NOU Norges offentlige utredninger 2012: 13

Pensjonslovene og folketrygdreformen II

Utredning nr. 26 fra Banklovkommisjonen

Norges offentlige utredninger
2012

Seriens redaksjon:
Departementenes servicesenter
Informasjonsforvaltning

---

1. Til barnas beste.
   Kunnskapsdepartementet.

2. Utenfor og innenfor.
   Utenriksdepartementet.

3. Fripoliser og kapitalkrav.
   Finansdepartementet.

4. Trygg hjemme.
   Justis- og beredskapsdepartementet.
5. Bedre beskyttelse av barns utvikling.
   Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

6. Arbeidsrettede tiltak.
   Arbeidsdepartementet.

7. Mer effektiv konkurranselov.
   Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.

8. Ny utdanning for nye utfordringer.
   Justis- og beredskapsdepartementet.

9. Energiutredningen – verdiskaping, forsyningssikkerhet og miljø.
   Olje- og energidepartementet.

10. Gjennomføring av Rotterdamreglene i sjøloven.
    Justis- og beredskapsdepartementet.

11. Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2012.
    Arbeidsdepartementet.

12. Ventetid – et spørsmål om tillit.
    Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.

13. Pensjonslovene og folketrygdreformen II.
    Finansdepartementet.

NOU Norges offentlige utredninger 2012: 13

Pensjonslovene og folketrygdreformen II

Utredning nr. 26 fra Banklovkommisjonen

Utredning fra Banklovkommisjonen oppnevnt ved kongelig resolusjon 6. april 1990.
Avgitt til Finansdepartementet 28. juni 2012.

Departementenes servicesenter
Informasjonsforvaltning

Oslo 2012

ISSN 0333-2306
ISBN 978-82-583-1146-8
07 Xpress AS

Til Finansdepartementet

Banklovkommisjonen legger med dette frem sin Utredning nr. 26, NOU 2012: 13 Pensjonslovene og folketrygdreformen II, med utkast til ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

Utredningen og lovutkastet er andre del av Banklovkommisjonens arbeid med å tilpasse pensjonslovene til ny folketrygd. Første del av dette arbeidet fremgår av Banklovkommisjonens utredning nr. 23, NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I.

Lovutkastet om kollektiv tjenestepensjonsforsikring er etter Banklovkommisjonens vurdering den beste måten å etablere et system for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger som er tilpasset hovedprinsippene i ny folketrygd og de soliditetsmessige og økonomiske utfordringer som pensjonsinnretninger og foretak har møtt de siste 10 til 15 år i forhold til opprettholdelse, finansiering og sikring av ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Både fra pensjonsinnretningenes og foretakenes side har det vært uttrykt et behov for et fleksibelt rammeverk for skattefavoriserte forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger. Dette er bakgrunnen for at lovutkastet inneholder to hovedalternativer for regulering av kostnads- og risikofordeling i den enkelte pensjonsordning mellom pensjonsinnretning, foretak og arbeidstakere. Modeller som hver for seg åpner for betydelig fleksibilitet. En standardmodell vil ha egenskaper som forbindes med de eksisterende forsikringsbaserte foretakspensjonsordningene i privat sektor. Ved bruk av de muligheter som ligger i modellen vil foretak kunne sikre arbeidstakerne en alderspensjon på om lag samme nivå som er normalt innenfor dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Den andre modellen er beregnet på foretak som vil sikre arbeidstakerne alderspensjon ved en forutberegnlig årlig innbetaling og uten variable tillegg og uten, eller i minst mulig grad, å utløse krav til balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser.

Som fase III i arbeidet med tilpasning av pensjonslovene til ny folketrygd vil Banklovkommisjonen se på spørsmål knyttet til sammenkobling av eksisterende og nye tjenestepensjonsordninger og hvilke overgangsregler og overgangsperioder som er nødvendig i denne sammenheng. Det vil videre bli sett på behovet for endringer i annen lovgivning og hva som bør skje med eksisterende foretakspensjonslov.

Enkelte medlemmer i Banklovkommisjonene har avgitt særmerknader, blant annet til ulike enkeltbestemmelser i lovutkastet. For øvrig er utredningen enstemmig.

Oslo, 18. juni 2012

Erling Selvig
Leder

Camilla Forgaard Andreassen	Olav Breck	Ottar Dalsøren
Anne Nesheim Egeberg	Eystein Gjelsvik	Jacob Hanssen
Olav Heldal	Kristin juliussen	Øivind Fegth Knutsen
Øystein Løining	Per Melsom	Kristin Diserud Mildal
Astrid Nyberget	Erik Orskaug	Stefi Kierulf Prytz
Erling G. Rikheim	Egil Rokhaug	Marius Ryel
Rolf A. Skomsvold	Tove Storrødvann	Runa Kristiane Sæther
Trond Søyland	Liv Synnøve Taraldsrud	Bente Øverli

Lise Ljungmann Haugen
(hovedsekretær)
Sven Iver Steen
Kari Lærum

Innhold

1	**Sammendrag**	9
1.1	Sammendrag	9
1.1.1	Innledning	9
1.1.2	Lovutkastet og forholdet til eksisterende pensjonsordninger og pensjonsrettigheter	10
1.1.3	Banklovkommisjonens vurderinger og lovutkast	10
1.2	Summary	14
1.2.1	Introduction	14
1.2.2	The draft bill and the relation to existing pension schemes and pension rights	15
1.2.3	The Banking Law Comission's evaluations and draft bill	15
1.3	Banklovkommisjonens sammensetning	19
2	**Innledning**	21
2.1	Banklovkommisjonens mandat	21
2.2	Organisering av Banklovkommisjonens arbeid	23
3	**Arbeidet hittil og bakgrunnen for det**	24
3.1	Ny folketrygd	24
3.1.1	Ny alderspensjon	24
3.1.2	Ny uføretrygd	26
3.2	Stortingets pensjonsordning	28
3.3	Ny AFP	29
3.3.1	Ordningens omfang mv.	29
3.3.2	AFP-ytelsen	30
3.3.3	Vilkår for rett til ny AFP	32
3.3.4	AFP og tjenestepensjon	32
3.4	Tidligere arbeid med hybridordninger	33
3.5	Arbeidet med tilpasning av tjenestepensjonslovene til folketrygdreformen	35
3.5.1	NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I	35
3.5.2	NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav	35
3.5.3	Det videre arbeid for tilpasning av lovgivningen	36
3.6	Litt om arbeidet med pensjon i Sverige og EU	38
3.6.1	SOU 2011:68 Rörelsesreglering för försäkring og tjänstepension	38
3.6.2	EU Kommisjonens hvitbok om pensjon	39
4	**Utgangspunkter**	41
4.1	Foretakspensjonsloven	41
4.1.1	Et forsikringsrettslig regelverk	41
4.1.2	Forholdet til folketrygden	44
4.1.3	Et regelverk for skattefavoriserte pensjonsordninger	45
4.2	Folketrygdreformen	45
4.2.1	Ny folketrygd	45
4.2.2	Forholdet til pensjonslovene	46
4.2.3	Tilpasning til folketrygdreformen	47
4.2.4	Et rammeverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring	48
4.3	Ytelsesordningene under press	49
4.3.1	Tidligere utredninger	49
4.3.2	Nasjonale forhold	50
4.3.3	Nye kapitalkrav for livsforsikringsforetak – Solvens II	52
4.3.4	Utgangspunkter for foretaks balanseføring av pensjonskostnader	53
4.3.5	Norsk Regnskapsstiftelses vurdering av om pensjonsordningen er en ytelsesordning eller innskuddsordning	55
4.4	Rammer for utredningen	56
4.4.1	Nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring	56
4.4.2	Sammenkobling av opptjente og nye pensjonsrettigheter	58
5	**Et nytt rammeverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring**	59
5.1	Tjenestepensjonsordninger i privat sektor	59
5.1.1	Noen utviklingstrekk	59
5.1.2	Hvor er vi i dag?	61
5.2	Prinsipper for et rammeverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring tilpasset ny folketrygd	63
5.2.1	Behovet for fleksibilitet i pensjonsmarkedet	63
5.2.2	Kollektiv tjenestepensjonsforsikring tilpasset ny folketrygd	64
5.2.3	Risiko- og kostnadsfordeling i kollektiv pensjonsforsikring	67
5.2.4	Risiko- og kostnadsfordeling etter to hovedmodeller	69
5.2.5	Balanseføring av fremtidige pensjonsforpliktelser	70
5.3	Opptjening av pensjon	71

5.3.1 En opptjeningsmodell basert på alleårsprinsippet 71
5.3.2 Årlig innskuddspremier 72
5.3.3 Særlig årsinnskudd 74
5.3.4 Innskuddspremie av lønn mellom 7,1 og 12 G 75
5.3.5 Maksimalgrenser for årlig innskuddspremie 76
5.3.6 Arbeidstakerfinansiert tilskuddsordning 79
5.4 Pensjonsinnretningenes garantiansvar 80
5.4.1 Innskuddspremier uten fradrag for forventet avkastning 80
5.4.2 Hvordan skal avkastningsrisikoen håndteres? 81
5.4.3 Årlig nullgaranti 82
5.4.4 Trengs bufferkapital? 83
5.4.5 Avtalte avkastningsgarantier 84
5.5 Levealdersrisiko og levealdersjustering 85
5.5.1 Ytelsesbasert foretakspensjon 85
5.5.2 Ny folketrygd 86
5.5.3 Håndtering av levealdersrisikoen i kollektiv pensjonsforsikring 86
5.5.4 Alder og kjønn som risikofaktorer i kollektiv tjenestepensjonsforsikring 88
5.5.5 Beregning av delingstall i kollektiv pensjonsforsikring 90
5.5.6 Levealdersjustering etter bransjejusterte delingstall 93
5.6 Risiko- og kostnadsfordeling 95
5.6.1 Risiko- og kostnadsforhold i folketrygden og kollektiv pensjonsforsikring 95
5.6.2 Kapital- og avkastningsrisiko 95
5.6.3 Dødelighetsrisiko i opptjenings- og utbetalingsperioden 96
5.6.4 Dekning av kostnader ved forvaltning av pensjonsordningen 97
5.6.5 Oppregulering av pensjonsbeholdning og pensjoner 98
5.7 Informasjon til arbeidstakerne 99

6 Standardmodell 100
6.1 Oversikt 100
6.1.1 Målet med modellen 100
6.1.2 Oversikt over modellen 101
6.2 Etablering og medlemskap i pensjonsordning 102
6.3 Årspremier i standardmodellen ... 104
6.4 Betydningen av pensjonsinnretningenes garantiansvar i standardmodellen 105
6.5 Oppregulering av pensjonsbeholdningen 106
6.5.1 Nivåsikring av pensjonsrettighetene i opptjeningsperioden 106
6.5.2 Årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen 107
6.5.3 Finansieringen av oppreguleringen 111
6.6 Levealdersjustering og konsekvenser av dette i standardmodellen 112
6.7 Uttak av og beregningen av pensjonsytelsen 112
6.7.1 Fleksibelt uttak av pensjon 112
6.7.2 Livsvarig alderspensjon 113
6.7.3 Tidsavgrenset alderspensjon 114
6.7.4 Avkortning av alderspensjon ved tidliguttak 115
6.8 Oppregulering av pensjon under utbetaling 117
6.9 Investeringsvalg 118
6.10 Kostnadsansvar og administrasjon 121

7 Grunnmodell 123
7.1 Oversikt 123
7.1.1 Målet med modellen 123
7.1.2 Oversikt over modellen 123
7.1.3 Nærmere sammenligning med standardmodellen 125
7.2 Maksimalgrenser for nivået på årspremier i grunnmodellen 125
7.3 Pensjonsinnretningenes garantiansvar 126
7.4 Oppregulering av pensjonsbeholdningen i opptjeningstiden .. 128
7.5 Fordeling av risiko i grunnmodellen i utbetalingsperioden 129
7.6 Investeringsvalg 130
7.7 Administrasjon og kostnadsansvar 130

8 Pensjonsordningens midler 132
8.1 Pensjonsordningens midler og forholdet til foretaket 132
8.2 Premiefondet 133

9 Rettigheter for fratrådte arbeidstakere 135
9.1 Sikring av opptjente pensjonsrettigheter 135
9.2 Rett til pensjonsbevis 135
9.3 Rettsforholdet etter utstedelsen av pensjonsbeviset 137
9.4 Sammenslåing av pensjonsbevis mv. 137

10 Gjennomføring av et nytt lovverk for kollektiv tjeneste-pensjonsforsikring 139
10.1 Lovtekniske spørsmål 139
10.2 Supplerende uførepensjon og etterlattepensjon 140
10.3 Ikraftsetting. Overgangsspørsmål 140
10.4 Overgangsregler 141

11 Likestillingsmessige, økonomiske og administrative konsekvenser 143
11.1 Hovedpunkter i lovutkastet 143
11.2 Likestillingsmessige konsekvenser i forhold til kjønn og alder 144
11.3 Økonomiske og administrative konsekvenser 145
11.3.1 Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige 145
11.3.2 Økonomiske og administrative konsekvenser for pensjons-innretningene 145
11.3.3 Økonomiske og administrative konsekvenser for foretakene 146
11.3.4 Økonomiske konsekvenser for arbeidstakerne 147

12 Merknader til de enkelte bestemmelser 148

13 Utkast til lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring (tjenestepensjonsloven) 177

Vedlegg
1 Egenskaper og tilvalg i standard-modellen og grunnmodellen 192
2 Tidligere utredninger fra Banklov-kommisjonen om pensjon 194

Kapittel 1
Sammendrag

1.1 Sammendrag

1.1.1 Innledning

Banklovkommisjonens Utredning nr. 26 Pensjonslovene og folketrygdereformen II inneholder utkast til en ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

Utredningen og lovutkastet er del to av Banklovkommisjonens arbeid med å vurdere og foreta tilpasninger av pensjonslovene til endringer i folketrygdloven. Første del av dette arbeidet fremgår av Banklovkommisjonens utredning nr. 23, NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I. I brev av 7. juli 2009 ba Finansdepartementet om at Banklovkommisjonen skulle utrede og foreslå endringer i pensjonslovene for å tilpasse disse til endringene i folketrygdloven. Ved lov 5. juni 2009 nr. 32 om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon) ble det vedtatt nye regler for opptjening og beregning av alderspensjon i folketrygden basert på helt andre prinsipper enn tidligere. Det ble også fastsatt nye regler om fleksibelt uttak av alderspensjon.

