politisk oppgave å sørge for at alle har et visst garantert minstenivå på sin alderspensjon, men det gjøres ikke klart hvor høyt man skal sikte når det gjelder den inntektsavhengige delen av pensjonen. Pensjonskostnader er en del av den enkeltes samlede lønns- og arbeidsbetingelser. Et høyt alderspensjonsnivå kan derfor bety lavere lønn som yrkesaktiv. Regjeringen legger til grunn at den enkelte i utgangspunktet selv bør kunne bestemme hvordan han eller hun vil fordele sitt forbruk over livsløpet. Minstekravene til en supplerende tjenstepensjon bør ikke settes for høyt slik at det ikke er rom for individuelle tilpasninger.
- *Foretakets lønnsomhet*: Regjeringen legger til grunn at økte pensjonskostnader over tid vil redusere foretakenes lønnsevne. Hensynet til foretakenes lønnsomhet vil derfor være en viktig faktor ved fastsettelse av minstekrav til obligatorisk tjenstepensjon. Regjeringen mener også at det må vurderes hvorvidt personlige næringsdrivende skal omfattes av den obligatoriske ordningen da en institusjonalisert sparing i form av pensjon vil svekke egenkapital og handlefriheten i næringsvirksomheten.
- *Forholdet til eksisterende supplerende pensjonsordninger*: Å undergrave eksisterende tjenstepensjonsordninger vil etter Regjeringens oppfatning være i strid med intensjonen bak innføring av obligatorisk tjenstepensjon. Et høyt ambisjonsnivå på den obligatorisk pensjonssparingen vil kunne redusere dagens supplerende pensjonsordninger i arbeidsforhold.
- *Innskudds- eller ytelsesordninger?*: Regjeringen mener at mange grunner trekker i retning av at en eventuell obligatorisk supplerende pensjonsordning bør være innskuddsbasert. Det påpekes blant annet at innskuddspensjonsordninger er enkle og dermed mer oversiktlige for både arbeidstaker og arbeidsgiver. De legger også i større grad til rette for mobilitet av arbeidstakere mellom pensjonsordninger.

- *Hensynet til administrasjon og forvaltningskostnader:* Kostnadene til administrasjon og forvaltning vil i mange tilfeller kunne spise opp en vesentlig del av avkastningen. Kostnadene vil kunne holdes nede ved å utnytte stordriftsfordeler, men all vekt kan ikke legges på hensynet til stordriftsfordeler. Kostnadene vil også avhenge av hvilken modell for obligatoriske tjenstepensjon som velges.

2.2 Oversikt over Pensjonsmeldingens modeller

I den første modellen for obligatorisk tjenstepensjon (*Modell I*) som Regjeringen har vurdert, skal alle betale inn en viss andel av sin pensjonsgivende inntekt inn på en egen, individuell konto (se Pensjonsmeldingen side 122). Skattemyndighetene står for innkrevingen av tilskudd, som forvaltes av forvaltere som er godkjent av en pensjonsmyndighet. Den enkelte kan selv gis investeringsvalg innenfor visse grenser. Ordningen skal omfatte alle og være lik for alle. Ordningen vil være direkte knyttet til den enkelte person og ikke til arbeidsgiver. Regjeringen legger til grunn at det som i modernisert folketrygd, er naturlig å sette et tak på inntektsgrunnlaget ved 8 G. Regjeringen legger videre til grunn at en innskuddsordning for alle på toppen av folketrygden, vil gjøre det vanskeligere for de øvrige supplerende pensjonsordninger å sikte mot en bestemt kompensasjonsgrad. Denne modellen er av mindre interesse i forhold til denne utredningen. Formålet *her* er å konkretisere en ordning for obligatorisk tjenstepensjon som kan tilpasses eksisterende folketrygdssystem og som dermed kan innføres raskt. Modell I vil bare være aktuell ved en samtidig gjennomgang og gjennomføring av en modernisert folketrygd.

Utgangspunktet for den andre modellen (*Modell II*) er at foretak uten pensjonsordning skal pålegges å opprette pensjonsordning for sine ansatte (Pensjonsmeldingen side 124). Pensjonsordningene skal bygge på eksisterende pensjonslovgivning, og lovgivningen om obligatorisk tjenstepensjon vil pålegge den enkelte arbeidsgiver å ha supplerende pensjonsordning som oppfyller visse minstekrav. Eksisterende pensjonsordninger vil kunne videreføres så sant den er like bra eller bedre enn pensjonsordning basert på minstekravene for obligatorisk tjenstepensjon. Modell II beskrives nærmere nedenfor i avsnitt 2.3.

Regjeringen mener at det er mulig å gjennomføre både modell I og II i sammenheng med en modernisert folketrygd, og har valgt å ikke anbefale en av modellene fremfor den andre.

Regjeringen har også beskrevet en tredje modell (*Modell III*) som er en kombinasjon av de to andre modellene. Denne modellen innebærer at det etableres en offentlig pensjonsmyndighet som organiserer en offentlig ordning som omfatter de foretak som selv ikke har etablert en pensjonsordning for sine ansatte. For ansatte i foretak som allerede har pensjonsordning eller foretak som selv velger å etablere pensjonsordning som tilfredsstiller minstekravene, skal ikke den obligatoriske minsteordningen få betydning. Etter en samlet vurdering er Regjeringen kommet til at denne modellen må frarådes.

2.3 Nærmere om Modell II

2.3.1 Pliktige pensjonsordninger etter pensjonslovgivningen

I Modell II tar Regjeringen som utgangspunkt at foretak og arbeidsgivere uten pensjonsordning skal pålegges plikt til å opprette pensjonsordning for sine ansatte. Pensjonsordningen skal utformes i samsvar med eksisterende pensjonslovgivning, dvs. enten foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Plikten kan følgelig oppfylles med én av flere til dels ulike typer av pensjonsordninger. Ett alternativ er ytelsesbasert foretakspensjonsordning etter foretakspensjonsloven, men i tillegg kommer innskuddsbaserte pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon etter foretakspensjonsloven eller innskuddsalderspensjon etter innskuddspensjonsloven. I alle tilfelle er forutsetningen at pensjonsordningen er utformet slik at den oppfyller de minstekrav til obligatorisk tjenstepensjon som fastsettes. De ulike typer av pensjonsordninger er beskrevet nærmere nedenfor i kapittel 3.

Regjeringen legger til grunn at fordelene med en løsning basert på gjeldende lovgivning er at allerede eksisterende pensjonsordninger, etablert i medhold av foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, vil kunne videreføres slik de er i dag forutsatt at de oppfyller minstekravene til obligatorisk tjenstepensjon eller anses som bedre enn en pensjonsordning basert på disse minstekravene. Med Modell II legger Regjeringen til grunn at man derfor ikke risikerer, slik man gjør hvis Modell I eller III velges, at eksisterende ordninger blir fortrenget og opphører. Regjeringen peker også på at man unngår at det offentlige går inn og overtar ansvaret for å tilby og forvalte supplerende pensjonsordninger. Siden modellen følger dagens regler for supplerende ordninger, legger Regjeringen også til grunn at en ikke står overfor avgrensningsspørsmål knyttet til hvilke arbeidstakere som skal omfattes. På denne måten vil medlemskrets mv. være tydelig fastlagt, og pensjonsmidlene sikret utenfor foretaket i godkjent pensjonsinnretning.

2.3.2 Minstekrav til obligatorisk tjenstepensjon

Regjeringen kommer i Pensjonsmeldingen side 124 inn på spørsmål om hvordan minstekravene til de supplerende ordningene etter Modell II bør utformes og legger vekt på at dette lar seg gjøre på en enkel måte. Til illustrasjon nevner Regjeringen krav om at foretaket skal innbetale minimum 2 prosent av pensjonsgivende inntekt opp til 8 G i pensjonsordninger etter innskuddspensjonsloven, mens det for pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven kan stilles krav om at man skal sikte mot en kompensasjonsgrad på for eksempel minst 60 prosent i differanseordninger og minst 10 prosent i tilleggsordninger ved 43 års opptjening. Grunnlaget for pensjon er da den lønn som er pensjonsgivende fra det enkelte foretak.

Når det gjelder minstekravene til hvilke arbeidstakere som skal være medlem av pensjonsordningene, legger Regjeringen til grunn at modellen bør bygge på eksisterende lovgivning, der blant annet arbeidstakere under 20 år og arbeidstakere med lav deltidsandel ikke er inkludert i pensjonsordningen, se nedenfor kapittel 3. De obligatoriske pensjonsordningene etter Modell II vil således ikke bli universelle.

Regjeringen peker på at foretaksbaserte modeller åpner for felles forvaltning for alle arbeidstakere i foretaket og at dette vil kunne gi kostnadsfordeler. Mange

enkeltkontrakter for de enkelte foretak, vil imidlertid bidra til å trekke de samlede kostnadene opp. Regjeringen uttaler at det synes naturlig å vurdere en ytterligere åpning for større institusjoner for forvaltning, for eksempel i form av pensjonskasser for innskuddspensjon der flere foretak kan gå sammen, dersom denne modellen velges.

Dagens lovgivning setter grenser for hvor små foretak som kan etablere supplerende pensjonsordning. Som beskrevet nedenfor i kapittel 3, må en pensjonsordning minst omfatte to personer som begge er i minst 75 prosents stilling, eller minst én arbeidstaker uten eierinteresser som har tilsvarende arbeidstid. I forhold til små foretak peker Regjeringen på at det kan oppstå særlige spørsmål i forhold pensjon som bør vurderes.

Regjeringen peker på at de samlede kostnadene som følger av opprettelse av en pensjonsordning, hittil kan ha holdt mange små foretak fra å opprette pensjonsordning, og nevner at administrative problemer neppe alene kan forklare dette. For å åpne for en kostnadsdeling mellom foretaket og dets arbeidstaker, ble det i Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) fremmet forslag til nye lovregler om arbeidstakerinnskudd i innskuddspensjonsordninger. Forslaget ble vedtatt som lov ved lov nr. 45/2005.

2.3.3 Utbetalinger fra ordningene

Dagens regler åpner både for livslang utbetaling av pensjon og for opphørende pensjonsutbetaling med utbetalingsperioder helt ned til ti år etter pensjonsalder. Regjeringen peker på at bare en liten andel av pensjonistene vil ha falt fra ved for eksempel 72 års alder, og dermed vil hoveddelen oppleve å stå uten supplerende pensjon på et tidlig tidspunkt ved så kort utbetalingsperiode som ti år etter pensjonsalder (forutsatt at det åpnes for å fratre med pensjon ved 62 år i modernisert folketrygd). Dette gjelder i særlig grad for kvinner, fordi de har lengre forventet levealder enn menn.

Regjeringen legger til grunn at tjenstepensjonsordninger som skal oppfylle obligatoriske krav og dermed skal støtte de alminnelige pensjonsmessige siktemål, bør gi livsvarige ytelser eller ytelser som løper over minst 15-20 år for å bevare sammenhengen i pensjonssystemet. Det vises også til at forventet levealder har økt betydelig og fremdeles øker, og at en i denne sammenheng bør vurdere om økt levealder bør få konsekvenser for korteste utbetalingstid i de supplerende ordningene. I utredningen her blir det lagt til grunn at dette er synspunkter som refererer seg til flere forskjellige spørsmål:

- Et første spørsmål gjelder utbetalingsperiodens normale lengde under forutsetning av at utbetalingen av pensjon begynner ved lovens pensjonsalder, dvs. ved 67 år. I pensjonslovene stilles det krav om at utbetalingsperioden minst skal være 10 år, dvs. at pensjonsutbetalingen tidligst kan opphøre ved 77 års alder. I så fall vil pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder bli bestemmende for størrelsen av pensjonsytelsene i en utbetalingsperiode på 10 år.
- Et annet spørsmål er om innføringen av modernisert folketrygd tilsier at dette minstekravet på 10 år bør erstattes med et krav om en lengre utbetalingsperiode for å bevare sammenhengen i det nye pensjonssystemet. Dette spørsmålet kan først vurderes etter at prinsippene for modernisert folketrygd er avklart.

- Et tredje spørsmål oppstår under forutsetning av at modernisert folketrygd blir basert på prinsippet om fleksibel pensjoneringsalder, for eksempel med fratreden allerede ved 62 års alder, og gjelder hvilke virkning dette skal få for utbetaling av pensjonsytelser i de tilfellene hvor utbetalingsperioden er fastsatt til 10 år regnet fra lovens normale pensjonsalder på 67 år. I så fall må det blant annet vurderes 1) om tidspunktet for utbetaling av pensjon skal flyttes frem til tidspunktet for fratreden, dvs. tidspunktet for utbetaling fra folketrygden, og i så fall 2) om utbetalingsperioden fortsatt skal være 10 år, eller om utbetaling av pensjon først skal opphøre som forutsatt ved 77 års alder. Skal det normale opphørstidspunktet på 77 år fastholdes, vil det være nødvendig å foreta omberegning (og reduksjon) av størrelsen av pensjonsytelsene ut fra pensjonskapitalen på tidspunktet for fratreden og lengden av utbetalingsperioden frem til 77 års alder.

Det er i utredningen her ikke nødvendig å komme nærmere inn på det annet og tredje av disse spørsmålene. De kan først avklares etter at prinsippene for modernisert folketrygd er fastlagt. Det første spørsmålet blir behandlet nedenfor i avsnitt 10.6.

2.3.4 Sanksjonsmuligheter

Regjeringen legger til grunn at det på samme måte som for andre lovpålagte ordninger, for eksempel innen yrkesskadeforsikring, vil foreligge en fare for at enkelte arbeidsgivere likevel ikke oppretter en pensjonsordning. I slike tilfeller vil arbeidstakerne ha et krav på foretaket som vil kunne behandles i det vanlige rettssystemet. Regjeringen viser til at i foretak der arbeidstakerne er organisert, vil trolig fagforeningene påse at reguleringene overholdes. Det store flertall av norske foretak er imidlertid svært små, og det er ganske vanlig at verken arbeidstakerne eller arbeidsgiverne er organisert. Overfor disse virksomhetene vil en mangel på et effektivt kontroll- og sanksjonsapparat kunne gjøre at minstereguleringen ikke overholdes.

For alle pensjonsordninger etablert i henhold til pensjonslovene skal Kredittilsynet føre tilsyn med pensjonsordningene blant annet for å sikre at lovfaste krav blir overholdt. Regjeringen forutsetter at dette også vil gjelde i forhold til pensjonsordninger som blir etablert ved gjennomføringen av obligatorisk tjenestepensjon.

2.3.5 Vurdering av endringer og tilpasninger i pensjonslovene som følge av modernisert folketrygd

Avhengig av hvordan modernisert folketrygd blir utformet, har Regjeringen lagt til grunn at en overgang til modernisert folketrygd vil nødvendiggjøre endringer i pensjonslovene og en del tilpasninger i eksisterende supplerende tjenestepensjonsordninger. Regjeringen påpeker i Pensjonsmeldingen side 128 flg. at foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven er relativt nye og representerer et gjennomarbeidet moderne rammeverk for skattefaviserte pensjonsordninger, men viser samtidig til at det fortsatt vil ta noe tid før det nye regelverket er fullt

innarbeidet. En av hensiktene med å modernisere reglene for de private skattefaviserte pensjonsordningene har vært å legge forholdene til rette for økt utbredelse av slike ordninger.

Folketrygdens betydning er til dels forskjellig for de ulike typer av pensjonsordninger, se nærmere nedenfor i kapittel 3. En del forslag i modernisert folketrygd vil imidlertid ha betydning for både foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. I Pensjonsmeldingen avsnitt 6.3 side 128 flg. trekker Regjeringen frem en del områder både i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven der det antas å foreligge behov for å vurdere endringer som følge av modernisert folketrygd.

Ett av disse områdene er forslaget om fleksibel pensjonsalder. Regjeringen foreslår at modernisert folketrygd skal åpne for at man skal kunne ta ut pensjon fra folketrygden før dagens pensjonsalder på 67 år. Aldersgrensen i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven er 67 år, og pensjonslovene åpner ikke for å ta ut alderspensjon på et tidligere tidspunkt med mindre det foreligger regler om en særaldersgrense for det aktuelle yrket. Regjeringen påpeker at det - for å få sammenheng i pensjonssystemet - kan være hensiktsmessig å legge forholdene til rette for fleksibel pensjonsalder (for eksempel fra 62 år) også i de supplerende pensjonsordningene. Regjeringen legger til grunn at modernisert folketrygd ikke må medføre reduksjon av opptjente rettigheter, men mener at det bør vurderes om regler om fleksibel pensjonsalder også skal kunne gjelde allerede opptjente pensjonsrettigheter. Selv om det innføres fleksibel pensjonsalder, er det viktig at man for opptjening av pensjon søker å finne mekanismer som støtter opp om insentivene til å bli stående i arbeid.

Når det gjelder vurderingen av en reduksjon i den øvre grense for pensjonsopptjening i folketrygden fra dagens nivå på 12 G, viser Regjeringen til at det er et spørsmål om det også bør gjøres endringer i regelverket for de supplerende pensjonsordningen. Dersom folketrygden endres slik at den gir pensjonsopptjening opptil 8 G, og ikke til 12 G, vil pensjonsopptjeningen i intervallet 8 G til 12 G alene måtte baseres på opptjeningen i den supplerende pensjonsordningen. Regjeringen mener at en bør vurdere endringene i innskuddsgrensen i innskuddspensjonsloven dersom pensjonsopptjeningen i folketrygden endres. Når det gjelder de ytelsesbaserte pensjonsordningene etter foretakspensjonsloven, mener Regjeringen at man ikke i utgangspunktet bør endre gjeldende regler. På dette punktet er det imidlertid behov for en nærmere vurdering av de enkelte problemer, blant annet som følge av at modernisert folketrygd vil ha ulik betydning på reglene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven.

Som det redegjøres nærmere for nedenfor i kapittel 3, åpner foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven både for livsvarig pensjonsutbetaling og opphørende ytelser med korteste utbetalingsperiode på 10 år fra pensjonsalder. Regjeringen mener at en bør vurdere endringer i bestemmelsene om utbetalingsperiode dersom det gis anledning til fleksibel pensjonsalder, for at ikke utbetalingsperioden skal bli for kort i forhold til det antatte behov. En slik vurdering må også gjøres ut i fra hensynet til økt levealder, jf. bemerkningene foran i avsnitt 2.3.3.

I Pensjonsmeldingen foreslås innføring av delingstall i folketrygden for å redusere økningen av pensjonsutbetalinger som følge av økt levealder. Når det gjelder pensjonsutbetalinger fra supplerende pensjonsordninger med livsvarige ytelser, viser Regjeringen til at forutsetninger om dødelighet er et element som må tas hensyn til

når premien fastsettes. Regjeringen finner det derfor ikke hensiktsmessig at delingstallet i modernisert folketrygd skal innarbeides eksplisitt i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Samtidig legger Regjeringen til grunn at det ikke er rimelig at arbeidsgiver skal pålegges en automatisk kompensasjon av en reduksjon av beregnet folketrygd i pensjonsordning der pensjonsplanen angir den samlede pensjon (ytelsesbaserte differanseordninger) som følge av bruk av delingstall.

Regjeringen har også vurdert behovet for endringer i reglene om opptjeningsstid og sluttlønnsprinsippet i foretakspensjonsloven som følge av innføring av modernisert folketrygd. Regjeringen viser til at i innskuddsbaserte pensjonsordninger (se nedenfor avsnitt 3.3 og 3.4) avhenger pensjonsytelsene av lønnen fra alle år som yrkesaktiv. Pensjonsytelsen vil derfor gjenspeile gjennomsnittslønnen til arbeidstakeren. I de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene er det tiden fra ansettelsestidspunktet til pensjonsalder som danner utgangspunktet for når en har opptjent fulle pensjonsytelser (se nedenfor avsnitt 3.2.1). Tjenestetiden for rett til fulle pensjonsytelser skal settes til minst 30 år og maksimalt 40 år. I mange ytelsesbaserte pensjonsordninger vil pensjonsytelsen (full pensjon) fastsettes slik at den avhenger av arbeidstakerens lønn på tidspunktet man fratrer stillingen (sluttlønnsprinsippet). Regjeringen mener at en innføring av et eventuelt forbud i foretakspensjonsloven mot sluttlønnsprinsippet vil være en endring av stor betydning som i tilfelle må utredes grundig. Regjeringen ser det ikke som hensiktsmessig å vurdere en slik begrensning i foretakspensjonsloven i Pensjonsmeldingen.

2.4 Stortingets behandling av Pensjonsmeldingen

Finanskomiteen avga den 23. mai 2005 sin innstilling om Regjeringens forslag til pensjonsreform i Innst. S. nr. 195 (2004-2005) Innstilling fra finanskomiteen om Pensjonsreform - trygghet for pensjonene. De supplerende pensjonsordninger er behandlet i innstillingens kapittel 8.

I innstillingen avsnitt 8.2 fremgår det at komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Kystpartiet, går inn for at det innføres obligatorisk tjenestepensjon i arbeidsforhold. Ordningene skal utformes innenfor foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven og skal tre i kraft 1. januar 2006.

Når det gjelder den nærmere utformingen av obligatorisk tjenestepensjon legger flertallet til grunn:

“Flertallet viser til at obligatorisk tjenestepensjon i arbeidsforhold skal omfatte alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap etter lov om innskuddspensjon og lov om foretakspensjon. Kravet om tjenestepensjon for ansatte som også delvis er eiere må avklares nærmere.

Flertallet ber Regjeringen vurdere hvordan det kan etableres gode kontrollordninger som kan sikre at alle bedrifter tilbyr tjenestepensjon til sine ansatte.

Flertallet viser til at de obligatoriske ordningene må utformes slik at det blir enkelt å utvide dem, slik at de ikke hindrer videreføring av eksisterende tjenestepensjonsordninger og slik at det blir enkelt for små og mellomstore bedrifter å opprette og administrere ordningene.

Flertallet viser til at i den obligatoriske ordningen er arbeidsgiver pålagt å betale et innskudd på minst 2 pst. av lønnen over 1 G for den enkelte arbeidstaker. Dersom foretaket ikke velger en innskuddsbasert ordning, skal kostnadene til premier i de andre ordningene tilsvare et innskudd på 2 pst. av lønn over 1 G. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at arbeidstaker i tillegg skal betale inn et innskudd eller en premie i pensjonsordningen.

For bedrifter som hittil ikke har hatt tjenstepensjon, kan innføringen av obligatorisk tjenstepensjon medføre en økonomisk belastning. Flertallet ber Regjeringen vurdere nærmere de økonomiske og administrative konsekvensene for disse.”

Flertallets oppfatning på dette punkt er den samme som ble lagt til grunn i en avtale om pensjonsreform mellom Arbeiderpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre 19. mai 2005.

Det samme flertallet i komiteen mener videre at det må være mulig for flere foretak å opprette en felles innkjøpsordning for tjenstepensjoner. En innkjøpsordning kan opprettes gjennom avtale mellom foretakene eller gjennom avtaler mellom partene i arbeidslivet. Innkjøpsordningen kan på vegne av medlemsforetakene inngå avtaler om kjøp av pensjonsprodukter fra forsikringsselskaper, banker og andre tilbydere. En slik felles innkjøpsordning må kunne omfatte både lovpålagte minimumsordninger, avtalte tilleggssytelser for alle medlemsforetakene og tilleggssytelser som medlemsforetakene selv kan velge om de vil ha.

Flertallet har bedt Regjeringen komme tilbake til Stortinget med eventuelle lovendringer som gjør at slike ordninger kan opprettes, og ber særlig om at Regjeringen vurderer:

- “- en avtalt standard pensjonsordning for alle medlemsforetakene
- felles kapitalforvaltning, rentegaranti mv.
- felles administrasjon av tjenstepensjonene
- avtaler om medregning av tjenestetid når en arbeidstaker bytter jobb fra et medlemsforetak til et annet
- avtaler om premieutjamning knyttet til alder og kjønn mellom medlemsforetakene”

Flertallet går også inn for at enkeltpersonforetak skal kunne opprette en felles innkjøpsordning for tjenstepensjoner.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti er enig i punktene i avtalen av 19. mai 2005 mellom Arbeiderpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre om obligatorisk tjenstepensjon og felles innkjøpsordninger for tjenstepensjoner.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet er i utgangspunktet skeptiske til å innføre nye obligatoriske ordninger som vil “legge stein til byrde” for mange kapitalsvake og inntjeningssvake bedrifter i flere næringer. De mener at dersom en obligatorisk tjenstepensjonsordning skal vurderes innført, må dette eventuelt skje med bakgrunn i et grundig utredningsarbeid. Disse medlemmene foreslår derfor at Stortinget ber Regjeringen nedsette et bredt sammensatt utvalg, hvor små og mellomstore bedrifter blir tungt representert, som får i mandat å utrede ulike modeller for en eventuell obligatorisk tjenstepensjon.

Komiteens medlem fra Kystpartiet viser til at Kystpartiets forslag til trygdeordning ikke har behov for supplerende pensjonsordninger (beskrevet i

innstillingen avsnitt 3.2 og 6.2). Medlemmet vil imidlertid subsidiært støtte en innføring av en obligatorisk tjenstepensjon i privat sektor.

I samsvar med Finanskomiteens merknader i Innst. S. nr. 195 (2004-2005) vedtok Stortinget den 26. mai 2005 (vedtaksnr. 354) følgende om obligatorisk tjenstepensjon:

“2.1 Obligatorisk tjenstepensjon

Det innføres obligatorisk tjenstepensjon i arbeidsforhold. Loven trer i kraft 1. januar 2006.

Ordningene utformes innenfor Lov om foretakspensjon og Lov om innskuddspensjon.

Obligatorisk tjenstepensjon i arbeidsforhold skal omfatte alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap etter Lov om innskuddspensjon og Lov om foretakspensjon. Kravet om tjenstepensjon for ansatte som også delvis er eiere må avklares nærmere.

Regjeringen vurderer hvordan det kan etableres gode kontrollordninger som kan sikre at alle bedrifter tilbyr tjenstepensjon til sine ansatte.

De obligatoriske ordningene må utformes slik at det blir enkelt å utvide dem, slik at de ikke hindrer videreføring av eksisterende tjenstepensjonsordninger og slik at det blir enkelt for små og mellomstore bedrifter å opprette og administrere ordningene.

I den obligatoriske ordningen er arbeidsgiver pålagt å betale et innskudd på minst 2 pst. av lønnen over 1 G for den enkelte arbeidstaker. Dersom foretaket ikke velger en innskuddsbasert ordning, skal kostnadene til premier i de andre ordningene tilsvare et innskudd på 2 pst. av lønn over 1 G. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at arbeidstaker i tillegg skal betale inn et innskudd eller en premie i pensjonsordningen.

For bedrifter som hittil ikke har hatt tjenstepensjon, kan innføringen av obligatorisk tjenstepensjon medføre en økonomisk belastning. Regjeringen bes vurdere nærmere de økonomiske og administrative konsekvensene for disse.

2.2 Samordning av tjenstepensjoner for flere foretak

Det må være mulig for flere foretak å opprette en felles innkjøpsordning for tjenstepensjoner. En innkjøpsordning kan opprettes gjennom avtale mellom foretakene eller gjennom avtaler mellom partene i arbeidslivet.

Innkjøpsordningen kan på vegne av medlemsforetakene inngå avtaler om kjøp av pensjonsprodukter fra forsikringsselskaper, banker og andre tilbydere. En slik felles innkjøpsordning må kunne omfatte både lovpålagte minimumsordninger, avtalte tilleggssytelser for alle medlemsforetakene og tilleggssytelser som medlemsforetakene selv kan velge om de vil ha.

Regjeringen bes komme tilbake til Stortinget med eventuelle lovendringer som måtte være nødvendig for å opprette slike fellesordninger, og bes særlig om å vurdere:

- en avtalt standard pensjonsordning for alle medlemsforetakene
- felles kapitalforvaltning, rentegaranti mv.
- felles administrasjon av tjenstepensjonene
- avtaler om medregning av tjenestetid når en arbeidstaker bytter jobb fra et medlemsforetak til et annet
- avtaler om premieutjamning knyttet til alder og kjønn mellom medlemsforetakene

Avtalepartene har under behandlingen av St.prp. nr. 68 (2004-2005) gått inn for at det så snart som mulig skal åpnes for at flere foretak skal kunne opprette en felles pensjonskasse etter modell av de interkommunale pensjonskassene.

...

2.5 Selvstendig næringsdrivende

Enkeltmannsforetak skal også kunne opprette en felles innkjøpsordning for tjenestepensjoner.

Det arbeides videre med endringer i Lov om innskuddspensjon (eventuelt etter Lov om foretakspensjon) slik at ordningene også åpnes for foretak med færre enn 2 sysselsatte. Tilslutning til en slik ordning bør gjøres frivillig for selvstendig næringsdrivende og andre med eierinteresser i foretak. Også for de med frivillig tilslutning til en kollektiv tjenestepensjonsordning, må det gis større skattemessig likebehandling med ordninger med tjenestepensjon for arbeidstakere, blant annet med fradrag for premien i skattbar næringsinntekt.”

Kapittel 3 Oversikt over pensjonslovene

3.1 Innledning

Spørsmålet om obligatoriske tjenstepensjonsordninger gjelder bare privat sektor. I offentlig sektor er så å si alle ansatte allerede sikret supplerende pensjonsordninger utover folketrygden ved pensjonsordninger som i en del henseender atskiller seg fra pensjonsordningene i privat sektor.

De offentlige pensjonsordningene er enten lovfestet eller basert på bestemmelser i tariffavtaler inngått mellom tariffpartene. Innenfor statlig sektor er alle ansatte med minst 14 arbeidstimer pr. uke medlem av Statens Pensjonskasse, jf. lov av 28. juli 1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse. Medlemmer av Statens Pensjonskasse vil motta en samlet årlig alderspensjon på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget (arbeidsinntekten) dersom de ved nådd pensjonsalder har en tjenestetid på minst 30 år, jf. lovens § 23. Statens Pensjonskasse yter også pensjon til ulike grupper av arbeidstakere som ikke er ansatt i staten eller statlige institusjoner og foretak. Sykepleiere, uavhengig av om de er statlig, kommunalt eller privat ansatt, dekkes av en egen pensjonsordning som er lovfestet i lov av 22. juni 1962 nr. 8 om pensjonsordning for sykepleiere. Også sykehusleger er dekket av en egen pensjonsordning, men denne er basert på tariffavtale. Både pensjonsordningen for sykepleiere og pensjonsordning for sykehusleger administreres av Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

For kommunalt ansatte følger det av Hovedtariffavtalen for kommunal sektor at alle ansatte med en minste arbeidstid på 14 timer pr. uke skal være sikret supplerende pensjon i en kommunal pensjonsordning. Hovedtariffavtalen stiller en rekke minstekrav til slike kommunale pensjonsordninger hva gjelder hvilke ytelser som skal sikres, ytelsenes størrelse og finansieringen av premien. De kommunale pensjonsordningene er i hovedsak utformet på samme måte som den statlige pensjonsordning.

I privat sektor er det foretaket som avgjør om det vil opprette pensjonsordning, og i tilfelle hvilken type av pensjonsordning dette skal være. Hittil har det ikke vært vanlig å regulere dette spørsmålet i tariffavtaler. Innenfor privat sektor vil en arbeidsgiver kunne velge mellom å etablere en *ytelsesbasert* eller *innskuddsbasert* pensjonsordning. I ytelsesordninger fremgår størrelsen på den alderspensjon som arbeidstaker skal motta ved pensjonsalder, forutsatt at minstekravet til full tjenestetid er oppfylt, av en pensjonsplan som inngår i regelverket for pensjonsordningen. Ytelsene beregnes ut fra lønn og tjenestetid til enhver tid, og foretakets årlige tilskudd til pensjonsordningen beregnes ut fra økningen av opptjente pensjonsrettigheter i det enkelte år. I innskuddsbaserte pensjonsordninger er det derimot størrelsen på det beløp foretaket hvert år skal innbetale til pensjonsordningen for den enkelte arbeidstaker som blir fastsatt i en innskuddspremieplan eller en innskuddsplan som inngår i regelverket for pensjonsordningen. Pensjonsytelsene beregnes ut fra samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder. Både ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger er *fondsbaserte*, dvs. opptjent rett til pensjon skal til enhver tid være sikret ved fondsavsetninger i pensjonsinnretningen.

Ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger er utførlig regulert i foretakspensjonsloven (lov nr. 16/2000) og innskuddspensjonsloven (lov nr. 81/2000), begge med senere endringslover. Pensjonslovene gjelder bare pensjonsordninger som gir grunnlag for en skattegunstig behandling, blant annet ved at arbeidsgiverne innrømmes skattefradrag for premie- eller innskuddsbetalinger. Samtidig angir pensjonslovene vilkårene for skattegunstig behandling. Det kreves generelt at pensjonsordningene er utformet fullt ut i samsvar med de ulike krav som regelverket i de to lovene stiller.

Disse to lovene gir foretaket anledning til å velge mellom tre ulike typer pensjonsordninger (eller kombinasjoner av disse):

- ytelsesbasert foretakspensjonsordning etter foretakspensjonsloven (heretter kalt foretakspensjonsordning),
- innskuddsbasert engangsbetalt alderspensjonsordning etter foretakspensjonsloven (heretter kalt engangsbetalt alderspensjon), og
- innskuddspensjonsordning etter innskuddspensjonsloven med eller uten forsikringsselement i form av risikodekninger eller en garantert avkastning (heretter kalt innskuddspensjonsordning).

Nedenfor i avsnittene 3.2 til 3.4 gis det en nærmere redegjørelse for disse pensjonsordningene. Private foretak kan også etablere pensjonsordninger som ligger utenfor skattereglene. Siden disse ordningene ikke er underlagt en skattegunstig behandling er de heller ikke regulert i samme grad i lovgivningen, og arbeidsgiver står langt friere med hensyn til utformingen av disse ordningene. Slike ordninger vil ikke bli berørt nærmere i denne utredningen.

3.2 Foretakspensjonsordning

3.2.1 Hovedtrekk ved en foretakspensjonsordning

Virksomheten i norske livsforsikringsselskaper og pensjonskasser har hittil vært dominert av kollektive pensjonsordninger med ytelsesbasert tjenstepensjon, og da særlig foretakspensjonsordninger eller tilsvarende kommunale pensjonsordninger. Uavhengig av om pensjonsordninger er etablert i pensjonskasse eller livsforsikringsselskap er det fellestrekk ved slike pensjonsordninger. (Se også Banklovkommisjonens utredning nr. 12, NOU 2004: 24 Pensjonskasselovgivning. Konsolidert forsikringslov avsnitt 2.1.2 side 21.) Disse fellestrekkene er:

- kostnadene dekkes ved årlig innbetaling av årets premie fra foretaket som har pensjonsordning i pensjonsinnretningen, eventuelt med bidrag i form av en egenandel fra arbeidstakeren,
- pensjonsinnretningens forpliktelser bestemmes på grunnlag av de rettigheter for medlemmene som de innbetalte premier og innskudd til enhver tid gir grunnlag for, beregnet ut fra lønnsnivå og tjenestetid. Rettighetene fremgår av regelverket for pensjonsordningen,
- pensjonsordningene er fondsbasert, dvs. at pensjonsinnretningens forpliktelser til enhver tid skal nåverdiberegnes og komme til uttrykk i en tilsvarende avsetning i forsikringsfondet som gjeldspost. Avsetningskravet beregnes ut fra pensjonsinnretningens forpliktelser overfor de forsikrede til enhver tid. På

- aktividasiden skal pensjonsinnretningen til enhver tid ha eiendeler betryggende plassert som minst tilsvarer forsikringsfondets størrelse, og
- pensjonsordningen etablerer et trepartsforhold, hvor den nærmere utformingen av pensjonsordningen avtales mellom pensjonsinnretningen og foretaket, mens rettigheter og ytelser i hovedsak tilkommer arbeidstakerne som de forsikrede. Det vises for øvrig til beskrivelsen av trepartsforholdet i pensjonsordninger i livsforsikringsselskap i *Banklovkommisjonens* utredning nr. 7 (NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning) side 38, Utredning nr. 10 (NOU 2003: 11 Konkurranselov i kollektiv livsforsikring) side 43 og Utredning nr. 12 (NOU 2004: 24 Pensjonskasselovgivning. Konsolidert forsikringslov) side 21.

Ved kollektive pensjonsordninger vil det gjennomgående foreligge et ganske langt tidsrom mellom innbetaling av premier for de enkelte arbeidstakere og utbetaling av pensjoner, ofte i området 30-40 år. Dette medfører at det i forhold til pensjonsinnretningenes økonomi og kapitalforhold, foreligger regnskapsmessige periodiseringsproblemer av betydelig rekkevidde. Det reiser seg blant annet spørsmål om hva som skjer med midlene i mellomtiden, og om hvordan det skal skje kapitaloppbygging for å sikre at nødvendige midler er til stede når utbetaling skal finne sted. I foretakspensjonsordninger er disse spørsmålene tradisjonelt løst ved regler som sikrer at pensjonsordningen er *fondsbasert*. Disse reglene bygger på en kombinasjon av fire prinsipper (se også NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning side 37):

- det endelige omfanget av de forpliktelser pensjonsinnretningen påtar seg mot betaling av en bestemt premie, er fastsatt ut fra størrelsen av premien og den avkastning pensjonsinnretningen med tilstrekkelig grad av sannsynlighet kan regne med å oppnå ved forvaltningen av premiemidlene i perioden fra innbetalingen og til ytelsene skal utbetales. Dette avkastningsnivå bestemmes ved en beregningsrente som pensjonsinnretningen benytter ved premieberegningen,
- pensjonsinnretningen skal på passivasiden i balansen til enhver tid ha oppført et forsikringsfond – en gjeldspost – som motsvarer *beregnet nåverdi* av pensjonsinnretningens forsikringsforpliktelser (og administrasjonsforpliktelser) på beregningstidspunktet. Ved beregningen tas det hensyn til nåverdien av de fremtidige premieinnbetalinger som knytter seg til forpliktelsene,
- avsetningene i forsikringsfondet skal hvert år endres (normalt forhøyes) i takt med beregnet årlig endring av forsikringsforpliktelsene – i tillegg til det som direkte følger av de innbetalte premier for året – med et beløp som minst tilsvarer det avkastningsnivået som ligger til grunn for fastsettelsen av pensjonsinnretningens premier og forpliktelser (beregningsrenten), og
- pensjonsinnretningen skal på aktividasiden i balansen til enhver tid ha en formuesmasse, inklusive avkastning, som minst tilsvarer forsikringsfondets størrelse på beregningstidspunktet, og denne kapitalen skal være plassert i betryggende eiendeler i samsvar med de krav og rammer lov- og forsikringsverket om kapitalforvaltningen medfører. Det er dette forhold som – sammen med kravene til forsikringsfondets størrelse – sikrer at pensjonsordningen er fullt ut fondsbasert.

3.2.2 Minimumskrav til foretaket

Foretakspensjonsordninger kan bare etableres i et livsforsikringsselskap eller en pensjonskasse med konsesjon til å drive livsforsikringsvirksomhet. Et foretak som vil opprette pensjonsordning, må tilfredsstille visse minstekrav fastsatt i foretakspensjonsloven.

Foretakspensjonsloven § 2-2 første ledd fastsetter at en foretakspensjonsordning minst skal omfatte to personer i foretaket som enten begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller minst en arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling. Bestemmelsen innebærer blant annet at enkeltpersonforetak uten andre ansatte enn innehaveren av foretaket, ikke kan etablere en foretakspensjonsordning. I forarbeidene til foretakspensjonsloven, NOU 1998: 1 side 80 er det i vurderingen av minstekravet, vist til at tjenestepensjonsordninger i foretak med få eller ingen ansatte i realiteten vil ha sterke innslag av å være individuell pensjonsforsikring. I så fall vil de kunne innebære en omgåelse av de reglene som gjelder for individuelle pensjonsavtaler (IPA), der det gjelder begrensning med hensyn til inntektsfradragets størrelse. Utvalget viste til at arbeidsgivers premieinnbetaling til IPA ordinært skattlegges som alminnelig lønnsinntekt på den ansattes hånd. Den ansatte innrømmes videre fradrag innenfor den alminnelige fradragssamme. Utvalget konkluderte med at hvis man ikke stiller minimumskrav til antall ansatte for foretakspensjonsordninger, kan dette føre til misbruk av ordningen. Utvalget så imidlertid at det vil kunne virke urimelig å utelukke større grupper av ansatte og eiere i mindre foretak fra å opprette foretakspensjonsordning med skattefordel. På denne bakgrunnen valgte utvalget å foreslå de alminnelige minstekrav som er tatt inn i foretakspensjonsloven § 2-2 første ledd.

Dersom foretaket inngår i et konsern, vil flere foretak i konsernet kunne gå sammen og opprette en felles pensjonsordning, forutsatt at de til sammen vil fylle minstekravene i § 2-2, jf. § 12-1 første ledd.

3.2.3 Hvem som skal og kan bli medlem av en foretakspensjonsordning

Hovedregelen i foretakspensjonsloven § 3-3 første ledd er at alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år skal være medlem av pensjonsordningen. En arbeidstaker kan ikke nekte å være med i pensjonsordningen med mindre arbeidstakeren allerede er medlem av en annen pensjonsordning som foretaket betaler premie eller avgift til og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi.

Denne hovedreglen har imidlertid en del viktige modifikasjoner som gir foretaket en adgang til å holde enkelte arbeidstakere utenfor pensjonsordningen. Dette gjelder for det første arbeidstakere som har mindre enn en femdel av full stilling i foretaket, jf. § 3-5 første ledd. Disse arbeidstakerne holdes utenfor pensjonsordningene med mindre foretaket fastsetter i regelverket for pensjonsordningen at de skal være med.

Videre skal arbeidstakere som er sesongarbeidere og som i løpet av året utfører arbeid i foretaket som tilsvarer mindre enn en femdel av tilsvarende fulltidsstilling, ikke være medlem av pensjonsordning med mindre annet fastsettes i pensjonsordningens regelverk, jf. § 3-6.

I tillegg til dette åpner foretakspensjonsloven § 3-9 annet ledd for at foretaket kan fastsette i pensjonsordningens regelverk at eldre arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder, ikke skal tas opp som medlemmer i pensjonsordningen eller bare skal opptas i pensjonsordningen på særskilte vilkår.

Tidligere bestemmelser (forskrift 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven av 1911) som ble erstattet av foretakspensjonsloven, tillot blant annet at arbeidstakere med mindre enn femti proSENTS stilling i foretaket kunne holdes utenfor pensjonsordningen. Overgangsreglene i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd fastsetter at bestemmelsene i foretakspensjonsloven §§ 3-5 første ledd og 3-6 først trer i kraft syv år etter at loven trådte i kraft, dvs. 1. januar 2008. Inntil dette gjelder de tidligere reglene i forskriften av 1968 også for nye foretakspensjonsordninger opprettet etter loven ble vedtatt.

3.2.4 Pensjonsytelser i en foretakspensjonsordning

I en foretakspensjonsordning skal medlemmene sikres alderspensjon, jf. § 5-1 første ledd første punktum. Alderspensjonen kan enten være livsvarig eller opphørende med minst ti års utbetalingstid, jf. § 5-1 første ledd annet punktum. I tillegg kan medlemmene sikres premiefritak ved uførhet, samt uførepensjon og/eller etterlattepensjon i form av ektefellepensjon og barnepensjon, jf. foretakspensjonsloven kapittel 6 og 7. Dersom regelverket i pensjonsordningen fastsetter at det skal ytes uførepensjon til medlemmer, skal pensjonsordningen også omfatte premiefritak ved uførhet, jf. foretakspensjonsloven § 6-7 første ledd.

Hvilke pensjoner som sikres i den enkelte pensjonsordning og pensjonsytelsenes størrelse skal fremgå av pensjonsordningens pensjonsplan. Uførepensjon skal tilsvare den alderspensjon medlemmet ville ha rett til beregnet etter tjenestetid frem til pensjonsalderen, og etterlattepensjoner fastsettes normalt som en prosent av alderspensjonen til medlemmet.

For å sikre full alderspensjon må en arbeidstaker ha en tjenestetid i foretaket ved nådd pensjonsalder på minst 30 år, jf. foretakspensjonsloven § 4-3 første ledd. I regelverket kan det stilles krav om inntil 40 års tjenestetid. Tjenestetiden regnes fra første arbeidsdag i foretaket og fram til pensjonsalder som er tidligst ved 67 år med mindre særaldersgrenser kommer til anvendelse, jf. foretakspensjonsloven §§ 4-1 og 4-3 annet ledd.

Alderspensjonen fra pensjonsordningen kommer i tillegg til ytelsene fra folketrygden til enhver tid. Det vanlige er at alderspensjonens størrelse fastsettes i prosent av lønnen som arbeidstaker har ved fratredelsestidspunktet (sluttlønnsprinsippet), hensett til arbeidstakerens tjenestetid ved nådd pensjonsalder. Størrelsen av pensjonen beregnes således uavhengig av hvilken avkastning pensjonsinnretningen måtte ha oppnådd ved forvaltningen av pensjonskapitalen i årene frem til pensjonsalderen. Fulle ytelser fra pensjonsordningen fastsettes normalt med henblikk på at samlet alderspensjon fra folketrygden og pensjonsordningen skal komme til å utgjøre en angitt del (i området 60-70 prosent) av arbeidstakerens lønn. Pensjonen fra folketrygden som legges til grunn i disse tilfellene er såkalt *beregnet* folketrygd og ikke den faktiske folketrygd som kommer til utbetaling for den enkelte

arbeidstaker, jf. foretakspensjonsloven § 5-5. I henhold til foretakspensjonsloven § 5-2 første ledd kan imidlertid alderspensjonen også fastsettes til et bestemt beløp pr. medlem eller et bestemt beløp i forhold til lønn og beregnet folketrygd.

Sluttlønnsprinsippet, beregning av pensjonsytelsene i forhold til lønn på fratredelsestidspunktet, medfører at foretaket – i tillegg til vanlig årspremie for rett til pensjon opptjent i vedkommende år - må foreta ytterligere innbetalinger (reguleringspremie) i etterfølgende år etter hvert som verdien av pensjonsrett opptjent ved ett års tjenestetid øker med lønnsutviklingen. Dette skyldes at tidligere års premier er beregnet ut fra de lønnsnivå som da forelå, og ikke er tilstrekkelige til fullt ut å sikre den økning i retten til pensjon som en lønnsforhøyelse i seg selv fører til.

Av foretakspensjonsloven § 5-7 fremgår det at pensjonsytelsene i en foretakspensjonsordning skal fastsettes slik at de samlede pensjonsytelsene fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd for hvert medlem ikke vil overstige:

- 100 prosent av medlemmets lønn inntil 6 G,
- 70 prosent av den del av medlemmets lønn som ligger mellom 6 G og 12 G, og
- 0 prosent av den del av medlemmets lønn som overstiger 12 G.

For lønn over 12 G opptjenes det således ikke pensjonsrettigheter.

Når det gjelder kostnadene knyttet til foretakspensjonsordningen, følger det av foretakspensjonsloven § 9-2 første ledd at foretaket skal dekke kostnader etter beregningsgrunnlaget i tillegg til den premie som etter beregningsgrunnlaget for ordningen er nødvendig for å sikre den rett til pensjon som medlemmene opptjener i løpet av året.

3.3 Engangsbetalt alderspensjonsordning

3.3.1 Nærmere om engangsbetalt alderspensjon

Engangsbetalt alderspensjon etter foretakspensjonsloven er innskuddsbaserte pensjonsordninger, utformet særlig med henblikk på alderspensjon. Engangsbetalte alderspensjonsordninger kan imidlertid også omfatte uførepensjon og etterlattepensjon etter reglene i kapittel 7 og 8 i foretakspensjonsloven eller andre typer av uføre- og etterlattedekninger, for eksempel i form av gruppelivsforsikringer. Uavhengig av om pensjonsordningen skal gi andre ytelser enn alderspensjon, vil også slike pensjonsordninger være kollektiv livsforsikring. Engangsbetalte alderspensjonsordninger kan derfor bare etableres i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse.

På kostnadssiden atskiller innskuddsbaserte pensjonsordninger, både engangsbetalt alderspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger, seg fra ytelsesordningene først og fremst ved at foretakets tilskudd til pensjonsordningen er bestemt ved det innskudd som årlig skal betales etter innskuddsplanen, og ved at arbeidstakernes opptjente rett til pensjon bestemmes ut fra pensjonskapitalen til enhver tid, dvs. de samlede innskudd fra foretaket og tilført avkastning oppnådd i løpet av årene ved forvaltningen av kapitalen. Foretakets årlige tilskudd vil normalt være fastsatt i prosent av lønn, for eksempel i området 2 til 5 prosent, og en lønnsforhøyelse vil således kun få betydning for størrelsen av fremtidige innskudd. Hovedregelen er at all avkastning ved kapitalforvaltningen skal tilføres

pensjonskapitalen, og arbeidstakerne har således risikoen for avkastningsresultatet. Disse forhold gjør at en lettere kan ta i bruk opplegg for kapitalforvaltningen som reduserer pensjonsinnretningens egen risiko for avkastningsresultatet (foretakspensjonsloven §§ 11-1a flg. og innskuddspensjonsloven §§ 3-2a flg.), se nedenfor i avsnitt 3.5.

Minimumskravene til hvilke foretak som kan etablere en pensjonsordning med engangsbetalt alderspensjon er de samme som for ytelsesbasert foretakspensjon, jf. foretakspensjonsloven § 2-2 (se ovenfor i avsnitt 3.2.). Det samme gjelder bestemmelsene om hvem som skal være medlem av en engangsbetalt alderspensjonsordning, jf. foretakspensjonsloven kapittel 3.

3.3.2 Innskuddspremie og pensjonsytelsenes størrelse

Innskuddet i en engangsbetalt alderspensjonsordning fastsettes i en innskuddspremieplan som skal utformes etter reglene i innskuddspensjonsloven om innskuddsplan, jf. foretakspensjonsloven §§ 5-2 fjerde ledd og 9-6 (se nedenfor avsnitt 3.4.3). Utover bestemmelsene om innskudd i innskuddspensjonsloven kapittel 5, fastsetter foretakspensjonsloven § 9-8 at det for engangsbetalt alderspensjon kan anvendes ulike prosentsatser for lønn inntil 6 G og for de deler av lønnen som ligger mellom 6 G og 12 G ved fastsettelse av innskuddspremie for den enkelte arbeidstaker i pensjonsordningen. Det er ennå ikke gitt forskriftsbestemmelser om maksimale innskudd for engangsbetalt alderspensjon på tilsvarende måte som det er gjort for innskuddspensjonsordninger (nedenfor avsnitt 3.4.3).

Hovedreglene er at innskuddspremien for den enkelte arbeidstaker og all avkastning ved forvaltning av pensjonskapital (premiereserven) skal tilføres premiereserven og benyttes som engangspremie for tillegg til pensjonsrettighetene. I samsvar med dette fremgår det av foretakspensjonsloven § 4-2 annet ledd at opptjent pensjon til enhver tid utgjør summen av de pensjonsrettigheter som arbeidstakeren har ervervet ved de årlig innbetalte innskuddspremier og de forhøyelser av opptjente rettigheter som tilført avkastning har gitt grunnlag for.

Det følger av foretakspensjonsloven § 9-6 tredje ledd at kostnader etter beregningsgrunnlaget skal dekkes i tillegg til innskuddspremien. Dette er i samsvar med det som gjelder for de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene, se foretakspensjonsloven § 9-2 første ledd og ovenfor avsnitt 3.2.4.

Størrelsen på pensjonsytelsene som den enkelte arbeidstaker vil få utbetalt ved pensjonsalder, vil således avhenge av antall og størrelse av årlige innskudd og – dessuten – i betydelig grad av avkastningen av pensjonskapitalen oppnådd ved forvaltning i årene fram til pensjonsalder. Avkastningen skal årlig tillegges pensjonskapitalen (premiereserven).

Engangsbetalte alderspensjonsordninger kjennetegnes, på samme måte som innskuddspensjonsordninger, ved fastsatte innskudd og variable ytelser (se foretakspensjonsloven §§ 9-6 til 9-8), mens forholdet for ytelsesbasert foretakspensjon er det omvendte.

3.4 Innskuddspensjonsordning

3.4.1 Innskuddspensjonsordninger med eller uten forsikringselement

Innskuddspensjonsordningene er som engangsbetalt alderspensjon, utformet særlig med henblikk på alderspensjon. En innskuddspensjonsordning etter innskuddspensjonsloven kan enten etableres med et forsikringselement i form av risikodekninger eller en garantert avkastning, eller som en ren (kollektiv) pensjonsspareavtale uten forsikringselement.

Forsikringselement i form av risikodekninger, kan for eksempel være uføre- og etterlattepensjon i samsvar med bestemmelsene i foretakspensjonsloven kapittel 7 og 8 eller andre typer uføre- og etterlattedekninger. For at innskuddspensjonsordningene skal kunne etableres i et livsforsikringsselskap må pensjonsordningen inneholde et visst forsikringselement, for eksempel i form av premiefritak ved uførhet eller annen biometrisk risiko, eller garantert avkastning på de midlene som forvaltes. Dette har Finansdepartementet lagt til grunn i Ot.prp. nr. 74 (2003-2004) kapittel 14. Det vises til nærmere omtale av dette i Utredning nr. 12, NOU 2004: 24 side 25 annen spalte. Innskuddspensjonsordning med forsikringselement kan også etableres i pensjonskasse.

Innskuddspensjonsordninger i form av pensjonsspareavtale kan etableres i pensjonskasse, innskuddspensjonsforetak, bank eller forvaltningsforetak for verdipapirfond, jf. innskuddspensjonsloven § 2-2.

3.4.2 Etablering og medlemskap i en innskuddspensjonsordning

Minstekravene til hvilke foretak som kan etablere en innskuddspensjonsordning er de samme som for foretakspensjonsordninger, jf. innskuddspensjonsloven § 2-3. Pensjonsordningen må omfatte minst to personer som enten begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller minst én arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling.

Hovedregelen er at en innskuddspensjonsordning skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, med mindre regelverket for pensjonsordningen fastsetter at også yngre arbeidstakere skal være med i pensjonsordningen, jf. innskuddspensjonsloven § 4-2 første ledd.

På samme måte som i foretakspensjonsloven, fastsetter innskuddspensjonsloven § 4-2 tredje og fjerde ledd at arbeidstakere med mindre enn en femdels stilling eller sesongarbeider som utfører arbeid i foretaket som tilsvarer mindre enn en femdel av tilsvarende fulltidsstilling, ikke skal være medlem av pensjonsordningen med mindre det fastsettes noe annet i regelverket for pensjonsordningen.

Innskuddspensjonsloven har ingen bestemmelser som åpner for at eldre arbeidstakere som har kort tid igjen til pensjonsalder ved ansettelse, kan holdes utenfor pensjonsordning på tilsvarende måte som i foretakspensjonsloven § 3-9. I en innskuddspensjonsordning som sikrer alderspensjon vil det ikke være forskjell i innskuddspremie mellom en eldre arbeidstaker og en yngre arbeidstaker med samme lønn.

3.4.3 Innskudd og innskuddsplan

Innskuddspensjonsloven § 5-1 krever at det fastsettes en innskuddsplan som angir hvor stort årlig innskudd arbeidsgiver skal innbetale for arbeidstakerne, normalt en bestemt prosent av de enkelte arbeidstakers lønn i innskuddsåret, jf. innskuddspensjonsloven §§ 5-3 og 5-4. Ved en lønnsforhøyelse vil årsinnskuddet dermed øke i beløp, men arbeidsgiver plikter ikke å betale tilleggsinnskudd som følge av at innskuddet for tidligere tjenestear har vært lavere. Innskuddsplanen vil inngå i regelverket for pensjonsordningen.

Når det gjelder størrelsen på innskuddet, fremgår det i forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 til lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold § 3-2 at innskuddet for et medlem av en innskuddspensjonsordning hvert enkelt år ikke kan overstige 5 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 2 G og 6 G, og 8 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 6 G og 12 G. Det skal ikke betales innskudd for lønn under 2 G eller for lønn over 12 G.

For innskuddspensjonsordninger hvor det i regelverket for pensjonsordningen er fastsatt at pensjonskapitalen skal konverteres til forsikring ved nådd pensjonsalder, fastsetter innskuddspensjonsloven § 5-3 annet ledd at det skal anvendes høyere innskudd for kvinner enn for menn, slik at den årlige pensjon ved konvertering av innskuddene ventes å bli uavhengig av medlemmets kjønn. Denne bestemmelsen har sin bakgrunn i at kvinner statistisk sett lever lengre enn menn.

Innskuddspensjonsloven inneholder ingen bestemmelser om hvem som skal bære kostnadene ved administrering av pensjonsordningene. Dette i motsetning til foretakspensjonsloven §§ 9-2 første ledd og 9-6 tredje ledd som fastsetter at foretaket skal bære kostnadene ved foretakspensjonsordninger og pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon, se ovenfor avsnitt 3.2.4 og 3.3.2. Det mest vanlige har derfor vært at kostnadene dekkes innenfor rammen av det innskudd som er fastsatt i regelverket for pensjonsordningen, eller av tilført avkastning. Innskuddspensjonsloven selv stenger imidlertid ikke for at det i innskuddsplanen fastsettes at foretaket skal dekke kostnadene i tillegg til fastsatte innskudd.

3.4.4 Alderspensjonen i innskuddspensjonsordninger

På samme måte som for engangsbetalt alderspensjon, vil størrelsen på alderspensjonen i en innskuddspensjonsordning bero på hvor stor pensjonskapitalen er ved oppnådd pensjonsalder. Pensjonskapitalen vil være bestemt av størrelsen på de innskudd som er betalt hvert år, antall år innskudd er innbetalt (tjenestetid) og ikke minst av hvilken avkastning som blir tilført pensjonskapitalen år om annet. Det er derfor arbeidstakerne og ikke arbeidsgiver som bærer risikoen for hvor stor avkastning pensjonsinnretningen oppnår ved forvaltning av innskuddskapitalen til enhver tid. I samsvar med dette fremgår det av innskuddspensjonsloven § 1-2 bokstav k, jf. § 6-2, at opptjent pensjonskapital for en arbeidstaker på et gitt tidspunkt skal tilsvare summen av innskudd, foretatt i samsvar med innskuddsplanen med tillegg av avkastning, som over årene er tilført innskuddskapitalen.

Ved oppnådd pensjonsalder på 67 år skal det i henhold til hva som er fastsatt i regelverket for innskuddspensjonsordningen, utstedes et pensjonskapitalbevis som konverteres enten til pensjonsspareavtale med utbetaling av årlige ytelser i minst 10 år, eller til pensjonsforsikring basert på forutsetninger om dødelighet i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, med årlige ytelser over en utbetalingsperiode på minst 10 år. Pensjonens løpetid kan likevel settes kortere dersom samlet årlig pensjon ikke kommer opp på et nivå på om lag 20 prosent av G, jf. innskuddspensjonsloven § 7-3 tredje ledd. G utgjorde pr. juni 2004 58 778 kroner og det er dette beløpet som er lagt til grunn ved de fleste beregninger i denne utredningen. G ble i juni 2005 justert til 60 699 kroner. I de beregninger i denne utredningen hvor dette beløpet er anvendt er dette sagt uttrykkelig.

Det er også satt en øvre grense for størrelsen av de årlige ytelser fra en innskuddspensjonsordning. Av innskuddspensjonsloven § 7-3 fjerde ledd fremgår det at årlig utbetalt alderspensjon ikke kan overstige differansen mellom 10,2 G (tilsvarer 100 prosent av lønn opp til 6 G og 70 prosent av lønn over 6 G som er maksimalsatsene for alderspensjonsytelsene i foretakspensjonsordninger) og beregnet folketrygd for lønnsgrunnlag lik 12 G. Beregnet folketrygd er nærmere definert i foretakspensjonsloven § 5-5 første ledd. Dersom alderspensjonen er opphørende medfører en begrensning av utbetaling som følge av dette øvre tak at pensjonsutbetalingsperioden forlenges.

I forsikringsbaserte kollektivordninger er det vanlig at pensjonskapital som ikke kommer til utbetaling som følge av at et medlem dør før pensjonsalder, fordeles på kollektivet for øvrig i form av en forhåndsberegnet redusert premieinnbetaling (såkalt dødelighetsarv). Dette er forholdet for foretakspensjonsordninger og ordninger med engangsbetalt alderspensjon. I en pensjonsspareavtale er dette ikke aktuelt. Innskuddspensjonsloven § 7-4 fastsetter at pensjonskapitalen til et medlem av en pensjonsspareavtale som dør før pensjonsalder, skal benyttes til barnepensjon og ektefellepensjon. Etter hvert som et medlem av en spareavtale etter innskuddspensjonsloven bygger seg opp en pensjonskapital, vil det derfor i denne kapitalen ligge en form for sikring av de etterlatte. Dersom medlemmet ikke etterlater seg barn eller ektefelle med rett til etterlattepensjon, skal kapitalen utbetales som et engangsbeløp til dødsboet.

3.5 Investeringsvalg i pensjonsordningene

3.5.1 Utgangspunkt

Kapitalforvaltningen i livsforsikringsselskaper er nærmere regulert i forsikringsvirksomhetsloven med tilhørende forskrift. Den kapital som er knyttet til de enkelte pensjonsordningene har tradisjonelt blitt forvaltet samlet (fellesforvaltning) av selskapet innenfor de rammer kapitalforvaltningsforskriften (forskrift 23. april 1997 nr. 377 om forsikringsselskapers kapitalforvaltning) fastsetter. Et hovedprinsipp er at valg av eiendeler som skal motsvare de forsikringsmessige avsetninger, skal skje med forsiktighet og under hensyntagen til risikospredning, sikkerhet, likviditet og avkastning.

Ved fellesforvaltning har det vanlige hittil vært at det fra den gjennomsnittlige bruttoavkastning først gjøres fradrag for den forventede avkastningsprosent som er

lagt til grunn ved premieberegningen (beregningsrenten), og overskytende avkastning inngår ved beregningen og fordelingen av "forsikringsteknisk" overskudd. Dette betyr at pensjonsinnretningen via sin premieberegning har påtatt seg risikoen for at den oppnådde avkastning hvert år faktisk blir minst like stor som forutsatt i beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen. Dersom avkastningen et år har vært lavere enn forutsatt i beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen, har pensjonsinnretningen vært nødt til å tilføre premiereserven midler fra tilleggsavsetninger eller pensjonsinnretningens egenkapital. Reglene om kapitalforvaltningen i livsforsikringsselskaper er med enkelte modifikasjoner også gjort gjeldende for kapitalforvaltningen i pensjonskasser, se forskrift 19. februar 1993 nr. 117 om forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på pensjonskasser og pensjonsfond § 9.

Prinsippet om fellesforvaltning av kapital knyttet til pensjonsordningene i et livsforsikringsselskap medfører at kapital knyttet til en enkelt pensjonsordning ikke har kunnet utskilles til en særskilt investeringsportefølje og gjøres til gjenstand for særskilt forvaltning, blant annet slik at all avkastning blir tilført denne pensjonsordningen. Foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven åpner nå for avtaler om forvaltning av en pensjonsordnings midler i en særskilt investeringsportefølje, og om rett for foretaket og - til dels - medlemmene til å ha bestemmende innflytelse på hvordan porteføljen til enhver tid skal være sammensatt (investeringsvalg). Reglene for ytelsesbasert foretakspensjon er her noe mer restriktive enn reglene for de innskuddsbaserte pensjonsordningene.

Ved lov nr. 80/2004 om endring i forsikringsvirksomhetsloven (livsforsikring) ble virksomhetsreglene for livsforsikringsselskaper tilpasset de forvaltningsordninger pensjonslovene åpner for. Lovendringen er ennå ikke trådt i kraft. De nye reglene om livsforsikring inngår også som en del av den nye forsikringsloven, jf. lov nr. 44/2005.

3.5.2 Investeringsvalg i foretakspensjonsordninger

For *ytelsesbaserte* pensjonsordninger åpner foretakspensjonsloven § 11-1 for avtaler om at kapitalen skal forvaltes som egen investeringsportefølje med investeringsvalg for forsikringstakeren (arbeidsgiveren). Arbeidsgiver vil kunne bestemme sammensetningen av porteføljen til enhver tid innenfor de rammer som er avtalt med pensjonsinnretningen. Normalt vil arbeidsgiveren kunne velge mellom en del standardporteføljer som pensjonsinnretningen har utarbeidet.

Risikoen for avkastningsresultatet, dvs. at oppnådd avkastning hvert år er minst like stor som forutsatt i beregningsgrunnlaget, ligger da hos forsikringstakeren når annet ikke er avtalt. Dette kommer til uttrykk i foretakspensjonsloven § 11-1 fjerde ledd som pålegger arbeidsgiveren å innbetale differansen mellom avkastningen som er forutsatt i beregningsgrunnlaget og det oppnådde resultat, dersom resultatet ikke når opp i den beregningsrente som ligger til grunn for premieinnbetalingen. Slik innbetaling er påkrevd for at arbeidstakernes rett til pensjon skal være fondssikret fullt ut til enhver tid. Innbetalingen kan enten skje ved overføringer fra premiefondet for pensjonsordningen eller ved innbetaling fra foretaket. Dersom arbeidsgiver i et år ikke er i stand til å dekke denne differansen, vil pensjonsinnretningen ha et subsidiært ansvar overfor de forsikrede arbeidstakerne og må selv dekke det beløp arbeidsgiveren skulle ha innbetalt.

Avkastning som overstiger det som er forutsatt i beregningsgrunnlag, skal i henhold til foretakspensjonsloven § 11-1 tredje ledd overføres til premiefondet eller pensjonistenes overskuddsfond.

3.5.3 Engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjonsordninger

De alminnelige kapitalforvaltningsreglene gjelder som hovedregel også ved forvaltningen av *innskuddsbaserte* pensjonsordninger – engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjonsordninger (alminnelig forvaltning). Ved foretakspensjonsloven §§ 11-1a flg. og innskuddspensjonsloven §§ 3-2a flg. ble det imidlertid åpnet for ulike former forvaltning i særskilte investeringsporteføljer av kapital knyttet til innskuddsbaserte pensjonsordninger. Det skilles der mellom kollektivt investeringsvalg som tilligger foretaket (arbeidsgiveren), og individuelt investeringsvalg for de enkelte arbeidstakere, hver med egen pensjonskonto. Ordningen er i begge tilfeller at kapitalforvaltningen skjer på de forsikredes risiko når annet ikke er avtalt, men dette må ses i sammenheng med at all kapitalavkastning i slike pensjonsordninger normalt tilføres pensjonskapitalen. Avkastning og tap ved forvaltningen av investeringsportefølj(e) tilordnes således den enkelte portefølje og, i tilfelle av kollektiv investeringsportefølje, fordeles mellom medlemmene etter opptjent premiereserve.

Ved kollektiv investeringsportefølje åpner både foretakspensjonsloven § 11-1a tredje ledd og innskuddspensjonsloven § 3-2a tredje ledd for at porteføljen kan deles i ulike delporteføljer. Utskillingen i forskjellige delporteføljer skal skje i forhold til medlemmenes alder og antall år igjen til pensjonsalder. Dersom ikke annet er fastsatt i regelverket for pensjonsordningen, har foretaket en plikt til å inngå avtale med pensjonsinnretningen om at opptjent premiereserve for alle medlemmer med sju år eller mindre igjen til pensjonsalder, skal forvaltes som en egen investeringsportefølje. Denne bestemmelsen er begrunnet i at et fall i porteføljens verdi de siste årene før pensjonsalder kan få store konsekvenser for hvilken pensjon som kommer til utbetaling.

Ved individuelt investeringsvalg etter innskuddspensjonsloven § 3-3 og foretakspensjonsloven § 11-2 opprettes det en egen alderspensjonskonto for hver arbeidstaker i innskuddspensjonsordningen eller pensjonsordningen med engangsbetalt alderspensjon. Hver pensjonskonto tilordnes en egen investeringsportefølje som arbeidstakeren (kontohaveren) kan bestemme sammensetningen av innenfor de rammer som er fastsatt i regelverket for pensjonsordningen. Avkastningen på investeringsporteføljen tilføres pensjonskontoen, samtidig som arbeidstakeren må bære risikoen for at verdien av investeringsporteføljen kan bli redusert. Siden hver enkelt arbeidstaker i en slik pensjonsordning vil ha individuelt investeringsvalg, vil kostnadene blir høyere enn ved kollektiv investeringsportefølje.

Både i tilknytning til kollektive investeringsporteføljer og individuelt investeringsvalg åpner foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven for at det kan tegnes særskilt avtale om avkastningsgaranti. Foretaket eller den enkelte arbeidstaker kan således redusere sin risiko knyttet til kapitalforvaltningen av pensjonsordningens midler eller pensjonskontoen. Pensjonsinnretningen vil og skal

imidlertid kreve særskilt godtgjørelse for å stille en slik avkastningsgaranti, jf. foretakspensjonsloven § 11-5 tredje ledd og innskuddspensjonsloven § 3-4 femte ledd.

Reglene om investeringsvalg er tatt i bruk av livsforsikringsselskaper som har tilbudt innskuddsbaserte pensjonsordninger, hittil i første rekke fondsforsikringsselskaper. Skillet mellom livsforsikringsselskaper og fondsforsikringsselskaper er vedtatt opphevet ved endring av forsikringsvirksomhetsloven ved lov nr. 80/2004, jf. lov nr. 44/2005, men denne endringen er ennå ikke trådt i kraft. For pensjonskasser har disse reglene ikke hatt praktisk betydning fordi det ennå ikke er etablert innskuddsbaserte pensjonsordninger i pensjonskasser. Reglene benyttes imidlertid av forvaltningsforetak for verdipapirfond hvor rene pensjonsspareordninger er etablert.

Forvaltningen av kapital knyttet til pensjonsordninger med egne investeringsporteføljer har først og fremst betydning for hvordan kapitalen skal plasseres og for beregningen og fordelingen av avkastningsresultatet og risikoen for kapitalforvaltningen mellom pensjonsinnretning, forsikringstakeren og de forsikrede. At kapitalen er utskilt i egen investeringsportefølje har altså ikke betydning for eierforholdene til de investeringsaktiva det gjelder. Eiendomsretten er det fortsatt pensjonsinnretningen som har, enten pensjonsinnretningen er livsforsikringsselskap eller pensjonskasse. Verken det foretak (arbeidsgiveren) som har pensjonsordning tilknyttet egen investeringsportefølje eller de arbeidstakere som er forsikret, blir eier av investeringsporteføljen.

3.6 Utbredelse av de forskjellige ordningene

Slik det fremgår ovenfor av avsnitt 3.2.1 har virksomheten i livsforsikringsselskaper og pensjonskasser hittil vært dominert av ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger og da særlig foretakspensjonsordninger. Først ved gjennomføringen av innskuddspensjonsloven ble det åpnet for innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger. Dette har gjort at det fortsatt er foretakspensjonsordninger som dominerer blant tjenstepensjonsordningene.

Det antas også at påvente av vedtakelsen av nye virksomhetsregler for livsforsikring som skjedde 10. desember 2004, jf. lov nr. 80/2004, har vært en av ulike treghetsfaktorer som har påvirket utviklingen av innskuddsbaserte ordninger.

Endelige tall fra FNH viser at brutto forfalt total premie i tjenstepensjonsordninger etablert innenfor foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven har økt fra 2003 til 2004, se nedenfor tabellen 3.1.

Tabell 3.1: *Brutto forfalt premie. Endelige tall 2004.*

Alle livsforsikringsselskaper. Beløp i 1000 kroner.

Tjenstepensjonsordning	2003	2004	% endringer
Ytelsesbasert foretakspensjon	11 871 002	12 693 441	7
Engangsbetalt alderspensjon	22 100	16 324	-26
Innskuddspensjonsordninger	306 360	743 508	143
Totalt innenfor foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven	12 199 462	13 453 273	10

Kilde: FNH statistikk 4. kvartal 2004

Fra 2003 til 2004 har det også skjedd en økning i premien for nytegnede ordninger. Fra 2003 til 2004 har nytegnet premie for både ytelsesbasert foretakspensjon og innskuddspensjon økt, men økningen er størst for innskuddspensjonsordninger, se nedenfor tabell 3.2.

Tabell 3.2: *Omfanget av nytegning 2004 (Nytegnet premie)¹. Endelige tall 2004.*
Alle livsforsikringsselskaper. Beløp i 1000 kroner.

Tjenestepensjonsordning	2003	2004	% endringer
Ytelsesbasert foretakspensjon	628 571	756 943	20
Engangsbetalt alderspensjon	11 045	0	- 100
Innskuddspensjonsordninger	254 797	488 421	92
Totalt innenfor foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven	894 413	1 245 364	39

Kilde: FNH statistikk 4. kvartal 2004

I tillegg kommer enkelte innskuddspensjonsordninger etablert i forvaltningsforetak for verdipapirfond. Tall fra Verdipapirsentralen viser at det pr. 31. desember 2004 var etablert 292 innskuddspensjonsordninger i forvaltningsforetak for verdipapirfond. Disse omfatter til sammen ca. 3000 arbeidstakere og hadde en total markedsverdi på i overkant av 83 millioner kroner, se også NOU 2004: 24 side 24.

¹ Nytegnet premie er registrert totalpremie på årsbasis for helt nye forsikringskontrakter i selskapet, samt endringer i registrert totalpremie på årsbasis for eksisterende kontrakter, når endringen skyldes kontraktsmessige forandringer som innebærer reell nytegning, eller at nye grupper forsikrede kommer med, eller at nye medlemmer meldes inn i kollektive pensjonsordninger med frivillig tilslutning.

Kapittel 4 Obligatorisk tjenstepensjon i andre EØS-land

4.1 Tjenstepensjonsordninger i EU-området

Tjenstepensjonsordninger innenfor privat sektor har varierende utbredelse i Europa. Kvaliteten og typen pensjonsordninger varierer også i betydelig grad. I tillegg varierer grunnlaget for pensjonsordningene. I enkelte land, for eksempel Norge, er det opp til den enkelte arbeidsgiver å bestemme om det skal etableres tjenstepensjonsordning for foretakets arbeidstakere og hvordan denne skal utformes. I en rekke andre land er tjenstepensjonsordningene avtalebasert gjennom tariffavtaler inngått mellom partene i arbeidslivet. Dette har gitt tjenstepensjonsordninger stor utbredelse i flere av disse landene, slik at en stor prosentandel av arbeidstakerne er sikret supplerende pensjon *utover de offentlige trygdeytelsene*. Endelig finnes det enkelte land hvor tjenstepensjoner er gjort obligatoriske gjennom lovverket. Det vises til oversikten over pensjonskasser i et utvalg EU-land i *Banklovkommisjonens* utredning nr. 12 (NOU 2004: 24) side 35 flg.

Når man ser på og vurderer de ulike systemene for tjenstepensjonsordninger i de ulike land, er det svært viktig å huske på at tjenstepensjonsordningene i de europeiske land kommer i tillegg til et mer eller mindre utbygget folketrygdsystem. Folketrygdsystemene varierer i stor grad fra land til land og kan forklare ulikheter i utformingen av tjenstepensjonsordninger. I enkelte land er folketrygdsystemet basert på en grunnpensjon som skal sikre en minste alderspensjon for alle. I andre land vil pensjonen fra det offentlige trygdesystemet avhenge av arbeidsinntekten og eventuelt antallet år i inntektsgivende arbeid.

Nedenfor gis en kort beskrivelse av systemene for tjenstepensjon i enkelte utvalgte land i Europa der tjenstepensjonene har stor utbredelse. Informasjonen er hentet fra Fafo-rapport 457 "Fornyelse av folketrygden", Geir Veland, "Pensions in Europe 2000-2001" utgitt av CEA (Comité Européen des Assurances) og International Social Security Association's database "Social Security Worldwide 2003 – Edition 2".

4.2 Finland

Finland synes å være det eneste europeiske land med obligatoriske, lovfestede tjenstepensjonsordninger. Disse ordningene er definert som en del av det offentlige pensjonssystemet. Alle arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende mellom 14 og 65 år skal være medlem av en obligatorisk privat pensjonsordning. Dette omfatter også sjøfolk og bønder. I tillegg kan det tegnes frivillige avtaler som forhøyer pensjonsytelsene utover det de obligatoriske ordningene sikrer. En del finske foretak har etablert slike supplerende pensjonsordninger for sine ansatte, men utbredelsen må anses å være liten (ca. 15 prosent i følge Fafo-rapport 457 side 23.)

De finske pensjonsordningene er delvis fondert med elementer av "pay-as-you-go"-metode. "Pay-as-you-go" innebærer at det ikke skjer noen oppbygging av kapital i pensjonsordningene, men innbetalt premie anvendes til pensjonsytelser som

løper på samme tidspunkt. "Pay-as-you-go"-biten av premien i Finland innbetales til en poolordning som administreres av et senter for pensjon hvorfra pensjonsinnretningen får refundert ufonderte pensjonsutbetalinger. Ordningene finansieres dels av arbeidsgiverne og dels av arbeidstakerne. I disse ordningene utgjør premien mellom 16,3 og 27,6 prosent av lønn, hvor av arbeidstakernes andel utgjør 4,7 prosent. Pensjonsordningene for selvstendig næringsdrivende er i sin helhet "pay-as-you-go"-basert.

Den alminnelige pensjonsalderen i Finland er 65 år, men tidligpensjonering kan skje fra 60 år. Det frivillige tilleggspensjonssystemet kjennetegnes spesielt ved at det ikke er inntektstak som begrenser størrelsen av pensjonsutbetalingen. Gjennom en reform i det ytelsesbaserte systemet i Finland fra 2009 vil tilleggspensjon opptjenes med 1,5 prosent pr. år og det legges til grunn at maksimal kompensasjon når systemet er fullt innfasert, er 60 prosent.

4.3 Nederland

I Nederland omfatter de supplerende tjenestepensjonsordningene om lag 90 prosent av arbeidsmarkedet. Ordningene er avtalebaserte, men obligatoriske i den forstand at alle arbeidstakere og arbeidsgivere som omfattes av tariffavtalene mellom partene i arbeidslivet skal være med i ordningene. De avtalebaserte ordningene har støtte fra myndighetene. I Fafo-rapport 457 side 18 opplyses det at de nederlandske myndigheter vurderer å innføre ny lov for å sikre hele arbeidsmarkedet tjenestepensjon, dersom ikke partene i arbeidslivet selv finner en "tilfredsstillende" løsning innen 2006/2007. At noen faller utenfor skyldes blant annet at ordningene har ulike krav til medlemskap, og at noen arbeidstakere kan ekskluderes på grunn av midlertidig ansettelse, krav om venteperiode mv.

Pensjonsordningene er fonderte og består av, i hovedsak, ytelsesbaserte ordninger (nesten 90 prosent). Bare fire prosent av arbeidstakerne er medlem av en ren innskuddsbasert pensjonsordning. Det er normalt ikke rentegaranti i de ytelsesbaserte pensjonsordningene. Garantien ligger i at det skal være avsatt tilstrekkelige midler til å dekke forpliktelsene. Finansieringen kan enten baseres på en fordeling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller bæres av enten arbeidsgiver eller arbeidstaker alene.

Det er et mål for de nederlandske myndighetene at kompensasjonsnivået skal være 70 prosent ved 40 års tjenestetid, det vil si at en pensjonist mottar samlet pensjon tilsvarende 70 prosent av tidligere arbeidsinntekt. I Fafo-rapport 457 side 25 opplyses det at det er anslått at det bare er et fåtall arbeidstakere som vil nå dette kompensasjonsnivået. Dette skyldes blant annet at en stor del av befolkningen ikke er i kontinuerlig arbeid fra de er 25 år til pensjonsalderen på 65 år. Tidligpensjonering er mulig. Det samme er forlengelse av pensjonsalderen opp til 70 år. Nederland har som Finland, ikke inntektstak på opptjeningen av tjenestepensjon.

4.4 Danmark

I Danmark skilles det mellom arbeidsmarkedspensjoner og firmapensjoner. Firmapensjonene er basert på frivillige avtaler mellom foretak og pensjonsinnretning.

I forhold til arbeidsmarkedspensjonene spiller de en svært beskjeden rolle, og i forhold til temaet om obligatorisk tjenstepensjon er de av liten interesse. Firmapensjoner vil derfor ikke bli beskrevet noe nærmere her.

Arbeidsmarkedspensjonene i Danmark er tariffbaserte og har en stor utbredelse. Innenfor de enkelte tariffområder i arbeidslivet er ordningene obligatoriske både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Arbeidsmarkedspensjonene og firmapensjonene dekker 82 prosent av arbeidstakerne mellom 25 og 59 år.

Siden arbeidsmarkedspensjonsordningene er tariffbaserte, er det arbeidslivets parter som i stor grad står bak pensjonsinnretningene – arbeidsmarkedspensjonsselskapene og tverrgående pensjonskasser. De tverrgående pensjonskassene er et unikt dansk fenomen. Disse dekker et spesielt tariff- eller fagområde, som for eksempel jurister, økonomer eller ingeniører. Dette gjør at arbeidstakerne i et foretak ut fra sin faglige bakgrunn, kan ha sin pensjonsordning i ulike pensjonsinnretninger.

Arbeidsmarkedspensjonsordningene er i all hovedsak innskuddspensjonsordninger, med innskudd fastsatt etter lønnen til enhver tid i samsvar med det som er fastsatt i tariffavtalene. Målsettingene er å gi et samlet ytelsesnivå på mellom 60 og 70 prosent av sluttlønn, inkludert grunnpensjonene fra det danske trykdesystemet. Som vanlig i innskuddspensjonsordninger, vil imidlertid avkastningen ha stor betydning for hvilke ytelsesnivå som oppnås. Det har hittil vært vanlig at pensjonsinnretningen har gitt garanti for en viss årlig minsteavkastning av pensjonskapitalen til enhver tid (rentegaranti). Samtidig er muligheter til investeringsvalg vanlig i Danmark, dette kan inkludere investeringsvalgsløsninger med en garantert minsteavkastning.

Alderspensjonen utbetales fra pensjonsalderen, enten som livsvarig løpende pensjon eller i rater i en begrenset tidsperiode, men det foreligger også i atskillig utstrekning mulighet for at en del av pensjonskapitalen kan kreves utbetalt kontant ved pensjonsalder. Pensjonsalderen i Danmark varierer mellom 60 og 70 år. Det vanlige er en pensjonsalder mellom 65 og 67 år.

Innskuddene finansieres dels av foretakene og dels av arbeidstakerne. Det vanlige er at arbeidsgiver betaler inn 2/3 av pensjonsbidraget og arbeidstakerne betaler det resterende. Størrelsene på innskuddene i forhold til lønn har hittil variert mellom de ulike tariffområdene. For de eldste pensjonsordningene, som i stor grad dekker faggrupper med høyere inntekt, har innskuddene utgjort mellom 12 og 20 prosent av lønn. For de nyere ordningene, som dekker inntektsgrupper med lavere lønn, har innskuddet gradvis steget opp til 5,5 prosent av lønn. Dette er i ferd med å heves til 9 prosent av lønn. Ved oppstart av disse ordningene var innskuddet på bare 0,9 prosent, men dette er hevet ved hvert forhandlingsoppgjør siden.

Arbeidsmarkedspensjonsordningene i Danmark er fullt ut fonderte med unntak av noen få offentlige ytelsesbaserte pensjonsordninger som finansieres over statsbudsjettet.

4.5 Sverige

I Sverige er tjenstepensjonsordningene basert på obligatoriske tariffbestemte ordninger. Dette avtalesystemet dekker om lag 90 prosent av arbeidstakerne. Tidligere

var tjenstepensjonsordningene ytelsesbaserte, men reforhandlinger av avtalene har ført til at de fleste ordningene nå er erstattet av innskuddsbaserte ordninger.

Innenfor privat sektor er ordningene fondert, mens det i offentlig sektor fortsatt er en del “pay-as-you-go”-ordninger. Finansieringen av ordningene skjer ved innbetaling av premie eller innskudd fra arbeidsgiver. Innskuddsprosenten i ordningene varierer mellom 2 prosent og 15 prosent av lønnen.

Pensjonsalderen er 65 år, men det er mulig å ta ut tidligpensjon fra fylte 55 år. For arbeidstakere med lønnsinntekt opp til taket i det offentlige pensjonssystemet (7,5 ganger basisbeløpet som var SEK 40 900 pr. måned pr. 1. januar 2003), antas det at tjenstepensjonsordningene isolert gir en kompensasjon i forhold til tidligere arbeidsinntekt tilsvarende om lag ti prosent. For inntekt over taket kan ordningene gi en kompensasjon tilsvarende 60 til 65 prosent av sluttlønnen.

Utbetalingene av pensjonsytelsene er enten livslange eller opphørende, vanligvis fem år, avhengig av pensjonsordningen.

4.6 EUs direktiver om pensjonsinnretninger

4.6.1 Generelt

Det er ikke utarbeidet bestemmelser innenfor EU som direkte tar sikte på å samordne medlemsstatenes lovgivning om tjenstepensjonsordninger. Det er heller ikke utarbeidet fellesregler innen EU som tar sikte på å harmonisere de ulike lands trygdeordninger. EU har på disse områdene hittil nøydt seg med å gi bestemmelser om hvilke lands sosiale sikringsordninger en arbeidstaker skal være medlem av og sikring av rettigheter i supplerende pensjonsordninger for arbeidstakere som flytter innenfor EU.

I rådsforordning 1408/71/EØF gis det bestemmelser som koordinerer hvilke lands sosiale sikringsordninger som arbeidstakere skal være medlem i. Et hovedprisnipp i denne forordningen er at personer som er bosatt på en medlemsstats område, skal ha de samme plikter og rettigheter i henhold til en medlemsstats lovgivning som landets egne statsborgere, med mindre annet fremgår av forordningen. Forordningen gir ingen bestemmelser som fastsetter hvilke plikter og rettigheter som skal følge av medlemsstatenes trygdelovgivning.

I rådsdirektiv 98/49/EF om “safeguarding the supplementary pension rights of employed and self-employed persons moving within the Community” fastsettes det krav om at medlemsstatene skal sikre at det er mulig å betale tilskudd til supplerende pensjonsordninger etablert i annen medlemsstat for arbeidstakere som er medlem av pensjonsordningen samtidig som vedkommende jobber i et annet medlemsland. Direktivet er gjennomført i norsk rett ved lov av 14. desember 2001 nr. 95 om beskyttelse av supplerende pensjonsrettigheter for arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende som flytter innenfor EØS-området.

Selv om EU ikke har bestemmelser som direkte har til formål å samordne medlemsstatenes nasjonallovgivning om supplerende tjenstepensjonsordninger, er det i ulike direktiv gitt virksomhetsregler som indirekte berører utformingen av lovgivningen om tjenstepensjonsordninger som følge av at virksomhetsreglene regulerer de institusjoner som kan tilby og tilbyr tjenstepensjonsordninger.

Det nyeste direktivet av denne art er det såkalte pensjonskassedirektivet, Europaparlamentets og Rådets direktiv 2003/41/EF “on the activities and supervision of institutions for occupational retirement provision”. Pensjonskassedirektivet ble vedtatt 3. juni 2003 og vesentlige deler av direktivet skal være gjennomført i nasjonal rett innen 23. september 2005. Videre er livsforsikringsselskapenes virksomhet regulert i det konsoliderte livdirektivet (2002/83/EF) som er en sammenstilling av tidligere livdirektiv 79/267/EØF, 90/269/EØF og 92/96/EØF.

Nedenfor i avsnitt 4.6.2 og 4.6.3 gis det en kort oversikt over bestemmelsene i disse direktivene som berører utformingen av og kravene til tjenestepensjonsordninger. Når det gjelder spørsmålet om EØS-avtalen åpner for en innføring av en plikt til å etablere tjenestepensjonsordninger for private foretak og om et slikt krav til obligatorisk tjenestepensjon kan gjøres gjeldende i forhold til utenlandske foretak som driver virksomhet i Norge, vises det til avsnitt 7.4 nedenfor.

4.6.2 Pensjonskassedirektivet

I *Banklovkommisjonens* utredning nr. 12, NOU 2004: 24, er det i kapittel 5 gitt en utfyllende beskrivelse av pensjonskassedirektivet og dets rekkevidde. I utredningen her vil bare de bestemmelser som er av betydning for utformingen av tjenestepensjonsordningene som tilbys av pensjonskasser bli trukket fram.

Ett av hovedformålene med direktivet er å sikre at virksomheten for pensjonsinnretninger som ikke er omfattet av livdirektivet (i Norge stort sett pensjonskasser) tilpasses målsetningen om det indre finansmarked (kapitalmarked). Det fremgår av ulike deler av formålsparagrafene at det ved utformingen av direktivet nødvendigvis må tas hensyn til de betydelige forskjeller når det gjelder gjeldende regulering av pensjonsinnretninger i EU-landene. For det første erkjennes det at medlemslandene selv har hovedansvaret når det gjelder å fastlegge hvilke oppgaver de ulike typer av institusjoner skal ha innenfor det nasjonale pensjonssystemet (direktivets formålsparagraf 9). I samsvar med dette tas det også forbehold for de krav som følger av “national social and labour legislation on the organisation of the pensions system” og av “the outcomes of collective bargaining agreements” (formålsparagraf 36). Selve utformingen av de ulike typer av pensjonsordninger for tjenestepensjon er derfor overlatt til nasjonal lovgivning, og hovedregelen er at slik lovgivning må etterleves også av pensjonsinnretninger etablert innenfor EU som driver grenseoverskridende virksomhet (artikkel 20).

Pensjonskassedirektivet omfatter som hovedregel alle slags pensjonsordninger som skal gi medlemmene alderspensjon, så vel livslang pensjon som pensjon begrenset i tid eller til et engangsbeløp (formålsparagraf 13). Området for direktivet er likevel innsnevret ved tre vilkår knyttet til utformingen av pensjonsordningen:

- regelverket for pensjonsordningen må gi medlemmene *rettslig* krav på utbetaling av pensjonsytelsene fra pensjonsinnretningen (formålsparagraf 16),
- pensjonsinnretningen og midler knyttet til pensjonsordningene må holdes *rettslig atskilt* fra det foretak eller annen institusjon som har opprettet pensjonsinnretningen (formålsparagraf 8), og
- pensjonsordninger i pensjonsinnretningen må være *fondsbasert*, dvs. pensjonsforpliktelsene overfor medlemmene må verdiberegnes og komme til

uttrykk i fondsavsetninger som til enhver tid skal være fullt dekket av kapital i pensjonsinnretningen tilsvarende størrelsen av avsetningene (formålsparagraf 8).

Kjerneområdet for direktivet er således pensjonsinnretninger som driver virksomhet basert på pensjonsordninger med alderspensjon og som gir fondsbaserte pensjonsrettigheter til medlemmene, herunder “self-employed persons”. Det er imidlertid uten betydning om pensjonsordningen er ytelsesbasert eller innskuddsbasert, og om midlene knyttet til en pensjonsordning forvaltes av pensjonsinnretningen som egen investeringsportefølje med investeringsvalg for arbeidsgiver eller medlemmer. Det fremgår av formålsparagraf 14 at “cover for biometrical risks” vil være et viktig, men ikke nødvendig element i en tjenstepensjonsordning. Dersom pensjonsordninger i pensjonsinnretningen omfatter biometrisk risiko, stilles det særlige krav til avsetningene og fonderingen av pensjonsordningene.

Direktivets artikler 15 og 16 inneholder bestemmelsene om beregning av pensjonsinnretningenes krav til avsetninger for pensjonsforpliktelsene, og fastsetter generelt at pensjonsinnretningen til enhver tid skal ha eiendeler som er tilstrekkelige til å dekke “the technical provisions in respect of the total range of pension schemes operated”. For at pensjonskasser og evt. andre pensjonsinnretninger som omfattes av direktivet skal kunne inngå en tjenstepensjonsordning, må således pensjonsforpliktelsene som pensjonsordningen innebærer fullt ut fondsbaseres til enhver tid.

Artikkel 15 inneholder atskillige regler om beregningen av selve omfanget av pensjonsforpliktelsene i pensjonsinnretningen. Det kreves at en pensjonsinnretning til enhver tid på tilfredsstillende måte skal ha beregnet/fastslått omfanget av de samlede pensjonsforpliktelser (“financial commitments”) knyttet til pensjonsordningen i pensjonsinnretningen. Dette gjelder så vel løpende pensjonsytelser som opptjente pensjonsrettigheter. I tillegg kreves det særskilt at pensjonsinnretninger som har overtatt biometrisk risiko eller har påtatt seg risiko knyttet til avkastningsresultat eller ytelsesnivå, skal ha foretatt tilstrekkelige forsikringsmessige avsetninger. I artikkel 15 fastsettes det en rekke prinsipper som beregningen av minstekravene til avsetninger skal bygge på. Hovedreglen er at disse beregningene skal skje årlig. Det er imidlertid adgang for hjemlandet til å tillate at beregningene foretas en gang hvert tredje år dersom pensjonsinnretningen hvert år sender medlemmene av pensjonsordningene og tilsynsmyndighetene en bekreftelse på eller redegjørelse for endringer i de mellomliggende år (artikkel 15 nr. 3).

Direktivets artikkel 15 inneholder bare regler om beregningen av omfanget av forpliktelsene til enhver tid. Det egentlige krav om at pensjonsinnretningers virksomhet og således pensjonsordningene i disse pensjonsinnretningene, skal være fondsbaserte, fremgår av direktivet artikkel 16. Artikkel 16 nr. 1 fastsetter at enhver pensjonsinnretning til enhver tid skal ha “sufficient and appropriate assets to cover the technical provisions in respect of the total range of pension schemes operated”. Dette betyr at de samlede pensjonsforpliktelser – som beregnet etter artikkel 15 – skal ha som motpost eiendeler minst av tilsvarende verdi. Uavhengig av hvordan avsetningskravets størrelse på et gitt tidspunkt er beregnet etter reglene i artikkel 15, tillater ikke artikkel 16 nr. 1 underdekning av avsetningskravet. Reglene om underdekning i forhold til de enhver tid gjeldende avsetningskravene, framgår av artikkel 16 nr. 2. Hjemlandet har adgang til å tillate midlertidig underdekning i en pensjonsinnretning, men forutsetningen er at pensjonsinnretningen vedtar en konkret og gjennomførbar

gjenopprettingsplan for å sikre at kravet om full fondering av avsetningskravet igjen blir oppfylt. Planen skal godkjennes av tilsynsmyndighetene.

Pensjonskassedirektivet innebærer således krav om at pensjonsforpliktelsene i pensjonsordninger i norske pensjonskasser til enhver tid skal være beregnet etter de minstekravene som er fastsatt i direktivet. Videre skal disse minstekravene til enhver tid være dekket av eiendeler av minst tilsvarende verdi.

4.6.3 Livsforsikringsdirektivet

Det konsoliderte livdirektivet (2002/83/EF) samordner som nevnt ovenfor i avsnitt 4.6.1, tidligere generasjoner direktiver om livsforsikringsselskapers virksomhet. Livdirektivet stiller krav til medlemsstatenes lovgivning om livsforsikringsselskapenes virksomhet. På samme måte som pensjonskassedirektivet har enkelte av livdirektivets krav konsekvenser for utformingen av de tjenstepensjonsordningene som livselskapene tilbyr.

Et hovedformål for livdirektivet er å gjennomføre det indre marked for livsforsikringsvirksomhet på grunnlag av både reglene om fri etableringsrett og reglene om fri utveksling av tjenesteytelser innenfor EU (formålsparagraf 3). Dette gjøres blant annet ved at direktivet stiller minimumskrav til konsesjonsbehandling og krav til anerkjennelse av konsesjon gitt i andre medlemsland. Videre stilles det minstekrav til virksomhetens art, selskapenes soliditet og sikring av pensjonsforpliktelsene.

På samme måte som i pensjonskassedirektivet, overlates det til det enkelte medlemsland å fastsette bestemmelser om de ulike livsforsikringsprodukter og krav til utforming av forsikringsavtalene. En viktig forutsetning i direktivet er imidlertid at disse nasjonale bestemmelsene gjelder uavhengig av om forsikringsproduktet eller den enkelte avtale tilbys av eller inngås med et livselskap etablert i vedkommende land eller med et livselskap etablert i et annet EU-land (formålsparagraf 44 og 46).

I artikkel 20 nr. 1 i livdirektivet stilles det krav om at et livselskap skal ha tilstrekkelige forsikringsmessige avsetninger til å dekke de samlede forpliktelser selskapet har påtatt seg. Hvordan forsikringsforpliktelsene skal beregnes følger av de nærmere bestemmelser som er gitt i artikkel 20 nr. 1 og nr. 2. Siden forsikringsforpliktelsene følger av de enkelte pensjonsordninger og forsikringer som livselskapet har inngått, har reglene i direktivet om beregning av de forsikringstekniske avsetninger betydning for utformingen av tjenstepensjonsordningene på samme måte som tilsvarende bestemmelser i pensjonskassedirektivet artikkel 15.

På samme måte som artikkel 16 i pensjonskassedirektivet fastsetter livdirektivet artikkel 20 nr. 3 at medlemsstatene skal kreve at livselskapet har eiendeler som er tilstrekkelig til å dekke de forsikringsmessige avsetninger tilknyttet livselskapets samlede virksomhet. Dette innebærer et krav om at livselskapenes virksomhet skal være fondsbasert, og således også de tjenstepensjonsordninger som etableres i livselskap. Hvilke krav som kan og skal stilles til de eiendeler som skal dekke selskapets forsikringsmessige avsetninger følger av direktivets artikkel 22 til 24.

Av en viss indirekte betydning for produktene i et livselskap er videre artikkel 21 i livdirektivet. Denne artikkelen stiller krav om at premien for selskapets forretninger skal være tilstrekkelig til at selskapet kan oppfylle alle sine forpliktelser.

Kapittel 5 Foretak uten pensjonsordning

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at det i Norge 1. oktober 2004 var registrert i alt 444 314 foretak. Tabell 5.1 viser fordelingen i forhold til antall ansatte.

Tabell 5.1. Antall bedrifter i Norge fordelt på antall ansatte pr. 1. oktober 2004

Ansatte grupper	Antall bedrifter
I alt	444 314
Uten ansatte	281 912
1-4 ansatte	84 443
5-9 ansatte	34 581
10-19 ansatte	22 352
20-49 ansatte	14 008
50-99 ansatte	4 320
100 ansatte og over	2 698

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Bedrifter etter næring og ansatte grupper.

Fafo og ECON Analyse har i en felles rapport om obligatorisk tjenstepensjon (Rapport 2005-008) utarbeidet for Storebrand ASA anslått at antallet arbeidstakere uten tjenstepensjon i privat sektor nå er 560 000 (tabell 2.1 i deres rapport). Innenfor offentlig sektor er samtlige arbeidstakere dekket. Deres beregninger er basert på tall pr. 31. desember 2002. Det finnes litt i overkant av 1,3 millioner sysselsatte i privat sektor. Av disse er det anslått å være 80 000 som er under 20 år, 30 000 som har en deltidsstilling som utgjør mindre enn 1/5 av full stilling og 15 000 som kun har korte ansettelsesforhold. Dette er personer som foretakspensjonsloven §§ 3-3, 3-5 og 3-6 og innskuddspensjonsloven § 4-2 tillater foretaket å holde utenfor en pensjonsordning. Det vil imidlertid være en god del personer som vil falle inn under flere av disse kategoriene, for eksempel personer under 20 år som jobber i deltidsjobb som utgjør mindre enn 1/5 av full stilling. Det totale antall som bør komme til fradrag fra de 1,3 millionene, anslås å være ca. 100 000. Dersom det fra de omlag 1,3 millioner sysselsatte, gjøres fradrag for de som er registrert som medlemmer av tjenstepensjonsordninger i pensjonskasser og livsforsikringsselskap på omlag 570 000, får man om lag 730 000 sysselsatte uten tjenstepensjonsordning. Gjør man fradrag for de ca. 100 000 som kan holdes utenfor en tjenstepensjonsordning får man i overkant av 600 000 sysselsatte i privat sektor som ikke har tjenstepensjonsordning i dag.

Et grovt anslag tilsier at det er ca. 130 000 foretak som ikke har tjenstepensjonsordninger (Fafo og ECON Analyse rapport 2005-008 side 21 note 12). Utbredelsen av tjenstepensjonsordninger er ikke jevnt fordelt blant foretak i privat sektor. Dekningsgraden for antallet arbeidstakere med tjenstepensjonsordning i privat sektor varierer både mellom de ulike bransjer og i forhold til foretakets

størrelse. Tabell 5.3 nedenfor viser beregninger av antallet ansatte uten tjenestepensjonsordning sett i forhold til foretakets størrelse.

Tabell 5.2: Ansatte utenfor offentlig sektor uten medlemskap i supplerende pensjonsordning

	Antall ansatte i gruppen	Andel uten medlemskap	Antall ansatte
1 til 4 ansatte	143 511	73 %	104 763
5 til 9 ansatte	154 017	65 %	100 111
10 til 19 ansatte	174 116	50 %	87 058
20 til 49 ansatte	195 261	41 %	80 057
50 til 99 ansatte	125 110	33 %	41 286
100 og mer	597 872	16 %	95 660
Totalt	1 389 887	37 %	508 935

Kilde: St.meld. nr. 12 (2004-2005) Pensjonsreform – trygghet for pensjonene, tabell 6.1 side 119.

De 508 935 ansatte omfatter også de ca. 100 000 arbeidstakere som har en stilling på mindre 1/5, er under 20 år og foretak med veldig få ansatte. Selvstendig næringsdrivende kommer utenom denne gruppen og utgjør om lag 170 000 (St.meld. nr. 12 (2004-2005) side 121).

Beregningene i tabell 5.3 viser at utbredelsen av tjenestepensjonsordninger øker med foretakenes størrelse. Når det gjelder de aller minste foretakene, skal det minnes om at både foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven stiller visse minstekrav til omfanget av en pensjonsordning. Foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3 krever at en pensjonsordning skal omfatte minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling eller minst en arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling (se ovenfor kapittel 3).

Tabell 5.4 nedenfor viser at det er færrest foretak innenfor bygg og anlegg samt varehandel, hotell og restaurant som har etablert tjenestepensjonsordning for sine ansatte. Tallmaterialet er imidlertid fra 1996, og det knytter seg derfor atskillig usikkerhet til i hvilken grad undersøkelsen er representativ for forholdene i våre dager. Noen nye undersøkelser er ikke foretatt etter dette som bekrefter forskjellene mellom næringssektorene. Forskjellene i de private sektorene har sammenheng med at man innenfor disse bransjene finner mange små og mellomstore foretak. Her viser tallene ovenfor i tabell 5.3 at det fortsatt er færrest tjenestepensjonsordninger i de små foretakene. På denne bakgrunn er det grunn til å anta at forholdet mellom de ulike bransjene ikke trenger å ha endret seg vesentlig fra 1996 selv om det totale antallet tjenestepensjonsordninger kan ha økt i alle bransjer. En annen viktig grunn for at varehandel, hotell og restaurant har den laveste dekningen av tjenestepensjon er sammensetningen av arbeidsstyrken etter alder. Statistisk Sentralbyrås statistikk² over sysselsatte etter alder og næring, viser for eksempel at andelen ansatte under 25 år utgjør nesten 40 prosent av arbeidstakerne i hotell- og restaurantbransjen. For varehandelen utgjør denne gruppen ca. en tredjedel av arbeidstakerne. Dersom man ser på andelen ansatte under 40 år i de samme bransjene er tallet 74 prosent og 65

² Statistisk Sentralbyrå: "Sysselsatte etter alder og næring", 4. kvartal 2003.

prosent. Innen disse bransjene er det også mange deltidsansatte. Statistisk Sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (4. kvartal 2004) viser at i varehandelen er 53 prosent på deltid, mens deltidsprosenten er 48 prosent i hotell og restaurant. I begge bransjer er det slik at flertallet av de deltidsansatte er på kort deltid, dvs. har en arbeidstid på 19 timer eller kortere per uke.

Tabell 5.3: Dekningsgrad av tjenestepensjon (TP) i private sektorer (1996)

Sektor	Dekningsgrad	Uten TP	Uten TP
	%	%	Antall
NNM, teko og møbel	52	48	35 000
Industri ellers, olje og bergverk	69	31	80 000
Bygg og anlegg	40	60	61 000
Varehandel, hotell og restaurant	29	71	246 000
Transport og kommunikasjon	72	28	41 000
Finansielle tjenester	93	7	3 000
Private tjenester ³	69	31	95 000
Sum ⁴	55	45	562 000

Kilde: Fafo og ECON Analyses rapport 2005-008, tabell 2.2.

Når det gjelder fordelingen av heltidsansatte og deltidsansatte mellom sektorene viser tabell 5.5 utarbeidet av Næringslivets Hovedorganisasjon en oversikt over dette. I tabellen inngår også en beregning av gjennomsnittslønnen for disse gruppene. Tabellen er også inntatt nedenfor i avsnitt 8.3.3 som tabell 8.1.

Tabell 5.4. Oversikt over antall hel- og deltidsansatte i ulike sektorer⁵. Tall i 1000. Årlig gjennomsnittslønn i G.

Sektorer	Heltid	Deltid	Totalt	Gj.lønn alle	Gj.lønn heltid
Detaljhandel	101	88	189	3,6 G	4,9 G
Hotell og rest.	34	34	68	3,4 G	4,5 G
Sos. og priv.tj.	33	62	95	4,0 G	4,8 G
Håndverkere	200		200	5,4 G	5,4 G
Totalt	368	184	552	4,3 G	5,1 G

Kilde: NHO, Arbeidskraftundersøkelsen 1. kv. 2005 (grunntabeller) og Arbeidskraftundersøkelsen, yrkesfordeling 2004 (håndverkere).

³ Inkluderer forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift, undervisning, helse og sosiale tjenester og sosiale og personlige tjenester.

⁴ Korrigert for bestemmelsene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven og gitt forutsetninger om at bedrifter med 1-4 ansatte ikke har tjenestepensjonsordning, summerer totaltallet seg omtrent til 600 000 arbeidstakere uten tjenestepensjonsordning.

⁵ For antall ansatte heltid og deltid er Arbeidskraftundersøkelsen 1. kv. 2005 (grunntabeller) og Arbeidskraftundersøkelsen, yrkesfordeling 2004 (håndverkere) anvendt. For gruppene detaljhandel, hotell og restaurant og sosiale og private tjenester er det totale antall brukt, mens for håndverkere er det tatt utgangspunkt i talt antall eller 253 000, hvor av 80 prosent antas ikke å ha tjenestepensjon i dag (avrundet til 200 000). For håndverkere er det ikke opplysninger om deltid, men over 93 prosent av denne gruppen er voksne menn. Deltid for disse er derfor satt lik null. Gjennomsnittslønn er basert på SSBs lønnsstatistikk for 2004. For håndverkere er beregningen basert på NHOs lønnsstatistikk.

Kapittel 6 Utgangspunkter for lovarbeidet

6.1 Forholdet mellom modernisert folketrygd og obligatorisk tjenstepensjon

I St.meld. nr. 12 (2004-2005) – Pensjonsmeldingen - legger Regjeringen først opp til en bred drøftelse og vurdering av prinsippene for utformingen av en modernisert folketrygd og for supplerende tjenstepensjoners rolle innenfor et samlet fremtidig pensjonssystem. Pensjonsmeldingen omhandler kun spørsmål knyttet til *alderspensjon*. Forholdet til uførepensjon og etterlattepensjon skal utredes nærmere på et senere tidspunkt.

De supplerende tjenstepensjoners oppgave er å sikre arbeidstakerne pensjonsytelser i tillegg til de ytelser som til enhver tid utbetales fra folketrygden. Det samlede pensjonsnivå for de enkelte arbeidstakere vil således bero på hvilke ytelser så vel folketrygden som tjenstepensjonsordningene gir. Et annet, sentralt tema i Pensjonsmeldingen er derfor tjenstepensjonenes rolle innenfor pensjonssystemet, herunder behovet for tilpasninger til de langsiktige mål når det gjelder samlet pensjonsnivå. Disse spørsmålene vil imidlertid først kunne vurderes etter at prinsippene for modernisert folketrygd er fastlagt av Stortinget og – deretter – også er gjennomført ved konkrete endringer i regelverket for folketrygden. I Pensjonsmeldingen side 128 flg. redegjøres det for hvilke konsekvenser gjennomføringen av modernisert folketrygd etter Regjeringens opplegg antas å kunne få for eksisterende ordninger for tjenstepensjon, og det pekes der på ulike behov for tilpasninger i de regelverk for pensjonsordningene i privat sektor som foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven inneholder, se ovenfor i avsnitt 2.4.

Et tredje hovedtema i Pensjonsmeldingen er forslaget om innføring av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon. Bakgrunnen for forslaget er at store grupper av arbeidstakere i dag står uten alderspensjon fra ordninger utenfor folketrygden. Langt fra alle foretak i privat sektor har tjenstepensjonsordning for sine arbeidstakere. Et meget betydelig antall av arbeidstakere i privat sektor er derfor ikke sikret alderspensjonsytelser i tillegg til alderspensjon fra folketrygden etter det til enhver tid gjeldende regelverk. I Pensjonsmeldingen pekes det på ulike årsaker til at mange foretak, særlig mindre foretak, ikke har tjenstepensjonsordning. Det vises blant annet til størrelsen av de samlede kostnader ved en tjenstepensjonsordning, og til de problemer ved selve administreringen av pensjonsordninger som ikke minst mindre foretak vil stå overfor. Med utgangspunkt i situasjonen slik den foreligger i dag, er det ovenfor i kapittel 5 gitt overslag over omfanget av de ulike grupper av arbeidstakere som vil kunne omfattes av en ordning for obligatorisk tjenstepensjon.

Under Stortingets behandling av Pensjonsmeldingen har et bredt flertall gitt sin tilslutning til viktige prinsipper for utformingen av modernisert folketrygd, se Innst. S. nr. 195 (2004-2005). Stortinget har også gitt sin tilslutning til innføring av obligatorisk tjenstepensjon, og Regjeringen er bedt om å fremme forslag til nødvendig lovgivning, utformet med utgangspunkt i innskudds- og

fortakspensjonslovene, som kan vedtas med ikrafttreden 1. januar 2006. Stortingets flertallets merknader i Innst. S. nr. 195 kapittel 8.2, som ligger til grunn for Stortingets vedtak, inneholder en rekke prinsipper som skal legges til grunn ved utformingen av en lov om obligatorisk tjenstepensjon, se foran i avsnitt 2.4 i utredningen her. Finansdepartementets utredningsoppdrag til Banklovkommisjonen er utformet i samsvar med dette (foran avsnitt 1.1).

I Pensjonsmeldingen var utgangspunktet at det forut for innføring av en ordning for obligatorisk tjenstepensjon må ha skjedd en avklaring av prinsippene for modernisert folketrygd gjennom Stortingets behandling av meldingen, se Pensjonsmeldingen side 115. I den debatt som fulgte etter at Pensjonsmeldingen ble fremlagt, ble det likevel lagt til grunn at nødvendig lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon i tilfelle skulle være på plass 1. januar 2006, og dette har Stortinget nå sluttet seg til. Modernisert folketrygd derimot skal etter Regjeringens opplegg og Stortingets vedtak tidligst settes i kraft i 2010. *I tiden inntil modernisert folketrygd er gjennomført fullt ut, skal derfor ordningen med obligatorisk tjenstepensjon virke sammen med det någjeldende regelverk for folketrygden* (nedenfor avsnitt 6.2). Det dreier seg her om en periode på minst fem år. Dette angir rammer og viktige føringer for utformingen av det opplegg for obligatorisk tjenstepensjon som utredningen her omhandler.

6.2 Rammer for utredningen

Formålet med denne utredningen er å få utarbeidet et opplegg for obligatorisk tjenstepensjon som lar seg gjennomføre ved lovgivning vedtatt før årsskiftet 2005-2006. I Pensjonsmeldingen og i Innst. S. nr. 195 (2004-2005) er behandlingen av ordninger for obligatorisk tjenstepensjon – på samme måte som opplegget for modernisert folketrygd – begrenset til de spørsmål som gjelder alderspensjon. Disse forhold bestemmer også rammen for utredningsoppdraget her.

1) I Pensjonsmeldingen ble det redegjort for tre ulike modeller for obligatorisk tjenstepensjon (se ovenfor kapittel 2). Stortinget har nå bestemt at ordningen med obligatorisk tjenstepensjon skal utformes innenfor foretaks- og innskuddspensjonslovene og at ordningen skal omfatte alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap i pensjonsordninger i henhold til pensjonslovene (se ovenfor avsnitt 2.4). *Det sentrale utgangspunkt for utredningen her er således at den ordning med obligatorisk tjenstepensjon som nå skal innføres, må utformes slik at den vil omfatte de foretak som kan ha pensjonsordning i henhold til en av pensjonslovene, og de arbeidstakere som fyller kravene til medlemskap i slike pensjonsordninger* (nedenfor avsnitt 7.1.1).

Stortingets vedtak må leses på bakgrunn av Pensjonsmeldingen. Et utgangspunkt for utredningsoppdraget her vil derfor også være Modell II utviklet i Pensjonsmeldingen side 124 flg. (foran avsnitt 2.3). Hovedsynspunktet i dette opplegget er at foretak som for tiden ikke har pensjonsordning som gir arbeidstakerne alderspensjon i tillegg til ytelsene fra folketrygden, skal pålegges å opprette pensjonsordning i henhold til reglene i foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven og å utforme regelverket for pensjonsordningen i samsvar med særskilte minimumsstandarter fastsatt i lovgivningen om obligatorisk tjenstepensjon. I merknadene til stortingsflertallet i Innst. S. nr. 195 og i Finansdepartementets oppdrag til Banklovkommisjonen er det gitt en del konkrete

føringer med hensyn til det nærmere innhold av slike minimumsstandarder. Med dette som utgangspunkt vil en viktig del av denne utredningen derfor være å klarlegge og vurdere spørsmålene knyttet til den nærmere konkretisering av minimumsstandardene for obligatorisk tjenstepensjon (nedenfor avsnitt 8.2).

2) Foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven inneholder et moderne og utførlig lovverk for kollektive pensjonsordninger. Lovene i sin nåværende form er resultatet av omfattende lovgivning gjennomført i perioden 2000-2001, samt visse etterfølgende lovendringer, senest på grunnlag av Ot.prp. nr. 68 (2004-2005), jf. lov nr. 45/2005. At gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon meget langt på vei nå kan baseres på og knyttes til pensjonslovenes velkjente og godt innarbeidede regelverk, er i seg selv en betydelig fordel. Dessuten vil dette forenkle arbeidet med det lovutkast som fremlegges i utredningen her.

Denne tilnærmingsmåten er praktisk sett også påkrevd dersom obligatorisk tjenstepensjon overhodet skal kunne gjennomføres ved lovgivning innenfor den tidsramme som det nå er lagt opp til. Det er dessuten en forutsetning at innføring av obligatorisk tjenstepensjon etter Modell II ikke skal få virkninger for eksisterende pensjonsordninger i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven for så vidt disse gir like gode eller bedre ytelser enn pensjonsordninger basert på de lovfastsatte minimumsstandarder vil gjøre. Den valgte tilnærmingsmåten innebærer således at så vel de eksisterende pensjonsordninger som de nye pensjonsordninger som blir opprettet ved iverksetting av obligatorisk tjenstepensjon, vil - generelt sett - være undergitt ett og samme lovverk. Dette må antas å ville bidra vesentlig til å gjøre en ny lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon lettere tilgjengelig for de ulike brukergrupper innenfor arbeidslivet og på myndighetssiden.

En slik ordning for obligatorisk tjenstepensjon kan mest hensiktsmessig gjennomføres ved en egen *lov om obligatorisk tjenstepensjon*. Et alternativ ville være å innarbeide de lovbestemmelser det vil være behov for i henholdsvis foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Begge disse lovene er imidlertid allerede meget omfattende og bygget opp på grunnlag av en helhetlig systematikk, bestemt ut fra de emneområder lovene etter sitt nåværende innhold dekker. Det vil lovteknisk være en krevende oppgave å få de særlige lovbestemmelser det vil være behov for ved innføring av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, innarbeidet på en egnet måte i de ulike deler av hver av disse to lovene. De lovbestemmelser som trengs ved innføring av obligatorisk tjenstepensjon, vil dessuten fremtre i en mer avklart og lettere tilgjengelig form dersom de blir presentert samlet i en ny egen lov. Konklusjonene i utredningsarbeidet er derfor sammenfattet i et utkast til lov om obligatorisk tjenstepensjon (se lovutkastet i kapittel 14).

3) De forutsetninger som ligger til grunn for utredningsoppdraget, innebærer at en ordning for obligatorisk tjenstepensjon i første omgang må utformes med henblikk på at ordningen i en del år skal *virke sammen med gjeldende regelverk for folketrygden* (foran avsnitt 6.1). Selv om det tas hensyn til den tid som vil gå med til selve iverksettingen av ny lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon, vil de pensjonsordninger som etableres under den nye ordningen – på samme måte som allerede eksisterende pensjonsordninger – nødvendigvis komme til å virke i samsvar med regelverket i pensjonslovene i sin nåværende form i en periode av år før en modernisert folketrygd er gjennomført fullt ut. I tillegg vil modernisert folketrygd bli innført gradvis for ulike aldersgrupper. Det er derfor påkrevd at de nye pensjonsordningene som etableres i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon, inntil videre vil kunne virke på en tilfredsstillende måte i

kombinasjon med gjeldende regelverk for folketrygden. På dette området vil det imidlertid neppe oppstå særskilte problemer fordi regelverket både i foretakspensjonsloven og i innskuddspensjonsloven allerede er tilpasset gjeldende regelverk for folketrygden, jf. foretakspensjonsloven § 2-1 første ledd og innskuddspensjonsloven § 2-1 første ledd. Det er ikke behov for ytterligere regler på dette området.

4) Disse forhold innebærer en betydelig forenkling av utredningsarbeidet. Det vil i denne utredningen her således ikke være nødvendig – og heller ikke mulig – å gå inn på de ulike spørsmål om tilpasninger i foretaks- og innskuddspensjonslovene, eller i regelverket for pensjonsordninger etablert i henhold til pensjonslovene, som vil aktualiseres ved selve gjennomføringen av modernisert folketrygd. Dette gjelder blant annet tilpasninger som følge av endret kompensasjonsprofil i folketrygden, utbetaling av pensjon før ordinær pensjonsalder og utbetalingsperiodens lengde, se Pensjonsmeldingen side 128 flg. Disse spørsmålene må i tilfelle vurderes og løses generelt for samtlige pensjonsordninger i henhold til foretaks- og innskuddspensjonslovene som foreligger på det tidspunkt modernisert folketrygd gjennomføres, uavhengig av om pensjonsordningene er opprettet som følge av lovgivningen om obligatorisk tjenstepensjon eller ikke.

Forholdet er tilsvarende når det gjelder de generelle og prinsipielle spørsmål som knytter seg både til de supplerende tjenstepensjoners rolle i et fremtidig pensjonssystem, og til målsetningene for det samlede pensjonsnivå fra modernisert folketrygd og supplerende tjenstepensjonsordninger etter at pensjonsreformen i sin helhet er gjennomført. De minimumsstandarter som skal inngå i ordningen for obligatorisk tjenstepensjon, vil i denne omgang prinsipielt måtte utformes uavhengig av hvilke konklusjoner en til slutt når frem til på disse områdene.

6.3 Hovedspørsmål

I Pensjonsmeldingen side 124 redegjøres det for hovedtrekkene i Modell II for obligatorisk tjenstepensjon – den modell som ligger til grunn for utredningsoppdraget (se ovenfor avsnitt 2.3 og avsnitt 6.2). Det uttales der blant annet:

“I denne modellen tar en utgangspunkt i at det er foretakene som skal opprette [pensjons]ordningene, og en bygger på eksisterende regelverk og institusjoner. Arbeidsgiver pålegges gjennom lov å sikre en supplerende pensjonsdekning for sine ansatte gjennom ordninger som følger lov om foretakspensjon eller lov om innskuddspensjon. Siden modellen følger dagens regler for supplerende ordninger, står en ikke overfor avgrensningsspørsmål knyttet til hvem som skal omfattes. På denne måten vil medlemskrets mv. være tydelig fastlagt, og pensjonsmidlene sikret utenfor foretaket i godkjent pensjonsinnretning.”

I utredningen her legges det til grunn at denne uttalelsen er ment - i kortform - å vise til sentrale prinsipper som ligger til grunn for regelverket i gjeldende pensjonslovgivning. Flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195, avsnitt 8.2, hvor det fastslås at ordningen med obligatorisk tjenstepensjon skal “utformes innenfor Lov om foretakspensjon og Lov om innskuddspensjon”, er i samsvar med dette.

Utredningsoppdraget omfatter således ikke en vurdering av mulig behov for endringer i de sentrale bestemmelser eller ulike enkeltregler i pensjonslovene.

De *obligatoriske elementer* i et slikt opplegg for obligatorisk tjenstepensjon vil i hovedsak være:

- foretak uten pensjonsordning skal opprette pensjonsordning som skal sikre alderspensjon for arbeidstakerne i foretaket,
- pensjonsordningen skal opprettes i henhold til henholdsvis foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven og dermed være i samsvar med de minstekrav til regelverket for pensjonsordninger som den relevante lov stiller,
- alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap i innskuddspensjonsloven og foretakspensjonsloven, skal være omfattet av pensjonsordningen, og
- regelverket for pensjonsordningen skal i tillegg oppfylle de krav som følger av minimumsstandarter særskilt fastsatt ved gjennomføringen av en ordning for obligatorisk tjenstepensjon.

Det nærmere innhold av de *plikter* foretak skal ha ved opprettelsen av ny pensjonsordning blir derfor det sentrale temaet i en lovgivning om gjennomføring av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon. Det vil her dreie seg om *minstekrav* som gir grunnlag for å avgjøre om den pensjonsordning et foretak har opprettet, er utformet slik at foretaket dermed har oppfylt sine lovfastsatte plikter. Det dreier seg altså ikke om å fastsette en slags normalstandard for pensjonsordninger ut fra en vurdering av hvilken rolle supplerende pensjonsordninger bør ha innenfor pensjonssystemet. Det enkelte foretak vil uavhengig av minstekravene ha adgang til - innenfor ytelsesgrenser fastsatt i pensjonslovene – å utforme regelverket for pensjonsordningen slik at arbeidstakerne sikres rett til pensjon ut over det som følger av minstekravene. Det er opp til foretaket selv å avgjøre om det vil gjøre bruk av denne adgangen.

En ordning med obligatorisk tjenstepensjon forutsetter at det blir fastsatt minstekrav når det gjelder arbeidstakernes rett til alderspensjon i pensjonsordningen. Verken foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven inneholder minstekrav til alderspensjonsytelsene. I en lov om obligatorisk tjenstepensjon er det derfor behov for regler som konkretiserer de minimumsstandarter når det gjelder retten til alderspensjon. Disse reglene vil være ett av de sentrale elementer i en lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon. De øvrige minstekrav til den pensjonsordning foretakene plikter å opprette, vil i hovedsak fremgå og bli bestemt av regelverket i henholdsvis foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Dette følger av det generelle krav om at pensjonsordning skal opprettes i henhold til en av pensjonslovene, sammenholdt med de krav til regelverket for pensjonsordningene som innskuddspensjonsloven § 2-5 tredje ledd og foretakspensjonsloven § 2-1 fjerde ledd inneholder.

De to pensjonslovene er ikke utformet slik at lovbestemmelsene i alle henseender vil kunne gi svar på spørsmål som gjelder enkeltheter i regelverket for de ulike typer av pensjonsordninger. I en del sammenhenger angir begge lover kun rammer for utforming av regelverket for den enkelte pensjonsordning, og de to lovene har også noe forskjellige regler på en del områder. Det er derfor ikke til å unngå at det i forbindelse med en ordning for obligatorisk tjenstepensjon basert på gjeldende pensjonslovgivning, også kan oppstå behov for å klarlegge enkelte spørsmål som gjelder den nærmere avgrensning av ordningen for obligatorisk tjenstepensjon, og i

tilfelle fastsette de ytterligere regler det måtte være behov for i en lov om obligatorisk tjenstepensjon.

Ut fra de forhold som er omtalt ovenfor, vil *hovedspørsmålene* i denne utredningen knytte seg til:

- 1) utforming av regler vedrørende den plikt foretak som i dag ikke har pensjonsordning, skal ha når det gjelder opprettelse av pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven for å sikre arbeidstakerne alderspensjon i tillegg til alderspensjonen fra folketrygden til enhver tid (nedenfor kapittel 7),
- 2) prinsipper for utforming av minimumsstandarder for obligatorisk tjenstepensjon (nedenfor kapittel 8),
- 3) utforming av minimumsstandarder for henholdsvis innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger, herunder forholdet til eksisterende ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger (nedenfor kapittel 9),
- 4) hvilke minimumsstandarder som bør fastsettes for pensjonsordninger med innskuddspensjon for å sikre at alderspensjonen vil ligge på et rimelig minstenivå vurdert som tillegg til alderspensjonen fra gjeldende folketrygdordning (nedenfor kapittel 10), og
- 5) ulike forhold vedrørende iverksetting og gjennomføring av lovfastsatte krav til etablering av pensjonsordninger for å sikre obligatorisk tjenstepensjon (nedenfor kapittel 11).

Både stortingsflertallets merknader (ovenfor avsnitt 2.4) og Finansdepartementets utredningsoppdrag (ovenfor avsnitt 1.1) inneholder føringer og rammer for behandlingen av ulike enkeltspørsmål innenfor den ene eller annen av hovedgruppene i dette opplegget. På enkelte punkter er det også gitt konkrete føringer når det gjelder selve utformingen av det lovutkast som fremlegges i utredningen her. Også øvrige spørsmål som inngår i redegjørelsen for Modell II i Pensjonsmeldingen, vil bli nærmere utredet. Slike forhold vil bli omtalt på de relevante steder i fremstillingen nedenfor.

Kapittel 7 Plikten til å opprette pensjonsordning

7.1 Hvilke foretak skal opprette pensjonsordning?

Utgangspunktet for utredningsoppdraget er at obligatorisk tjenestepensjon skal gjennomføres ved lovfastsatt pålegg til foretak uten pensjonsordning om å opprette pensjonsordning med alderspensjon i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, og krav om at pensjonsordningen for øvrig skal være i samsvar med særskilt fastsatte minimumsstandarder (ovenfor avsnitt 6.2). Foretak med eksisterende pensjonsordning skal ikke omfattes for så vidt foretakets pensjonsordning oppfyller de fastsatte minimumsstandarder, dvs. pensjonsordningen er like god eller bedre enn en pensjonsordning basert på de fastsatte minimumsstandarder.

7.1.1 Hvilke foretak *kan ha* pensjonsordning etter pensjonslovene

Pensjonsordninger i henhold til foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven er skattebegunstigede pensjonsordninger (skatteloven §§ 6-45 flg.), se oversikten i Pensjonsmeldingen side 135-36 og den mer utførlige gjennomgang av skattereglene i Ot.prp. nr. 20 (1999-2000) side 137 flg. Virkeområdet for pensjonslovene er derfor knyttet direkte til skattelovens regler. Foretakspensjonsloven § 1-1 første ledd angir at loven gjelder “foretakspensjonsordning hvor det gis eller har vært gitt inntektsfradrag etter skatteloven § 6-46 og foretak som har eller oppretter slik pensjonsordning.” En tilsvarende bestemmelse er inntatt i innskuddspensjonsloven § 1-1 første ledd. Bakgrunnen for disse bestemmelser fremgår i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 30 hvor det uttales:

“Lov om foretakspensjon regulerer vilkårene for en skattefavorisert ordning. Dette taler for at det bør foreligge en direkte kobling mellom loven og skattelovens regler. Det sentrale i skattefavoriseringen er retten til inntektsfradrag. En henvisning til skatteloven § 6-46 vil hindre uklarhet om hvorvidt andre kollektive ordninger omfattes av lov om foretakspensjon. Departementet mener at i en lov med en så sterk tilknytning til skatteloven, angis virkeområdet klarest med en henvisning til skatteloven.

... Som en konsekvens av dette må henvisningen til skatteloven i [lovforslaget] § 1-2 annet ledd bokstav a endres. Det foreslås at foretak i § 1-2 annet ledd bokstav a defineres som aksjeselskap, allmennaksjeselskap, ansvarlig selskap, enkeltmannsforetak, og ethvert annet rettssubjekt som har arbeidstakere i sin tjeneste.”

Et foretaks adgang til å ha eller opprette pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven er således betinget av at foretaket er skattepliktig her i riket. Hvilke foretak (selskaper og andre rettssubjekter) som har plikt til å svare skatt av inntekt til Norge, er nærmere regulert i skatteloven §§ 2-1 til 2-3. Foruten norske foretak, herunder utenlandskeide foretak hjemmehørende her i riket, vil dette – i kortform - være utenlandske foretak som har inntekt av virksomhet

som drives her i riket, jf. skatteloven § 2-3 første ledd, særlig bokstav b. Dette omfatter blant annet virksomhet som et utenlandsk selskap driver gjennom filial/fast driftssted med ansatte i Norge. Slike foretak vil således også ha adgang til å ha eller til å opprette pensjonsordning for arbeidstakere i sin tjeneste i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven.

At pensjonslovenes virkeområder generelt er avgrenset på denne måten, innebærer at foretak, foreninger og andre institusjoner uten skattepliktig virksomhet ikke har generell adgang til å opprette pensjonsordning i henhold til foretaks- eller innskuddspensjonsloven. Skatteloven §§ 2-30 til 2-32 fritar en rekke foretak, foreninger og andre institusjoner fra skatteplikt, se nærmere *Zimmer*, Lærebok i skatterett 4. utg. 2001, side 463 flg. En god del av disse institusjonene hører hjemme i offentlig sektor og omfattes av de statlige og kommunale tjenstepensjonsordninger. En del hører imidlertid også hjemme i privat sektor, og i forhold til disse vil begrensningene i pensjonslovenes virkeområde kunne få betydning. Dette gjelder blant annet foretak, organisasjoner og andre institusjoner “som ikke har erverv til formål”, unntatt for så vidt institusjonen driver økonomisk virksomhet og har inntekt av slik virksomhet (skatteloven § 2-32 annet ledd). I forhold til en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, utformet innenfor pensjonslovene i samsvar med Stortingets vedtak, innebærer unntakene i skatteloven at foretak, foreninger, organisasjoner og andre institusjoner uten skatteplikt, og arbeidstakere i slike institusjoner, ikke vil bli omfattet. Slike institusjoner og arbeidstakere i slike institusjoner vil imidlertid vanskelig kunne inkluderes i ordningen med obligatorisk tjenstepensjon med mindre en ved innføringen av obligatorisk tjenstepensjon generelt utvider virkeområdet for pensjonslovene og regelverket der til også å omfatte pensjonsordninger opprettet av slike institusjoner. Det dreier seg her om pensjonsordninger som hittil ikke har vært særskilt lovregulert, og de spørsmål som en slik generell utvidelse av pensjonslovenes rekkevidde vil reise, krever i tilfelle omfattende utredninger av til dels mangeartede og vanskelige problemområder. En legger derfor til grunn at slike spørsmål ligger utenfor rammen for dette utredningsoppdraget. Et annen sak er i og for seg at de som oppretter pensjonsordning utenfor pensjonslovene velger å benytte bestemmelser i pensjonslovene som modell ved utforming av pensjonsordningen.

7.1.2 Plikten til å opprette pensjonsordning

Ut fra Stortingets vedtak (foran avsnitt 2.4 og 6.2) gir bestemmelsene om foretaks- og innskuddspensjonslovenes virkeområder et naturlig utgangspunkt for reglene om hvilke foretak som skal omfattes av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon. Også retts teknisk er dette en meget enkel hovedregel, se lovutkastet § 1 første ledd. Alle foretak som har adgang til å opprette slike pensjonsordninger, vil dermed kunne omfattes. Formålet med å innføre en ordning for obligatorisk tjenstepensjon er prinsipielt at alle foretak som ikke har gjort bruk av adgangen til å opprette pensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, skal pålegges plikt til å opprette en slik pensjonsordning (lovutkastet § 2 første ledd). Dette vil medføre at flest mulig av de arbeidstakere som for tiden ikke er sikret tjenstepensjon, blir omfattet av ordningen (nedenfor avsnitt 7.3).

Omfanget av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon blir dermed – slik Stortinget har vedtatt (foran avsnitt 2.4 og 6.2) – prinsipielt bestemt ut fra to sett av regler: (1) reglene om hvilke foretak som kan opprette pensjonsordning i henhold til

pensjonslovene, og (2) reglene om vilkårene for medlemskap i pensjonsordning i henhold til pensjonslovene. Det oppstår likevel en del særlige avgrensningsspørsmål.

1) Modell II i Pensjonsmeldingen har som utgangspunkt at *foretak som allerede har pensjonsordning* etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, som hovedregel ikke skal bli berørt av lovgivningen om obligatorisk tjenstepensjon. Dette følger allerede av at de aller fleste av de tjenstepensjonsordningene som hittil er opprettet, generelt må antas å være bedre enn nye pensjonsordninger utformet i samsvar med særskilt fastsatte minimumsstandarder, også fordi de normalt gir uføre- og etterlattepensjoner (se nedenfor avsnitt 9.1.1 og 9.3 til 9.6). I Innst. S. nr. 195 legges det fra Stortingets side vekt på at obligatorisk tjenstepensjon ikke skal hindre "videreføring av eksisterende tjenstepensjonsordninger". Enkelte foretak kan imidlertid tenkes å ha pensjonsordning som ikke vil tilfredsstille de særskilte minstekrav til alderspensjon fastsatt i en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Slike foretak trenger ikke opprette ny pensjonsordning. Endringene i regelverket for pensjonsordningen kan begrenses til det som er nødvendig for at minstekravene skal være oppfylt (lovutkastet § 5). Dette vil kunne gjelde både ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger (se nedenfor avsnitt 9.6.3).

2) Det kan videre reises spørsmål om *utenlandske foretak med skattepliktig virksomhet her i riket* bør omfattes av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon selv om virksomheten ikke drives via et norsk datterselskap. Denne gruppen av foretak vil i stor grad bestå av utenlandske foretak som driver virksomhet via filial/ fast driftssted i Norge, og hvor arbeid innenfor virksomheten ved filialen/driftsstedet utføres av arbeidstakere som er hjemmehørende i Norge og pliktige medlemmer av folketrygden, jf. lovutkastet §§ 1 første ledd annet punktum og 2 første ledd.

Det er ikke lett å si noe sikkert om i hvilken utstrekning slike arbeidstakere vil være omfattet av en tjenstepensjonsordning som det utenlandske foretaket selv måtte ha, men det må nok regnes med at arbeidstakerne ved en del utenlandske filialer ikke vil være sikret tjenstepensjon. Også slike foretak bør derfor omfattes av hovedregelen i lovutkastet § 2 første ledd, men er arbeidstakerne ved filialen/driftsstedet allerede dekket under foretakets egen pensjonsordning, vil det avgjørende være om denne pensjonsordningen gir minst like gode ytelser (lovutkastet § 5).

Stillingen når det gjelder utenlandske foretaks pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, må ses i sammenheng med reglene i foretakspensjonsloven § 3-2 tredje ledd og innskuddspensjonsloven § 4-1 tredje ledd. Der fremgår det at arbeidstakere som ikke er pliktige medlemmer av folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, ikke skal kunne være medlem av slike pensjonsordninger, med mindre annet følger av forskrift fastsatt av Kongen. Bakgrunnen for at medlemskap i folketrygden er vilkår for medlemskap i de kollektive pensjonsordningene, er at pensjonsytelsene i disse pensjonsordningene er utformet på grunnlag av og som tillegg til de ytelser medlemmene vil motta fra folketrygden til enhver tid (ovenfor avsnitt 6.1). Etter folketrygden § 2-1 er hovedvilkåret for pliktig medlemskap at arbeidstakeren er bosatt her i riket eller har opphold her av mer enn 12 måneders varighet. En er kjent med at det er reist spørsmål om det er forenelig med EØS-avtalen at pensjonslovene gjør medlemskap i kollektive pensjonsordninger betinget av medlemskap i folketrygden. Dette spørsmål er for tiden gjenstand for særskilt vurdering. En går derfor ikke nærmere inn på dette spørsmål i utredningen her.

Uavhengig av dette legges det i utredningen her til grunn at EØS-avtalen generelt ikke vil være til hinder for at også utenlandskeide foretak pålegges plikt til å ha pensjonsordning for arbeidstakere omfattet av folketrygden, med mindre de omfattes av en pensjonsordning for foretaket som er like god eller bedre, jf. lovutkastet § 5. EØS-avtalen art. 31 om etableringsrett viser således til “de vilkår etableringsstaten fastsetter for egne borgere”, herunder lovgivningen om arbeidstakernes arbeidsvilkår og sosiale rettigheter (nedenfor avsnitt 7.4).

3) *Minstekrav til omfanget av foretakets virksomhet.* Hovedregelen om at alle foretak som kan opprette pensjonsordning i henhold til pensjonslovene, skal omfattes av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon, vil medføre at også et betydelig antall av små foretak vil bli pålagt plikt til å opprette pensjonsordning. Ut fra rent praktiske hensyn kan det imidlertid reises spørsmål om ikke en - i forhold til en lov om obligatorisk tjenstepensjon - likevel bør gjøre plikten til å ha pensjonsordning betinget av at foretakets virksomhet har et fastsatt minsteomfang. Små foretak vil ofte kunne ha få ansatte, svak økonomi og begrensede administrative ressurser. Hensynet til slike foretaks lønnsomhet på sikt kan her tale for å begrense plikten til å ha pensjonsordning ved et minstekrav til virksomhetens omfang. I forhold til en ordning med obligatorisk tjenstepensjon vil slike foretak også kunne representere et uforholdsmessig stort kontrollproblem.

Dersom et foretaks plikt til å ha pensjonsordning skal knyttes til et minstekrav til virksomhetens omfang, synes en egnet målestokk her å være det antall årsverk som arbeidstakerne i foretaket tilsammen utfører. I så fall kunne det være aktuelt å stille som minstekrav at foretakets arbeidstakere tilsammen må ha utført minst 2 eller 3 årsverk i løpet av kalenderåret. På den annen side, et slikt minstekrav vil i seg selv føre til at en ganske stor gruppe av arbeidstakere uten tjenstepensjon som ellers fyller vilkårene for medlemskap i en pensjonsordning, vil bli unntatt fra ordningen med obligatorisk tjenstepensjon. I Pensjonsmeldingen side 119 fremgår det at vel 100 000 arbeidstakere uten tjenstepensjon for tiden er ansatt i foretak med fra 1 til 4 ansatte (se foran tabell 5.3). Det gis imidlertid ikke nærmere opplysninger om hvordan denne gruppen er sammensatt, for eksempel i forhold til de vilkår for medlemskap i pensjonsordning som er knyttet til alder og deltids- eller sesongarbeid.

Formålet med en ordning med obligatorisk tjenstepensjon tilsier at en ikke fastsetter et minstekrav til omfanget av foretakets virksomhet som vil innebære at en betydelig gruppe av arbeidstakere unntas fra ordningen. Fra Stortingets side er det også lagt vekt på at ordningen med obligatorisk tjenstepensjon skal omfatte alle arbeidstakere som fyller kravene til medlemskap i henhold til pensjonslovene. Det legges derfor til grunn i denne utredningen – som alminnelig regel - at alle foretak som har adgang til å ha eller opprette pensjonsordning etter pensjonslovene, generelt pålegges plikt til å opprette pensjonsordning (lovutkastet § 2 første ledd).

Uavhengig av spørsmål knyttet til et minstekrav til omfanget av foretakets virksomhet, oppstår spørsmålet om behovet for å begrense mindre foretaks kostnader og administrative innsats tilsier at slike foretak bør gis adgang til å oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved gruppeavtale eller annen fellesavtale med en pensjonsinnretning, dvs. innenfor en samarbeidsordning med andre foretak basert på et ensartet regelverk for, og felles forvaltning av, foretakenes pensjonsordninger. Fra Stortingets side er det fremhevet at obligatorisk tjenstepensjon må utformes slik at “det blir enkelt for små og mellomstore bedrifter å opprette og administrere ordningene”, og at forholdene bør legges til rette for “samordning av tjenstepensjoner for flere foretak”, se

Innst. S. nr. 195 avsnitt 8.2. Disse spørsmålene vil bli drøftet nærmere nedenfor kapittel 11.

4) I forhold til obligatorisk tjenstepensjon oppstår det også visse særlig spørsmål i forhold til *foretak som omfattes av pensjonslovene, men som likevel ikke vil ha adgang til å opprette pensjonsordning* fordi de særlige vilkår i foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3 ikke er oppfylt (se avsnitt 3.2.2 og 3.4.2). Disse bestemmelsene inneholder to alternative vilkår:

- enten at det er minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, uavhengig av om disse har eierinteresser i foretaket eller ikke,
- eller at foretaket har minst en arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling.

Det fremgår av Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 41 at disse minstekravene i pensjonslovene ble utformet med henblikk på enkeltpersonforetak og aksjeselskap med eneeier, først og fremst for å trekke grensen mellom kollektiv pensjonsforsikring og individuell pensjonsforsikring (IPA) i tilfelle hvor det meste av arbeidet i foretaket ble utført av eieren. Bestemmelsene ble likevel ikke antatt å være til hinder for at et foretak som drives av to ektefeller hvor den ene er eier og den andre er ansatt i minst 75 prosent av full stilling, oppretter pensjonsordning som omfatter dem begge, jf. Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 259. Eier ektefellene foretaket i felleskap, er imidlertid vilkåret for å opprette pensjonsordning at de begge arbeider i foretaket tilsvarende minst 75 prosent av full stilling. Også foretak hvor alle som arbeider i og mottar lønn fra foretaket inngår i et arbeidsfelleskap som sammen eier foretaket, for eksempel et aksjeselskap eller et ansvarlig selskap, vil kunne ha pensjonsordning hvis minst to av dem utfører arbeid og mottar lønn fra foretaket tilsvarende minst 75 prosent av full stilling. Har et slikt foretak i tillegg arbeidstakere med eller uten eierinteresser i foretaket, skal i tilfelle også disse omfattes av pensjonsordningen selv om de har deltidsstilling på mindre enn 75 prosent.

Foretak som eies av én person, enten som enkeltpersonforetak eller via et heleid aksjeselskap, kan derimot ikke opprette pensjonsordning med mindre det er minst én arbeidstaker uten eierinteresser i foretaket som utfører arbeid og mottar lønn tilsvarende minst 75 prosent av full stilling. Er dette tilfelle, kan også eieren av foretaket omfattes av pensjonsordningen (foretakspensjonsloven § 3-2 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 4-1 annet ledd). Det fremgår av lovforarbeidene – Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 41 – at formålet med kravet om at minst én arbeidstaker uten eierinteresser hadde minst 75 prosent av full stilling, var å forhindre at foretak hvor innehaveren selv utførte det meste av arbeidet i foretaket, opprettet ytelsesbasert pensjonsordning, uavhengig av om foretaket også har enkelte ansatte i begrensede deltidsstillinger. Bestemmelsen er således utformet med henblikk på selvstendige næringsdrivendes pensjonsforhold (se nærmere nedenfor avsnitt 7.1.3), men den vil også stenge for at et slikt foretak med én eller flere deltidsansatte oppretter pensjonsordning for å sikre arbeidstakerne tjenstepensjon selv om arbeidstakerne hver for seg fyller kravene til medlemskap i pensjonsordning.

Minstekravene i foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3 kan på denne måten få virkninger som ikke umiddelbart fremstår som tilsiktede. Uavhengig av dette fremgår det nå av flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 avsnitt 8.2 at en ordning med obligatorisk tjenstepensjon “skal omfatte alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap” etter reglene i pensjonslovene, herunder også reglene

om medlemskap for arbeidstakere i deltidsstilling. I forbindelse med obligatorisk tjenstepensjon er det derfor behov for en nærmere vurdering av i hvilken utstrekning foretak som etter pensjonslovene ikke kan opprette pensjonsordning fordi det meste av arbeidet i foretaket blir utført av personer som har deltidsstilling og/eller eierinteresser i foretaket, bør pålegges plikt eller gis adgang til å opprette pensjonsordning. Dette tilsier at selve virkeområdet for lovutkastet utformes slik at også slike foretak omfattes, jf. lovutkastet § 1 annet ledd.

5) Når det først gjelder foretak med *deltidsansatte arbeidstakere*, hvorav ingen har arbeid og lønn i foretaket som minst tilsvarer 75 prosent av full stilling, kan foretaket etter foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3 bare opprette pensjonsordning dersom minst to av de personer som har eierinteresser i foretaket, også utfører arbeid og mottar lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling. Dette vilkåret vil imidlertid ikke være oppfylt hvis foretaket eies av én person, eller hvis det bare er én av flere med eierinteresser som arbeider i foretaket, uavhengig av om denne arbeider full tid i foretaket eller ikke. Foretaket kan i så fall ikke opprette kollektiv pensjonsordning fordi vilkåret om at minst én av arbeidstakerne uten eierinteresser i foretaket må ha minst 75 prosent av full stilling ikke vil være oppfylt. Dette gjelder selv om foretaket ellers har mange arbeidstakere som er ansatt i deltidsstillinger på mindre enn 75 prosent, og som hver for seg oppfyller de krav til medlemskap for deltidsansatte som pensjonslovene ellers inneholder.

Om det har vært meningen at minstekravene i pensjonslovene skal ha slike konsekvenser i forhold til foretak med deltidsansatte, fremgår ikke direkte av lovforarbeidene. Uavhengig av dette vil imidlertid minstekravene i pensjonslovene vanligvis neppe skape problemer av noe omfang dersom innehaveren av foretaket selv *virkelig ønsker* å etablere pensjonsordning. Det vil da være tilstrekkelig at foretaket øker én av arbeidstakernes stilling til 75 prosent av full stilling. I forhold til en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, basert på *plikt* for foretaket til å opprette pensjonsordning, kommer imidlertid spørsmålet i en vesentlig annen stilling. Et foretak som gjør bruk av et ikke ubetydelig omfang av arbeidskraft på deltid, vil således kunne unngå plikten til å opprette pensjonsordning ved bare å ha arbeidstakere som alle er ansatt i mindre enn 75 prosent av full stilling. Dette tilsier at det i en lov om obligatorisk tjenstepensjon bør gjøres unntak fra minstekravet i foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3, slik at foretak som har et visst antall arbeidstakere eller som har arbeidstakere som til sammen utfører arbeid i foretaket tilsvarende et fastsatt antall årsverk, for eksempel to årsverk, gis adgang til og dermed pålegges plikt til å etablere pensjonsordning for sine arbeidstakere. En slik bestemmelse er inntatt i lovutkastet, se lovutkastet § 2 annet ledd.

7.1.3 Særlig om selvstendige næringsdrivende

I Pensjonsmeldingen side 121 vises det til at om lag 170 000 *personer er selvstendige næringsdrivende*, dvs. personer som driver virksomhet som enkeltpersonforetak eller som eneeier av aksjeselskap. I Pensjonsmeldingen reises det spørsmål om personlige næringsdrivende skal omfattes av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon. På side 121 uttales det:

“For personlig næringsdrivende vil den obligatoriske pensjonssparingen føre til at midler må trekkes ut av næringsvirksomheten og over i institusjonalisert sparing. Over tid vil de

næringsdrivende da bygge opp en stor pensjonsformue i en pensjonsinnretning, men svekke egenkapitalen og handlefriheten i næringsvirksomheten tilsvarende. Det bør derfor vurderes hvorvidt personlige næringsdrivende skal omfattes av den obligatoriske ordningen.”

Det fremstår ikke som helt klart hvilke tilfeller denne uttalelsen refererer seg til. Her står en overfor flere ulike typetilfeller.

1) Uttalelsen i Pensjonsmeldingen kan leses på bakgrunn av at en selvstendig næringsdrivende som driver et foretak uten arbeidstakere, ikke har adgang til å opprette pensjonsordning etter pensjonslovene (foran avsnitt 7.1.2). Det legges derfor til grunn at uttalelsen ikke refererer seg til slike tilfeller.

2) Uttalelsen i Pensjonsmeldingen må leses på bakgrunn av at også et foretak som er enkeltpersonforetak eller heleid aksjeselskap, bør pålegges plikt til å ha pensjonsordning for sine arbeidstakere dersom foretaket ellers har adgang til å opprette pensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, se lovutkastet § 2 første og annet ledd. Noe annet ville praktisk sett innebære et meget vesentlig unntak fra prinsippet om obligatorisk tjenstepensjon. Det fremgår for øvrig av sitatet fra Ot.prp. nr. 47 (1998-99) foran i avsnitt 7.1.1, at foretakets organisasjonsform prinsipielt er uten betydning for adgangen til å ha eller opprette pensjonsordning.

3) Uttalelsen i Pensjonsmeldingen må videre leses på bakgrunn av at pensjonslovene gir et foretak som oppretter pensjonsordning for sine arbeidstakere, adgang til å la pensjonsordningen også omfatte arbeidsgiveren, og person som må anses som innehaver av foretaket, se foretakspensjonsloven § 3-2 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 4-1 annet ledd. Det er derfor naturlig å oppfatte uttalelsen i Pensjonsmeldingen side 121 som et spørsmål om foretaket skal pålegges en plikt til å sørge for at pensjonsordningen - i tillegg til arbeidstakerne i foretaket – også skal omfatte person som arbeidsgiver eller innehaver av foretaket.