Finansdepartementet åpnet i mandatet for at Banklovkommisjonens arbeid kunne deles opp i flere utredninger. Dette er bakgrunnen for at Banklovkommisjonen i utredning nr. 23 foreslo endringer i pensjonslovene som innebar nødvendige tilpasninger av lovene til ikrafttredelse av reglene om ny alderspensjon i folketrygdloven 1. januar 2011. Dette innebar blant annet åpning for at alderspensjon kan skje ved fleksibelt uttak fra 62 år. Det ble videre utarbeidet utkast til endringer i innskuddspensjonsloven, lov om individuelle pensjonsordninger og lov om obligatorisk tjenestepensjon slik at disse ble tilpasset øvrige hovedprinsipper i den nye alderspensjonen i folketrygden. For ytelsesbasert foretakspensjon ble det etablert en overgangsordning som innebar en tilpasning til fleksibelt uttak av alderspensjon, men at dagjeldende beregningsregler for øvrig ble videreført. *Banklovkommisjonen* la til grunn at overgangsordningen skulle gjelde inntil det er foretatt en gjennomgang og avklaring av hvordan forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger i privat sektor bør tilpasses den nye folketrygden i framtiden. Det opplegget *Banklovkommisjonen* foreslo i denne utredningen, og forslagene til lovendringer ble i all hovedsak fulgt opp av departementet og Stortinget, og endringslov 17. desember 2010 nr. 83 trådte i kraft 1. januar 2011.

Under arbeidet med hvordan forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger best kunne tilpasses den nye folketrygden i framtiden, så Banklovkommisjonen at det reiste seg særlige problemstillinger knyttet til fripoliser og de kapitalkrav som EU/EØS lovgivningen om nye kapitalkrav til pensjonsinnretningene (Solvens II) reiste i forhold til pensjonsinnretningenes soliditetsmessige situasjon. I løpet av 2011 sendte også Finansdepartementet i alt fire brev vedlagt ulike innspill fra Finanskriseutvalget, Finanstilsynet og Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO) til Banklovkommisjonen med anmodning om at disse ble vurdert i tilknytning til Banklovkommisjonens arbeid med tilpasningen av pensjonslovene til ny folketrygd. Disse innspillene reiste i hovedsak soliditetsmessige spørsmål knyttet til pensjonsregelverket og da særlig foretakspensjonsloven. Banklovkommisjonen valgte å adressere disse problemstillingene i en egen utredning, Utredning nr. 25, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav.

Banklovkommisjonen har etter dette fokusert på arbeidet med å finne ut hvordan forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger for alderspensjon best kan tilpasses folketrygdreformen, variasjoner i foretaksstruktur og foretakenes lønnsevne og økonomi.

For å få best mulig grunnlag for sin behandling og vurdering av hvordan forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger kan utformes, har *Banklovkommisjonen* overlatt det forberedende arbeidet til en arbeidsgruppe bestående av blant annet deltakere fra de store pensjonsinnretningene, Finansnæringens Fellesorganisasjon, Fafo, Finanstilsynet, Arbeidsdepartementet, Akademi-

kerne, Landsorganisasjonen, Næringslivets Hovedorganisasjon, Spekter, Unio, Virke og forsikringsmegler innenfor livsforsikring.

1.1.2 Lovutkastet og forholdet til eksisterende pensjonsordninger og pensjonsrettigheter

Lovutkastet om kollektiv tjenestepensjonsforsikring i utredningen er etter *Banklovkommisjonens* vurdering den beste måten å åpne for og etablere forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger som er tilpasset hovedprinsippene i ny folketrygd, og ikke minst de soliditetsmessige og økonomiske utfordringene som pensjonsinnretninger og foretak har møtt de siste 10-15 år i forhold til opprettholdelse, finansiering og sikring av tjenestepensjonsordninger.

En ny type tjenestepensjonsordning vil reise spørsmål knyttet til sammenkobling av opptjente pensjonsrettigheter i eksisterende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og nye pensjonsrettigheter som vil opptjenes i pensjonsordninger etter den nye loven. I tillegg vil en ny lov reise spørsmål om hvilke behov det er for å foreta endringer i andre lover. For en ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring gjelder dette blant annet innskuddspensjonsloven med forskrifter, forsikringsvirksomhetsloven kapittel 9, samt hva som bør skje med eksisterende foretakspensjonslov.

For *Banklovkommisjonen* har det fremstått som viktig av hensyn til arbeidslivets parter og tilbyderne av kollektive tjenestepensjonsordninger at det avklares så raskt som mulig hvordan et nytt forsikringsbasert tjenestepensjonsprodukt kan utformes. Først etter at man ser hovedlinjene av hvilke produkter som kan tilbys og velges i framtiden, herunder plassering og fordeling av de ulike risikoelementene knyttet til avkastning og dødelighet i forhold til det trepartsforholdet som inngår i en tjenestepensjonsordning, vil det være mulig å vurdere problemene knyttet til eksisterende pensjonsordninger og pensjonsrettigheter, herunder overgangsregler, samt endringer i andre lover. For å unngå forsinkelser, har *Banklovkommisjonen* derfor valgt å ta disse vurderingene inn i en egen utredning som en fase III i arbeidet med å tilpasse pensjonslovene til ny folketrygd.

Enkelte medlemmer av Banklovkommisjonen har knyttet særmerknader til dette og har ment at disse spørsmålene burde vært vurdert samtidig og at Banklovkommisjonen burde ha tatt seg den nødvendige tid til å utarbeide et samlet forslag som også omfatter endringer i andre lover og overgangsregler i forhold til eksisterende pensjonsordninger og pensjonsrettigheter.

Som fase III av arbeidet med tilpasning av pensjonslovene til folketrygdereformen vil *Banklovkommisjonen* utarbeide en utredning som ser på spørsmålene knyttet til sammenkobling av eksisterende pensjonsordninger og nye tjenestepensjonsordninger samt hvilke overgangsregler og overgangsperioder som er nødvendig før en endelig tilpasning til ny folketrygd er på plass. Det vil videre bli sett på hva som bør gjøres med eksisterende foretakspensjonslov samt endringer i andre lover. *Banklovkommisjonen* tar sikte på at en utredning om fase III kan ferdigstilles vinteren 2013. I kapittel 10 i utredningen er det gitt en kort beskrivelse av de spørsmål som Banklovkommisjonen tar sikte på å behandle i fase III av arbeidet.

1.1.3 Banklovkommisjonens vurderinger og lovutkast

I utredningens kapittel 2 er Banklovkommisjonens mandat inntatt og det er gitt en beskrivelse av hvordan Banklovkommisjonen har organisert sitt arbeid med utredningen. I utredningens kapittel 3 er det gitt nærmere informasjon om folketrygden, andre pensjonsordninger og tidligere utredningsarbeid som danner bakgrunn for arbeidet.

I kapittel 4 er det innledningsvis gitt en nærmere beskrivelse av foretakspensjonsloven og de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene og hvordan disse tradisjonelt har vært koblet direkte til alderspensjon beregnet på grunnlag av de gamle reglene i folketrygden. Det er også gitt en beskrivelse av folketrygdreformen.

Folketrygdreformen er den umiddelbare årsak til Banklovkommisjonens gjennomgang av foretakspensjonsloven med sikte på en nødvendig modernisering av regelverket. Imidlertid har andre nasjonale og internasjonale forhold de siste 10-15 år medført at foretakspensjonsordningene har kommet under press. Også disse forhold har vært av vesentlig betydning for Banklovkommisjonen ved utarbeidelsen av en ny forsikringsbasert tjenestepensjonsordning. Det vises til kapittel 4 og innledningsvis i kapittel 5. Fra arbeidsgiverhold er det fremhevet at ytelsesbaserte pensjonsordninger medfører store økonomiske belastninger for mange foretak og at de årlige kostnadene fremtrer som uforutsigbare. I tillegg har de regnskapsmessige krav til balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser som gjeldspost i balansen, medført betydelige problemer for mange foretak i form av kapitalbinding. Fra arbeidstakerhold har

de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene stort sett gitt gode pensjoner. Pensjonssystemet er imidlertid ikke tilpasset den betydelige mobiliteten i arbeidsmarkedet i dag. I praksis har dette medført at pensjonsnivået har blitt bestemt av et antall fripoliser utstedt etter ulike lønnsnivåer. I tillegg har avkastningen som er blitt tilført fripolisene vært liten over flere år. For pensjonsinnretningene har de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene medført betydelige økonomiske utfordringer. Dette skyldes at markedsforholdene de siste 10-15 år har gjort det vanskelige å oppnå den avkastningen som pensjonsinnretningene har lagt til grunn ved sine beregninger av premie som skal være nødvendig for å dekke pensjonsytelsene ved oppnådd opptjeningsalder. Det skyldes videre at de forsikredes levealder over tid har økt vesentlig mer enn forventet og forutsatt i den dødelighetsstatistikk med risikomarginer som er blitt lagt til grunn ved premieberegningen. Det har vist seg vanskelig å skulle forutsi forventet levealder ved pensjonsytelser som ligger 40 til 50 år fram i tid. I tillegg til den belastning disse forhold har påført pensjonsinnretningenes kapitalreserver, må det ventes at en gjennomføring av EU/EØS lovgivning om Solvens II vil stille ytterligere kapitalkrav knyttet til forpliktelsene som ligger i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Alle disse forhold gjør at det etter *Banklovkommisjonens* vurdering er behov for å tenke nytt i forhold til utformingen av de lovmessige rammene for et forsikringsbasert tjenestepensjonsprodukt.

Når det gjelder pensjonssystemet i ny folketrygd, fremtrer dette etter *Banklovkommisjonens* vurdering på mange måter som en slags mellomform – en «hybrid» – mellom et innskuddsbasert og et ytelsesbasert pensjonssystem. De prinsipper som ligger til grunn for ny folketrygd, kan derfor gi et utgangspunkt for utformingen av et nytt regelverk for forsikringsbaserte pensjonsordninger som i større grad enn hittil gis karakter av et forsikringsrettslig rammeverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring, og som dermed tillater større variasjonsbredde enn foretakspensjonsloven. *Banklovkommisjonen* har lagt vekt på å utforme et tjenestepensjonssystem som rettslig og økonomisk er frittstående i forhold til pensjonssystemet i folketrygden. Lovutkastet som er inntatt i kapittel 13, er derfor utformet formelt uavhengig av folketrygdloven, men dette har ikke vært til hinder for at pensjonssystemet i den nye folketrygden er benyttet som modell og en sentral prinsippleverandør ved utformingen av det nye rammeverket for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger. Pensjonssystemet i ny folketrygd er blant annet utformet på grunnlag av et prinsipielt skille mellom opptjeningsperioden og utbetalingsperioden. Dette er fulgt opp i lovutkastet. Det samme gjelder alleårsprinsippet og et prinsipp om fordeling av levealderrisiko mellom pensjonsinnretning og medlemmer gjennom levealdersjustering. Det vises til avsnitt 5.2 i utredningen. Strukturmessig følger lovutkastet strukturen i foretakspensjonsloven. Der det er hensiktmessig, er også ordlyden i enkeltbestemmelser gjort lik.

Ut fra behovet for fleksibilitet inneholder lovutkastet to hovedalternativer for regulering av spørsmål om kostnads- og risikofordeling i pensjonsordningen. Foretaket kan enten velge å utforme den kollektive tjenestepensjonsforsikringen etter reglene om «standardmodell» eller etter reglene om «grunnmodell». *Ett medlem* av Banklovkommisjonen mener at navnet på standardmodellen ikke er egnet.

Standardmodellen har egenskaper som forbindes med de forsikringsbaserte pensjonsordninger som tradisjonelt har vært mest brukt i privat sektor i form av blant annet muligheter for årlig oppregulering av pensjonsopptjeningen på grunnlag av lønnsutvikling. Ved bruk av de muligheter som ligger i modellen, vil foretak kunne sikre arbeidstakeren en alderspensjon på om lag samme nivå som er normalt innenfor dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Standardmodellen vil medføre enkelte framtidige pensjonsforpliktelser for foretaket som etter regnskapsreglene vil kreves balanseført, men omfanget av balanseføringen vil beløpsmessig bli vesentlig redusert i forhold til det som nå gjelder for ytelsesbasert foretakspensjon.