Etter foretakspensjonsloven §§ 3-1 flg. og innskuddspensjonsloven §§ 4-1 flg. er hovedregelen at en pensjonsordning skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket, uavhengig av om de også har eierinteresser i foretaket eller ikke. Disse bestemmelsene inneholder imidlertid ingen regel som krever at den person som er arbeidsgiver eller må anses som innhaver av foretaket, også skal være medlem. Generelt gjelder imidlertid at en pensjonsordning også *kan* omfatte arbeidsgiveren og annen person som må anses innehaver av foretaket, dersom vedkommende utfører arbeid i foretaket minst tilsvarende 20 prosent av full stilling (innskuddspensjonsloven § 4-1 første ledd og foretakspensjonsloven § 3-2 annet ledd, jf. § 1-2 annet ledd bokstav c). Etter pensjonslovene er det altså opp til de personlige næringsdrivende som omhandlet i uttalelsen i Pensjonsmeldingen, selv å avgjøre om de vil inkluderes som medlem i sitt foretaks pensjonsordning, forutsatt at de alminnelige vilkår for medlemskap ellers er oppfylt, se Ot.prp. nr. 71 (1999-2000) side 167.

Pensjonslovenes regler på dette punkt gir altså nødvendig fleksibilitet slik at en selvstendig næringsdrivende kan velge den løsning som passer best for det enkelte foretak, særlig i forhold til foretakets generelle økonomiske stilling. I utredningen her legges det derfor til grunn at det valg når det gjelder pensjonssparing som Pensjonsmelding side 121 peker på, fortsatt bør bli løst på foretaksnivå etter en avveining av de kryssende hensyn i det enkelte foretak. Det er neppe en lovgiveroppgave å fastsette nærmere regler på dette området, jf. lovutkastet § 2 tredje ledd annet punktum.

Dette bekreftes også i flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 avsnitt 8.2 hvor det uttales:

“Flertallet ber Regjeringen arbeide videre med endringer i lov om innskuddspensjon ... slik at ordningene også åpnes for foretak med færre enn 2 sysselsatte. Tilslutning til en slik [pensjons]ordning bør gjøres frivillig for selvstendig næringsdrivende og andre med eierinteresser i foretak.”

4) Uttalelsen i Innst. S. nr. 195 reiser et særlig spørsmål i forhold til medlemskap i pensjonsordningen for personer som både utfører vanlig lønnet arbeid i, og har eierinteresser i, foretaket. For det første, pensjonslovenes regler om at alle arbeidstakere skal være omfattet av pensjonsordningen, skiller ikke mellom arbeidstakere med eller uten eierinteresser i foretaket. Arbeidstakere med eierinteresser skal derfor være medlem av foretakets pensjonsordning på samme måte som andre arbeidstakere. Uttalelsen fra stortingsflertallet – lest som et hele – kan vanskelig forstås slik at det har vært meningen her å gjøre et unntak fra reglene om medlemskap i pensjonslovene, eller fra prinsippet om at innføring av obligatorisk tjenestepensjon innebærer alle foretak uten pensjonsordning som kan opprette pensjonsordning etter pensjonslovene, også skal pålegges plikt til å gjøre det.

For det annet, uttalelsen reiser spørsmål om en *selvstendig næringsdrivende som selv arbeider nærmest full tid i foretaket, alene eller sammen med enkelte ansatte i begrenset deltidstilling*, skal kunne omfattes av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. Som det fremgår foran av avsnitt 7.1.2, kan slike foretak som regel ikke opprette kollektiv pensjonsordning i henhold til pensjonslovene med mindre foretaket også har minst én arbeidstaker uten eierinteresser i foretaket som er ansatt i minst 75 prosent av full stilling (foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3). Dette minstekravet er - som lovmotivene viser (se foran avsnitt 7.1.2) - begrunnet i behovet for å skille mellom kollektive pensjonsordninger og individuelle pensjonsavtaler (IPA). Dette har sammenheng med at det er stor forskjell på virkningen av skattereglene fra kollektive pensjonsordninger og IPA. Kravet om at en arbeidstaker må ha minst 75 prosents stilling i foretaket stenger imidlertid også for at det opprettes pensjonsordning i tilfelle hvor foretaket har én eller flere ansatte i deltidstilling i området 20 til 75 prosent av full stilling, eller hvor innehaveren utfører det meste av arbeidet.

I Aftenposten 20. februar 2005 under overskriften “Dyr pensjon for småbedriftseiere” er det hevdet at dette er urimelig overfor slike eiere av små foretak som arbeider full tid i foretaket. Det vises der til at pensjonskostnadene reelt sett blir vesentlig høyere ved en IPA-løsning enn hvis foretaket hadde adgang til å opprette pensjonsordning etter pensjonslovene, og at dette er et problem som gjelder i alt 15 000 eiere av slike foretak (enpersonaksjeselskaper). At disse personene ikke får like fordelaktig pensjonsordning som flertallet av lønsmottakerne, hevdes å være i strid med innføringen av obligatorisk tjenestepensjon.

Det spørsmål som her er reist, har skattemessig bakgrunn, og er reelt knyttet til utformingen av skattereglene for IPA-ordninger. Spørsmålet har imidlertid også tilknytning til regelverket i pensjonslovene fordi de minstekrav til pensjonsordninger disse fastsetter, har vært begrunnet først og fremst i behovet for å hindre at pensjonsordninger blir opprettet i strid med forholdsmessighetsprinsippet eller for reelt å oppnå gunstig skattemessig behandling av pensjonskostnadene. I NOU 1998: 1 Utkast til lov om foretakspensjon side 90 uttaler lovutvalget:

“Tjenestepensjonsordninger i selskaper med bare få eller ingen ansatte vil i realiteten ha sterke innslag av å være individuell pensjonsforsikring. I så fall vil de kunne innbære en omgåelse av de reglene som gjelder for EPES og IPA, der det gjelder begrensning mht inntektsfradragets størrelse. ... Hvis man ikke stiller minimumskrav til antall ansatte for foretakspensjonsordninger, kan dette føre til misbruk av ordningen (eksempelvis gjennom bruk av proforma selskaper).”

I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 41 ble det gitt uttrykk for tilsvarende synspunkter:

“Departementet viser til at personer som driver virksomhet i form av enkeltmannsforetak vil kunne oppnå en skattemessig gunstigere posisjon ved opprettelse av en foretakspensjonsordning enn ved inngåelse av en IPA-kontrakt, dersom vedkommende er eneste ansatte i foretaket. Det samme gjelder personer som arbeider i et aksjeselskap eller ansvarlig selskap, hvor vedkommende har eierinteresser og er eneste ansatte. Dette åpner etter departementets syn for uheldig forskjellsbehandling. Departementet legger til grunn at de bør etableres klare skillelinjer mellom individuelle og kollektive pensjonsordninger. ...

Utvalget foreslår at foretak med én ansatt skal kunne opprette foretakspensjonsordning dersom vedkommende ikke har eierinteresser i foretaket. Etter departementets syn er ikke de uheldige sider ved å la foretak med én ansatt opprette foretakspensjonsordning til stede i samme grad dersom vedkommende ikke har eierinteresser i foretaket. Det har bl a sammenheng med at forholdsmessighetsprinsippet vil forhindre spekulasjoner der visse eiere ønsker å ta ut betydelige pensjoner.”

Denne uttalelsen må leses på bakgrunn av at *foretakspensjonsloven* ikke setter særlige grenser for størrelsen av pensjonsytelsene ut over de grenser for samlet pensjon fra folketrygden og pensjonsordningen som følger av loven § 5-7.

Forholdsmessighetsprinsippet i loven § 5-3 antas imidlertid praktisk sett å kunne innebære en viss ytterligere begrensning, men bare i tilfelle hvor en pensjonsordning omfatter flere ansatte hvorav minst er én uten eierinteresser i foretaket, se særlig § 5-3 annet ledd. Ellers vil innehaveren av foretaket ha stor valgfrihet når det gjelder nivået på ytelsesbasert foretakspensjon, selv om pensjonsytelsen i alle tilfelle vil bli beregnet ut fra hvor stor del av full stilling det arbeid innehaveren utfører i foretaket, vil utgjøre.

Innskuddspensjonsloven inneholder i og for seg også et forholdsmessighetsprinsipp (§ 5-2), men dette er direkte knyttet til regler om innskuddsgrenser og ikke til størrelsen av pensjonsytelser. På dette punkt foreligger det altså en vesentlig forskjell på ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Synspunktene i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 41 som er gjengitt ovenfor, er derfor ikke direkte overførbare til innskuddsbaserte pensjonsordninger. I pensjonsordninger med innskuddspensjon følger den viktigste begrensning av størrelsen av pensjonsytelsene av innskuddspensjonsloven § 5-3 som krever at størrelsen av innskuddene skal beregnes etter samme regler for alle medlemmer, og av de innskuddsgrenser i prosent av lønn fra foretaket som blir fastsatt ved forskrift etter lovens § 5-4, se forskrift 22. desember 2000 nr. 1413. I innskuddsbaserte pensjonsordninger kan derfor risikoen for misbruk fra innehaverens side direkte kontrolleres ved de særskilt fastsatte grenser for innskudd til alderspensjon for innehaveren av enkeltpersonforetak, som er fastsatt i prosent av den lønn foretaket utbetaler for arbeidet i foretaket. Hvis en skulle åpne for at innehavere av foretak skal

kunne sikres alderspensjon i innskuddspensjonsordning, bør i tilfelle innskuddsgrensen settes på et nivå som er rimelig i forhold til det minstekrav i prosent av lønn som vil gjelde for innskudd til obligatorisk tjenstepensjon.

Spørsmålene knyttet til pensjonsforhold for selvstendig næringsdrivende og forholdet til lovgivningen om tjenstepensjon behandles i flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 avsnitt 8.2. Stortingsflertallet uttaler der blant annet at "Kravet om tjenstepensjon for ansatte som også delvis er eiere må avklares nærmere." Uttalelsen må sees i sammenheng med de øvrige bemerkninger om tjenstepensjon for selvstendig næringsdrivende og andre med eierinteresser i foretaket. Det uttales videre:

"Flertallet går også inn for at enkeltmannsforetak skal kunne opprette en felles pensjonsordning for tjenstepensjoner. ...

Flertallet ber Regjeringen arbeide videre med endringer i lov om innskuddspensjon (eventuelt lov om foretakspensjon) slik at ordningene også åpnes for foretak med færre enn 2 sysselsatte. Tilslutning til en slik ordning bør gjøres frivillig for selvstendig næringsdrivende og andre med eierinteresser i foretak. Også for de med frivillig tilslutning til en kollektiv tjenstepensjonsordning, må det gis større skattemessig likebehandling med ordninger med tjenstepensjon for arbeidstakere, blant annet med fradrag for premien i skattbar inntekt."

Det spørsmål som her reises, gjelder praktisk sett om selvstendig næringsdrivende som arbeider i sitt foretak alene eller sammen med enkelte ansatte i deltidstilling, skal gis adgang til å opprette pensjonsordning med innskuddspensjon innenfor rammen av ordningen med *obligatorisk tjenstepensjon*. I pensjonssammenheng dreier det seg som nevnt ovenfor, om en meget stor gruppe av personer. Spørsmålet har således også en skattemessig side som ikke blir nærmere vurdert i utredningen her. I pensjonssammenheng vil imidlertid mulig misbruk kunne unngås dersom 1) adgangen til å opprette pensjonsordning begrenses til pensjonsordning med innskuddspensjon, og 2) det i tilfelle stilles krav om:

- foretakseieren må ha arbeidstid tilsvarende minst 75 prosent av full stilling i foretaket,
- foretakseieren må motta lønn fra foretaket som minst tilsvarende 75 prosent av full stilling,
- en særskilt grense for årlig innskudd til alderspensjon enten basert på en særskilt fastsatt maksimalgrense eller en grense tilsvarende det minstekrav i prosent av lønn som skal gjelde for obligatorisk tjenstepensjon,
- pensjonsordningen skal i tilfelle omfatte alle arbeidstakere som fyller vilkårene til medlemskap i pensjonsordning, og
- den enkelte foretakseier må selv avgjøre om foretaket skal ha slik innskuddspensjon, jf. Pensjonsmeldingen side 121.

I lovutkastet § 7 er det inntatt bestemmelser som reflekterer disse prinsippene. Et alternativ for slike selvstendig næringsdrivende vil være – slik stortingsflertallet peker på - å opprette felles pensjonsordning for medlemmer av en forening av selvstendige næringsdrivende, for eksempel en bransjeorganisasjon (foreningspensjonsordning), jf. flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 gjengitt ovenfor. En slik foreningspensjonsordning kan opprettes i de vanlige pensjonsinnretningene, se *Banklovkommisjonens* utredning nr. 12, NOU 2004: 24 side 80. Reglene om

innkjøpsforening for obligatorisk tjenstepensjon i lovutkastet § 9 vil for øvrig også omfatte slike tilfelle (nedenfor avsnitt 11.2).

7.1.4 Offentlige foretak og arbeidsgivere

Plikten til å opprette pensjonsordning vil som hovedregel være knyttet til foretak med adgang til å opprette kollektiv pensjonsordning i henhold til pensjonslovene. Dette betyr at en lov om obligatorisk tjenstepensjon må utformes slik at det gjøres unntak for staten, kommunene og statlige og kommunale foretak som ikke er skattepliktige og derfor ikke kan ha pensjonsordning etter foretaks- eller innskuddspensjonsloven (lovutkastet § 1 tredje ledd). Unntaket følger også av virkeområdet for pensjonslovene (foran avsnitt 7.1.1). Statlige og kommunale arbeidsgivere har i de aller fleste tilfeller pensjonsordninger for sine arbeidstakere i samsvar med lov eller tariffavtale.

En del statlig- eller kommunaleide foretak vil imidlertid ha skatteplikt (skatteloven § 2-2), blant annet statsaksjeselskaper, statlige særlovselskaper og statsforetak, samt kommunaleide selskaper og foretak som driver inntektsbringende virksomhet. Slike foretak vil således ha adgang til å ha pensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. I praksis krever imidlertid dette at foretakene er “fristilt”, dvs. ikke bundet av krav som måtte være følge av lov eller tariffavtale.

Statlige og kommunale arbeidsgivere og foretak vil så å si uten unntak, ha pensjonsordninger som vil være bedre enn pensjonsordninger som oppfyller de minimumsstandarder som vil kunne inngå i en ordning for obligatorisk tjenstepensjon. I forhold til ny lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon skulle det derfor ikke være noe direkte behov for noe særskilt unntak for skattepliktige statlige eller kommunale foretak. Rent formelt kan det likevel være grunn til å gjøre unntak for foretak som har pensjonsordning i henhold til lov eller tariffavtale, se lovutkastet § 1 tredje ledd.

En del av pensjonsordningene for arbeidstakere i statlige og kommunale foretak, samt “fristilte” (privatiserte) virksomheter er såkalte “tverrgående” pensjonsordninger, dvs. pensjonsordning for arbeidstakere innenfor en bestemt yrkesgruppe som er ansatt hos ulike foretak/arbeidsgivere. Pensjonsordningene for sykepleiere og sykehusleger gir eksempel på dette. I den utstrekning slike pensjonsordninger også dekker arbeidstakere i skattepliktige statlige eller kommunale foretak, kan det således være grunn til å gjøre unntak for arbeidstakere som omfattes av slike pensjonsordninger. Foretakspensjonsloven § 3-3 tredje ledd har en bestemmelse som også vil dekke slike tilfeller. Det er der gjort unntak for “arbeidstakere som er medlemmer av en annen pensjonsordning som foretaket betaler premier eller avgift til og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi”. En tilsvarende bestemmelse er ikke inntatt i innskuddspensjonsloven, og det vil således her være behov for å supplere loven, jf. lovutkastet § 1 tredje ledd annet punktum.

7.2 Ytelsesbasert eller innskuddsbasert pensjonsordning

7.2.1 Valg av pensjonsordning

I Pensjonsmeldingen side 124 redegjøres det for hovedtrekkene i Modell II for obligatorisk tjenstepensjon – den modell som ligger til grunn for utredningsoppdraget (foran avsnitt 6.3). Det uttales der blant annet:

“I denne modellen tar en utgangspunkt i at det er foretakene som skal opprette [pensjons]ordningene, og en bygger på eksisterende regelverk og institusjoner. Arbeidsgiver pålegges gjennom lov å sikre en supplerende pensjonsdekning for sine ansatte gjennom ordninger som følger lov om foretakspensjon eller lov om innskuddspensjon.”

1) Utgangspunktet er således at det er foretakene selv som ved avtale med en pensjonsinnretning skal sørge for å få opprettet pensjonsordning i samsvar med “eksisterende regelverk”, dvs. i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Dette betyr at det er opp til det enkelte foretak å avgjøre om plikten til å ha pensjonsordning skal oppfylles ved å opprette en ytelsesbasert foretakspensjon eller innskuddsbasert pensjonsordning, se lovutkastet § 2 tredje ledd første punktum, jf. første ledd. Det er foran i kapittel 3 gitt en oversikt over reglene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven.

Velger foretaket å opprette pensjonsordning med *ytelsesbasert foretakspensjon*, dvs. basert på kollektiv pensjonsforsikring, kan pensjonsordningen bare opprettes ved avtale med livsforsikringsselskap eller pensjonskasse. Foretaket kan også velge et innskuddsbasert opplegg, og i så fall foreligger flere noe ulike alternativer. Etter pensjonslovene kan alderspensjon til arbeidstakerne sikres i *innskuddsbaserte* pensjonsordninger etter tre opplegg:

- engangsbetalt alderspensjon etter foretakspensjonsloven, dvs. en pensjonsforsikring med ytelser basert på forutsetninger om dødelighet, og med årlig premie i samsvar med en innskuddspremieplan fastsatt i regelverket for pensjonsordningen, jf. foretakspensjonsloven § 1-2 første ledd bokstav k. Slike pensjonsordninger kan bare opprettes i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse,
- alderspensjon etter innskuddspensjonsloven, basert på fastsatt innskuddsplan og uten ordinær avkastningsgaranti eller annet forsikringselement, jf. innskuddspensjonsloven § 1-2 bokstav f. Dette er en kollektiv pensjonsspareavtale som forutsetter at pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder konverteres til pensjonsforsikring eller ytelser etter spareavtale, jf. innskuddspensjonsloven § 7-3. Slike pensjonsordninger kan opprettes i bank, pensjonskasse, innskuddspensjonsforetak og forvaltningsselskap for verdipapirfond, eller
- alderspensjon etter innskuddspensjonsloven med fastsatt innskuddsplan og tilknyttet forsikringselement i form av en viss risikodekning (innskuddspensjonsloven § 2-4 annet ledd) eller garantert avkastning (innskuddspensjonsloven § 3-4 femte ledd). Slike pensjonsordninger kan opprettes i livsforsikringsselskap og pensjonskasse (Ot.prp. nr. 74 2003-2004 side 102), samt i banker, innskuddspensjonsforetak og forvaltningsselskap for verdipapirfond dersom særskilt risikodekning skaffes fra livsforsikringsselskap.

Engangsbetalt alderspensjon er – på samme måte som ytelsesbasert foretakspensjon – en kollektiv *pensjonsforsikring*, og det er knyttet risiko for dødelighet til retten til

alderspensjon. Dersom en arbeidstaker dør, er derfor følgen at opptjente pensjonsrettigheter bortfaller, og at utbetaling av pensjonsytelser opphører ved dødsfallet. Kapitalverdien av den rett til alderspensjon som bortfaller, tilkommer ikke avdødes etterlatte, men går derimot tilbake til kollektivet av forsikrede i pensjonsinnretningen (såkalt dødsarv). Beregningen av både premier og pensjonsytelser i pensjonsforsikring bygger derfor på de forutsetninger om dødelighet som tilgjengelig statistikk gir grunnlag for. Reelt betyr det at “dødsarven” blir godskrevet kollektivet av forsikrede, enten ved et fradrag i premien eller – sagt på en annen måte - ved et noe høyere ytelsesnivå enn de innbetalte premiebeløp i seg selv skulle betinge.

For pensjonsordninger med innskuddspensjon gjelder helt andre regler, se innskuddspensjonsloven § 7-4 (foran avsnitt 3.4.4). Der er hovedregelen at alderspensjonskapitalen ved en arbeidstakers død, skal benyttes først til barnepensjon og deretter til pensjon til etterlatt ektefelle, samboer eller registrert partner. Barnepensjon opphører når barnet har fylt 21 år, og reglene om barnepensjon vil derfor i hovedsak bare få betydning dersom en arbeidstaker dør en del år før nådd pensjonsalder. Overstiger pensjonskapitalen det som trengs for å sikre pensjon til etterlatte, eller er det ingen etterlatte med rett til pensjon, skal resten av pensjonskapitalen utbetales arbeidstakerens dødsbo og dermed inngå ved booppgjøret mellom arvingene.

Hvis arbeidstakeren har nådd pensjonsalderen, er forutsetningen for anvendelsen av reglene i innskuddspensjonsloven § 7-4 at pensjonskapitalen etter nådd pensjonsalder er blitt forvaltet i henhold til pensjonsspareavtale, og således ikke er blitt konvertert til pensjonsforsikring med årlige pensjonsytelser, jf. § 7-3 første ledd. I sistnevnte tilfelle bortfaller retten til pensjonskapitalen ved død på samme måte som ved annen pensjonsforsikring.

2) Uavhengig av hvilken form for pensjonsordning foretaket velger for å sikre arbeidstakerne alderspensjon, kan pensjonsordningen bygges ut og i tillegg til alderspensjon også gi uførepensjon og etterlattepensjoner (foretakspensjonsloven § 2-1 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 2-4), eller med andre former uføre- og etterlatteytelser, for eksempel ved gruppelivsforsikring. Til grunn for denne utredningen ligger imidlertid forutsetningen om at en ordning for obligatorisk tjenestepensjon skal være begrenset til alderspensjonsytelser (foran avsnitt 6.2), jf. lovutkastet § 2 første ledd. Det vil derfor i alle tilfelle være opp til de enkelte foretak som omfattes av ordningen, å avgjøre om den pensjonsordning som opprettes skal ha et videre dekningsområde.

3) I samsvar med uttalelsen i Pensjonsmeldingen side 124 vil hovedregelen være at et foretak kan oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning som sikrer arbeidstakerne alderspensjon, ved å etablere en pensjonsordning etter et av de fire alternativene som er omtalt ovenfor. Det kan likevel reises spørsmål om det innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon kan være hensyn som taler for en mer begrenset valgfrihet. I den generelle omtale av supplerende pensjonsordninger i Pensjonsmeldingen side 121 uttales det:

“Mange grunner taler i retning av at en eventuell obligatorisk supplerende pensjonsordning bør være innskuddsbasert. Innskuddsordninger er enkle og dermed mer oversiktlige for både arbeidstaker og arbeidsgiver. De legger også i større grad til rette for mobilitet mellom ordninger, og er enklere å endre enn ytelsesordninger samtidig som de er mer robuste overfor endringer i rammebetingelsene. Siden 2001, da skattefavoriseringen ble utvidet til å

omfatte innskuddsordninger, har det vært en sterk vekst i antallet slike ordninger både ved nystart av ordninger og ved omdanning av eksisterende ordninger til innskuddsordninger.

Innskuddsordninger vil kunne gi anledning til individuelt investeringsvalg, dvs. at den enkelte kan velge fordeling av sin pensjonssparing mellom ulike investeringsformer. Dette gir den enkelte anledning til å velge risikoprofil for midlene, samt å tilpasse denne profilen til sin øvrige sparing. På den andre siden kan det frie investeringsvalg drive opp kostnadsnivået i ordningene slik at avkastningen samlet sett kan bli lavere.”

Av de grunner som her er nevnt, vil nok mange foretak foretrekke å oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved å velge et av de innskuddsbaserte alternativer, i første rekke vanlig innskuddspensjon. På den annen side har tjenestepensjon i Norge tradisjonelt vært sikret i ytelsesbaserte pensjonsordninger (foran avsnitt 3.6), og fra forsikringshold er det opplyst at en i det siste har hatt en del nyttegning også av pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Ytelsesbaserte pensjonsordninger har viktige særtrekk og gir rettigheter som generelt – også sett fra arbeidstakernes side – anses som gunstige. En kan derfor ikke se bort fra at en del foretak – hvis de først må etablere pensjonsordning – vil velge en ytelsesbasert pensjonsordning. Det vil derfor virke som en unødig begrensning fra lovgiverens side dersom foretak som foretrekker ytelsesbasert foretakspensjon, skulle være avskåret fra å opprette slike pensjonsordninger. I alle tilfelle er det vanskelig å se at reglene om forvaltning av pensjonskapitalen i særskilte investeringsporteføljer med investeringsvalg skulle kunne begrunne et slikt forbud.

Uttalelsen om investeringsvalg i Pensjonsmeldingen side 121 viser til at det for innskuddsbaserte pensjonsordninger kan avtales at pensjonsmidlene skal forvaltes i særskilte investeringsporteføljer. Investeringsvalget kan være kollektivt for hele pensjonsordningen eller individuelt med egen pensjonskonto for de enkelte arbeidstakere (foretakspensjonsloven §§ 11-1a og 11-2, og innskuddspensjonsloven §§ 3-2a og 3-3), se nærmere foran i avsnitt 3.5. Uavhengig av om investeringsvalget er kollektivt for foretaket eller individuelt for de enkelte arbeidstakere, er imidlertid hovedregelen at arbeidstakerne har investeringsrisikoen. Dette er viktig fordi pensjonsytelsene vil bli bestemt av pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder. Også for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon kan det imidlertid avtales at pensjonsmidlene skal forvaltes i egen investeringsportefølje, men da med investeringsvalg og – som hovedregel – investeringsrisiko bare for foretaket (foretakspensjonsloven § 11-1), og slik at arbeidstakerne er sikret pensjon etter ytelsesplanen beregnet ut fra sluttlønn uavhengig av hvilket avkastningsresultat foretaket oppnår (foretakspensjonsloven § 2-3 annet ledd). Felles for alle ordninger med forvaltning av pensjonskapital i særskilte investeringsporteføljer er dessuten – etter alminnelig oppfatning – at kostnadene ved investeringsvalgsordninger gjennomgående vil ligge på et høyt nivå, ofte så høyt at det i de fleste tilfeller praktisk sett blir begrenset realitet i retten til investeringsvalg.

Ut fra dette legges det i utredningen her til grunn at det skal stå det enkelte foretak fritt å velge hvilken av de typer av pensjonsordning som kan opprettes i henhold til pensjonslovene, foretaket vil gjøre bruk av for å oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning, jf. lovutkastet § 2 tredje ledd.

7.2.2 Regelverket for pensjonsordningen

Begge pensjonslovene krever at det for hver pensjonsordning skal fastsettes et regelverk som inneholder regler blant annet om medlemskap, pensjonsrettigheter i henhold til ytelsesplan eller innskuddsplan/innskuddspremieplan, og i tilfelle forvaltningen av pensjonsmidlene (foretakspensjonsloven § 2-3, jf. § 1-2 første ledd bokstav b, og innskuddspensjonsloven § 2-5). Begge lovene stiller dessuten krav om at regelverket i sin helhet skal være i samsvar med bestemmelsene i vedkommende lov med tilhørende forskrifter (foretakspensjonsloven § 2-1 og innskuddspensjonsloven § 2-5), noe som er en forutsetning for skattegunstig behandling (skatteloven § 6-46). Kredittilsynet skal føre tilsyn med pensjonsordningene for å påse at dette er tilfellet (foretakspensjonsloven § 2-7 og innskuddspensjonsloven § 2-9).

I foretaks- og innskuddspensjonsloven fremgår kravene til regelverket for pensjonsordningen av bestemmelser som er utformet på noe ulike måter. En del av bestemmelsene angir eller stiller *bestemte krav* til hvilke regler som skal gjelde for pensjonsordningen, og hvilke rettigheter medlemmene skal sikres. Dette gjelder blant annet reglene om medlemskap, opptjening av pensjon, den enkeltes rett til opptjent pensjon, og grenser for samlede pensjonsytelser. Andre bestemmelser er utformet som *rammereglene* som gir foretakene og pensjonsinnretningene varierende grad av handlefrihet ved utformingen av de konkrete reglene på ulike områder i regelverket for pensjonsordningen. Eksempler på dette er regler av betydning for tilskuddene fra foretakets side, størrelsen av pensjonsytelsene, hvilke ytelser pensjonsordningen skal gi, og forvaltningen av pensjonsmidlene.

Pensjonsmeldingens Modell II for en ordning med obligatorisk tjenstepensjon er basert på prinsippet om at foretak uten pensjonsordning generelt skal pålegges plikt til å opprette pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven for å sikre arbeidstakerne alderspensjon. I forhold til regelverket i de to pensjonslovene betyr dette, for det *første*, at regelverket for den pensjonsordning som opprettes, må være i samsvar med de spesifikke krav som fastsettes i ulike deler av lovene. For det *annet* må foretaket og pensjonsinnretningen, ved utformingen av andre deler av regelverket for pensjonsordningen, holde seg innenfor de rammer som lovbestemmelsene for øvrig trekker opp. *Graden av handlefrihet lovverket gir på de ulike områder varierer derfor en god del*. For den prinsipielle tilnærming er dette uten betydning i den forstand at bestemmelser i regelverket som går ut over lovfastsatte rammer, vil være i strid med lovfastsatte krav. I så fall kan Kredittilsynet gripe inn og gi pålegg om nødvendig endring av regelverket. For det *tredje*, ved utformingen av regelverket for pensjonsordningen er det generelt opp til foretaket og pensjonsinnretningen å avgjøre om og på hvilken måte den handlefrihet som bestemmelsene i de to pensjonslovene gir, skal benyttes.

I forhold til de krav pensjonslovene stiller til regelverket for pensjonsordningen, vil nye pensjonsordninger, opprettet ved gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, i hovedsak stå i samme stilling og være undergitt samme lovkrav som allerede eksisterende pensjonsordninger. Dette innebærer at et foretak vil ha oppfylt sin plikt til å ha pensjonsordning, ved å opprette pensjonsordning med et regelverk som er i samsvar med og ellers ligger innenfor rammen av de krav til regelverket som er fastsatt i henholdsvis foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven, jf. lovutkastet § 2 fjerde ledd. I den utstrekning pensjonslovene gir rom for ulike løsninger, er det prinsipielt opp til foretaket – og pensjonsinnretningen – å fastlegge ved avtale hvilke konkrete regler som skal inngå i regelverket. En annen sak er at pensjonsordningens regelverk også må oppfylle de

minimumsstandarder som forutsettes fastsatt i loven om obligatorisk tjenestepensjon (nedenfor kapittel 8 til 10). At disse minstekravene er oppfylt, er også et vilkår for at eksisterende pensjonsordninger ikke skal påvirkes av en lovgivning om obligatorisk tjenestepensjon (foran avsnitt 7.1.2).

7.2.3 Lovkrav og fleksibilitet

Fremstillingen foran i avsnitt 7.2.1 og 7.2.2 viser at en lovfastsatt ordning for obligatorisk tjenestepensjon etter Modell II i Pensjonsmeldingen vil gi de enkelte foretak uten pensjonsordning en viss fleksibilitet når det gjelder hvordan plikten til å opprette pensjonsordning for å sikre arbeidstakerne alderspensjon, skal oppfylles. Et foretak vil således kunne velge mellom de ulike typer av pensjonsordninger gjeldende lovgivning anerkjenner, og på de områder hvor lovverket gir valgmuligheter, vil det enkelte foretak kunne gjøre bruk av disse.

I denne sammenheng har det betydning at bestemmelsene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven på en del områder er noe forskjellige, både når det gjelder hvilke krav som stilles til regelverket for en pensjonsordning, og hvilken grad av handlefrihet som foreligger ved utformingen av regelverket. Generelt gir foretakspensjonsloven noe større rom for løsninger tilpasset det enkelte foretaks behov og situasjon for øvrig, noe som har sammenheng med særtrekkene ved henholdsvis ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Allerede et foretaks valg av type av pensjonsordning kan derfor på forskjellig vis få virkninger av betydning både for foretakets forpliktelser og for de enkelte medlemmenes rettigheter i pensjonsordningen. Dette er imidlertid forhold som ikke vil bli tillagt vekt ved selve vurderingen av om et foretak har oppfylt sin plikt til å opprette pensjonsordning i samsvar med gjennomføringen av obligatorisk tjenestepensjon etter Modell II i Pensjonsmeldingen. Dette gjelder selv om det i ettertid kan fastslås at de valg foretaket og pensjonsinnretningen treffer innenfor rammen av pensjonslovene, vil oppleves som henholdsvis fordelaktig eller ufordelaktig av enkelte av arbeidstakerne i foretaket.

Det sentrale i en lov om gjennomføring av obligatorisk tjenestepensjon etter Modell II vil derfor være pålegg og *krav rettet til foretakene* – til arbeidsgiverne. Lovreglene vil fastlegge *foretakets plikt* til å ha pensjonsordning i henhold til enten innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven, og til å utforme regelverket for sin pensjonsordning i samsvar med lovfastsatte minimumsstandarder. Prinsipielt bestemmes imidlertid *arbeidstakernes rett til alderspensjon* – på samme måte som i eksisterende pensjonsordninger – av regelverket for pensjonsordningen og ikke direkte av lovreglene. Indirekte vil imidlertid en lov om obligatorisk tjenestepensjon også sikre arbeidstakernes rett til alderspensjon fordi loven vil kreve at reglene om alderspensjon i regelverket for pensjonsordningen må utformes slik at reglene oppfyller de minstekrav til innholdet som loven fastsetter (se lovutkastet § 2 femte ledd).

7.2.4 Etterfølgende endringer

De krav som stilles til utformingen av regelverket for pensjonsordningen, enten i pensjonslovene eller i en lov om obligatorisk tjenestepensjon, vil måtte oppfylles ved opprettelsen av pensjonsordningen, dvs. senest innen utløpet av 2006 (se nedenfor

avsnitt 11.1 og lovutkastet § 11 første ledd). Tilsvarende vil gjelde i forhold til nødvendige endringer i regelverket for eksisterende pensjonsordninger (lovutkastet § 11 annet ledd). For foretak som opprettes etter at ordningen er satt i verk, er det behov for særlige regler (lovutkastet § 11 tredje ledd).

Det vil ikke senere kunne gjennomføres endringer i regelverket for slike pensjonsordninger som vil innebære at minstekravene etter en lov om obligatorisk tjenstepensjon ikke lenger vil være oppfylt (lovutkastet §§ 2 femte ledd og 5 annet ledd). Derimot er intet til hinder for at regelverket for en pensjonsordning blir senere endret med henblikk å sikre arbeidstakerne rettigheter ut over de som følger av minstekravene i en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Dette følger av at foretakene generelt sett både ved iverksettingen av obligatorisk tjenstepensjon og senere har adgang til å utforme regelverket slik at arbeidstakerne sikres mer vidtgående rettigheter. Minstekravene skal ikke oppfattes som normalregler (foran avsnitt 6.3). Etterfølgende endringer av regelverket for en pensjonsordning gjennomføres ved vedtak av foretaket og ved tilsvarende endring i avtalen mellom foretaket og pensjonsinnretningen. Pensjonslovene har enkelte regler om dette, blant annet foretakspensjonsloven § 2-4 og innskuddspensjonsloven § 2-6 om behandling i styringskomiteen, og §§ 5-8 flg. om endring av pensjonsplanen, jf. innskuddspensjonsloven § 3-5 tredje ledd.

I flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 avsnitt 8.2 uttales det at “De obligatoriske ordningene må utformes slik at det blir enkelt å utvide dem ...” Det følger av bemerkningene ovenfor at det lovopplegg som utredningen her inneholder, er i samsvar med dette. En utvidelse kan gjennomføres av foretaket av eget tiltak, eventuelt i henhold til avtale som foretaket har sluttet seg til. Adgangen til å foreta etterfølgende endringer er bare begrenset i forhold til endringer som vil medføre at minstekravene etter en lov om obligatorisk tjenstepensjon ikke lenger vil være oppfylt. Uavhengig av dette vil det alminnelige krav i foretakspensjonsloven § 2-1 fjerde ledd og innskuddspensjonsloven § 2-5 tredje ledd om at regelverket til enhver tid skal være i samsvar med bestemmelsene i pensjonslovene, også kunne sette grenser for hvilke endringer som kan foretas. Disse kravene gjelder imidlertid som hovedregel ikke ytelsesnivået og hvilke typer av pensjonsytelser pensjonsordningen skal gi (foran avsnitt 6.3), og vil således generelt ikke være til hinder for utvidelse av dekningsområdet.

7.3 Hvilke arbeidstakere skal omfattes av pensjonsordningen

7.3.1 Hovedreglene

Det fremgår av beskrivelsen i Pensjonsmeldingen side 122-26 av Modell I og Modell II for en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, at modellene prinsipielt bygger på ulike tilnærmingsmåter når det gjelder etter hvilke regler det skal avgjøres hvilke arbeidstakere som omfattes av ordningen. Modell I er utviklet som en generell innskuddsbasert ordning som er direkte knyttet til den enkelte arbeidstaker og ikke til de ulike arbeidsgivere. Ordningen skal prinsipielt omfatte alle og være lik for alle (side 124). Dette må bety at det for Modell I forutsettes fastsatte regler om medlemskap omlag som i folketrygden, men enkelthetene når det gjelder medlemskap er ikke nærmere utviklet i Pensjonsmeldingen.

Etter Modell II, på den annen side, skal arbeidsgivere uten pensjonsordning pålegges å opprette pensjonsordning i samsvar med enten foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven (foran avsnitt 7.2). Prinsipielt vil det derfor være reglene om medlemskap i pensjonsordningen i henholdsvis foretakspensjonsloven §§ 3-1 flg. og innskuddspensjonsloven §§ 4-1 flg. supplert med bestemmelser i regelverket for de enkelte pensjonsordninger, som blir avgjørende for hvilke arbeidstakere i disse foretakene som omfattes av pensjonsordningen. Det er dette som er situasjonen for alle eksisterende tjenestepensjonsordninger i privat sektor. Forholdet til arbeidstakere i foretak som ikke har adgang til å opprette pensjonsordning i henhold til pensjonslovene, er omtalt foran i avsnittene 7.1.1 og 7.1.2.

Denne forskjellen i tilnærmingssåte når det gjelder Modell I og Modell II har tross alt praktisk sett begrenset betydning fordi pensjonslovenes regler om medlemskap også bygger på prinsippet om at alle arbeidstakere i foretaket på 20 år eller mer har rett til medlemskap i pensjonsordningen. For visse arbeidstakere gjelder det imidlertid i tillegg særlig vilkår, blant annet for arbeidstakere på deltid, sesongarbeidere og eldre arbeidstakere (se foran avsnitt 3.2.3 og 3.4.2). Disse reglene er imidlertid ikke utformet helt på samme måte i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Særtrekkene ved innskuddspensjon gjør det mulig å ha regler om medlemskap i pensjonsordninger med innskuddspensjon som normalt gjør at noe flere arbeidstakere vil omfattes enn i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon.

Uavhengig av dette legges det i omtalen av Modell II i Pensjonsmeldingen side 124 til grunn at reglene om medlemskap i henholdsvis foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven skal være avgjørende for hvilke arbeidstakere som skal omfattes av den pensjonsordning foretaket oppretter. Det uttales der blant annet:

“Siden modellen følger dagens regler for supplerende ordninger, står en ikke overfor avgrensningsspørsmål knyttet til hvem som skal omfattes. På denne måten vil medlemskrets mv. være tydelig fastlagt, og pensjonsmidlene sikret utenfor foretaket i godkjent pensjonsinnretning.”

I samsvar med dette uttales det også i Pensjonsmeldingen side 126:

“Modellen bør bygge på eksisterende lovgivning, der bl.a. arbeidstakere under 20 år og arbeidstakere med lav deltidsandel ikke er inkludert. Den vil således ikke bli universell.”

Det siktes her særlig til reglene i innskuddspensjonsloven § 4-2 første og tredje ledd og foretakspensjonsloven §§ 3-3 første ledd og 3-5. Begge pensjonslovene har imidlertid også særskilte regler om retten til å være medlem av pensjonsordningen for enkelte andre avgrensede grupper av arbeidstakere. Viktigst er her unntaket i foretakspensjonsloven § 3-9 for eldre arbeidstakere som ikke har noe motstykke i innskuddspensjonsloven. Generelt gjelder imidlertid etter begge pensjonslovene at kretsen av personer som gis rett til å bli medlem av pensjonsordningen kan utvides ved bestemmelser i regelverket. Den rett til medlemskap som arbeidstakere har i henhold til reglene i pensjonslovene, kan derimot normalt ikke begrenses ved bestemmelser i regelverket.

I flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 avsnitt 8.2 legges et tilsvarende synspunkt til grunn. Det uttales der at: “Obligatorisk tjenestepensjon i arbeidsforhold skal

omfatte alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap” etter reglene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven.

Innføring av obligatorisk tjenstepensjon basert på Modell II gir i seg selv ikke grunnlag for å vurdere om det foreligger behov for ytterligere utbygging av reglene om medlemskap i pensjonslovene. Skulle en gjennomføre nye eller avvikende regler for pensjonsordninger basert på obligatorisk tjenstepensjon, ville dette reise særlige spørsmål om forholdet til regler om medlemskap i eksisterende pensjonsordninger og i forhold til arbeidstakere i foretak med eksisterende pensjonsordning som etter gjeldende regler ikke har rett til medlemskap i pensjonsordningen. Generelle spørsmål vedrørende utformingen av medlemskapsreglene i pensjonslovene, omfattes ikke av utredningsoppdraget her. Det foreligger likevel enkelte avgrensningsspørsmål som her krever særlig omtale.

7.3.2 Pensjonslovenes regler om medlemskap

Foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven bygger på prinsippet om at alle arbeidstakere i foretaket skal være medlem av dets pensjonsordning. Pensjonslovene inneholder også regler vedrørende særlige vilkår for enkelte grupper av arbeidstakere. Det er i de fleste tilfeller ikke noe til hinder for at regelverket for pensjonsordningen inneholder regler om medlemskap også for arbeidstakere som ikke fyller lovens vilkår for rett til medlemskap. Enkelthetene når det gjelder pensjonslovenes egne regler er følgende:

(1) *Minstealder*. Hovedregelen i foretakspensjonsloven § 3-3 første ledd og innskuddspensjonsloven § 4-2 første ledd er at alle arbeidstakere som har fylt 20 år har rett til medlemskap, og det stilles her intet krav til hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt i foretaket. For pensjonsordninger med foretakspensjon er imidlertid denne regelen ennå ikke trådt i kraft. Dette følger av foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd at lovens § 3-3 første ledd er blant de bestemmelser som først skal tre i kraft 1. januar 2008, se Innst. O. nr. 50 (1999-2000) side 73-74. Etter innskuddspensjonsloven § 4-2 gjelder derimot kravet til minstealder for medlemskap 20 år uten slik overgangstidsrom. Begge pensjonslovene tillater at det i regelverket fastsettes minstekrav til alder som er lavere enn i lovverket, jf. foretakspensjonsloven § 3-3 og innskuddspensjonsloven § 4-2.

For pensjonsordninger med foretakspensjon følger det av foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd at reglene i det tidligere forskriftsverket fra 1968 § 4 gjelder inntil videre. Utgangspunktet i denne bestemmelsen var at alle arbeidstakere som var omfattet av folketrygden, skulle opptas som medlem i pensjonsordningen. Samtidig åpnet bestemmelsen for at det i regelverket kunne fastsettes krav om at arbeidstakeren “har vært i arbeidsgiverens tjeneste en viss tid, høyst fem år”, men med det unntak at arbeidstakere som “har fylt 25 år skal likevel tas med i pensjonsordningen etter ett års tjeneste”. Svært mange av de eksisterende har slike bestemmelser, og for yngre arbeidstakere er den praktiske hovedregel derfor at medlemskap i pensjonsordningen inntreffer etter ett års tjenestetid, tidligst ved fylte 25 år.

Reglene om *tidspunkt for medlemskap* i pensjonsordningen har også en viss betydning i denne sammenheng. Etter innskuddspensjonsloven § 4-2 tredje ledd skal en arbeidstaker som har fylt 20 år opptas som medlem av pensjonsordningen fra første arbeidsdag i foretaket. En tilsvarende regel er inntatt i foretakspensjonsloven § 3-4

første ledd, og denne bestemmelsen omfattes ikke uttrykkelig av den særlige regel om utsatt ikrafttreden i lovens § 16-2 tredje ledd. Det kan likevel reises spørsmål om ikke § 16-2 tredje ledd bokstav a annet punktum som viser til tidligere gjeldende regler, også omfatter den del av bestemmelsen som gjør medlemskap betinget av minst ett års ansettelse i foretaket. Uttalelsene i Innst. O. nr. 50 (1999-2000) omtaler kun § 3-3 første ledd og gir således ikke støtte til en slik tolking. I så fall betyr § 16-2 tredje ledd bokstav a at en arbeidstaker skal opptas som medlem fra den dag arbeidstakeren fylte 25 år, og at en arbeidstaker som har fylt 25 år ved ansettelsen skal opptas som medlem fra første arbeidsdag.

Foretakspensjonsloven § 3-3 første ledd trer i kraft 1. januar 2008. På dette tidspunkt vil så vel eksisterende som nye pensjonsordninger med foretakspensjon måtte endre sitt regelverk og gjennomføre minstekravet til alder på 20 år. I lys av dette kan reises det spørsmål om foretakspensjonsloven § 3-3 første ledd burde settes i kraft samtidig med gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, dvs. i 2006. Dette vil fjerne både den ulikhet på dette punkt som i dag foreligger i forhold til pensjonsordninger med innskuddspensjon, og den usikkerhet som måtte knytte seg til tolkingen av § 16-2 tredje ledd. I Pensjonsmeldingen side 126 synes det forutsatt at 20 års regelen skal gjelde generelt. Overgangsregelen i § 16-2 tredje ledd kom inn under stortingsbehandlingen av foretakspensjonsloven og er begrunnet i kostnadshensyn, og i forhold til eksisterende pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon kan dette i tilfelle bare gjennomføres ved endring av overgangsreglene i § 16-2 tredje ledd. Legger en til grunn at det store antall av nye pensjonsordninger opprettet ved gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, vil være innskuddsbaserte pensjonsordninger, foreligger det neppe noe vesentlig behov for å foreta en slik endring i reglene for foretakspensjon. I så fall vil endringen hovedsakelig få betydning for eksisterende pensjonsordninger med foretakspensjon, noe som vil være uforenlig med forutsetningene for Modell II. Et alternativ vil imidlertid være å fastsette at overgangsreglene i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd ikke skal gjelde pensjonsordninger opprettet etter innføringen av en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Denne løsningen er lagt til grunn i utredningen her, jf. lovutkastet § 14 annet ledd.

(2) *Deltidsansatte og sesongarbeidere.* Foretakspensjonsloven § 3-5 og innskuddspensjonsloven § 4-2 tredje ledd fastsetter at arbeidstakere med minst en femdels stilling skal omfattes av pensjonsordningen. Et tilsvarende krav til en femdels årsverk gjelder for sesongarbeidstakere, jf. foretakspensjonsloven § 3-6 og innskuddspensjonsloven § 4-2 fjerde ledd. I regelverket kan det imidlertid fastsettes lavere minstekrav til deltidsstilling/sesongarbeidstakere.

Bestemmelsene i innskuddspensjonsloven er trådt i kraft, men for foretakspensjonsordninger trer foretakspensjonsloven §§ 3-5 første ledd og 3-6 første ledd i kraft først 1. januar 2008, jf. foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd bokstav a. Inntil da gjelder bestemmelsen i 1968-forskriften § 4 nr. 2 bokstav a. For eksisterende ytelsesordninger innebærer dette at det i regelverket kan settes som vilkår for medlemskap at en deltidsansatt har minst 50 prosent av full stilling, og at en sesongarbeidstaker må ha arbeidet i foretaket i minst 130 uker i løpet av de siste fem år og ikke mindre enn 20 uker i noen av årene. Overgangsregelen i § 16-2 tredje ledd kom inn under stortingsbehandlingen og er begrunnet i kostnadshensyn, og i forhold til eksisterende pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon kan dette i tilfelle bare gjennomføres ved endring av overgangsreglene i § 16-2 tredje ledd.

I Pensjonsmeldingen side 126 uttales at Modell II bør bygge på at “arbeidstakere med lav deltidsandel ikke er inkludert. Den vil således ikke bli universell.” Ordvalget tyder nærmest på at en her ikke har tatt overgangsreglene i betraktning. Det må antas at en grense for medlemskap på minst 50 prosent av fulltidsstilling i pensjonsordning med foretakspensjon, prinsipielt vil medføre at et antall deltidsansatte, særlig kvinner, vil bli holdt utenfor obligatorisk pensjonsordninger med foretakspensjon inntil utgangen av 2007 (se også foran avsnitt 3.2.3). Praktisk sett vil imidlertid dette neppe ha vesentlig betydning hvis en legger til grunn at de fleste nye pensjonsordninger vil være innskuddsbaserte. I så fall vil en endring av foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd først og fremst få betydning i forhold til eksisterende foretakspensjonsordninger, noe som vil være uforenelig med forutsetningene for Modell II. Også i forhold til disse reglene bør det derfor kunne gjøres klart at overgangsreglene i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd ikke skal gjelde for nye pensjonsordninger opprettet etter innføringen av en lov om obligatorisk tjenestepensjon, se lovutkastet § 14 annet ledd.

(3) *Eldre arbeidstakere.* Foretakspensjonsloven § 3-9 annet ledd tillater at regelverket for en pensjonsordning fastsetter at eldre arbeidstakere (eller grupper av slike arbeidstakere) som *ved ansettelsen* har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder, som hovedregel skal tas opp som medlem av pensjonsordningen. Det kan imidlertid i regelverket for en pensjonsordning fastsettes at slike arbeidstakere ikke skal opptas som medlem, eller bare opptas som medlem på særskilte vilkår (§ 3-9 annet ledd), for eksempel at arbeidstakeren ikke har mindre enn 5 år igjen til pensjonsalderen. I pensjonsplanen kan det i alle tilfelle fastsettes at ytelsene for slike arbeidstakere skal være lavere enn for andre medlemmer (§ 5-6 første ledd bokstav c). Foretakspensjonslovens regler medfører således at det reelt sett er opp til det enkelte foretak å avgjøre – ved utformingen av regelverket – i hvilken utstrekning arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen skal sikres pensjonsrettigheter.

Disse bestemmelsene gjelder bare for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Dette fremgår av § 3-9 fjerde ledd som gjør uttrykkelig unntak for pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon. Heller ikke innskuddspensjonsloven inneholder tilsvarende særlige regler om arbeidstakere som har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen, jf. loven § 4-2. Når de særlige regler om medlemskap for eldre arbeidstakere i foretakspensjonsloven § 3-9 ikke er gjort gjeldende for innskuddsbaserte pensjonsordninger, har dette sammenheng med at årlig innskudd/innskuddspremie er fastsatt i prosent av den lønn arbeidstakerne mottar fra foretaket, og at det i forhold til en slik ordning ikke er grunn til å forskjellsbehandle eldre og yngre arbeidskraft. Pensjonskostnader fastsatt til en bestemt prosent av lønn blir en del av det samlede vederlag som foretaket tilbyr sine arbeidstakere.

Reglene i foretakspensjonsloven § 3-9 ble vedtatt i sin nåværende form etter grundig behandling i Regjeringen og Stortinget, blant annet på grunnlag av konklusjoner i Sosialkomiteens innstilling til Velferdsmeldingen (1996), se Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 66 flg. I Velferdsmeldingen ble det særlig vist til hensynet til stigende pensjonskostnader og til risikoen for at eldre arbeidskraft av kostnadshensyn ble utstøtt fra arbeidsmarkedet, men det ble samtidig påpekt at innføring av det lineære prinsipp vil gi “svakere stigning av premieinnbetalingene i perioder med høy lønnsvekst”, se NOU 1998: 1 side 88. I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 67-68 uttalte Finansdepartementet:

“Etter departementets syn er det viktig at også eldre arbeidstakere i størst mulig grad inkluderes i ordningen. Etter det någjeldende premieberegningssystem kan det være forbundet med betydelige kostnader å inkludere eldre nyansatte arbeidstakere i pensjonsordningen, særlig i sammenheng med medregning. Med overgangen til et lineært system vil innbetalingene for eldre arbeidstakere kunne bli noe lavere enn etter dagens system. ... Dette tilsier at hovedregelen i loven bør være medlemskap for denne gruppen, slik at medlemskap er hovedregelen hvis ikke arbeidsgiveren har fastsatt noe annet. ...

Departementet er enig i at det skal være adgang til å gjøre unntak fra denne hovedregelen, jf. forslaget § 3-9 annet ledd. ... Gjennom forslaget til unntaksbestemmelse er sosialkomitéens standpunkt om at det fortsatt bør være adgang til å holde eldre arbeidstakere utenfor pensjonsordningen ivaretatt. ...

Departementet er for øvrig enig i utvalgets forslag om at bestemmelser i regelverket om medregning av tidligere tjenestetid som hovedregel ikke skal gjelde for arbeidstakere som på opptakstidspunktet har mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen. En slik regel er hensiktsmessig fordi den kan dempe kostnadene forbundet med medregning i forhold til eldre arbeidstakere.”

I forhold til innføring av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon basert på Modell II, er det prinsipielt lite ønskelig at det for ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger vil gjelde forskjellige regler om rett til medlemskap for arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen. En må således regne med at en del foretak som vil oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved å opprette pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon, vil gjøre bruk av den fleksibilitet foretakspensjonsloven gir ved utformingen av regelverkets bestemmelser om medlemskap for eldre arbeidstakere. Det kan for øvrig også reises spørsmål om de forhold som i sin tid begrunnet de særlige regler i foretakspensjonsloven § 3-9 gjør seg like sterkt gjeldende i våre dager. Fra forsikringshold er det opplyst at regler om medregning av tjenestetid nå anvendes i meget begrenset utstrekning, og det antas at betydningen av kostnadshensyn er redusert som følge av innføringen av lineær opptjening og premieberegning.

Innføring av obligatorisk tjenstepensjon basert på Modell II gir i seg selv ikke grunnlag for å vurdere generelle endringer i foretakspensjonslovens regler om medlemskap i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, og slike spørsmål omfattes ikke av utredningsoppdraget her, se ovenfor avsnitt 6.3. I en lov om obligatorisk tjenstepensjon er det i og for seg tenkelig å innta en særlig bestemmelse som – etter mønster av foretakspensjonsloven § 3-9 fjerde ledd – gjør unntak fra § 3-9 annet ledd i forhold til nye ytelsesbaserte pensjonsordninger opprettet i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon. En annen særlig løsning vil være å ta inn en regel i en lov om obligatorisk tjenstepensjon som vil sikre at arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen, i alle tilfelle hadde rett til ytelser tilsvarende det som årlige innskudd tilsvarende minstekravet i lovutkastet § 3 første ledd vil gi grunnlag for.

I utredningen her er ingen av disse særlige løsningene vurdert nærmere. Begge alternativer vil reise særlige spørsmål i forhold til arbeidstakere som er eller blir ansatt i foretak med eksisterende pensjonsordning som etter sitt regelverk ikke gir rett til medlemskap for eldre arbeidstakere. Det er foran i avsnitt 6.2 vist til at selve gjennomføringen av modernisert folketrygd må antas å aktualisere en god del spørsmål om tilpasninger i foretaks- og innskuddspensjonslovene. En slik mer alminnelig gjennomgang av pensjonslovene vil også kunne omfatte spørsmål om mer

prinsipielle endringer i pensjonslovene som følge av en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Det er derfor ikke grunn til å komme nærmere inn på dette her.

(4) *Andre grupper av arbeidstakere.* Foretakspensjonsloven § 3-11, jf. § 4-5, og innskuddspensjonsloven § 4-5 angir at arbeidstakere som er i stilling etter nådd pensjonsalder fortsetter som medlem av pensjonsordningen. Arbeidstakere som mottar AFP kan fortsette som medlemmer når dette følger av regelverket, se foretakspensjonsloven § 3-10 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 4-4. Foretakspensjonsloven § 3-7 og innskuddspensjonsloven § 4-3 har også regler om arbeidstakere med permisjon.

Det er ikke her grunn til å komme nærmere inn på disse reglene.

(5) Etter foretakspensjonsloven § 3-2 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 4-1 annet ledd kan arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket være medlem av pensjonsordningen, se lovutkastet § 2 fjerde ledd annet punktum. Det er neppe aktuelt med regler om obligatorisk medlemskap på dette punkt (foran avsnitt 7.2.2).

7.4 Forholdet til EU/EØS-regelverket

Innføring av obligatorisk tjenestepensjon basert på Modell II kan teoretisk tenkes å reise to noe ulike spørsmål i forhold til Norges forpliktelser etter EØS-avtalen. Det ene spørsmål gjelder forholdet til EØS-avtalens regler på finansmarkedsområdet, og det annet spørsmål gjelder generelt forholdet til EØS-avtalens regler om etableringsrett og regulering av næringsvirksomhet her i riket.

1) Utgangspunktet for en ordning med obligatorisk tjenestepensjon etter Modell II er at foretak uten pensjonsordning skal opprette pensjonsordning i henhold til enten innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven. Erfaringene hittil er at regelverket i pensjonslovene ikke reiser særlige spørsmål i forhold til EØS-avtalens regelverk for finansmarkedet. Det er således på det rene at de kollektive pensjonsprodukter det dreier seg om, kan tilbys av livsforsikringsselskaper og andre pensjonsinnretninger for tjenestepensjonsordninger med konsesjon fra stat innenfor EØS-området på samme vilkår som norske pensjonsinnretninger. Dette gjelder uavhengig av om den utenlandske pensjonsinnretningen har forretningssted – er etablert - her i riket eller ikke. Pensjonsordninger opprettet i henhold til en lov om obligatorisk tjenestepensjon vil i finansmarkedssammenheng ikke stå i noen annen stilling enn allerede eksisterende pensjonsordninger opprettet i henhold til lovgivningen om innskuddspensjon eller foretakspensjon.

Det er i denne sammenheng av en viss interesse at finske pensjonsinnretninger som driver virksomhet basert på den særlige finske form for obligatorisk tjenestepensjon (foran avsnitt 4.6.3), er unntatt fra EUs konsoliderte livsforsikringsdirektiv 2002/83/EF, se art. 3 nr. 8. Vilkåret for unntaket er imidlertid – som det fremgår av bestemmelsens bokstav b) – at den finske lovgivningen ikke er til hinder for at personer og institusjoner fra andre medlemsstater kan etablere, eie eller delta i slike pensjonsinnretninger. Det vesentlige er altså at etableringsretten og markedsadgangen ikke undergis begrensninger. Den ordning med obligatorisk tjenestepensjon, basert på Modell II i Pensjonsmeldingen, som det vil være aktuelt å gjennomføre hos oss, medfører ikke slike markedsbegrensninger, og stiller heller ikke krav om at de pensjonsordninger det gjelder bare kan opprettes i særskilte pensjonsinnretninger.

Heller ikke i forhold til EUs direktiv om pensjonsinnretninger for tjenestepensjonsordninger (2003/41/EF) vil det oppstå særlige problemer (se beskrivelse foran avsnitt 4.6.2). I direktivets formålsparagraf 9 erkjennes at de enkelte stater selv har hovedansvaret når det gjelder å fastlegge hvilke oppgaver de ulike typer av institusjoner skal ha innenfor det nasjonale pensjonssystem. Videre, i direktivets formålsparagraf 36 og art. 20 vedrørende “cross-border activities”, tas det uttrykkelig forbehold for krav som følger av “national social and labour legislation on the organization of the pension systems, including compulsory membership and the outcome of collective bargaining agreements”. Det vises til redegjørelsen i *Banklovkommisjonens* utredning nr. 12 NOU 2004: 24 side 42 flg. En lov om obligatorisk tjenestepensjon etter opplegget i utredningen her vil således ikke skape problemer i forhold til dette direktivet.

Adgangen til å drive virksomhet på grunnlag av pensjonsordninger som omfattes av en ny lov om obligatorisk tjenestepensjon vil derfor – som annen kollektiv pensjonsforsikring – være omfattet av EØS-avtalens regler for livsforsikring eller for pensjonsinnretninger for tjenestepensjonsordninger (pensjonskassedirektivet). Verken gjeldende lovgivning eller det forslag til ny forsikringslov som er inntatt i Ot.prp. nr. 68 (2004-2005), er til hinder for at pensjonsinnretninger med konsesjon fra annen EØS-stat tilbyr kollektive tjenestepensjonsordninger her i riket på like vilkår med norske pensjonsinnretninger.

2) En lov om obligatorisk tjenestepensjon vil i tilfelle være en del av den norske regulering av næringsvirksomhet som utøves her i riket, og den vil pålegge foretakene ulike plikter vedrørende arbeidstakers arbeidsvilkår og sosiale rettigheter. Loven forutsettes også å omfatte foretak fra andre EØS-stater som utøver næringsvirksomhet her i riket via datterselskap eller annen form for etablering. Loven vil derimot ikke omfatte EØS-foretak som kun markedsfører sine produkter eller tjenester i det norske marked fra forretningssted i annen EØS-stat (grensekryssende virksomhet).

En lov om obligatorisk tjenestepensjon må - på samme måte som arbeidsmiljølovgivningen og annen lovgivning om arbeidsforhold - være i samsvar med EØS-avtalens alminnelige regler, herunder de fire friheter. I denne sammenheng er det særlig forholdet til etableringsretten i EØS-avtalen art. 31 og de begrensninger denne bestemmelsen måtte medføre for Norges adgang til å regulere utøvelsen av næringsvirksomhet her i riket som har krav på interesse.

Det er klart nok at EØS-avtalen art. 31 setter forbud mot nasjonal regulering som direkte eller indirekte gjør det vanskeligere for utenlandske foretak å etablere næringsvirksomhet i det norske marked enn det vil være for norske foretak å etablere tilsvarende virksomhet, se *Sejersted, Arnesen, Rognstad, Foyn og Kolstad*, EØS-rett, 2. utg. 2004, side 391 flg. I forhold til denne bestemmelsen må det imidlertid sondres mellom restriksjoner vedrørende *etablerings- og markedsadgangen* og reguleringen av foretakenes *utøvelse av næringsvirksomhet* etter etableringen. Den alminnelige regel er at foretak som utøver varig næringsvirksomhet her i riket, vil være undergitt den norske regulering av virksomheten, uavhengig om næringsvirksomheten drives av norske foretak eller foretak etablert her i riket med eierinteresser fra andre EØS-stater, se *EØS-rett* side 400-08. Forutsetningen er at den norske reguleringen ikke inneholder elementer av nasjonalbestemt forskjellsbehandling, og i så henseende virker EØS-avtalen art. 31 som et diskrimineringsforbud. I senere år er imidlertid art. 31 til dels også tolket som et restriksjonsforbud uavhengig av forskjellsbehandling, men dette gjelder tilfelle hvor nasjonale lovregler medfører en ulempe ved utøvelsen av selve etableringsretten eller gjør at denne blir lite attraktiv for foretak fra andre EØS-stater.

Dette vil altså være tilfeller hvor den nasjonale regulering virker som en indirekte restriksjon på etableringsretten.

En lov om obligatorisk tjenstepensjon vil være en del av den norske lovgivning om arbeidstakers rettsstilling generelt, og kan således sidestilles med de alminnelige regler om stillingsvern og andre rettigheter i arbeidsmiljølovgivningen. En lov om obligatorisk tjenstepensjon vil således fastsette minstekrav til hvilke rettigheter arbeidstakere i næringsvirksomhet som utøves her i riket skal sikres, uavhengig av om foretaket er norsk eller etablert i henhold til EØS-avtalen. En slik lov vil ikke ha særlige virkninger i forhold til foretak fra andre EØS-stater som også har etablert næringsvirksomhet her i riket. I den utstrekning et slikt foretak allerede har pensjonsordning for sine arbeidstakere som minst er like god som en pensjonsordning basert på de lovfaste minimumsstandarder, vil således den nye loven heller ikke få betydning for foretaket, se lovutkastet §§ 1 første ledd annet punktum og 5 første ledd.

3) I utredningen her legges det etter dette til grunn at en lov om obligatorisk tjenstepensjon etter Modell II i samsvar med det lovutkast som fremlegges, ikke vil være i strid Norges forpliktelser etter EØS-avtalen.

Kapittel 8 Lovfastsatte minimumsstandarder

8.1 Behovet for minimumsstandarder

Utgangspunktet i Pensjonsmeldingen side 118 flg. er at store grupper av arbeidstakere i dag ikke er sikret alderspensjon i tillegg til ytelsene fra folketrygden til enhver tid. Hovedformålet med en ordning for obligatorisk tjenstepensjon etter Modell II er å få rettet på dette ved å pålegge foretak å ha pensjonsordning med alderspensjon for sine ansatte i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven (foran kapittel 7). Pensjonslovene bygger imidlertid på prinsippet om at det er det enkelte foretak som – etter avtale med pensjonsinnretningen – fastsetter regelverket for pensjonsordningen. Dermed er det praktisk sett foretaket som bestemmer hvilke ytelser pensjonsordningen skal gi, størrelsen på ytelsene og andre forhold av betydning for arbeidstakernes rettigheter. Dette har sammenheng med at det hittil har vært vanlig at kostnadene ved en tjenstepensjonsordning i privat sektor blir dekket fullt ut av foretaket.

En ordning med obligatorisk tjenstepensjon vil vanskelig kunne gjennomføres i samsvar med sitt hovedformål dersom det generelt skulle være opp til de enkelte foretak å utforme enkelthetene i regelverket for pensjonsordningen, herunder arbeidstakernes rettigheter når det gjelder alderspensjon. I så fall ville realiteten i plikten til å opprette pensjonsordning kunne få høyst varierende innhold, avhengig av foretakets egne disposisjoner. Praktisk sett vil en ordning for tjenstepensjon vanskelig kunne virke *obligatorisk* i forhold til foretakene med mindre plikten til å opprette pensjonsordning samtidig ble konkretisert gjennom krav om at pensjonsordningen etter sitt innhold i alle tilfelle skal oppfylle *enkelte lovfastsatte minimumsstandarder* (foran avsnitt 6.3).

Slike minimumsstandarder vil ivareta arbeidstakernes interesser ved at de vil fastlegge bestemte minstekrav til de pensjonsrettigheter arbeidstakerne skal sikres ved utformingen av regelverket for ordningen. Samtidig vil minstekravene klargjøre for det enkelte foretak hva som skal til for at dets plikt til å ha pensjonsordning skal anses oppfylt. I samsvar med det prinsipp pensjonslovene bygger på (foran avsnitt 7.2.2), vil det derimot være opp til det enkelte foretak å avgjøre om pensjonsordningen skal utformes slik at arbeidstakerne sikres pensjonsrettigheter ut over minstekravene, og i tilfelle på hvilken måte og i hvilken utstrekning dette skal skje.

Utgangspunktene for drøftelsen i utredningen her av spørsmål knyttet til slike minimumsstandarder, bestemmes av Stortingets vedtak på grunnlag av Innst. S. nr. 195 (2004-2005) og av omfanget av det foreliggende utredningsoppdrag (foran kapittel 1). Siktemålet i denne omgang er ikke å klargjøre eller vurdere minimumsstandarder tilpasset de oppgaver de supplerende pensjonsordninger i tilfelle vil bli tillagt i det fremtidige pensjonssystem basert på modernisert folketrygd. Tilsvarende er formålet heller ikke å konkretisere minimumsstandarder tilpasset de langsiktige målsetninger for det samlede pensjonsnivå fra modernisert folketrygd og

supplerende pensjonsordninger som blir resultatet ved oppfølgingen av Stortingets behandling av Pensjonsmeldingen. Minimumsstandardene skal gjelde pensjonsordninger som skal virke sammen med gjeldende regelverk for folketrygden (foran avsnitt 6.2). For øvrig er viktige føringer:

- minstekravene til pensjonsordningene skal bare gjelde alderspensjon og ikke uføre- og etterlattepensjoner,
- minstekravene til utbetalingsperioden skal ikke gå ut over minimumskravene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven,
- det skal utformes minstekrav for pensjonsordninger med innskuddspensjon og for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Det skal særskilt vurderes om minstekrav til foretakspensjonsordninger kan bygge på eller knyttes til minstekravene til pensjonsordninger med innskuddspensjon,
- minstekravene til pensjonsordningene skal bare gjelde foretakenes tilskudd på 2 prosent av lønn over 1 G til pensjonsordningen, og
- forholdet til foretak som allerede har pensjonsordning etter pensjonslovene skal vurderes særskilt.

8.2 Utformingen av minimumsstandarder

8.2.1 Rettspolitiske utgangspunkter

For å sikre arbeidstakernes stilling i en pensjonsordning er reglene i pensjonslovene på mange områder utformet som minstekrav til pensjonsordninger, for eksempel når det gjelder retten til medlemskap og til opptjent pensjon. Innenfor en ordning med obligatorisk tjenstepensjon basert på Modell II vil slike minstekrav uten videre komme til anvendelse som følge av det generelle kravet om at pensjonsordning skal opprettes i henhold til enten foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, se lovutkastet § 2 første ledd. Etter pensjonslovene er det likevel foretaket som på viktige områder har det avgjørende ord. Dette gjelder særlig i forhold til hvilke pensjonsytelser pensjonsordningen skal gi, størrelsen av pensjonsytelsene, utbetalingsperioden og visse andre forhold av betydning for pensjonsrettighetene. Dette skyldes at det foreligger en så å si direkte sammenheng mellom størrelsen av pensjonsytelsene og størrelsen av foretakets pensjonskostnader.

Hittil har det vært vanlig at disse forhold blir nærmere regulert i regelverket for den enkelte pensjonsordning. Det er på slike områder at det innenfor en ordning med obligatorisk tjenstepensjon kan være aktuelt å fastsette egne minimumsstandarder med *krav til hvordan regelverket for pensjonsordningene skal utformes*. Lovfastsatte minimumsstandarder kan og bør derfor konsentreres om forhold som – direkte eller indirekte – er av vesentlig betydning for *arbeidstakernes rett til pensjonsytelser*. Minimumsstandardene må utformes slik at pensjonsordningen vil gi en alderspensjon som, vurdert som tillegg til gjeldende folketrygdordning, vil ligge på et rimelig minstenivå (foran avsnitt 6.3).

Det nærmere innhold av slike minstekrav vil imidlertid også være svært viktig sett fra de enkelte foretaks side. Dette skyldes at minstekravene samtidig vil bli bestemmende for *minstenivået på foretakenes pensjonskostnader etter innføringen av obligatorisk tjenstepensjon*. Det dreier seg her i hovedsak om foretak som hittil ikke har hatt pensjonsordning, og som derfor for tiden heller ikke må dekke kostnadene

ved tjenestepensjon til arbeidstakerne i tillegg til vanlige lønnskostnader. For disse foretakene vil altså pensjonskostnadene ved innføring av obligatorisk tjenestepensjon bli et nytt og ikke ubetydelig kostnadselement, noe det er redegjort nærmere for nedenfor i avsnitt 12.3. For enkelte foretak som allerede har pensjonsordning, vil oppfyllelsen av minstekravene kunne gjøre det nødvendig å endre det eksisterende regelverk, med en viss kostnadsøkning som resultat.

Disse forhold tilsier at minstekrav til pensjonsordningene generelt sett vil måtte konkretiseres etter en avveining av de kryssende interesser, dvs., på den ene side, hensynet til å sikre arbeidstakere alderspensjon på et rimelig minstenivå som tillegg til folketrygd og, på den annen side, behovet for å unngå at foretakene blir belastet med nye pensjonskostnader på et nivå som vil gå ut over foretakenes lønnsomhet på sikt. I Pensjonsmeldingen side 120-21 vises det blant annet til at pensjonskostnadene vil være en del av foretakenes samlede lønns- og arbeidsvilkår, og at innføringen av obligatorisk tjenestepensjon vil kunne svekke foretakenes lønnsevne og slå ut i lavere lønnsvekst for arbeidstakerne. Behovet for generelt å tilpasse nivået på de nye pensjonskostnadene til foretakenes økonomi og lønnsomhet, vil være et viktig hensyn ved fastsettelsen av ulike minstekrav om forhold som vil innvirke på størrelsen av de årlige tilskudd til pensjonsordningen som foretaket skal innbetale til pensjonsinnretningen. Dette gjelder uavhengig av om foretakets tilskudd har form av årlig premie for ytelsesbasert foretakspensjon eller årlig innskudd eller innskuddspremie til innskuddsbasert alderspensjon.

Den avveining av de kryssende interesser en her står overfor, vil i første omgang måtte foretas ved selve innføringen av obligatorisk tjenestepensjon og ved konkretiseringen av enkelthetene i de minstekrav som da vil bli lovfestet. Denne avveiningen vil bli bestemmende for den tilleggskostnad obligatorisk tjenestepensjon vil utgjøre for foretak som i dag ikke har pensjonsordning. De spørsmål dette reiser i forhold til selve iverksettingen av obligatorisk tjenestepensjon er behandlet og vurdert nedenfor i avsnitt 11.1. I årene etter at ordningen er satt i verk, vil slike spørsmål lettere kunne håndteres i tilknytning til lønnsutviklingen og i lys av nivået på foretakenes samlede lønns- og pensjonskostnader og på lønnsomheten i foretakene. Innenfor den forhandlingsramme som da måtte foreligge, vil det være mulig å foreta en innbyrdes prioritering av henholdsvis lønnsformål og pensjonsformål.

8.2.2 Minimumsstandarder knyttet til pensjonskostnader eller til pensjonsytelser

Uavhengig av typen av pensjonsordning vil det generelt være en klar sammenheng mellom foretakets *samlede tilskudd over tid* til pensjonsordningen og nivået på de pensjonsytelser pensjonsordningen vil gi. For *innskuddsbaserte* pensjonsordninger er det også i forhold til foretakets *årlige* pensjonskostnader en klar sammenheng mellom kostnadsnivå og pensjonsnivå ved nådd pensjonsalder. Ytelsesnivået blir der *indirekte* bestemt av nivået på foretakets årlige innbetalinger i løpet av tjenestetiden med tillegg av den avkastning av pensjonskapitalen som kan beregnes oppnådd over tid. I forhold til *ytelsesbaserte* pensjonsordninger er det imidlertid ikke noen tilsvarende sammenheng mellom et gitt ytelsesnivå og årlige pensjonskostnader. Periodiseringen på årsbasis av foretakets samlede tilskudd til pensjonsordningen blir en helt annen enn i innskuddsordninger, noe som klart fremgår av Figur 9.1 og 9.2, gjengitt nedenfor i avsnitt 9.1. Dette innebærer at det for ytelsesbaserte pensjonsordninger – i motsetning

til innskuddsordninger – neppe er mulig å foreta en avveining ut fra årlige pensjonskostnader mellom hensynet til å sikre arbeidstakerne alderspensjon på et rimelig minstenivå som tillegg til folketrygden, og behovet for å unngå at foretakene blir belastet nye årlige pensjonskostnader på et for tyngende nivå (foran avsnitt 8.2.1). Dette er praktisk sett til hinder for at det fastsettes felles minstekrav for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger basert på foretakenes årlige pensjonskostnader.

I pensjonsordninger med *innskuddspensjon* er det gjennomgående en nokså forutsigbar sammenheng mellom foretakets årlige innskudd og størrelsen av den pensjonskapital som en arbeidstaker har opptjent ved nådd pensjonsalder, selv om størrelsen av kapitalen også påvirkes vesentlig av gjennomsnittlig avkastning oppnådd ved kapitalforvaltningen i den yrkesaktive periode (nedenfor avsnitt 9.1.2). Dermed foreligger det også et godt grunnlag for å forutberegne med rimelig sikkerhet hvilke pensjonsytelser et visst årlig innskuddsnivå – fastsatt i prosent av lønn - vil gi, forutsatt en gjennomsnittlig avkastning over tid. For pensjonsordninger med innskuddspensjon kan således en minimumsstandard komme til uttrykk i form av et *minstekrav til foretakets årlige pensjonskostnader*. Dette legger forholdene godt til rette for den avveining mellom hensynet til størrelsen av foretakets årlige pensjonskostnader og hensynet til å sikre arbeidstakerne et rimelig ytelsesnivå som må foretas ved utformingen av minimumsstandards for pensjonsordninger med innskuddspensjon. Dette er bakgrunnen for at stortingsvedtaket i Innst. S. nr. 195 (2004-2005) legger til grunn at arbeidsgiverne skal pålegges årlig å innbetale “et innskudd [til pensjonsordningen] på minst 2 prosent av lønnen over 1 G for den enkelte arbeidstaker”.

I pensjonsordninger med *ytelsesbasert foretakspensjon* derimot er det faste holdepunkt det *ytelsesnivå* som pensjonsplanen angir. Foretakets årlige pensjonskostnad i prosent av lønn vil derimot variere en god del så vel over tid som med de ulike lønnsnivåer. De årlige pensjonskostnader i prosent av lønn vil dessuten generelt være til dels sterkt stigende med lønnsutviklingen under arbeidstakernes tjenestetid. Dette blir det utførlig redegjort for nedenfor i avsnitt 9.1.1. For ytelsesbaserte pensjonsordninger er det derfor meget vanskelig å finne frem til et egnet grunnlag for en tilsvarende avveining av hensynet til foretakets årlige pensjonskostnader og hensynet til å sikre arbeidstakerne et rimelig ytelsesnivå som vil være påkrevd ved fastsettelse av minimumsstandards for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon.

En sammenligning mellom ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger basert på kostnadsnivå vil i tilfelle måtte baseres på foretakets *samlede tilskudd* til pensjonsordningene, beregnet ut fra forutsetninger med hensyn til lønnsnivå og samlet tjenestetid. En legger til grunn at det er dette som det siktes til når det i Stortingets vedtak uttales:

“Dersom foretaket ikke velger en innskuddsbasert ordning, skal kostnadene til premier i de andre ordningene tilsvare et innskudd på 2 pst. av lønn over 1 G.”

Dette synspunktet åpner for å ta minstekravet til foretakets årlige tilskudd til pensjonsordninger med innskuddspensjon som utgangspunkt ved vurderingen av hvilket minstekrav som skal gjelde for ytelsesbaserte pensjonsordninger. Som allerede nevnt vil det for de ulike typer av pensjonsordninger gjennomgående være en sammenheng mellom foretakets samlede innskudd over tid og nivået på de

pensjonsytelser pensjonsordningene vil gi. Det er likevel ikke til å unngå at særtrekk ved de ulike typer av pensjonsordninger også kan innvirke på det samlede kostnadsnivået.

Innenfor en ordning med obligatorisk tjenstepensjon vil det være av vesentlig betydning at minstekravene for ulike typer av pensjonsordninger generelt sett vil gi samme *ytelsesnivå*, blant annet fordi det vil være opp til foretakene å velge pensjonsordning (foran avsnitt 7.2.1). Det bør derfor vurderes om ikke et minstekrav til ytelsesbaserte pensjonsordninger kan knyttes til minstekravet til innskuddsbaserte pensjonsordninger på en mer direkte måte ved et krav om at ytelsesbaserte pensjonsordningen skal gi *minst like gode pensjonsytelser som en innskuddsordning basert på det lovfastsatte minstekrav til årlig innskudd kan beregnes å ville gi*. En vesentlig fordel ved en slik tilnærningsmåte vil være at det vil være lettere å bedømme i hvilken utstrekning det betydelige antall av eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger kan anses likeverdige med en pensjonsordning opprettet i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon, blant annet fordi slike pensjonsordninger også omfatter andre pensjonsytelser enn alderspensjon.

De meget omfattende beregninger som er utført av Vital Forsikring ASA i forbindelse med utredningen her og som er gjengitt i Vedlegg 1 (se nedenfor avsnitt 8.3), viser at det foreligger et godt grunnlag for å bedømme med rimelig sikkerhet om en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon ved ulike lønnsnivåer må antas å gi *minst like gode pensjonsytelser* som en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på fastsatte minstekrav til foretakets årlige innskudd. Hovedsynspunktet vil da være om alderspensjonene i en ytelsesordning vil innebære en *prosentvis økning i kompensasjonsgrad i forhold til lønn* som minst tilsvarer den økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden som alderspensjonen i en slik innskuddsordning vil innebære. Dette vil det bli nærmere redegjort for nedenfor i kapittel 9, særlig avsnitt 9.6.1. Dermed vil minstekravet til pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon være knyttet til de minimumsstandarder som fastsettes for pensjonsordninger med innskuddspensjon. En slik tilnærningsmåte vil også innebære at *hovedspørsmålet ved avveiningen av foretaks- og arbeidstakerinteresser ved utformingen av minimumsstandarder i en lov om obligatorisk tjenstepensjon, vil kunne knyttes til utformingen av minimumsstandarder for pensjonsordninger med innskuddspensjon*.

Denne tilnærningsmåten forutsetter imidlertid at det foreligger detaljerte opplysninger om pensjonsytelser og pensjonskostnader under ulike alternativer for de to typer av pensjonsordninger. I utredningen her er det derfor lagt meget stor vekt på å få fremskaffet et omfattende grunnlagsmateriale vedrørende pensjonsytelser og pensjonskostnader ved henholdsvis ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger.

8.3 Et grunnlagsmateriale for fastsettelse av minimumsstandarder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger

8.3.1 Hovedalternativer i grunnlagsmaterialet

I forbindelse med denne utredningen har Vital Forsikring ASA utført meget omfattende beregninger over pensjonsytelser og pensjonskostnader ved pensjonsordninger med innskuddspensjon og med ytelsesbasert foretakspensjon. Beregningenes hovedformål er å klarlegge pensjonsytelser og pensjonskostnader ved henholdsvis 1) ytelsesbasert foretakspensjon med samlet kompensasjonsgrad, ytelser fra folketrygden inkludert, i området 57 til 65 prosent av lønn, og 2) innskuddspensjon med årlig innskudd i området 2 til 3 prosent av lønn.

1) For ytelsesbasert foretakspensjon er de viktigste beregningene utført i to hovedalternativer hvor “beregnet folketrygd” er basert på en grunnpensjon i folketrygden på henholdsvis 3/4 og 1 G. Hvilket av disse to alternativene som er lagt til grunn for den enkelte pensjonsordning, har vesentlig betydning for størrelsen av de pensjonsytelser pensjonsordningen gir, og dermed også for størrelsen av foretakets pensjonskostnader. Dette er det redegjort nærmere for nedenfor i avsnitt 9.1.1.

2) For innskuddspensjon er beregningene basert på to hovedalternativer hvor årlige innskudd er satt til henholdsvis 2 og 3 prosent av all pensjonsgivende lønn, dvs. lønn mellom 1 og 12 G (se nedenfor avsnitt 8.3.2). Forutsetningene for beregningene atskiller seg således på flere måter fra de prinsipper for beregning av innskudd som reflekteres i det system med innskuddsgrenser som er fastsatt i forskrift (forskrift 22. desember 2000 nr. 1413) med hjemmel i innskuddspensjonsloven § 5-4. Grensene der er 5 prosent av lønn mellom 2 og 6 G, og 8 prosent av lønn mellom 6 til 12 G. I motsetning til lovens § 5-3 forutsetter forskriften således at det ikke skal betales innskudd for lønn mellom 0 og 2 G (nedenfor avsnitt 9.1.2).

De ulike bestemmelsene i forskriften inngår i et samlet opplegg som har til formål å angi grenser for *høyeste tillatte årlige innskudd*. Bestemmelsene i forskriften er derfor ikke egnet som utgangspunkt ved vurderingen av spørsmål knyttet til hvilke *minstekrav til årlige innskudd* som i tilfelle skal inngå som del av en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Et slikt minstekrav vil ha til formål å fastlegge innholdet av den plikt til å ha pensjonsordning foretakene i tilfelle pålegges i en slik lov. Uavhengig av dette vil imidlertid foretakene fortsatt ha adgang til å utforme sin pensjonsordning innenfor de rammer når det gjelder årlige innskudd, som følger av innskuddspensjonsloven og forskriften (foran avsnitt 8.1).

Et minstekrav til foretakets årlige tilskudd til pensjonsordningen har til formål å sikre arbeidstakerne alderspensjon på et rimelig minstenivå sett i forhold til de årlige pensjonskostnader obligatorisk tjenestepensjon vil medføre for foretakene (foran avsnitt 8.2.1). Til grunn for utredningen her har det derfor ligget en forutsetning om at minstekravet i tilfelle settes vesentlig lavere enn de tilskuddsgrenser som fremgår av forskriften til innskuddspensjonsloven. Det foreligger da ikke grunnlag for å bygge på et system av nyanserte proSENTSATSER knyttet til ulike lønnsintervaller, og en har derfor lagt til grunn at et minstekrav vil bli knyttet til en ensartet (“flat”) proSENTSAT (nedenfor avsnitt 10.4.1). De beregninger over pensjonskostnader og pensjonsytelser som er utarbeidet i forbindelse med utredninger her, er således valgt knyttet til årlige tilskudd på henholdsvis 2 og 3 prosent av all pensjonsgivende lønn fra 1 til 12 G (se nedenfor avsnitt 8.3.2 og 10.3).

Forutsetningen for beregningene er videre at et minstekrav til innskudd skal beregnes av all lønn mellom 1 og 12 G. Forskriftens regel om at det ikke skal svares innskudd av lønn mellom 0 og 2 G er en integrert del av de grenser for høyeste innskudd som forskriften til innskuddspensjonsloven fastsetter. Et tilsvarende "bunnfradrag" i lønn på 2 G kan derfor ikke uten videre legges til grunn som et egnet utgangspunkt for et minstekrav som har til formål å sikre store nye grupper av arbeidstakere alderspensjon på et rimelig minstenivå, også for arbeidstakere med forholdsvis lave lønnsnivåer (nedenfor avsnitt 10.4). Dessuten innebærer reglene i foretakspensjonsloven § 5-5 om "beregnet folketrygd" at det ved beregningen av pensjonsytelsene ikke kan benyttes et høyere "bunnfradrag" enn på henholdsvis 3/4 eller 1 G. Ved innføring av obligatorisk tjenstepensjon basert på lovfastsatte minimumsstandarter er det behov for å ha et rimelig ensartet sammenligningsgrunnlag for ytelser fra henholdsvis ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Dette tilsier at et minstekrav når det gjelder årlige tilskudd til innskuddsbaserte pensjonsordninger knyttes til et "bunnfradrag" på så vidt mulig tilsvarende nivå som for ytelsesbaserte pensjonsordninger. Til grunn for de utførte beregninger ligger derfor en forutsetning om at all lønn i området 1 til 12 G skal være pensjongivende i forhold til et lovfastsatt minstekrav til årlige innskudd. I den utstrekning et bunnfradrag på 1 G vil medføre noe høyere pensjonskostnader for foretakene enn et bunnfradrag på 2 G, kan dette selvsagt i tilfelle tas med ved vurdering av hvilken proSENTSATS av lønn som legges til grunn i minstekravet til årlige innskudd (nedenfor avsnitt 10.4.3).

Disse forutsetningene er i samsvar med Stortingets vedtak om minstekrav til årlig innskudd (foran 8.2.2). I vedtaket er således minstekravet fastsatt til årlig innskudd på 2 prosent av lønn fastsatt i forhold til lønn ut over 1 G.

8.3.2 Beregningsforutsetninger

1) De beregninger som er utført av Vital er inntatt samlet i Vedlegg 1 til denne utredningen. Hovedresultatene presenteres i følgende tabeller:

- produktsammenligning (Vedlegg 1.1),
- premieelementer i innskuddspensjonsordninger (IP) og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger (YP) (Vedlegg 1.2), og
- utbetaling fra pensjonsordningen i andel av sluttlønn (Vedlegg 1.5).

Selve kostnadene ved administrering av ordningene er ikke tatt med i tallmaterialet.

2) Beregninger er gjennomført på grunnlag av alternative forutsetninger med hensyn til:

- lønnsnivåer på henholdsvis 4, 6, 8 og 12 G (G lik 58 778 kroner pr. juni 2004. Senere justering av G i juni 2005 til 60 699 kroner er ikke anvendt i beregningene i Vedlegg 1),
- opptjeningstid på henholdsvis 40, 35, 30, 25 og 20 år,
- utbetalingstid over 10 år for innskuddspensjon basert på 2 og 3 prosent årlige innskudd av all lønn mellom 1 og 12 G,
- utbetalingstid over 10 år, 15 år og livsvarig for ytelsesbasert foretakspensjon basert på beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon på 3/4 G,
- utbetalingstid på 10 år, 15 år og livsvarig for ytelsesbasert foretakspensjon basert på beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon på 1 G,

- årlig reallønnsregulering på henholdsvis 2 og 1,5 prosent, og
- årlig realregulering av G på henholdsvis 2 og 1,5 prosent.

Generelle forutsetninger som ligger til grunn:

- beregningene gjelder kvinner. I denne utredningen legges til grunn at disse beregningene er representative også for menn. Forskjellen når det gjelder dødelighet for kvinner og menn, er redusert i de senere år i forhold til det vanlige beregningsgrunnlaget K 1963 og ventes ytterligere redusert i kommende år,
- pensjonsalder 67 år,
- krav til tjenestetid 30 år,
- grunnlagsrente 3 prosent,
- årlig inflasjon 2,5 prosent,
- alle verdier er neddiskontert med en inflasjon på 2,5 prosent,
- forventet årlig avkastning ved ytelsespensjon 4,75 prosent,
- forventet årlig avkastning ved innskuddspensjon 5 prosent,
- innskuddspensjon er med dødelighetsarv og 3 prosent rentegaranti i utbetalingstiden, og
- premiefritak/innskuddsfritak ved uførhet forutsetter 20 prosent eller høyere uføregrad. Det er også foretatt beregninger basert på en minste uføregrad på 50 prosent.

Det er gitt en nærmere beskrivelse av forutsetningene i en introduksjon til Vedlegg 1.

3) I tillegg gis det en oversikt over premieelementene ved innskuddspensjon, samt ved ytelsesbasert foretakspensjon med premie for alderspensjon (ordinær årspremie), premie for premiefritak, engangspremie for lønnsregulering (reguleringspremie), samt overskudd tilført foretakets premiefond (Vedlegg 1.2 til 1.4). Det gis også en sammenligning av utviklingen i årlig premie og årlig innskudd over innbetalingsperioden (opptjeningstiden) for lønnsalternativene 4, 6, 8 og 12 G, samt 35 og 30 års opptjeningstid (Vedlegg 1.6).

4) Storebrand Livsforsikring AS har til bruk for denne utredningen foretatt egne tilsvarende beregninger i den utstrekning selskapet har ansett det ønskelig for å kunne vurdere om Vitals grunnlagsmaterialet også er representativt i forhold til selskapets egen beregningspraksis, og har konkludert med at så er tilfelle.

Kommunal Landspensjonskasse (KLP) har også foretatt visse beregninger til bruk i denne utredningen.

5) Det må understrekes at grunnlagsmaterialet – selv om det er basert på et stort antall alternative forutsetninger – nødvendigvis *ikke kan fange opp en rekke ulike forhold som på en eller annen måte kan få en viss innvirkning på pensjonsytelser og pensjonskostnader i det enkelte tilfelle*. Beregningene når det gjelder ytelsesbasert foretakspensjon knyttet til tjenestetid forutsetter således samlet tjenestetid i ett og samme foretak uten at det er mulig å ta i betraktning virkningene av mobilitet i arbeidsmarkedet. I de diskusjoner som har vært en viktig del av arbeidet med utredningen her, har det vært den alminnelige oppfatning at *grunnlagsmaterialet og de forutsetninger som ligger til grunn for det, generelt sett gir et godt grunnlag for vurderingen av hovedspørsmålene knyttet til utformingen av minimumsstandarder i en lov om obligatorisk tjenestepensjon*.

8.3.3 Hovedalternativer

Det grunnlagsmateriale som dermed er fremskaffet, vil bli trukket inn i drøftelsene av de enkelte spørsmål i denne utredningen. Ut fra praktiske hensyn har en ansett det hensiktsmessig å basere de relevante deler av utredningen på *hovedalternativene*:

- innskuddspensjon med årlig innskudd på 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G noe som er i samsvar med Stortingets vedtak av 26. mai 2005,
- ytelsesbasert foretakspensjon med beregnet 59 og 65 prosent samlet kompensasjonsgrad (samlet beregnet kompensasjon *i forhold til lønn for summen av ytelsene* fra folketrygden og foretakspensjonsordningen),
- lønnsnivåene 4, 6 og 8 G,
- årlig reallønnsutvikling på henholdsvis 2 og 1,5 prosent,
- opptjeningstid på henholdsvis 40, 35 og 30 år, og
- utbetalingstid 10 år.

Ved valg av hovedalternativer er det lagt vekt på at meget store grupper av arbeidstakere som i dag ikke har tjenstepensjon har en gjennomsnittslønn i heltidsstilling i området rundt 5 G, og at gjennomsnittslønnen deltidsansatte inkludert ligger i området 3,5 til 4 G. Næringslivets hovedorganisasjon har utarbeidet følgende oversikt (også inntatt ovenfor kapittel 5):

Tabell 8.1: Oversikt over antall hel- og deltidsansatte i ulike sektorer. ⁶Tall i 1000. Årlig gjennomsnittslønn i G.

<i>Sektorer</i>	Heltid	Deltid	Totalt	Gj.lønn alle	Gj.lønn heltid
Detaljhandel	101	88	189	3,6 G	4,9 G
Hotell og rest.	34	34	68	3,4 G	4,5 G
Sos. og priv.tj.	33	62	95	4,0 G	4,8 G
Håndverkere	200		200	5,4 G	5,4 G
Totalt	368	184	552	4,3 G	5,1 G

Kilde: NHO, Arbeidskraftundersøkelsen 1. kv. 2005 (grunntabeller) og Arbeidskraftundersøkelsen, yrkesfordeling 2004 (håndverkere).

⁶ For antall ansatte heltid og deltid er Arbeidskraftundersøkelsen 1. kv. 2005 (grunntabeller) og Arbeidskraftundersøkelsen, yrkesfordeling 2004 (håndverkere) anvendt. For gruppene detaljhandel, hotell og restaurant og sosiale og private tjenester er det totale antall brukt, mens for håndverkere er det tatt utgangspunkt i talt antall eller 253 000, hvor av 80 prosent antas ikke å ha tjenstepensjon i dag (avrundet til 200 000). For håndverkere er det ikke opplysninger om deltid, men over 93 prosent av denne gruppen er voksne menn. Deltid for disse er derfor satt lik null. Gjennomsnittslønn er basert på SSBs lønnsstatistikk for 2004. For håndverkere er beregningen basert på NHOs lønnsstatistikk.

Kapittel 9 Minimumsstandarder for ytelses- og innskuddsbaserte pensjonsordninger

9.1 Pensjonsytelser og pensjonskostnader i ytelses- og innskuddsbaserte pensjonsordninger

En ordning med obligatorisk tjenestepensjon etter Modell II forutsetter at foretakene kan oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved å opprette pensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Foretakene forutsettes å kunne velge type pensjonsordning (foran avsnitt 7.2). Det bør være et mål at minimumsstandardene blir utformet slik at ikke selve utformingen av de lovfastsatte krav blir styrende for valget. Kan det utformes generelle minstekrav som reelt vil virke på samme måte i forhold til de ulike typer av pensjonsordninger? Eller må det ved utformingen av minstekrav som skal sikre arbeidstakerne alderspensjon på et rimelig minstenivå, vurdert som tillegg til alderspensjon etter gjeldende folketrygd, tas i betraktning at det her dreier seg om til dels vesentlig forskjellige typer av pensjonsordninger?

De minimumsstandarder som skal inngå i et opplegg for obligatorisk tjenestepensjon, vil praktisk sett i første rekke måtte knytte seg direkte eller indirekte til pensjonsytelser og/eller pensjonskostnader (foran avsnitt 8.2). Felles minstekrav til de typer av pensjonsordninger som vil omfattes av obligatorisk tjenestepensjon, forutsetter at det er mulig å finne frem til et i hovedsak *ensartet sammenligningsgrunnlag* når det gjelder pensjonsytelser og pensjonskostnader i pensjonsordninger med henholdsvis ytelsesbasert foretakspensjon og innskuddsbasert alderspensjon. Nettopp på disse to områdene foreligger det imidlertid prinsipielle forskjeller mellom ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Dette er omtalt foran i avsnitt 8.2.2. Med dette som utgangspunkt skal det her redegjøres nærmere for de ulikheter som foreligger på disse områdene.

9.1.1 Ytelsesbasert foretakspensjon

1) I pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon fastsettes størrelsen av ytelsene etter en pensjonsplan som inngår i regelverket for pensjonsordningen (foretakspensjonsloven § 2-3). Det vises også til oversikten foran i avsnitt 3.2. Alderspensjonen beregnes ut fra lønn (§ 5-2) og tjenestetid (§ 4-2) til enhver tid. Det er et vilkår for utbetaling av fulle pensjonsytelser at arbeidstakeren ved nådd pensjonsalder har en tjenestetid i foretaket på minst 30 år – ellers skjer det en forholdsmessig avkortning. I utgangspunktet dreier det seg om livsvarig alderspensjon, men det kan fastsettes i regelverket at pensjonen skal opphøre eller pensjonsytelsen settes ned etter 10 år eller senere (§ 5-1 første ledd). Selv om det ikke er noe lovkrav (se § 2-1 annet ledd), har det hittil vært vanlig at ytelsesbaserte

pensjonsordninger i tillegg til alderspensjon også yter uførepensjon med tilsvarende ytelser og etterlattepensjoner tilsvarende fastsatte deler av alderspensjonen.

Ytelserbaserte pensjonsordninger gir *kontraktsfastsatte* pensjonsytelser, dvs. ytelser beregnet etter forhåndsfastsatt regler i pensjonsplanen. Hvor stor avkastning som oppnås ved forvaltningen av pensjonsmidlene knyttet til pensjonsordningen, har derfor ikke direkte betydning for størrelsen av pensjonsytelsene ved nådd pensjonsalder. Gir kapitalforvaltningen et avkastningsresultat som overstiger det avkastningsnivå som har ligget til grunn for premieberegningen, skal årlig meravkastning fordeles som “overskudd”. En del av overskuddet blir benyttet til regulering av løpende pensjoner (§ 5-10). Resten av årlig overskudd blir tilført foretakets premiefond (§ 8-5), noe som over tid får atskillig betydning for foretakets netto pensjonskostnader (se Vedlegg 1.3). Det forekommer også at arbeidstakerne yter tilskudd til pensjonsordningen (§ 9-4).

2) Pensjonsytelsene, beregnet etter pensjonsplanen for pensjonsordningen, skal sikre arbeidstakerne alderspensjon i tillegg til de ytelser som til enhver tid utbetales fra folketrygden (foretakspensjonsloven § 2-1 første ledd). Karakteristisk for folketrygden er at kompensasjonsgraden i forhold til lønn faller med stigende lønn.

Tabell 9.1: Kompensasjonsgrad i gjeldende folketrygd: Faktisk folketrygd for enslige i forhold til lønn.⁷

Pensjons- inntekt (G)	Kroner	Pensjon fra folketrygden (G)	Kroner	Kompensasjonsgrad
1	58 139	1,79	104 261	179 %
2	116 278	1,79	104 261	90 %
3	174 417	1,84	106 976	61 %
4	232 556	2,26	131 394	57 %
5	290 695	2,68	155 813	54 %
6	348 834	3,10	180 231	52 %
7	406 973	3,24	188 370	46 %
8	465 112	3,38	196 510	42 %
9	523 251	3,52	204 649	39 %
10	581 390	3,66	212 789	37 %
11	639 529	3,80	220 928	35 %
12	697 668	3,94	229 068	33 %

Kilde: Finansdepartementet.

Etter pensjonsplanen for foretakspensjonsordninger blir pensjonsytelsene normalt beregnet slik at samlet pensjon fra pensjonsordningen og fra folketrygden vil komme til å ligge på et visst nivå i forhold til lønn ved nådd pensjonsalder, vanligvis tilsvarende en kompensasjonsgrad i området 60 til 70 prosent av arbeidstakerens lønn. Pensjonsplanen må følgelig ta hensyn til at kompensasjonsgraden i folketrygden er

⁷ Pensjonen er beregnet for en enslig pensjonist med full opptjening (40 år eller mer) og ut fra en pensjonsprosent på 42. Nye pensjonister i dag vil på den ene siden ikke ha full opptjening, men på den andre siden ha en noe høyere pensjonsprosent fordi en andel av opptjeningen skjedde før 1992 da prosentsatsen var 45. Beløpene i kroner er beregnet ut fra gjennomsnittlig grunnbeløp i 2004 på kr. 58 139. Grunnbeløpet er i juni 2005 fastsatt til kr. 60 699, men dette endrer ikke i noen vesentlig grad kompensasjonsgraden.

degressiv. Er målsetningen at samlet alderspensjon, ytelser fra folketrygden medregnet, skal tilsvare en kompensasjonsgrad i området 60 til 70 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder, blir derfor pensjonsplanen utformet slik at pensjonsordningens andel av samlet pensjon øker med lønnsnivået (Vedlegg 1.5). Pensjonsordningens bidrag er forholdsvis beskjedent ved de lavere lønnsnivåer (i området 4 G) og andelen av samlet pensjon blir vesentlig høyere og stigende ved høyere lønnsnivåer (i området 6 til 12 G). Foretakets pensjonskostnader stiger således vesentlig både med det gjennomsnittlige lønnsnivå i foretaket og, som en følge av lønnsvekst, med arbeidstakernes tjenestetid (Vedlegg 1.6).

Etter folketrygdens regelverk kan de pensjonsytelser som skal utbetales fra folketrygden (*faktisk folketrygd*), først beregnes ved nådd pensjonsalder. Praktisk sett må derfor pensjonsplanen for foretakspensjonsordninger, blant annet av hensyn til premieberegningen, utformes på grunnlag av *beregnet folketrygd* for de enkelte arbeidstakere. Ved slik beregning av ytelsene fra folketrygden kan grunnpensjonen i folketrygden settes til grunnbeløpet eller til tre firedeler av dette (foretakspensjonsloven § 5-5), se nedenfor boks 9.1 om den nærmere beregningen av beregnet folketrygd. Det er foretaket som her har valgetten. Hvilket av disse alternativene som benyttes, får stor betydning for hvilke ytelser pensjonsordningen gir, særlig for arbeidstakere med lav lønn (Vedlegg 1.1 og 1.5).

Det normale i eksisterende foretakspensjonsordninger er at grunnpensjonen er satt til tre firedeler av grunnbeløpet. I de aller fleste tilfeller blir dermed "*beregnet folketrygd*" et lavere beløp enn de pensjonsytelser som faktisk blir utbetalt fra folketrygden ved nådd pensjonsalder. I kortform betyr dette at en pensjonsplan basert på en antatt kompensasjonsgrad i området 60 til 70 prosent av arbeidstakerens lønn, normalt legger til grunn at folketrygdens bidrag til samlet pensjon er en del lavere enn de folketrygdytelser som faktisk kommer til utbetaling, særlig om pensjonsmottakeren er enslig. Sagt på en annen måte, ved utformingen av pensjonsplanen legges det til grunn at kompensasjonsgraden i folketrygden ved ulike lønnsnivåer er til dels atskillig lavere enn angitt ovenfor i Tabell 9.1, for eksempel fra 7 til 3 prosent lavere for lønn i området 4 til 8 G (se Vedlegg 1.5).

Er pensjonsplanen for en foretakspensjonsordning derimot basert på beregnet folketrygd med grunnpensjon tilsvarende 1 G, vil pensjonsplanen reflektere at folketrygdens bidrag til samlet pensjon er tilsvarende større (se Vedlegg 1.1.2). Dette medfører at pensjonsordningens eget – prosentvise – bidrag til samlet pensjon blir mindre enn i tilfelle hvor beregnet folketrygd er basert på at grunnpensjonen er tre firedeler av grunnbeløpet. Hvilket av de to alternativene når det gjelder størrelsen av grunnpensjonen som foretaket velger å legge til grunn for beregnet folketrygd, vil derfor ha til dels vesentlig betydning for hvilke pensjonsytelser pensjonsordningen vil gi, særlig for arbeidstakere med lønn i området 4 til 6 G, og dermed også for størrelsen av foretakets årlige pensjonskostnader. Dette fremgår ved en sammenligning av Vedlegg 1.5.1 og 1.5.2, og av Vedlegg 1.1.1 og 1.1.2.

Boks 9.1 Beregnet folketrygd

Bakgrunnen for at foretakspensjonsloven § 5-5 åpner for anvendelse av enten 3/4 G og 1 G i beregningen av folketrygden, skyldes folketrygdens bruk av forskjellig grunnpensjon for henholdsvis ektefeller der begge mottar pensjon og enslige. På tidspunktet for vedtaket av foretakspensjonsloven (2000) var grunnpensjonen fra folketrygden for ektefeller 3/4 G, denne er senere oppregulert til 80 prosent av G. Og fra 1. mai 2005 er grunnpensjonen for ektefeller oppregulert ytterligere til 85 prosent av G, jf. folketrygdloven § 3-2 fjerde ledd (senest endret ved lov av 17. desember 2004 nr. 85). Grunnpensjonen for enslige i folketrygden er 1 G. Gruppene fordeler seg med omtrent 50 prosent på hver.

Ved beregning av beregnet folketrygd i en ytelsesbasert pensjonsordning, vil man ikke kjenne den enkeltes ekteskapelige status ved pensjonsalder, fordi dette tidspunktet kan ligge opptil 40-50 år fram i tid. Derfor gjør man for den enkelte pensjonsordning et generelt valg om 3/4 G eller 1 G skal anvendes som beregnet folketrygd. Beregnet folketrygd i en ytelsesordning beregnes oftest ved bruk av følgende formel: $0,42 (\text{lønn opp til } 6 G - 1 G) + 3/4 G + 1/3 \times 0,42 (\text{lønn mellom } 6 G \text{ og } 12 G)$ dersom 3/4 G legges til grunn, eller formelen: $0,42 (\text{lønn opp til } 6 G - 1 G) + 1 G + 1/3 \times 0,42 (\text{lønn mellom } 6 G \text{ og } 12 G)$ dersom 1 G legges til grunn som folketrygdens grunnpensjon i pensjonsordningen.

Andelen av hvor mange av ytelsesordningene som benytter 1 G ved beregningen av beregnet folketrygd varierer en del mellom de ulike livselskapene. Et livselskap har opplyst at omlag 30 prosent av ytelsesordningene i selskapet benytter 1 G ved beregning av beregnet folketrygd og at denne andelen er økende. Et annet av livselskapene har opplyst at omfanget av ytelsesordninger som anvender 1 G ved beregning av beregnet folketrygd hos dem er langt lavere enn 30 prosent.

3) Foretakets kostnader i det enkelte år – samlet årspremie – beregnes ut fra det tilskudd pensjonsordningen må tilføres for – sammen med forventet (beregnet) årlig avkastning av pensjonskapitalen - å fondssikre den rett til pensjon arbeidstakerne i foretaket har opptjent i løpet av året, med tillegg av risikopremier og kostnader (§ 9-2). Prinsipielt er det i denne sammenheng uten betydning hvilken avkastning som faktisk oppnås ved forvaltningen av pensjonskapitalen. Oppnådd avkastning ut over det nivå som ligger til grunn for premieberegningen, blir imidlertid fordelt som overskudd, og en vesentlig del blir tilført foretakets premiefond. Dette bidrar til over tid å redusere foretakets netto premiekostnader (Vedlegg 1.3).

Ytelsesbasert foretakspensjon er pensjonsforsikring hvor det er knyttet risiko for dødelighet til retten til alderspensjon. Dette innebærer blant annet at pensjonsplanen er fastsatt og foretakenes premier beregnet ut fra forutsetninger om at rett til pensjon bortfaller for det antall arbeidstakere som statistisk må ventes å dø før nådd pensjonsalder, og for de antall pensjonister som statistisk ventes å dø før gjennomsnittlig levealder. Kapitalverdien av bortfalte pensjonsrettigheter blir godskrevet kollektivet av forsikrede i pensjonsinnretningen, enten som et fradrag ved premieberegningen eller – sagt på en annen måte – som et noe høyere ytelsesnivå enn de innbetalte premiebeløp i seg selv skulle betinge (foran avsnitt 7.2.1).

4) Det er vesentlig for nivået på foretakets årlige pensjonskostnader i ytelsesbaserte pensjonsordninger at *endringer i lønn* som følge av avtale eller den alminnelige lønnsutvikling i foretaket, skal tillegges virkning ved beregningen av

pensjonsytelsene fra det tidspunkt endringen trer i kraft (§ 5-2 tredje ledd), for eksempel etter lønnsoppgjør. De fleste arbeidstakere vil ha sitt høyeste lønnsnivå i slutten av yrkesaktiv periode, og i forhold til beregningen av pensjonsytelsene ved nådd pensjonsalder kan således § 5-2 tredje ledd betegnes som en “det beste år” regel.

Når pensjonsytelsene skal beregnes ut fra lønn og tjenestetid til enhver tid, medfører selvsagt lønnsforhøyelse, for det første, at årspremien *deretter* må beregnes ut fra det nye lønnsnivået. Lønnsforhøyelsen fører imidlertid, for det annet, til at *allerede opptjent rett til pensjon* må omberegnes ut fra det nye lønnsnivået, dvs. opptjent rett til pensjon blir etter lønnsforhøyelsen beregnet *som om arbeidstakeren hadde hatt det nye lønnsnivået i hele tjenestetiden i foretaket*. Innbetalingene i årene frem til lønnsforhøyelsen vil imidlertid være utilstrekkelige til å dekke verdien av opptjent pensjon beregnet etter det nye lønnsnivået, og foretaket må etter en lønnsforhøyelse foreta en “etterbetaling” av det som mangler. I kortform betyr dette at en lønnsforhøyelse, for eksempel på 4 prosent, automatisk innebærer en omtrent tilsvarende forhøyelse av kapitalverdien (premiereserven) for allerede opptjent rett til pensjon. (En eventuell samtidig økning i G og dermed en økning i beregnet folketrygd, vil imidlertid til en viss grad kunne motvirke dette.) En engangspremie tilsvarende kostnadene ved denne oppreguleringen av alderspensjonen (*reguleringspremien*) vil dermed inngå ved beregningen av foretakets tilskuddsplikt for året etter lovens § 9-2.

Dette er bakgrunnen for at det i forsikringsvirksomhetsloven §§ 8b-4 og 8b-5 om kommunale pensjonsordninger er bygget inn et uttrykkelig skille mellom ordinær årspremie og årlig reguleringspremie (ny forsikringslov (lov nr. 44/2005) §§ 10-4 og 10-5 som ennå ikke er trådt i kraft). Dette skillet er imidlertid også relevant i forhold til premieberegning i ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor. Det er derfor vanlig at årspremien i ytelsesbaserte pensjonsordninger varierer en god del fra år til annet i samsvar med lønnsutviklingen i foretaket og de virkninger endringer i lønn får for allerede opptjent rett til pensjon.

De årlige kostnader ved oppregulering av pensjonsrettighetene som følge av lønnsoppgjør og lønnsutvikling vil som regel utgjøre en meget stor del av arbeidsgivernes samlede årlige pensjonskostnader. *Kommunal Landspensjonskasse (KLP)* har foretatt beregninger som viser at gjennomsnittlig ordinær årspremie for kommunale arbeidsgivere i perioden 1999-2004 har ligget i området 8 til 9 prosent av pensjons(lønns)grunnlaget (eksklusiv arbeidstakernes innbetaling på 2 prosent av lønn). I tillegg kommer reguleringspremien, for årene 2002-2004 hvor særskilt reguleringspremie ble beregnet, i området 7 til 9 prosent (se nedenfor tabell 9.2).

Tabell 9.2. *Ordinær årspremie og reguleringspremie i prosent av lønnsgrunnlaget i KLPs fellesordning for kommunal sektor i årene 2002-2004.* Ordinær årspremie omfatter arbeidstakernes andel på 2 prosent av lønn.

	2002	2003	2004
Ordinær årspremie av lønnsgrunnlag	11,15 %	10,35 %	10,90 %
Reguleringspremie av lønnsgrunnlag	ca. 8,80 %	ca. 6,95 %	ca. 7,93 %
Samlet årlig premie av lønnsgrunnlag	19,95 %	17,30 %	18,83 %

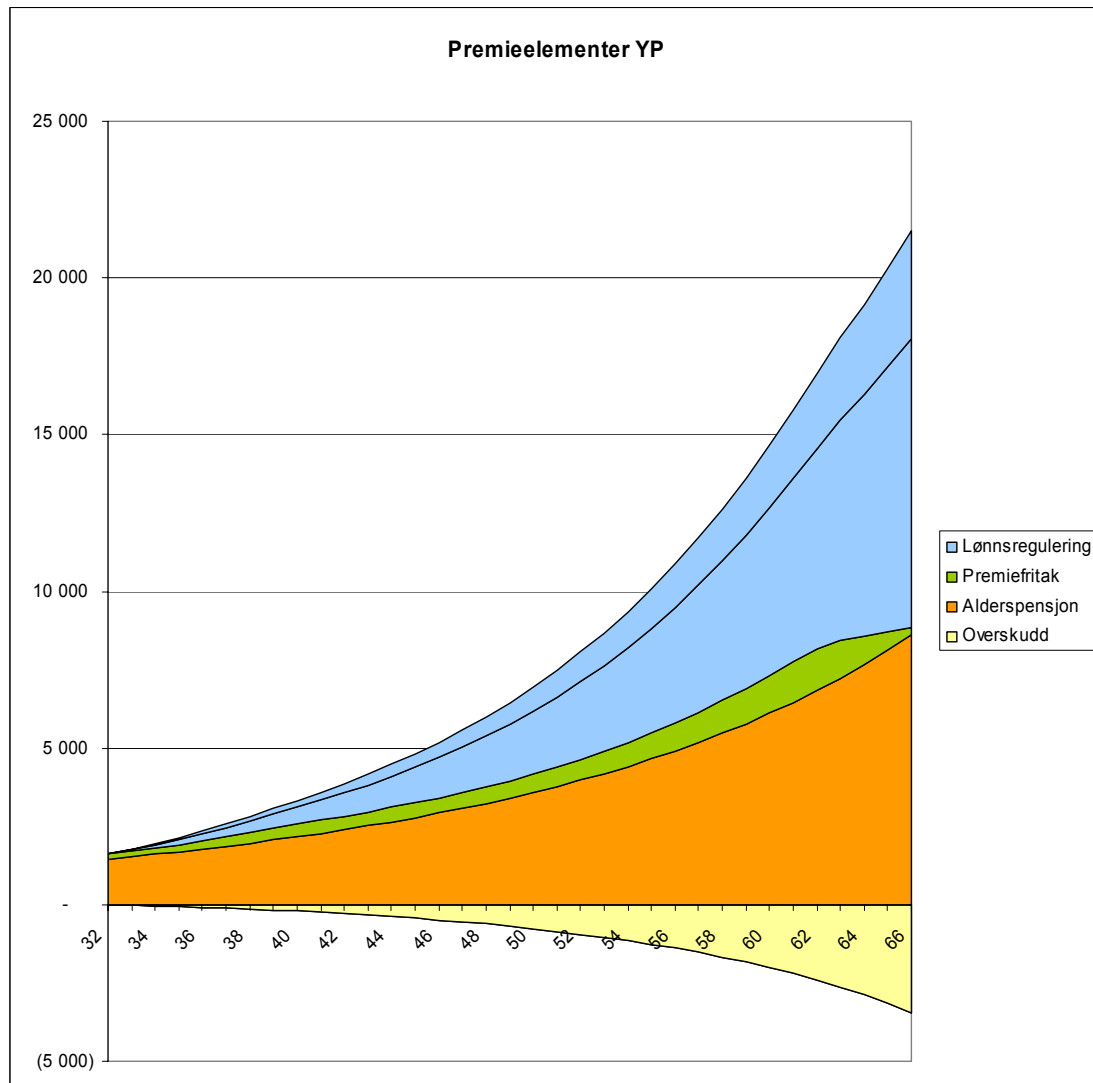
Kilde: Kommunal Landspensjonskasse

I perioden 2002-2004 utgjorde således årlig reguleringspremie i KLP så å si like meget som foretakets del av den ordinære årspremie for opptjening av rett til pensjon i løpet av året. Reguleringspremien i KLP dekker tre hovedposter. I 2004 var fordelingen av premiereserven knyttet til:

- oppregulering av opptjent rett til pensjon p.g.a. lønnsutvikling ca. 38 %
- G-regulering av pensjonsrettigheter for fratrådte arbeidstakere (“fripoliser”) ca. 12 %
- G-regulering av alders-, uføre- og etterlatteytelser under utbetaling ca. 50 %

For *ytelsesbasert foretakspensjon i privat sektor* er bare den første av de tre postene direkte relevant for foretakets pensjonskostnader. Etter foretakspensjonsloven har foretaket som hovedregel ikke plikt til å oppregulere fripoliser (foretakspensjonsloven § 4-9 første ledd) og løpende pensjoner (foretakspensjonsloven §§ 5-10 til 5-12, jf. § 8-5 annet ledd). Beregninger foretatt av Vital i forbindelse med utredningen her, basert på 2 og 1,5 prosent årlig reallønnsstigning, viser at ved 30 års tjenestetid tilsvarende samlet reguleringspremie omtrent 4/5 av samlet ordinær årspremie for alderspensjon, uavhengig av om lønnsnivået er 4, 6, 8 eller 12 G (Vedlegg 1.2). Reguleringspremiens andel av foretakets samlede pensjonskostnader øker imidlertid med tjenestetiden slik at ved 40 års tjenestetid ligger samlet reguleringspremie omtrent på samme eller høyere nivå enn samlet ordinær årspremie. Vitals beregninger viser også at reguleringspremiens betydning er særlig markert i de siste 15 år før nådd pensjonsalder (Vedlegg 1.3), noe som forklarer premieprofilene i figurene i Vedlegg 1.6.

Figur 9.1. *Premieelementer for ytelsesbasert foretakspensjon ved lønn 4 G og 35 års tjenestetid. Årlig lønnsregulering 4,5 prosent, årlig inflasjon 2,5 prosent, utbetalingstid 10 år, og pensjonsplan 59 prosent. Grunnpensjon lik 3/4 G.⁸*



Kilde: Vital

Både KLPs og Vitals beregninger viser således at en meget stor andel av et foretaks samlede pensjonskostnader ved ytelsesbaserte pensjonsordninger kan tilbakeføres til den oppregulering av rett til pensjon *opptjent i årene forut for en lønnsøkning* som blir en direkte følge av lønnsutviklingen i foretaket.

9.1.2 Pensjonsordninger med innskuddspensjon

I pensjonsordninger med innskuddspensjon fastsettes foretakets årlige tilskudd for å sikre arbeidstakerne alderspensjon i henhold til en innskuddsplan i regelverket for pensjonsordningen (foran avsnitt 3.4). Innskuddenes størrelse kan i og for seg

⁸ Streken i feltet for lønnsregulering viser nettokostnaden for foretaket, dersom man hensyntar overskuddet som er markert under linjen for alder.

fastsettes på flere måter, men normalt fastsettes et årlig innskudd i prosent av de enkelte arbeidstakernes årslønn (innskuddspensjonsloven §§ 2-5 og 5-1). Dersom foretaket skal dekke kostnadene ved forvaltningen av pensjonsordningen i tillegg til fastsatte innskudd, må dette fremgå av innskuddsplanen.

1) Utgangspunktet i innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd er at det skal svares et prosentvis innskudd av all lønn mellom 0 til 12 G, men det kan brukes ulike proSENTsatser for lønn opp til 6 G og for lønn mellom 6 og 12 G. Bestemmelsen suppleres av § 5-5 som angir at det ved beregningen av lønn skal ses bort fra lønn ut over 12 G. Skal pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder konverteres til pensjonsforsikring, skal det innenfor denne rammen fastsettes høyere proSENTsats for kvinner enn for menn (§ 5-3 annet ledd), noe som har sammenheng med at dødeligheten er ulik for menn og kvinner (§ 5-2 annet ledd).

Innskuddspensjonsloven gir Kongen adgang til å fastsette innskuddsgrenser (§ 5-4). Dette er også gjort ved forskrift 22. desember 2000 nr. 1413. Grensen er 5 prosent for lønn mellom 2 og 6 G, og 8 prosent for lønn mellom 6 til 12 G (foran avsnitt 8.3.1). I motsetning til lovens § 5-3 forutsetter forskriften således at det ikke skal betales innskudd for lønn mellom 0 og 2 G. Disse bestemmelsene inngår i et samlet opplegg i forskriften som har til formål å angi grenser for *høyeste tillatte årlige innskudd*. Bestemmelsene i forskriften er derfor ikke egnet som utgangspunkt ved vurderingen av hvilke *minstekrav til årlige innskudd* som i tilfelle skal inngå som del av en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Et slikt minstekrav vil ha til formål å fastlegge innholdet av den plikt til å ha pensjonsordning foretakene i tilfelle pålegges i en slik lov. Det er foran i avsnitt 8.3 redegjort for hovedelementene ved utformingen av minstekravet. Uavhengig av dette vil imidlertid foretakene fortsatt ha adgang til å utforme sin pensjonsordning innenfor de rammer når det gjelder årlige innskudd, som følger av innskuddspensjonsloven og forskriften (foran avsnitt 8.1).

2) Størrelsen av pensjonsytelsene beregnes ut fra samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder. Dette skjer ved at pensjonskapitalen konverteres enten til pensjonsspareavtale med årlige ytelser eller til pensjonsforsikring med årlige ytelser (§ 7-3). Ved beregningen av årlige ytelser skal det legges til grunn at alderspensjon skal utbetales over en periode på minst ti år. Konverteringen skjer i henhold til det beregningsgrunnlag som pensjonsinnretningen benytter på konverteringstidspunktet. Uavhengig av om pensjonskapitalen forvaltes ved spareavtale eller konverteres til pensjonsforsikring, vil de årlige ytelser normalt bli beregnet under forutsetning av 3 prosent garantert avkastning av pensjonskapitalen i utbetalingsperioden, forutsatt at ordningen er etablert i en forsikringsbasert institusjon. For tiden er 3 prosent maksimal beregningsrente i henhold til livsforsikringsvirksomhetsregelverket, jf. forskrift 15. september 1997 nr. 1005 om premier og forsikringsfond i livsforsikring § 2. Denne prosent er derfor anvendt i beregningene her. Dette har til formål å gi i hovedsak like årlige ytelsesbeløp i den periode pensjon utbetales. Vitals beregninger av årlige ytelser ved innskuddspensjon bygger på denne forutsetning (foran avsnitt 8.3).

3) Årlig avkastning av pensjonskapitalen blir normalt hvert år tillagt pensjonskapitalen. Dette gjelder uavhengig av om avkastningen tilføres som garantert avkastning eller som overskudd ut over garantert avkastning, og den praktiske hovedregelen er således at intet av avkastningen blir tilført foretakets innskuddsfond. En arbeidstakers rett til opptjent pensjon til enhver tid vil derfor tilsvare summen av de innskudd foretaket har innbetalt, og en forholdsmessig del av avkastningen som over årene er tilført pensjonsordningen (§ 3-5).

Hvilken avkastning som oppnås ved kapitalforvaltningen i løpet av yrkesaktiv periode, vil ha direkte betydning for størrelsen av pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder og dermed også for størrelsen av de årlige pensjonsytelser. Beregninger foretatt av Vital viser - for de mest aktuelle typetilfeller - størrelsen av det bidrag til samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder som kommer fra henholdsvis samlet innskudd og samlet tilført avkastning. Som nevnt foran i avsnitt 8.3.1, bygger beregningene på at årlige innskudd tilsvarer 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G.

Tabell 9.3. *Forholdet mellom samlet innskudd og samlet avkastning som bidrag til samlet pensjonskapital ved 67 år. Tall i 1000 2005-kroner. Forutsetninger: 2 prosent innskudd av lønn mellom 1 og 12 G, årlig reallønnsstigning 2 prosent, og årlig realavkastning 2,5 prosent.*

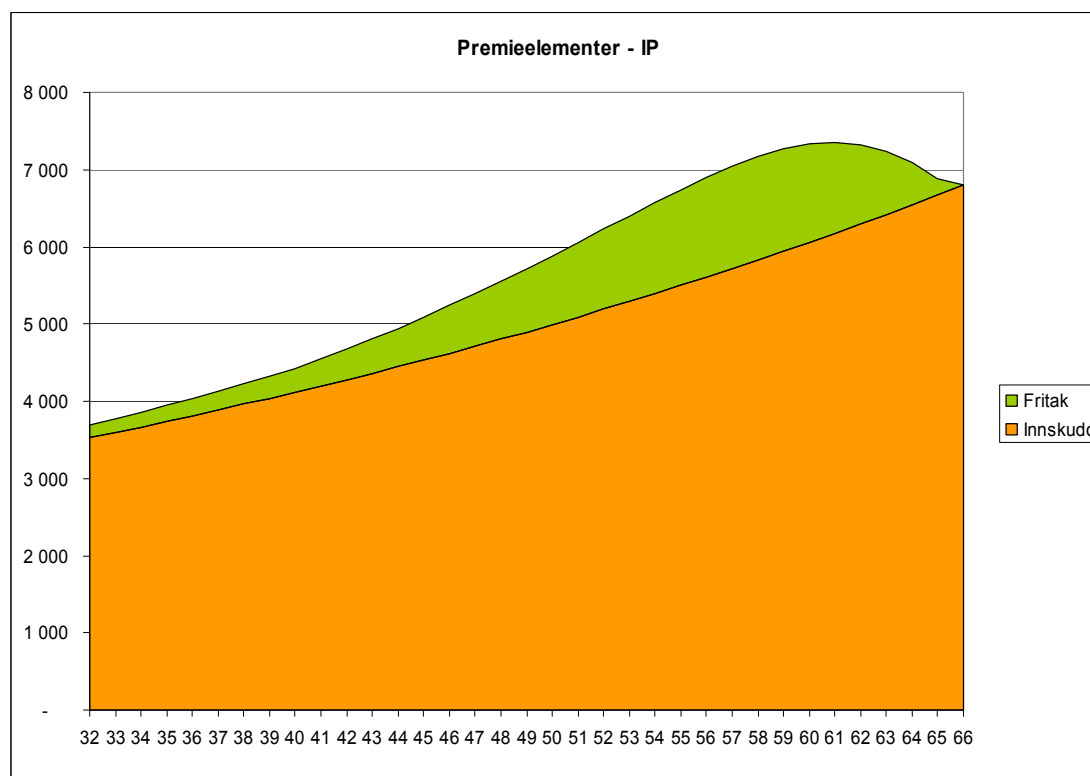
<i>Yrkesaktiv periode</i>	<i>40 år</i>			<i>35 år</i>			<i>30 år</i>		
Lønnsnivå	4 G	6 G	8 G	4 G	6 G	8 G	4 G	6 G	8 G
Samlet innskudd	211	351	492	175	291	408	142	237	331
Samlet avkastning	127	212	296	90	150	210	62	102	144
Samlet pensjonskapital	338	563	788	265	441	618	204	339	475

Kilde: Vital

Tabell 9.3 viser at samlet avkastning tilsvarer henholdsvis ca. 60, 50 og 43 prosent av foretakets samlede innskudd ved henholdsvis 40, 35 og 30 års tjenestetid. Ved årlig reallønnsstigning på 1,5 prosent – i motsetning til 2 prosent - vil avkastningen tilsvare henholdsvis 63, 53 og 44 prosent av samlet innskudd fra foretaket.

4) Foretakets tilskudd til pensjonsordningen i et år skal tilsvare en bestemt prosent av de enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid. En lønnsforhøyelse vil derfor bare få betydning for beregningen av foretakets årlige tilskudd etter lønnsforhøyelsen. Prinsipielt bygger således innskuddspensjonsloven på en “all års” regel fordi den del av pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder som foretaket har betalt, reflekterer et gjennomsnitt av de lønnsbeløp arbeidstakeren har mottatt i de yrkesaktive år. *I motsetning til i ytelsesbaserte pensjonsordninger fører altså lønnsforhøyelser ikke til noen oppregulering av arbeidstakernes rett til pensjon opptjent i tidligere år eller noen form for “etterbetaling” av innskudd.* I yrkesaktiv periode øker pensjonskapitalens størrelse med de årlige innskudd og den avkastning som årlig oppnås ved forvaltningen av kapitalen til enhver tid. Størrelsen av pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder varierer således under ellers like forhold direkte med lengden av yrkesaktiv periode, noe som fremgår av Tabell 9.3 ovenfor.

Figur 9.2. *Premieelementer for pensjonsordning med innskuddspensjon ved lønn 4 G og 35 års tjenestetid. Årlig innskudd 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, årlig lønnsregulering 4,5 prosent, og årlig inflasjon 2,5 prosent.*



Kilde: Vital

Årlig innskudd i figur 9.2 er satt til 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G. Stigningen i kurven skyldes den lønnsutviklingen (reallønnsveksten) på 2 prosent som er regnet inn i den yrkesaktive perioden. Periodiseringen av kostnadene blir dermed en annen enn en flat innskuddssats på 2 prosent alene ville gi. Når det gjelder innskuddsfritaket vises det til avsnitt 10.8 nedenfor.

Dette medfører at *periodiseringen av foretakets pensjonskostnader* over samlet tjenestetid for den enkelte arbeidstaker blir ganske forskjellig ved ytelsesbasert foretakspensjon og innskuddspensjon. Dette fremgår klart ved en sammenligning av Figur 9.1 og 9.2. Et mer fullstendig bilde fremgår av de grafiske fremstillinger av utviklingen i årlige premier/innskudd og det detaljerte tallmateriale disse bygger på, som er inntatt i Vedlegg 1.6. Dette materialet bekrefter at det ikke foreligger et egnet grunnlag for å utforme særskilte minimumsstandarder knyttet til foretakets årlige tilskuddsplikt til pensjonsordningen som skal være felles for pensjonsordninger med henholdsvis ytelsesbasert foretakspensjon og innskuddspensjon (foran avsnitt 8.2.2).

5) En pensjonsordning med innskuddspensjon gir bare alderspensjonsytelser (§ 2-1), men foretaket kan tegne særskilt forsikring etter foretakspensjonsloven kapittel 6 og 7 som i tillegg vil sikre medlemmene uføreytelser og i tilfelle etterlatteytelser (§ 2-4). Uføre- og etterlatteytelser kan også skaffes ved gruppelivsforsikringer.

Innskuddspensjonsloven selv inneholder imidlertid også en slags subsidiaer etterlattedekning. Dersom et medlem dør før nådd pensjonsalder eller utløpet av

utbetalingsperioden, skal pensjonskapitalen benyttes til barnepensjon og i tilfelle også til ektefellepensjon (§ 7-4). Dette gjelder likevel ikke etter at pensjonskapitalen er konvertert til pensjonsforsikring. På dette punkt foreligger det derfor en prinsipiell forskjell mellom pensjonsordninger med innskuddspensjon og pensjonsordninger med henholdsvis ytelsesbasert foretakspensjon eller engangsbetalt alderspensjon, som begge er pensjonsforsikringsprodukter (se foran avsnitt 3.2 til 3.4 og 7.2.1).

9.1.3 Engangsbetalt alderspensjon

Engangsbetalt alderspensjon har meget til felles med innskuddspensjon (se også oversikten foran avsnitt 3.3). Pensjonsordningen gir kun alderspensjon, og skal være basert på en innskuddspremieplan utformet i samsvar med reglene for innskuddsplan i innskuddspensjonsloven (foretakspensjonsloven § 5-2 fjerde ledd). En vesentlig forskjell er imidlertid at engangsbetalt alderspensjon – på samme måte som ytelsesbasert foretakspensjon – er pensjonsforsikring, og det er derfor knyttet risiko for dødelighet til retten til pensjon. Pensjonsinnretningens forpliktelser er beregnet ut fra forutsetningen om at retten til pensjon bortfaller for det antall arbeidstakere som statistisk antas å dø før nådd pensjonsalder eller før utløpet av utbetalingsperioden for pensjonsytelser. Kapitalverdien av bortfalte pensjonsrettigheter godskrives kollektivet av forsikrede i pensjonsinnretningen. Beregningen både av premier og pensjonsytelser bygger derfor på de forutsetninger om dødelighet som tilgjengelig statistikk gir grunnlag for (foran avsnitt 7.2.1). Også en pensjonsordning med engangsbetalt alderspensjon kan bygges ut med uføre- og etterlattepensjoner (foretakspensjonsloven § 2-1 annet ledd).

Opptjent pensjon til enhver tid tilsvarer summen av de pensjonsrettigheter en arbeidstaker har ervervet som følge av de innskuddspremier foretaket har innbetalt, med tillegg av de rettigheter årlig avkastning av pensjonskapitalen gir grunnlag for (§ 4-2 annet ledd). Resultatet av kapitalforvaltningen i yrkesaktiv periode er av vesentlig betydning for pensjonskapitalens størrelse ved nådd pensjonsalder, og dermed for hvor store pensjonsytelsene blir, jf. Tabell 9.3 ovenfor. Foretakspensjonsloven § 4-2 annet ledd, jf. § 9-7, forutsetter på samme måte som innskuddspensjonsloven § 3-5 at all avkastning ved kapitalforvaltningen som hovedregel skal tilføres pensjonskapitalen.

I innskuddspremieplanen skal foretakets tilskudd til pensjonsordningen fastsettes til en bestemt prosent av de enkelte arbeidstakeres årslønn til enhver tid. En lønnsforhøyelse vil derfor – slik som ved innskuddspensjon – bare få betydning for beregningen av foretakets tilskudd etter lønnsforhøyelsen (foretakspensjonsloven § 5-2 tredje ledd). I motsetning til ved ytelsesbaserte pensjonsordninger fører lønnsforhøyelser ikke til noen oppregulering av arbeidstakernes rett til pensjon opptjent i tidligere år. I tillegg til tilskudd i samsvar med innskuddspremieplanen skal foretaket også dekke kostnadene ved forvaltningen av pensjonsordningen (foretakspensjonsloven § 9-6 tredje ledd).

9.2 I hvilken utstrekning kan det overhodet fastsettes felles minimumsstandarder?

1) Oversikten foran i avsnitt 9.1 over de tre hovedtyper av pensjonsordninger som kan opprettes i henhold til pensjonslovene, viser at en her står overfor pensjonsprodukter med til dels vesentlig forskjellige egenskaper. Selv om en sammenligning mellom dem begrenses til retten til alderspensjon, vil det ikke foreligge noe ensartet sammenligningsgrunnlag verken for beregningen av pensjonsytelsene eller for årlige pensjonskostnader for de enkelte foretakene. Dette skyldes i hovedsak:

- ved ytelsesbasert foretakspensjon beregnes ytelsene ut fra samlet tjenestetid og årslønnen til enhver tid etter regler fastsatt i pensjonsplanen. Størrelsen av pensjonsytelsene fastsettes altså prinsipielt uavhengig av størrelsen på foretakets tilskudd til pensjonsordningen og av avkastningen ved forvaltningen av pensjonsordningens midler. Foretakets årlige tilskudd til pensjonsordningen (årspremien) er derfor ikke forhåndsfastsatt, men må beregnes årlig ut fra den kapital som trengs for å sikre den rett til pensjon arbeidstakerne opptjener i det enkelte år,
- ved engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjon er foretakets årlige tilskudd normalt forhåndsfastsatt til en bestemt prosent av arbeidstakernes lønn. Pensjonsytelsene er ikke forhåndsfastsatt, men blir beregnet ut fra størrelsen av arbeidstakerens samlede pensjonskapital ved nådd pensjonsalder. Det er derfor en klar sammenheng mellom størrelsen av pensjonsytelsene og det samlede tilskudd foretaket har betalt for de enkelte arbeidstakere i løpet av tjenestetiden. Men - i tillegg – vil pensjonskapitalen og dermed pensjonsytelsene, bero på størrelsen av den del av kapitalavkastningen som hvert år tilføres arbeidstakerens pensjonskapital,
- ved ytelsesbasert foretakspensjon vil retten til pensjon opptjent ved tidligere tjenestetid oppreguleres i samsvar med lønnsutviklingen. Foretakets samlede årspremie øker derfor i samsvar med lønnsutviklingen og gjennomgående også med de enkelte arbeidstakeres alder. Ved engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjon derimot utgjør foretakets årlige innskudd/innskuddspremie en fastsatt prosent av de enkelte arbeidstakeres lønn til enhver tid. Nivået på foretakets årlige tilskudd er derfor generelt sett uavhengig av arbeidstakerens alder, tjenestetid og rett til pensjon opptjent ved tidligere tjenestetid,
- ved ytelsesbasert og engangsbetalt alderspensjon skal foretaket dekke årlige kostnader ved forvaltningen av pensjonsordningen i tillegg til årspremie/innskuddspremie til sikring av alderspensjon. Ved innskuddspensjon vil disse kostnadene bli dekket innenfor de årlige innskudd eller tilført avkastning, med mindre annet er fastsatt i innskuddsplanen,
- ytelsesbasert og engangsbetalt alderspensjon er pensjonsforsikring hvor retten til pensjon er knyttet til risiko for dødelighet. Retten til pensjon bortfaller da ved arbeidstakerens død med den følge at kapitalverdien av bortfalte rettigheter godskrives kollektivet av forsikrede i pensjonsinnretningen. Innskuddspensjon derimot er en kollektiv pensjonsspareavtale hvor retten til pensjon ikke er knyttet til risiko for dødelighet, og hvor pensjonskapitalen ved arbeidstakerens død går til de etterlatte eller til dødsboet, med mindre pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder blir konvertert til pensjonsforsikring, og

- ytelsesbasert foretakspensjon omfatter normalt også uføre- og etterlattepensjoner. Ved innskuddsbasert pensjon ordnes uføre- og etterlattedekninger som regel på annen måte, for eksempel ved gruppelivsforsikring.

2) Disse forhold tilsier at det neppe vil være praktisk mulig å fastsette felles minimumsstandarter for samtlige typer av pensjonsordninger, uavhengig av om minimumsstandardene knyttes til størrelsen av pensjonsytelsene og/eller pensjonskostnadene for foretaket (foran avsnitt 8.2.2). Det foreligger ikke slik sammenheng mellom foretakenes pensjonskostnader og arbeidstakernes alderspensjonsytelser ved de ulike typer av pensjonsordninger, at det vil foreligge et tilstrekkelig ensartet sammenligningsgrunnlag ved avgjørelsen av om de felles lovfastsatte minstekrav er oppfylt eller ikke. Under en ordning med felles minimumsstandarter vil således foretakenes valg mellom ulike typer av pensjonsordninger kunne tenkes å bli påvirket av hvordan minstekravene ville virke i forhold til situasjonen i det enkelte foretak. Hovedårsaken til dette er at ytelsesbasert foretakspensjon, på den ene side, og engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjon, på den annen side, er ganske forskjellige pensjonsprodukter.

I samsvar med føringer i utredningsoppdraget (foran avsnitt 8.1) legges det derfor til grunn i utredningen her at minimumsstandarter først og fremst bør knyttes til pensjonsordninger med innskuddspensjon. Selvsagt vil foretak uten pensjonsordning også kunne oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning i samsvar med minstekravene ved å etablere en ny ytelsesordning. En må nok også regne med at en del foretak vil velge å gjøre det. Spørsmålet blir i så fall *hvordan det, med utgangspunkt i minimumsstandarter for innskuddsbasert alderspensjon, vil være mulig på generelt grunnlag å bedømme om ytelsesbaserte pensjonsordninger må antas å gi minst like gode årlige pensjonsytelser som en pensjonsordning basert på minstekravene til innskuddspensjon*. De beregninger som det vil bli redegjort for nedenfor i avsnittene 9.4 og 9.5, vil gi et godt grunnlag for å vurdere om slike pensjonsordninger generelt sett gir pensjonsytelser minst på samme nivå som en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på et minstekrav til foretakets årlige innskudd. Er dette generelt sett tilfellet, vil det ikke være nødvendig å utforme særskilte, konkretiserte minimumsstandarter for ytelsesbaserte pensjonsordninger (foran avsnitt 8.2.2).

3) Også rent praktiske hensyn taler for at minstekrav til obligatorisk tjenestepensjon bør knyttes til innskuddsbaserte pensjonsordninger. Det er foran i avsnitt 8.2.2 pekt på at dette vil gi et godt grunnlag for den avveining mellom hensynet til å sikre arbeidstakerne pensjonsytelser på et rimelig nivå, og hensynet til å begrense foretakenes kostnadsøkning ved innføringen av obligatorisk tjenestepensjon. Videre er det alminnelig antatt at de fleste foretak som i dag ikke har pensjonsordning, i tilfelle vil velge å gjennomføre obligatorisk tjenestepensjon ved å opprette innskuddsbasert pensjonsordning. Dette skyldes at slike pensjonsordninger generelt oppfattes som enklere og krever mindre administrative ressurser, og at de dessuten gir foretakene god kontroll med størrelsen av årlige pensjonskostnader, også på sikt. Slike forhold vil være av vesentlig betydning når store grupper av foretak skal opprette ny pensjonsordning.

Det er i denne sammenheng viktig at de endringer i lovgivningen om livsforsikringsselskaper og pensjonskasser som er blitt gjennomført på grunnlag av Ot.prp. nr. 68 (2004-2005), jf. lov nr. 44/2005, vil legge forholdene langt bedre til rette for etablering av pensjonsordninger med innskuddspensjon enn gjeldende

lovgivning. Den nye livsforsikringslovgivning, vedtatt ved lov nr. 80/2004, men ennå ikke trådt i kraft, bygger på synspunkter som vil gjøre det langt lettere for livsforsikringsselskaper å tilby pensjonsprodukter basert på innskuddspensjon (Ot.prp. nr. 74 2003-2004 side 102). Også Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) som resulterte i lov nr. 44/2005 med ny lovgivning om pensjonsforetak og ny samlet forsikringslov, vil medføre at nye aktører vil kunne engasjere seg som leverandører i markedet for pensjonsordninger med innskuddspensjon. Slike pensjonsordninger vil kunne opprettes i pensjonskasser og i særskilte innskuddspensjonsforetak. Til sammen vil disse lovtiltakene medføre at tilbudssiden når det gjelder innskuddsbaserte pensjonsordninger, vil få en ganske annen bredde enn hittil, og det er derfor grunn til å vente at pensjonsordninger med innskuddspensjon vil få vesentlig økt betydning i pensjonsmarkedet i kommende år.

9.3 Ytelsesnivåer i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon?

I ytelsesbasert foretakspensjon er det ytelsesplanen – ikke foretakets årlige premiekostnader – som er det faste utgangspunkt. Forholdet er omvendt i innskuddsbaserte pensjonsordninger hvor grunnlaget er innskuddsplanen og innskuddspremieplanen som forhåndsfastsetter pensjonskostnadene – ikke pensjonsytelsene. En annen vesentlig forskjell er at ytelsesordningene har en iboende dynamikk fordi de *samlede - til enhver tid opptjente* – pensjonsrettigheter, og dermed også foretakets årlige pensjonskostnader i prosent av lønn, øker etter hvert med lønnsutviklingen i løpet av arbeidstakernes yrkesaktive periode. I innskuddsordninger derimot utgjør foretakets årlige pensjonskostnader en fast prosent av lønn uavhengig av lønnsutviklingen. Enhver økning av pensjonsrettighetene i en innskuddspensjonsordning ut over det som skyldes at foretakets årlige innskudd beløpsmessig øker med den årlige lønnsutviklingen i løpet av yrkesaktiv periode, beror således på hvilken årlig avkastning pensjonsinnsretningen har tilført pensjonskapitalen i løpet av den yrkesaktive perioden. Disse forhold er det utførlig redegjort for foran i avsnittene 9.1 og 9.2.

Dette har gitt grunnlag for den oppfatning at ytelsesbaserte pensjonsordninger – sammenlignet med innskuddsbaserte pensjonsordninger – generelt gir arbeidstakerne betydelige fordeler, og at foretakenes kostnadsnivå derfor generelt er tilsvarende høyere. Etter denne oppfatning vil *ytelsesbaserte pensjonsordninger, med ytelsesplan basert på beregnet kompensasjonsgrad, folketrygd inkludert, i området 60 til 70 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder, så å si alltid være "bedre"* pensjonsordninger målt etter pensjonsytelser og foretakets samlede kostnader over tid enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på minstekrav til årlige innskudd fra foretaket tilsvarende 2 prosent av lønn. Dette vil i tilfelle bety at gjennomføringen av en lov om obligatorisk tjenstepensjon med minstekrav knyttet til pensjonsordninger med innskuddspensjon, i det store flertall av tilfeller ikke vil få direkte virkninger for de eksisterende pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Det vil også bety at et foretak som ønsker å oppfylle sin plikt etter en lov om obligatorisk tjenstepensjon ved å opprette en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon med slik kompensasjonsgrad, skulle kunne legge til

grunn at pensjonsordningen normalt vil oppfylle det minstekrav til pensjonsytelser som en slik lov måtte inneholde.

1) I hvilken utstrekning denne oppfatning er holdbar kan nå vurderes ut fra de beregninger som er utført av Vital i forbindelse med denne utredningen, og som er gjengitt i sin helhet i Vedlegg 1. Det vises særlig til “produktsammenligningen” - sammenstillingen av beregningsresultatene i Vedlegg 1.1, jf. Vedlegg 1.5. I et av hovedalternativene er grunnpensjonen i folketrygden satt til henholdsvis tre firedeler av G (Vedlegg 1.1.1), mens beregningene i det annet hovedalternativ forutsetter at grunnpensjonen tilsvare 100 prosent av G (Vedlegg 1.1.2). Dette opplegget har sin bakgrunn i foretakspensjonsloven § 5-5 som åpner for at en ytelsesplan for ytelsesbasert foretakspensjon utformes på grunnlag av “beregnet folketrygd” etter begge disse alternativene, og overlater til det enkelte foretak å velge hvilket alternativ som skal legges til grunn ved utformingen av ytelsesplanen for sin pensjonsordning (foran avsnitt 9.1.1).

Beregningene som gjennomgås nedenfor i avsnittene 9.4 til 9.6, har som hovedpoeng å illustrere relasjonen mellom ytelsesnivået i henholdsvis pensjonsordning med innskuddsbasert pensjon på de minstekrav som skal legges til grunn for obligatorisk tjenstepensjon og pensjonsordning med ytelsesbasert pensjon. Tallmaterialet er beregnet ut fra de samme forutsetninger for begge typer ordninger for på denne måten å kunne illustrere mulige forskjeller. Tallstørrelsene er ikke ment å gi grunnlag for bestemte oppfatninger med hensyn til hvilke ytelser som vil utgå i kronebeløp, men basert på de forutsetninger som ligger til grunn for beregningene (ovenfor avsnitt 8.3), vil tallene gi et dekkende bilde uttrykt i 2005-kroner. *Dette gjelder samtlige tabeller fra 9.4 til 9.17.* Under tilsvarende forutsetninger for årlig realvekst som lagt til grunn i disse beregningene, vil G utgjøre 104 951 kroner etter 30 år, 115 598 kroner etter 35 år og 124 324 kroner etter 40 år (Vedlegg 1.5.1).

2) Vitals beregninger viser at det i pensjonsordninger med beregnet samlet kompensasjonsgrad i området 60 til 70 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder, har stor betydning for størrelsen av de ytelser pensjonsordningen vil gi, hvilket av de to alternativene for grunnbeløpet i beregnet folketrygd i foretakspensjonsloven § 5-5 som er lagt til grunn, særlig i lønnsområdet 4 til 6 G. Dette skyldes at “beregnet folketrygd” er beløpsmessig vesentlig høyere når grunnpensjonen i folketrygden settes lik 1 G (foran Boks 9.1), og at ytelsene fra selve pensjonsordningen dermed blir tilsvarende mindre etter en ytelsesplan basert på en bestemt samlet kompensasjonsgrad i forhold til lønn ved nådd pensjonsalder.

Hvis grunnpensjonen i folketrygden settes lik 1 G, vil kompensasjonsgraden i folketrygden ved et lønnsnivå tilsvarende 4 G være 56-57 prosent (Tabell 9.1). I en pensjonsordning med ytelsesplan basert på en samlet kompensasjonsgrad på 59 prosent, vil årlige ytelser fra pensjonsordningen derfor bare tilsvare ca. 2-3 prosent av lønn. Kompensasjonsgraden i folketrygden vil derimot være bare ca. 50 prosent hvis “beregnet folketrygd” er basert på en grunnpensjon lik tre firedeler av G (Vedlegg 1.5.1). “Beregnet folketrygd” blir da et lavere beløp enn de pensjonsytelser som faktisk blir utbetalt fra folketrygden ved nådd pensjonsalder (foran avsnitt 9.1.1). I så fall står pensjonsordningens ytelser derfor for en tilsvarende større del av de samlede ytelser innenfor den kompensasjonsgrad i området 60 til 70 prosent som ytelsesplanen beregnes å gi. Dette alternativet innbærer at i en pensjonsordning med beregnet samlet kompensasjonsgrad på 59 prosent vil ytelsene fra pensjonsordningen (9 prosent) og faktisk utbetalt folketrygd (57 prosent) gi en samlet kompensasjonsgrad på om lag 66 prosent av lønn ved lønn tilsvarende 4 G (Vedlegg 1.5.1).