Grunnmodellen er beregnet på foretak som vil sikre arbeidstakerne alderspensjon ved en forutberegnelig årlig innbetaling og uten variable tillegg og uten, eller i minst mulig grad, å utløse krav til balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser. Hovedegenskapene i de to modellene er i utgangspunktet bygget opp på samme måte. Fellestrekkene for modellene er nærmere beskrevet i avsnitt 5.3 til 5.6. Kapittel 6 og 7 har fokus på forskjellene mellom de to modellene.

Hver modell kan utformes med sikte på ulike tjenestepensjonsnivåer. Det kreves at det i pensjonsplanen for pensjonsordningen skal fastsettes hva foretaket årlig skal innbetale i årspremie for arbeidstakerne. Årspremien skal fastsettes i prosent av den enkelte arbeidstakers lønn. Foretakene kan således tilpasse årlige pensjonskostnader til egen økonomi og lønnsevne. Den årlige pensjonspremien vil inngå i en pensjonsbeholdning for den enkelte arbeidstaker som danner

grunnlag for utbetaling av alderspensjon på uttakstidspunktet. På samme måte som i folketrygden bygges det således på et alleårsprinsipp der alle inntektsår i utgangspunktet vil telle likt for oppbyggingen av en pensjonsbeholdning.

Lovutkastet fastsetter maksimalrammer for årspremien. Utkastet inneholder ikke forslag til endring av minstekravene til tjenestepensjonsordninger i lov om obligatorisk tjenestepensjon. For standardmodellen er maksimalgrensen foreslått satt til 7 prosent av lønn fra 0 til 12 G og for grunnmodellen er grensen satt til 8 prosent for tilsvarende lønn. *Ett medlem* av Banklovkommisjonen gir uttrykk for at det bør være mulig å fastsette årsinnskuddet i forhold til lønn mellom 1 og 12 G. Foretaket kan i tillegg betale inn en tilleggspremie for lønn mellom 7,1 og 12 G på inntil 18,1 prosent. Dette har sin bakgrunn i at det ikke gis opptjening i folketrygden over 7,1 G og at opptjeningen i folketrygden for lønn inntil 7,1 G er basert på 18,1 prosent. Innenfor de årlige maksimalrammene kan foretaket i enkelte år foreta innskudd på inntil to prosent av lønn utover det som er fastsatt i pensjonsplanen hvis de ønsker og har økonomisk evne til dette. Beregningen av maksimalgrensen er basert på at det skal kunne være mulig å oppnå et samlet pensjonsnivå som i dag er normalt for tjenestepensjonsordninger, nemlig om lag to tredeler av lønn. *Enkelte medlemmer* har gitt uttrykk for at det i en ny lov bør være rom for foretak som ønsker å sikte mot et samlet pensjonsnivå tilsvarende det som er maksimalgrensen i foretakspensjonsloven i dag (samlet pensjonsnivå på 70 prosent).

Loven åpner for at arbeidstakerne selv kan bidra til pensjonssparing i pensjonsordningen, gjennom en tilskuddsordning for arbeidstakerne. Denne ordningen er utformet noe annerledes enn i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven i dag. Etableringen av tilskuddsordningen forutsetter at to tredeler av arbeidstakerne er enig om dette og blir med i tilskuddsordningen. Den enkelte arbeidstaker er gitt en rett til å reservere seg mot å bli med i tilskuddsordningen ved etableringen. For arbeidstakere som ansettes etter dette, vil tilskuddsordningen være en del av arbeidsavtalen. Arbeidstakernes tilskudd kan være inntil halvparten av maksimalgrensen for årlig innskudd, og samlet innskudd fra foretaket og arbeidstakerne kan ikke overskride lovens maksimalgrenser. *Enkelte medlemmer* har gitt uttrykk for at det ikke bør være krav med hensyn til hvor mange arbeidstakere som ønsker å delta i tilskuddsordningen. *Disse* mener også at arbeidstakers tilskudd bare bør være begrenset av at det samlede innskudd fra foretak og arbeidstaker ikke skal overskride lovens maksimalgrenser.

Pensjonsinnretningen vil ha risikoen for at pensjonsbeholdningen ikke årlig reduseres i verdi med mindre det er avtalt investeringsvalg. Dette innebærer at pensjonsinnretningen er underlagt en årlig nullgaranti. Det er fra *enkelte medlemmer* i Banklovkommisjonen knyttet særmerknader til fleksibilitet med utforming av en slik garanti, blant annet ved at denne bør kunne gjøres flerårig.

Risikoen for at det oppnås en årlig avkastning utover null vil enten ligge på foretaket eller arbeidstakerne. I standardmodellen skal pensjonsbeholdningen oppreguleres med alminnelig lønnsvekst slik dette er definert i folketrygden eller ved endring i grunnbeløpet. Det kan alternativt fastsettes i pensjonsplanen at pensjonsbeholdningen skal reguleres i samsvar med lønnsøkningen innenfor alminnelig lønnsutvikling i foretaket. Denne årlige reguleringen skal i utgangspunktet dekkes av avkastningen på forvaltningen av midlene knyttet til pensjonsbeholdningene. Dersom dette ikke er tilstrekkelig, kan reguleringspremien trekkes av et reguleringsfond som er bygget opp av tidligere års avkastning. Eventuell udekket reguleringspremie skal dekkes av foretaket. Foretaket kan også forplikte seg til å oppregulere pensjonsbeholdningen i samsvar med ny lønn etter skifte av stilling og lignende. Oppreguleringen i disse tilfelle skal i sin helhet finansieres av foretaket.

I opptjeningsperioden skal pensjonsbeholdningen tilføres en forholdsmessig andel av den kapital som faktisk frigjøres som følge av at medlemmer dør før uttak av pensjon (dødelighetsarv), og arbeidstakerne vil således ha risikoen for utviklingen av levealder og dødelighet i opptjeningsperioden.

Alderspensjon skal kunne utbetales fra 62 år. Ved beregningen av pensjonsytelsene på utbetalingstidspunktet skal det skje en levealdersjustering basert på folketrygdens delingstall. Som følge av at folketrygdens delingstall er fastsatt på grunnlag av en gjennomsnittsberegnet dødelighet for hele befolkningen og at medlemmene i kollektive tjenestepensjonsforsikringer vil kunne ha en forventet levealder som avviker fra dette, er det foreslått at det skal skje en bransjefastsatt justering av delingstallet. Dersom en pensjonsinnretning som følge av sammensetning av medlemmer i sin portefølje har en forventet levetid som avviker fra bransjejusteringen, skal en eventuell tilleggsrisiko knyttet til levealder i utbetalingstiden dekkes ved særskilt premie. En slik premie skal fordeles på objektivisert grunnlag på de pensjons-

ordninger i pensjonsinnretningen som har en avvikende forventet levealder i forhold til det som er lagt til grunn ved bransjejusteringen av delingstallet. *Enkelte medlemmer* i Banklovkommisjonen mener at reglene og prinsippene i lovutkastet om levealdersjustering må utredes nærmere før de kan vedtas. *Enkelte medlemmer* har videre gitt uttrykk for at de mener at levealdersjusteringen i folketrygden og tjenestepensjonsforsikringen medfører en for stor avkorting av pensjonsytelsene ved uttak ved 62 år enn ved senere uttak. De mener at det bør åpnes for tiltak som kan bidra til å dempe avkortingen av alderspensjonen for de som tar ut pensjon tidlig i form av å stoppe eller redusere opptjeningen etter 62 år.

Bruken av levealderjustering og et kjønns- og aldersnøytralt delingstall gjør det mulig å fastsette den årlige innskuddspremien for den enkelte arbeidstaker uavhengig av kjønn samtidig som lik pensjonsbeholdning gir lik pensjonsytelse uavhengig av om arbeidstakeren er mann eller kvinne. Pensjonsytelsen blir også nøytral i forhold til det tidspunkt vedkommende velger å ta ut alderspensjon.

Pensjonen skal som hovedregel være livsvarig og utbetales til medlemmet dør, men det kan i pensjonsplanen fastsettes en tidsavgrenset pensjon med utbetaling til medlemmer har fylt 80 år, i alle tilfelle til pensjonen har løpt i minst 10 år. Dersom pensjonsbeholdningen er av begrenset størrelse, er det gitt bestemmelser som forkortet utbetalingstid. *Ett medlem* i Banklovkommisjonen er av den oppfatning at det ikke bør åpnes for å avtale tidsavgrensede ytelser i kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

Pensjonsytelsen skal oppreguleres med årlig avkastning med mindre det i pensjonsplanen fastsettes at pensjonsytelsen skal reguleres tilsvarende alminnelig lønnsvekst deretter fratrukket 0,75 prosent. Dette er i samsvar med den reguleringen som skjer i folketrygden. Dersom det fastsettes slik regulering i pensjonsplanen, skal reguleringspremien i utgangspunktet dekkes av årlig avkastning eller eventuelt av et pensjonsreguleringsfond bygget opp av tidligere års avkastning. Udekket del av reguleringspremien skal dekkes av foretaket.

I stedet for at pensjonsinnretningen forvalter pensjonsordningens midler kan det avtales at den enkelte arbeidstaker skal ha investeringsvalg ved at pensjonsbeholdningen knyttes til en individuell investeringsportefølje for den enkelte arbeidstaker. Pensjonsinnretningen vil i disse tilfeller ikke ha noen nullgaranti og foretaket vil ikke ha noe oppreguleringsansvar. *Ett medlem* i Banklovkommisjonen mener at det ikke bør åpnes for at pensjonsbeholdningen kan underlegges individuell investeringsportefølje. I standardmodellen åpnes det videre for at pensjonsinnretningen og foretaket kan avtale at pensjonsordningens midler kan underlegges investeringsvalg for foretaket. Foretaket vil i disse tilfellene ha risikoen for at årlig avkastning vil bli tilstrekkelig til å dekke oppregulering av pensjonsbeholdning og pensjonsytelser, herunder risikoen for negativ avkastning. I forhold til arbeidstakerne vil pensjonsinnretningens nullgaranti formelt sett gjelde, men i praksis vil pensjonsordningen bli brakt til opphør dersom foretaket ikke klarer å dekke sine forpliktelser.

I opptjeningsfasen vil foretaket bære kostnadene knyttet til administrasjon og forvaltning av pensjonsordningene på samme måte som i dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger, se utredningens kapittel 8. I grunnmodellen vil foretakets ansvar for administrative kostnader direkte knyttet til pensjonsytelser under utbetaling være begrenset. *Ett medlem* i Banklovkommisjonen mener at medlemmer i grunnmodellen både skal dekke kostnader knyttet til administrasjon og forvaltning i utbetalingsperioden.

Når det gjelder rettigheter for fratrådte arbeidstakere, er det i kapittel 9 fastslått at pensjonsordningens midler på fratredelsestidspunktet skal sikres ved utstedelse av et pensjonsbevis. Pensjonsbeholdningen skal eventuelt tilføres en forholdsmessig andel av reguleringsfondet. *Ett medlem* i Banklovkommisjonen mener at en slik andel ikke skal tilføres den fratrådte arbeidstakers pensjonsbeholdning. Dersom pensjonsbeholdningen er mindre enn halvparten av grunnbeløpet i folketrygden og medlemmet har pensjonsbevis fra tidligere arbeidsforhold skal det ikke utstedes pensjonsbevis, men pensjonsbeholdningen skal overføres det pensjonsbeviset vedkommende har fra tidligere. Medlemmet kan i stedet kreve overføring av pensjonsbeholdningen til individuell pensjonsavtale. I pensjonsordninger etter standardmodellen skal pensjonsbeviset også omfatte en administrasjonsreserve. Pensjonsbeholdningen knyttet til et pensjonsbevis vil bli oppregulert med årlig avkastning på midlene. Premie knyttet til pensjonsinnretningenes avkastningsgaranti (nullgarantien) skal trekkes av administrasjonsreserven, årlig avkastning eller pensjonsbeholdningen med mindre pensjonsbeviset er underlagt investeringsvalg.

Det foreslås at loven skal tre i kraft på det tidspunkt Kongen fastsetter. I kapittel 10 er det påpekt mindre justering som eventuelt da må gjøres i blant annet skatteloven.

I utredningens kapittel 11 er det gjort en drøftelse av likestillingsmessige, administrative og økonomiske konsekvenser av lovutkastet.

1.2 Summary

1.2.1 Introduction

The Banking Law Comission's Report No. 26, the Pension Acts and National Insurance Reform II, contains a draft for a new act on collective service-pension insurance.

The report and the draft bill are the second part of The Banking Law Comission's work on evaluating and making adjustments to the pension acts to match changes in the National Insurance Act. The first part of this work is apparent from The Banking Law Comission's Report No. 23, NOU 2010: 6 the Pension Acts and National Insurance Reform I. By letter of 7 July 2009 The Ministry of Finance asked that The Banking Law Comission should report on and propose amendments to the pension acts in order to adapt them to the changes in the National Insurance Act. By Act of 5 June 2009 No. 32 to amend the National Insurance Act (new old-age pension), new rules were adopted for earning and calculation of old-age pension in the national insurance system based on wholly different principles than previously. New rules on flexible drawdown of old-age pension were also adopted.