De fleste av de eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordningene benytter en grunnpensjon på tre firedeler av G ved utformingen av ytelsesplanen (se ovenfor 9.1.1 2)). Dette hovedalternativ vil således gi utgangspunktet for en vurdering av om en eksisterende pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon, vil gi ytelser i samsvar med pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på de minimumsstandarder som i tilfelle vil inngå i en lov om obligatorisk tjenstepensjon. For dette hovedalternativ omfatter derfor Vitals beregninger i alt seks alternativer, basert på utbetalingstid over 10 år, 15 år og livsvarig og forutsatt henholdsvis 2 og 1,5 prosent årlig reallønnsstigning (Vedlegg 1.1.1, jf. Vedlegg 1.5.1). De øvrige forutsetninger for beregningene er gjengitt foran i avsnitt 8.3.

For det annet hovedalternativ – *grunnpensjon lik 1 G* – er også beregningene knyttet til utbetalingstid på henholdsvis 10 år, 15 år og livsvarig (Vedlegg 1.1.2, jf. Vedlegg 1.5.2). Beregningen med en utbetalingsperiode på 10 år er viktig fordi - sett fra foretakenes side - vil dette være foretakspensjonslovens *minimumsalternativ* for nye ytelsesbaserte pensjonsordninger opprettet i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Foretaket kan ikke - for å spare pensjonskostnader - sette utbetalingstiden lavere enn 10 år eller benytte en ytelsesplan utformet med beregnet folketrygd etter en grunnpensjon som er høyere enn 1 G. Dette alternativet vil derfor måtte bli utgangspunktet ved vurderingen av om et foretak skal kunne oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning, ved å opprette en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon. I den utstrekning slike ytelsesbaserte pensjonsordninger ikke kan anses som likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på lovfastsatte krav, vil det derfor være aktuelt å lovfastsette tilleggskrav for disse pensjonsordningene i en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Når det derimot gjelder forholdet til eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger vil større interesse knytte seg til alternativene utbetaling i 15 år eller livsvarig (nedenfor avsnitt 9.6).

3) Vitals beregninger knyttet til det første hovedalternativ (Vedlegg 1.1.1, jf. Vedlegg 1.5.1), beregnet ut fra en *grunnpensjon i folketrygden lik tre firedeler av G*, viser at ytelsesbasert foretakspensjon i alle tilfelle er bedre enn innskuddspensjon basert på årlig innskudd lik 2 prosent av lønn, dersom utbetalingsperioden er 15 år eller livsvarig. Som nevnt ovenfor under 1) i dette avsnittet har de aller fleste eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger en ytelsesplan utformet på grunnlag av beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon på tre firedeler av G. Beregningene for *ytelsesbasert foretakspensjon med utbetalingsperiode på 10 år* viser at en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på et minstekrav på innskudd på 2 prosent, med et par særlige unntakstilfeller, ikke vil gi høyere pensjonsytelser enn en ytelsesbasert pensjonsordning med en beregnet samlet kompensasjonsgrad på 57 prosent eller høyere. Unntakstilfellene er så å si bare tilfeller knyttet til lønnsnivå rundt 4 G og tjenestetid i området 40 til 35 år. Det vises til redegjørelsen for enkelthetene her nedenfor i avsnitt 9.4.

4) Etter foretakspensjonsloven § 5-5 kan ytelsesplanen også baseres på beregnet folketrygd ut fra *grunnpensjon tilsvarende 1 G*, og et foretak står fritt til å velge dette alternativ for å få lavere pensjonskostnader. Generelt vil en slik ytelsesplan gi lavere ytelser fra pensjonsordningen og dermed også lavere pensjonskostnader for foretaket. Innenfor en ordning med obligatorisk tjenstepensjon skal et foretak prinsipielt kunne oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved å opprette en ytelsesbasert ordning med en ytelsesplan basert på grunnpensjonen lik 1 G og utbetalingstid på 10 år. Vitals beregninger for dette annet hovedalternativ, basert på at *grunnpensjonen i folketrygden er lik 1 G*, viser at ytelsesbaserte

pensjonsordninger med beregnet kompensasjonsgrad i området 57 til 63 prosent av lønn under en rekke alternativer knyttet til lønnsnivåer i området 4 til 6 G vil gi til dels vesentlig lavere ytelser enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige innskudd lik 2 prosent av lønn. I forhold til slike ytelsesbaserte pensjonsordninger vil det derfor i en lov om obligatorisk tjenstepensjon være behov for å stille tilleggskrav når det gjelder utformingen av ytelsesplanen, se nedenfor avsnitt 9.5.

9.4 Ytelsesbasert foretakspensjon med beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G

9.4.1 Pensjonskostnader, pensjonsytelser og kompensasjonsgrad

Hovedsynspunktene foran i avsnitt 9.3 skal her søkes illustrert ved et utvalg av tallmateriale og beregninger som antas å være av særlig betydning ved vurderingen av spørsmål knyttet til utformingen av minimumsstandarder innenfor en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Utvalget her er konsentrert om alternativer basert på innskuddspensjon med minstekrav til foretakets årlige innskudd på 2 prosent av årets lønn fra 1 til 12 G og, for ytelsesbasert foretakspensjon, ytelsesplaner basert på 59 prosent samlet kompensasjonsgrad og en grunnpensjon i folketrygden lik tre firedeler av G. Dette gir en kompensasjonsgrad etter beregnet folketrygd på ca. 50 prosent ved lønnsnivået 4 G og tilsvarende lavere ved høyere lønnsnivåer. I samsvar med bemerkningen foran i avsnitt 9.3 er det for begge typer av pensjonsordninger forutsatt at utbetalingsperioden er 10 år.

Beregningene i tabellene 9.4 til 9.6 og 9.7 til 9.9 atskiller seg fra hverandre ved at det i de første tabellene er anvendt en reallønnstigning på 2 prosent mens det i de siste tabellene er anvendt en reallønnstigning på 1,5 prosent.

1) *Tabellene 9.4 til 9.6* nedenfor er basert på en *reallønnstigning på 2 prosent pr. år* og viser:

- samlede tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder (pensjonskostnadene), beregnet alternativt for henholdsvis 40, 35 og 30 års tjenestetid i foretaket og for lønnsnivåene 4, 6, og 8 G (Tabell 9.4)
- samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder (Tabell 9.5), og
- størrelsen på årlige pensjonsytelser (Tabell 9.6).

Tabell 9.4. *Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.* Tall i 1000. Utbetalingstid 10 år.

Ytelsespensjonen skal sammen med ytelser tilsvarende “beregnet folketrygd” utgjøre ca. 59 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder. Grunnpensjon i folketrygden lik 3/4 G. Beregnet overskudd til premiefond er ikke fratrasket. Øvrige forutsetninger er angitt i avsnitt 8.3.

<i>Samlet tilskudd</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	211	175	142	295	270	247
Lønn 6 G	351	291	237	582	532	486
Lønn 8 G	492	408	331	1341	1225	1121

Kilde: Vital

Tabell 9.5. *Samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.* Tall i 1000. Forutsetninger som i Tabell 9.4.

<i>Pensjonskapital</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	338	265	203	354	321	292
Lønn 6 G	563	441	339	698	634	575
Lønn 8 G	788	617	475	1608	1460	1326

Kilde: Vital

Tabell 9.6. *Årlige pensjonsytelser ved innskuddsbasert og ytelsesbaserte pensjonsordninger.* Forutsetninger som i Tabell 9.4. Pensjonsytelser for innskuddspensjon beregnet med 3 prosent rentegaranti i utbetalingsperioden.

<i>Årlig pensjon</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	42 484	33 338	25 628	44 564	40 459	36 733
Lønn 6 G	70 807	55 563	42 713	87 854	79 763	72 417
Lønn 8 G	99 130	77 788	59 798	202 446	183 801	166 873

Kilde: Vital

Det fremgår av Vedlegg 1.5.1 at ytelsene ved innskuddspensjon *øker kompensasjonsgraden i forhold til folketrygden*, beregnet ut fra lønn ved nådd pensjonsalder på 4, 6 og 8 G, med fra 7,3 til 9,7 prosent ved 40 års tjenestetid og at økningen ved henholdsvis 35 og 30 års tjenestetid ligger i områdene fra 7,2 til 8,4 prosent og fra 6,1 til 7,1 prosent. Folketrygdens kompensasjonsgrad (etter “beregnet folketrygd” med folketrygdens grunnpensjon lik 3/4 G) er her forutsatt å være henholdsvis 50, 47 og 39 prosent ved lønnsnivåene 4, 6 og 8 G. For lønnsnivået 4 G vil således samlet kompensasjonsgrad ligge i området 59 til 56 prosent av lønn, avhengig av tjenestetid, og tilsvarende høyere dersom faktisk utbetalt folketrygd legges til grunn. De tilsvarende økninger i kompensasjonsgrad ved ytelsesbasert foretakspensjon for lønnsnivåene 4 til 8 G er under samme forutsetning fra 9 til 20 prosent uavhengig av om tjenestetiden er 40, 35 eller 30 år.

Tabellene 9.4 og 9.6 viser at ytelsesbasert foretakspensjon med samlet kompensasjonsgrad på 59 prosent eller mer, under alle alternativer vil gi høyere pensjonsytelser og pensjonskostnader enn en innskuddspensjonsordning med årlige innskudd på 2 prosent av lønn. En tilsvarende sammenligning ut fra Vedlegg 1.1.1

mellom en ytelsesordning med kompensasjonsgrad på 57 prosent og en innskuddsordning med innskudd på 2 prosent av lønn, gir det samme hovedbildet. Her foreligger det imidlertid et par unntakstilfeller, basert på en kombinasjon av 40-35 års tjenestetid med lønnsnivået 4 G, hvor innskuddsordningen likevel vil gi noe høyere ytelser selv om samlede pensjonskostnader er noe lavere enn for ytelsesbasert foretakspensjon. En tilsvarende sammenligning av en ytelsesordning med kompensasjonsgrad på 65 prosent med en innskuddspensjonsordning med innskudd på 3 prosent, gir som resultatet at ytelsesordningen alltid vil gi høyere pensjonsytelser og pensjonskostnader enn innskuddsordninger.

2) *Tabellene 9.7 til 9.9* nedenfor er basert på samme forutsetninger som Tabellene 9.4 til 9.6, men her er det lagt til grunn en årlig *reallønnsstigning på 1,5 prosent*. Tabellene viser:

- samlede tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder (pensjonskostnadene), beregnet alternativt for henholdsvis 40, 35 og 30 års tjenestetid i foretaket og for lønnsnivåene 4, 6, og 8 G (Tabell 9.7),
- samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder (Tabell 9.8), og
- størrelsen på årlige pensjonsytelser (Tabell 9.9).

Tabell 9.7. *Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger*. Tall i 1000. Forutsetninger som i Tabell 9.4, men årlig reallønnsutvikling 1,5 prosent.

<i>Samlet tilskudd</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	190	160	132	244	228	214
Lønn 6 G	317	266	219	480	450	422
Lønn 8 G	443	373	307	1107	1037	972

Kilde: Vital

Tabell 9.8. *Samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger*. Tall i 1000. Forutsetninger som i Tabell 9.7.

<i>Pensjonskapital</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	309	245	190	292	272	253
Lønn 6 G	515	408	317	576	536	498
Lønn 8 G	720	572	444	1328	1235	1148

Kilde: Vital

Tabell 9.9. *Årlige pensjonsytelser ved innskuddsbasert og ytelsesbaserte pensjonsordninger*. Forutsetninger som i Tabell 9.7. Pensjonsytelser for innskuddspensjon beregnet med 3 prosent rentegaranti i utbetalingsperioden.

<i>Årlig pensjon</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	38 869	30 835	23 968	36 784	34 207	31 810
Lønn 6 G	64 781	51 392	39 946	72 518	67 437	62 712
Lønn 8 G	90 693	71 949	55 925	167 106	155 397	144 510

Kilde: Vital

Det fremgår av Vedlegg 1.5.1 at ytelsene ved innskuddspensjon øker kompensasjonsgraden i forhold til folketrygden, beregnet ut fra lønn ved nådd pensjonsalder på 4, 6 og 8 G, med fra 9,2 til 10,8 prosent ved 40 års tjenestetid og at økningen ved henholdsvis 35 og 30 års tjenestetid ligger i områdene fra 7,9 til 9,2 prosent og fra 6,6 til 7,7 prosent. Folketrygdens kompensasjonsgrad etter “beregnet folketrygd” er her forutsatt å være henholdsvis 50, 47 og 39 prosent ved lønnsnivåene 4, 6 og 8 G. For lønnsnivået 4 G vil således samlet kompensasjonsgrad ligge i området 59 til 57 prosent av lønn, avhengig av tjenestetid. Dersom faktisk utbetalt folketrygd for enslige (foran avsnitt 9.3) legges til grunn, vil samlet kompensasjonsgrad være tilsvarende høyere. De tilsvarende økninger i kompensasjonsgrad ved ytelsesbasert foretakspensjon er under samme forutsetning fra 9 til 20 prosent uavhengig av om tjenestetiden er 40, 35 eller 30 år.

Dette viser at ytelsesbasert foretakspensjon med beregnet samlet kompensasjonsgrad på 59 prosent eller mer under så å si alle alternativer vil gi tilsvarende eller høyere pensjonsytelser og pensjonskostnader enn en innskuddspensjonsordning med årlige innskudd på 2 prosent av lønn. En tilsvarende sammenligning mellom en ytelsesordning med kompensasjonsgrad på 57 prosent og en innskuddsordning med innskudd på 2 prosent av lønn, gir det samme hovedinntrykk, men her foreligger det et unntakstilfelle, ved en kombinasjon av 40 års tjenestetid med lønnsnivået 4 G, hvor innskuddsordningen vil gi noe høyere ytelser. Sammenlignes en ytelsesordning med kompensasjonsgrad på 65 prosent med en innskuddspensjonsordning med innskudd på 3 prosent, er resultatet også at ytelsesordninger alltid gir høyere pensjonsytelser og pensjonskostnader enn innskuddsordninger.

9.4.2 Konklusjoner

Ut fra dette legges det i utredningen til grunn at det *ikke* er behov for å fastsette særskilte minstekrav for ytelsesbaserte pensjonsordninger med en ytelsesplan basert på beregnet folketrygd med en grunnpensjon lik 3/4 G.

Det foreliggende tallmaterialet gir grunnlag for den konklusjon at en ytelsesbasert pensjonsordning basert på “beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G, med utbetalingsperiode på 10 år og beregnet en kompensasjonsgrad på 59 prosent eller mer av lønn ved nådd pensjonsalder, under så å si alle alternativer vil være “bedre” enn en innskuddsbasert pensjonsordning basert på et minstekrav på 2 prosent innskudd av lønn i yrkesaktiv periode. Det samme gjelder slike pensjonsordninger med utbetalingstid på 15 år eller livsvarig. Lovfastsatte minstekrav knyttet til innskuddsbaserte pensjonsordninger vil således generelt være *oppfylt* av alle pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon med en beregnet kompensasjonsgrad på 59 prosent med mindre minstekravet til innskudd settes høyere enn 2 prosent av lønn. I forhold til eksisterende ytelsesordninger er det her ikke tatt i betraktning at disse pensjonsordningene normalt også gir uføre- og etterlattepensjoner.

Under tilsvarende forutsetninger viser redegjørelsen foran i avsnitt 9.4.1, at også en ytelsesbasert pensjonsordning med beregnet kompensasjonsgrad på 57 prosent under de aller fleste alternativer vil gi pensjonsytelser minst tilsvarende

pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på et minstekrav til foretakets årlige innskudd på 2 prosent av lønn. Årsaken til dette er at kompensasjonsgraden i folketrygden, regnet ut fra “beregnet folketrygd” etter en grunnpensjon lik 3/4 G, vil være vesentlig lavere enn kompensasjonsgraden i folketrygden beregnet ut fra faktisk utbetalt folketrygd for enslige (foran avsnitt 9.3). Konklusjonen er helt klar hvis utbetalingstiden er 15 år eller livsvarig, men med utbetalingstid på 10 år er det et par unntakstilfeller hvor innskuddsordningen vil gi høyere ytelser. Hvordan slike tilfeller skal håndteres, blir drøftet nedenfor i avsnitt 9.6.

9.5 Ytellesbasert foretakspensjon med beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon lik 1 G

9.5.1 Pensjonskostnader, pensjonsytelser og kompensasjonsgrad

Hovedsynspunktene foran i avsnitt 9.3 skal her – etter samme opplegg som foran i avsnitt 9.4 - søkes illustrert ved et utvalg av beregninger knyttet til alternativer basert på innskuddspensjon med minstekrav til foretakets årlige innskudd på 2 prosent av årets lønn, og ytelsesplaner for ytelsesbasert foretakspensjon basert på “beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon i folketrygden lik 1 G. Dette tilsvarer en kompensasjonsgrad etter “beregnet folketrygd” på 56-57 prosent ved lønnsnivået 4 G og tilsvarende lavere ved høyere lønnsnivåer, jf. Tabell 9.1 (foran avsnitt 9.1.1). I samsvar med bemerkningen foran i avsnitt 9.3, er det for begge typer av pensjonsordninger forutsatt at utbetalingsperioden er 10 år.

1) *Tabellene 9.10 til 9.12* nedenfor er basert på en *reallønnstigning på 2 prosent pr. år* og viser:

- samlede tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder (pensjonskostnadene), alt beregnet alternativt for henholdsvis 40, 35 og 30 års tjenestetid i foretaket og for lønnsnivåene 4, 6, og 8 G (Tabell 9.10),
- samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder (Tabell 9.11), og
- størrelsen på årlige pensjonsytelser (Tabell 9.12).

Tabell 9.10. *Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.* Tall i 1000. Utbetalingstid 10 år. Ytellespensjonen skal sammen med ytelser tilsvarende “beregnet folketrygd” utgjøre ca. 59 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder. Grunnpensjonen i folketrygden lik 1 G. Beregnet overskudd til premiefond er ikke fratrukket. Øvrige forutsetninger er angitt i avsnitt 8.3.

<i>Samlet tilskudd</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytellespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	211	175	142	84	77	70
Lønn 6 G	351	291	237	371	339	310
Lønn 8 G	492	408	331	1130	1032	945

Kilde: Vital

Tabell 9.11. *Samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger. Tall i 1000. Forutsetninger som i Tabell 9.10.*

<i>Pensjonskapital</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	338	265	203	101	92	83
Lønn 6 G	563	441	339	445	404	367
Lønn 8 G	788	617	475	1355	1231	1117

Kilde: Vital

Tabell 9.12. *Årlige pensjonsytelser ved innskuddsbasert og ytelsesbaserte pensjonsordninger. Forutsetninger som i Tabell 9.10. Pensjonsytelser for innskuddspensjon beregnet med 3 prosent rentegaranti i utbetalingsperioden.*

<i>Årlig pensjon</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	42 484	33 338	25 628	12 733	11 560	10 495
Lønn 6 G	70 807	55 563	42 713	56 023	50 863	46 179
Lønn 8 G	99 130	77 788	59 798	170 615	154 901	140 635

Kilde: Vital

Det fremgår av Vedlegg 1.5.2 at ytelsene ved innskuddspensjon øker kompensasjonsgraden, beregnet ut fra lønn ved nådd pensjonsalder på 4, 6 og 8 G, med fra 8,3 til 9,7 prosent ved 40 års tjenestetid og at økningen ved henholdsvis 35 og 30 års tjenestetid ligger i områdene fra 7,2 til 8,4 prosent og fra 6,1 til 7,1 prosent. Folketrygdens kompensasjonsgrad, basert på “beregnet folketrygd” med grunnpensjon 1 G, er her forutsatt å være henholdsvis 56, 52 og 42 prosent ved lønnsnivåene 4, 6 og 8 G. For lønnsnivået 4 G vil således samlet kompensasjonsgrad ligge i området 65 til 63 prosent av lønn, avhengig av tjenestetid, og for lønnsnivået 6 G i området 61 til 58 prosent. De tilsvarende økninger i kompensasjonsgrad ved ytelsesbasert foretakspensjon med samlet kompensasjonsgrad 59 prosent er under samme forutsetninger 3, 7 og 17 prosent uavhengig av om tjenestetiden er 40, 35 eller 30 år.

Dette viser at ytelsesbasert foretakspensjon med ytelsesplan basert på “beregnet folketrygd” ut fra grunnpensjon lik 1 G og med samlet kompensasjonsgrad som er lavere enn 65 prosent, vil gi til dels vesentlig lavere årlige pensjonsytelser ved lønnsnivået 4 G enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige innskudd på 2 prosent av lønn (Vedlegg 1.1.2). Det samme gjelder for lønnsnivået 6 G hvis kompensasjonsgraden i ytelsesordningen er lavere enn 61 prosent, men dette gjelder bare ved tjenestetid på 40-35 år.

2) *Tabellene 9.13 til 9.15* nedenfor er basert på samme forutsetninger som Tabellene 9.10 til 9.12, men her er det lagt til grunn en årlig *reallønnstigning på 1,5 prosent*.

Tabellene viser:

- samlede tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder (pensjonskostnadene), alt beregnet alternativt for henholdsvis 40, 35 og 30 års tjenestetid i foretaket og for lønnsnivåene 4, 6, og 8 G (Tabell 9.13),
- samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder (Tabell 9.14), og
- størrelsen på årlige pensjonsytelser (Tabell 9.15).

Tabell 9.13. *Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger. Tall i 1000. Årlig reallønnsutvikling 1,5 prosent.*

<i>Samlet tilskudd</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	190	160	132	70	65	61
Lønn 6 G	317	266	219	306	287	269
Lønn 8 G	443	373	307	933	874	819

Kilde: Vital

Tabell 9.14. *Samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger. Tall i 1000. Forutsetninger som i Tabell 9.13.*

<i>Pensjonskapital</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	309	245	190	83	78	72
Lønn 6 G	515	408	317	367	342	318
Lønn 8 G	720	572	444	1119	1040	968

Kilde: Vital

Tabell 9.15. *Årlige pensjonsytelser ved innskuddsbasert og ytelsesbaserte pensjonsordninger. Forutsetninger som i Tabell 9.13. Pensjonsytelser for innskuddspensjon beregnet med 3 prosent rentegaranti i utbetalingsperioden.*

<i>Årlig pensjon</i>	<i>Innskuddspensjon</i>			<i>Ytelsespensjon (59 prosent)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	38 869	30 835	23 968	10 510	9 773	9 089
Lønn 6 G	64 781	51 392	39 946	46 243	43 003	39 990
Lønn 8 G	90 693	71 949	55 925	140 831	130 964	121 788

Kilde: Vital

Det fremgår av Vedlegg 1.5.2 at ytelsene ved innskuddspensjon øker kompensasjonsgraden, beregnet ut fra lønn ved nådd pensjonsalder på 4, 6 og 8 G, med fra 9,2 til 10,8 prosent ved 40 års tjenestetid og at økningen ved henholdsvis 35 og 30 års tjenestetid ligger i områdene fra 7,9 til 9,2 og fra 6,6 til 7,7 prosent. Folketrygdens kompensasjonsgrad, basert på “beregnet folketrygd” med grunnpensjon 1 G, er her forutsatt å være henholdsvis 56, 52 og 42 prosent ved lønnsnivåene 4, 6 og 8 G. For lønnsnivået 4 G vil således samlet kompensasjonsgrad ligge i området 66 til 63 prosent av lønn, avhengig av tjenestetid. De tilsvarende økninger i kompensasjonsgrad ved ytelsesbasert foretakspensjon med kompensasjonsgrad 59 prosent er under samme forutsetninger 3, 7 og 17 prosent uavhengig av om tjenestetiden er 40, 35 eller 30 år.

Dette viser at ytelsesbasert foretakspensjon med ytelsesplan basert på “beregnet folketrygd” ut fra grunnpensjon lik 1 G og med samlet kompensasjonsgrad som er lavere enn 65 prosent, vil gi til dels vesentlig lavere årlige pensjonsytelser ved lønnsnivået 4 G enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige

innskudd på 2 prosent av lønn (Vedlegg 1.1.2). Det samme gjelder for lønnsnivået 6 G hvis kompensasjonsgraden i ytelsesordningen er lavere enn 61 prosent, uavhengig av om tjenestetiden er 40, 35 eller 30 år.

3) I Tabellene 9.10 til 9.15 er det forutsatt at utbetalingstiden er 10 år i så vel pensjonsordningen med innskuddspensjon som pensjonsordningen med ytelsesbasert foretakspensjon. Beregningene i Vedlegg 1.1.2 bokstav c) til f) inneholder tilsvarende beregninger hvor det er lagt til grunn at utbetalingstiden er henholdsvis 15 år eller livsvarig i begge typer av pensjonsordninger. For pensjonsordning med innskuddspensjon innebærer forlengelsen av utbetalingstiden at pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder basert på 2 prosent av lønn må fordeles over flere år, og ytelsesnivået vil – slik tallmaterialet viser - bli tilsvarende lavere. Det årlige ytelsesnivået på lønnsnivået 4 G vil da stort sett tilsvare ytelsesnivået på en ytelsesbasert pensjonsordning med en samlet kompensasjonsgrad i området 61 til 63 prosent.

De minstekrav til pensjonsordninger med innskuddspensjon som i tilfelle fastsettes i en lov om obligatorisk tjenestepensjon, skal legge til grunn en minste utbetalingstid på 10 år. Det oppstår da spørsmål om under hvilke forutsetninger en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon med utbetalingstid på 15 år eller livsvarig, kan anses likeverdig med en innskuddsbasert pensjonsordning med 10 års utbetalingstid. Det fremgår av tallmaterialet i Vedlegg 1.1.2 bokstav c) til f) at *det årlige ytelsesnivået* i slike ytelsesbaserte pensjonsordninger på lønnsnivået 4 G vil være atskillig lavere enn ytelsesnivået i innskuddsbaserte pensjonsordninger med 10 års utbetalingstid (foran Tabell 9.12 og 9.15), unntatt hvor den ytelsesbaserte pensjonsordningen er basert på en samlet kompensasjonsgrad på 65 prosent. Dette er likevel ikke ensbetydende med at en ytelsesbaserte pensjonsordning med samlet kompensasjonsgrad i området 60 til 63 prosent og utbetalingstid 15 år/livsvarig ikke kan anses som likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på lovfastsatte minstekrav. *Verdien av en lengre utbetalingsperiode i ytelsesordninger* illustreres således ved størrelsene på foretakets samlede tilskudd til pensjonsordningene i yrkesaktive perioder på henholdsvis 40, 35 og 30 år.

Tabell 9.16. *Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte pensjonsordninger med utbetalingstid på 10 år og ytelsesbaserte pensjonsordninger med utbetalingstid på 15 år.* Tall i 1000. Ytelsespensjonen skal sammen med ytelser tilsvarende ”beregnet folketrygd” utgjøre ca. 61 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder. Grunnpensjonen i folketrygden lik 1 G. Beregnet overskudd til premiefond er ikke fratrukket. Øvrige forutsetninger er angitt i avsnitt 8.3.

<i>Samlet tilskudd</i>	<i>Innskuddspensjon (10 år)</i>			<i>Ytelsespensjon (15 år)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	211	175	142	200	183	167
Lønn 6 G	351	291	237	622	568	520
Lønn 8 G	492	408	331	1666	1522	1392

Foretakets tilskudd ved pensjonsordninger med ytelsesbasert pensjonsordning med kompensasjonsgrad på 61 prosent og livsvarig utbetaling vil være tilsvarende større. I Tabell 9.17 er dette illustrert ved størrelsen av samlet tilskudd i en ytelsesbasert pensjonsordning med samlet kompensasjonsgrad på 61 prosent.

Tabell 9.17. *Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte pensjonsordninger med utbetalingstid på 10 år og ytelsesbaserte pensjonsordninger med livsvarig utbetaling.* Tall i 1000. Ytelsespensjonen skal sammen med ytelser tilsvarende “beregnet folketrygd” utgjøre ca. 61 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder. Grunnpensjonen i folketrygden lik 1 G. Beregnet overskudd til premiefond er ikke fratrasket. Øvrige forutsetninger er angitt i avsnitt 8.3.

<i>Samlet tilskudd</i>	<i>Innskuddspensjon (10 år)</i>			<i>Ytelsespensjon (livsvarig)</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	211	175	142	257	235	215
Lønn 6 G	351	291	237	802	733	670
Lønn 8 G	492	408	331	2147	1962	1794

At en ytelsesbasert pensjonsordning med samlet kompensasjonsgrad på 61 prosent og med utbetalingstid på 15 år/livsvarig generelt sett kan anses likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på innskudd 2 prosent av lønn og utbetalingstid på 10 år, fremgår også ved en sammenligning av tallmaterialet i Vedlegg 1.5.2 bokstav a), c) og e). Dette tallmaterialet viser hvilken økning i kompensasjonsgrad ytelsene i de ulike pensjonsordninger ved tjenestetid på henholdsvis 40, 35 og 30 år representerer i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden. Økningen i kompensasjonsgrad ved lønnsnivået 4 G er riktignok noe lavere i ytelsesordningene med samlet kompensasjonsgrad 61 prosent, men dette oppveies i alt vesentlig av fordelene ved livsvarig utbetalingstid i ytelsesordningene. Tilsvarende gjelder en ytelsesordning med samlet kompensasjonsgrad 63 prosent og en utbetalingstid på 15 år.

9.5.2 Konklusjoner

Ut fra dette legges det i denne utredningen til grunn at det i de lovfastsatte minstekrav til obligatorisk tjenstepensjonsordning, *ikke* er behov for å fastsette særskilte minstekrav eller tilleggskrav for ytelsesbaserte pensjonsordninger med en ytelsesplan basert på beregnet folketrygd lik 1 G og en beregnet samlet kompensasjonsgrad på 65 prosent. Pensjonsytelsene i ytelsesbaserte pensjonsordninger med en beregnet samlet kompensasjonsgrad i området 63 til 57 prosent vil imidlertid i en del alternativer på lønnsnivåer i området 4 til 6 G gi en lavere samlet kompensasjonsgrad enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på et lovfastsatt minstekrav for foretakets årlige innskudd på 2 prosent av lønn.

For foretak som vil oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved å opprette en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon, vil derfor en lov om obligatorisk tjenstepensjon måtte stille krav om hvilke tilpasninger i ytelsesplanen som må foretas for at en ytelsesbasert pensjonsordning skal kunne anses likeverdig med - gi en kompensasjonsgrad lik - en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med lovens minstekrav. Disse spørsmål behandles nedenfor i avsnitt 9.6. Slike tilleggskrav vil selvsagt også kunne få betydning for enkelte eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger med ytelsesplan basert på “beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon lik 1 G. De aller fleste av disse pensjonsordningene har imidlertid en ytelsesplan utformet etter “beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G, og

slike pensjonsordningers forhold til en lov om obligatorisk tjenstepensjon er behandlet foran i avsnitt 9.4.

9.6 Oppfyller en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon minstekravene?

9.6.1 Sammenligningsgrunnlaget

Det er i utredningen her lagt til grunn at det ikke vil være nødvendig å fastsette konkretiserte minstekrav til ytelsesplanen i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, og at minstekravene ved innføring av obligatorisk tjenstepensjon i hovedsak kan utformes med henblikk på innskuddsbaserte pensjonsordninger (foran avsnitt 9.2 og 9.3). Lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon vil likevel ikke være til hinder for at det videreføres pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, eller at et lovfastsatt krav om opprettelse av pensjonsordning blir oppfylt ved opprettelse av ytelsesbasert pensjonsordning. Forutsetningen for dette må imidlertid være at slike pensjonsordninger *generelt må antas å være minst likeverdig med en pensjonsordning basert på de lovfastsatte minstekrav knyttet til innskuddsbaserte pensjonsordninger.*

Ved vurderingen av om en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon oppfyller minstekrav fastsatt ved innføringen av obligatorisk tjenstepensjon, er utgangspunktet at de ulike typer av pensjonsordninger prinsipielt er likestilt, og at det er opp til foretaket å velge hvilken type av pensjonsordning det vil ha eller opprette (foran avsnitt 7.2 og lovutkastet § 2 tredje ledd første punktum). Foretaket vil ikke ha plikt til å opprette mer enn én pensjonsordning for sine arbeidstakere. Dette gjelder selv om enkelte arbeidstakere i pensjonsordningen av ulike grunner ville ha kommet bedre ut hvis foretaket hadde valgt en annen type av pensjonsordning, for eksempel hadde valgt en innskuddsbasert pensjonsordning i stedet for ytelsesbasert foretakspensjon, eller omvendt.

1) En side av dette spørsmålet er behandlet foran i avsnitt 7.2.3 hvor det uttales:

“I denne sammenheng har det betydning at bestemmelsene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven på en del områder er noe forskjellige, både når det gjelder hvilke krav som stilles til regelverket for en pensjonsordning, og hvilken grad av handlefrihet som foreligger ved utformingen av regelverket. Generelt gir foretakspensjonsloven noe større rom for løsninger tilpasset det enkelte foretaks behov og situasjon for øvrig, noe som har sammenheng med særtrekkene ved henholdsvis ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Allerede et foretaks valg av type av pensjonsordning kan derfor på forskjellig vis få virkninger av betydning både for foretakets forpliktelser og for de enkelte medlemmenes rettigheter i pensjonsordningen. Dette er imidlertid forhold som ikke vil bli tillagt vekt ved selve vurderingen av om et foretak har oppfylt sin plikt til å opprette pensjonsordning i samsvar med gjennomføringen av obligatorisk tjenstepensjon etter Modell II i Pensjonsmeldingen. Dette gjelder selv om det i ettertid kan fastslås at de valg foretaket og pensjonsinnretningen treffer innenfor rammen av pensjonslovene, vil oppleves som henholdsvis fordelaktig eller ufordelaktig av enkelte av arbeidstakerne i foretaket.”

2) En annen side av spørsmålet – størrelsen av pensjonsytelsene - er utførlig omtalt foran i avsnittene 9.3 til 9.5. Det er der foretatt en sammenligning mellom 1) en

innskuddsbasert pensjonsordning basert på et minstekrav til foretakets årlige innskudd på 2 prosent av lønn over 1 G, og 2) en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon med utgangspunkt i foretakets samlede pensjonskostnader og de årlige pensjonsytelser i henhold til ytelsesplaner med beregnet samlet kompensasjonsgrad i området 57 til 65 prosent av lønn. Sammenligningen er knyttet til bestemte lønnsnivåer, henholdsvis 4, 6 og 8 G, og til opptjeningstid på henholdsvis 40, 35 og 30 år. Hvert lønnsnivå er behandlet isolert, og det er således ikke tatt hensyn til at det selv i mindre foretak vanligvis vil være en viss forskjell på lønnsnivå og tjenestetid for arbeidstakerne i foretaket sett under ett.

Fremstillingen foran i avsnittene 9.4 og 9.5 viser at størrelsen av pensjonsytelsene i de ytelsesbaserte pensjonsordninger påvirkes vesentlig av om ytelsesplanen er basert på “beregnet folketrygd” med en grunnpensjon lik 3/4 G eller med en grunnpensjon lik 1 G. Hvilket alternativ som er valgt som grunnlag for den enkelte pensjonsordning, får særlig betydning for pensjonsytelsene ved lønnsnivåer i området 4 til 6 G. Når ytelsesplanen for en ytelsesbasert pensjonsordning er utformet for å gi en beregnet prosentvis samlet kompensasjonsgrad i forhold til lønn ved nådd pensjonsalder (for eksempel i området 57 til 65 prosent), vil det naturligvis bli stor forskjell på størrelsen av pensjonsytelsene fra pensjonsordning ut fra lønnsnivået og tjenestetiden når kompensasjonsgraden av “beregnet folketrygd” i 3/4 G-alternativet er 50 prosent, mens kompensasjonsgraden i 1 G-alternativet er 56 til 57 prosent. Den *økning i samlet kompensasjonsgrad* som ytelsene fra pensjonsordningen skal stå for, vil derfor måtte bli tilsvarende mindre i 1 G alternativet. Dette fremgår også klart ved en sammenligning av Vedlegg 1.5.1 og Vedlegg 1.5.2.

I pensjonsordninger med innskuddspensjon derimot er det innskuddsplanen – ikke noen ytelsesplan – som blir bestemmende for ytelsesnivået i pensjonsordningen. Det er en direkte sammenheng mellom størrelsen av årlige innskudd og størrelsen av pensjonsytelsene (foran avsnitt 9.1.2). Størrelsen av pensjonsytelsene bestemmes således prinsipielt uavhengig av begrepet “beregnet folketrygd” slik dette benyttes i foretakspensjonsloven § 5-5. *De pensjonsytelser som kommer til utbetaling under en pensjonsordning med innskuddspensjon, vil alltid komme som tillegg til “faktisk utbetalt folketrygd”, uavhengig av hva den samlede kompensasjonsgrad måtte bli.* Likevel vil det ved utformingen av innskuddsplanen være mulig å beregne med rimelig grad av sikkerhet hvor store pensjonsytelser innskuddsplanen vil gi ved nådd pensjonsalder (foran avsnitt 9.1.2). Med utgangspunkt i den kompensasjonsgrad i forhold til lønn som “beregnet folketrygd” antas å innebære, kan det også beregnes hvilken *økning i kompensasjonsgrad i forhold til “beregnet folketrygd”* som de beregnede ytelsene i en innskuddsbasert pensjonsordning må antas å medføre. Dette gir grunnlag for *en felles målestokk* ved sammenligningen av innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger (foran avsnitt 8.2.2).

Fremstillingen foran i avsnittene 9.4 og 9.5 gir et godt holdepunkt for å fastslå hvilken økning i kompensasjonsgraden i forhold til “beregnet folketrygd” som pensjonsytelsene i en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på de lovfastsatte minstekrav vil innebære (se Vedlegg 1.5). *Beregnet økning i kompensasjonsgrad ut over “beregnet folketrygd” vil derfor kunne benyttes som en felles målestokk ved en sammenligning av ytelsesnivået i innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger*, jf. lovutkastet § 4 første og annet ledd. Den felles målestokk i det enkelte tilfelle vil være det alternativ av “beregnet folketrygd” som ligger til grunn for ytelsesplanen i den ytelsesbaserte pensjonsordningen, uavhengig av om grunnpensjonen er satt til 3/4 G eller til 1 G i dette alternativet, jf. lovutkastet § 4

fjerde ledd. Med dette som utgangspunkt kan det avgjøres i *hvilken utstrekning ulike ytelsesplaner knyttet til pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon generelt sett vil gi pensjonsytelser som vil innbære minst en tilsvarende økning i kompensasjonsgraden i forhold til “beregnet folketrygd” som en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på fastsatte minstekrav*. Dette prinsippet bør derfor legges til grunn for de bestemmelser i en lov om obligatorisk tjenstepensjon som angir i hvilke tilfeller et foretak med pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon kan anses å ha oppfylt plikt til å ha pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven, se lovutkastet § 4. Denne målestokken kan også legges til grunn ved vurderingen av om eksisterende pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon oppfyller minstekravene i en lov om obligatorisk tjenstepensjon, se lovutkastet § 5.

9.6.2 Nærmere om sammenligningen

Det avgjørende for om en ytelsesbasert pensjonsordning er likeverdig med en innskuddsordning basert på lovfaste minstekrav, vil etter dette måtte bli *om ytelsene etter ytelsesplanen, under ulike alternativer for lønnsnivå og tjenestetid, generelt sett må antas å medføre minst like stor økning i kompensasjonsgraden i forhold til “beregnet folketrygd” som en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på de lovfaste minstekrav må antas å gjøre*. Fremstillingen foran i avsnittene 9.4 og 9.5 viser at dette vil bero på hvilke prinsipper foretaket har valgt å legge til grunn for utformingen av sin ytelsesbaserte pensjonsordning. De sentrale forhold er:

- om grunnpensjon som inngår i “beregnet folketrygd”, er 3/4 G eller 1 G,
- hvilken samlet kompensasjonsgrad ytelsesplanen er beregnet å gi i forhold til lønn ved nådd pensjonsalder, og
- om utbetalingstiden er på 10 år eller vesentlig lengre.

Vitals beregninger i Vedlegg 1.5 viser økningen i samlet kompensasjonsgrad for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon under begge disse alternativene for “beregnet folketrygd”, avhengig av om pensjonsordningens ytelsesplan er beregnet å gi en samlet kompensasjonsgrad fra 57 til 65 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder. Som nevnt foran 9.3, er det ytelsesbaserte pensjonsordninger med ytelsesplan med 10 års utbetalingstid som sammenligningen her bør konsentreres om hva angår nye ytelsesbaserte pensjonsordninger opprettet i henhold til en lov om obligatorisk tjenstepensjon. I forhold til eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger vil det dessuten ha betydning om utbetalingstiden er vesentlig lengre enn 10 år eller er livsvarig.

1) Beregninger foran i avsnitt 9.4, basert på “beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G, viser at en ytelsesbasert pensjonsordning med ytelsesplan basert på at “beregnet” ytelse fra folketrygden og ytelsene fra pensjonsordningen samlet skal gi en kompensasjonsgrad på opp mot 60 prosent av lønn, normalt vil gi en økning i kompensasjonsgrad som minst er likeverdig med den økning i kompensasjonsgrad ytelsene i en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på minstekrav til foretakets årlige innskudd på 2 prosent av lønn over 1 G vil medføre. Det fremgår av beregningene og sammenligningen at en innskuddsordning i enkelte unntakstilfeller vil gi noe høyere ytelser enn en ytelsesordning med en beregnet kompensasjonsgrad på 57/59 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder. Dette gjelder bare ytelsesordninger med utbetalingstid på 10 år, og bare på

lønnsnivået 4 G med 40/35 års tjenestetid. Ved tjenestetid på 30 år eller kortere er således ytelsesordningen alltid bedre også på lønnsnivået 4 G. Dessuten ved lønnsnivå opp mot 6 G vil ytelsesordningen generelt gi høyere pensjonsytelser.

Det avgjørende er om den ytelsesplan som er valgt av foretaket, *generelt sett* – i forhold til kollektivet av arbeidstakere – må anses som minst likeverdig med en innskuddsbasert pensjonsordning basert på de lovfastsatte minstekrav. At en del av foretakets arbeidstakere ut fra ulike forhold anser en ytelsesbasert pensjonsordning som mindre fordelaktig enn en pensjonsordning med innskuddspensjon, kan imidlertid her ikke være avgjørende hvis ytelsesordningen tross alt er mest fordelaktig for kollektivet av arbeidstakere sett under ett. Selv i mindre foretak vil det vanligvis være en viss forskjell på lønnsnivå og tjenestetid for arbeidstakerne i foretaket sett under ett. Det *gjennomsnittlige lønnsnivå for foretakets arbeidstakere* kan gi et naturlig utgangspunkt ved vurderingen om den ytelsesordning foretaket oppretter generelt er like god eller bedre enn en innskuddsordning basert på lovfastsatte minstekrav, jf. lovutkastet § 4 annet ledd første punktum. Det er foran i avsnitt 8.2.2 vist til at Stortinget i sitt vedtak angir “kostnadene til premier” i ytelsesbaserte pensjonsordninger som en målestokk i denne sammenheng. De *beregnete samlede pensjonskostnader for foretaket* under alternative forutsetninger for lønnsnivå og tjenestetid må derfor også inngå i vurderingen.

2) Det er ved en slik sammenligning ikke tatt hensyn til at pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon gjennomgående vil være mer fordelaktig for arbeidstakere som i løpet av yrkesaktiv periode har en lønnsutvikling som går ut over de 2 eller 1,5 prosent årlig reallønnsvekst som ligger til grunn for beregningene. Det er heller ikke tatt hensyn til at ytelsesbaserte pensjonsordninger – slik som hittil har vært vanlig – i stor grad også vil omfatte uførepensjon og til dels også etterlattepensjoner. Omvendt er det ikke tatt hensyn til at det i stor grad er arbeidstakerne som bærer risikoen for resultatet av forvaltningen av pensjonskapitalen ved innskuddsbaserte pensjonsordninger.

Det skal også bemerkes at det i tabellene forutsettes at arbeidstakerne forblir medlem av pensjonsordningen fram til pensjonsalder. I en ytelsesbasert foretakspensjonsordning vil en lønnsregulering da få konsekvenser for hele den periode som er opptjent før regulering. Dette tar ikke hensyn til mobiliteten i arbeidsmarkedet. Ved fratreden vil det utstedes en fripolise som tidligere arbeidsgiver ikke vil ha plikt til å regulere. Den nye arbeidsgiver vil heller ikke ha plikt til å regulere rettigheter som er opptjent i andre pensjonsordninger med mindre det skjer en medregning av tidligere tjenestetid, noe som er uvanlig i foretakspensjonsordninger i dag.

Slike forhold vil det vanskelig kunne tas hensyn til når det ved iverksettingen av obligatorisk tjenstepensjon skal tas standpunkt til om en ytelsesbasert pensjonsordning kan anses likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på de lovfastsatte minstekrav.

3) Spørsmålet om en ytelsesordning er minst like god som en innskuddsordning basert på lovfastsatte minstekrav, er av særlig betydning for det betydelige antall av foretak som allerede har pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Er dette tilfelle vil en lov om obligatorisk tjenstepensjon ikke ha virkninger for eller gjøre det påkrevd med endringer i slike pensjonsordninger. De aller fleste eksisterende pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon er basert på en ytelsesplan med beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G, og en beregnet samlet kompensasjonsgrad på nær 60 prosent eller mer av lønn ved nådd

pensjonsalder. Det er klart nok at slike pensjonsordninger vil minst tilsvare en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på innskudd tilsvarende 2 prosent av lønn. Dette gjelder selv om utbetalingstiden i den ytelsesbaserte foretakspensjonsordningen er begrenset til 10 år, noe som hittil ikke har vært vanlig. Er ytelsesplanens samlede kompensasjonsgrad vesentlig lavere enn 60 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder, vil det ved vurderingen måtte tas hensyn blant annet til om ytelsesperioden er lengre enn 10 år eller livsvarig, jf. lovutkastet § 4 annet og tredje ledd. En ytelsesbasert pensjonsordning med beregnet samlet kompensasjonsgrad på 57 prosent og utbetalingstid på 15 år vil således under alle alternativer være bedre enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlig innskudd på 2 prosent av lønn.

4) Skulle det unntaksvis oppstå tvil om en ytelsesbasert pensjonsordning generelt, kan anses som likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon som oppfyller de lovfastsatte minstekrav, bør det tilligge Kredittilsynet – ut fra de synspunkter som er omtalt ovenfor - å avgjøre om dette er tilfellet eller ikke, jf. lovutkastet § 12 tredje ledd (se nedenfor avsnitt 11.4). Etter foretakspensjonsloven § 2-7 og innskuddspensjonsloven § 2-9 skal Kredittilsynet føre tilsyn med pensjonsordninger, herunder for å påse at pensjonsordningene er i samsvar med lovfastsatte krav.

5) Beregningen foran i avsnitt 9.5, basert på *“beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon lik 1 G*, gir et til dels annet bilde. Ved lønnsnivået 4 G er det bare ytelsesbaserte pensjonsordninger med en beregnet samlet kompensasjonsgrad på 65 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder (forutsatt utbetalingstid på 10 år) som kan anses likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlig innskudd fra foretaket på 2 prosent av lønn. Dette gjelder uavhengig av om tjenestetiden ved nådd pensjonsalder er 40, 35 eller 30 år. Ved lønnsnivå på 6 G gjelder det samme for ytelsesbaserte pensjonsordninger med beregnet samlet kompensasjonsgrad lavere enn 61 prosent. Ved høyere lønnsnivåer enn 6 G vil en ytelsesbasert pensjonsordning normalt gi bedre ytelser enn en pensjonsordning med innskuddspensjon.

En lov om obligatorisk tjenstepensjon vil omfatte store grupper av arbeidstakere med lønn i området 4 til 6 G. Skal en ytelsesbasert pensjonsordning med *“beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon på 1 G* gi arbeidstakere på disse lønnsnivåer pensjonsytelser som minst tilsvarende ytelsene i en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlig innskudd lik 2 prosent av lønn, må ytelsesplanen være utformet med henblikk på en beregnet samlet kompensasjonsgrad i området 63 til 65 prosent (noe lavere ved lengre utbetalingstid enn 10 år). For pensjonsordninger med lavere samlet kompensasjonsgrad, vil en justering av ytelsesplanen opp til et slikt nivå være tilstrekkelig for å oppfylle de krav en lov om obligatorisk tjenstepensjon måtte inneholde. Det er ikke grunnlag for - verken i forhold til et foretak som vil oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved å opprette en ytelsesbasert pensjonsordning, eller i forhold til eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger med ytelsesplaner basert på lavere samlet kompensasjonsgrad – å stille et *generelt krav* om at ytelsesplanen skal baseres på en så vidt høy samlet kompensasjonsgrad. En slik generell oppjustering av samlet kompensasjonsgrad vil i tilfelle også få betydning for størrelsen av pensjonsytelsene til de av foretakets arbeidstakere som vil ha et lønnsnivå ut over 6 G. Dette er arbeidstakere som også under en pensjonsordning med langt lavere samlet kompensasjonsgrad, for eksempel på 57 prosent av lønn, vil være sikret vesentlig bedre ytelser i en ytelsesbasert pensjonsordning enn de ytelser en

pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige innskudd lik 2 prosent av lønn vil gi. Formålet med en lov om obligatorisk tjenstepensjon vil være å sikre alle arbeidstakere alderspensjon på et visst minstenivå, og lovformålet rekker derfor ikke lenger enn til å begrunne krav om at det blir foretatt de endringer i ytelsesplanen som er påkrevd for å sikre likeverdige pensjonsytelser til foretakets arbeidstakere med lønn i området opp til 6 G.

I en pensjonsordning med ytelsesplan basert på “beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon lik 1 G, vil en slik – begrenset - løsning i og for seg bety at den samlede kompensasjonsgrad, inklusive folketrygd, for arbeidstakere med lønnsnivå opp til 6 G, vil måtte bli høyere enn for arbeidstakere med høyere lønn enn 6 G. Dette skyldes at folketrygden er basert på en kompensasjonsgrad som faller med høyere lønn (Tabell 9.1). I forhold til en lov om obligatorisk tjenstepensjon bør det avgjørende derimot være at ytelsesplanen for en ytelsesbasert pensjonsordning blir utformet slik at *den økning av kompensasjonsgraden i forhold til beregnet folketrygd som ytelsene fra pensjonsordningen medfører*, ikke generelt sett beror på om pensjonsordningen er ytelsesbasert eller innskuddsbasert. Ut fra dette er det behov for regler i en lov om obligatorisk tjenstepensjon som gir hjemmel for å kreve de endringer i ytelsesplanen for ytelsesbaserte pensjonsordninger som er påkrevd for å sikre at nivået på ytelsene fra pensjonsordningen til arbeidstakere med lønnsnivå i området 4 til 6 G – generelt sett - minst ligger på samme som de pensjonsytelser en innskuddsbasert pensjonsordning basert på de lovfastsatte minstekrav vil gi.

I forhold til de begrensede antall av ytelsesbaserte pensjonsordninger som har ytelsesplaner basert på “beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon på 1 G, betyr dette at pensjonsordningen kan videreføres etter nødvendig endring av ytelsesplanen slik at den økning i kompensasjonsgrad som ytelsene fra pensjonsordningen medfører for arbeidstakere på de lavere lønnsnivåer, generelt tilsvarende den økning i kompensasjonsgrad som ytelsene i en pensjonsordning med innskuddspensjon ville ha medført, jf. lovutkastet § 5 første ledd annet punktum.

6) *Banklovkommisjonen* kan se at det for enkelte foretak kan fremstå som vanskelig å skulle gjennomføre en vurdering av pensjonsordningen basert på det sammenligningsgrunnlaget som er nærmere beskrevet i dette avsnittet. Det er derfor i tillegg til hovedregelen også behov for regler som for viktige typetilfelle gjør det lettere i praksis å avgjøre om pensjonsplanen i en ytelsesbasert foretakspensjonsordning må antas å gi alderspensjon på minst samme nivå som en innskuddspensjonsordning basert på minstekravene i lovutkastet § 3. *Banklovkommisjonen* foreslår derfor visse regler hvorefter det skal legges til grunn at ytelsesordninger som etter pensjonsplanen minst vil gi en fastsatt økning av kompensasjonsgraden i forhold til folketrygden ved lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid, oppfyller minstekravet i lovutkastet.

På bakgrunn av de beregninger og vurderinger som er tatt inn ovenfor i avsnittene 9.4 og 9.5, forslår *Banklovkommisjonen* at en ytelsesbasert foretakspensjonsordning med en utbetalingstid på 10 år skal anses å oppfylle minstekravene dersom pensjonsytelsene i ordningen tilsvarende en økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden på minst 9 prosentpoeng ved lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid, jf. lovutkastet § 4 annet ledd annet punktum. Dette referansealternativet er valgt ut fra gjennomsnittlig lønnsnivå for det store flertall av arbeidstakere som vil omfattes av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon, se tabell 5.3 foran i kapittel 5. Ved vesentlig høyere lønnsnivåer enn 4 G viser beregningene foran i avsnittene 9.4 og 9.5, at en ytelsesordning vil gi klart

større økning i kompensasjonsgrad. Dersom ytelsesordningen har en lengre utbetalingstid enn 10 år, må verdien av dette for arbeidstakerne vektlegges. Det foreslås derfor at en ytelsesordning med en utbetalingstid på 15 år skal anses å oppfylle minstekravet dersom pensjonsplanen gir en økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden på minst 7 prosentpoeng ved lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid. For ytelsesordninger med livsvarig utbetaling er økningen i kompensasjonsgrad satt til 5 prosentpoeng ved 4 G og 40 års tjenestetid, jf. lovutkastet § 4 tredje ledd annet og tredje punktum.

De reglene som her er foreslått, innebærer for de tilfeller som omfattes, at det skal legges til grunn at minstekravet til ytelsesbaserte pensjonsordninger er oppfylt. I andre tilfeller hvor pensjonsplanen i en ytelsesbasert pensjonsordning i forhold til folketrygden ikke vil gi en økning i kompensasjonsgrad på henholdsvis 9, 7 eller 5 prosentpoeng ved lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid, må det avgjøres etter hovedreglene i lovutkastet § 4 annet ledd første punktum, jf. tredje ledd første punktum, om pensjonsordningen etter pensjonsplanen vil gi slike alderspensjonsytelser at minstekravet kan anses oppfylt. Dette vil blant annet bero på lønnsnivået for arbeidstakerne i foretaket og stillingsandelen til disse.

9.6.3 Beregning av pensjonsytelser i innskuddsordninger

Ved vurderingen av om en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon kan anses som likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på et minstekrav om årlig innskudd fra foretaket på 2 prosent av lønn, oppstår det spørsmål om hvilke forutsetninger som skal legges til grunn ved beregningen av hvilke pensjonsytelser innskuddspensjonsordningen må antas å ville gi. Beregninger utarbeidet av Vital er gjennomført i alternativer for lønnsnivåer på henholdsvis 4, 6, 8 og 12 G, og med opptjeningstid på henholdsvis 40, 35, 30, 25 og 20 år. De viktigste forutsetningene for beregningene som gjelder innskuddspensjon er:

- årlig innskudd 2 prosent av lønn,
- utbetalingsperiode 10 år,
- årlig reallønnsregulering på henholdsvis 2 og 1,5 prosent,
- alle verdier er neddiskontert med en inflasjon 2,5,
- forventet årlig avkastning 5 prosent, og
- ytelsene er beregnet med 3 prosent garantert rente i utbetalingsperioden.

Disse forutsetningene er valgt av Vital som mest hensiktsmessige ut fra en vurdering av den foreliggende situasjon. Det vil likevel kunne oppstå en viss meningsforskjell med hensyn til enkelte av beregningsforutsetningene. Dette gjelder særlig forutsetningene vedrørende årlig reallønnsregulering, årlig inflasjon og forventet årlig avkastning. Endrede forutsetninger på slike områder vil selvsagt innvirke på beregningsresultatene. Uavhengig av dette er det ved vurderingen av om en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon er likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på et lovfastsatt minstekrav til foretakets årlige innskudd, vesentlig at det er avklart hvilke forutsetninger beregningen av hvilke ytelser en slik innskuddspensjonsordning vil gi. Det foreligger et behov for et entydig sammenligningsgrunnlag. I utredningen her legges det derfor til grunn at en lov om obligatorisk tjenestepensjon bør inneholde en bestemmelse som

gir Kongen adgang til å regulere slike spørsmål ved forskrift, jf. lovutkastet § 4 femte ledd.

9.6.4 Etterfølgende endringer

Spørsmålet om en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon er likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon vil i første omgang oppstå ved selve gjennomføringen av en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Spørsmålet har først og fremst betydning for hvilken virkning en slik lov skal få for allerede eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger, men spørsmålet vil også kunne oppstå dersom et foretak ønsker å oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved å opprette ny pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon.

De forutsetninger som ligger til grunn for vurderingen av om den ytelsesbaserte pensjonsordning det gjelder er likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på lovfastsatte minstekrav til foretakets årlige innskudd, vil naturlig nok bygge på de forutsetninger som den situasjon som foreligger *ved gjennomføringen av loven*, gir grunnlag for. Den *etterfølgende utvikling* vil imidlertid kunne innvirke på disse forutsetningene, for eksempel når det gjelder forventet årlig inflasjon, lønnsregulering eller fremtidig avkastning av pensjonskapitalen. Skal slike endringer gjøre fornyet vurdering påkrevd?

Det er generelt sett vesentlig for stabiliteten i pensjonssystemet at slike etterfølgende endringer *ikke* skal gjøre det nødvendig med fortløpende tilpasninger i pensjonsordninger – eksisterende eller nyopprettede – som ved gjennomføringen av en lov om obligatorisk tjenstepensjon er ansett som utformet i samsvar med loven. Skulle den etterfølgende utvikling vesentlig forrykke grunnlaget for de forutsetninger som da ble lagt til grunn, bør de spørsmål som oppstår, først og fremst søkes løst ved forhandlinger og avtale mellom foretaket og dets arbeidstakere. Både foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven gir foretaket adgang til å foreta endringer i regelverket for pensjonsordningen etter å ha drøftet spørsmålet i styringskomiteen for pensjonsordningen eller for øvrig med de arbeidstakere som er medlemmer av pensjonsordningen.

9.6.5 Parallelle og kombinerte pensjonsordninger

I utredningsoppdraget fra Finansdepartementet anmodes det om at det vurderes hvordan minstekravene til ulike pensjonsordninger i en lov om obligatorisk tjenstepensjon kan fastsettes for henholdsvis parallelle og kombinerte pensjonsordninger.

I forhold til *parallelle* pensjonsordninger, hvor en del av arbeidstakerne omfattes av en ytelsesordning og resten av arbeidstakerne av en innskuddsordning, oppstår ingen særskilte problemer. Hver av pensjonsordningene må da vurderes i forhold de lovfastsatte minstekrav for hver av de to typer av pensjonsordninger, se lovutkastet § 2 sjette ledd.

Ved *kombinerte* pensjonsordninger er forholdet mer komplisert. Kombinerte pensjonsordninger skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket, og utformes med en ytelsesordning i bunnen og en innskuddsordning som tillegg, se foretakspensjonsloven § 2-12. Formålet vil ofte være å kombinere en ytelsesordning med alders-, uføre- og etterlatteytelser med alderspensjon etter en innskuddsordning

for derved å sikre arbeidstakerne en høyere alderspensjon. Samlet alderspensjon for arbeidstakerne vil derfor tilsvare summen av alderspensjonsytelsene fra hver av de to pensjonsordningene. Dette skulle i og for seg tilsi at minstekravene i en lov om obligatorisk tjenstepensjon skulle gjelde i forhold til de sammenlagte alderspensjonsytelsene. Å avgjøre om dette vil være tilfellet eller ikke, krever imidlertid kompliserte beregninger, blant annet fordi kombinerte pensjonsordninger normalt vil være “skreddersydde” opplegg. Av hensyn til enkelhet i regelverket har en derfor i denne omgang kommet til at det avgjørende må være om alderspensjonen i den ytelsesordning som “ligger i bunnen” er i samsvar med minstekravene, se lovutkastet § 2 sjette ledd. Er dette tilfellet, vil innskuddsordningen som kommer i tillegg kunne utformes uavhengig av en lov om obligatorisk tjenstepensjon.

Kapittel 10 Minstekrav for innskuddsbaserte pensjonsordninger

10.1 Minstekrav knyttet til foretakets tilskuddsplikt

Innskuddsbaserte pensjonsordninger med innskuddspensjon eller engangsbetalt alderspensjon er pensjonsordninger som skal sikre arbeidstakerne alderspensjon i tillegg til folketrygd (innskuddspensjonsloven § 1-2 bokstav f og foretakspensjonsloven § 1-2 første ledd bokstav k). Disse pensjonsordningene har også det til felles at foretakets årlige tilskudd til pensjonsordningen bestemmes i henhold til regler i en innskuddsplan/innskuddspremieplan. Størrelsen av de årlige innskudd/innskuddspremier kan i og for seg fastsettes på flere måter (innskuddspensjonsloven § 5-3, jf. foretakspensjonsloven § 5-2 fjerde ledd). Det normale vil likevel være at det årlige *innskuddet/innskuddspremien fastsettes i prosent av lønn*, dvs. skattepliktig lønn eller i tilfelle det lønnsgrunnlag regelverket angir (innskuddspensjonsloven § 5-3). Bestemmelsene i forskriften til innskuddspensjonsloven som fastsetter grenser for høyeste årlige innskudd, legger også dette til grunn. Etter forskriften kan det ikke benyttes en høyere proSENTSATS enn 5 prosent for lønn mellom 2 og 6 G og 8 prosent for lønn mellom 6 og 12 G, og det skal ikke betales innskudd for lønn mellom 0 og 2 G og for lønn over 12 G (foran avsnitt 9.1.2).

1) Størrelsen av foretakets årlige tilskudd vil langt på vei – indirekte - bli bestemmende for størrelse av pensjonsytelsene. Felles for disse pensjonsordningene er imidlertid at pensjonsytelsene til arbeidstakerne i vesentlig grad også påvirkes av den årlige avkastning oppnådd ved forvaltningen av pensjonsmidlene frem til pensjonsalderen. Her står en fra år til annet overfor lite forutsigbare størrelser, blant annet fordi mye vil avhenge av utviklingen i rente- og kapitalmarkedene og av den eller de forvaltningsstrategier som over tid blir fulgt av pensjonsinnretningen. Likevel lar det gjennomsnittlige avkastningsnivået over tid seg bedre forutberegne og vil være mer forutsigbar (foran avsnitt 9.1.2). Innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon må derfor den mest hensiktsmessige løsning være at minstekravet for pensjonsordning med innskuddspensjon knyttes direkte til *størrelsen av det årlige tilskudd fra foretaket* (foran avsnitt 8.2.2). Dette gir også et brukbart grunnlag for – med utgangspunkt i en antatt langtidsavkastning av kapital – å bedømme med rimelig grad av sikkerhet hvilken samlet pensjonskapital som vil foreligge ved nådd pensjonsalder, og dermed også hvilke pensjonsytelser et visst årlig innskuddsnivå vil gi.

På denne bakgrunn har Stortinget nå vedtatt at en lov om obligatorisk tjenestepensjon skal baseres på prinsippet om årlige innskudd lik 2 prosent av lønn over 1 G (se ovenfor avsnitt 2.4). I denne utredningen legges det følgelig til grunn at minstekravet til foretakets årlige innskudd skal fastsettes i form av *en bestemt proSENTSATS av lønn i det enkelte år* (innskuddspensjonsloven § 5-3, jf. § 5-5), jf. lovutkastet § 3 første ledd. Dette vil være i samsvar med kravet til forholdsmessighet mellom ulike lønnsgrupper i innskuddspensjonsloven § 5-2. Sett fra foretakenes side

vil dette også gi et sikkert holdepunkt for beregningen av årlige pensjonskostnader, også nivået på fremtidige kostnader sett i forhold til lønn. Samtidig vil nivået på foretakets årlige tilskudd, sammenholdt med forventet langsiktig kapitalavkastning, gi et rimelig grunnlag for å anslå hvor stor pensjonskapitalen og dermed hvor store arbeidstakernes pensjonsytelser ved nådd pensjonsalder på 67 år vil bli.

Det er ikke til å unngå at ulike forhold i en viss utstrekning kan forrykke grunnlaget for slike anslag, for eksempel lengden av og avbrudd i tjenestetiden, lønnsutviklingen i foretaket, inflasjonsnivået, utviklingen på rente og kapitalmarkedene, og kapitalforvalterens dyktighet. Slike avvik kan imidlertid slå begge veier, også virke til gunst for arbeidstakerne. Det vil i en viss utstrekning være mulig i løpet av opptjeningstiden å treffe tiltak som motvirker en ugunstig utvikling, for eksempel ved at pensjonskapitalen flyttes til en annen pensjonsinnretning, eller ved at det knyttes avkastningsgaranti til pensjonskapitalen.

2) Engangsbetalt alderspensjon er – i motsetning til innskuddspensjon – et livsforsikringsprodukt, og det er derfor knyttet risiko for dødelighet til retten til pensjon. Dette kan tenkes å få en viss betydning ved beregningen av hvilke pensjonsytelser et gitt innskuddsnivå vil gi (foran avsnitt 9.1.3). Ytelsesnivået vil imidlertid også ved engangsbetalt alderspensjon i alt vesentlig bli bestemt av størrelsen av pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder. Også i slike pensjonsordninger vil pensjonskapitalen og dermed pensjonsytelsene bero dels på innbetalte innskuddspremier i løpet av yrkesaktive år og dels på den avkastning ved forvaltning av pensjonskapitalen til enhver tid som er tilført pensjonskapitalen over årene. Både innskuddspensjonsloven (§ 3-5, jf. §§ 3-2 til 3-3) og foretakspensjonsloven (§ 4-2 annet ledd, jf. § 9-7) forutsetter at all avkastning ved kapitalforvaltningen normalt skal tilføres pensjonskapitalen.

Hensynet til enkelhet i regelverket (jf. Pensjonsmeldingen side 121-22) tilsier her at minstekravet også til pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon bør fastsettes i form av en bestemt prosentsats av lønnen i det enkelte år, og at prosentsatsen bør være den samme for pensjonsordninger med innskuddspensjon og med engangsbetalt alderspensjon. Dette vil for øvrig også være i samsvar med foretakspensjonsloven § 5-2 fjerde ledd som gir reglene om innskuddsplan i innskuddspensjonsloven tilsvarende anvendelse for innskuddspremieplaner. I denne utredningen legges det derfor til grunn at det lovfastsatte minstekravet for pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon kan knyttes direkte til minstekravene for pensjonsordning med innskuddspensjon, jf. lovutkastet § 3 femte ledd.

10.2 Tilskudd fra arbeidstakerne

Innskuddspensjonsloven forutsetter at hele det årlige tilskuddet til pensjonsordningen *innbetales av foretaket*. Loven har hittil ikke hatt regler - slik som foretakspensjonsloven § 9-4 – som åpner for at det i regelverket fastsettes at også arbeidstakerne selv skal betale tilskudd. Det samme gjelder i forhold engangsbetalt alderspensjon fordi reglene om innskuddspremie i foretakspensjonsloven § 9-6 ikke viser til § 9-4.

I Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) ble det fremlagt forslag til nye lovregler om *arbeidstakernes tilskudd* til innskuddsbaserte pensjonsordninger. Forslaget forutsetter at nærmere regler om dette fastsettes i innskuddsplanen eller innskuddspremieplanen. Også arbeidstakernes tilskudd forutsettes normalt å bli fastsatt i prosent av lønn, maksimert til 4 prosent. Lovforslaget inneholder dessuten bestemmelser som – på samme måte som foretakspensjonsloven § 9-4 – setter en grense for hvor stor del arbeidstakernes tilskudd kan utgjøre av det samlede årlige tilskudd til pensjonsordningen, se forslaget i Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) til ny § 5-6 i innskuddspensjonsloven fulgt opp i Innst. O nr. 92 (2004-2005).

Pensjonslovene er nå endret i samsvar med lovforslaget i Ot.prp. nr. 68 (2004-2005), jf. lov nr. 45/2005, og det vil derfor nå ikke være noe direkte behov for særlige regler om arbeidstakertilskudd i en ny lov om obligatorisk tjenstepensjon. Stortingets vedtak (ovenfor avsnitt 2.4) innebærer imidlertid at minstekrav til innskudd fra foretaket i hvert fall i første omgang vil bli holdt på et forholdsvis moderat nivå. I en lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon bør det derfor fremgå at loven ikke er til hinder for ordninger med årlige innskudd også fra medlemmer av pensjonsordningene. Slike ordninger vil i praksis måtte bygge på avtale eller felles forståelse mellom foretak og arbeidstakere, blant annet fordi ordningen bør være tilpasset forholdene i det enkelte foretak eller bransje og fremgå av regelverket for pensjonsordningen, og fordi det normalt vil være praktisk at innbetaling skjer felles for alle arbeidstakere via foretaket. Stortingets forutsetning om at det kan avtales at arbeidstakerne i tillegg til foretakets innskudd skal innbetale årlige innskudd bør derfor fremgå av lovutkastet, se lovutkastet § 6. Det legges her til grunn at slike innskudd vil gi arbeidstakerne fradrag etter reglene i skatteloven § 6-47.

Ut fra dette vil det ikke være aktuelt å fastsette særskilte minstekrav til årlige arbeidstakerinnskudd i en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Dette ville også være i strid med de prinsipper som ligger til grunn for foretakspensjonsloven § 9-4 og de nye lovreglene om arbeidstakerinnskudd i innskuddspensjonsloven. Dette gjelder uavhengig av om det dreier seg om et særskilt minstekrav for tilskudd fra arbeidstakerne, eller om et minstekrav knyttet til summen av tilskudd fra foretaket og arbeidstakerne.

Et lovfastsatt minstekrav knyttet til summen av tilskudd fra foretak og arbeidstakere, vil – sett fra arbeidstakernes side – fremstå som et minstekrav også til arbeidstakernes tilskudd. Det reelle innhold av et felles minstekrav vil – sett fra arbeidstakernes side – dessuten kunne variere med hvor stort tilskudd foretaket selv i det enkelte tilfelle er villig til å bidra med. Dette alene tilsier at et minstekrav til tilskudd fra arbeidstakerne i alle tilfelle bør utformes særskilt, uavhengig av den innskuddsplikt som fastsettes for foretaket, og at et felles minstekrav til foretakets og arbeidstakerens innskudd vil være en uegnet løsning. Noe annet ville skape en uheldig uklarhet med hensyn til omfanget av de plikter foretakene blir pålagt ved en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Hovedformålet med innføringen av obligatorisk tjenstepensjon vil være å pålegge foretak uten pensjonsordning en plikt til å sikre arbeidstakerne alderspensjon ved å opprette egen pensjonsordning. Minstekravet til tilskudd fra foretaket vil da stå sentralt fordi det konkretiserer innholdet av den plikt loven pålegger foretakene (foran avsnitt 8.1). Det er behov for at loven er klar på dette punkt.

I hvilken utstrekning arbeidstakerne også skal bidra med tilskudd, bør – i samsvar med ordningen i pensjonslovene – derfor baseres på enighet eller felles forståelse mellom foretak og arbeidstakere i det enkelte foretak. Lovregler om

minstekrav til foretakets tilskudd vil selvsagt ikke være til hinder for at et foretak og dets arbeidstakere, blir enige om et visst nivå på det samlede årlige tilskudd til pensjonsordningen og om hvordan det samlede årlige tilskudd i tilfelle skal fordeles på henholdsvis foretaket og arbeidstakerne, jf. lovutkastet § 6 første ledd. Men foretakets bidrag til pensjonsordningen må også i slike tilfeller minst tilsvare det minstekrav til årlige tilskudd fra foretaket som fremgår av en lov om obligatorisk tjenestepensjon, se lovutkastet § 3 første ledd. De øvre grenser for hvor store arbeidstakerinnskudd som kan avtales eller benyttes i det enkelte tilfellet, vil fremgå av innskuddspensjonsloven § 5-6 slik den nå lyder, og foretakspensjonsloven §§ 9-4 og 9-6, se lovutkastet § 6 annet ledd.

Uavhengig av spørsmål knyttet til lovpliktig arbeidstakertilskudd til pensjonsordningen, oppstår det spørsmål om det likevel ikke bør fastsettes en øvre grense for de samlede årlige tilskudd fra foretakets og arbeidstakernes side. Dette er et spørsmål som må vurderes i forbindelse med mulig endring/utbygging av de regler om innskuddsgrenser som er fastsatt i forskrift med hjemmel i innskuddspensjonsloven § 5-4. Spørsmålet har også en skattemessig side fordi en slik grense vil samtidig sette et øvre tak på de fradrag som tilskudd til tjenestepensjonsordning ellers vil gi, jf. skatteloven §§ 6-46 og 6-47. En går derfor her ikke nærmere inn på dette.

10.3 Minstekravet til foretakets tilskudd

10.3.1 Tilnærmingmåten

Et hovedspørsmål i denne utredningen er hvilke minstekrav som skal stilles til størrelsen av foretakets årlige tilskudd til en pensjonsordning med innskuddspensjon. Den økonomiske realitet i minstekravet vil bero først og fremst på *hvilken prosent av lønn* som legges til grunn ved fastsettelsen av minstekravet til foretakets årlige innskudd. Det prinsipielle utgangspunkt er nå fastlagt av Stortinget i form av et minstekrav til årlig innskudd på 2 prosent av lønn over 1 G. I dette avsnittet 10.3 er fremstillingen konsentrert om forhold av betydning ved vurderingen av et minstekrav til foretakenes årlige innskudd, og om forhold som vil klargjøre det reelle innhold av det minstekrav Stortinget har lagt til grunn. Ved gjennomføringen av det prinsipp Stortinget har vedtatt, vil det imidlertid også oppstå en del – i og for seg viktige nok - enkeltspørsmål når det gjelder selve utformingen av reglene om foretakets tilskuddsplikt og selve beregningen av pliktige innskudd. Disse spørsmålene blir behandlet nedenfor i avsnitt 10.4.

Det er foran i avsnitt 8.2 fremhevet at det lovfastsatte minstekrav til foretakenes tilskuddsplikt også vil bli bestemmende for minstenivået på nye årlige pensjonskostnader for foretak som hittil ikke har hatt pensjonsordning, men som må opprette pensjonsordning etter innføring av obligatorisk tjenestepensjon.

Av Pensjonsmeldingen fremgår det som viktig at kostnadene ved innføringen av obligatorisk tjenestepensjon ikke må bli for store i forhold til foretakenes lønnsomhet og økonomi (foran avsnitt 2.3). Dersom minstekravet til foretakets årlige innskudd til pensjonsordningen settes for høyt, vil dette kunne medføre at samlede lønns- og pensjonskostnader blir så store at det etter hvert kan oppstå økonomiske

problemer for en del foretak, eventuelt også slik at det blir en trussel mot fortsatt virksomhet. En målsetning må følgelig være at minstekravet til arbeidsgivernes innskudd til obligatorisk tjenstepensjon – i hvert fall i første omgang - settes slik at de nye pensjonskostnadene ikke i seg selv medfører vesentlig reduksjon av foretakenes lønnsomhet. Minstekravet til innskudd kan i stedet tenkes forhøyet etter hvert – også på frivillig basis - når man kan se økningen i foretakets pensjonskostnader i sammenheng med senere lønnsforhøyelser. Erfaringene ved innføringen av innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger i Danmark gir støtte til en slik tilnærmingstype (foran avsnitt 4.4).

I samsvar med dette uttales det i Stortingets vedtak:

“For bedrifter som hittil ikke har hatt tjenstepensjon, kan innføringen av obligatorisk tjenstepensjon medføre en økonomisk belastning. Regjeringen bes vurdere nærmere de økonomiske og administrative konsekvenser for disse.”

De økonomiske og administrative konsekvenser av en lov om obligatorisk tjenstepensjon blir nærmere vurdert nedenfor i kapittel 12. Ved vurderingen vil det være nødvendig å skille mellom den kostnadsøkning som selve iverksettingen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon medfører for foretakene, og virkningene på sikt for nivået på foretakenes samlede lønns- og pensjonskostnader. Iverksettingen av obligatorisk tjenstepensjon medfører at foretakene pålegges å dekke kostnader til tjenstepensjon som de tidligere ikke har hatt. Omfanget av kostnadsøkningen på kort sikt vil i stor grad bero på selve tidsplanen for iverksettingen. Dette er spørsmål som vil bli drøftet nedenfor i avsnitt 11.1. Hovedsynspunktet der er at ordningen med obligatorisk tjenstepensjon bør iverksettes med virkning fra 1. juli 2006, se lovutkastet § 11. Legges dette til grunn, vil virkningen for foretakene først og fremst bli at de nye pliktige innskudd til tjenstepensjon i 2006 vil tilsvare 1 prosent av lønn over 1 G, og at foretakenes pensjonskostnader vil øke i 2007 med ytterligere 1 prosent av lønn over 1 G. Et slikt opplegg vil lette innfasingen av selve iverksettingen av obligatorisk tjenstepensjon og gi foretakene mulighet til å tilpasse sin virksomhet i lys av de nye pensjonskostnadene over et lengre tidsrom.

Reglene om iverksetting av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon vil derfor måtte tas i betraktning ved vurderingen og fastsettelsen av minstekravet til foretakenes årlige tilskudd til tjenstepensjon. Etter at ordningen med obligatorisk tjenstepensjon er gjennomført, og forutsatt at minstekravet ikke endres, vil foretakenes årlige pensjonskostnader deretter kun øke med 2 prosent av årlig lønnsøkning, se Figur 9.2 (gjengitt foran avsnitt 9.1.2).

10.3.2 Pensjonskostnader, pensjonsytelser og økt kompensasjonsgrad

I Pensjonsmeldingen er det i ulike sammenhenger (blant annet side 124) omtalt eller antydning et nivå på minstekravet til innskudd fra foretakets side på omlag 2 prosent av lønn og et samlet tillegg til alderspensjonen i folketrygden tilsvarende en økt kompensasjonsgrad på ca. 10 prosent. Dette har gitt et utgangspunkt for valg av forutsetninger for de beregninger av pensjonskostnader, pensjonsytelser og økt kompensasjonsgrad i forhold til gjeldende folketrygd som Vital Forsikring ASA har utført i forbindelse med utredningen her. En oversikt over hovedalternativene i beregningene og de forutsetninger som er lagt til grunn for beregningene, er gitt foran

i avsnitt 8.3.3. Disse beregninger illustrerer således realiteten i det minste årlige innskuddsnivå som nå fremgår av Stortingets vedtak.

Vitals beregninger har tatt utgangspunkt i årlige tilskudd fra foretaket på henholdsvis 2 og 3 prosent av lønn. I Pensjonsmeldingen ble det imidlertid ikke direkte angitt hva som i denne sammenheng skal anses som pensjonsgivende lønn, noe som kan ha sammenheng med at innskuddspensjonsloven § 5-5 inneholder regler om beregning av lønn. Utgangspunktet i lovens § 5-3 er dessuten at det skal beregnes innskudd av all lønn mellom 0 og 12 G. I forskriften utferdiget med hjemmel i § 5-4, som setter grenser for *høyeste* årlige innskudd, er det imidlertid innført et “bunnfradrag” ved at det – i forhold til de grenser som er fastsatt – ikke skal regnes innskudd av lønn mellom 0 og 2 G. Av grunner som det er nærmere redegjort for foran i avsnitt 8.3.1, er dette ikke et egnet utgangspunkt i forhold til fastsettelse av et *minstekrav* til årlige innskudd i en lov om obligatorisk tjenestepensjon. I denne sammenheng må spørsmålet om “bunnfradrag”, og i tilfelle dets størrelse, vurderes ut fra hovedformålet med en slik lov og hvilke virkninger et bunnfradrag i tilfelle vil få for minstenivået på den alderspensjon som skal sikres de grupper av arbeidstakere en slik lov vil få størst betydning for, dvs. arbeidstakere med en årlig lønn i området 4 til 6 G, se oversikten foran i avsnitt 8.3.3. Dette blir det gjort nærmere rede for nedenfor i avsnitt 10.4.

På denne bakgrunn har en i utredningen her lagt til grunn som mest hensiktsmessig at Vitals beregninger baseres på en forutsetning om at det skal svares årlige innskudd av all lønn mellom 1 og 12 G. Dette er i samsvar med det prinsippet om årlig innskudd på 2 prosent av lønn over 1 G som fremgår av Stortingsvedtaket. For øvrig er de sentrale alternativer i beregningene basert på:

- 2 eller 1,5 prosent årlig reallønnsstigning,
- årlig avkastning av pensjonskapital 5 prosent, dvs. realavkastning 2,5 prosent,
- årlig inflasjon 2,5 prosent,
- utbetaling av pensjonsytelser i 10 år, og
- alle verdier er neddiskontert med en inflasjon på 2,5 prosent.

Disse forutsetningene er valgt som de mest hensiktsmessige ut fra en vurdering av den foreliggende situasjon. Det vil likevel kunne foreligge en viss meningsforskjell med hensyn til enkelte av beregningsforutsetningene. Dette gjelder særlig forutsetningene vedrørende årlig reallønnsregulering, årlig inflasjon og forventet årlig avkastning. Endrede forutsetninger på slike områder vil selvsagt innvirke på beregningsresultatene. Dette forklarer hvorfor beregningene er utført under alternative forutsetninger, blant annet for innskuddsprosent, reallønnsreguleringen, tjenestetid, lønnsnivåer og varighet av pensjonsutbetalinger.

Fremstillingen nedenfor knytter seg til et utvalg av beregningene tilsvarende det utvalg som ligger til grunn for fremstillingen foran i avsnittene 9.3 til 9.6. Begrunnelsen for utvalget fremgår foran av avsnitt 8.3.3. En har således konsentrert fremstillingen i utredningen om beregninger som gjelder lønnsnivåene 4, 6 og 8 G med tjenestetid på henholdsvis 40, 35 og 30 år. Vitals samlede tallmateriale er gjengitt i Vedlegg 1, hvorav det særlig er materialet i Vedlegg 1.1 og 1.5 som er relevant for redegjørelsen i det følgende. Tabellene 10.1 til 10.6 viser:

- samlet innskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder basert på årlige innskudd lik 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 2 prosent pr. år (Tabell 10.1),

- årlige pensjonsytelser i 10 år basert på årlige innskudd lik 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 2 prosent pr. år (Tabell 10.2),
- samlet innskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder basert på årlige innskudd lik 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 1,5 prosent pr. år (Tabell 10.3),
- årlige pensjonsytelser i 10 år basert på årlige innskudd lik 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 1,5 prosent pr. år (Tabell 10.4).
- økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved ytelser etter Tabell 10.2 (Tabell 10.5), og
- økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved ytelser etter Tabell 10.4 (Tabell 10.6).

På tilsvarende måte som beregningene ovenfor i avsnitt 9.4 til 9.6 (se også avsnitt 9.3), har beregningene som gjennomgås i dette avsnittet og nedenfor i avsnitt 10.4.3 som hovedpoeng å illustrere relasjonen mellom tilskudd og pensjonsytelser i innskuddsbaserte pensjonsordninger med årlig tilskudd på henholdsvis 2 og 3 prosent av lønn. Tallstørrelsene er ikke ment å gi grunnlag for bestemte oppfatninger med hensyn til hvilke ytelser som vil utgå i kronebeløp, men basert på de forutsetninger som er gjort i beregningene (ovenfor avsnitt 8.3) vil tallene representere 2005-kroner. *Dette gjelder samtlige tabeller fra 10.1 til 10.4 og 10.8 til 10.10.* Med tilsvarende forutsetninger for årlig realvekst som lagt til grunn i disse tabellene, ville G utgjøre 104 951 kroner etter 30 år, 115 598 kroner etter 35 år og 124 324 kroner etter 40 år (Vedlegg 1.5.1).

Tabell 10.1. *Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder basert på årlige innskudd tilsvarende 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 2 prosent pr. år. Tall i 1000.*

<i>Samlet tilskudd</i>	<i>2 prosent av lønn</i>			<i>3 prosent av lønn</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	211	175	142	316	262	213
Lønn 6 G	351	291	237	527	437	355
Lønn 8 G	492	408	331	738	612	497

Kilde: Vital

Figur 9.2 (gjengitt foran avsnitt 9.1.2) viser hvordan foretakets samlede tilskudd ved årlig innskudd på 2 prosent av lønn tilsvarende 4 G fordeler seg over en tjenestetid på 35 år.

Tabell 10.2. *Årlige pensjonsytelser basert på årlige innskudd tilsvarende 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og årlig reallønnsregulering på 2 prosent. Avkastningsgaranti 3 prosent i utbetalingstid på 10 år.*

<i>Årlig pensjon</i>	<i>2 prosent av lønn</i>			<i>3 prosent av lønn</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	42 484	33 338	25 628	63 727	50 007	38 442
Lønn 6 G	70 807	55 563	42 713	106 211	83 345	64 070
Lønn 8 G	99 130	77 788	59 798	148 695	116 683	89 698

Kilde: Vital

Tabell 10.3. Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder basert på årlige innskudd tilsvarende 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 1,5 prosent pr. år. Tall i 1000.

Samlet tilskudd	2 prosent av lønn			3 prosent av lønn		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	190	160	132	285	240	197
Lønn 6 G	317	266	219	475	399	329
Lønn 8 G	443	373	307	665	559	461

Kilde: Vital

Figuren i Vedlegg 1.4 b) viser på samme måte som Figur 9.2 (over avsnitt 9.1.2) - hvordan foretakets samlede tilskudd ved årlig innskudd på 2 prosent av lønn tilsvarende 4 G fordeler seg over en tjenestetid på 35 år.

Tabell 10.4. Årlige pensjonsytelser basert på årlige innskudd tilsvarende 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og årlig reallønnsregulering på 1,5 prosent. Avkastningsgaranti 3 prosent i utbetalingstid på 10 år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn			3 prosent av lønn		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	38 869	30 835	23 968	58 303	46 253	35 952
Lønn 6 G	64 781	51 392	39 946	97 172	77 089	59 919
Lønn 8 G	90 693	71 949	55 925	136 040	107 924	83 887

Kilde: Vital

Med utgangspunkt i de pensjonsytelser som fremgår av Tabellene 10.2 og 10.4, er pensjonsytelsene beregnet i Vedlegg 1.5.1 og 1.5.2 å øke folketrygdens kompensasjonsgrad i forhold til lønn ved pensjonsalder på 67 år på følgende måte ved utbetalingstid på 10 år:

Tabell 10.5. Økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved ytelser etter Tabell 10.2. Utbetalingstid 10 år. Tall i prosent av lønn ved nådd pensjonsalder 67 år. Reallønnsregulering 2 prosent pr. år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn			3 prosent av lønn		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	8,3	7,2	6,1	12,5	10,8	9,2
Lønn 6 G	9,3	8,0	6,8	13,9	12,0	10,2
Lønn 8 G	9,7	8,4	7,5	14,6	12,6	10,7

Kilde: Vital

Tabell 10.6. Økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved ytelser etter Tabell 10.4. Utbetalingstid 10 år. Tall i prosent av lønn ved nådd pensjonsalder 67 år. Reallønnsregulering 1,5 prosent pr. år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn			3 prosent av lønn		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	9,2	7,9	6,6	13,9	11,8	9,9
Lønn 6 G	10,3	8,8	7,3	15,4	13,1	11,0
Lønn 8 G	10,8	9,2	7,7	16,2	13,8	11,5

Kilde: Vital

Ved utbetaling av pensjonsytelsene i en periode på mer enn 10 år, vil årlige ytelser og økningen i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden bli tilsvarende lavere. Vedlegg 1.5.1 c) til f) og 1.5.2 c) til f) viser økningen i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden ved utbetalingstid på henholdsvis 15 år eller livsvarig.

Det må her også understrekes at grunnlagsmaterialet – selv om det er basert på alternative forutsetninger – nødvendigvis *ikke kan fange opp en rekke ulike forhold som på en eller annen måte kan få en viss innvirkning på pensjonsytelser og pensjonskostnader i det enkelte tilfelle* (se også foran avsnitt 8.3). Beregninger knyttet til tjenestetid forutsetter således samlet tjenestetid i ett og samme foretak uten at det er mulig å ta i betraktning virkningene av avbrudd i tjenestetid og mobilitet i arbeidsmarkedet. I forhold til pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på årlige innskudd i prosent av lønn, vil det imidlertid - i motsetning til ved ytelsesbaserte pensjonsordninger - være en langt klarere sammenheng mellom antallet av yrkesaktive år og samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder. Usikkerheten knytter seg derfor særlig til forhold av betydning for det gjennomsnittlige realavkastningsnivå i den yrkesaktive periode og lønnsutviklingen for den enkelte.

I de diskusjoner som har vært en viktig del av arbeidet med utredningen her, har det vært den alminnelige oppfatning at Tabellene 10.1 til 10.6 *generelt sett gir et godt grunnlag for vurderingen av hovedspørsmålene knyttet til utformingen av minimumsstandarder for pensjonsordninger med innskuddspensjon i en lov om obligatorisk tjenstepensjon*.

10.3.3 Konklusjoner

1) Beregningsresultatene foran i avsnitt 10.3.2 som gjengitt i 1) Tabell 10.2 og 10.4 vedrørende årlige pensjonsytelser ved tjenestetid på 40, 35 og 30 år og 2) Tabell 10.5 og 10.6 vedrørende økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd, bør sammenholdes med Tabellene 9.6 og 9.9 gjengitt foran i avsnitt 9.4.1. En sammenligning vil vise at en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige innskudd fra foretaket på 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, vil – ved lønnsnivåer i området 4 G - gi ytelser nær samme nivå som en ytelsesbasert pensjonsordning med ytelsesplan basert på en kompensasjonsgrad på 59 prosent og “beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon på 3/4 G. Ved lønnsnivåer opp mot 6 G vil ytelsesnivået i innskuddsordningen være en del lavere enn i en slik ytelsesordning. Det vises for øvrig til opplysningene i Vedlegg 1.5.1 om den økning i kompensasjonsgrad i forhold

til folketrygd som ytelsene fra pensjonsordningene vil representere, og til bemerkningene om disse forhold foran i avsnitt 9.4.1.

En tilsvarende sammenligning av ytelsesnivå og økning av kompensasjonsgrad med ytelsesbaserte pensjonsordninger med kompensasjonsgrad på 59 prosent og en ytelsesplan basert på “beregnet folketrygd” ut fra en grunnpensjon på 1 G, viser at en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige innskudd på 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, vil – for lønnsnivåer i området 4 til 6 G – gi til dels vesentlig høyere ytelsesnivå og økt kompensasjonsgrad, se Tabell 9.12 og 9.15 gjengitt foran i avsnitt 9.5.1.

Tilsvarende sammenligninger mellom ytelsesbaserte pensjonsordninger med beregnet samlet kompensasjonsgrad lavere enn 65 prosent, og pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på årlige innskudd fra foretaket på 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, viser – for lønnsnivåene 4 til 6 G – at ytelsesnivået og økningen i kompensasjonsgrad ved 40 års tjenestetid vil være atskillig høyere i innskuddsordningen, men noe lavere ved 35 og 30 års tjenestetid, se Vedlegg 1.5.1 og 1.5.2.

2) I utredningen her legges det til grunn at det ikke er påkrevd med en nærmere vurdering av hvilke slutninger de beregninger som er gjengitt foran i avsnitt 10.3.2 gir grunnlag for når det gjelder størrelsen på et lovfastsatt minstekrav til årlig innskudd fra foretakets side, jf. lovutkastet § 3 første ledd. Her er det tilstrekkelig å konstatere at beregningsforutsetningene er i samsvar med det prinsipp når det gjelder minstekrav til årlige innskudd som Stortinget nå har vedtatt. Dette legges derfor også til grunn i den etterfølgende utredning av en del enkeltspørsmål som gjelder selve beregningen av foretakets årlige innskudd. Det er også lagt vekt på at obligatorisk tjenstepensjon i en del år skal virke sammen med gjeldende regelverk for folketrygden. Innskuddsprosenten og andre deler av en lov om obligatorisk tjenstepensjon vil måtte vurderes i forhold til – og i tilfelle tilpasses - de endringer i folketrygden som gjennomføringen av en modernisert folketrygd vil innebære.

10.4 Beregning av foretakets innskudd

10.4.1 Ensartet minstekrav

Innskuddspensjonsloven inneholder en del regler vedrørende beregningen av foretakets årlige innskudd. Etter innskuddspensjonsloven §§ 5-2 første ledd og 5-3 første ledd er det ved beregningen adgang til å skille mellom lønn opp til 6 G og lønn mellom 6 til 12 G. For lønn ut over 6 G kan innskuddet være inntil to ganger innskuddet av lønn inntil 6 G, men det følger av loven § 5-5 at det i alle tilfelle skal ses bort fra lønn ut over 12 G ved beregningen av innskudd. Dette betyr at loven åpner for at det benyttes ulike proSENTsatter i disse lønnsintervallene, noe som også reflekteres i de maksimumssatsene som er fastsatt i forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 til innskuddspensjonsloven. Grensen for foretakets årlige innskudd er 5 prosent for lønn mellom 2 og 6 G, og 8 prosent for lønn mellom 6 til 12 G, basert på den forutsetning at det ikke skal betales innskudd for lønn mellom 0 og 2 G (foran avsnitt 9.1.2).

Et første spørsmål er om det ved fastsettelse av minstekrav i en lov om obligatorisk tjenstepensjon er grunn til å benytte ulike proSENTsatser for lønn opp til 6 G og for lønn ut over 6 G og opp til 12 G. Hensett til at det dreier seg om minstekrav til foretakets årlige innskudd i en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, taler hensynet til enkelhet i regelverket mot at minstekravet knyttes til ulike proSENTsatser for lønn innenfor de nevnte eller lignende lønnsintervaller. Tabell 10.2 og 10.4, sammenholdt med Tabell 10.5 og 10.6, viser dessuten at et minstekrav til årlig innskudd på 2 prosent av lønn vil gi arbeidstakere med lønn i området 4 til 8 G betydelige tillegg til alderspensjonen fra folketrygden, og at økningen i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden vil ligge om lag på samme nivå i lønnsområdet 4 til 8 G. Vurderes foretakets lønns- og pensjonskostnader under ett, som del av de samlede lønns- og arbeidsvilkår, i samsvar med det rettspolitiske hovedsynspunkt foran i avsnitt 8.2.1, fremtrer også et lovfastsatt minstekrav til årlige innskudd knyttet til en ensartet proSENTsats av lønn som en hensiktsmessig løsning ved innføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon. Innskuddspensjonsloven § 5-2, som åpner for differensierte innskuddssatser, er basert på prinsippet om at det er opp til foretaket selv å fastsette innskuddenes størrelse, herunder gjøre bruk av høyere innskuddssatser for visse lønnsintervaller.

Ut fra dette er det i utredningen her lagt til grunn at minstekravet kommer til uttrykk i en bestemt – ”flat” – proSENTsats for den samlede lønn arbeidstakeren mottar fra foretaket. Dette er i samsvar med Stortingets vedtak. En annen sak er at det fortsatt vil stå et foretak fritt å benytte ulike høyere proSENTsatser innenfor de rammer innskuddspensjonsloven med tilhørende forskrift fastsetter (foran avsnitt 8.1).

10.4.2 Lønnstak

I innskuddspensjonsloven § 5-5 er det fastsatt at det ved beregningen av foretakets årlige tilskudd skal ses bort fra lønn ut over 12 G. I Stortingets vedtak er dette spørsmålet ikke uttrykkelig omtalt, men taket knyttet til lønn tilsvarende 12 G fremgår indirekte av forutsetningen om at pensjonsordningene skal opprettes i henhold til reglene i pensjonslovene. Det legges til grunn at det ikke er aktuelt å vurdere andre løsninger på dette punkt.

Pensjonsmeldingen selv inneholder ikke noe konkret forslag om et annet særskilt lønnstak ved opptjening av alderspensjon innenfor en ordning med obligatorisk tjenstepensjon. Imidlertid er en grense på lønn tilsvarende 8 G benyttet til illustrasjon i en rekke sammenhenger i Pensjonsmeldingen. Ved å sette et minstekrav til innskudd for lønn opptil 8 G, men med adgang for foretaket til å benytte en innskuddsplan som omfatter lønn opp til 12 G, vil man i en viss utstrekning kunne begrense byrdene ved innføring av obligatorisk tjenstepensjon for enkelte foretak. Hovedtyngden av arbeidstakere som vil omfattes av pensjonsordninger opprettet som følge av obligatorisk tjenstepensjon, har imidlertid lønn i området 4 til 6 G, se oversikten over gjennomsnittslønn gjengitt foran i avsnitt 8.3.3.

I utgangspunktet er det naturlig å betrakte pensjonskostnadene som en del av de enkelte arbeidstakeres samlede lønns- og arbeidsvilkår. I et slikt perspektiv kan det lett fremtre som en urimelighet at lønn mellom 8 og 12 G likevel ikke skal tas med ved beregningen av et minstekrav til foretakets årlige innskudd. Det er også innenfor gjeldende innskuddspensjonslov vanskelig å finne en reell begrunnelse for å se bort fra lønn ut over 8 G ved beregningen av innskudd, når loven selv har en uttrykkelig

grense på 12 G, og dessuten forutsetter at det kan benyttes *høyere* innskudd for lønn mellom 6 og 12 G. Hovedregelen i innskuddspensjonsloven § 5-3 er at det skal svares innskudd etter fastsatt prosentsats av all lønn opp til 12 G (innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd bokstav b til d). En annen ordning vil kreve endring av innskuddspensjonsloven § 5-3 og av § 5-5, som forutsetter at det er den enkelte arbeidstakers samlede skattepliktige lønn inntil 12 G som skal legges til grunn ved beregning av innskudd. Går en ut fra at det dreier seg om et minstekrav på et nivå tilsvarende 2 prosent av lønn – slik som forutsetningen er i utredningen her (foran avsnitt 10.3.3) – tilsier også hensynet til enkelhet i regelverket at en her ikke fraviker innskuddspensjonslovens system. Under alle omstendigheter er den naturlige tolking av stortingsvedtaket at all lønn ut over 1 G skal være pensjonsgivende lønn i den utstrekning annet ikke følger av innskuddspensjonsloven.

10.4.3 Lønnsintervallet 1 til 12 G

1) Hovedregelen i innskuddspensjonsloven er at det skal svares innskudd for all skattepliktig lønn opp til 12 G. Det er imidlertid med hjemmel i innskuddspensjonsloven § 5-4 gitt forskrift om maksimalgrenser for innskudd. De høyeste tillatte innskuddsprosenter som der er fastsatt, må leses med den ytterligere begrensning at det ikke skal ytes innskudd for lønn mellom 0 og 2 G. Dette er imidlertid en regel som også må ses i lys av at folketrygdens kompensasjonsgrad er vesentlig høyere på de lave lønnsnivåer enn på midlere og høyere lønnsnivåer.

For enslige med lønn inntil 3 G vil de ytelser som utbetales i folketrygden alene gi en pensjon på omlag 60 prosent av lønn, og for lønn lik 4 G utbetales det ytelser tilsvarende 57 prosent av lønn (Tabell 9.1, gjengitt foran avsnitt 9.1.1). At det ikke skal betales innskudd for lønn opp til 2 G, fremtrer her som en regel som skal motvirke at arbeidstakere med lav inntekt mottar ytelser fra folketrygden og pensjonsordningen, som gir en samlet kompensasjonsgrad i forhold til lønn ved nådd pensjonsalder, som *prosentvis* er vesentlig større enn for arbeidstakere på midlere eller høyere lønnsnivå. Et tilsvarende formål ligger til grunn for foretakspensjonsloven § 5-5 vedrørende “beregnet folketrygd”, men etter denne bestemmelsen kan det ikke benyttes høyere “bunnfradrag” enn 1 G ved beregningen av ytelsene fra pensjonsordningen (foran avsnitt 8.3.1).

Regelen om at det ikke skal svares innskudd av lønn mellom 0 og 2 G, er en regel som også vil gjelde i forhold til arbeidstakere som har et vesentlig høyere lønnsnivå, for eksempel i området 4 til 8 G med en kompensasjonsgrad i folketrygden i området fra 57 til 39 prosent. I forhold til slike lønnsnivåer fremtrer regelen om at det ikke skal svares innskudd av lønn mellom 0 og 2 G, først og fremst som en del av forskriftens system for prosentvise maksimalgrenser for innskudd for lønn mellom 2 og 6 G og for lønn mellom 6 og 12 G. Det særlige unntak for lønn mellom 0 og 2 G utgjør her en del av grunnlaget for fastsettelsen av de prosentvise maksimalsatser på henholdsvis 5 og 8 prosent som forskriften inneholder. Bakgrunnen er at folketrygdens kompensasjonsgrad faller med stigende lønn, og formålet med forskriftens innskuddsgrenser er å angi i hvilken utstrekning dette kan motvirkes ved ytelser fra pensjonsordningen.

I forhold til en ordning med obligatorisk tjenstepensjon basert på lovfastsatte minstekrav til størrelsen av årlig innskudd fra foretaket, står spørsmålet om det skal svares innskudd av lønn mellom 0 og 2 G i en helt annen stilling. Dette er det gjort

rede for foran i avsnitt 8.3. Disse overveielser førte til at hovedalternativene i de beregninger som Vital har foretatt i forbindelse med utredningen her, er basert på et minstekrav til innskudd i prosent av lønn fra 1 til 12 G.

For det første, det er foran i avsnitt 8.3.1 vist til den grense for “bunnfradrag” på 1 G som benyttes ved utformingen av ytelsesplanen for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon (foretakspensjonsloven § 5-5), og til behovet for - ved utformingen av en lov omobligatorisk tjenstepensjon - å kunne ha et rimelig ensartet sammenligningsgrunnlag for ytelser fra henholdsvis innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger. Ved beregningen av pensjonsytelsene i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon basert på en beregnet samlet kompensasjonsgrad i området 60 til 70 prosent, kommer bunnfradraget frem via den grunnpensjon som inngår i “beregnet folketrygd” etter reglene i foretakspensjonsloven § 5-5 (foran avsnitt 9.1.1). Etter denne bestemmelsen er maksimalt bunnfradrag 1 G, dvs. grunnpensjonen settes lik 1 G ved beregningen av “beregnet folketrygd”. I utredningen her er det lagt stor vekt på spørsmål knyttet til en sammenligning av pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon og pensjonsordninger med innskuddspensjon. Et ensartet sammenligningsgrunnlag forutsetter at bunnfradragene stort sett ligger på tilsvarende nivåer ved de ulike typer av pensjonsordninger.

For det annet, det er foran i avsnitt 8.3, påpekt at virkningene av et “bunnfradrag” ved fastsettelse av et minstekrav til årlige innskudd i en lov om obligatorisk tjenstepensjon, vil være andre enn de virkninger et tilsvarende “bunnfradrag” har innenfor et system med høyeste tillatte innskuddssatser. Dette skal det redegjøres nærmere for i fremstillingen nedenfor i dette avsnitt. Vital har også foretatt beregninger av et alternativ basert på innskudd av lønn fra 0 til 12 G som vil bli trukket inn i fremstillingen, og også alternativet innskudd av lønn fra 2 til 12 G vil bli illustrert i det følgende.

2) Spørsmålet om et “bunnfradrag” når det gjelder pensjonsgivende lønn ved beregningen av et minstekrav til årlige innskudd, er ikke uttrykkelig omtalt i Pensjonsmeldingen, som for øvrig er basert på prinsippet om opptjening av pensjon “fra første krone”. Det er mulig at dette skyldes at innskuddspensjonsloven §§ 5-2 og 5-3 ikke inneholder regler på dette området. Uavhengig av dette foreligger det her tre alternativer når det gjelder pensjonsgivende lønn – lønn mellom 0 og 12 G, lønn mellom 1 og 12 G, og lønn mellom 2 og 12 G. Disse tre alternativer vil gi vesentlig forskjellig resultater når det gjelder pensjonsytelser, særlig for lavlønnede arbeidstakere, og vil dermed også ha ulike virkninger for foretakets pensjonskostnader. Når det gjelder foretakets årlige kostnader illustres dette i Tabell 10.7 nedenfor, knyttet til lønnsnivåene 4, 6 og 8 G.

Tabell 10.7. *Foretakets årlige innskudd i prosent av G ved “bunnfradrag” fra 0 til 2 G. Årlige innskudd 2 prosent av lønn. Tall i prosent av G.*

Lønn	0 til 12 G	1 til 12 G	2 til 12 G	Forskriftsgrensen
4 G	8	6	4	10
6 G	12	10	8	20
8 G	16	14	12	36

Alle alternativene når det gjelder “bunnfradrag” ligger således godt innenfor innskuddsgrensene i forskriften til innskuddspensjonsloven. Ved vurderingen av om

det skal gjøres et bunnfradrag for lønn inntil 2 G ved beregningen av minstekravet til foretakets årlige innskudd, slik som angitt i bestemmelsene om innskuddsgrenser i forskriften til innskuddspensjonsloven, er det altså av vesentlig betydning at virkningen av bunnfradraget vil være en ganske annen innenfor en ordning med obligatorisk tjenstepensjon basert på *minstekrav til innskudd* enn i forhold til det system med *maksimalgrenser for innskudd* som forskriften inneholder. Den mest åpenbare virkning av et “bunnfradrag” i lønn på 2 G er – som det fremgår – å redusere minstenivået for pensjonsytelsene til arbeidstakere med lønn i området 3 til 6 G.

3) Hovedformålet med en lov om obligatorisk tjenstepensjon er at arbeidstakere som for tiden ikke mottar alderspensjon fra en pensjonsordning i tillegg til alderpensjonen fra folketrygden, skal sikres ytelser på et rimelig minstenivå fra en pensjonsordning. En meget stor del av arbeidstakere i foretak uten pensjonsordning har stillinger med årslønn i området 4 til 5 G, se oversikten gjengitt foran i avsnitt 8.3.3. Spørsmålet om en også ved fastsettelsen av et minstekrav til årlige innskudd, forutsatt lik 2 prosent av lønn, skal se bort fra lønn mellom 0 og 2 G, blir her først og fremst et spørsmål om hvilken realitet en ordning med obligatorisk tjenstepensjon skal innebære for slike lavtlønnsgrupper. Disse gruppene omfatter også et betydelig antall av deltidsansatte og sesongarbeidere som i alle tilfelle omfattes av regelen om avkortning av innskudd i forhold til innskuddet for full stilling, jf. innskuddspensjonsloven § 5-2 første ledd.

For disse grupper av arbeidstakere vil en regel om at det ved beregningen av minstekravet til foretakets årlige innskudd skal ses bort fra lønn mellom 0 og 2 G, innebære en meget vesentlig reduksjon av den praktiske betydning av innføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon. For arbeidstakere i fulltidsstilling med årslønn i området 4 til 8 G, vil innskuddsplikten – og dermed pensjonsytelsene – bli meget vesentlig redusert. Omvendt vil pensjonsytelsene bli vesentlig høyere dersom en regner innskudd av lønn fra 0 til 12 G, dvs. uten “bunnfradrag”. Nedenfor i Tabell 10.8 og 10.9 blir pensjonsytelsene i alternativene med “bunnfradrag” lik 2 G og uten “bunnfradrag” sammenlignet med hovedalternativet, dvs. “bunnfradrag” på 1 G. I disse tabellene har man valgt å regne med en lønn opp til 8 G i stedet for 12 G, da et bunnfradrag vil ha størst konsekvenser for lønnsgruppene opp til 8 G.

Tabell 10.8. Årlige pensjonsytelser i pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på innskudd tilsvarende 2 prosent av lønn 1 til 8 G, og 2 prosent av lønn inntil 8 G med bunnfradrag for lønn inntil 2 G. Reallønnsregulering 2 prosent pr. år.

Avkastningsgaranti 3 prosent i utbetalingstid 10 år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn 1 til 8 G			Bunnfradrag på 2 G		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	42 484	33 338	25 628	27 168	20 690	15 443
Lønn 6 G	70 807	55 563	42 713	54 335	41 381	30 885
Lønn 8 G	99 130	77 788	59 798	81 503	62 071	46 328

Kilde: Vital

Tabell 10.8 viser at en økning av bunnfradraget fra 1 til 2 G vil medføre en vesentlig reduksjon av pensjonsytelsene i området 4 til 6 G. Formålet med en ordning med obligatorisk tjenstepensjon er å sikre supplerende alderspensjon på et rimelig nivå for de store grupper av arbeidstakere som er ansatt i foretak uten pensjonsordning.

Innenfor en slik ordning vil et bunnfradrag for lønn inntil 2 G ved beregningen av minstekravet til foretakets årlige innskudd vesentlig redusere rekkevidden og den praktiske betydning av innføringen av obligatorisk tjenstepensjon. I forhold til et minstekrav for årlig innskudd som ikke overstiger 2 prosent av lønn, tilsier dette at årslønn i området 1 til 12 G bør telle med ved beregningen av minstekravet, jf. lovutkastet § 3 annet ledd. Det er her av en viss betydning at et “bunnfradrag” – uavhengig av størrelse - knytter seg til lønn i full stilling, og at årlige innskudd for arbeidstakere på deltid og sesongarbeidere derfor vil bli beregnet forholdsmessig ut fra årlig innskudd i tilsvarende full stilling (innskuddspensjonsloven § 5-2 tredje ledd).

Det er klart nok at et minstekrav til årlig innskudd på 2 prosent av lønn fra 1 til 12 G vil gi arbeidstakere med lønn i området 3 til 4 G rett til alderspensjon som medfører en høyere samlet kompensasjonsgrad enn arbeidstakere med høyere lønnsnivå. Størrelsen av *ytelsene fra selve pensjonsordningen* vil likevel innebære en forholdsvis beskjeden økning av kompensasjonsgraden i forhold til folketrygd. Økningen i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygdens kompensasjonsgrad ved et “bunnfradrag” på 1 G fremgår av Tabell 10.5 og 10.6 (foran avsnitt 10.3.2). Virkningene av et bunnfradrag på 2 G ved lønnsnivåer i området 4 til 8 G fremgår av Tabell 10.8. For lønn tilsvarende 3 G vil således den supplerende pensjon pr. år variere fra ca. kr. 27 000 til ca. kr. 15 500 med fallende tjenestetid fra 40 til 30 år, og med bunnfradrag på 2 G vil de årlige pensjonsytelser omtrent halveres.

Årlige pensjonsytelser i pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på årlige innskudd lik 2 prosent av lønn mellom 0 og 8 G vil selvsagt være noe høyere. Den forholdsmessige økningen er imidlertid størst ved årslønn på eller opp mot 4 G. Dette skyldes at betydningen av at et “bunnfradrag” på 1 G bortfaller, avtar med stigende lønn.

Tabell 10.9. *Årlige pensjonsytelser i pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på innskudd tilsvarende 2 prosent av lønn fra 1 til 8 G, og 2 prosent av lønn fra 0 til 8 G. Reallønnsregulering 2 prosent pr. år. Avkastningsgaranti 3 prosent i utbetalingstid 10 år.*

<i>Årlig pensjon</i>	<i>2 prosent av lønn 1 til 8 G</i>			<i>2 prosent av lønn fra 0 til 8 G</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	42 484	33 338	25 628	54 335	41 381	30 885
Lønn 6 G	70 807	55 563	42 713	81 503	62 071	46 328
Lønn 8 G	99 130	77 788	59 798	108 671	82 762	61 771

Kilde: Vital

Det er klart nok at alternativet uten “bunnfradrag” ved innskuddsberegningen vil innebære at forskjellen mellom samlet kompensasjonsgrad, medregnet folketrygd, for lavlønte arbeidstakere og for arbeidstakere ved midlere eller høyere lønnsnivåer vil øke noe, ganske enkelt fordi pensjonsordningen vil gi høyere ytelse enn alternativet med “bunnfradrag” på 1 G. Eksempelvis vil ytelsene på lønnsnivået 4 G ved 40 års tjenestetid representere en kompensasjonsgrad på om lag 10,5 prosent i motsetning til 8,3 prosent etter hovedalternativet (foran Tabell 10.5). Ved kortere tjenestetid og ved lønnsnivåene 6 og 8 G vil økningen i prosent bli vesentlige lavere.

At alternativet med årlige innskudd basert på 2 prosent av all lønn mellom 0 til 8 G vil gi høyere pensjonsytelser, innebærer selvsagt også at foretakets samlede pensjonskostnader vil bli høyere ved dette alternativ sammenlignet med hovedalternativet hvor innskuddet beregnes av lønn over 1 G. Dette kan illustreres ved en sammenligning av de samlede innskudd fra foretaket i henholdsvis 40, 35 og 30 år (Tabell 10.10).

Tabell 10.10. *Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder basert på årlige innskudd tilsvarende 2 prosent av lønn mellom 1 og 8 G og lønn mellom 0 og 8 G. Reallønnsregulering 2 prosent pr. år. Tall i 1000.*

<i>Samlet tilskudd</i>	<i>2 prosent av lønn 1 til 8 G</i>			<i>2 prosent av lønn fra 0 til 8 G</i>		
Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	211	175	142	284	235	191
Lønn 6 G	351	291	237	426	353	286
Lønn 8 G	492	408	331	568	470	382

Kilde: Vital

Hovedspørsmålet ved vurdering av om pensjongsgivende lønn skal beregnes uten eller med et “bunnfradrag”, og i tilfelle om “bunnfradraget” skal settes til 1 eller 2 G, knytter seg likevel til selve *ytelsesprofilen* innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. Skal arbeidstakere med årslønn i området 3 til 5 G sikres alderspensjon på et rimelig minstenivå via en pensjonsordning med innskuddspensjon, er det vanskelig å unngå at den samlede kompensasjonsgrad i forhold til lønn ved nådd pensjonsalder, ytelsene fra folketrygden medregnet, vil bli noe høyere for arbeidstakere med et lavt lønnsnivå enn for arbeidstakere med årslønn i området 5 til 6 G. Som det fremgår av Tabell 10.5 og 10.6 (foran avsnitt 10.3.2) er det likevel ved lønnsnivåene 4 til 8 G, en viss forskjell hva angår den økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden, som ytelsene fra pensjonsordningen i seg selv vil innebære når årlige innskudd beregnes av lønn mellom 1 og 12 G. Beregnes årlige innskudd av all lønn mellom 0 og 12 G vil forskjellene i så måte bli eliminert fordi betydningen av at det gjøres et “bunnfradrag” på 1 G reduseres med stigende lønn.

I den utstrekning spørsmålet om “bunnfradrag”, og størrelsen av dette, vurderes som et spørsmål av betydning for foretakets årlige pensjonskostnader, bør det tas i betraktning at størrelsen av *den proportsats som legges til grunn ved beregningen av årlige innskudd vil ha klart størst betydning for kostnadsnivået*. Det er således fullt mulig innenfor en og samme kostnadsramme å velge en løsning som kombinerer alternativer uten “bunnfradrag” eller med “bunnfradrag” på 1 G med en noe lavere proportsats for beregning av årlige innskudd enn den proportsats som ville være aktuell hvis “bunnfradraget” ble satt til 2 G. Ut fra det grunnlagsmateriale som er fremskaffet av Vital, har en i utredningen her benyttet årlig innskudd på 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G som hovedalternativ. Beregningene illustrerer således realitetene i det prinsipp om at det skal svares 2 prosent innskudd av lønn ut over 1 G som fremgår av Stortingets vedtak.

4) De pensjonsordninger med innskuddspensjon som allerede er opprettet, har i samsvar med forskriften til innskuddspensjonsloven en innskuddsplan som forutsetter at det ikke skal betales innskudd av lønn mellom 0 og 2 G. Dersom en lov om obligatorisk tjenestepensjon fastsetter et minstekrav til foretakets årlige innskudd til 2

prosent av lønn fra 1 til 12 G, vil dette kunne tenkes å medføre at en del av de eksisterende pensjonsordninger må endre sin innskuddsplan, se lovutkastet § 5 annet ledd. Om dette vil medføre økte pensjonskostnader for foretakene, beror imidlertid først og fremst på hvilken innskuddsprosent den gjeldende innskuddsplan legger til grunn.

Dersom en innskuddsplan er basert på innskudd lik 4 prosent av lønn, vil således årlig innskudd for lønn på 4 G tilsvare 8 prosent av G, mens et minstekrav på 2 prosent av lønn over 1 G vil for lønn på 4 G tilsvare 6 prosent av G (se foran Tabell 10.7). Og er innskuddsplanen basert på årlig innskudd på 3 prosent, vil innskuddet i samsvar med innskuddsplanen tilsvare det lovfastsatte minstekravet på 6 prosent av G. For lønn over 4 G er marginene i tilfelle større, jf. foran Tabell 10.7. Det er således ikke nødvendig å endre slike innskuddsplaner som følge av en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Spørsmålet om bunnfradraget skal være 1 eller 2 G, er derfor et spørsmål som først og fremst må vurderes ut fra virkningene for arbeidstakere som i dag ikke omfattes av noen pensjonsordning.

10.4.4 Lønnsinntekt fra foretaket

Etter innskuddspensjonsloven § 5-5, jf. § 1-2 bokstav i), er hovedregelen at foretakets tilskudd skal beregnes av den lønn arbeidstakerne mottar fra foretaket. I § 5-5 annet ledd er det imidlertid inntatt regler som tillater at det i innskuddsplanen gjøres visse unntak fra hovedregelen og således fastsettes et særskilt lønnsgrunnlag for den enkelte pensjonsordning. Disse reglene er ment å gi fleksibilitet slik at lønnsgrunnlaget kan tilpasses forholdene i det enkelte foretak.

Innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon vil imidlertid slike regler også åpne for ulike tilpasninger fra foretakenes side som kan innebære at den økonomiske realitet som ligger i et lovfastsatt minstekrav i form av en bestemt prosent av lønn, kan komme til å variere en god del for de ulike foretak. Dette vil i seg selv være uheldig og kan dessuten føre til skjevheter som vil bli oppfattet som urimelige. Videre antas minstekravet i en lov om obligatorisk tjenestepensjon å få størst praktisk betydning for arbeidstakere med en årslønn i området 4 til 6 G. Disse forhold tilsier at den prosentsats som blir benyttet for å bestemme et minstekrav til foretakets tilskudd, bør knyttes til hovedregelen i innskuddspensjonsloven § 5-5 første ledd, jf. lovutkastet § 3 annet ledd. Minstekravet til innskudd tilsvarende 2 prosent av lønn skal altså beregnes uavhengig av bestemmelser i regelverket med innhold som nevnt i innskuddspensjonsloven § 5-5 annet ledd.

I pensjonsordninger hvor også person som må anses som innehaver av foretaket er medlem, oppstår særlige spørsmål når det gjelder å fastslå hva som skal regnes som pensjonsgivende lønn. Disse spørsmål er løst i innskuddspensjonsloven § 1-2 bokstav i) og foretakspensjonsloven § 1-2 bokstav h) som likestiller skattepliktig lønnsinntekt og beregnet personinntekt. Uavhengig av hvordan pensjonsgivende lønn beregnes etter innskuddspensjonsloven § 5-5 første ledd, vil det imidlertid måtte tas hensyn til bestemmelsene om at det skal ses bort fra lønn ut over 12 G (foran avsnitt 10.4.2), og at det bare skal svares innskudd av lønn ut over 1 G (foran avsnitt 10.4.3). Det er mulig at endringer i skattelovgivningen med virkning for beregningen av personinntekt tilsier en fornyet vurderingen av utformingen av definisjonene av lønn i pensjonslovene. Dette er imidlertid et spørsmål som gjelder så vel eksisterende som

nye pensjonsordninger, og spørsmålet bør derfor løses generelt som ledd i oppfølgingen av endringene i skattelovgivningen.

10.4.5 Kostnader ved pensjonsordningen

Det normale er at en pensjonsinnretning foretar beregning av kostnadene ved forvaltningen av en pensjonsordning, og krever at disse dekkes av foretaket. I samsvar med dette er regelen for ytelsesbasert foretakspensjon at foretaket skal dekke kostnadene i tillegg til årspremien (foretakspensjonsloven § 9-2). Også ved engangsbetalt alderspensjon skal kostnadene dekkes i tillegg til de innskuddspremier som innbetales for medlemmene (foretakspensjonsloven § 9-6).

Tilsvarende regler er ikke tatt inn i innskuddspensjonsloven. Forskriften til innskuddspensjonsloven inneholder imidlertid en bestemmelse (§ 2-1) som synes å gå ut fra at kostnadene normalt skal dekkes av den årlige avkastning ved forvaltningen av pensjonskapitalen. Hvis avkastningen et år ikke er tilstrekkelig, må følgelig resten av kostnadene dekkes innenfor den ramme innskuddene utgjør. Forutsetningen synes derfor å være at foretaket ikke skal ha plikt til å dekke kostnadene i tillegg til de årlige innskudd for medlemmene.

På denne bakgrunn kan det reises spørsmål om et minstekrav til foretakets årlige innskudd skal forstås slik at kostnadene ved pensjonsordningen skal dekkes innenfor rammen av årets innskudd, eventuelt av avkastningen av pensjonskapitalen, eller om det skal gjøres klart – slik som i foretakspensjonsloven §§ 9-2 og 9-6 – at foretaket må dekke kostnadene i tillegg til årets innskudd. Det vil selvsagt være en fordel, ikke minst ved sammenligningen mellom de ulike typer av pensjonsordninger, at regelen om dekning av kostnadene ved en pensjonsordning med innskuddspensjon er den samme som i foretakspensjonsloven. Dessuten er det nok et viktig hensyn at foretaket – som inngår avtalen med pensjonsinnretningen - selv bør ha en direkte egeninteresse i det kostnadsnivå som blir avtalt. Det er viktig ikke minst i en ordning med obligatorisk tjenstepensjon at kostnadene holdes på lavest mulig nivå og ikke legger beslag på en vesentlig del av avkastningen av pensjonskapitalen. Foretak vil nok også gjennomgående ha lettere for å få gjennomslag for slike synspunkter i forhold til pensjonsinnretningen.

Disse forhold tilsier at regelen bør være at foretaket plikter å dekke kostnadene i tillegg til minstekravet til innskudd, se lovutkastet § 3 tredje ledd. En mellomløsning kan være at det stilles krav om at det i innskuddsplanen skal fastsettes om foretaket skal dekke kostnadene i tillegg til de årlige innskudd, eller om kostnadene skal dekkes ved belastning av pensjonskapitalen, herunder tilført avkastning, til enhver tid.

10.5 Høyere innskuddssats for kvinner

Ved fastsettelsen av innskudd skal det etter innskuddspensjonsloven §§ 5-2 annet ledd og 5-3 annet ledd benyttes høyere innskuddsprosent for kvinner i pensjonsordninger med et regelverk som fastsetter at pensjonskapitalen skal konverteres til pensjonsforsikring ved nådd pensjonsalder, jf. innskuddspensjonsloven § 7-3. Kravet om bruk av høyere innskuddsprosent for arbeidstakere som er kvinner, er begrunnet i ulik dødelighet og levealder for menn og kvinner, og formålet er så vidt mulig å

oppnå at alderspensjonsnivået ved pensjonsforsikring, under ellers like forhold, blir det samme for menn og kvinner. Innskuddspensjonsloven § 5-2 annet ledd gjelder imidlertid tilsvarende ved uformingen av innskuddspremieplanen for pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon (foretakspensjonsloven § 5-2 fjerde ledd).

Dersom regelverket derimot fastsetter at pensjonskapitalen skal konverteres til årlige ytelser i henhold til pensjonsspareavtale uten dødelighetsrisiko, oppstår ikke dette spørsmålet fordi pensjonsytelsene for menn og kvinner under ellers like vilkår da vil ligge på samme nivå.

Spørsmål knyttet til høyere innskuddssats for kvinner vil således oppstå i forhold til 1) pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon – som i seg selv er pensjonsforsikring, og 2) pensjonsordninger med innskuddspensjon når det er fastsatt i regelverket at pensjonskapitalen skal konverteres til pensjonsforsikring ved nådd pensjonsalder. I gjeldende lovgivning er det imidlertid ikke angitt hvor mye høyere innskuddsprosenten for kvinner må være for å oppfylle kravet i innskuddspensjonsloven § 5-2 annet ledd. I utredningen her legges det til grunn at det da heller ikke i en lov om obligatorisk tjenstepensjon vil være aktuelt å angi en konkret målestokk for dette, eller å fastsette særskilte minstekrav til innskudd for henholdsvis kvinner og menn. Spørsmålet om høyere innskudd for kvinner gjelder innskuddsbaserte pensjonsordninger generelt, og det oppstår derfor ikke på dette området nye eller særlige problemer i forbindelse med gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon basert på lovfastsatt minstekrav til foretakets årlige tilskudd til pensjonsordningen.

10.6 Minstekrav til utbetalingsperiodens lengde

Et annet spørsmål med bakgrunn i ulik dødelighet for menn og kvinner er om det som følge av at kvinners levealder i gjennomsnitt er lengre enn for menn, skal stilles krav om livsvarig pensjon eller særlige krav til utbetalingsperiodens lengde. I forhold til innskuddsbaserte pensjonsordninger oppstår dette spørsmålet uavhengig av om pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder skal konverteres til pensjonsforsikring eller til pensjonsspareavtale, og tilsvarende spørsmål oppstår også når det gjelder ytelsesbasert foretakspensjon. At gjennomsnittlig levealder er lenger for kvinner enn for menn, er en del av bakgrunnen for at de beregninger som Vital har foretatt i forbindelse med denne utredningen, likevel er basert på tre alternativer, henholdsvis utbetalingstid på 10 år, 15 år og livsvarig.

Dette er et spørsmål som også ble drøftet i forbindelse med vedtakelsen og senere endringer av pensjonslovene. Resultatet er blitt det minstekrav til utbetalingsperiode på *10 år fra nådd pensjonsalder* (normalt 67 år) som både foretakspensjonsloven § 5-1 og innskuddspensjonsloven § 7-3 nå inneholder. Spørsmålene vedrørende utbetalingsperiodens lengde omtales også i Pensjonsmeldingen side 125, men der først og fremst med adresse til de særlige spørsmål som oppstår i forhold til supplerende pensjonsordninger dersom modernisert folketrygd baseres på prinsippet om fleksibelt uttakstidspunkt. De forhold som der omtales, må i tilfelle vurderes etter at det er avklart hvilke prinsipper som skal legges til grunn for modernisert folketrygd. I utredningen her behandles spørsmål knyttet til

obligatorisk tjenstepensjon på bakgrunn av gjeldende regelverk for folketrygden (foran avsnitt 6.2).

I denne utredningen legges det til grunn – i samsvar med føringer i utredningsoppdraget - at det forut for gjennomføringen av modernisert folketrygd ikke er aktuelt å endre minstekravet til utbetalingsperiode på 10 år fra nådd pensjonsalder som pensjonslovene i dag inneholder, se lovutkastet § 3 første ledd annet punktum. Dette er en av hovedreglene i pensjonslovene som nylig har vært vurdert av Regjeringen og Stortinget, og som må antas også å ligge til grunn for regelverket i en del av de eksisterende pensjonsordningene. Et særskilt minstekrav til utbetalingsperiodens lengde gjennomført i forbindelse med innføringen av obligatorisk tjenstepensjon, vil i alle tilfelle ha begrenset levetid, dvs. i tiden frem til regelverket for modernisert folketrygd er på plass. Etter at modernisert folketrygd er gjennomført vil det i alle tilfelle bli nødvendig å foreta en mer samlet gjennomgang av pensjonslovene ut fra de behov for tilpasninger til regelverket modernisert folketrygd som da måtte foreligge. I Pensjonsmeldingen side 128 flg. fremgår at pensjonslovenes regler om tidligste utbetalingstidspunkt og utbetalingsperiodens lengde, vil være blant de forhold som det da kan bli aktuelt å undergi fornyet vurdering.

Uavhengig av forholdet til modernisert folketrygd, har spørsmålet om et minstekrav til utbetalingsperiodens lengde, også en kostnadsmessig side som må inngå i vurderingen av de samlede kostnader for foretakene ved gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon. I den utstrekning det legges vekt på å holde kostnadsnivået på et rimelig nivå, bør minstekravet til foretakets årlige innskudd knyttes opp mot det minstekrav til utbetalingsperiodens lengde som pensjonslovene nå inneholder. Dette fremgår også av beregningene i Vedlegg 1.1.1.

Når det gjelder innskuddspensjon, følger det av innskuddspensjonsloven § 7-3 første ledd at det ved oppnådd pensjonsalder skal utstedes et pensjonskapitalbevis. Dersom det i regelverket for innskuddspensjonsordningen er fastsatt at pensjonskapitalbevis skal konverteres til forsikring i utbetalingsperioden må man følge den lengden på tid og profil for utbetaling som er fastsatt i regelverket. Dersom det følger av regelverket at pensjonskapitalbeviset kan forvaltes i spareavtale i utbetalingsperioden, vil derimot rettighetshaveren stå fritt til selv å fastsette en annen utbetalingsperiode.

10.7 Delingstall

Et av hovedpunktene i Pensjonsmeldingen er forslaget om at modernisert folketrygd skal baseres på et såkalt delingstall. Formålet er at veksten i årlige pensjonsutbetalinger skal begrenses ved at pensjonsytelsene reduseres dersom levealderen ved nådd pensjonsalder generelt er lenger enn i opptjeningsperioden. Forslaget må ses på bakgrunn av at ytelsene i modernisert folketrygd forutsettes å være livsvarige.

Et tilsvarende problem er vel kjent fra pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, hvor det har vist seg at utviklingen i levealder avviker fra de forutsetninger om dødelighet som generelt benyttes ved beregning av premier og pensjonsytelser. Dette skyldes at det hittil har vært vanlig å benytte de forutsetninger om dødelighet som inngår i pensjonsinnretningens beregningsgrunnlag ved

opprettelsen av pensjonsordningen som grunnlag for beregningene. I pensjonsordninger med livsvarig utbetaling, blir derfor utbetalingsperioden lenger enn forutsatt fordi levealderen har økt i årene frem til pensjonsalderen. I Pensjonsmeldingen side 134 understrekes det at premiene skal være tilstrekkelig til å dekke de forsikringsforpliktelser selskapene påtar seg, og at det ikke vil være aktuelt å innarbeide delingstallet i modernisert folketrygd i de supplerende pensjonsordningene. I Stortingets vedtak av 26. mai 2005 er det imidlertid i vedtakets punkt 2.3 lagt til grunn at det etter et vedtak om en ny modell for folketrygdens alderspensjon, "må lovverket for tjenstepensjonsordningene tilpasses den nye folketrygdmodellen. Det vil blant annet være nødvendig å se nærmere på hvilke konsekvenser innføring av livsløpsbasert opptjening, delingstall og ny indeksering i folketrygden bør få for utformingen av tjenstepensjonsordningene."

I pensjonsordninger med innskuddspensjon oppstår ikke tilsvarende problemer når pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder skal konverteres til pensjonsspareavtale med årlige ytelser uten risiko knyttet til dødelighet. Størrelsen av ytelsene må da beregnes ut fra at utbetaling skal skje i et bestemt antall år. Prinsipielt er forholdet et annet dersom pensjonskapitalen konverteres til pensjonsforsikring med livslang utbetalingsperiode. I slike tilfeller blir imidlertid problemet praktisk sett så å si borte, fordi det er *beregningsgrunnlaget på konverteringstidspunktet* som legges til grunn ved beregningen av pensjonsytelsene, dvs. beregningen skjer ut fra den levealdersstatistikk som da foreligger. Noe behov for særlige regler om delingstall er det derfor ikke i forhold til obligatorisk tjenstepensjon etter et innskuddsbasert opplegg.

10.8 Innskuddsfritak ved uførhet

Minstekravet til årlig tilskudd fra foretaket til sikring av alderspensjon omfatter bare de arbeidstakere som til enhver tid er ansatt i foretaket. Må en arbeidstaker fratre sin stilling som følge av uførhet, vil opphør av arbeidsforholdet også medføre bortfall av foretakets plikt til å foreta innskudd for å sikre arbeidstakerens alderspensjon. Dette vil medføre at arbeidstakeren vil motta til dels vesentlig redusert alderspensjon ved nådd pensjonsalder, særlig hvis arbeidstakerens uførhet er til hinder for at han kommer i arbeid igjen. I så fall er det den pensjonskapital som er opptjent på tidspunktet for fratreden, som blir bestemmende for størrelsen av alderspensjon ved nådd pensjonsalder (innskuddspensjonsloven § 6-1). Retten til alderspensjon knyttes i så fall til det pensjonskapitalbeviset som utstedes ved avslutning av arbeidsforholdet, med mindre arbeidstakeren rehabiliteres og kommer i arbeid igjen. Virkningen for arbeidstakerens alderspensjon blir mer begrenset hvis arbeidstakeren er blitt delvis ufør og beholder deltidsstilling i foretaket. I så fall fører uførheten til forholdsmessig reduksjon av foretakets tilskudd i de etterfølgende år.

Skal en sikre at også arbeidstakere som blir helt eller delvis uføre, vil motta vanlig alderspensjon ved nådd pensjonsalder, må pensjonsordningen tilknyttes en ordning med *innskuddsfritak eller premiefritak ved uførhet*. Dette er en risikoforsikring som innebærer at pensjonsinnretningen påtar seg å dekke de innskudd for arbeidstakeren som foretaket ellers ville ha hatt plikt til å innbetale om arbeidstakeren hadde fortsatt i full stilling, dvs. det innskudd eller premie foretaket

ellers skulle ha betalt etter regelverket i pensjonsordningen basert på den lønn vedkommende hadde på uføretidspunktet. Foretaket er altså fritatt fra å svare innskudd så lenge arbeidstakerens uførhet varer. De årlige kostnadene ved en slik risikoforsikring må imidlertid dekkes av foretaket i tillegg til de vanlige årlige innskudd for arbeidstakerne så lenge arbeidsforholdet består (innskuddspensjonsloven § 2-4 annet ledd og foretakspensjonsloven § 9-6 annet ledd, jf. NOU 2000: 13 Årlig kjøp av ferdig betalt alderspensjon side 19-20).

De fleste tjenestepensjonsordningene har hittil omfattet en slik ordning med premiefritak/innskuddsfritak under uførhet. Det dreier seg her ikke om noen uførepensjon, men om en risikodekning som har til formål å sikre arbeidstakerne alderspensjon ved nådd pensjonsalder til tross for at foretakets tilskuddsplikt er bortfalt på grunn av uførhet. I pensjonslovene er likevel premiefritak/innskuddsfritak under uførhet lovteknisk behandlet i sammenheng med reglene om uførepensjon (foretakspensjonsloven § 6-7). Dette innebærer blant annet at det prinsipielt er opp til foretaket å bestemme om regelverket for pensjonsordningen skal omfatte premiefritak/innskuddsfritak under uførhet.

En ordning med obligatorisk tjenestepensjon har til hovedformål å sikre arbeidstakerne vanlig alderspensjon ved nådd pensjonsalder. Det kan på denne bakgrunn reises spørsmål om det i minimumsstandardene for obligatorisk tjenestepensjon bør inngå en risikodekning som vil gi innskuddsfritak ved uførhet. Minstekravet til tilskudd til pensjonsordningen fra foretakets side vil i så fall måtte omfatte så vel de årlige innskudd i prosent av lønn som de årlige kostnadene ved en slik risikodekning. Et alternativ vil være at kostnadene ved risikodekningen skal dekkes innenfor rammen av det årlige innskudd foretaket plikter å foreta. I så fall vil disse kostnadene årlig komme til fradrag i innskuddet til alderspensjon, og dermed føre til at oppbygging av pensjonskapital selv over en lang yrkeskarriere blir noe redusert. Begge alternativene vil sikre at arbeidstakere ved nådd pensjonsalder mottar alderspensjon som tillegg til folketrygden, i samsvar med de pensjonsytelser en normal yrkeskarriere vil gi.

Til bruk ved utredningen her har Vital beregnet de samlede kostnader ved risikodekninger som gir innskuddsfritak ved uførhet over yrkesaktive perioder på henholdsvis 40, 35 og 30 år (Vedlegg 1.1.2).

Tabell 10.11. *Samlede kostnader i henholdsvis 40, 35 og 30 år for innskuddsfritak under uførhet ved årlige innskudd på henholdsvis 2 og 3 prosent av lønn. Tall i 1000 kroner. Uføregrad minst 50 prosent.*

<i>Totale kostnader</i>	<i>40 år</i>			<i>35 år</i>			<i>30 år</i>		
Lønnsnivå	4 G	6 G	8 G	4 G	6 G	8 G	4 G	6 G	8 G
Innskudd 2 prosent	27	45	63	24	40	56	21	35	48
Innskudd 3 prosent	41	68	95	36	60	83	31	52	73

Kilde: Vital

Vitals ordinære premietariff for innskuddsfritak er basert på uføregrad på 20 prosent og samlede kostnader er generelt bare omlag 5 prosent høyere. Beregningene viser således at gjennomsnittlig årlig kostnad ved 40 års tjenestetid vil være henholdsvis ca. kr. 800, 1 100 og 1 500 pr. år ved lønnsnivå på henholdsvis 4 G, 6 G og 8 G. Det årlige kostnadsnivå vil være en del lavere ved 35 eller 30 års tjenestetid ved nådd

pensjonsalder. Periodiseringen av årlige kostnader over tjenestetiden fremgår av tallmateriale og figurer i Vedlegg 1.4, jf. også Figur 9.2 foran i avsnitt 9.1.2.

Kostnadsnivået for innskuddsfritak ved uførhet er derfor beskjedent sett i forhold til den vesentlige økning i sosial sikkerhet som slike risikodekninger vil gi. Det bør også tas i betraktning at de aller fleste tjenestepensjonsordninger, så vel ytelsesbaserte som innskuddsbaserte, omfatter premiefritak ved uførhet. Ut fra dette er det i utredningen her lagt til grunn at minstekravene til pensjonsordninger med innskuddspensjon bør omfatte innskuddsfritak ved uførhet, jf. lovutkastet § 3 tredje ledd.

Innskuddsfritak ved uførhet vil være en risikoforsikring som bare kan tegnes i institusjon som kan drive kollektiv pensjonsforsikring. Pensjonsordninger med innskuddspensjon kan imidlertid også bli opprettet i pensjonsinnretninger som ikke har adgang til å drive livsforsikring. Slike pensjonsinnretninger vil i tilfelle måtte skaffe risikodekning av innskuddsfritak ved uførhet ved særskilt forsikring i et livsforsikringsselskap. *Banklovkommisjonen* mener at et slikt produkt også bør kunne struktureres slik at det også kan tilbys av skadeforsikringsselskap som et ettårig risikoprodukt med engangsutbetaling ved inntreden av uførhet til pensjonsinnretningen hvor pensjonsordningen er etablert. En slik strukturering av produktet vil øke antall tilbydere av et slikt produkt, og vil dermed kunne øke forvaltningsselskapene for verdipapirfonds og innskuddspensjonsforetaks mulighet for å konkurrere i markedet for innskuddspensjon.

10.9 Uføre- og etterlattepensjoner

Utredningsoppdraget her er basert på den forutsetning at minstekrav til årlige tilskudd fra foretakets side, skal utformes med henblikk på å sikre arbeidstakerne alderspensjon. I hvilken utstrekning en pensjonsordning skal bygges ut til også å omfatte uførepensjon og pensjoner til etterlatte, skal således fortsatt være et forhold som det er opp til det enkelte foretak å bestemme (foran avsnitt 8.2). Både foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven inneholder regler som åpner for å knytte andre pensjonsytelser enn alderspensjon til pensjonsordningen (foran avsnitt 9.1), men foretaket må i så fall dekke de kostnader dette medfører i tillegg til minstekravet til innskudd og premie til sikring av alderspensjon.

10.10 Minstekrav til kapitalforvaltning og avkastning

Det fremgår av beregninger gjengitt foran i avsnitt 9.1.2, at avkastningen ved forvaltningen av pensjonskapitalen i årene frem til nådd pensjonsalder er av meget stor betydning for størrelsen av pensjonsytelsene i pensjonsordninger med innskuddspensjon. Innskuddspensjonsloven har flere hovedmodeller for hvordan pensjonskapitalen kan forvaltes, og den godtar dessuten at forvaltningsmodellen kan endres i opptjeningsperioden. Skillet mellom de ulike former for kapitalforvaltning

gjelder først og fremst fordelingen av risiko mellom på den ene siden, pensjonsinnretningen og, på den annen side, arbeidstakerne. Hovedmodellene er:

- alminnelig forvaltning, dvs. etter de regler for kapitalforvaltningen som gjelder for pensjonsinnretningen (§ 3-2),
- forvaltning som særskilt investeringsportefølje med kollektivt investeringsvalg for foretaket (§ 3-2a), og
- forvaltning som særskilt investeringsportefølje knyttet til egen pensjonskonto for hvert medlem, og i tilfelle rett til investeringsvalg for medlemmet (§ 3-3).

Ved alminnelig forvaltning er det vanlig at pensjonsinnretningen gir en viss garanti for det årlige resultat av kapitalforvaltningen (avkastningsgaranti), for eksempel at minst 2,5 eller 3 prosent nominell avkastning oppnås. Pensjonskapitalen blir i så fall forvaltet av pensjonsinnretningen sammen med kapital knyttet til andre pensjonsordninger. Den samlede avkastning fordeles årlig mellom pensjonsordningene etter størrelsen av pensjonskapitalen i den enkelte ordning, og de enkelte andeler blir deretter tillagt pensjonskapitalen i den enkelte ordning. Om den del av årets avkastning som tilordnes den enkelte pensjonsordning ikke vil overstige den garanterte avkastning, er derfor et forhold som arbeidstakerne har risikoen for. Det vises til tabell 9.3 hva gjelder avkastningens betydning for pensjonskapitalens størrelse ved nådd pensjonsalder.

Er det derimot avtalt med pensjonsinnretningen at pensjonskapitalen i en pensjonsordning skal plasseres i og forvaltes som en særskilt investeringsportefølje, er regelen at all avkastning som oppnås for denne porteføljen skal tillegges pensjonskapitalen i pensjonsordningen. Motstykke til dette er at arbeidstakerne, når annet ikke er avtalt, fullt ut må bære risikoen for det årlige avkastningsresultatet, og pensjonskapitalen vil således kunne bli redusert hvis investeringsporteføljen synker i verdi fra ett år til et annet (innskuddspensjonsloven §§ 3-2a annet ledd og 3-3 annet ledd). Dette gjelder uavhengig av om det er foretaket eller arbeidstakerne selv som i tilfelle bestemmer hvordan investeringsporteføljen skal være sammensatt til enhver tid. Kapitalforvaltningsrisikoen kan imidlertid begrenses ved avtale med pensjonsinnretningen om at det skal knyttes en viss avkastningsgaranti til investeringsporteføljen, for eksempel 2 prosent, eller en nullgaranti som bare beskytter kapitalen mot verdiforringelse. Det må i alle tilfelle betales særskilt vederlag for slike garantier.

Forvaltningsordning for en pensjonsordning vil måtte fastlegges i regelverket for pensjonsordningen og i avtalen mellom foretaket og pensjonsinnretningen. Valg av forvaltningsordning er et meget viktig spørsmål, både fordi det får betydning for fordelingen av risikoen for hvilket avkastningsresultat som oppnås, og fordi kostnadene ved forvaltningen som regel bli høyere dersom pensjonskapitalen skal forvaltes som særskilt investeringsportefølje, jf. forsikringsloven §§ 9-7 flg. Dette er derfor et av de spørsmål som skal behandles i styringskomiteen for pensjonsordningen. Dette skyldes at valget vil ha virkninger både for kostnadsnivået for pensjonsordningen og for pensjonsrettighetene.

Hvilken avkastning som oppnås over årene ved forvaltning av pensjonskapitalen, er som nevnt av vesentlig betydning for størrelsen av pensjonsytelsene ved nådd pensjonsalder. I forhold til obligatorisk tjenestepensjon, basert på minstekrav som skal sikre arbeidstakerne et rimelig tillegg til folketrygdens ytelser, kan det derfor reises spørsmål om det også bør stilles krav til forvaltningsordningen som kan gi rimelig sikkerhet for at pensjonskapitalen blir

tilført, forutsatt avkastning i årene frem til pensjonsalderen. Dette vil i og for seg være i strid med den valgfrihet på dette området som pensjonslovene nå gir foretak og arbeidstakere. Det er vel også grunn til å vente at foretak og arbeidstakere i de fleste tilfeller vil ha felles interesse i å finne frem til betryggende former for forvaltning av pensjonskapitalen. Spørsmålet har for øvrig også en kostnadmessig side, fordi regelen vil være at pensjonsinnretningene vil betinge seg særskilt vederlag tilpasset den avkastningsgaranti det i tilfelle kan være aktuelt å stille krav om.

Ut fra dette legges det i utredningen her til grunn at det ikke bør stilles særskilte krav til kapitalforvaltningen ved innføringen av obligatorisk tjenstepensjon.

Kapittel 11 Iverksetting og gjennomføring av obligatorisk tjenestepensjon

11.1 Iverksetting av obligatorisk tjenestepensjon

Til grunn for utredningen her ligger forutsetningen om at en lov om obligatorisk tjenestepensjon skal være vedtatt og tre i kraft før 1. januar 2006, og at ordningen kan bli satt i verk så snart som mulig i løpet av 2006 (foran avsnitt 6.1).

1) Det utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon som fremlegges i denne utredningen, er utformet med henblikk på at loven i tilfelle kan bli satt i kraft kort tid etter at den er blitt vedtatt av Stortinget (se nedenfor avsnitt 11.5 og lovutkastet § 14 første ledd). Det er således lagt vekt på å unngå at det må utarbeides forskrifter til utfylling av loven før den kan settes i kraft.

Lovutkastet § 1 fjerde ledd inneholder en generell hjemmel for Kongen til å fastsette nærmere regler til utfylling og avgrensning av loven, samt en adgang til å gjøre unntak fra loven. Videre har lovutkastet § 4 femte ledd en særlig hjemmel for fastsettelse av nærmere regler om forhold av særlig betydning ved en vurdering av om pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon kan anses likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på de lovfastsatte minstekrav. Disse forskriftshjemlene er tatt inn i lovutkastet fordi en lov om obligatorisk tjenestepensjon vil representere noe helt nytt i norsk pensjonslovgivning, og fordi obligatorisk tjenestepensjon vil omfatte et meget betydelig antall av ulike foretak og grupper av arbeidstakere som tidligere ikke har hatt pensjonsordning. Det kan derfor ikke utelukkes at det ved eller etter iverksettingen eller ved praktiseringen av ordningen med obligatorisk tjenestepensjon vil kunne oppstå spørsmål som de bestemmelser lovutkastet inneholder ikke gir et egnet svar på. Dessuten vil det kunne vise seg at enkelte av bestemmelsene gir anvisning på løsninger som i ulike situasjoner i praksis kan være u hensiktsmessige eller skape problemer på annen måte. De forskriftshjemler lovutkastet inneholder er først og fremst beregnet på å imøtekomme slike behov for supplerende regler som måtte avdekkes under iverksettingen og praktiseringen av obligatorisk tjenestepensjon.

2) En forutsetning for at en lov om obligatorisk tjenestepensjon skal kunne settes i kraft forholdsvis kort tid etter at den er vedtatt, vil imidlertid være at loven selv fastsetter en tidsramme eller særlig tilpasningsperiode når det gjelder foretakenes oppfyllelse av plikten til å ha pensjonsordning i samsvar med de minstekrav som blir fastsatt. En slik lov vil medføre plikter for et meget betydelig antall foretak som hittil ikke har hatt pensjonsordning for sine arbeidstakere. Loven vil dessuten kunne få virkninger for en del foretak som allerede har pensjonsordning, dersom denne ikke fullt ut kan anses likeverdig med pensjonsordning basert på de lovfastsatte minstekrav (foran avsnitt 7.1). Praktisk sett vil det derfor foreligge et klart behov for en tilpasningsperiode, både for det store antall foretak det gjelder, og for pensjonsinnretningene som skal levere de nødvendige pensjonsprodukter. *En må*

derfor skille mellom tidspunktet for lovens ikrafttreden og den frist som skal gjelde for selve iverksettingen av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon.

I utredningen her er det lagt til grunn at en ordning med obligatorisk tjenstepensjon skal søkes iverksatt så hurtig som mulig sett i forhold til de betydelige praktiske overgangsproblemer som foreligger. Dette tilsier at det vanskelig kan settes en kortere frist enn ett år for gjennomføringen av ordningen i praksis. I samsvar med dette inneholder lovutkastet § 11 første ledd bestemmelser som at foretakene skal ha oppfylt sin plikt til å opprette ny pensjonsordning eller til å tilpasse eksisterende pensjonsordninger til de lovfaste minstekrav inn utgangen av 2006, dvs. innen 31. desember 2006. Målet er at ordningen skal være gjennomført fullt ut innen dette tidspunkt, men praktisk sett står en her overfor meget betydelig utfordringer. En stor del av de foretak det gjelder er små foretak med et begrenset antall ansatt og begrensede administrative ressurser. Det dreier seg til dels også om foretak og arbeidstakere som i begrenset grad er tilsluttet organisasjoner i arbeidslivet. Selv med stor aktivitet fra pensjonsinnretningene og organisasjonene i arbeidslivet, omfattende opplysningskampanjer og andre tiltak for å påskynde gjennomføringen (nedenfor avsnitt 11.2), er det neppe realistisk å regne med at det vil lykkes å oppnå 100 prosents tilslutning til ordningen i løpet av det første året. Erfaringene fra andre områder når det gjelder gjennomslagskraften for ny tilsvarende lovgivning, tyder på det. I beregningene av de økonomiske konsekvenser nedenfor i avsnitt 12.3 er det lagt til grunn en gjennomføringsandel på 75 prosent av arbeidstakerne ved utløpet av 2006.