In its terms of reference the Ministry of Finance allowed for The Banking Law Comission's work to be divided up into several reports. This is why in Report No. 23 The Banking Law Comission proposed amendments to the pension acts involving necessary adaptations of the acts for entry into force of the rules on a new old-age pension in the National Insurance Act of 1 january 2011. This involves inter alia an opening for flexible withdrawal from the old-age pension from the age of 62. In addition, draft amendments to the Defined-Contribution Pensions Act, the Act on Individual Pension Schemes and the Act on Mandatory Occupational Pension have been prepared, so that these are adapted to the other main principles of the new old-age pension in the national insurance system. For defined-benefit company pension a transitional arrangement was established that means an adaptation to a flexible drawdown of old-age pension, but that the limitation rules at the time were otherwise continued. *The Banking Law Comission* found that the transition scheme should apply until a review and clarification had been made of how insurance-based service-pension schemes in the private sector should be adapted to the new national insurance future. The set-up that *The Banking Law Comission* proposed in this report and the proposals for legislative amendments, were followed up by the Ministry and the Storting and Amending Act No. 83 of 17 December 2010 entered into force on 1 january 2011.

During the work on how insurance-based service-pension schemes best could be adapted to the new national insurance system in future, The Banking Law Comission saw that it raised special problems related to paid-up policies and the capital requirements that the EU/EEA legislation on new capital requirements of the pension entities (Solvency II) would make in relation to the pension entities' financial strength. In the course of 2011 the Ministry of Finance thus sent a total of four letters attached to various initiatives from the Financial Crisis Committee, the Financial Supervisory Authority of Norway and Finance Norway (FNO) to The Banking Law Comission with a request that these be considered in connection with The Banking Law Comission's work on adaptation of the pension acts to the new National Insurance Act. These initiatives mostly raised questions of solidarity in relation to the pension regulations and the company pensions acts in particular.

The Banking Law Comission elected to address these issues in a separate report, Report No. 25, NOU 2012: 3 Paid-up Policies and Capital Requirements.

The Banking Law Comission has subsequently focused on the work of finding out how insurance-based service-pension schemes for the old-age pension can best be adapted to the national insurance reform, variations in undertaking structure and the undertakings' profitability and finances.

In order to get the best possible basis for its consideration and assessment of how insurance-based service-pension schemes can be designed, *The Banking Law Comission* has left the preparatory work to a working party consisting of inter alia participants from the big pension entities, Finance Norway, the Institute for Labour and Social Research, the Financial Supervisory Authority of Norway, the Ministry of Labour, the Federation of Norwegian Professional Associations *(Akademikerne)*, the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO), the Confederation of Norwegian Enterprise (NHO), the unions *Spekter, Unio* and *Virke* and life assurance brokers.

1.2.2 The draft bill and the relation to existing pension schemes and pension rights

The draft bill on collective service-pension insurance in the report is in *The Banking Law Comission's* opinion the best way in which to open for and establish insurance-based service- pension schemes that are adapted to the main principles of the new national insurance system and not least the financial-strength and financial challenges that pension entities and undertakings have encountered in the last 10-15 years in relation to maintenance, financing and securing of service-pension schemes.

A new type of service-pension scheme will raise questions related to the connection of earned pension rights in existing defined-benefit company pension schemes and new pension rights that will be earned in pension schemes under the new Act. In addition a new Act will raise questions of what need there is to make amendments to other legislation. For a new Act on collective service-pension insurance this concerns inter alia the Defined-Contribution Pension Act with statutory regulations, the Insurance Activities Act Chapter 9, and what ought to happen to the existing Defined-Benefit Pensions Act.

For *The Banking Law Comission* it has been important, for the sake of the parties to industry and the offerers of collective service-pension schemes, that it be clarified as quickly as possible how a new, insurance-based service-pension product can be designed. Not until we see the main lines of what products can be offered and chosen in future, including placement and distribution of the various risk elements related to return on capital and mortality in relation to the tripartite relationship of service-pension scheme, will it be possible to consider the problems related to existing pension schemes and pension rights, including transitional rules, plus amendments to other acts. In order to avoid delays *The Banking Law Comission* has therefore elected to include these evaluations in a separate report as Phase III of the work of adapting the pension acts to the new national insurance system.

Certain members of The Banking Law Comission have attached special remarks to this and are of the opinion that these questions ought to be considered at the same time and that The Banking Law Comission ought to have taken the necessary time to prepare an integrated proposal that also includes amendments to other acts and transitional rules in relation to existing pension schemes and pension rights.

As Phase III of the work on adaptation of the pension acts to the national insurance reform *The Banking Law Comission* prepare a report that will look at the questions related to the connection of existing pension schemes and new service-pension schemes and what transitional rules and transitional periods that are necessary before a final adaptation to the new national insurance system is in place. It will also be looked at what ought to be done with the existing company pensions acts plus amendments to other acts. *The Banking Law Comission* aims to complete a report on Phase III in the winter of 2013. Chapter 10 of the report provides a brief description of the questions that The Banking Law Comission aims to deal with in Phase III of the work.

1.2.3 The Banking Law Comission's evaluations and draft bill

Chapter 2 of the report includes The Banking Law Comission's terms of reference and describes how The Banking Law Comission has organised its work on the report. Chapter 3 of the report provides more detailed information on the national insurance system, other pension schemes and previous report work that forms the background to the work.

Chapter 4 begins with a description of the company pensions acts and the defined-benefit pension schemes and how these were traditionally connected direct to the old-age pension calculated on the basis of the old rules of the national insurance system. A description of the national insurance reform is also provided.

That reform is the immediate occasion of The Banking Law Comission's review of the Defined-Benefit Pensions Act with a view to a necessary modernisation of the regulatory system. However, other national and international factors in the last 10-15 years have put the company pension schemes under pressure. Also these factors have been of material significance for The Banking Law Comission in the preparation of a new insurance-based service-pension system, see Chapter 4 and the introduction to Chapter 5. From the employer's side it is emphasised that the current defined-benefit company pension schemes cause excessive financial burdens on many undertakings and that the annual costs appear unpredictable. In addition the accounting requirements for balance-sheet recognition of future pension commitments as liabilities in the balance sheet have led to considerable problems for many undertakings, in the form of capital binding. From the

employee point of view the defined-benefit company-pension schemes have by and large yielded good pensions. The pension system is not, however, adapted to the considerable mobility in today's labour market. In practice this has meant that the pension level has been determined by a number of paid-up policies issued under various salary levels. In addition, the yield that has been added to the paid-up policies over the years has remained small. For the pension entities defined-benefit company-pension schemes have represented considerable financial challenges. This is due to the fact that over the last 10-15 years market conditions have made it difficult to achieve the return on capital the pension entities assumed in their calculations of the premiums necessary to calculate pension benefits at pensionable age. It is also due to the fact that the insured's longevity has increased drastically more than expected and assumed in the mortality statistics upon which the calculation of the premium is based. It has proven hard to predict expected lifetime for pension benefits 40 or 50 years ahead. In addition to the burdens that these factors have laid on the pension entities' capital reserves, it must be expected that an implementation of EU/EEA legislation on Solvency II will create additional capital requirements related to the commitments inherent in defined-benefit pension schemes. All these factors mean that in *The Banking Law Comission's* evaluation there is a need for fresh thinking in relation to the design of the statutory frameworks for an insurance-based service-pension product.

As regards the pension system in the new national insurance system, in *The Banking Law Comission's* opinion this is in many ways a hybrid between a defined-contribution pension schemes and a defined-benefit pension schemes. The principles that underlie the new national insurance system may therefore constitute a point of departure for the design of new regulations for insurance-based pension schemes that to a greater degree than hitherto are given the character of an insurance-law framework for collective service-pension insurance, and which thereby permits a greater range of variation than company pensions acts. *The Banking Law Comission* has emphasised the design of a service-pension system that is legally and financially independent from the pension system of the national insurance system. The draft bill included in Chapter 13 has therefore been formally drawn up independently of the National Insurance Act, but this has not prevented the pension system in the new national insurance systems being used as models and a key source of principle in the design of the new templates for insurance-based service-pension schemes. The pension system of the new national insurance systems is inter alia based on a distinction in principle between the earning and the disbursement periods. This has been followed up in the draft bill. The same applies to the all-years principle and a principle on distribution of actuarial risk between the pension unit and the member through actuarial adjustments, see Section 5.2 of the report. Structurally speaking the draft bill follows the structure of the Defined-Benefit Pensions Act. Where expedient, also the wording of individual provisions has been made similar.

Given the need for flexibility, the draft bill contains two main alternatives for regulation of the question of apportionment of costs and risks in the pension scheme. The undertaking may either choose to design the collective service-pension insurance policy under the rules of the «the standard model» or under the rules of «the basic model». *One member* of The Banking Law Comission considers that the name «the standard model» is inappropriate.

The standard model has qualities that are associated with the insurance-based pension schemes that have traditionally been most used in the private sector in the form of inter alia possibilities for annual adjustment of the pension earning on the basis of salary trends. When using opportunities inherent in the model, undertakings can secure the employee an old-age pension on about the same level as is normal within the present defined-benefit pension schemes. The standard model involves certain future pension commitments for the undertaking that under the accounting rules must be recognised in the balance sheet, but the scope of the recognition as regards size of the amount will be greatly reduced in relation to what is now the case for a defined-benefits company pension scheme.

The basic model is meant for undertakings that want to secure employees the old-age pension with a predictable annual inpayment and without variable supplements and without, or at least to the minimum degree possible, triggering requirements for balance-sheet recognition of future pension commitments. The main characteristics of the two models are in principle built up in the same way. The common features of the models are further described in Sections 5.3 to 5.6. Chapters 6 and 7 focus on the differences between the two models.

Each model may be designed with a view to various levels of service-pension. It is demanded

that the pension scheme stipulate what the undertaking shall pay in every year in annual premium for the employees. The annual premium shall be stipulated as a percentage of the individual employee's salary. The undertakings may thus adapt annual pension costs to their own finances and profitability. The annual pension premium will be part of a pension stock for the individual employee, forming the basis for the disbursement of his old-age pension at the time of drawdown. In the same way as in the national insurance system, therefore, an all-year principle is built in, whereby all income years in principle will count equally for the development of a pension stock.

The draft bill stipulates maximum frameworks for the annual premium. The draft does not contain proposals to change the minimum requirements for service-pension schemes in the Mandatory Occupational Pensions Act. For the standard model the maximum limit is set at 7 per cent of salary from 0 to 12 G (baseline figure of the national insurance) and for the basic model the limit is set at 8 per cent for the corresponding salary. *One member* of The Banking Law Comission has stated that it should be possible to stipulate the annual contribution in relation to salary between 1 and 12 G. The undertaking may in addition pay a supplementary premium for salaries between 7.1 and 12 G of up to 18.1 per cent. This is because there is no earning of points in the national insurance system over 7.1 G and because earning in the national insurance system for salaries up to 7.1 G are based on 18.1 per cent. Within the annual maximum frameworks the undertaking may in individual years undertake contributions of up to two per cent of salary over and above what is stipulated in the pension plan if they want and are financially able to do so. The calculation of the maximum limit is based on the idea that it should be possible to attain a total pension level that is today normal for service-pension schemes, namely about two-thirds of salary. *Certain members* have suggested that in a new Act there ought to be room for undertakings that desire to aim for total pension level corresponding to what is the maximum level in the Defined-Benefit Pensions Act today (70 per cent).

The Act allows the employees themselves to contribute to pension savings in the pension system, through a top-up scheme for the employees. This scheme is designed somewhat differently than in the Defined-Benefit pensions Act and the Defined-Contribution Pensions Act today. The creation of the top-up scheme presupposes that two-thirds of the employees are agreed on this and join the top-up scheme. The individual employee is given a right to refuse to join the top-up scheme on its creation. For employees appointed after this, the top-up scheme will be part of their contract of employment. The employees' top-ups may be up to half of the maximum limit for annual top-ups, and total top-ups from the undertaking and the employees cannot exceed the maximum limits of the Act. Individual members have stated that there ought not be a criterion for how many employees want to participate in the top-up scheme. These also consider that the employer's top-ups ought to be restricted only by a rule that the total top-ups from undertaking and employee cannot exceed the maximum limits of the Act.

The pension entity will have the risk of the pension stock not being annually reduced in value unless investment choices are agreed. This means that the pension entity is subject to an annual zero guarantee. *Some members* of The Banking Law Comission have made special remarks on flexibility in the formulation of such a guarantee inter alia that it ought to be made multi-year.

The risk of achieving an annual return on capital over and above zero will rest on either the undertaking or the employees. In the standard model the pension stock shall be upwardly adjusted by a general salary growth as this is defined in the national insurance system or by a revision of the baseline figure. Alternatively, it can be stipulated in the pension plan that the pension stock shall be adjusted in conformity with the salary increase within the general salary trends in the undertaking. This annual adjustment shall in principle be covered by the yield on the administration of funds related to the pension stocks. If this is not sufficient, the adjustment premium may be drawn from an adjustment fund built up from previous years' return on capital. Any uncovered adjustment premium shall be covered by the undertaking. The undertaking may also commit itself to adjust the pension stock in conformity with new salary after change of position and so forth. The upwards adjustment in these cases shall in its entirety be financed by the undertaking.