3) En annen side av spørsmålet om iverksetting av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, gjelder fra hvilket tidspunkt foretakene i tilfelle skal betale tilskudd til sin pensjonsordning for å sikre arbeidstakerne alderspensjon. Dette tidspunkt vil bli bestemmende for når de økonomiske virkninger av en lov om obligatorisk tjenstepensjon vil inntre, og dermed fra hvilket tidspunkt foretakenes nye pensjonskostnader vil bli en realitet. Utgangspunktet her er – både for foretak og arbeidstakere – at pensjonskostnadene vil utgjøre en del av de samlede lønns- og arbeidsvilkår foretakene tilbyr sine arbeidstakere, og at det innenfor de økonomiske rammer som foreligger, realistisk vil måtte skje en innbyrdes prioritering av henholdsvis lønnsformål og pensjonsformål (foran avsnitt 8.2.1). En lov om obligatorisk tjenstepensjon vil fastlegge minstenivået på foretakenes pensjonskostnader etter at ordningen er satt i verk. Det tidspunktet da de nye pensjonskostnadene skal begynne å løpe, bør derfor så vidt mulig ses i sammenheng med det system for lønnsforhandlinger som praktiseres av arbeidslivets parter i Norge. Dette skulle tilsi at foretakenes plikt til å foreta tilskudd til pensjonsordningen tidligst kan inntre 1. juli 2006.

4) Ut fra dette er opplegget i lovutkastet § 11 første og annet ledd at 1) foretak uten pensjonsordning skal ha opprettet pensjonsordning innen 31. desember 2006, og 2) at pensjonsordningen i alle tilfelle skal opprettes med virkning senest fra 1. juli 2006. Tilsvarende vil gjelde i forhold til foretak som allerede har pensjonsordning dersom regelverket for pensjonsordningen ikke gir alderspensjon i samsvar med minstekravene i en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Dette betyr at de nødvendige endringer av regelverket må være gjennomført innen utløpet av 2006, men med virkning senest fra 1. juli 2006, jf. lovutkastet § 11 tredje ledd.

Det vil være behov for særlige regler for *nye foretak*, dvs. foretak som etableres etter at en lov om obligatorisk tjenstepensjon er satt i kraft. Også slike foretak vil ha behov for en viss overgangstid fra det tidspunkt en plikt til å ha

pensjonsordning er inntrådt. I lovutkastet § 11 fjerde ledd er fristen satt til 6 måneder fra dette tidspunkt.

5) Om et foretak vil ha plikt til å opprette eller ha pensjonsordning i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon, vil måtte avgjøres ut fra situasjonen i foretaket på det tidspunkt en lov om obligatorisk tjenestepensjon trer i kraft, jf. lovutkastet § 8 første ledd. Praktiske hensyn tilsier at man i denne sammenheng legger avgjørende vekt på hvilke arbeidstakere foretaket har ved utgangen av siste kalenderår. Under den forutsetning at en lov om obligatorisk tjenestepensjon trer i kraft 1. januar 2006 og skal settes i verk i løpet av 2006, vil det således være situasjonen ved årsskiftet 2005/2006 som vil være avgjørende for om foretaket har plikt til å opprette eller ha pensjonsordning i samsvar med de minstekrav som fastsettes i loven.

6) Etterfølgende endringer i et foretak kan imidlertid medføre at vilkårene for plikt til å ha pensjonsordning ikke lenger er til stede. Reduseres antall arbeidstakere eller endres sammensetningen av arbeidsstokken i et foretak slik at vilkårene ikke lenger er oppfylt, vil det oppstå spørsmål om foretaket kan avvikle pensjonsordningen slik atplikten til å foreta tilskudd til pensjonsordningen opphører. Dette spørsmål må sees i sammenheng med foretakspensjonsloven § 2-2 tredje ledd og innskuddspensjonsloven § 2-3 annet ledd hvor det er bestemt at foretakets *adgang* til å ha pensjonsordning bortfaller dersom minstekravene for å kunne opprette pensjonsordning ikke er oppfylt i en periode på 6 måneder. Virkningen er at pensjonsordningen straks skal avvikles. Innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon vil imidlertid en slik regel kunne føre til ustabilitet i arbeidstakernes pensjonsforhold, og den kan også åpne for ulike tilpasninger fra foretakenes side med henblikk på å unngå plikten til å ha pensjonsordning.

For det første bør det være opp til foretaket selv å bestemme om det vil avvikle pensjonsordningen hvis plikten til å ha pensjonsordning ikke lenger er til stede. Et foretak kan være interessert i å videreføre pensjonsordningen dersom det regner med at det senere vil inntre endringer i arbeidsstokken som medfører at plikten igjen vil oppstå.

For det annet bør det være et vilkår for en *rett* for foretaket til å avvikle pensjonsordningen at den situasjon som er oppstått, har vedvart en lengre periode enn 6 måneder. Det er neppe ønskelig å ha regler som virker så å si som en av/på knapp i forhold til plikten til å ha pensjonsordning. En har derfor kommet til at et foretak som ved utløpet av et kalenderår ikke oppfyller vilkårene for plikt til å ha pensjonsordning, bare skal kunne bestemme seg for å avvikle pensjonsordningen dersom situasjonen er den samme i løpet av det derpå følgende kalenderår, jf. lovutkastet § 8 annet ledd.

Dersom foretaket i stedet ønsker å videreføre pensjonsordningen for den eller de personer som fortsatt er medlem av pensjonsordningen, bør foretaket ha adgang til å gjøre dette, men i så fall vil pensjonsordningen være undergitt reglene i lovutkastet § 7. Det vil da kunne være påkrevd med visse tilpasninger i regelverket for ordningen.

11.2 Innkjøpsforening for obligatorisk tjenstepensjon

11.2.1 Samordningsbehov

En lov om obligatorisk tjenstepensjon vil medføre at et betydelig antall av foretak uten pensjonsordning for sine arbeidstakere, vil bli pålagt å opprette pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven (foran avsnitt 7.1). Det fremgår av redegjørelsen foran kapittel 5 at store grupper av disse foretakene vil være foretak med et begrenset antall arbeidstakere, og en må regne med at et stort antall også vil være foretak med forholdsvis begrensede administrative og økonomiske ressurser. Gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon vil derfor stille både foretak og pensjonsinnretninger overfor praktiske problemer av betydelig omfang.

1) En gruppe av spørsmål knytter seg til selve *iverksettingsstadiet*. En lov om obligatorisk tjenstepensjon vil medføre at det i løpet av forholdsvis kort tid vil måtte opprettes et meget betydelig antall nye pensjonsordninger. Gjennomføringen av obligatorisk tjenstepensjon vil derfor innebære ikke bare at markedet for kollektive pensjonsordninger blir vesentlig utvidet, men også føre til at nye store kundegrupper uten egen erfaring fra kollektivmarkedet vil utgjøre et betydelig innslag på etterspørselssiden. De rent organisatoriske problemer som vil oppstå i en slik situasjon tilsier, for det første, at det søkes satt i verk tiltak som praktisk sett vil gjøre det så enkelt som mulig for foretakene å få opprettet pensjonsordninger i samsvar med de lovfastsatte minstekrav. For det annet, det bør også tas i betraktning at effektiv betjening av nye og store kundegrupper innenfor forholdsvis korte tidsrom også vil stille pensjonsinnretningene over for store utfordringer. På selve iverksettingsstadiet vil det derfor utvilsomt være et betydelig behov for bruk av *standardiserte pensjonsprodukter* som kan redusere kravene til egeninnsats fra foretakenes side, og som dessuten legger forholdene til rette for effektiv håndtering av de nye kundegruppene fra pensjonsinnretningenes side.

I et vanlig pensjonsmarked vil produktutviklingen i første rekke være pensjonsinnretningenes sak. De samfunnsmessige interesser knyttet til gjennomføringen av obligatorisk tjenstepensjon tilsier imidlertid også at det gjennomføres myndighetstiltak som vil legge forholdene til rette for økt standardisering på dette området.

2) Iverksettingsspørsmålene er imidlertid langt fra bare av rent praktisk karakter. Hvor effektivt obligatorisk tjenstepensjon lar seg gjennomføre organisatorisk, vil også ha kostnadmessig betydning. Dette gjelder utvilsomt i forhold til direkte kostnader ved selve gjennomføringen. Dette er i hovedsak kostnader som i siste omgang vil måtte dekkes av de foretakene som skal opprette ny pensjonsordning. Hvordan de organisatoriske forhold lar seg håndtere, kan imidlertid også innvirke på foretakenes forhandlingsposisjon ved inngåelsen av avtaler med pensjonsinnretningene om opprettelsen av nye pensjonsordninger. Situasjonen i det nye pensjonsmarkedet ved iverksettingen av obligatorisk tjenstepensjon vil indirekte være av økonomisk betydning for foretakene fordi det må antas at de avtaler som i første omgang inngås, i stor grad også vil bli bestemmende for nivået på foretakenes samlede pensjonskostnader i de nærmeste årene. Dette gjelder selv om en tar hensyn til at reglene om flytting av pensjonsordninger legger forholdene til rette for konkurranse i pensjonsmarkedet.

De nye kundegruppene vil omfatte foretak som er pålagt ved lov å inngå de avtaler som trengs for å få opprettet pensjonsordning. Dette vil i stor grad også være

foretak som ut fra sin størrelse hver for seg neppe vil fremstå som de mest “interessante” kunder sett fra pensjonsinnretningenes side, jf. Pensjonsmeldingen side 122 sp. 1. Erfaringene fra andre markeder viser at slike kundegrupper har begrenset forhandlingsstyrke i forhold til leverandører som i stor grad betjener et massemarked. Også erfaringene fra den individuelle del og den kollektive del av pensjonsmarkedet hittil, kan tyde på at noenlunde tilsvarende forhold kan komme til å gjøre seg gjeldende i det nye markedssegment som obligatorisk tjenstepensjon vil skape.

En stor del av det markedssegment det her gjelder, vil for pensjonsinnretningene ligge i et slags grenseland mellom den individuelle og den tradisjonelle kollektive delen av pensjonsinnretningens virksomhet hittil. Sett fra foretakenes side vil forhandlingsstyrken likevel kunne økes ved ulike former for *konsolidering* på etterspørselssiden. På andre livsområder forekommer slike tiltak i atskillig utstrekning. I forhold til obligatorisk tjenstepensjon tilsier dette at det bør åpnes for at grupper av foretak organiserer sin etterspørsel innenfor *felles innkjøpsordninger*, enten innenfor allerede eksisterende interesseorganisasjoner eller innenfor forening(er) opprettet med det formål å skaffe medlemmene pensjonsordning i samsvar med kravene i en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Også i forhold til pensjonsinnretningene vil et slikt tiltak kunne gi visse “stordriftsfordeler”, blant annet som følge av forenkling av rutiner for kundekontakt og kontraktsslutning og større innslag av standardiserte produkter og vilkår.

3) En annen gruppe av spørsmål gjelder den *etterfølgende administrering og forvaltning* av et betydelig antall nye pensjonsordninger som ikke hver for seg, men samlet sett omfatter meget store grupper av arbeidstakere. Også dette reiser spørsmål som har så vel praktiske som kostnadmessige sider. Også i forhold til administrasjon og forvaltning av det store antall av nye pensjonsordninger bør det vurderes om tiltak basert på standardisering og samordning av innkjøp vil bidra til å redusere kostnader og praktiske problemer. Et eksempel på slik samordning gir reglene om konsernpensjonsordninger i foretakspensjonsloven §§ 12-1 flg. og innskuddspensjonsloven §§ 10-1 flg., jf. forsikringsloven § 10-2 om pensjonsordninger i kommunale konsernlignende forhold.

Generelt sett er det grunn til å anta at kostnadene ved administrasjon av pensjonsordninger vil utgjøre en forholdsvis lavere del av samlede pensjonskostnader for store pensjonsordninger enn for små eller mindre pensjonsordninger. Dette er bakgrunnen for at det i NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning ble foreslått regler om pristariffer for tjenester (lovutkastet § 8a-7) som åpnet for bruk av volumdegressive enhetspriser. Også i forhold til obligatorisk tjenstepensjon er det derfor mulig at det i forlengelsen av innkjøpsordninger for obligatorisk tjenstepensjon kan utvikles administrative tiltak og rutiner felles for de pensjonsordninger som omfattes, som kan bidra til å redusere kostnadsnivået. En lov om obligatorisk tjenstepensjon bør legge forholdene til rette for dette. Den nærmere utforming av slike samordningstiltak vil imidlertid i tilfelle måtte skje ut fra praktiske hensyn i samarbeid mellom de enkelte innkjøpsordninger og pensjonsinnretningene.

I Pensjonsmeldingen side 121 påpekes det at kostnadene ved administrasjon og forvaltning i mange tilfeller vil “kunne spise opp en vesentlig del av avkastningen” av pensjonskapitalen, og at det derfor er “viktig at de ordninger som vurderes, ikke har for høyt kostnadsnivå”. I forlengelsen av dette uttales det i Pensjonsmeldingen side 122 sp. 1:

“Det er også slik at en viktig årsak til høye kostnader kommer gjennom den årlige kompensasjon til institusjonene som forvalter pensjonsmidlene, og denne kostnaden stiger med graden av fritt investeringsvalg for den enkelte. Fellesforvaltning av midler er vesentlig billigere enn en ordning med individuelt investeringsvalg. De foretaksbaserte modellene etter lov om innskuddspensjon og lov om foretakspensjon åpner for felles forvaltning med tilhørende stordriftsfordeler for foretaket, og kan ha en kostnadsfordel gjennom dette.”

Disse synspunktene følges opp i Pensjonsmeldingen side 124 sp. 2 hvor det uttales:

“Foretaksbaserte modeller åpner for felles forvaltning for alle arbeidstakere i foretaket. Dette vil gi rom for utnyttelse av kostnadsfordeler. Det synes naturlig å vurdere en ytterligere åpning for større institusjoner for forvaltning, f.eks. i form av pensjonskasser for innskuddspensjon der flere foretak kan gå sammen. En vil da oppnå større konkurranse i markedet.”

4) Spørsmål om ulike former for samordning av pensjonsordninger for flere uavhengig foretak har hos oss hittil i stor grad vært drøftet prinsipielt som et spørsmål om flere uavhengig foretak kan opprette “felles pensjonsordning”. Bakgrunnen er at både foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven inneholder regler om felles pensjonsordning for foretak som inngår i konsernforhold, jf. nå også de tilsvarende reglene for kommunale konsernlignende forhold i forsikringsloven (lov nr. 44/2005) § 10-2. Av redegjørelsen for disse reglene i *Banklovkommissjonens* utredning nr. 12, NOU 2004: 24 Pensjonskasselovgivning. Konsolidert forsikringslov side 74 flg. fremgår det imidlertid at det her ikke dreier seg om en pensjonsordning felles for alle konsernselskapene, men om regler som åpner for standardisering og samordningen av utformingen og forvaltningen av flere selvstendige pensjonsordninger for de enkelte foretak som inngår i konsernet. Det fremgår klart av foretakspensjonsloven §§ 12-2 til 12-4 og innskuddspensjonsloven §§ 10-2 til 10-4 at hver pensjonsordning for det enkelte foretak, så vel pensjonsrettslig som økonomisk og aksje- og skatterettslig, utgjør en egen enhet innenfor den grad av samordning som skjer på konsernbasis.

I NOU 2004: 24 side 76 flg. drøftes også spørsmålet om det bør åpnes adgang for en tilsvarende samordning mellom foretak som ikke inngår i samme konsernforhold, basert på et avtalebasert pensjonssamarbeid. I Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) kapittel 4.4 og 4.5 behandles disse spørsmålene av Finansdepartementet som uttaler blant annet med henvisning til Pensjonsmeldingen:

“Både spørsmålet om det bør gis adgang til at uavhengige foretak som har hver sin pensjonsordning går sammen om å opprette en felles pensjonskasse, og spørsmålet om det bør gis adgang til at flere uavhengige foretak går sammen om å opprette én felles pensjonsordning, vil, etter departementets syn, kunne vurderes i forbindelse med, eller i forlengelsen av, oppfølgingen av Pensjonsmeldingen med hensyn til behandlingen av spørsmålet om obligatorisk supplerende pensjonsordninger. ... En modell med én pensjonsordning for flere uavhengige foretak reiser bl.a. kompliserte spørsmål i forhold til foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven.”

11.2.2 Stortingets vedtak

Ved behandlingen av Pensjonsmeldingen traff Stortinget i samsvar med flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 (2004-2005), følgende vedtak vedrørende samordning av tjenstepensjoner for flere foretak (se også ovenfor avsnitt 2.4):

“Det må være mulig for flere foretak å opprette en felles innkjøpsordning for tjenstepensjoner. En innkjøpsordning kan opprettes gjennom avtale mellom foretakene eller gjennom avtaler mellom partene i arbeidslivet.

Innkjøpsordningen kan på vegne av medlemsforetakene inngå avtaler om kjøp av pensjonsprodukter fra forsikringsselskaper, banker og andre tilbydere. En slik felles innkjøpsordning må kunne omfatte både lovpålagte minimumsordninger, avtalte tilleggssytelser for alle medlemsforetakene og tilleggssytelser som medlemsforetakene selv kan velge om de vil ha.

Regjeringen bes komme tilbake til Stortinget med eventuelle lovendringer som måtte være nødvendige, og bes særlig om å vurdere:

- en avtalt standard pensjonsordning for alle medlemsforetakene,
- felles kapitalforvaltning, rentegaranti mv.
- felles administrasjon av tjenstepensjonene,
- avtaler om medregning av tjenestetid når en arbeidstaker bytter jobb fra et medlemsforetak til et annet,
- avtaler om premieutjamning knyttet til alder og kjønn mellom medlemsforetakene.

Avtalepartene [stortingsflertallet] har under behandlingen av Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) gått inn for at det så snart som mulig skal åpnes for at flere foretak skal kunne opprette en felles pensjonskasse etter modell av de interkommunale pensjonskassene.”

De særskilte spørsmål vedrørende innkjøpsordning, standardisering og felles kapitalforvaltning og administrasjon som omhandles i Stortingets vedtak vil bli behandlet nedenfor i avsnitt 11.2.3. De øvrige enkeltspørsmål i stortingsvedtaket vil imidlertid ikke kunne omfattes av utredningen her.

Spørsmål vedrørende medregning av tjenestetid og de tilknyttede spørsmål vedrørende flytting og sammenslåing av opptjente pensjonsrettigheter ved jobbskifte, vil bli omtalt nedenfor i avsnitt 11.3. Det fremgår der at en her står overfor meget kompliserte spørsmål som krever til dels omfattende utredninger.

Spørsmål om premieutjevning knyttet til alder og kjønn er til vurdering i Finansdepartementet på grunnlag av høringen av *Banklovkommissjonens* utredning nr. 11, NOU 2003: 28 Kjønn- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger. Det vises for øvrig til bemerkningene foran i avsnitt 10.5.

Spørsmål knyttet til felles pensjonskasse for uavhengige foretak omfattes ikke av utredningsoppdraget her. Under enhver omstendighet vil den tidsramme som står til disposisjon ikke gjøre det mulig å utrede dette spørsmålet i forbindelse med utredningen av spørsmål knyttet til obligatorisk tjenstepensjon.

11.2.3 Innkjøpsordninger for obligatorisk tjenstepensjon

I utredningen her er det lagt til grunn at det i forbindelse med innføringen av obligatorisk tjenstepensjon etter Modell II i Pensjonsmeldingen ikke vil være aktuelt å vurdere løsninger som forutsetter endringer av prinsipiell betydning i innskuddpensjonsloven eller foretakspensjonsloven. Dette er imidlertid ikke til hinder for at en i forbindelse med en lov om obligatorisk tjenstepensjon vurderer

gjennomført ulike standardiserings- og samordningstiltak under forutsetning av at de enkelte foretaks pensjonsordning fortsatt prinsipielt skal fremtre som en egen enhet, økonomisk og aksje- og skatterettslig. Denne tilnærmingsmåten er i samsvar med Finansdepartementets bemerkninger i Ot.prp. nr. 68 (2004-2005), gjengitt foran i avsnitt 11.2.1. Det legges også til grunn i utredningen her at det i tillegg til de samordningstiltak som lovutkastet åpner for, fortsatt vil være adgang for selvstendig næringsdrivende til å opprette felles foreningspensjonsordning for sine medlemmer og ansatte, jf. Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) side 7 og 83.

De ulike samordningsbehov i forbindelse med obligatorisk tjenstepensjon knytter seg som nevnt foran i avsnitt 11.2.1, til så vel iverksettingsstadiet som den etterfølgende administrasjon og forvaltning av pensjonsordningene. Forutsetninger for slik samordning er at forholdene legges til rette for standardisering av kollektive pensjonsprodukter og forenkling av fremgangsmåten ved innkjøp av pensjonsordninger, blant annet ved konsolidering av ny etterspørsel. Grunnlaget vil således være et avtalt pensjonssamarbeid mellom grupper av foretak, utvikling av standardprodukter i pensjonsinnretningene og forenkling av rutinene for kontraktslutning og kontraktsadministrasjon i forholdet mellom pensjonsinnretningene og grupper av foretak. I betraktning av at det her dreier seg om en lovpålagt – obligatorisk – ordning for tjenstepensjon antas det at slike samordningstiltak ikke vil reise særlige problemer i forhold til gjeldende konkurranselovgivning. Det legges videre til grunn at innkjøpsforeningens virksomhet ikke er å anse som forsikringsformidling, jf. lov nr. 41/2005, da innkjøpsforeningens arbeid ikke kan betegnes som ervervsmessig virksomhet.

Banklovkommisjonen har i utredningen her kommet til at sentrale samordningsbehov vil kunne imøtekommes på en god måte innenfor innkjøpsordninger for tjenstepensjon. En slik ordning vil også kunne bidra til at det oppnås en bedre balanse i forholdet mellom pensjonsinnretningene som tilbyr slike pensjonsprodukter og foretakene som i løpet av forholdsvis kort tid skal etterkomme de pålegg en lov om obligatorisk tjenstepensjon inneholder. Den ordning for *innkjøpsordninger for obligatorisk tjenstepensjon* som konkretiseres i lovutkastet § 9, er utformet i samsvar med de prinsipper som Stortinget har sluttet seg til (foran avsnitt 11.2.2). Hovedtrekkene ved opplegget er følgende:

- foretak som er medlemmer av en interesseforening skal kunne konsolidere sitt innkjøp av pensjonsordning med obligatorisk tjenstepensjon, og i tilfelle kunne opprette en innkjøpsforening for dette formål,
- avtalen om opprettelsen av pensjonsordninger for foretakene kan inngås av foreningen på vegne av de enkelte foretak,
- regelverket for de enkelte pensjonsordninger skal fastsettes under ett i den avtale foreningen inngår med pensjonsinnretningen, dvs. det skal utarbeides et standardisert regelverk for de pensjonsordninger som omfattes av avtalen,
- hvert enkelt foretak har ansvaret overfor pensjonsinnretningen for innbetaling av innskudd og andre beløp som pensjonsinnretningen belaster det enkelte foretaks pensjonsordning,
- et foretak skal ha rett til å si opp sitt medlemskap og tre ut av avtalen med pensjonsinnretningen, og oppsigelsesfristen skal være fastsatt i avtalen, og
- pensjonsavtalen skal kunne inngås med pensjonsinnretning som etter ellers gjeldende lovgivning, har adgang til å drive virksomhet her i riket og som kan inngå avtale om pensjonsordning av den type pensjonsordning det gjelder. I

hvilken utstrekning slik avtale kan inngås med pensjonskasse følger av reglene i forsikringsloven § 7-2.

Det sentrale i en slik innkjøpsordning er at en gruppe av foretak som er medlem av en interesseorganisasjon, eller som oppretter en innkjøpsforening, skal kunne konsolidere sin etterspørsel og få dekket sitt behov for ny tjenstepensjonsordning ved at foreningen – på vegne av medlemmene - inngår den nødvendige avtale med en pensjonsinnretning som kan tilby og tilbyr den type pensjonsordning det gjelder. Selve pensjonsavtalen inngås således praktisk sett mellom foreningen og pensjonsinnretningen, og dette kan også gi grunnlag for samordning av forvaltningen av medlemmenes pensjonsordninger. Grunnlaget for en slik innkjøpsordning er imidlertid at de foretak som er medlemmer via foreningen har et avtalt pensjonssamarbeid. Selvsagt kan dette – slik Stortinget har forutsatt - ha sin bakgrunn i avtale mellom parter i arbeidslivet. Slik avtale kan medføre plikt for de foretak som omfattes av avtalen til å ordne sine pensjonsforhold i samsvar med hva avtalen fastsetter.

Det er fra pensjonsinnretningene med styrke fremført at fordelene ved en slik innkjøpsordning best lar seg realisere dersom det til grunn for avtalen mellom innkjøpsforeningen og pensjonsinnretningen, ligger et standardisert regelverk som skal gjelde for samtlige pensjonsordninger som avtalen omfatter. Innføringen av obligatorisk tjenstepensjon legger forholdene godt til rette for utvikling av standardiserte pensjonsprodukter. I utgangspunktet vil dette innebære at regelverket for det felles opplegg må inneholde blant annet felles innskuddsplan/pensjonsplan, felles regler om medlemskap og felles regler for forvaltningen av kapital knyttet til pensjonsordningene. Kapitalen vil i og for seg – praktisk sett - bli forvaltet av pensjonsinnretningen sammen med kapital knyttet til pensjonsinnretningens øvrige virksomhet. I det standardiserte regelverket vil det imidlertid måtte avklares om forvaltningen skal skje innenfor kollektivporteføljen eller en særskilt investeringsportefølje etter forsikringsloven §§ 9-7 flg., og det må fremgå hvilke avkastnings- og renteforpliktelser og andre vilkår som skal gjelde for forvaltningen av kapital knyttet til de pensjonsordninger som avtalen omfatter.

I Stortingets vedtak er det forutsatt at en innkjøpsordning må kunne omfatte “lovpålagte minimumsordninger”. Dette betyr at det standardisert regelverk for de pensjonsordninger som omfattes, vil måtte oppfylle de minstekrav til utformingen av regelverket som følger av en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Stortinget har også fortsatt at regelverket skal kunne omfatte “tilleggsytelser for alle medlemsforetakene”. Dette er uproblematisk. Generelt står det foretakene fritt å tilby pensjonsordninger til sine arbeidstakere som er bedre enn minstekravene, forutsatt at ytelsene ligger innenfor de maksimalgrenser som følger av foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Dette må også kunne gjøres ved utformingen av det standardiserte regelverket for pensjonsordninger som omfattes av en innkjøpsordning. Dette gjelder for så vidt også “tilleggsytelser som medlemsforetakene selv kan velge om de vil ha”, slik det heter i Stortingets vedtak. Her vil det imidlertid kunne oppstå problemer i praksis hvis dette gjøres på en slik måte at graden av standardisering og dermed “stordriftsfordelene” reduseres. Individuelle valg og avvik fra standardprodukter må også vurderes opp mot kostnadshensyn. Hvilket valg når det gjelder tilleggsytelser medlemsforetakene kan gis, vil derfor i stor grad bero på den vurdering ut fra praktiske hensyn som pensjonsinnretningene må foreta ved utformingen av sine pensjonsprodukter.

Avtalen mellom pensjonsinnretningen og innkjøpsforeningen eller regelverket for pensjonsordningen vil imidlertid også kunne fastsette administrative rutiner, for eksempel om inn- og utmelding av arbeidstakere, og forhold som gjelder medlemmene eller forholdet mellom innkjøpsforeningen og pensjonsinnretning. Det vil utvilsomt være behov for slike tiltak for å kunne redusere de praktiske problemer ved gjennomføringen av obligatorisk tjenstepensjon. I hvilken utstrekning det innenfor slike innkjøpsordningene vil kunne utvikles rutiner når det gjelder administrasjon og forvaltning av et betydelig antall nye pensjonsordninger, som over tid kan bidra til å holde kostnadsnivået nede, er det vanskelig å si noe sikkert om. Dette vil i stor grad bero på i hvilken utstrekning de enkelte pensjonsinnretningene og innkjøpsforeningene vil kunne utvikle praktiske samarbeidsformer på ulike områder som vil kunne gi stordriftsfordeler i forvaltningsarbeidet. Det vesentlige her er at reglene i lovutkastet § 9 ikke stenger for slik samordning.

Poenget med en innkjøpsordning for flere foretak er som nevnt ovenfor at innkjøpsforeningen skal kunne inngå de nødvendige pensjonsavtaler på vegne av medlemsforetakene. Dette betyr at de enkelte foretak – som vanlig - har det økonomiske ansvar for innbetaling av innskudd og andre beløp som pensjonsordningen har krav på og belaster den enkelte pensjonsordning, jf. lovutkastet § 9 annet ledd. I samsvar med dette er det også viktig at det enkelte foretak sikres rett til å få avsluttet sin deltakelse i fellesopplegget. I lovutkastet § 9 annet ledd stilles det derfor krav om at standardvilkårene skal gi det enkelte foretak rett til å tre ut av den avtale innkjøpsforeningen har inngått og fastsette en rimelig oppsigelsesfrist. Etter oppsigelse vil således et foretak ha adgang til å flytte sin pensjonsordning til annen pensjonsinnretning, eventuelt via en annen innkjøpsforening.

11.3 Flytting, sammenslåing og medregning av pensjonsrettigheter

Forsikringsloven kapittel 11 (som erstatter forsikringsvirksomhetsloven kapittel 8c) innholder regler om flytting av kollektive pensjonsordninger og av pensjonskapitalbevis og fripoliser som er utstedt i henhold til slike pensjonsordninger. Flytteadgangen skal generelt sett bidra til effektiv konkurranse innenfor de ulike segmenter av pensjonsmarkedet. Gjennom flytting av pensjonsordning til annen pensjonsinnretning vil således foretakene kunne gjøre bruk av tilbud fra andre pensjonsleverandører som fremtrer som fordelaktige. Tilsvarende kan også arbeidstakere som i forbindelse med skifte av arbeidsgiver har mottatt pensjonskapitalbevis eller fripolise i samsvar med opptjent rett til pensjon, finne det fordelaktig å få flyttet sin kontrakt til en annen pensjonsinnretning.

1) For arbeidstakere som har opptjent pensjonsrettigheter under arbeid i ulike foretak, kan flytting av pensjonskapitalbevis og fripoliser praktisk sett være tiltak for å få oversikt over og holde orden på de pensjonsrettigheter som er opptjent. Reglene om flytting i forsikringsloven kapittel 11 må derfor også ses i sammenheng med pensjonslovenes bestemmelser om *sammenslåing* av henholdsvis pensjonskapitalbevis og fripoliser, se innskuddspensjonsloven § 6-4 og foretakspensjonsloven § 4-15.

Praktisk sett lar slik sammenslåing av pensjonsrettigheter opptjent i ulike arbeidsforhold seg lettest gjennomføre for pensjonskapitalbevis. Det

pensjonskapitalbevis som utstedes etter sammenslåingen vil gi uttrykk for arbeidstakerens samlede pensjonskapital som vil kunne øke i takt med etterfølgende opptjening. Også flere fripoliser kan slås sammen etter flytting, men her vil det oppstå forsikringstekniske omregningsproblemer dersom fripolisene gir uttrykk for ulike rettigheter eller bygger på forskjellige beregningsgrunnlag, se foretakspensjonsloven § 4-15.

Adgangen til å slå sammen pensjonsrettigheter fra ulike arbeidsforhold er imidlertid undergitt atskillige begrensninger. Som følge av at retten etter pensjonskapitalbevis - i motsetning til retten etter en fripolise – som regel er uavhengig av forsikringstekniske forhold, åpner gjeldende lovgivning ikke for sammenslåing av et pensjonskapitalbevis og en fripolise. Forsikringstekniske forhold er også antatt å være til hinder for sammenslåing av fripoliser og tilsvarende pensjonsrettigheter fra statlige eller kommunale pensjonsordninger. Disse forhold – sett i sammenheng med den økende mobilitet i arbeidsmarkedet – har vist seg å gjøre det vanskelig for et meget betydelig antall arbeidstakere å ha full oversikt over sine pensjonsforhold – både i yrkesaktiv periode og ved nådd pensjonsalder.

2) Adgangen til å slå sammen flere fripoliser må sees i sammenheng med reglene om *medregning av tjenestetid* i foretakspensjonsloven §§ 4-11 flg. Dette er en ordning beregnet på arbeidstakere som under tjenestetid i et foretak har vært medlem av en ytelsesbasert pensjonsordning, og som deretter ved ansettelse i et annet foretak med tilsvarende pensjonsordning ønsker å samle sine pensjonsrettigheter i den pensjonsordning arbeidstakeren nå er tilknyttet. Ved flytting av pensjonskapital knyttet til pensjonsrettigheter opptjent ved tjenestetiden i det første foretaket, til den nye pensjonsordningen vil arbeidstakeren så å si “kjøpe seg inn i” den nye pensjonsordningen og der bli godskrevet det tillegg i tjenestetid som den medbrakte pensjonskapital gir grunnlag for etter forsikringstekniske beregninger (foretakspensjonsloven § 4-12). Pensjonsytelsene i den nye pensjonsordningen blir dermed beregnet ut fra arbeidstakerens tjenestetid i det nye foretaket med tillegg av den medregnede tjenestetid, se NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring side 159-60.

Adgangen til å få tidligere tjenestetid medregnet etter foretakspensjonsloven §§ 4-11 flg. er imidlertid betinget av at regelverket i den nye pensjonsordning inneholder bestemmelser som gir adgang til å få tjenestetid i andre foretak medregnet (foretakspensjonsloven § 4-11 første ledd). Tidligere var det forholdsvis vanlig at regelverket for ytelsesbaserte pensjonsordninger inneholdt slike bestemmelser, men erfaringene fra senere år er at bruken av medregning er blitt vesentlig redusert. Den praktiske betydning av reglene om sammenslåing av fripoliser har derfor økt tilsvarende.

3) Statlige og kommunale pensjonsordninger er basert på prinsippet om automatisk (“tvungen”) medregning av tjenestetid fra andre statlige eller kommunale stillinger. Denne ordningen har sitt grunnlag i den såkalte “Overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse”, se NOU 2003: 11 side 158-59. Overføringsavtalen innebærer at en arbeidstaker vil få utbetalt pensjon basert på de samlede pensjonsrettigheter opptjent i statlig eller kommunal stilling utbetalt av den pensjonsordning hvor arbeidstakeren sist var medlem, og at det deretter skjer et refusjonsoppgjør mellom de berørte pensjonsordninger. Dette systemet omfatter imidlertid ikke pensjonsrettigheter opptjent ved tjenestetid i foretak innenfor privat sektor.

4) Denne oversikten viser at gjeldende regler om sammenslåing av pensjonsrettigheter opptjent i ulike arbeidsforhold og om medregning av tjenestetid

fra tidligere arbeidsforhold, er forholdsvis sammensatt og at de ulike deler av regelverket er nært knyttet til tradisjonelle skillelinjer innenfor forsikrings- og pensjonssparemarkedet. Selv innenfor pensjonsforsikringsmarkedet går det klare skiller så vel mellom det statlige/kommunale og private markedssegmenter. I tillegg kommer skillet mellom kollektiv pensjonsforsikring og annen pensjonssparing. Disse forhold vil i seg selv ikke påvirkes av innføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, men vil selvsagt også få virkninger i forhold til pensjonsrettigheter opptjent under det betydelige antall nye pensjonsordninger i privat sektor som nå vil bli etablert.

Tiltakende mobilitet i det norske arbeidsmarked synes generelt å forsterke behovet for en mer helhetlig tilnærmingssmåte til de lovgivningsspørsmål en her står overfor. I utredningen her legger en til grunn at det er dette forhold som danner bakgrunn for de deler av stortingsvedtaket som gjelder avtaler om medregning. De spørsmål det i så fall er behov for å ta stilling til, er imidlertid av generell karakter og så vidt mangeartede og vanskelige at det her neppe er hensiktsmessig å gå nærmere inn på dette problemområdet i forbindelse med selve gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon. Allerede den tidsramme som står til disposisjon for utredningen her, tilsier at en her må la slike spørsmål ligge. Som ledd i arbeidet med livsforsikrings- og pensjonslovgivningen, har en innenfor *Banklovkommisjonen* noen tid tilbake søkt å kartlegge rekkevidden og betydningen av disse problemene med henblikk på mulig lovtiltak på området. Andre arbeidsoppgaver i senere år har gjort at det hittil ikke har vært mulig for *Banklovkommisjonen* å slutføre dette arbeidet.

11.4 Kontrollordninger

Etter foretakspensjonsloven § 2-7 og innskuddspensjonsloven § 2-9 skal Kredittilsynet føre tilsyn med de pensjonsordninger som opprettes i henhold til pensjonslovene. Dette vil også gjelde de pensjonsordninger som blir opprettet som følge av en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Finner Kredittilsynet at en pensjonsordning er eller forvaltes i strid med lov eller forskrift, kan det gis pålegg til pensjonsinnretningen om å rette på forholdet innen fastsatt frist. Etter innskuddspensjonsloven § 2-9 kan pålegg også gis til foretaket. Disse bestemmelsene suppleres av bestemmelsene i kredittilsynsloven om tiltak fra Kredittilsynets side.

Det legges i utredningen her til grunn at Kredittilsynets tilsynsoppgaver også vil omfatte spørsmål som gjelder hvorvidt de enkelte pensjonsordningene er i strid med lovkrav som stilles i en lov om obligatorisk tjenstepensjon, jf. lovutkastet § 2 syvende ledd. Det legges også til grunn at Kredittilsynet bør ha en alminnelig adgang til å gi pålegg til foretak om å rette på lovstridige forhold, og i tilfelle ilegge foretaket løpende tvangsmulkt dersom pålegget ikke blir etterkommet, jf. lovutkastet § 13 første ledd.

Det er grunn til å regne med at det tilsyn som Kredittilsynet vil kunne utføre i første rekke vil gjelde pensjonsfaglige forhold. Det vil derfor være behov for ytterligere kontrollordninger. I Pensjonsmeldingen side 126 sp. 2 pekes det på risikoen for at foretakene ikke oppfyller sine plikter til å ha pensjonsordning i samsvar med de lovfastsatte minstekrav:

“Problemet med modell II er at man ikke har sikkerhet for at alle bedrifter virkelig oppretter pensjonsordninger i tråd med minstekravene. I bedrifter der arbeidstakerne er organisert, vil trolig fagforeningene påse at reguleringene overholdes. Det store flertall av norske bedrifter er imidlertid svært små, og det er ganske vanlig at verken arbeidstakerne eller arbeidsgiverne er organisert. Overfor disse virksomhetene vil mangel på et effektivt kontroll- og sanksjonsapparat kunne gjøre at minstereguleringen ikke overholdes.”

1) Utgangspunktet ved vurderingen av mulige kontrollordninger vil være at en i første rekke tar sikte på å gjøre bruk av kontrolltiltak som er blitt benyttet for å sikre etterlevelse av annen næringsreguleringslovgivning eller av arbeidsmiljølovgivningen. En antar at meget kan oppnås ved utbygging av foretakenes ordninger for internkontroll eller andre enklere kontrollordninger på foretaksnivå. For foretak med regnskapsplikt vil det således være naturlig å kreve at foretaket skal bekrefte i årsberetningen eller årsregnskapet at foretaket har pensjonsordning i samsvar med de krav en lov om obligatorisk tjenstepensjon vil stille, jf. lovutkastet § 12 første ledd. Dette vil gi grunnlag for kontroll via revisors gjennomgang av årsregnskapet og årsberetningen, eventuelt også via registrering av årsregnskapet og årsberetning i Brønnøysundregistrene. Det bør vurderes om et slikt krav også bør reflekteres i regnskapsloven og eventuelt revisorloven (se nedenfor avsnitt 11.5.) En del skattepliktige foretak har imidlertid ikke regnskapsplikt, men de må oversende årlig næringsoppgave til skattemyndighetene. I så fall kan bekreftelsen tas inn i slik næringsoppgave, jf. lovutkastet § 12 første ledd. Gis det fra foretakenes side uriktige opplysninger i slik sammenheng, vil dette normalt innebære overtredelse av straffebelagte handlenormer.

Ytterligere en mulighet som kan vurderes, er å kreve at det i de arbeidsoppgaver som arbeidsgivere skal sende til ligningsmyndighetene (se ligningsloven § 6-16, jf. § 6-2 og forskrift 23. desember 1988 nr. 1083 § 6) legges inn et felt for å bekrefte at foretaket, enten ikke er omfattet av regelverket eller at det har en avtale som dekker minstekravene til obligatorisk tjenstepensjon. I “årsoppgaven for arbeidsgiveravgift” (et følgeskriv til lønns- og trekkoppgaver) er det allerede inntatt et felt for avgiftspliktig tilskudd og premier til pensjonsordninger. At dette feltet ikke er fylt ut eller angitt med null som beløp, kan gi en indikasjon på at foretaket ikke har opprettet pensjonsordning. En mulighet er å legge inn en tilsvarende rubrikk i lønnsoppgavene, som også sendes til arbeidstakerne. Et slikt system vil ikke innebære at likningsmyndighetene foretar noen kontroll, men det vil kunne være et verktøy for andre, herunder Kredittilsynet, som skal se til at foretakene har opprettet ordninger og at de er gode nok. Oppgaveplikten påhviler alle som er arbeidsgiver, *uavhengig av om de har skatteplikt eller ikke.*

2) Om et foretak oppfyller sin plikt til å ha pensjonsordning i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon, vil være av direkte betydning for arbeidstakerne i foretaket. En må derfor regne med at dette er forhold som i de fleste tilfeller også blir fulgt opp av arbeidstakerne selv eller i tilfelle av deres fagforening på samme måte som andre viktige lønns- og arbeidsvilkår. I Pensjonsmeldingen side 125 sp. 1 uttales det:

“Hvis et foretak som skulle opprette pensjonsordning for sine arbeidstakere etter loven ikke gjør det, eller ikke betaler korrekte tilskudd, vil arbeidstakerne ha et krav overfor bedriften. Dette framgår i denne modell raskt og kan behandles i vanlige rettsinstanser.”

At dette må være et riktig synspunkt, fremgår av at så vel lønn som pensjonsinnskudd, er en meget viktig del av de samlede lønns- og arbeidsvilkår som inngår i de enkelte arbeidsavtaler og som arbeidstakerne på vanlig måte må kunne få håndhevet ved domstolene. En antar at dette er forhold som bør komme klart til uttrykk i en lov om obligatorisk tjenstepensjon, se lovutkastet § 13 første ledd. Denne bestemmelsen vil gi arbeidstakerne rett til å få dom som pålegger foretaket å opprette pensjonsordning i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon, og dommen vil kunne tvangsfullbyrdes etter reglene i tvangsloven for krav på annet enn penger. I tillegg bør arbeidstakerne også kunne få dom som pålegger foretaket å betale skyldig tilskudd til den pensjonsinnretning det gjelder, eventuelt med den virkning at det i pensjonsinnretningen opprettes en pensjonsordning på grunnlag av de tilskudd det gjelder. En slik dom vil i tilfelle kunne tvangsfullbyrdes som vanlig gjeldskrav.

En mulig løsning er selvsagt også at arbeidstakerne gis rett til å kreve at foretaket dømmes til å utbetale de skyldige tilskuddsbeløp til arbeidstakerne selv. I så fall vil det skattemessig her dreie seg om utbetaling av lønn. Denne løsningen vil kunne være aktuelt dersom foretakets handlemåte fører til at arbeidsforholdet bringes til opphør. Lovutkastet § 13 annet ledd åpner også for en slik fremgangsmåte fra arbeidstakernes side.

11.5 Ikrafttreden. Endringer i andre lover

Det er i utredningen her lagt til grunn at en lov om obligatorisk tjenstepensjon skal vedtas av Stortinget før årsskiftet 2005/2006 og loven vil bli satt i kraft kort tid deretter, jf. lovutkastet § 14. Det er foran i avsnitt 11.1 redegjort for dette og pekt på at ikrafttreden av loven ikke forutsetter forutgående utarbeidelse av forskrifter.

Lovutkastet er utformet med henblikk på at ikrafttreden av loven heller ikke skal forutsette endringer i andre lover. Lovutkastet inneholder imidlertid enkelte bestemmelser som også har en viss tilknytning til forhold som er regulert generelt i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Noen av disse bestemmelsene kunne i og for seg også vært utarbeidet med henblikk på inkorporering i disse lovene. En har likevel sett betydelige fordeler ved i denne omgang å utforme lovutkastet slik at det vil utgjøre et samlet opplegg og gi en samlet presentasjon av de lovbestemmelser som det vil være behov for ved innføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon. Det er klart nok at pensjonslovene i alle tilfelle må bli gjenstand for en generell gjennomgang i lys av konkretiseringen av de ulike deler av regelverket for modernisert folketrygd. Også en lov om obligatorisk tjenstepensjon vil måtte gjennomgås i denne sammenheng. Den nærmere plassering av enkelte av bestemmelsene i en lov om obligatorisk tjenstepensjon vil da kunne vurderes på nytt i lys av de samlede endringer i pensjonslovene som denne gjennomgangen måtte føre til.

På et punkt er det imidlertid behov for en særlig overgangsregel. Det er behov for å klargjøre at overgangsbestemmelsene i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd ikke skal gjelde i forhold til pensjonsordninger opprettet i samsvar med loven om obligatorisk tjenstepensjon, se lovutkastet § 14 annet ledd. Det vises til avsnitt 7.3.2 foran hvor dette er begrunnet nærmere.

I utredningen har en forutsatt at foretakenes tilskudd til pensjonsordning i samsvar med bestemmelsene lovutkastet skal gi inntektsfradrag etter reglene i skatteloven § 6-45 flg. og at det samme i tilfelle vil gjelde for tilskudd fra arbeidstakerne. En har konstatert at det følgelig kan foreligge behov for endringer i skatteloven §§ 6-45 flg., blant annet slik at det i § 6-46 tilføyes en henvisning til loven om obligatorisk tjenstepensjon. En har imidlertid ikke gått nærmere inn på den konkrete utforming av endringer i de skatterettslige reglene, og legger til grunn at dette i tilfelle vil bli nærmere vurdert av Finansdepartementet under proposisjonsbehandlingen. Det samme gjelder en vurdering av om det bør reflekteres i regnskapslovgivningen, revisorlovgivningen og eventuell annen lovgivning at foretaket skal bekrefte i årsregnskapet eller årsberetningen at pensjonsordning i henhold til minstekravene er etablert, se ovenfor avsnitt 11.4.

Kapittel 12 Administrative og økonomiske konsekvenser

12.1 Innledning

I denne utredningen fremmer *Banklovkommisjonen* forslag til en ny lov om obligatorisk tjenestepensjon, som innebærer at alle foretak med én eller to ansatte som har en viss stillingsandel pålegges en plikt til å etablere en pensjonsordning for de ansatte i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Lovforslaget innebærer videre at disse pensjonsordningene må oppfylle visse minstekrav for å være i samsvar med loven.

Ved at pensjonsordningene skal etableres i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, og være i samsvar med minstekravene i lovforslaget om obligatorisk tjenestepensjon, er de samtidig tilpasset eksisterende folketrygd. Alderspensjonsytelsene fra obligatoriske tjenestepensjonsordninger vil således utgjøre en supplerende alderspensjon utover de ytelser som utbetales fra folketrygden.

Innføring av obligatorisk tjenestepensjon vil innebære at omlag 600 000 arbeidstakere i privat sektor (se foran kapittel 5) som i dag ikke har noen supplerende tjenestepensjon, vil kunne sikres alderspensjon utover ytelsene fra eksisterende folketrygd dersom de har fylt 20 år og har en stillingsandel på mer enn 20 prosent av full stilling. Slik det fremgår foran i kapittel 5, tilsier et grovt anslag at det er ca. 130 000 foretak som i dag ikke har tjenestepensjonsordning for sine ansatte. En innføring av obligatorisk tjenestepensjon vil således innebære at et betydelig antall foretak i løpet av forholdsvis kort tid, vil måtte tegne kontrakter om obligatorisk tjenestepensjon med pensjonsinnretninger som etter foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven kan tilby slike pensjonsordninger.

Banklovkommisjonen har ved utformingen av lovforslaget lagt vekt på at foretakene skal ha frihet med hensyn til valg av og utformingen av pensjonsordningene, så lenge de tilfredsstiller visse minimumskrav. Lovforslaget tar utgangspunkt i innskuddspensjonsordninger etter innskuddspensjonsloven, fordi disse for de fleste små foretak vil fremstå som enklere å forstå og administrere.

Banklovkommisjonen har også lagt vekt på å finne tiltak som kan gi kostnadsbesparelser for det enkelte foretak.

De administrative og økonomiske konsekvenser for private foretak og deres arbeidstakere vil i hovedsak bli bestemt av den plikt til å opprette pensjonsordning på minstekravnivå som foretak uten pensjonsordning pålegges ved en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Det fremgår av utredningen at en lov om obligatorisk tjenestepensjon bare vil kunne få virkninger for et begrenset antall av de foretak som i dag har pensjonsordning for sine ansatte.

Lovutkastet vil ikke ha virkninger for statlige eller kommunale pensjonsordninger, og vil generelt sett heller ikke få virkninger for statseide og kommunalt eide foretak som driver skattepliktig virksomhet.

12.2 Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige

Foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven ble vedtatt i 2000 og de aller fleste bestemmelsene i disse lovene trådte i kraft 1. januar 2001. Dette innebærer at myndighetene har opparbeidet seg kompetanse, forskriftsverk og tolkningspraksis rundt forståelsen av disse lovene. En del av de problemer som er oppstått i praksis, er blitt løst ved etterfølgende lovendringer, senest endringer basert på Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) og Innst. O. nr. 92 (2004-2005) ved lov nr. 45/2005. Siden lovforslaget i denne utredningen bygger på disse pensjonslovene, vil behovet for å bruke ressurser hos myndighetene til å sette seg inn i regelverket være begrenset.

Behovet for utarbeidelse av nye forskrifter tilknyttet en lov om obligatorisk tjenestepensjon anses også å være begrenset. *Banklovkommisjonen* har lagt vekt på at en lov om obligatorisk tjenestepensjon skal kunne settes i verk uten at det først vil være behov for å utarbeide utfyllende regler ved forskrift. En kan likevel ikke utelukke at et behov for forskrifter viser seg senere (se ovenfor avsnitt 11.1). En utarbeidelse av forskriftsbestemmelser til loven bør derfor kreve begrensede ressurser hos myndighetene.

Kredittilsynet har allerede tilsyn med pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven (se foran avsnitt 11.4). Tilsyn etter en lov om obligatorisk tjenestepensjon vil således fremstå som en forlengelse av de oppgaver Kredittilsynet allerede har etter pensjonslovene. Kredittilsynet besitter allerede tilstrekkelig kompetanse til å utføre disse arbeidsoppgaver, men økningen i antall nye pensjonsordninger må antas å innebære en viss økning i arbeidsvolum og ressursanvendelse.

Arbeidet med tilsynet og oppfølgingen av at lovens krav følges opp av foretakene vil være todelt. For det første vil det være behov for tilsyn og kontroll med at foretakene oppretter pensjonsordninger i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon. For det andre kan det i enkelte tilfelle bli et behov for vurdering av og kontroll med, at ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger (eksisterende eller nyopprettede) må anses som like gode som en innskuddsbasert minimumsordning etter en lov om obligatorisk tjenestepensjon, jf. lovutkastet § 4 annet og tredje ledd.

I begge de nevnte tilfeller vil arbeidstakerne og evt. arbeidstakerorganisasjonene, ha en sterk egeninteresse i å kontrollere at foretaket overholder sin plikt til å etablere tjenestepensjonsordning, og at denne tilfredsstiller minimumskravene i loven. Dersom foretaket ikke oppretter pensjonsordning eller arbeidstakerne mener denne ikke tilfredsstiller lovens minimumskrav, vil de kunne bringe saken enten inn for det vanlige sivile rettsapparat eller klage til Kredittilsynet, jf. lovutkastet § 13. Ved at det i lovutkastet § 12 første ledd videre er foreslått at foretaket skal bekrefte i årsregnskapet (evt. årsberetning) eller den årlige næringsoppgave, at pensjonsordning i samsvar med loven er etablert, vil dette også kontrolleres av revisor og regnskapsfører (se ovenfor avsnitt 11.4). Det antas således å være lite behov for en oppsøkende kontroll i forhold til foretakene fra myndighetenes side hva gjelder denne plikten. Ved klager fra arbeidstaker og lignende vil Kredittilsynet videre ha effektive sanksjonsmidler i form av tvangsmulkt som er foreslått i lovutkastet § 13.

Det legges også til grunn at kontrollen kan effektiviseres og forenkles ved at det i årsoppgaver til ligningsmyndigheter og/eller lønnsoppgaver til de ansatte innføres en rubrikk for informasjon om pensjonsordning i foretaket, se ovenfor avsnitt 11.4.

Det er vanskelig å anslå hvor store ressurser tilsyn og kontroll etter loven her vil beslaglegge i Kredittilsynet. Det antas imidlertid at behovet for ressurser i de to første årene etter lovens ikrafttreden vil være atskillig større enn behovet i de etterfølgende årene. Dette som følge av det store antall foretak som i dag ikke har tjenstepensjonsordning. Etter innføringsperioden for loven vil kontrollen stort sett begrense seg til nyetablerte foretak.

Når det gjelder kontroll av om eksisterende og nye ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er å anse som like gode som en innskuddsbasert minimumsordning etter en lov om obligatorisk tjenstepensjon, jf. lovutkastet § 2 syvende ledd, vil *Banklovkommisjonen* også bemerke at tallmaterialet i Vedlegg 1 gir et godt grunnlag for sammenligning av innskuddsordning og ytelsesordninger. Ut fra det foreliggende materiale og den analyse som er gjort i kapittel 9, antar *Banklovkommisjonen* at det vil være et begrenset antall tilfeller hvor det vil være tvil om foretakspensjonsordningene er gode nok, og således hvor det vil være behov for Kredittilsynets vurdering. Slike saker antas derfor å ville legge beslag på begrensede ressurser i Kredittilsynet.

12.3 Administrative og økonomiske konsekvenser for det private

12.3.1 Konsekvenser for foretakene

En innføring av obligatorisk tjenstepensjon med krav om et minsteinnskudd, vil ha størst administrative og økonomiske konsekvenser for foretak som hittil ikke har opprettet pensjonsordning. For foretak som allerede har etablert tjenstepensjonsordninger for sine ansatte, vil loven i de aller fleste tilfeller ha små eller ingen konsekvenser. De aller fleste ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger som er opprettet er bedre enn minstekravene som er foreslått i denne utredningen (se foran avsnitt 9.4 og 9.5).

Forslaget vil derimot ha relativt stor betydning for foretak som i dag ikke har tjenstepensjonsordninger. Dette dreier seg i stor grad om små eller mellomstore foretak. Konsekvensene vil først og fremst være av økonomisk art.

(1) Foretakenes samlede lønns- og pensjonskostnader vil øke med innskuddet til den enkelte arbeidstaker, dvs. økte lønnsutgifter på 2 prosent for lønn over 1 G. Hvilken samlede utgiftsøkning dette utgjør for det enkelte foretak, vil avhenge av lønnsnivået for de enkelte ansatte i foretaket, antallet ansatte i deltidsstilling og eventuelt om foretaket har unge ansatte under 20 år eller mange deltidsansatte med stillingsandel under 20 prosent som vil falle utenfor pensjonsordningen.

Tabellene nedenfor gir en illustrasjon over kostnadene ved innføring av obligatorisk tjenstepensjon for foretak som ikke allerede har tjenstepensjonsordning for sine arbeidstakere. Det er i beregningene lagt til grunn at foretakene vil innføre innskuddspensjonsordninger i samsvar med de minimumskrav som følger av lovutkastet. I disse tabellene er følgende forutsetninger lagt til grunn:

- G (folketrygdens grunnbeløp) er satt lik kr. 60 699 (vedtatt juni 2005),
- arbeidsgiveravgift lik 12,5 prosent (for lønn under 16 G),
- innskuddssatsen lik 2 prosent (i prosent av lønn over 1 G),

- de samlede kostnadene for pensjonsinnretningen knyttet til den enkelte ordning er satt til 30 prosent av alderspensjonsinnskuddet, hvorav 20 prosent dekker administrasjon og 10 prosent dekker innskuddsfritaket. Disse tallene er basert på opplysninger fra livselskapene,
- det er antatt at 75 prosent av de foretak som omfattes av ordningen vil ha etablert slik ordning innen utgangen av 2006. Det antas at en andel av de som skulle ha etablert obligatorisk tjenstepensjon i 2006 av forskjellige grunner ikke gjør det,
- effekten i 2006 av innføring av obligatorisk tjenstepensjon vil være 50 prosent av årsinnskudd/-premie som betales fra 1. juli, og
- lønn er definert som lønn utbetalt til den ansatte, dvs. eksklusive arbeidsgiveravgift og skatt/skattefordel.

Tabell 12.1 nedenfor viser beregnede kostnader for det enkelte foretak i prosent av lønn og således hva antatte kostnader ved innføring av obligatorisk tjenstepensjon vil være for foretaket i forhold til den enkelte arbeidstaker med lønn mellom 3 G og 5 G. Disse lønnsnivåene er valgt fordi flertallet av arbeidstakerne i de foretak som vil bli berørt av reformen har lønn på disse nivåene. Det vises til tabell 8.1 også inntatt som tabell 5.5.

Samlet årlig kostnad pr. arbeidstaker med gjennomsnittslønn tilsvarende 4,5 G, inklusive arbeidsgiveravgift knyttet til pensjonstilskuddet fra arbeidsgiver, er beregnet til å utgjøre 2,28 prosent av årslønnen. Arbeidsgiveravgiften er medregnet fordi det følger av folketrygdloven § 23-2 at arbeidsgiver skal betale arbeidsgiveravgift av "lønn og annen godtgjørelse". Dette omfatter også arbeidsgiveravgift arbeidsgiveres og det offentliges "tilskott til livrente- og pensjonsordninger".

Tabell 12.1. *Årlig kostnad i prosent av lønn.* G lik kr. 60 699. Arbeidsgiveravgift lik 12,5 prosent. Innskuddssats 2 prosent av lønn over 1 G. Kostnader til administrasjon og innskuddsfritak lik 30 prosent av alderspensjonsinnskuddet.

	<i>Gjennomsnittslønn uttrykt i G</i>			
	3	4	4,5	5
Pensjonsinnskudd pr. ansatt	2 428	3 642	4 249	4 856
Samlet kostnad pr. ansatt	3 156	4 735	5 524	6 313
Arbeidsgiveravgift	395	592	690	789
Kostnad i prosent av lønn (for foretaket)	1,95 %	2,19 %	2,28 %	2,34 %

Ser man på de totale årlige kostnader for de foretak som pålegges plikt til å opprette pensjonsordning (se tabell 12.2 nedenfor), er disse ved full gjennomføring av obligatorisk tjenstepensjon, dvs. når alle foretak som har plikt til det etter lovutkastet § 2 har opprettet pensjonsordning, beregnet til å utgjøre om lag 3 mrd. kroner under forutsetning av at ordningen vil omfatte 550 000 personer og at årlig gjennomsnittslønn er 4,5 G. Denne beregningen inkludere ikke arbeidsgiveravgift og skattefordel knyttet til tilskudd til pensjonsordning.

Tabell 12.2. *Total årlig kostnad for foretakene etter full innføring.* Tall i milliarder NOK før arbeidsgiveravgift og skatt/skattefordel. Ellers forutsetninger som ovenfor i tabell 12.1.

	<i>Gjennomsnittslønn uttrykt i G</i>			
	3	4	4,5	5
Antall som omfattes:				
500 000	1,58	2,37	2,76	3,16
550 000	1,74	2,60	3,04	3,47
600 000	1,89	2,84	3,31	3,79

Ovenfor i avsnitt 11.1 har *Banklovkommissjonen* lagt til grunn at det neppe er realistisk å regne med at det vil lykkes å oppnå 100 prosent tilslutning til ordningen i løpet av det første året. Erfaringene fra andre områder når det gjelder gjennomslagskraft for ny tilsvarende lovgivning, tyder på dette. Dersom man legger til grunn at gjennomføringsprosenten første år vil være på 75 prosent av de foretak som skulle ha etablert obligatorisk tjenstepensjon i 2006 og at iverksettelsestidspunktet er 1. juli 2006, illustrer tabell 12.3 nedenfor de antatte totale kostnader i 2006. Kostnaden antas å ville utgjøre 1,1 mrd. kroner under forutsetning av at ordningen vil omfatte 550 000 personer og at årlig gjennomsnittslønn er 4,5 G.

Tabell 12.3. *Anslått kostnad for foretakene i 2006.* Tall i milliarder NOK før arbeidsgiveravgift og skatt/skattefordel. Ellers forutsetninger som ovenfor i tabell 12.1.

	<i>Gjennomsnittslønn uttrykt i G</i>			
	3	4	4,5	5
Antall som omfattes:				
500 000	0,59	0,89	1,04	1,18
550 000	0,65	0,98	1,14	1,30
600 000	0,71	1,07	1,24	1,42

På bakgrunn av at gjennomsnittslønnen varierer fra sektor til sektor vil også kostnadene ved innføring av obligatorisk tjenstepensjon variere mellom de ulike næringssektorer. Tabell 12.4 nedenfor viser at kostnadene i de ulike sektorene vil variere mellom 1,95 prosent og 2,23 prosent av lønn for foretak som i dag ikke har tjenstepensjonsordning. Det er da forutsatt en 100 prosents tilslutning til ordningen med obligatorisk tjenstepensjon.

Tabell 12.4. *Anslått årlig kostnadsøkning for foretak som omfattes (pr. næringssektor etter full innføring). Prosent av lønnskostnad før effekter av arbeidsgiveravgift og skatt.*

	<i>Gjennomsnittslønn i G</i>	<i>Dekningsgrad tjenstepensjon</i>	<i>Årlig kostnadsøkning for foretak u/tjenstepensjon i dag</i>
NNM, teko og møbel	4,5	52 %	2,02 %
Industri ellers, olje og bergverk	6	69 %	2,17 %
Bygg og anlegg	5,5	40 %	2,13 %
Varehandel, hotell og rest.	4	29 %	1,95 %
Transport og komm.	5	72 %	2,08 %
Finansielle tjenester	7	93 %	2,23 %
Private tjenester	4	69 %	1,95 %

Kilde: Fafo og ECON analyses rapport 2005-008, tabell 2.2, anslag for gjennomsnittslønn hensyntatt deltid

Banklovkommisjonen har også sett på konsekvensene for sektorene under ett, dvs. både for de foretak som allerede har tjenstepensjonsordning for sine ansatte og de foretak som omfattes av plikten til å etablere pensjonsordning i 2006 etter lovutkastet § 2. Dette illustrer at virkningene av innføring av obligatorisk tjenstepensjon begrenses av det faktum at mange foretak allerede har etablert tjenstepensjonsordning for sine ansatte, men at også dette varierer mellom de ulike næringssektorer.

Tabell 12.5. *Anslått kostnadsøkning pr. næringssektor for sektoren under ett etter full innføring. Prosent av lønn kostnad før effekter av arbeidsgiveravgift og skatt*

	<i>Gjennomsnittslønn i G</i>	<i>Dekningsgrad tjenstepensjon</i>	<i>Kostnadsøkning sektoren under ett</i>
NNM, teko og møbel	4,5	52 %	0,97 %
Industri ellers, olje og bergverk	6	69 %	0,67 %
Bygg og anlegg	5,5	40 %	1,28 %
Varehandel, hotell og rest.	4	29 %	1,38 %
Transport og komm.	5	72 %	0,58 %
Finansielle tjenester	7	93 %	0,16 %
Private tjenester	4	69 %	0,60 %

Kilde: Fafo og ECON analyses rapport 2005-008, tabell 2.2, anslag for gjennomsnittslønn hensyntatt deltid

Det er vanskelig å si noen generelt om en innføring av obligatorisk tjenstepensjon kan medføre at foretak vil gå konkurs, og eventuelt hvor mange, blant annet fordi det knytter seg usikkerhet til om økningen i kostnader for pensjon på dette nivå vil være den utslagsgivende årsak. I konkurranseutsatte næringer, som for eksempel restaurantbransjen, kan man imidlertid ikke se bort fra denne muligheten.

Dersom man velger å følge lovutkastets forslag om at plikten til å etablere tjenstepensjonsordning, skal gjelde med virkning fra 1. juli 2006, vil man ved

lønnsoppgjøret våren 2006 kunne ta hensyn til de økte lønnskostnadene tjenestepensjonsordninger vil innebære for foretakene. Om arbeidslivets parter velger å ta et slikt hensyn, vil en innføring av obligatorisk tjenestepensjon på kort sikt kunne medføre en reduksjon av den lønnsregulering som ellers ville ha funnet sted.

(2) Foretakene vil også få kostnader i form av etableringskostnader knyttet til den enkelte pensjonsordning. Foretaket vil for det første måtte bygge opp kunnskap og kompetanse for å kunne vurdere hvilken pensjonsinnretning og hvilken pensjonsordning det ønsker å velge. Videre vil det kreve administrative ressurser i det enkelte foretak å kunne gi de nødvendige opplysninger pensjonsinnretningen trenger for å kunne etablere pensjonsordningen. I forhold til små foretak skal det nevnes at disse ofte vil ha svært små administrative ressurser, og i en god del tilfeller er det vesentlige av administrasjonen satt bort til en regnskapsfører eller lignende. Det kan derfor for en del foretak bli behov for å kjøpe administrative tjenester knyttet til pensjonsordningen. Det antas at etableringskostnadene kan reduseres noe i forhold til dagens kostnadsnivå, som følge av etablering av standardprodukter som oppfyller minstekravene i en lov om obligatorisk tjenestepensjon.

(3) Det vil videre være løpende kostnader knyttet til pensjonsordningen i form av administrasjon av ordningen. Noe av dette vil være foretakenes egne kostnader, blant annet knyttet til ut- og innmelding av arbeidstakere. I tillegg kommer de kostnader foretakene må betale for pensjonsinnretningens tjenester, kostnader knyttet til kapitalforvaltning og forvaltningsrisiko. Det vises til den nærmere beskrivelsen av forslaget foran i avsnitt 10.4.5. Disse kostnadene er inkludert i tabellene 12.1 til 12.5.

I tillegg til innskuddene på 2 prosent av pensjonsgivende lønn, vil foretakene etter lovutkastet måtte betale de løpende kostnadene ved ordningen. I tallmaterialet i Vedlegg 1 er dekning av livsselskapenes kostnader for årlig rentegaranti beregnet til 0,5 prosent. Øvrige administrative kostnader er ikke medregnet i tallmaterialet fordi dette vil variere med pensjonsordningens størrelse og valget av utformingen av den enkelte pensjonsordning. I tabellene ovenfor i dette avsnitt er det forutsatt at de totale samlede kostnadene til slik administrasjon vil være 20 prosent av alderspensjonsinnskuddet. Generelt kan det sies at det vil være forholdsmessig dyrere å administrere en liten ordning enn en større pensjonsordning. For å begrense det enkelte foretaks kostnader, foreslår *Banklovkommisjonen* at det åpnes for innkjøpsforeninger for obligatorisk tjenestepensjon, jf. lovutkastet § 9 (foran avsnitt 11. 2). Ved at flere foretak kan gå sammen om å etablere en innkjøpsforening vil både kostnadene knyttet til etablering av pensjonsordningen og senere løpende kostnader kunne reduseres. Pensjonskasser vil også være et mer reelt alternativ som pensjonsinnretning for en innkjøpsforening enn det som er tilfellet for et enkelt foretak av begrenset størrelse.

12.3.2 Konsekvenser for arbeidstakerne

Som lagt til grunn ovenfor avsnitt 12.1, er det et betydelig antall arbeidstakere som gjennom en innføring av obligatorisk tjenestepensjon, vil kunne sikres alderspensjon utover alderspensjonsytelsene fra eksisterende folketrygd. Tabellene 10.5 og 10.6 (foran avsnitt 10.3.2) viser at økningen av kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd er beregnet å ville ligge i området 8 til 11 prosent av lønn ved 40 års tjenestetid for lønnsnivåene 4 til 8 G, og noe lavere ved henholdsvis 35 og 30 års tjenestetid. Innføring av obligatorisk tjenestepensjon vil således være et viktig velferdsmessig tiltak for meget store grupper av arbeidstakere. Tiltaket vil også redusere forskjellen

mellom arbeidstakere som i dag har tjenstepensjonsordning og arbeidstakere som ikke har det.

Disse forholdene gjør det etter *Banklovkommissjonens* vurdering også viktig å sikre selvstendig næringsdrivende og andre personer med eierinteresser mulighet til å ha pensjonsordninger som på grunnlag av arbeid i foretaket gir tilsvarende alderspensjon. Det vises til avsnitt 7.1.3 foran.

Så lenge det legges til grunn at foretakene skal dekke de løpende kostnadene ved pensjonsordningene (se ovenfor avsnitt 12.3.2), vil arbeidstakerne i utgangspunktet ikke påføres kostnader ved pensjonsordningene. I lovutkastet § 6 er det lagt til grunn at det i regelverket for en pensjonsordning kan fastsettes at medlemmene hvert år skal betale et tilskudd til pensjonsordning. Dette tilskuddet vil i så fall komme i tillegg til innskuddet eller premien som betales av foretaket. Pensjonsytelsene vil dermed bli høyere enn det de ville blitt om bare foretaket betalte premie/innskudd. Etter gjeldende bestemmelser i foretakspensjonsloven § 3-1, jf. § 1-2 bokstav b og innskuddspensjonsloven § 2-5, jf. § 1-2 bokstav n, fastsettes regelverket for pensjonsordningen normalt i avtalen mellom foretaket og pensjonsinnretningen, jf. foretakspensjonsloven §§ 9-4 og 9-6 og innskuddspensjonsloven § 5-6 slik bestemmelsene lyder etter endringer i lov nr. 45/2005. Et foretak kan imidlertid ikke inngå slik avtale med mindre det også følger av arbeidsavtalene at arbeidstakerne skal svare slikt tilskudd, eller arbeidstakerne på annen måte har gitt sin tilslutning til ordningen.

12.3.3 Konsekvenser for pensjonsinnretningene

I henhold til innskuddspensjonsloven kan en innskuddspensjonsordning opprettes ved avtale med bank, livsforsikringsselskap, pensjonskasse, innskuddspensjonsforetak eller forvaltningsselskap for verdipapirfond, jf. innskuddspensjonsloven § 2-2. I dag er de fleste innskuddspensjonsordninger tegnet i livsforsikringsselskap. Enkelte pensjonsordninger er etablert i forvaltningsselskap for verdipapirfond, men ingen er hittil etablert i bank eller pensjonskasse, se foran avsnitt 3.6.

Foretakspensjonsordninger kan tegnes i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, jf. foretakspensjonsloven § 1-1.

Innføring av obligatorisk tjenstepensjon vil medføre at det må inngås et betydelig antall kontrakter i løpet av 2006, forutsatt at fristen for etablering av pensjonsordninger for eksisterende foretak settes til utgangen av 2006, jf. lovutkastet § 14 og foran avsnitt 11.5. Dette vil representere en vesentlig økning av det kollektive pensjonsmarked. På bakgrunn av fordelingen av allerede eksisterende pensjonsordninger på de forskjellige typer pensjonsinnretninger, antas det at de fleste av disse kontraktene vil bli tegnet i livsforsikringsselskap, som har særlig kompetanse og erfaring når det gjelder kollektive pensjonsordninger. En del kan likevel bli kanalisert til nye innskuddspensjonskasser eller innskuddspensjonsforetak. Dersom innskuddspensjonsordning i samsvar med minstekravene i lovutkastet tegnes i forvaltningsselskap for verdipapirfond eller bank, vil det måtte tegnes særskilt avtale om innskuddsfritak ved uførhet i et livsforsikringsselskap, se lovutkastet § 3 tredje ledd og foran avsnitt 10.8.

Banklovkommissjonen er kjent med at livsselskapene allerede har påbegynt forberedelsene til en mulig innføring av obligatorisk tjenstepensjon. Ved at lovutkastet bygger på at kontrakter om obligatorisk tjenstepensjon skal etableres i henhold til bestemmelsene i foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven,

men i samsvar med kravene i lovutkastet, vil pensjonsinnretningene kunne bygge på de produktene de allerede tilbyr i dag. Behovet for ressurser i tilknytning til utvikling av et standardprodukt i samsvar med lovutkastets minimumskrav vil derfor være begrensede. For å kunne håndtere en økt tilgang av kunder, vil pensjonsinnretningene kunne få behov for økt bemanning særlig i en overgangsperiode.

12.4 Samlede samfunnsøkonomiske virkninger

En arbeidsgruppe i Finansdepartementet har foretatt beregninger for de samlede samfunnsøkonomiske virkninger av en innføring av obligatorisk tjenstepensjon. De har lagt til grunn at supplerende pensjonsordninger i arbeidsforhold innebærer at en viss andel av samlet arbeidsgodtgjørelse anvendes til framtidige pensjoner. Minstekrav til slike ordninger vil innebære økt omfang av avsetninger til pensjoner. Modellberegninger indikerer imidlertid at den foreslåtte ordning lar seg innpasse i samfunnsøkonomien sett under ett uten større problemer. For øvrig viser *Banklovkommisjonen* til de beregninger som er gjort av arbeidsgruppen i Finansdepartementet som er inntatt i Vedlegg 2.

Kapittel 13 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon

Utkastet til lov om obligatorisk tjenestepensjon inneholder først og fremst bestemmelser om den plikt foretak uten pensjonsordning skal ha til å sikre sine arbeidstakere alderspensjon ved å opprette pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Slike pensjonsordninger skal derfor ha et regelverk utformet i samsvar med de minstekrav til pensjonsordningene som følger av pensjonslovene. I tillegg skal regelverket utformes slik at arbeidstakerne sikres alderspensjonsytelser i tillegg til alderspensjon fra folketrygden på et nivå som er i samsvar med de minstekrav som følger bestemmelsene i loven om obligatorisk tjenestepensjon slik denne vedtas av Stortinget. Det vises til bemerkningene i alminnelige motiver avsnitt 6.3.

Til § 1. Virkeområde

Bestemmelsen angir lovens virkeområde og fastsetter således hvilke foretak som er omfattet av loven. Formålet med paragrafen er ikke å angi hvilke foretak som skal pålegges plikt til å etablere tjenestepensjonsordning. Dette spørsmål er regulert i lovutkastet § 2.

Første ledd første punktum fastsetter at loven gjelder foretak som har arbeidstakere i sin tjeneste, og som kan ha eller har pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven. Hvilke foretak dette er, fremgår i hovedsak av foretakspensjonsloven § 1-1 og innskuddspensjonsloven § 1-1 hvor avgrensningen av pensjonslovenes virkeområde er knyttet direkte til arbeidsgivernes rett til inntektsfradrag for tilskudd til tjenestepensjonsordninger, jf. skatteloven § 6-46. Et foretaks rett til inntektsfradrag er betinget av at foretaket har skatteplikt til Norge, og de alminnelige regler om skatteplikt i skatteloven §§ 2-1 til § 2-3, jf. unntakene i skatteloven §§ 2-30 flg., vil derfor også bli bestemmende for rekkevidden av lovutkastet § 1 første ledd. Dette er det redegjort for i de alminnelige motiver i avsnitt 7.1.1.