In the earning period the pension stock shall have added to it a proportionate share of the capital that is actually liberated in consequence of members dying before the extraction of pension (mortality inheritance) and the employees will thus have the risk for trends in longevity and mortality in the earning period.

The old-age pension shall be payable from the 62th birthday. When calculating the pension bene-

fits at the date of disbursement, there shall be an adjustment for longevity based on the national insurance system's apportionment figures. In consequence of the fact that the national insurance system's apportionment figures are laid down on the basis of an average calculated mortality for the entire population and that the members of collective service-pension insurance policies may have an expected lifetime that deviates from this, it has been proposed that there be an adjustment of the apportionment figures undertaken by the industry. If a pension entity, in consequence of the composition of members in its portfolio, has an expected lifetime that deviates from the industry adjustment, any supplementary risk related to longevity in the disbursement period shall be covered by special premium. Such a premium shall be apportioned on an objectivised basis between the pension schemes in the pension entity which have a deviant expected lifetime in relation to what was assumed by the industry's adjustment of the apportionment figures. *Certain members* of The Banking Law Comission consider that the rules and principles of the draft bill regarding adjustment for longevity must be studied more closely before they can be accepted. *Certain members* have also indicated that they think that the longevity adjustment in the national insurance system and in the service pension insurance policy involves too great a reduction of the pension benefits for withdrawal at 62 years than for later withdrawals. *They* think that the door should be opened to measures that can soften the reduction of the old-age pension for those who take out their pension early in the form of stopping or reducing the earnings after 62 years.

The use of longevity adjustment and of gender- and age-neutral apportionment figures makes it possible to stipulate the annual contribution premium for the individual employee independently of gender at the same time as an equal pension stock gives the same pension return regardless of whether the employee is a man or a woman. The pension benefit, therefore, will be neutral also in relation to when the beneficiary chooses to take out the old-age pension.

The pension shall as a main rule be lifelong and be paid until the member dies, but the pension plan may stipulate a time-limited pension with disbursement until members have reached their 80th birthdays, at any rate until the pension has run for at least ten years. If the pension stock is of a limited size, provisions have been made that reduce the disbursement time. *One member* of The Banking Law Comission is of the opinion that the door ought not to be opened to agree time-limited benefits collective service-pension insurance.

The pension benefit shall be upwardly regulated with an annual return on capital unless the pension plan states that the pension benefit shall be regulated in accordance with ordinary salary growth and then less 0.75 per cent. This is in conformity with the adjustment in the national insurance system. If such adjustment is stipulated in the pension plan, the adjustment premium shall in principle be covered by the annual return on capital or perhaps by a pension regulation fund built out of previous years' return on capital. The uncovered portion of the adjustment premium shall be covered by the undertaking.

Instead of the pension entity managing the funds of pension scheme, it may be agreed that the individual employee shall have investment choices through the pension stock being linked to an individual investment portfolio for the individual employee. In such cases the pension entity will not have any zero guarantee and the undertaking will not have any responsibility for upwards adjustment. *One member* of The Banking Law Comission thinks that the door ought not to be opened for the pension stock to be subject to an individual investment portfolio. The standard model also allows for the pension entity and the undertaking to agree that the funds of the pension scheme can be subjected to investment choices for the undertaking. In these cases the undertaking will have the risk for annual return on capital being sufficient to cover upward adjustment of pension stock and pension benefits, including the risk of negative return on capital. In relation to the employees, the pension entity's zero guarantee will formally speaking apply, but in practice the pension scheme will be wound up if the undertaking cannot meet its commitments.

In the earnings phase the undertaking will bear the costs of administration and management of the pension scheme in the same way as in today's defined-benefit company-pension schemes and defined-contribution schemes, see the report's Chapter 8. In the basic model the undertaking's responsibility for administrative costs directly related to pension benefits under disbursements will be limited. *One member* of The Banking Law Comission considers that members of the basic model shall cover costs of both administration and management in the disbursement period.

As regards rights for employees who have left, Chapter 9 describes that the funds of the pension scheme at the time of leaving shall be secured by

issuance of a pension certificate. The pension stock may be topped up with a proportionate share of the adjustment fund. *One member* of The Banking Law Comission considers that such a share ought not to be added to the pension stock of a departed employee. If the pension stock is less than half of the baseline amount of the national insurance system and the employee has a pension certificate from prior work, no pension certificate shall be issued, but the pension stock shall be transferred to the existing pension certificate. *The member* may instead demand transfer of the pension stock to an individual pension agreement. In pension schemes under the standard model, the pension certificate shall also comprise an administration reserve. The pension stock related to a pension certificate will be upwardly adjusted with an annual return on capital on the funds. Premiums related to the pension entities' return on capital guarantee (the zero guarantee) shall be drawn from the administration reserve, annual return on capital or the pension stock unless the pension certificate is subject to investment choices.

It is proposed that the Act enter into force at such time as the King shall determine. Chapter 10 points out some minor adjustments that may have to be made inter alia in the Tax Act.

Chapter 11 of the report discusses equality-of-opportunity, administrative and financial consequences of the draft bill.

1.3 Banklovkommisjonens sammensetning

Banklovkommisjonen har ved avgivelsen av denne utredning følgende 25 medlemmer:

- Professor dr. juris Erling Selvig, leder (Universitetet i Oslo)
- Advokat/fagsjef Camilla Forgaard Andreassen (Virke)
- Juridisk direktør Olav Breck (Sparebankforeningen i Norge)
- Banksjef Ottar Dalsøren (Sparebanken Sogn og Fjordane/Finansforbundet)
- Rådgiver Anne Nesheim Egeberg (Forbrukerrådet)
- Økonomisk rådgiver Eystein Gjelsvik (Landsorganisasjonen i Norge)
- Avdelingsdirektør Jacob Hanssen (Arbeidsdepartementet)
- Juridisk direktør Olav Heldal (DNB ASA)
- Juridisk direktør Kristin Juliussen (Spekter)
- Advokat Øivind Fegth Knutsen, Bærum
- Avdelingsdirektør Øystein Løining (Finansdepartementet)
- Direktør Per Melsom, Oslo
- Spesialrådgiver Kristin Diserud Mildal (Næringslivets Hovedorganisasjon)
- Seniorrådgiver Astrid Nyberget (Konkurransetilsynet)
- Sjeføkonom Erik Orskaug (Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede)
- Direktør Stefi Kierulf Prytz (Finansnæringens Fellesorganisasjon)
- Avdelingsdirektør Erling G. Rikheim (Finansdepartementet)
- Seniorrådgiver Egil Rokhaug (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet)
- Direktør Marius Ryel (Norges Bank)
- Generalsekretær Rolf A. Skomsvold (Pensjonskasseforeningen)
- Generalsekretær Tove Storrødvann (Akademikerne)
- Seksjonssjef Runa Kristiane Sæther (Finanstilsynet)
- Seksjonsdirektør Trond Søyland (Finansnæringens Fellesorganisasjon)
- Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud (Eiker, Modum og Sigdal tingrett)
- Avdelingsdirektør Bente Øverli (Forbrukerombudet).

I *brev av 25. august 2009* åpnet Finansdepartementet for å oppnevne representanter fra en del arbeidstakerorganisasjoner som ikke allerede var medlemmer av Banklovkommisjonen mens kommisjonen utreder endringer i lovreglene for private tjenestepensjoner mv. Fra Akademikerne ble generalsekretær Tove Storrødvann oppnevnt. Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (Unio) er representert ved sjeføkonom Erik Orskaug. I tillegg oppnevnte Finansdepartementet seniorrådgiver Jacob Hanssen fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (nå Arbeidsdepartementet) som medlem av Banklovkommisjonen. Ved *brev av 27. februar 2012* oppnevnte Finansdepartementet videre juridisk direktør Kristin Juliussen fra Spekter som medlem av Banklovkommisjonen i tilknytning til arbeidet med pensjonslovene.

I *brev av 10. mai 2012* meddelte Finansdepartementet at autorisert regnskapsfører Solveig

Nordkvist, som har representert Virke, ønsket å fratre som medlem av Banklovkommisjonen. I *brev av 10. mai 2012* oppnevnte Finansdepartementet advokat Camilla Forgaard Andreassen, Virke, som nytt medlem av Banklovkommisjonen.

Finansnæringens Fellesorganisasjon hadde i brev av 2. november 2011 til Finansdepartementet, ønske om utskifting av medlemmer i Banklovkommisjonen. I *brev av 10. mai 2012* oppnevnte Finansdepartementet følgende nye medlemmer av Banklovkommisjonen: Juridisk direktør Olav Heldal, DNB ASA, direktør Stefi Kierulf Prytz, FNO og seksjonsdirektør Trond Søyland, FNO.

I *brev av 15. juni 2012* oppnevnte Finansdepartementet Kristin Diserud Mildal som medlem av Banklovkommisjonen i forbindelse med kommisjonens arbeid med å tilpasse pensjonslovene til ny folketrygd.

I *brev av 15. juni 2012* fritok Finansdepartementet Arnhild Dordi Gjønnes som medlem av Banklovkommisjonen i forbindelse med kommisjonens arbeid med å tilpasse pensjonslovene til ny folketrygd.

Sekretariatet har, ved utarbeidelsen av denne utredningen, bestått av:

- Seniorrådgiver Lise Ljungmann Haugen, hovedsekretær.
- Administrerende direktør Sven Iver Steen.
- Bankrådgiver Kari Lærum.

Kapittel 2
Innledning

2.1 Banklovkommisjonens mandat

Finansdepartementet ba i *brev av 7. juli 2009* Banklovkommisjonen utrede og foreslå endringer i pensjonslovene for å tilpasse disse til de endringer som er vedtatt i folketrygdloven hva gjelder alderspensjon, samt til ny AFP-ordning. Det er lagt til grunn at pensjonslovene i denne sammenheng omfatter foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven, lov om obligatorisk tjenestepensjon, og eventuelt lov om individuell pensjonsordning. Banklovkommisjonens oppdrag er i mandatet beskrevet slik:

> «Departementet ber Banklovkommisjonen utrede og foreslå endringer i lov om foretakspensjon, i lov om innskuddspensjon og i lov om obligatorisk tjenestepensjon, ev. også i lovgivningen om individuell pensjonsordning, for å tilpasse disse lovene til de endringer som er vedtatt i folketrygden, jf. lov 5. juni 2009 nr. 32 om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon), og ny AFP-ordning. Det legges til grunn at regelverket i hensiktsmessig grad utformes slik at det følger opp hovedprinsippene i den vedtatte folketrygden.
>
> Departementet ber om at Banklovkommisjonen tar med følgende i sin utredning:
>
> *Alleårsopptjening*
>
> En vurdering av hvorvidt opptjening av pensjon i alle yrkesaktive år (alleårsopptjening) bør innføres som et generelt opptjeningsprinsipp i tjenestepensjonsordningene i privat sektor.
>
> En vurdering av om gjeldende sluttlønnsbaserte ordninger bør avvikles med rimelige overgangsordninger for eksisterende ordninger, ev. om slike ordninger skal kunne videreføres, f. eks. for eksisterende medlemmer, dersom alleårsopptjening innføres som et generelt opptjeningsprinsipp, til erstatning for bl.a. sluttlønnsprinsippet slik dette nå praktiseres. Ev. hvordan sluttlønnsbaserte ordninger kan videreføres sammen med den vedtatte folketrygden.
>
> *Delingstall (levealdersjustering)*
>
> En vurdering av om det er hensyn som tilsier at delingstall skal innføres i tjenestepensjonsordningene i privat sektor, og om det er gjennomførbart å innføre delingstall, og i tilfelle hvordan.
>
> *Fleksibel pensjonsalder*
>
> En vurdering av om og ev. hvordan fleksibel pensjonsalder fra 62 år bør innføres i de private tjenestepensjonslovene. Både i forhold til hel eller delvis uttak av alderspensjon fra nevnte aldersgrense.
>
> Sentrale problemstillinger for den nærmere vurdering av løsninger vil etter departementets syn være:
> – Hvordan en skal omregne årlig alderspensjon for uttak i ulike aldre, herunder om retten til, eller vilkårene for, uttak bør påvirkes av den seleksjonsproblematikk som kan oppstå ved fleksibelt uttak.
> – Om det bør innføres ulike regler for opptjening av alderspensjon før og etter fylte 62 år.
>
> *Beregnet folketrygd i lov om foretakspensjon*
>
> En vurdering av og utkast til endringer i bestemmelsen om beregnet folketrygd i lov om foretakspensjon, samt en vurdering av om knekkpunkter, maksimale innskuddssatser mv. i innskuddspensjonsloven bør endres.
>
> Ved utforming av forslag bes Banklovkommisjonen om å bygge videre på de grunnleggende prinsipper som ivaretar hensyn til likebehandling av, og forholdmessighet mellom, ansatte når tjenestepensjonene ses sammen med folketrygd beregnet etter regler som ved-

tatt i lov 5. juni 2009 nr. 32 om endringer i folketrygden (ny alderspensjon), jf. også de vurderinger som framkommer i NOU 2009: 13 om Brede pensjonsordninger kapittel 9.

Nytt opptjeningssystem

En vurdering av og utkast til lovregler om opptjening av alderspensjon etter en såkalt «hybridordning» som beskrevet i NOU 2009: 13 om Brede pensjonsordninger avsnitt 7.3.4, jf. at et slikt opptjeningsprinsipp etter utvalgets vurdering er godt tilpasset opptjeningsprinsippene for ny alderspensjon i folketrygden.

Alderspensjonens varighet

En vurdering av om minstekravet i pensjonslovene til alderpensjonenes varighet bør økes, gjøres livsvarig eller om det alternativ bør stilles krav om at alderpensjon minst må utbetales fram til medlemmet har fylt 77 år, uavhengig av når uttaket av alderspensjon tar til.

Regulering av løpende pensjoner

En vurdering av reglene om regulering av løpende pensjoner (pensjoner under utbetaling), jf. finansministerens brev til Stortinget 8. februar 2008 (Svar på spørsmål 568 til skriftlig besvarelse fra stortingsrepresentanten Erna Solberg). Kommisjonen bes for øvrig legge opp til at reguleringen av løpende pensjoner følger opp det nye reguleringsprinsippet som er vedtatt for folketrygden og som vil legges til grunn også for offentlige tjenestepensjoner.

Overgangsordninger

Banklovkommisjonen bes vurdere i hvilken utstrekning nytt regelverk skal gjelde pensjon som er opptjent før endringene gis ikrafttredelse, og foreslå en hensiktsmessig tidsfrist for tilpassing av eksisterende ordninger til nytt regelverk.

Banklovkommisjonen bes også vurdere hvor lang tid selskapene bør få til å legge om sine systemer.

3. Arbeid og frist mv.

Finansdepartementet har som nevnt over sendt NOU 2009: 13 på høring med frist 11. september 2009. NOU 2009: 13 inneholder vurderinger som berører Banklovkommisjonens arbeid. Departementet vil oversende relevante høringsmerknader til Banklovkommisjonen etter hvert som de mottas.

Banklovkommisjonen skal i sitt arbeid følge utredningsinstruksen, herunder gi en tilstrekkelig oversikt over økonomiske og administrative konsekvenser. Slik det er anført som hovedregel for offentlige utredninger, skal minst ett forslag baseres på uendret ressursbruk innen vedkommende område. Banklovkommisjonens forslag til endringer i de skattebegunstigede tjenestepensjonsordningene i privat sektor bør i utgangspunktet være provenynøytrale for det offentlige.

Det bes om at Banklovkommisjonen avgir en utredning innen 30. april 2010. For å sikre framdrift på nødvendige tilpasninger til ny alderspensjon i folketrygden, kan Banklovkommisjonens vurderinger av det samlede saksområde nevnt ovenfor etter foreleggelse for Finansdepartementet fordeles – dersom det er hensiktsmessig – på to utredninger. Innhold og fremdrift i den første utredningen skal i tilfelle tilpasses med sikte på at nødvendige lovendringer for å tilpasse pensjonsordningene til fleksibel pensjonsalder, endret beregning av folketrygden og økte krav til utbetalingsperiodens lengde, samt nødvendige overgangsregler, kan settes i kraft 1. januar 2011.»

Som det fremgår av mandatet, åpnet Finansdepartementet for at Banklovkommisjonens vurdering av det samlede saksområdet, om hensiktsmessig, kunne fordeles på flere utredninger. *Banklovkommisjonen* konkluderte tidlig i arbeidet med at en deling av arbeidet ville gi det beste resultatet på sikt. I NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I foreslo Banklovkommisjonen endringer i pensjonslovene som innebar en tilpasning til folketrygdreformens innføring av rett til fleksibelt uttak av alderspensjon. Den første del av tilpasningen av blant annet foretakspensjonsloven ble på bakgrunn av utredningen, gjennomført ved endringer i foretakspensjonsloven ved lov 17. desember 2010 nr. 83. Endringene trådte i kraft 1. januar 2011. *Banklovkommisjonen* la til grunn at det som fase II av arbeidet ville foretas en gjennomgang og avklaring av hvordan forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger i privat sektor burde tilpasses den nye folketrygden i framtiden.

Banklovkommisjonen vil i denne utredningen vurdere hvordan en framtidig utforming av forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger best kan tilpasses den nye alderspensjonen i folketrygden og de krav til rammer og fleksibilitet som

arbeids- og finansmarkedet medfører for utformingen av tjenestepensjonsordninger i dag.

2.2 Organisering av Banklovkommisjonens arbeid

Banklovkommisjonens arbeid med denne utredningen har vært organisert på samme måte som ved arbeidet med fase I av dette arbeidet og Utredning nr. 23 NOU 2010: 6. I forbindelse med oppstarten av Banklovkommisjonens arbeid med tilpasningen av pensjonslovene til ny folketrygd i 2009, ble det oppnevnt nye medlemmer i Banklovkommisjonen fra Akademikerne og Unio samt Arbeidsdepartementet. I februar 2012 ble det oppnevnt ytterligere et medlem fra Spekter. Disse medlemmene er oppnevnt særskilt for dette oppdraget og har således deltatt i både arbeidets fase I og II, men ikke i Banklovkommisjonens øvrig arbeid med andre utredninger som har pågått parallelt med arbeidet med tilpasningen av pensjonslovene til ny folketrygd. Medlemmene fra Akademikerne, Unio, Spekter og Arbeidsdepartementet har kommet i tillegg til Banklovkommisjonens 21 faste medlemmer.

For å få best mulig grunnlag for sin behandling og vurdering av hvordan pensjonslovene best kan tilpasses ny alderspensjon i folketrygden, har Banklovkommisjonen på samme måte som under fase I av arbeidet, overlatt det forberedende arbeidet til en arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen har bestått av mange av de samme deltakerne som var med under arbeidet med fase I, men har i tillegg vært supplert av enkelte nye medlemmer. Arbeidsgruppen har blant annet bestått av representanter fra store pensjonsinstitusjoner, Finansnæringens Fellesorganisasjon, Akademikerne, Landsorganisasjonen, Unio, YS, Virke, Næringslivets Hovedorganisasjon, Spekter, Arbeidsdepartementet, Fafo og forsikringsmegler innen livsforsikring.

Kapittel 3
Arbeidet hittil og bakgrunnen for det

3.1 Ny folketrygd

3.1.1 Ny alderspensjon

Oversikt alderspensjon

Banklovkommisjonens arbeid med tjenestepensjonslovene er utløst av en større reform i folketrygden. I NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I, avsnitt 2.1, har Banklovkommisjonen gitt en oversikt over ny alderspensjon i folketrygden gjennomført ved lov 5. juni 2009 nr. 32 om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon). Selv om det i nevnte utredning allerede er gitt en oversikt over ny folketrygd, finner *Banklovkommisjonen* det hensiktsmessig å gå gjennom hovedpunktene i folketrygdreformen også innledningsvis i utredningen her, siden hovedpunktene i reformen utgjør sentrale føringer for utformingen av de framtidige private tjenestepensjonsordningene. Det vises til at det i mandatet inntatt ovenfor i avsnitt 2.1 er lagt til grunn av Finansdepartementet at det regelverket Banklovkommisjonen foreslår, i hensiktsmessig grad skal følge opp hovedprinsippene i den nye folketrygden. I tillegg til oversikten i dette kapitlet vil det for øvrig i de alminnelige motivene bli gitt en mer inngående beskrivelse av detaljene i den nye alderspensjonen i folketrygden der Banklovkommisjonen har funnet behov for dette i sammenheng med vurdering av enkelthetene i lovutkastet.

De nye reglene om opptjening av alderspensjon i folketrygden trådte i kraft 1. januar 2010 og er inntatt i folketrygdloven kapittel 20. Det nye regelverket gjelder fullt ut for opptjening av alderspensjon i folketrygden for alle personer født etter 1962, og forholdsmessig for personer født i perioden 1954-1962. Fleksibelt uttak av alderspensjon og levealdersjustering er innført for nye alderspensjonister fra 1. januar 2011, mens regler for regulering av pensjoner under opptjening og utbetaling er innført for alle alderspensjonister fra 1. januar 2011.

Den nye alderspensjonen er basert på et system der inntektspensjon ytes alle som opptjener pensjonsrettigheter i form av en pensjonsbeholdning. For de uten slik opptjening eller med lav tidligere inntekt ytes en garantipensjon, jf. folketrygdloven § 20-3.

Hovedelementene i den nye alderspensjonen er:

- opptjening av rett til pensjon basert på alle inntektsår fram til uttak,
- uttak av alderspensjon kan skje fra det tidspunkt den enkelte bestemmer fra fylte 62 år,
- størrelsen på den årlige pensjonsytelse beror på pensjonsbeholdningen og forventet gjenstående levetid (forventet utbetalingsperiode) på uttakstidspunktet (levealdersjustering), og
- det skjer en verdisikring av alderspensjonen i form av regulering av pensjonsbeholdningen i opptjeningstiden og av pensjon under utbetaling.

Opptjening. Pensjonsbeholdning

Opptjening av inntektspensjon i den nye alderspensjonen i folketrygden er basert på et *alleårsprinsipp*. Pensjonsgivende inntekt fastsettes for hvert kalenderår fra en person er 13 år til 75 år (loven § 3-15). Etter § 20-5 er den årlige pensjonsopptjeningen 18,1 prosent av et beløp begrenset oppad til 7,1 ganger grunnbeløpet i folketrygden (G). Grunnbeløpet er pr. 1. mai 2012 kroner 82 122. I tillegg kommer pensjonsopptjening på grunnlag av førstegangstjeneste, mottak av pensjonspenger eller omsorgsarbeid.

Summen av årlig pensjonsopptjening til enhver tid utgjør den enkeltes *pensjonsbeholdning* (§ 20-4). Etter § 20-21 skal pensjonsgivende inntekt for tiden før 1. januar 2010 legges til grunn for beregning av pensjonsbeholdningen pr. 1. januar 2010. Pensjonsbeholdningen er et sentralt begrep i den nye folketrygden, både fordi det gir uttrykk for opptjent rett til pensjon og fordi pensjonsbeholdningen på tidspunktet for uttak av pensjon (pensjoneringstidspunktet) utgjør grunnlaget for beregningen av livslang, årlig pensjonsytelse (§ 20-3).

Pensjonsbeholdningen skal årlig reguleres i samsvar med alminnelig lønnsvekst, jf. §§ 20-4 tredje og fjerde ledd og 20-18 første ledd. Det er på denne måten lagt inn en beregningsmessig verdisikring eller en standardberegnet avkastningsgaranti om man vil, av allerede opptjent rett til pensjon. Siden folketrygden ikke er basert på fondsoppbygging av midler, men finansiert via statsbudsjettet, vil pensjonsbeholdningen være en regnskapsmessig eller beregningsmessig størrelse og ikke en faktisk kapitalbeholdning. Den regnskapsmessige størrelsen gir et generelt uttrykk for folketrygdens fremtidige forpliktelse til å utbetale alderspensjon. Dette i motsetning til private tjenestepensjonsordninger der det årlig opparbeides et kapitalgrunnlag som tilsvarer nåverdien av samlede opptjente pensjonsrettigheter på ethvert tidspunkt og som senere belastes ved utbetaling av pensjonsytelser.

Når det gjelder spørsmålet om hvilket nivå pensjonsytelsene på grunnlag av opptjeningen av alderspensjon innenfor den nye folketrygden vil kunne gi, sett i forhold til ytelsene i gammel folketrygd, vises det til beregningene som er inntatt i Banklovkommisjonens utredning NOU 2010: 6 avsnitt 2.1.6 og vedlegg 2.

Fleksibelt uttak av alderspensjon

Sentralt i den nye folketrygden er den enkeltes rett til å velge når vedkommende vil starte uttaket av alderspensjon. Alderspensjon kan tas ut fra fylte 62 år, jf. § 20-2. Foruten valg av tidspunkt for uttak av pensjon, kan den enkelte velge hvor mye pensjon som vedkommende ønsker å ta ut til enhver tid. Laveste uttaksgrad er 20 prosent deretter er det en gradering på 40, 50, 60, 80 eller 100 prosent uttak av pensjon. Det legges på denne måten til rette for å kombinere arbeid og pensjon, og det kan opptjenes rett til pensjon selv om pensjonsuttaket er påbegynt. Grensen for videre opptjening er satt til fylte 75 år (§ 3-15 tredje ledd). Pensjonsgraden som uttas kan endres underveis, men i utgangspunktet ikke mer enn én gang i året. Loven åpner for at man kan utsette uttak av alderspensjon også utover 75 år, men dette gir ingen pensjonsmessig uttelling (§ 20-14 tredje og fjerde ledd).

En forutsetning for uttak av alderspensjon før 67 år, er at pensjonen minst vil tilsvare *garantipensjonsnivået* med full trygdetid ved 67 år. Avtalefestet pensjon (AFP) skal i denne sammenheng medregnes i den grad den er livsvarig og gjenstand for regulering. AFP-ordningen for ansatte i privat sektor er beskrevet nærmere nedenfor i avsnitt 3.3. Det er ennå ikke tatt stilling til om også ytelser fra private tjenestepensjonsordninger skal medregnes. Dette vil bli avklart når lovene for private tjenestepensjonsordninger er tilpasset ny alderspensjon i folketrygden.