Lovutkastet omfatter i utgangspunktet både foretak som ikke har opprettet tjenestepensjonsordninger, og foretak som har slik pensjonsordning for sine ansatte i dag. Lovens forhold til eksisterende pensjonsordninger er nærmere regulert i lovutkastet § 5 som i praksis vil innebære at slike pensjonsordninger som hovedregel vil kunne videreføres uten endringer.

“Arbeidstakere” vil her være personer som er pliktig medlem av folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, og som således kan være medlem av en tjenestepensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, jf. foretakspensjonsloven § 3-2 tredje ledd og innskuddspensjonsloven § 4-1 tredje ledd.

Første ledd annet punktum gir en nærmere definisjon av hva som regnes som “foretak” i denne loven. Definisjonen er noe forenkelt i forhold til definisjonen som

anvendes i foretakspensjonsloven § 1-2 annet ledd bokstav a og innskuddspensjonsloven § 1-2 bokstav c, da “selskap” her er brukt som samlebetegnelse for aksjeselskap, allmennaksjeselskap og ansvarlig selskap. Når det gjelder utenlandske foretak med skatteplikt etter skatteloven § 2-3 første ledd bokstav b med arbeidstakere knyttet til filial/fast driftssted her i riket, vises det til de nærmere drøftelser i alminnelige motiver avsnittene 7.1.1 og 7.4.

Annet ledd utvider lovens virkeområde i forhold til foretak som ikke har adgang til å opprette pensjonsordning fordi de særlige vilkårene i henhold til foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven 2-3 ikke er oppfylt. Vilråene der er at pensjonsordningen enten skal omfatte minst to personer som har arbeid og lønn i foretaket som utgjør minst 75 prosent av full stilling, eller minst en arbeidstaker med 75 prosent eller mer av full stilling som ikke har eierinteresser i foretaket. Disse bestemmelsene er til hinder for at en del foretak hvor de personer som arbeider i foretaket enten har mindre deltidsstillinger eller også har eierinteresser i foretaket, kan opprette pensjonsordning for disse personene. I hvilken utstrekning slike foretak vil ha plikt/adgang til å opprette pensjonsordning er nærmere regulert i lovutkastet § 2 annet ledd og § 7. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.2 4) og 5).

Tredje ledd første punktum avgrenser mot offentlige og kommunale foretak som har opprettet pensjonsordninger i henhold til lov eller tariffavtale for offentlig eller kommunalt ansatte arbeidstakere. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.4.

I *tredje ledd annet punktum* fastsettes det generelt - gjennom en henvisning til foretakspensjonsloven § 3-3 tredje ledd - at arbeidstakere som allerede er medlem av en annen pensjonsordning som foretaket betaler premie til og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi, heller ikke skal være medlem av en innskuddspensjonsordning. Denne bestemmelsen er nødvendig fordi innskuddspensjonsloven ikke inneholder en tilsvarende unntaksbestemmelse for å hindre dobbelt medlemskap i tjenstepensjonsordninger. En pensjonsordning for et privat helseforetak skal således ikke omfatte sykepleiere som allerede omfattes av den lovbestemte pensjonsordningen for sykepleiere.

Fjerde ledd gir Kongen hjemmel til å fastsette forskrift som utfyller eller avgrenser bestemmelsene i loven. Det gis også en sikkerhetsventil i form av adgang til å gjøre unntak fra loven for enkelte eller bestemte grupper av foretak eller arbeidstakere. Når det gjelder vurderingen av behovet for forskriftsbestemmelser vises det til vurderingen i de alminnelige motiver avsnitt 11.1.

Til § 2. Foretakets plikt til å ha pensjonsordning

Første ledd omfatter foretak som ikke har pensjonsordning, men som har adgang til å opprette pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Disse foretakene pålegges plikt til å etablere en tjenstepensjonsordning for sine arbeidstakere. Det vises til de alminnelige motiver i avsnitt 7.1.2. Foretak som allerede har tjenstepensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven berøres i utgangspunktet ikke av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon, jf. lovutkastet § 5 om forholdet til allerede eksisterende ordninger.

Et foretak har bare plikt til å etablere en pensjonsordning som sikrer arbeidstakerne alderspensjon, noe som i denne sammenheng også omfatter innskudds-

eller premiefritak ved uførhet, jf. lovutkastet §§ 3 tredje ledd og 4 første ledd annet punktum. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.1 2). Alderspensjonen skal ytes som en supplerende pensjon i tillegg til de ytelser arbeidstakerne vil få i henhold til lov om folketrygd. Fram til eventuell ikrafttredelse av modernisert folketrygd skal således ordninger med obligatorisk tjenstepensjon, på samme måte som eksisterende foretakspensjonsordninger eller innskuddspensjonsordninger, gi ytelser i tillegg til utbetalinger fra eksisterende folketrygd.

Annet ledd omfatter foretak som i dag ikke har adgang til å etablere pensjonsordning etter pensjonslovene fordi samtlige arbeidstakere har en for liten stillingsandel til at ordningen oppfyller minstekravet i foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3, dvs. kravet om at minst en arbeidstaker har arbeid og lønn i foretaket som utgjør minst 75 prosent av full stilling. Dersom arbeidstakere med en stillingsandel på mer enn 20 prosent av full stilling utfører arbeid i foretaket som til sammen utgjør minst to årsverk, skal foretaket i medhold av annet ledd i denne paragrafen ha en plikt til å etablere en ordning med obligatorisk tjenstepensjon. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.2 5).

Tredje ledd første punktum fastsetter atplikten etter første og annet ledd i paragrafen enten kan oppfylles ved etablering av en pensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Det er således opp til foretaket å avgjøre om plikten skal oppfylles med etablering av en ytelsesbasert foretakspensjonsordning, ordning med engangsbetalt alderspensjon eller en innskuddspensjonsordning. Det er også opp til foretaket, ved fastsettelsen av regelverket for pensjonsordningen, å velge hvilken måte pensjonskapitalen skal forvaltes på, jf. foretakspensjonsloven §§ 11-1, 11-1a og 11-2 og innskuddspensjonsloven §§ 3-2, 3-2a og 3-3. Også regelverket skal utformes innenfor de rammer som angis i pensjonslovene. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.1.

Tredje ledd annet punktum åpner for at innehavere av foretaket kan være medlem av pensjonsordningen, jf. foretakspensjonsloven § 3-2 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 4-1 annet ledd. Forutsetningen er at de faktisk arbeider i foretaket med en stillingsandel på 20 prosent av full stilling og mottar tilsvarende lønn fra foretaket. Med mindre innehaveren og andre eiere i foretaket er å anse som arbeidstakere i foretaket, foreligger det ingen plikt til at disse skal omfattes pensjonsordningen selv om foretaket er pliktig til å opprette en slik ordning etter lovutkastet her. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.3 3).

Når det gjelder *fjerde ledd* vises det til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.2. Bestemmelsen gir uttrykk for at regelverket for en pensjonsordning i samsvar med lovutkastet, skal være innenfor rammene fastsatt i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven og tilfredsstillende minstekravene til regelverket som følger av disse to lovene, jf. foretakspensjonsloven § 2-1 fjerde ledd og innskuddspensjonsloven § 2-5. Minstekravene til regelverket i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven kommer i tillegg til minstekravene som følger av femte ledd.

Femte ledd første punktum stiller minstekrav til regelverket i ordninger som skal oppfylle kravene til obligatorisk tjenstepensjon. Kravene kommer i tillegg til kravene til regelverket i foretakspensjonsloven § 2-1 fjerde ledd, jf. § 3-1, og innskuddspensjonsloven § 2-5. Et slikt minstekrav er nødvendig fordi arbeidstakernes rett til alderspensjon følger av regelverket for den enkelte pensjonsordning og ikke direkte av foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Hvor stor

alderspensjonen må være i henhold til regelverket i den enkelte pensjonsordning følger av minstekravene i lovutkastet §§ 3 og 4 for henholdsvis ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.3.

Femte ledd annet punktum gjelder foretakets adgang til å gjøre senere endringer i regelverket for pensjonsordningen. Regelverket kan ikke endres slik at minstekravene i §§ 3 og 4 ikke lenger er oppfylt. Bestemmelsen bør ses i sammenheng med § 5 annet ledd i lovutkastet. Det vises for øvrig til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.4.

Sjette ledd omfatter parallelle og kombinerte pensjonsordninger. Ved parallelle ordninger kreves det at hver ordning må tilfredsstille minstekravene i §§ 3 eller 4. Ved kombinerte pensjonsordninger, der en ytelsesbaserte ordningen ligger i bunn og en innskuddspensjonsordning kommer i tillegg, er kravet at den ytelsesbaserte “bunnordningen” skal tilfredsstille minstekravene i § 4. Den innskuddsbaserte tilleggsordningen trenger ikke tilfredsstille minstekravene i § 3. Det vises til avsnitt 9.6.5 i de alminnelige motiver.

Syvende ledd omhandler tilfelle hvor det kan oppstå tvil om et foretak har plikt til å ha pensjonsordning med obligatorisk tjenestepensjon eller om foretakets pensjonsordning oppfyller de fastsatte minstekravene. Som tilsynsmyndighet må da Kredittilsynet ta standpunkt til foreliggende tvilsspørsmål, jf. lovutkastet § 12 annet ledd. Ved vurderingen av om en eksisterende eller ny pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon kan anses likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med minstekravene i en lov om obligatorisk tjenestepensjon, skal Kredittilsynet i så fall legge til grunn bestemmelsene i lovutkastet § 4 annet til fjerde ledd og de retningslinjer som for øvrig fremgår av de alminnelige motiver kapittel 9, særlig avsnitt 9.6. Lovutkastet § 4 annet og tredje ledd inneholder bestemmelser med henblikk på at det i de fleste tilfeller enkelt skal kunne bedømmes om ytelsesordningen pensjonsplan vil gi ytelser minst på samme nivå som en slik innskuddsordning.

Til § 3. Minstekrav til pensjonsordning med innskuddspensjon

Denne paragrafen angir minstekravene som en innskuddspensjonsordning må oppfylle for å være i samsvar med lovutkastet. Behovet for minimumsstandarder i en ordning med obligatorisk tjenestepensjon er nærmere drøftet i de alminnelige motiver avsnitt 8.1. I kapittel 8 og 9 i de alminnelige motiver drøftes de bakenforliggende forhold som er avgjørende for fastsettelse av minimumskravene. I kapittel 10 i de alminnelige motiver er en konkret utforming av minstekravene for innskuddspensjon drøftet.

Første ledd fastsetter minstekravet til foretakets innskudd for den enkelte arbeidstaker. Minstekravet kommer således til uttrykk ved at det settes krav til foretakets kostnader i forhold til den enkelte arbeidstaker. Minstekravet for innskuddspensjonsordninger er satt til et årlig innskudd på 2 prosent av de enkelte arbeidstakers lønn mellom 1 og 12 G. Lønnen skal beregnes etter innskuddspensjonsloven § 5-5 første ledd og omfatter samtlige lønnsutbetalinger i året, blant annet slik at det skal ses bort fra bestemmelser i regelverket om modifikasjon eller fradrag som nevnt i § 5-5 annet ledd. Det vises til vurderingene i de alminnelige motiver avsnitt 10.3 og 10.4.

Annet ledd fastsetter at alderspensjon fra obligatorisk tjenestepensjon skal utbetales i minst 10 år, og at utbetaling av pensjon skal skje etter reglene i

innskuddspensjonsloven §§ 7-2 til 7-4. Regelverket for pensjonsordning med innskuddspensjon må utformes i samsvar med dette. Det vises til de alminnelige motiveravsnitt 10.6.

Innskuddspensjonsloven § 7-2 bestemmer at pensjonsinnretningen skal utstede pensjonskapitalbevis når et medlem slutter i foretaket ved oppnådd pensjonsalder. Pensjonskapitalbeviset skal angi opptjent pensjonskapital og utgjør et eget rettsforhold mellom pensjonsinnretningen og den arbeidstaker dokumentet er utstedt til (innskuddspensjonsloven § 6-2). Opplegget er at arbeidstakeren deretter skal kunne disponere pensjonskapitalen ved å inngå avtale med samme eller annen pensjonsinnretning om utbetaling av årlige pensjonsytelser. Etter innskuddspensjonsloven § 7-3 første ledd skal det i regelverket for pensjonsordningen fastsettes om pensjonskapitalen i utbetalingsperioden skal forvaltes i henhold til pensjonsspareavtale, eller om kapitalen ved nådd pensjonsalder skal konverteres til årlige pensjonsforsikringsytelser tilknyttet risiko for dødelighet (se alminnelige motiver avsnitt 7.2.1).

Er det i regelverket fastsatt at pensjonskapitalen i utbetalingsperioden skal forvaltes i henhold til pensjonsspareavtale, er det opp til arbeidstakeren å inngå slik avtale med samme eller annen pensjonsinnretning. Utbetalingstiden skal være minst 10 år, men arbeidstakeren vil kunne bestemme at utbetaling skal skje over en lengre periode og i så fall med tilsvarende lavere årlige ytelser. Som følge av at pensjonskapitalbeviset er et eget rettsforhold mellom pensjonsinnretningen og arbeidstakeren, kan det ikke i regelverket bestemmes hvilken utbetalingstid som skal legges til grunn. Størrelsen av de årlige ytelser vil bli fastsatt i samsvar med reglene i innskuddspensjonsloven § 7-3 tredje ledd. I det hovedalternativ som inngår i beregninger av årlige ytelser inntatt i Vedlegg 1, er det lagt til grunn at utbetalingsperioden er 10 år og basert på 3 prosent garantert årlig avkastning (se alminnelige motiver avsnitt 8.3). Dette hovedalternativ for innskuddspensjon er for øvrig også valgt som utgangspunkt ved fastsettelsen av minstekravet til ytelsesbaserte pensjonsordninger i lovutkastet § 4 første ledd første punktum, se bemerkningene nedenfor til denne bestemmelsen.

Er det i regelverket bestemt at pensjonskapitalen skal konverteres til pensjonsforsikring, følger det av innskuddspensjonsloven § 7-3 første ledd at også utbetalingsperiodens lengde og utbetalingsprofil skal fastsettes i regelverket. I så fall skal utbetalingsperioden også være minst 10 år, og det følger av innskuddspensjonsloven § 7-3 tredje ledd første punktum at årlig ytelser i tilfelle ikke kan settes ned før etter 10 år. Dette er i samsvar med reglene for foretakspensjon i foretakspensjonsloven § 5-1 første ledd. Reglene i innskuddspensjonsloven § 7-3 første ledd om utbetalingsperiode og utbetalingsprofil er ikke utformet med henblikk på en ordning med obligatorisk tjenstepensjon hvor foretakets forpliktelse er basert på et minste årlig innskudd på 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, jf. de innskuddssatser som er fastsatt ved forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 til innskuddspensjonsloven (se alminnelige motiver avsnitt 9.1.2). Hvor store årlige ytelser pensjonskapitalen opptjent frem til nådd pensjonsalder under en slik ordning vil gi grunnlag for, beror på om utbetalingstiden er satt til 10 år eller et høyere antall år. Dette er et forhold som under ordningen med obligatorisk tjenstepensjon bare er av direkte betydning for arbeidstakerne, og som det også under pensjonsforsikringsalternativet må være et forhold den enkelte arbeidstaker skal kunne bestemme. I forhold til en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, tilsier dette at en arbeidsgiver ikke i regelverket kan fastsette en lengre utbetalingsperiode

for alderspensjon enn 10 år i de tilfeller hvor regelverket for pensjonsordningen også inneholder en innskuddsplan basert på minstekravet til innskudd i lovutkastet § 3 første ledd. En annen sak er at et foretak på frivillig basis kan - ved utformingen av innskuddsplanen i regelverket - påta seg å sikre arbeidstakeren alderspensjon på et tilsvarende nivå for en lengre periode enn 10 år eller på annen måte sikre arbeidstakerne en alderspensjonsordning som er bedre enn det minstenivå som følger av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon, se de alminnelige motiver 6.3.

Tredje ledd første punktum angir minstekravet til innskuddsfritak under uførhet som skal inngå som en del av den obligatoriske alderspensjonsordningen. Regelverket for innskuddspensjonsordningen skal fastsette at medlemmene ved en uføregrad på 20 prosent eller mer skal sikres innskuddsfritak. Dersom foretaket i samsvar med innskuddspensjonsloven § 2-4 har tegnet særskilt forsikring etter foretakspensjonsloven som sikrer medlemmene uførepensjon, vil § 4 første ledd annet punktum gjelde. Det vil si at det ved innskuddsfritaket kan anvendes samme minstekrav til uføregrad som gjelder for uførepensjonen. Uføregraden fastsettes etter reglene i foretakspensjonsloven § 6-2, jf. *tredje ledd annet punktum*. Innskuddsfritaket vil sikre arbeidstakerne fortsatt full pensjonsopptjening fram til pensjonsalder, forutsatt at uførheten på 20 prosent eller mer fortsatt er til stede fram til pensjonsalderen, jf. *tredje ledd tredje punktum*. Alle innskudd i en innskuddspensjonsordning vil i alle tilfelle stanse ved oppnådd pensjonsalder. Kostnadene ved innskuddsfritaket vil måtte bæres av foretaket i tillegg til innskuddet etter første ledd i denne paragrafen, jf. *tredje ledd fjerde punktum*. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.8.

På bakgrunn av at innskuddspensjonsloven – i motsetning til foretakspensjonsloven - ikke har uttrykkelige bestemmelser om at kostnadene ved administrasjon av pensjonsordningen skal dekkes i tillegg til innskuddene til medlemmene, er det i *fjerde ledd første punktum* fastsatt at kostnadene skal dekkes av foretaket i tillegg til tilskuddene etter første og tredje ledd. Dette gjelder også kostnadene knyttet til kapitalforvaltning dersom kapitalen forvaltes av pensjonsinnretningen i henhold til innskuddspensjonsloven § 3-2 eller kollektiv investeringsportefølje i henhold til innskuddspensjonsloven § 3-2a. Unntaket er kostnader ved endring av individuell investeringsportefølje etter innskuddspensjonsloven § 3-3 første ledd. Disse kostnadene skal dekkes av den enkelte kontohaver, jf. *fjerde ledd annet punktum*. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.4.5 og avsnitt 10.10 om valg av kapitalforvaltningsmodell.

Femte ledd fastsetter at minstekravene i lovutkastet § 3 gjelder tilsvarende om foretaket velger en engangsbetalt alderspensjonsordning etter foretakspensjonsloven i stedet for en innskuddspensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.1 2).

Til § 4. Minstekrav til pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon

Etter lovutkastet § 2 tredje ledd kan foretaket velge å oppfylle plikten til å ha pensjonsordning ved etablering av innskuddspensjonsordning eller foretakspensjonsordning. Minstekravene til en ytelsesbasert pensjonsordning i lovutkastet § 4 er nært knyttet til minstekravene til innskuddspensjonsordninger i lovutkastet § 3. Minstekravene til pensjonsordninger med innskuddspensjonsordninger etter lovutkastet § 3 er basert på størrelsen på foretakets årlige kostnader i form av minsteinnskudd for de enkelte medlemmer av

pensjonsordningen. Et slikt minstekrav kan imidlertid ikke benyttes for ytelsesbaserte pensjonsordninger. Kostnadene i en ytelsespensjonsordning vil variere fra år til år, og vil stige med tjenestetiden og lønnsutviklingen. Minstekravet til ytelsesbaserte pensjonsordninger må derfor utformes som et krav om at ytelsesordningen generelt skal gi alderspensjon på samme nivå som en innskuddsordning i samsvar med minstekravene til innskudd. Det vises til alminnelige motiver avsnitt 8.2.2 og 9.6.1.

Om en ytelsesbasert pensjonsordning oppfyller minstekravene beror derfor etter lovutkastet § 4, på om alderspensjonen etter pensjonsordningen generelt kan anses likeverdig med alderspensjonen etter en innskuddspensjonsordning i samsvar med de fastsatte minstekrav i lovutkastet § 3. Om dette er tilfellet eller ikke beror på om pensjonsplanen for den ytelsesbaserte pensjonsordningen er utformet, slik at den vil gi alderspensjonsytelser som representerer en økning av kompensasjonsgraden i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden tilsvarende det tillegg i kompensasjonsgrad som ytelsene fra innskuddsordningen representerer. I denne sammenheng er det økningen i kompensasjonsgrad ved lønnsnivåer i området 3,5 til 5 G som vil stå sentralt ved sammenligningen (se alminnelige motiver avsnitt 9.4 og 9.5 og Vedlegg 1). Ved vesentlig høyere lønnsnivåer er det klart nok at økningen i kompensasjonsgrad som følge av alderspensjonen i ytelsesordninger, alltid vil være større enn i en innskuddsordning basert på minstekravene. Det vil også være nødvendig å ta hensyn til at alderspensjon etter en innskuddsordning har en utbetalingstid på 10 år, men det hittil har vært vanlig med lengre utbetalingstid eller livsvarig utbetaling i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. På denne bakgrunn inneholder *annet og tredje ledd* særlige regler for tilfelle hvor pensjonsplanen for ytelsesordningen har utbetaling i henholdsvis 10 år, 15 år og livsvarig. Verdien for arbeidstakerne av den lengre utbetalingstid i ytelsesordningene må således vektlegges ved sammenligningen, noe som særlig har betydning i forhold til eksisterende pensjonsordninger, jf. lovutkastet § 5.

Ved beregningen av hvilken økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden som alderspensjon etter pensjonsplanen for ytelsesordningen representerer, skal "kompensasjonsgraden i folketrygden" beregnes ut fra det alternativ for beregnet folketrygd etter foretakspensjonsloven § 5-5 som ligger til grunn for pensjonsplanen for ytelsesordningen, se *fjerde ledd*. Bakgrunnen for dette er at en pensjonsplan basert på "beregnet folketrygd" ut fra en grunnpensjon lik $3/4$ G legger til grunn at kompensasjonsgraden i folketrygden er om lag 7 prosent lavere enn en pensjonsplan basert på beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon lik 1 G. Dette er det redegjort for foran avsnitt 9.1.1. En slik forskjell må det tas hensyn til ved sammenligningen mellom ytelsesnivået i ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger.

I *første ledd første punktum* fastsettes det at pensjonsplanen i en ytelsesbasert foretakspensjonsordning skal utformes slik at den vil gi alderspensjon til foretakets arbeidstakere i samsvar med minstekravene som fastsettes i denne paragrafens annet og tredje ledd.

Første ledd annet punktum gir kravet i lovutkastet § 3 tredje ledd om premiefritak ved uførhet tilsvarende anvendelse for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Dette innebærer at pensjonsplanen i pensjonsordningen som hovedregel skal omfatte premiefritak under uførhet i samsvar med uføregraden dersom denne er på 20 prosent eller mer. Dersom ytelsesordningen også gir uførepensjon, kan det likevel benyttes samme minstekrav til uføregrad som minstekravet for rett til uførepensjon. Det samme gjelder innskuddspensjonsordninger

hvor det i medhold av innskuddspensjonsloven § 2-4 er tegnet særskilt forsikring etter foretakspensjonsloven som sikrer medlemmene uførepensjon. Når det gjelder fastsettelse av uføregraden vises det til foretakspensjonsloven § 6-2. Premiefritaket skal løpe fram til pensjonsalder eller så lenge uførheten foreligger. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.8 og merknadene til § 3 tredje ledd ovenfor.

Annet ledd første punktum angir minstekravet til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som etter regelverket har en utbetalingstid på 10 år (minstekravet til utbetalingstid i foretakspensjonsloven § 5-1). Utbetalingstiden er altså den samme i ytelsesordningen som den vil være i en innskuddsordning i samsvar med minstekravene i lovutkastet § 3 annet ledd, og ytelsesnivåene i de to ulike pensjonsordningene er således direkte sammenlignbare. Det avgjørende for om pensjonsplanen for ytelsesordningen vil gi alderspensjon minst tilsvarende alderspensjonen i en innskuddsordning basert på minstekravene i § 3, skal være om ytelsene etter pensjonsplanen vil representere en økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden som alderspensjonen fra innskuddsordningen vil gjøre. Pensjonsplanen i den ytelsesbaserte foretakspensjonsordning må altså sikre et tillegg i kompensasjonsgrad som er minst like stort som de beregnede ytelsene i en innskuddspensjonsordning etter minstekravene i § 3. Ved beregningen skal det etter *annet ledd tredje punktum* ses bort fra den økning i kompensasjonsgraden som skyldes tilskudd fra arbeidstakerne, jf. § 6.

Det avgjørende vil være om pensjonsplanen for ytelsesordningen vil gi alderspensjon som for de aller fleste arbeidstakerne i pensjonsordningen representerer en minst like stor økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden som alderspensjonen i en innskuddsordning basert på minstekravene i § 3. Det skal således ses bort fra at enkelte arbeidstakere i ytelsesordningen vil kunne få noe lavere pensjonsytelse enn de ville ha fått under en slik innskuddsordning. Det avgjørende må være om ytelsesordningen i forhold til foretakets arbeidstakere sett under ett fremtrer som likeverdig med en innskuddsordning basert på minstekravene i § 3. For å gjøre det lettere i praksis å avgjøre om pensjonsplanen i en ytelsesbasert pensjonsordning må antas å gi alderspensjon minst på samme nivå som en slik innskuddsordning, er regelen i *annet ledd annet punktum* at det skal legges til grunn at dette er tilfellet dersom pensjonsytelsene tilsvarer en økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden på minst 9 prosentpoeng ved lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid. Referansealternativet er valgt ut fra gjennomsnittlig lønnsnivå for det store flertall av arbeidstakere som vil omfattes av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon, se Tabell 5.3, gjengitt foran kapittel 5. En ytelsesordning vil gi klart større økning i kompensasjonsgrad ved høyere lønnsnivåer enn 4 G. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.2 6).

Tredje ledd gjelder ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger der regelverket fastsetter en utbetalingstid som er lengre enn 10 år. I så fall skal det ved sammenligningen etter annet ledd legges vekt på verdien for arbeidstakerne av den lengre utbetalingstid, enten utbetalingstiden er fastsatt til et bestemt antall år eller er livsvarig. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.2 3), der det fremgår at dette generelt betyr at minstekravet til en ytelsesordning vil være oppfylt selv om økningen i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden er lavere enn økningen i kompensasjonsgrad ved en innskuddsordning basert på minstekravene i § 3 og utbetalingstid på 10 år. Dette fremgår også av beregningene i Vedlegg 1.5.1 og 1.5.2. Siden sammenligningen skjer på tilsvarende måte som etter annet ledd, skal det også

for ordninger med utbetalingstid på mer enn 10 år, ses bort fra økning i kompensasjonsgraden som skyldes tilskudd fra arbeidstaker, jf. § 6.

For å gjøre det lettere å avgjøre om minstekravet til ytelsesordninger er oppfylt, er regelen i *tredje ledd annet og tredje punktum* at det skal legges til grunn at minstekravet er oppfylt dersom pensjonsplanen gir en økning i kompensasjonsgrad ved 15 års utbetalingstid på 7 prosentpoeng og ved livsvarig utbetaling på 5 prosentpoeng i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden. På samme måte som regelen i annet ledd annet punktum knytter også disse reglene seg til lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.2 6).

Fjerde ledd gir en nærmere definisjon av hva som anses som “kompensasjonsgraden i folketrygden” ved anvendelsen av regelen i annet og tredje ledd. Pensjonsplanen i de fleste ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger angir pensjonsytelsene i ordningen med henblikk å sikre et visst nivå på samlet kompensasjon fra folketrygden og pensjonsordningen. Det må da foretas en beregning av hvilken pensjon folketrygden vil gi. Etter foretakspensjonsloven § 5-5 kan denne “beregnete folketrygd” enten baseres på en grunnpensjon i folketrygden på 3/4 G eller på 1 G. Hvilke løsning som er valgt skal fremgå av pensjonsplanen. Fjerde ledd innebærer at valget i pensjonsplanen for den “beregnete folketrygd” etter foretakspensjonsloven § 5-5 også skal være avgjørende for sammenligningen av kompensasjonsgrad etter annet og tredje ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 9.6.1 og 9.6.2.

Femte ledd gir Kongen hjemmel til å fastsette de nærmere forutsetningene for beregningene av hvilken alderspensjon en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på minstekravene i § 3, kan antas å gi. Det vises til alminnelige motiver i avsnitt 9.6.3. I hvilken utstrekning det vil være behov for slike forskrifter i tillegg til de forutsetninger som er lagt til grunn for beregningene av alderspensjonen i innskuddsordninger i Vedlegg 1 (foran avsnitt 8.3), vil avhenge av om det skjer vesentlige endringer i de økonomiske forhold før ordningen med obligatorisk tjenstepensjon er gjennomført. Adgangen for Kongen til for øvrig å gi utfyllende regler, er ment å ha karakter av sikkerhetsventil (foran avsnitt 11.1). Det er ikke forutsatt at slike forskrifter må være utarbeidet før ordningen med obligatorisk tjenstepensjon kan gjennomføres etter opplegget i lovutkastet § 11.

Til § 5. Eksisterende pensjonsordninger

Plikten i § 2 til å opprette pensjonsordning gjelder foretak som ikke allerede har tjenstepensjonsordning ved ikrafttreddelsen av en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Paragrafene 3 og 4 fastsetter hvilke minimumskrav disse ordningene må oppfylle ved etablering avhengig av om foretaket velger å etablere en innskuddspensjonsordning eller en ytelsesordning.

Paragraf 5 regulerer forholdet til pensjonsordninger som allerede er etablert i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven i foretak som faller inn under lovens virkeområde, jf. lovutkastet § 1. Bestemmelsen innebærer ingen begrensninger i adgangen for ikke-skattepliktige foretak og organisasjoner til å opprette pensjonsordninger hvor bestemmelsene i foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven brukes som modell for utformingen av pensjonsordningens regelverk.

Første ledd første punktum fastsetter at disse eksisterende pensjonsordningene vil kunne opprettholdes uendret ved en innføring av obligatorisk tjenstepensjon, så

sant de oppfyller minstekravene etter lovutkastet §§ 3 eller 4. Dette vil i praksis si at de aller fleste eksisterende tjenestepensjonsordninger som er ytelsesbaserte pensjonsordninger kan videreføres uendret. Dette gjelder således ytelsesordninger med en pensjonsplan basert på beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G og utbetaling av alderspensjon i mer enn 10 år eller livsvarig. Det store flertall av de eksisterende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger sikrer medlemmene livsvarig alderspensjon. I samsvar med § 4 tredje ledd skal dette tas hensyn til ved vurderingen av om en pensjonsordning fyller minstekravene til obligatorisk tjenestepensjon. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.1.

Dersom en eksisterende pensjonsordning ikke tilfredsstiller minstekravene i lovutkastet §§ 3 eller 4, skal regelverket for pensjonsordningen som fastsetter medlemmenes pensjonsrettigheter i samsvar med *første ledd annet punktum*, endres i den utstrekning det er nødvendig for å få oppfylt minstekravene. Dette innebærer at foretaket kan begrense endringene til å løfte kompensasjonsnivået for de arbeidstakere som på grunn av lavt lønnsnivå ikke vil motta alderspensjon i samsvar med minstekravet. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.2 5).

Annet ledd fastsetter at et foretak ikke kan omgå minstekravene ved å senere foreta endringer i regelverket for pensjonsordning som gjør at ordningen ikke lenger oppfyller minstekravene i §§ 3 eller 4. At forutsetningene for beregning av alderspensjonsytelsene i en innskuddspensjonsordning etter § 3 endres som følge av den økonomiske utvikling, og således innebærer en endring i sammenligningsgrunnlaget for de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene etter § 4, vil derimot ikke gi grunnlag for å kreve en eksisterende ordning endret. Dersom en pensjonsordning ved etablering eller ved iverksetting av loven er ansett å være i overensstemmelse med minstekravene i lovutkastet §§ 3 og 4, vil den fortsette å være i overensstemmelse med loven selv om forutsetningene for sammenligning endrer seg, jf. lovutkastet § 3 femte ledd, med mindre det er endringer i regelverket for pensjonsordningen som gjør at den ikke lenger oppfyller minstekravene. Kontrollen av om en pensjonsordning tilfredsstiller minstekravene til obligatorisk tjenestepensjon skal således ikke skje løpende, men ved etablering av ordningen, iverksettelse av loven og ved etterfølgende endringer av regelverket for pensjonsordningen. Det vises til avsnitt 7.2.4 i de alminnelige motiver.

Til § 6. Medlemsinnskudd

Første ledd viser at det også i pensjonsordninger i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon, kan fastsettes i regelverket at medlemmene skal betale tilskudd til pensjonsordningen. Dette er i samsvar med gjeldende bestemmelse i foretakspensjonsloven § 9-4 og nytt tredje ledd i innskuddspensjonsloven § 5-1, jf. ny § 5-6, om innskudd fra medlemmer i innskuddspensjonsordninger og ny § 9-6 i foretakspensjonsloven om medlemsinnskudd i ordninger med engangsbetalt alderspensjon sanksjonert 10. juni 2005, jf. lov nr. 45/2005. Disse lovreglene åpner en adgang til å ta inn bestemmelser om dette i regelverket, men innebærer i seg selv ingen plikt for arbeidstakerne til å innbetale tilskudd til obligatorisk tjenestepensjonsordninger. Om det skal fastsettes slike bestemmelser i regelverket vil bero på avtale mellom det enkelte foretak og arbeidstakerne. Tilskudd fra medlemmene vil eventuelt komme i tillegg til minsteinnskuddet fra foretaket, jf. lovutkastet §§ 3 første ledd og 4 første ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.2.

Annet ledd regulerer grensene for hvor høyt medlemmenes innskudd etter første ledd kan settes. Grensene følger av foretakspensjonsloven §§ 9-4 og de nye bestemmelsene i foretakspensjonsloven § 9-6 og innskuddspensjonsloven § 5-6, jf. lov nr. 45/2005.

Til § 7. Heleide foretak

Denne paragrafen gjelder selvstendig næringsdrivende, uavhengig av om virksomheten drives i form av et selskap (aksjeselskap eller ansvarlig selskap) eller i form av et enkeltpersonforetak. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.3 5). Har foretaket ansatte i tillegg til innehaveren eller eierne av foretaket, vil en plikt til å etablere pensjonsordning med obligatorisk tjenestepensjon kunne følge av § 2 første eller annet ledd. Paragraf 7 *første ledd første punktum* begrenser derfor paragrafens anvendelsesområde til de tilfeller hvor det bare er innehaveren av foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling. Hva som regnes som lønn etter første ledd, fremgår av innskuddspensjonsloven § 1-2 bokstav i).

Selvstendig næringsdrivende som oppfyller kravene i første ledd, gis en adgang til å opprette en innskuddspensjonsordning som fyller minstekravene til alderspensjon i § 3. De pålegges ingen plikt til å etablere slik pensjonsordning. På den annen side åpnes det ikke for at disse kan etablere ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger eller bedre innskuddspensjonsordninger enn det som følger av minstekravene i § 3. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.3. Dette innebærer at dersom et foretak reduserer sin virksomhet slik at de kommer inn under minstegrensene for adgang til å etablere pensjonsordning etter foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3, og foretaket ønsker å opprettholde en innskuddspensjonsordning i henhold til lovutkastet § 7, vil en ordning som er bedre enn det som følger av minstekravene i § 3, måtte endre sin innskuddsplan, jf. lovutkastet § 8 annet ledd.

Av *første ledd annet punktum* følger det at ansatte i foretaket som er fylt 20 år og har en femdel av full stilling eller mer i form av deltidsstilling eller sesongarbeider, jf. innskuddspensjonsloven §§ 4-1 og 4-2, skal omfattes pensjonsordningen dersom foretaket velger å benytte adgangen til å etablere slik pensjonsordning etter første ledd første punktum. Dette vil være av betydning i tilfelle som ikke omfattes av lovutkastet § 2 annet ledd.

Annet ledd første punktum angir nærmere hvordan innskuddet i pensjonsordninger etter første ledd skal beregnes. Innskuddet kan bare regnes av den skattepliktige lønnsinntekt som mottas fra foretaket. Uttak fra foretaket i form av utbytte eller beregnet personinntekt kan her ikke medregnes i beregningsgrunnlaget.

Annet ledd annet punktum åpner for at det kan fastsettes bestemmelser om medlemsinnskudd i regelverket, jf. lovutkastet § 6, også i pensjonsordninger etablert i medhold av § 7 i lovutkastet.

Til § 8. Bortfall av foretakets plikt til å ha pensjonsordning

Første ledd fastsetter vurderingstidspunktet for om foretaket har plikt til å etablere en obligatorisk tjenestepensjonsordning etter § 2 første og annet ledd eller ikke.

Skjæringstidspunktet er satt til utgangen av siste kalenderår. Det vises til de alminnelige motivene 11.1 5).

Annet ledd gjelder situasjonen hvor et foretak som i overensstemmelse med lovutkastet § 2 første og annet ledd har etablert tjenstepensjonsordning, senere reduserer antallet arbeidstakere eller sammensetningen av disse under grensene fastsatt i foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3. For å unngå en stadig variasjon mellom plikt og ikke plikt til å ha obligatorisk tjenstepensjon, fastsettes det at foretaket skal ha ligget under grensen for plikt til etablering av pensjonsordning i et kalenderår, før foretaket kan bestemme at ordningen skal opphøre og avvikles. Situasjonen må således ha vart fra utgangen av et kalenderår til utgangen av påfølgende år. Dersom foretaket ønsker å opprettholde en pensjonsordning, må dette skje etter reglene i lovutkastet § 7 (se merknadene til denne bestemmelsen ovenfor). Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 11.1 6).

Til § 9. Innkjøpsordninger for obligatorisk tjenstepensjon

Det vises til alminnelige motiver avsnitt 11.2.

Første ledd åpner for at eksisterende interesseorganisasjoner eller flere foretak går sammen om å etablere en felles innkjøpsordning via en forening som har til hensikt å inngå avtale med en pensjonsinnretning om etablering av pensjonsordninger for medlemmene som fyller minstekravene i lovutkastet. "Forening" brukes her for å fange opp sammenslutninger og enheter av foretak som allerede finnes eller som kan oppstå ved at flere foretak slår seg sammen med det formål å forhandle fram og inngå avtale om obligatorisk tjenstepensjon med pensjonsinnretning. Foreningen inngår avtalen med pensjonsinnretningen på medlemmenes vegne. Ordningen kan i tilfelle også gi tilleggsytelser ut over disse, se foran avsnitt 11.2.2. Det legges til grunn at et slikt lovhemlet innkjøpssamarbeid ikke vil medføre problemer i forhold til konkurranselovens bestemmelser. Det legges videre til grunn at en slik innkjøpsforenings virksomhet ikke er å anse som forsikringsformidling, jf. lov nr. 41/2005 da innkjøpsforeningens arbeid ikke kan betegnes som ervervsmessig virksomhet.

Annet ledd første punktum fastsetter hva avtalen mellom innkjøpsforeningen og pensjonsinnretningen må inneholde. Avtalen skal fastsette et felles regelverk for alle pensjonsordningene som omfattes av avtalen. Regelverkets innhold må ligge innenfor de krav og rammer som følger av foretakspensjonsloven § 3-1 og innskuddspensjonsloven § 2-5. Dette innebærer blant annet at regelverket skal inneholde bestemmelser om kapitalforvaltning. Det kan for eksempel avtales en felles kapitalforvaltning for midlene innenfor pensjonsordningene som omfattes av foreningen. Det vil være opp til foretakene i foreningen om det også skal avtales felles administrasjon av pensjonsordningene.

Av *annet ledd annet og tredje punktum* følger det at avtalen skal gi det enkelte foretak rett til å tre ut av avtalen og at det er det enkelte foretak er ansvarlig for innbetaling av tilskudd og lignende i forhold til pensjonsinnretningene. Dette innebærer at selve avtaleforholdet vil være mellom det enkelte foretak og pensjonsinnretningen. Innkjøpsforeningen gis bare fullmakt til å fremforhandle og på vegne av det enkelte foretak inngå avtale med pensjonsinnretningen, samt i tilfelle utføre de arbeidsoppgaver som følger av avtalen.

Tredje ledd første punktum fastsetter hvilke pensjonsinnretninger som kan inngå avtaler av denne art. Dette er de samme innretninger som kan inngå avtaler etter

foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven, jf. foretakspensjonsloven § 1-1 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 2-2.

Tredje ledd annet punktum gjelder spesielt for de tilfeller hvor innkjøpsforeningen velger å etablere pensjonsordningen i en pensjonskasse, for eksempel en foreningspensjonskasse.

Til § 10. Flytting

Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 11.3.

Første ledd fastsetter at en pensjonsordning med obligatorisk tjenestepensjon kan flyttes til annen pensjonsinnretning i samsvar bestemmelsene i gjeldende forsikringsvirksomhetslov kapittel 8c, som vil bli erstattet av kapittel 11 i lov nr. 44/2005 (forsikringsloven) som er vedtatt, men ennå ikke trådt i kraft. Av forsikringsloven § 1-1 første og annet ledd fremgår det at kapittel 11 om flytting både gjelder forsikringsselskaper, pensjonskasser, innskuddspensjonsforetak, banker og forvaltningsselskap for verdipapirfond, jf. forsikringsvirksomhetsloven § 8c-2 tredje ledd. Bestemmelsen i første ledd er ikke strengt tatt nødvendig da denne retten følger direkte av bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 8c (forsikringsloven kapittel 11). *Banklovkommisjonen* har imidlertid funnet det hensiktsmessig at dette fremgår uttrykkelig i en lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Annet ledd presiserer at det også gjelder en flytterett for pensjonskapitalbevis og fripoliser som utgår fra pensjonsordning etablert i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Nærmere regler om dette følger av forsikringsloven § 11-3.

Til § 11. Iverksetting av obligatorisk tjenestepensjon

Utkastet til bestemmelser om iverksettelse av loven og ikrafttreden av loven, jf. §§ 11 og 14, er behandlet i alminnelige motiver avsnitt 11.1.

Lovens ikrafttreden foreslås i lovutkastet § 14 første ledd til 1. januar 2006. For foretakene og pensjonsinnretningene lar det seg imidlertid ikke gjøre å få inngått avtaler om pensjonsordninger innen en så kort frist. I *første ledd* foreslås det derfor at fristen for etablering av pensjonsordningene settes til 31. desember 2006.

Når det gjelder opptjening av pensjonsrettigheter for arbeidstakerne og de økonomiske virkningene for foretakene, foreslås det i *annet ledd* at disse, for alderspensjonen sin del, skal inntre fra 1. juli 2006. Dette innebærer at dersom en avtale om pensjonsordning inngås 31. desember 2006, skal foretaket innbetale et innskudd på 2 prosent av lønn fra foretaket i annet halvår av 2006, dvs. omlag 1 prosent av lønn på årsbasis. Dette foreslås ikke å gjelde for kostnadene for innskuddsfritak under uførhet, da forsikringsselskap ikke kan tegne en risikoytelse med tilbakevirkende virkning. Iverksettelsen av dette kravet foreslås derfor satt til 1. januar 2007.

Tredje ledd fastsetter at fristene i første og annet ledd også skal gjelde for eksisterende pensjonsordninger som må endres for å oppfylle lovutkastets minstekrav, jf. lovutkastet § 5.

For foretak som etableres etter lovens ikrafttreden foreslås det i *fjerde ledd* at fristen for etablering av pensjonsordning i samsvar med lovens krav skal settes til 6 måneder etter at plikten til å ha pensjonsordning inntrådte.

Til § 12. Kontroll og tilsyn mv.

Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 11.4.

Første ledd foreslår at regnskapspliktige foretak skal bekrefte i årsberetningen eller årsregnskapet at pensjonsordning er etablert i samsvar med minstekravene til obligatorisk tjenstepensjon. *Banklovkommisjonen* har ikke foreslått uttrykkelige endringer i spesiallovgivningen på disse områdene, men antar at dette bør vurderes, se nedenfor i merknadene til § 14 annet ledd. For foretak som ikke er regnskapspliktige, foreslås det at en slik bekreftelse skal fremgå av den årlige næringsoppgaven.

Annet ledd fastsetter at Kredittilsynet vil ha tilsyn med pensjonsordninger som opprettes i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon på samme måte som etter reglene i foretakspensjonsloven § 2-7 og innskuddspensjonsloven § 2-9. I tillegg er Kredittilsynet gitt kompetanse til å reagere og treffe vedtak om særskilte sanksjoner i de tilfeller et foretak som har plikt til å opprette pensjonsordning, ikke har gjort dette, jf. § 13 første ledd. Bestemmelsene innebærer ingen særlig plikt for Kredittilsynet til å føre oppsøkende tilsyn med om foretak overholderplikten, men bestemmelsen gir Kredittilsynet grunnlag for å reagere dersom informasjon tilsier at et foretak ikke overholder sine plikter etter loven.

Til § 13. Sanksjoner

Første ledd gir Kredittilsynet kompetanse til å treffe pålegg overfor foretak som ikke oppfyller sin plikt etter loven. Dersom et foretak ikke retter seg etter Kredittilsynets pålegg, kan Kredittilsynet ilegge foretaket tvangsmulkt. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 11.4.

Annet ledd bekrefter at arbeidstakerne har en sivilrettslig adgang til å kreve dom for at et foretak som ikke oppfyller sin plikt til å ha pensjonsordning i samsvar med minstekravene, skal opprette en slik pensjonsordning eller endre eksisterende ordning i samsvar med minstekravene i loven. Foretaket kan også dømmes til å innbetale innskudd som skulle ha vært innbetalt om de hadde oppfylt sin plikt til å ha pensjonsordning. De alminnelige foreldelsesreglene vil gjelde.

Innskuddsfritaket er en risikodekning som ikke vil kunne tegnes med tilbakevirkende kraft. Det er derfor mulig at foretaket kan komme i erstatningsmessig ansvar om det er inntrådt uforetlfelle i den perioden foretaket har hatt plikt til å ha pensjonsordning uten å oppfylle denne plikten. Det legges til grunn at et slikt krav for domstolene vil være et privatrettslig krav som skal behandles av tingretten. Disse sivilrettslige beføyelsene kommer i tillegg til Kredittilsynets adgang til å ilegge foretaket løpende tvangsmulkt i henhold til første ledd.

I det tilfellet at foretaket går konkurs, omfattes pensjonsinnskudd av Statens lønnsgarantiordning, jf. lov om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. av 14. desember 1973 nr. 61 § 1 annet ledd. Dekningen fra lønnsgarantiordningen er begrenset til tre ganger folketrygdens grunnbeløp, jf. lovens § 1 tredje ledd.

Til § 14. Ikrafttreden. Overgangsregler

Når det gjelder *første ledd* vises det til merknadene til § 11 ovenfor og de alminnelige motiver avsnittene 11.1 og 11.5.

I *annet ledd* fastsettes det uttrykkelig at overgangsbestemmelsen i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd, som utsetter iverksettelsen av bestemmelsene om medlemskap i blant annet lovens §§ 3-3 første ledd og 3-5 første ledd til 1. januar 2008, ikke skal gjelde for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som opprettes i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon. For ordninger som er opprettet før 1. januar 2006 vil overgangsbestemmelsen i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd fortsatt gjelde.

Banklovkommisjonen antar i utgangspunktet at det ikke er nødvendig med endringer i andre lover, men det bør vurderes om det bør gjøres endringer i regnskapsloven (og evt. revisorloven) knyttet til forslaget i lovutkastet § 12 første ledd.

Banklovkommisjonen forutsetter at pensjonsordninger opprettet i samsvar med utkastet til lov om obligatorisk tjenstepensjon vil omfattes av reglene om inntektsfradrag i skatteloven §§ 6-45 til 6-47, og at Finansdepartementet selv vurderer om det er påkrevd å foreta endringer i disse bestemmelsene.

Kapittel 14 Utkast til lov om obligatorisk tjenstepensjon

§ 1 Virkeområde

(1) Loven gjelder for foretak som har arbeidstaker i sin tjeneste, og som kan ha eller har pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven. Som foretak regnes her selskap, enkeltpersonforetak og ethvert annet rettssubjekt, samt utenlandsk foretak som omfattes av skatteloven § 2-3 første ledd bokstav b og som har arbeidstaker ved fast driftssted her i riket.

(2) Loven gjelder også foretak som ikke har adgang til å ha pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven fordi alt arbeidet i foretaket blir utført av person(er) som har deltidsstilling i foretaket eller som er innehaver av foretaket eller har eierinteresser i dette.

(3) Loven gjelder ikke foretak og arbeidstakere i foretak som har pensjonsordning i henhold til lov eller tariffavtale for offentlig eller kommunalt ansatte arbeidstakere. Unntaket i foretakspensjonsloven § 3-3 tredje ledd gjelder tilsvarende for pensjonsordninger med innskuddspensjon.

(4) Kongen kan gi nærmere regler til utfylling og avgrensning av bestemmelsene i loven her, og kan gjøre unntak fra loven for enkelte eller bestemte grupper av foretak eller arbeidstakere.

§ 2 Foretakets plikt til å ha pensjonsordning

(1) Et foretak som ikke har pensjonsordning for sine arbeidstakere, skal opprette pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven for å sikre arbeidstakere i foretaket alderspensjon i tillegg til de ytelser som til enhver tid utbetales i henhold til lov om folketrygd.

(2) Et foretak som ikke har adgang til å opprette pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven fordi ingen av arbeidstakerne i foretaket har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, skal opprette slik pensjonsordning dersom arbeidstakere som hver har minst en femdel av full stilling, til sammen utfører arbeid som tilsvarer to årsverk eller mer.

(3) Foretaket kan velge om pensjonsordningen skal opprettes i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven. Pensjonsordningen kan omfatte arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket, og som ved arbeid i foretaket oppfyller vilkårene for å være medlem av pensjonsordningen.

(4) Det skal fastsettes et regelverk for pensjonsordningen som er i samsvar med de krav til regelverket som følger av henholdsvis innskuddspensjonsloven § 2-5 første ledd eller foretakspensjonsloven § 2-1 fjerde ledd.

(5) Alderpensjon i henhold til regelverket for pensjonsordningen skal minst tilsvare de pensjonsytelser som må antas å komme til utbetaling under en pensjonsordning som fyller minstekravene i §§ 3 eller 4. Det kan ikke senere foretas endringer i regelverket for pensjonsordningen som vil innebære at minstekravene i henholdsvis §§ 3 og 4 ikke lenger vil være oppfylt.

(6) Har et foretak parallelle pensjonsordninger, skal hver av ordningene oppfylle minstekravene etter femte ledd. Har foretaket kombinerte pensjonsordninger, skal pensjonsordningen med ytelsesbasert alderspensjon oppfylle minstekravene etter femte ledd.

(7) Kredittilsynet avgjør i tvilstilfelle om et foretak omfattes av loven her, og i tilfelle om foretaket har pensjonsordning som oppfyller minstekravene i samsvar med loven.

§ 3 Minstekrav til pensjonsordning med innskuddspensjon

(1) Oppretter et foretak en pensjonsordning med innskuddspensjon, skal foretaket etter innskuddsplanen hvert år innbetale innskudd for medlemmene som minst utgjør 2 prosent av den lønn mellom 1 og 12 G som det enkelte medlem mottar fra foretaket i løpet av innskuddsåret, jf. innskuddspensjonsloven § 5-5 første ledd.

(2) Utbetalingsperioden for alderspensjon skal være på minst 10 år. Utbetaling av pensjon skjer etter reglene i innskuddspensjonsloven §§ 7-2 til 7-4.

(3) Det skal i regelverket for pensjonsordningen fastsettes at det for medlemmer som blir uføre, skal være innskuddsfritak under uførhet i samsvar med uføregraden dersom uføregraden er 20 prosent eller mer. Uføregraden fastsettes etter reglene i foretakspensjonsloven § 6-2. Innskuddsfritaket løper så lenge uføregraden er 20 prosent eller mer, men ikke lenger enn til medlemmet får rett til alderspensjon fra pensjonsordningen. Foretaket skal dekke premiekostnadene ved innskuddsfritak under uførhet i tillegg til innskudd etter første ledd.

(4) Kostnadene ved pensjonsordningen skal også dekkes av foretaket. Kostnader ved endring av investeringsportefølje etter innskuddspensjonsloven § 3-3 første ledd dekkes av kontohaveren.

(5) Paragrafen her gjelder tilsvarende for pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon etter foretakspensjonsloven.

§ 4 Minstekrav til pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon

(1) Oppretter et foretak en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon, skal pensjonsplanen være utformet slik at den vil gi alderspensjon i samsvar med det minstekrav som følger av annet eller tredje ledd. § 3 tredje ledd gjelder tilsvarende for premiefritak under uførhet, men likevel slik at det kan benyttes samme minstekrav til uføregrad som for uførepensjon etter pensjonsordningen.

(2) Har pensjonsplanen en utbetalingstid på 10 år, skal alderspensjonen for de aller fleste arbeidstakerne i pensjonsordningen innebære en prosentvis kompensasjonsgrad i forhold til lønn som minst tilsvarer den økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden som alderspensjonsytelser i en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med minstekravene i § 3 vil innebære. Er pensjonsplanen utformet for å gi pensjonsytelser som ved lønnsnivået 4 G og tjenestetid på 40 år, vil gi en økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden på minst 9 prosentpoeng, skal det legges til grunn at dette minstekravet er oppfylt. Det skal gjøres forholdsmessig fradrag for økning i kompensasjonsgrad i forhold til lønn som skyldes tilskudd fra arbeidstakerne i pensjonsordningen.

(3) Har pensjonsplanen en utbetalingstid som er lenger enn 10 år, skal verdien for arbeidstakerne av at alderspensjon utbetales i mer enn 10 år eller først opphører ved død, vektlegges ved avgjørelsen av om kompensasjonsgraden i forhold til lønn skal anses minst å tilsvare den økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden som alderspensjonen i en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med minstekravene i § 3 vil innebære. Er pensjonsplanen utformet for å gi pensjonsytelser med utbetaling i 15 år som ved lønnsnivået 4 G og tjenestetid 40 år vil gi en økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden på minst 7 prosentpoeng, skal det legges til grunn at minstekravet er oppfylt. Det samme gjelder dersom pensjonsplanen er utformet for å gi pensjonsytelser med livsvarig utbetaling som ved lønnsnivået 4 G og tjenestetid 40 år vil gi en økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden på minst 5 prosentpoeng.

(4) Forutsetter en pensjonsplan at alderpensjonsytelsene skal fastsettes ut fra lønn og beregnet folketrygd, jf. foretakspensjonsloven § 5-5, skal “kompensasjonsgraden i folketrygden” ved anvendelsen av annet eller tredje ledd beregnes ut fra det alternativ for beregningen av ytelsene fra folketrygden (beregnet folketrygd) som ligger til grunn for pensjonsplanen.

(5) Kongen kan fastsette nærmere regler til utfylling av bestemmelsene i paragrafen her, herunder regler om hvilke forutsetninger som skal legges til grunn ved beregningen av alderspensjonsytelsene i en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med minstekravene i § 3.

§ 5 Eksisterende pensjonsordninger

(1) Foretak som har pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, skal ved iverksettingen av obligatorisk tjenstepensjon påse at bestemmelsene om alderspensjon i regelverket for pensjonsordningen oppfyller minstekravene i henholdsvis § 3 og § 4. Er dette ikke tilfellet, skal regelverket endres i den utstrekning som er påkrevd for at minstekravene skal være oppfylt.

(2) Det kan ikke senere foretas endringer i regelverket for pensjonsordningen som vil innebære at minstekravene i henholdsvis §§ 3 og 4 ikke lenger vil være oppfylt.

§ 6 Medlemsinnskudd

(1) Det kan i regelverket for pensjonsordningen fastsettes at medlemmene hvert år skal betale fastsatte tilskudd til pensjonsordningen i tillegg til foretakets årlige tilskudd.

(2) Medlemmenes tilskudd skal ikke overstige de grenser for tilskudd fra medlemmene som følger av henholdsvis innskuddspensjonsloven § 5-6 og foretakspensjonsloven §§ 9-4 og 9-6.

§ 7 Heleide foretak

(1) Foretak som er selskap eller enkeltpersonforetak og hvor det bare er den som må anses som innehaver av foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, kan opprette pensjonsordning med innskuddspensjon som fyller minstekravene til alderspensjon i § 3. Pensjonsordningen

skal i tilfelle omfatte alle personer som ved sitt arbeid i foretaket fyller vilkårene for medlemskap i innskuddspensjonsloven §§ 4-1 og 4-2.

(2) I pensjonsordninger opprettet etter første ledd, beregnes innskudd etter § 3 av lønnsinntekt som mottas fra foretaket. § 6 gjelder tilsvarende for arbeidstakere i foretaket.

§ 8 Bortfall av foretakets plikt til å ha pensjonsordning

(1) Om et foretak har plikt til å ha pensjonsordning etter § 2 første eller annet ledd avgjøres ut fra de arbeidstakere som var ansatt i foretaket ved utgangen av siste kalenderår.

(2) Er vilkårene etter § 2 første eller annet ledd ikke oppfylt, og foretaket heller ikke i løpet av et kalenderår igjen oppfyller vilkårene, kan foretaket bestemme at pensjonsordningen skal opphøre og avvikles etter reglene i henholdsvis innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven, eller at pensjonsordningen skal videreføres etter reglene i § 7.

§ 9 Innkjøpsordninger for obligatorisk tjenstepensjon

(1) Foretak som er medlemmer av en interesseorganisasjon eller annen forening, kan overlate til foreningen å inngå avtale med en pensjonsinnretning på vegne av de enkelte foretak om etablering av pensjonsordninger for foretakene som fyller minstekravene etter loven her. Flere foretak kan etablere en forening som skal ha til formål å inngå avtale på vegne av medlemmene om opprettelse av pensjonsordninger som omfattes av loven her.

(2) Avtalen med pensjonsinnretningen skal fastsette et regelverk som skal gjelde for alle pensjonsordninger som omfattes av avtalen. Avtalen skal gi det enkelte foretak rett til å tre ut av avtalen og fastsette oppsigelsesfristen. Det enkelte foretak svarer overfor pensjonsinnretningen for innbetaling av tilskudd og andre beløp som pensjonsinnretningen belaster den enkelte pensjonsordning.

(3) Avtale etter første ledd kan inngås med pensjonsinnretning som har adgang til å drive virksomhet her i riket, og som kan inngå avtale om pensjonsordning av den type det gjelder. Ved anvendelsen av foretakspensjonsloven § 2-2 annet ledd skal det samlede antall medlemmer i de pensjonsordninger som omfattes av fellesavtalen legges til grunn.

§ 10 Flytting

(1) En pensjonsordning i samsvar med bestemmelsene i loven her kan flyttes til annen pensjonsinnretning etter reglene i forsikringsloven §§ 11-2 til 11-10.

(2) Den som har rett til pensjonsrettigheter knyttet til pensjonskapitalbevis eller fripolise, har rett til å flytte kontrakten til annen pensjonsinnretning i henhold til reglene i forsikringsloven § 11-13.

§ 11 Iverksetting av obligatorisk tjenestepensjon

(1) Foretak uten pensjonsordning som ved ikrafttreden av loven her vil pålegges plikt etter § 2 første eller annet ledd til å ha pensjonsordning for sine arbeidstakere, skal ha opprettet pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven her innen utløpet av året 2006.

(2) Pensjonsordningen skal i alle tilfelle gjelde med virkning fra 1. juli 2006, likevel slik at innskuddsfritak eller premiefritak ved uførhet skal være etablert senest med virkning fra 1. januar 2007.

(3) Bestemmelsene i første og annet ledd gjelder tilsvarende for foretak som har pensjonsordning når loven her trer i kraft, dersom regelverket for pensjonsordningen ikke gir alderspensjon i samsvar med minstekravene i loven her. Endringer av regelverket skal være gjennomført med virkning senest innen de frister som er fastsatt i første ledd.

(4) Foretak som etableres etter at loven er trådt i kraft, skal ha opprettet pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven her innen 6 måneder etter at plikten etter § 2 første eller annet ledd til å ha pensjonsordning inntrådte.

§ 12 Kontroll og tilsyn mv.

(1) Et foretak skal i årsberetning, årsregnskapet eller i tilfelle i den årlige næringsoppgave bekrefte at foretaket har pensjonsordning som er i samsvar med minstekravene i loven her.

(2) Kredittilsynet fører tilsyn med pensjonsordninger i henhold til loven her etter reglene i innskuddspensjonsloven § 2-9 og foretakspensjonsloven § 2-7.

§ 13 Sanksjoner

(1) Kredittilsynet kan gi pålegg til foretak som ikke oppfyller sin plikt til å ha pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven her, om å treffe de nødvendige tiltak innen en fastsatt frist. Blir fristen oversittet, kan Kredittilsynet ilegge foretaket løpende tvangsmulkt til staten. Pålegg om tvangsmulkt er tvangsgrunnlag for utlegg.

(2) Dersom et foretak ikke oppfyller sin plikt til å ha pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven her, kan arbeidstakerne kreve dom som pålegger foretaket å få opprettet slik pensjonsordning innen en frist fastsatt i dommen. Et foretak kan også dømmes til å innbetale de tilskudd til pensjonsordning som foretaket skulle ha innbetalt i samsvar med minstekravene i loven her.

§ 14 Ikrafttreden. Overgangsregler

(1) Loven her trer i kraft 1. januar 2006.

(2) Foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd gjelder ikke i forhold til pensjonsordninger som opprettes i samsvar med bestemmelser i loven her.

Del II

Vedlegg

Vedlegg 1

Beregning over pensjonsytelser og pensjonspremier

Introduksjon

Innledning

Vedlegg 1 inneholder omfattende beregninger over pensjonsytelser og pensjonspremier (pensjonskostnader) ved pensjonsordninger med innskuddspensjon og med ytelsesbasert foretakspensjon. Deler av beregningene er nærmere kommentert i de alminnelige motivene. I vedlegget her følger beregningene i sin helhet. Det har vært sentralt å få fram pensjonsytelsene fra de supplerende pensjonsordningene uavhengig av folketrygdens alderspensjon.

Beregningenes hovedformål er å klarlegge pensjonsytelser og pensjonspremier ved ytelsesbasert foretakspensjon med ulik samlet kompensasjonsgrad, ytelser fra folketrygden inkludert, og innskuddspensjon med årlig innskudd av ulik størrelse, se alminnelige motiver avsnitt 8.3.1. Med pensjonskostnader mener man her innskudd, premie og andre kostnader direkte knyttet håndteringen av de løpende pensjonsordningene. Kostnadene rundt oppbygging av en infrastruktur og lignende administrasjon av en pensjonsordning reflekteres ikke i beregningene.

Modellene og de omfattende beregningene er utarbeidet av Produktutvikler Bjørn Tøndel i Vital Forsikring ASA. Storebrand Livsforsikring AS og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) har foretatt egne tilsvarende beregninger i den utstrekning selskapet har ansett det nødvendig for å kunne vurdere om grunnlagsmaterialet og beregningene er representative i forhold til selskapets egen beregningspraksis, og har konkludert med at så er tilfellet.

Oversikt over innholdet

Beregningene inneholder en produktsammenligning av ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger med en samlet kompensasjonsgrad, ytelser fra folketrygden inkludert, på henholdsvis 57, 59, 61, 63 og 65 prosent og innskuddspensjon etter innskuddspensjonsloven med årlig tilskudd på 2 og 3 prosent av lønn over 1 G. Beregningene er gjort for lønnsnivåene 4, 6, 8 og 12 G og med ulik opptjeningstid på henholdsvis 40, 35, 30, 25 og 20 år. Sammenligningene omfatter ytelsesnivå, kostnadsnivå og periodisering av kostnadene. Grunnbeløpet i beregningene er satt lik kr 58 778 som var G pr. juni 2004. I juni 2005 ble G regulert til kr 60 699. Denne endringen er ikke reflektert i beregningene her.

Produktsammenligningene er utarbeidet med variasjon over en reallønnsutvikling på 2 og 1,5 prosent og variasjon over utbetalingstid på 10 år, 15 år og livsvarig. I forhold til de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene er det videre lagt inn en variasjon i forhold til beregnet folketrygd etter foretakspensjonsloven § 5-5. I den beregnede folketrygden som er med å bestemme hvor mye foretaket skal betale i premie, er folketrygdens grunnpensjon enten beregnet med 3/4 G eller med 1 G. Premien og alderspensjonsytelsen fra en ytelsesbasert foretakspensjonsordning vil bli høyere dersom beregnet folketrygd beregnes med en grunnpensjon fra folketrygden på 3/4 G. Det vises til avsnitt 9.3 til 9.5 i de alminnelige motivene.

Tabellene er nummerert i forhold til tema og i forhold til disse variasjonene.

Tabellene viser:

- 1.1: Produktsammenligning av kapital ved pensjonering, utbetaling ved pensjonering, sum innskudd/premie for alderspensjon inkludert reguleringspremie og sum innskudd/premie for alderspensjon inkludert reguleringspremie og fritak ved uførhet, fratrukket overskudd, hvor beregnet folketrygd i de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene er beregnet med henholdsvis grunnpensjon i folketrygden lik $3/4G$ (1.1.1) og $1 G$ (1.1.2).
- 1.2: Sammenligning av premieelementene i innskuddspensjon og ytelsespensjon, der beregnet folketrygd i ytelsesbaserte pensjonsordningene er basert på henholdsvis grunnpensjon lik $3/4 G$ (1.2.1) og $1 G$ (1.2.2).
- 1.3: Grafisk fremstilling av forholdet mellom premieelementene for ytelsespensjon.
- 1.4: Grafisk fremstilling av forholdet mellom premieelementene for innskuddspensjon.
- 1.5: Produktsammenligning av utbetalingene av sluttlønn.
- 1.6: Grafisk sammenligning av utvikling i innskudd og premie over innbetalingsperioden med variasjon over lønn på 4, 6, 8 og 12 G og opptjeningsstid på 35 og 30 år.

Forutsetninger for beregninger

Generelt. Et slikt grunnlagsmateriale som her er utarbeidet kan baseres på et stort antall alternative forutsetninger. Uansett vil det være vanskelig å fange opp alle de ulike forhold som kan få innvirkning på pensjonsytelser og pensjonspremier i ulike tilfeller. Etter *Banklovkommisjonens* vurderinger fremstår de forutsetninger som her er valgt og som beskrives nærmere nedenfor, i sum som riktige og hensiktsmessige som grunnlag for vurdering av spørsmålene knyttet til utformingen av minimumsstandarder i en lov om obligatorisk tjenstepensjon.

Forutsetningene fremgår i topp teksten til de enkelte tabellene. Nedenfor vil det imidlertid bli knyttet enkelte generelle kommentarer til valget av de enkelte forutsetningene.

Kjønn. Beregningene i materialet er basert på kvinner. Det legges imidlertid til grunn at beregningene vil være representative også for menn. Forskjellen i dødelighet mellom menn og kvinner er redusert de senere år i forhold til det som er lagt til grunn i det vanlige beregningsgrunnlaget K1963 som beregningene her bygger på. Forskjellen ventes ytterligere redusert i kommende år.

Pensjonsalder. Vanlig pensjonsalder i foretakspensjonsloven § 4-1 og innskuddspensjonsloven § 7-1 på 67 år er lagt til grunn i beregningene.

Krav til opptjeningsstid. I regelverket for den enkelte ytelsesbaserte foretakspensjonsordning skal det i henhold til foretakspensjonsloven § 4-3 første ledd, kreves en tjenestetid i foretaket på minst 30 år og maksimalt 40 år, for å ha rett til fulle pensjonsytelser. Beregningene her er derfor basert på 30 års opptjeningsstid for å få rett til full alderspensjon. Ved lengre tjenestetid enn 30 år vil man få med reallønnsutviklingen for perioden utover 30 år, men i beregningene opparbeides det ikke ytterligere pensjonsrettigheter i denne perioden. Ved kortere tjenestetid enn 30 år

vil det skje en forholdsmessig avkorting i forhold til full alderspensjon samt reduksjon i beregnet reallønnsutvikling som følge av kortere opptjeningsperiode.

Grunnlagsrente. Grunnlagsrenten er satt til 3 prosent og er beregnet som konstant i hele opptjeningstiden. Dette er den maksimale grunnlagsrenten som forskriftsregelverket tillater i dag og som det er vanlig å bruke. For innskuddspensjonsordninger med garanti på 3 prosent er den framtidige renten forskuttert ved pensjonsalder.

Bunnfradrag. Innskudd og premie er beregnet av all lønn mellom 1 og 12 G både i ytelsesordninger og innskuddsordninger. Det er således gjort et “bunnfradrag” i lønnen på 1 G. Det vises til nærmere omtale av dette i de alminnelige motiver avsnitt 10.3.

Årlig inflasjon. Årlig inflasjon er satt til 2,5 prosent i overensstemmelse med de vurderinger som er gjort av Norges Bank de senere år. Alle verdier er neddiskontert med en inflasjon på 2,5 prosent.

Forventet årlig avkastning. Forventet årlig avkastning for ytelsespensjon er satt til 4,75 prosent. Det er da tatt hensyn til at livsselskapene vil velge noe forsiktigere investeringsprofil i slike ordninger på grunn av den årlige grunnlagsrenten. Avkastningen på 4,75 prosent omfatter tilbakeholdt overskudd i livsselskapet i form av dekning av kostnader for årlig garanti her beregnet til 0,5 prosent. Forventet årlig avkastning for innskuddspensjon er satt til 5 prosent. Årlig kostnad for rentegaranti i innskuddspensjonsordninger er satt til 0,50 prosent.

Årlig lønnsregulering og regulering av G. Årlig lønnsregulering og regulering av G er enten beregnet med 4,0 prosent eller 4,5 prosent. Dette innebærer at det er beregnet en årlig reallønnsøkning på enten 1,5 eller 2 prosent. Reallønnsøkningen er den samme for alle opptjeningsårene. I det virkelige liv vil reallønnsøkningen de siste årene før pensjonsalder normalt være lavere enn reallønnsøkningen tidligere år. Kostnadene for foretaket ved reallønnsøkningen i ytelsespensjon, vil også begrenses av det faktum at mobiliteten i arbeidslivet gjør at arbeidstakerne normalt ikke opptjener full tjenestetid i et enkelt foretak. Ved avslutning av arbeidsforholdet før pensjonsalder vil det utstedes fripoliser for opptjente rettigheter. En ny arbeidsgiver med ytelsespensjon vil da ikke være forpliktet til å betale reguleringspremie ved senere lønnøkninger for tidligere opparbeide rettigheter med mindre det praktiseres medregning i pensjonsordningen. Kostnadene for foretaket kan dermed bli lavere enn det modellen her kan tilsi.

Innskuddsfritak ved uførhet. I beregningene er det lagt inn premie- / innskuddsfritak fra og med 50 prosent uførhet. Vitals tariffen bygger på premie og innskuddsfritak fra og med 20 prosents uførhet. I beregningene er disse tariffene lagt til grunn, men det er gjort 5 prosents fradrag som en justering i forhold til 50 prosents uførhet.

Nærmere om tallstørrelsene

Som understreket i avsnittene 9. 3 og 10.3.2 i de alminnelige motivene, har beregningene som hovedpoeng å illustrere relasjonen mellom tilskudd og

pensjonsytelser. Tallstørrelsene er ikke ment å gi grunnlag for bestemte oppfatninger med hensyn til hvilke ytelser som vil utgå i kronebeløp under de gitte forutsetninger.

Vedlegg 1

Innholdsfortegnelse for vedlegg 1

		Årlig		Folketrygdens	
		reallønnsvekst	Utbetalingstid	Grunnpensjon	side
1.1	Produktsammenligning				
Tabell 1.1.1	a)	2,0 %	10	3/4 G	230
	b)	1,5 %	10	3/4 G	231
	c)	2,0 %	15	3/4 G	232
	d)	1,5 %	15	3/4 G	233
	e)	2,0 %	livsvarig	3/4 G	234
	f)	1,5 %	livsvarig	3/4 G	235
Tabell 1.1.2	a)	2,0 %	10	1 G	236
	b)	1,5 %	10	1 G	237
	c)	2,0 %	15	1 G	238
	d)	1,5 %	15	1 G	239
	e)	2,0 %	livsvarig	1 G	239
	f)	1,5 %	livsvarig	1 G	240
1.2	Premieelementer IP og YP				
Tabell 1.2.1	a)	2,0 %	10	3/4 G	241
	b)	1,5 %	10	3/4 G	242
	c)	2,0 %	15	3/4 G	243
	d)	1,5 %	15	3/4 G	244
	e)	2,0 %	livsvarig	3/4 G	245
	f)	1,5 %	livsvarig	3/4 G	246
Tabell 1.2.2	a)	2,0 %	10	1 G	247
	b)	1,5 %	10	1 G	248
	c)	2,0 %	15	1 G	249
	d)	1,5 %	15	1 G	250
	e)	2,0 %	livsvarig	1 G	251
	f)	1,5 %	livsvarig	1 G	252
1.3	Premieelementer YP				
Tabell 1.3	a)	2,0 %	10	3/4 G	253
	b)	1,5 %	10	3/4 G	254
1.4	Premieelementer IP				
Tabell 1.4	a)	2,0 %	10		255
	b)	1,5 %	10		256
1.5	Utbetaling i andel av sluttlønn				
Tabell 1.5.1	a)	2,0 %	10	3/4 G	257
	b)	1,5 %	10	3/4 G	258
	c)	2,0 %	15	3/4 G	259
	d)	1,5 %	15	3/4 G	260
	e)	2,0 %	livsvarig	3/4 G	261
	f)	1,5 %	livsvarig	3/4 G	262
Tabell 1.5.2	a)	2,0 %	10	1 G	263
	b)	1,5 %	10	1 G	264

c)	2,0 %	15	1 G	265
d)	1,5 %	15	1 G	266
e)	2,0 %	livsvarig	1 G	267
f)	1,5 %	livsvarig	1 G	268

		Folketrygdens		
		Lønn	Opptjeningsstid	Grunnpensjon
1.6 Premieutvikling IP og YP				
Tabell 1.6.1	a)	4 G	35 år	3/4 G
	b)	6 G	35 år	3/4 G
	c)	8 G	35 år	3/4 G
	d)	12 G	35 år	3/4 G
Tabell 1.6.2	a)	4 G	30 år	3/4 G
	b)	6 G	30 år	3/4 G
	c)	8 G	30 år	3/4 G
	d)	12 G	30 år	3/4 G
Tabell 1.6.3	a)	4 G	35 år	1 G
	b)	6 G	35 år	1 G
	c)	8 G	35 år	1 G
	d)	12 G	35 år	1 G