I NOU 2010: 6 foreslo Banklovkommisjonen endringer i innskuddspensjonsloven og foretakspensjonsloven som innebærer en tilpasning til retten til fleksibelt uttak av alderspensjon også fra private tjenestepensjonsordninger fra fylte 62 år. Disse tilpasningene er beskrevet nærmere nedenfor i avsnitt 3.5.1.

Levealdersjustering

Alderspensjonen i folketrygden er en livslang ytelse, det vil si at den vil løpe fra uttakstidspunktet og helt til vedkommende dør. Den årlige pensjonsytelsen vil bli beregnet på grunnlag av den enkeltes pensjonsbeholdning på uttakstidspunktet og forventet gjenstående levetid (forventet utbetalingsperiode) for vedkommende årskull på uttakstidspunktet. Ved beregningen blir pensjonsbeholdningen dividert med et delingstall. Delingstallet gir uttrykk for beregnet forventet levetid for det enkelte årskull fra uttaksalder, jf. § 20-14 annet ledd. Delingstallet reflekterer både den utvikling som har skjedd i dødeligheten i løpet av opptjeningsperioden og den utviklingen man forventer vil skje i levealderen etter uttak. Dette innebærer at det enkelte årskull bærer risikoen for endringer i dødelighet både i opptjeningsperioden og utbetalingsperioden. I delingstallet inngår også en rente/renteregulering.

Fastsettelsen og bruk av delingstall har to ulike formål. Delingstallene skal for det første sikre at det skjer *levealdersjustering* av alderspensjonen ved at størrelsen på den enkeltes årlige pensjon ved et gitt uttakstidspunkt, beregnes etter et delingstall fastsatt slik at det tas hensyn til endringer i befolkningens levealder beregnet ut fra forventet gjenstående levetid ved uttakstidspunktet (§ 20-12 første ledd).

Levealdersjusteringen kommer til uttrykk gjennom endring i delingstall fra ett årskull til det neste årskull for en gitt uttaksalder (§ 20-12 tredje ledd annet punktum). Normalt vil delingstall for senere årskull være høyere som følge av gradvis økning av forventet levetid og forventet redusert dødelighet. Levealdersjusteringen medfører da at man må jobbe noe lenger for samme pensjon. Alternativt kan pensjonen tas ut tidligere, men pensjonsbeholdningen må da fordeles over en lengre beregnet utbetalingsperiode og de årlige pensjonsytelsene – andre forhold like – vil bli lavere.

Innføringen av levealderjustering i folketrygden er ansett som det viktigste enkelttiltaket for å gjøre folketrygdens alderspensjonssystem økonomisk bærekraftig på sikt. Ved levealdersjusteringen oppnås det at folketrygdens utgifter blir om lag upåvirket av endringene i levealderen. Dersom den gamle alderspensjonsordningen i folketrygden hadde blitt videreført uten endringer, ville ellers samfunnets kostnader knyttet til folketrygden økt kraftig på sikt.

Forventet gjenstående levetid og dermed utbetalingsperiodens lengde vil også variere med den enkeltes alder ved uttak av alderspensjon. For hvert årskull fastsettes det delingstall for uttak av pensjon ved de ulike aldre i perioden fra fylte 62 år til 75 år (§ 20-12 fjerde ledd). Delingstallene for et årskull vil derfor reduseres med høyere alder for uttak av pensjon, og gi tilsvarende økning i årlige pensjonsytelser. Reduksjonen i delingstall vil dermed ikke settes lik ett år for hvert år som en person utsetter uttaket av alderspensjon. Dette som følge av at forventet levealder er høyere for en 67-åring enn for en 62-åring. Reduksjonen i delingstallet som følge av utsatt uttak av alderspensjon etter fylte 62 år vil således være litt mindre enn det som svarer til ett år.

Det andre formålet ved bruk av delingstall er å sikre at årlig alderspensjon er *nøytral i forhold til uttakstidspunkt* for personer i et gitt årskull. Forventet nåverdi av samlede pensjonsutbetalinger til en person skal være uavhengig av alder på uttakstidspunktet (§ 20-12 annet ledd). Ved fastsettelsen av delingstall kommer prinsippet om nøytralitet til uttrykk gjennom forskjeller i delingstall ved ulike uttakstidspunkt innen hvert årskull (§ 20-12 tredje ledd tredje punktum). Årlig pensjon blir høyere jo lenger den enkelte venter med å ta ut alderspensjon fordi pensjonsbeholdningen da må fordeles over et mindre antall av år.

Gjennomføringen av levealdersjustering og nøytralitet for alderspensjon medfører at det for ett og samme årskull ved fylte 61 år må fastsettes et sett delingstall som skal gjelde ved ulike tidspunkt for uttak av alderspensjon i perioden 62 til 75 år (§ 20-12 fjerde ledd). Delingstall for uttak ved en bestemt alder, for eksempel 66 år, vil reflektere både forventet gjenstående levetid ved 66 år og en nåverdiberegning av de samlede pensjonsutbetalinger ved 66 år.

Delingstallene fastsettes av Arbeids- og Velferdsdirektoratet (NAV) med endelig virkning for hvert årskull i det året årskullet fyller 61 år basert på observerte dødelighetsrater for eldre årskull de siste ti år forut for fastsettelsestidspunktet og gjenspeiler forventet gjenstående levetid ved ulike tidspunkter for uttak av alderspensjon for de enkelte personer som inngår i årskullet (§ 20-13 første og annet ledd). Delingstallene er felles for menn og kvinner, og således kjønnsnøytrale. Dette selv om kvinner statistisk sett har en lengre levetid enn menn.

Videre utarbeides det prognoser for delingstall. Prognosene blir utarbeidet for å gi en indikasjon om hva pensjonen kan bli for de årskull der endelig delingstall ennå ikke er fastsatt.

Regulering av pensjoner under utbetaling

Som det fremgår ovenfor, reguleres pensjonsbeholdningen med alminnelig lønnsvekst (§ 20-18 første ledd). Når det gjelder pensjoner under utbetaling, skal disse reguleres i samsvar med lønnsveksten og deretter fratrukket 0,75 prosent (§ 20-18 annet ledd). Dette forventes over tid å gi en regulering tilsvarende et gjennomsnitt av pris- og lønnsveksten. Ved å velge en regulering basert på reallønnsveksten fratrukket en fast faktor, vil både delingstall og regulering baseres på de samme forutsetninger og man slipper da å gjøre forutsetninger om lønnsveksten i beregningen av delingstallet. Dersom pensjoner under utbetaling skulle reguleres med et gjennomsnitt av lønnsvekst og prisvekst, ville man ved fastsetting av delingstallene måtte ha anslått både framtidig lønnsvekst og framtidig prisvekst. Slike anslag vil nødvendigvis være usikre og gjenstand for diskusjon. Ved bruk av reallønnsveksten fratrukket en fast faktor sikrer man klare og objektive rammer for fastsetting av delingstallene, og unngår eventuelle problemer som kunne oppstå dersom anslagene skulle avvike fra faktisk utvikling. Det vises til Ot.prp. nr. 37 (2008-2009) Om lov om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon) side 123 og 124.

3.1.2 Ny uføretrygd

Oversikt over uføretrygd

Folketrygden har ytet uførepensjon til de som helt klart ikke har utsikt til bedring av inntektsevnen eller arbeidsevnen som følge av sykdom, skade eller lyte. Formålet med uførepensjonen er å sikre inntekter til livsopphold for personer som har en varig nedsatt inntektsevne med minst 50 prosent.

I slutten av mai 2011 la Regjeringen fram forslag til ny uføretrygd og alderspensjon til uføre, jf. Prop. 130 L (2010-2011) Endringer i folketrygdloven (ny uføretrygd og alderspensjon til uføre). Forslaget innebar en omlegging i uføreordningen i folketrygden blant annet i form av nye bereg-

ningsregler og i form av en løsrivelse fra alderspensjonsregelverket i folketrygden. Forslaget innebar en rendyrking av et valg om at uføreytelsene skal erstatte den inntekten som har falt bort på grunn av uførheten (inntektserstatningsmodell), i stedet for å gjenspeile inntekt i løpet av hele karrieren. Forslaget ble behandlet i Stortinget høsten 2011 og resulterte i vedtak i form av lov 16. desember 2011 nr. 59 om endringer i folketrygdloven (ny uføretrygd og alderspensjon til uføre). Endringsloven gjør endringer i en rekke bestemmelser i folketrygdloven, men i forhold til uføretrygd er det særlig endringene i kapittel 12 i loven som er sentrale. Lovendringene trer i kraft på det tidspunktet Kongen bestemmer. I forarbeidene er ikrafttreden antatt å bli i 2015.

En målsetning for den nye uføretrygden er blant annet å sikre at flere med redusert eller variabel arbeidsevne kan delta i arbeidslivet. Innføringen av de nye bestemmelsene om uføretrygd må ses i sammenheng med fastsettelse av nye skatteregler som gir en noe høyere beskatning for den gjennomsnittlige uføretrygd enn tidligere som følge av at trygden vil bli beskattet som lønn og ikke som pensjon. Dette er også bakgrunnen for at man endrer navnet fra uførepensjon til uføretrygd.

Vilkår for uføretrygd

Uføretrygd kan ytes til personer mellom 18 og 67 år (folketrygdloven § 12-4 første ledd). For personer over 62 år, og således med rett til fleksibelt uttak av alderspensjon (§ 20-2), kan uføretrygd bare gis dersom vedkommende året før uføretidspunktet hadde en personinntekt på minst folketrygdens grunnbeløp (G). For å oppnå rett til full uføretrygd stilles det krav til 40 års trygdetid, inkludert framtidig trygdetid fra uføretidspunktet. Ved lavere trygdetid reduseres trygden forholdsmessig (§ 12-13 tredje ledd). Trygdetiden regnes fra fylte 16 år til og med det året vedkommende fyller 66 år (§ 12-12).

Inntektsevnen må være varig nedsatt med minst 50 prosent (§ 12-7 første ledd). Ved vurderingen av hvor mye inntektsevnen er nedsatt, skal det i henhold til § 12-7 fjerde ledd legges vekt på alder, evner, utdannelse, yrkesbakgrunn, arbeidsmuligheter på hjemsted eller andre steder det er rimelig at vedkommende tar arbeid. Inntektsmuligheten skal sammenlignes med de inntektsmulighetene som forelå for vedkommende før uføretidspunktet. Fastsettelsen av inntekt før og etter uførhet er regulert i § 12-8, mens det i § 12-9 er regulert hvordan uføregraden og eventuell endring av uføregrad skal skje. Det følger av denne paragrafen at uføregraden skal fastsettes ved å sammenlikne inntektsevne før og etter uførhet. Av meldingsdelen i Prop. 130 L (2010-2011) side 70 flg. fremgår det at det er NAV som skal fastsette om vilkårene for uføretrygd er til stede, herunder om, og i hvilken grad, det foreligger uførhet. Det skal innhentes en beskrivelse av søkerens helsetilstand fra behandlende lege, men denne skal ikke vurdere graden av nedsatt inntektsevne/arbeidsevne.

Den fastsatte uføregraden vil ikke bli endret selv om vedkommende får en inntekt som er høyere enn det inntektsevnen tilsier (§ 12-14). Uføretrygdens størrelse vil være gjenstand for reduksjon som følge av inntekten, men det vil ikke bli gjort noe med uføregraden. Selv om uføretrygden skulle falle helt bort som følge av arbeidsinntekt, kan uføregraden og retten til uføretrygd opprettholdes i inntil fem år ved melding til NAV. Dette har vært ansett som viktig for å oppnå en så stor utnyttelse av restarbeidsevne som mulig.

For uførhet som skyldes yrkesskade eller yrkessykdom, er det lempeligere vilkår for å få ytelsen, jf. § 12-17. Uføretrygd kan blant annet ytes gradert ned til 30 prosent.

Beregningsgrunnlaget for uføretrygden og fastsettelse av dens størrelse

Utgangspunktet for beregningen av uføretrygden er inntekten de siste fem kalenderår. Størrelsen fastsettes på grunnlag av gjennomsnittsinntekt i de tre beste av disse fem kalenderårene (§ 12-11). I Prop. 130 L (2010-2011) side 88, la departementet til grunn at dette ville gi et representativt bilde av den bortfalte inntekten som følge av uførheten. Det er bare pensjonsgivende inntekt opp til 6 G hvert enkelt år som medregnes i beregningsgrunnlaget. Dette viser løsrivelsen fra pensjonstankegangen ved fastsettelse av uføreytelsene, idet man i ny alderspensjon i folketrygden, som nevnt ovenfor i avsnitt 3.1.1, legger til grunn en pensjonsopptjening for inntekt inntil 7,1 G. Det er gitt særlige regler for fastsettelse av beregningsgrunnlaget i de tilfeller hvor vedkommende tidligere har mottatt uføretrygd, men hvor det skjer en økning av uføregraden.

Beregningsgrunnlaget skal etter at utbetalingen av uføretrygden har startet, reguleres med senere endringer i grunnbeløpet. Før fastsettelsen av uføretrygden skal pensjonsgivende inntekt i det enkelte kalenderår reguleres i samsvar med endringer i grunnbeløpet fra inntektsåret til det tidspunktet uføretrygden utbetales med virkning fra.

Uføretrygden skal utgjøre 66 prosent av beregningsgrunnlaget og minsteytelsen er for gifte eller samboere satt til 2,28 ganger grunnbeløpet, og 2,48 ganger G for enslige. Tidligere var minstesatsene 1,85 G og 2 G. Minsteytelsene øker som følge av endrede skatteregler og de nye satsene skal i realiteten medføre at uføretrygd etter skatt videreføres på samme nivå. For unge uføre, det vil si personer som blir uføre før 26 år og som søker uføretrygd før 36 år er minsteytelsene satt til henholdsvis 2,66 og 2,91 ganger G. For uførhet som skyldes yrkesskade eller yrkessykdom er beregningsreglene noe gunstigere, jf. § 12-17.

Ny uføretrygd i folketrygdloven innebærer at det skal skje en «sømløs» kombinering av arbeidsinntekt og trygd. Dette innebærer at trygden reduseres proporsjonalt med arbeidsinntekt som overskrider et fribeløp på 0,4 G. Avkortingen vil som utgangspunkt skje med 66 prosent av inntekten utover fribeløpet, jf. § 12-14. Utgjør pensjonsgivende inntekt mer enn 80 prosent av inntekten før uførhet, utbetales ikke uføretrygd. Dersom inntekt før uførhet er forskjellig fra beregningsgrunnlaget for uføretrygden, for eksempel som følge av at bare inntekt opp til 6 G medregnes i beregningsgrunnlaget, vil den faktiske kompensasjonsgraden avvike fra 66 prosent. Reduksjonen i uføretrygden skal da skje med faktisk kompensasjonsgrad i forhold til inntekt før uførheten, jf. § 12-8.

Det behovsprøvde barnetillegget er opprettholdt, men ektefelletillegget er avviklet. Departementet har imidlertid i Prop. 130 L (2010-2011) side 82 lagt til grunn at det tas sikte på å utrede forholdet mellom uføretrygden og etterlattepensjonen i folketrygden nærmere.

Forholdet til alderspensjon fra folketrygden

Det skal ikke gis alderspensjon til personer som mottar uføretrygd etter en uføregrad på 100 prosent (§§ 19-4 første ledd og 20-2). Ved lavere uføregrad kan trygden kombineres med gradert alderspensjon. Summen av uføregraden og graden av alderspensjon kan imidlertid ikke overstige 100 prosent, jf. § 20-14 tredje ledd. Ved 67 år vil uføre gå over til alderspensjon. Alderspensjonen til de som har mottatt uføretrygd skal levealdersjusteres. Når det gjelder uføres alderspensjon, skjermes imidlertid denne delvis fra levealdersjustering fra 2011. Dette vil gjelde for uføre født i årene 1944-1951. Det vil si uføre som blir alderspensjonister i perioden 2011-2018. En skjermingsordning skal vurderes på nytt i 2018.

Når det gjelder opptjening av rett til alderspensjon i den perioden man mottar uføretrygd, følger det av § 20-7a at uføretrygdede får en årlig pensjonsopptjening på grunnlag av antatt inntekt i tillegg til eventuell faktisk inntekt. Den antatte inntekten fastsettes på samme måte som beregningsgrunnlaget for uføretrygden, men det regnes med pensjonsgivende inntekt inntil 7,1 G for hvert kalenderår i stedet for 6 G som ved beregningen av uføretrygd. Dreier det seg om unge uføre, skal antatt inntekt minst tilsvare 4,5 G. Årlig pensjonsopptjening tilsvarer 18,1 prosent av antatt inntekt. Denne prosenten skal eventuelt justeres for uføregraden dersom denne er lavere enn 100 prosent. Uføretrygdede gis årlig pensjonsopptjening etter de nye reglene om alderspensjon i folketrygden (kapittel 20) til og med det kalenderåret vedkommende fyller 61 år. I perioden mellom 62 år og 67 år gis det således ingen alderspensjonsopptjening med mindre man har arbeidsinntekt.

For hvem vil de nye reglene om uføretrygd gjøres gjeldende

I Prop. 130 L (2010-2011) side 134 tar departementet sikte på at lovendringene skal tre i kraft i 2015. En såpass lang tid før ikrafttredelse er nødvendig for at NAV skal få nødvendig tid til å forberede innføringen av de nye reglene.

De nye reglene om uføretrygd vil i utgangspunktet bare gjøres gjeldende fullt ut for de som blir uføre etter lovens ikrafttreden. For personer som mottar uførepensjon på det tidspunktet de nye reglene trer i kraft, vil det bli gitt overgangsregler blant annet med nærmere regler om omregning av uførepensjon til uføretrygd. Det er således forutsatt at det skal skje en konvertering av uførepensjon til uføretrygd for å unngå to parallelle uføreordninger i folketrygden i for lang tid. Det legges opp til at konverteringen ikke skal medføre endringer i ytelsesnivået, men en viss korrigering vil kunne skje gjennom skattereglene.

3.2 Stortingets pensjonsordning

Ved lov 16. desember 2011 nr. 60 om pensjonsordning for stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer, er det innført en ny pensjonsordning for denne gruppen. Loven trådte i kraft 1. januar 2012 og var resultatet av et anmodningsvedtak fra Stortinget.

Loven innebærer at stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer har fått en pensjonsordning som er basert på de samme prinsipper som ny alderspensjon i folketrygden, blant annet ved at det gis opptjening for alle år som stortings-

representant og regjeringsmedlem og at pensjonen kan tas ut fleksibelt fra 62 til 75 år. Alderspensjonen skal videre beregnes som en nettoytelse og komme i tillegg til andre pensjoner, herunder ytelser fra folketrygden. I forarbeidene til loven er det lagt til grunn at ordningen skulle utformes slik at den årlige opptjeningsprosenten med 30 års opptjeningstid skulle gi et kompensasjonsnivå på tilnærmet 66 prosent av pensjonsgrunnlaget med fradrag for antatt folketrygd ved 65 år.

Av lovens § 2-2 følger det at pensjonsopptjeningen i ordningen skal være 6,03 prosent opptil 7,1 ganger folketrygdens grunnbeløp av den faste godtgjørelsen som gis den enkelte stortingsrepresentant eller regjeringsmedlem, og 24,13 prosent av opptjeningsgrunnlaget mellom 7,1 og 12 ganger grunnbeløpet. Opptjeningen skjer på månedsbasis og tilføres pensjonsbeholdningen. Pensjonsbeholdningen reguleres årlig i samsvar med lønnsveksten.

Pensjonsbeholdningen danner grunnlag for beregning av alderspensjonen, og den bygges opp ved å summere all pensjonsopptjening i ordningen. Alderspensjonen levealdersjusteres i samsvar med endringer i befolkningens levealder. Alderspensjonen er videre nøytral i forhold til uttaksalderen. Dette skjer ved hjelp av delingstall. For årskull fra og med 1963-kullet benyttes delingstall som i folketrygden. For årskullene 1943 til og med 1962 benyttes særskilte delingstall fastsatt av Statens pensjonskasse som skal sikre den samme levealdersjustering mellom årskull som i folketrygden, jf. loven § 2-5. Dersom delingstallene i folketrygden for årskullene før 1963 skulle ha blitt benyttet, ville levealdersjusteringen av tjenestepensjonen fra ordningen ha blitt sterkere enn levealdersjusteringen i folketrygden. For disse årskullene benytter folketrygden en kombinasjon av forholdstall og delingstall, se nærmere Prop. 9 L (2011-2012) Lov om pensjonsordning for stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer side 43.

Pensjonsbeholdningen gjøres om til årlig pensjon ved å dividere dem med vedkommendes delingstall ved uttak. Pensjonen opphører ved pensjonistens død. Alderspensjonen reguleres årlig med lønnsveksten fratrukket 0,75 prosent, jf. loven § 7-1.

Loven inneholder også bestemmelser om rett til uførepensjon og etterlattepensjon.

Loven inneholder ingen bestemmelser om finansiering av pensjonsordningen som følge av at dette er en pensjonsordning der utbetalingene finansieres løpende og uten fondsoppbygging på samme måte som folketrygden. Dette er en markant forskjell til de private tjenestepensjonsordningene der premieberegningen og fondsoppbyggingen spiller en sentral rolle.

3.3 Ny AFP

3.3.1 Ordningens omfang mv.

Banklovkommisjonen har i utredning nr. 23, NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I, side 32 flg., gitt en kort beskrivelse av både den gamle og den nye AFP-ordningen i privat sektor og AFP i offentlig sektor. I avsnittet her vil ny AFP i privat sektor bli behandlet nærmere.

AFP i privat sektor bygger på et trepartsamarbeid mellom arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner og staten (den norske modellen). I ny AFP er utgangspunktet at staten dekker en tredel av pensjonsutgiftene til AFP, mens foretakene som er tilsluttet ordningen skal dekke to tredeler (AFP-tilskottsloven kapittel 6).

AFP i privat sektor administreres av Fellesordningen for AFP (AFP-tilskottsloven § 18). Dette er en skattefri institusjon (skatteloven § 2-30). Ordningen er underlagt tilsyn av Arbeidsdepartementet (AFP-tilskottsloven § 24).

Fellesordningen for AFP samarbeider med staten v/NAV om ny AFP på flere plan. Hovedtrekkene i det daglige samarbeidet er at Fellesordningen for AFP innkrever premier fra tilsluttede foretak, forvalter premiemidlene og behandler søknader om AFP-pensjon fra arbeidstakerne som er omfattet av ordningen. NAV beregner, utbetaler og treffer vedtak om tilståelse av AFP-pensjon.

AFP i privat sektor er en tariffbasert pensjonsordning. Av arbeidstakerorganisasjoner er alle forbund i privat sektor innen LO og YS samt LO Stat og YS Spekter, i dag deltakere i Fellesordningen for AFP. På arbeidsgiversiden deltar NHO, Virke, Spekter, Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA), Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening, Arbeidsgiverforeningen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass og fasadeforeningen, Landbrukets Arbeidsgiverforening, Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund og Norges Rederiforbund. Andre landsdekkende arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner kan søke om deltakelse i Fellesordningen for AFP.

I Fellesordningen for AFP er i dag vel 13 000 foretak med om lag 630 000 arbeidstakere tilsluttet den nye AFP-ordningen enten gjennom en avtale inngått av foretakets arbeidsgiverforening eller gjennom en direkteavtale foretaket har inn-

gått med et forbund innen LO eller YS. Dette representerer om lag halvparten av arbeidsstokken i privat sektor. Vel to tredeler av arbeidstakerne som er omfattet av ordningen er menn, mens nesten en tredel er kvinner. Denne fordelingen reflekterer i stor grad at det er flere menn enn kvinner i privat sektor og motsvares av en overvekt av kvinner innen offentlig sektor.

AFP-ordningen er ikke åpen for foretak som ikke deltar innen de tariffavtaleområder som er innlemmet i Fellesordningen for AFP. Hovedregelen er at det bare er tariffavtaler mellom landsomfattende organisasjoner av arbeidsgivere og arbeidstakere eller mellom foretak og landsomfattende organisasjoner av arbeidstakere (direkteavtaler) som kan inkluderes i Fellesordningen for AFP (AFP-tilskottsloven § 1). Dersom avtalen innen et tariffavtaleområde oppfyller kravene i AFP-tilskottsloven og vedtektene for Fellesordningen for AFP, skal styret i Fellesordningen for AFP etter søknad fra en deltaker samtykke i at nytt avtaleområde innlemmes i AFP-ordningen (vedtektene for Fellesordningen for AFP § 2-2). Når et tariffavtaleområde først er åpnet for AFP, skal alle tariffavtaler som faller inn under området omfatte AFP.

Når et foretak er tilsluttet Fellesordingen for AFP, er alle arbeidstakerne i foretaket omfattet av AFP-ordningen. Innen tariffretten er imidlertid foretaksbegrepet noe fleksibelt. Innen noen avtaleområder er det vanlig at tariffavtalens virkeområde er begrenset til én eller flere enheter av et foretak. I et stort industriselskap med virksomhet flere steder i Norge kan en tariffavtale for eksempel være avgrenset til å gjelde bare et geografisk atskilt produksjonssted. Dette produksjonsstedet blir i tariffmessig sammenheng da ansett som et foretak, og AFP-ordningen som følger av denne avtalen vil i dette tilfelle bare gjelde for arbeidstakerne tilknyttet dette foretaket. Innen andre avtaleområder er det tradisjon for at avtalens virkeområde er hele foretaket. Da vil alle arbeidstakerne i foretaket være omfattet av AFP-ordningen. AFP-ordningens omfang følger således som hovedregel grensene for tariffavtalens virkeområde (vedtektene for Fellesordningen for AFP § 2-6).

Tariffavtalene har tradisjonelt vært nasjonale i sin karakter. AFP-ordningen har også vært avgrenset til å gjelde for arbeidstakere som reelt sett arbeider i norske foretak. Vedtektene for Fellesordningen for AFP er imidlertid blitt utvidet slik at norske foretak som utstasjonerer sine arbeidstakere, kan søke om at arbeidstakere skal være omfattet av AFP-ordningen under utstasjoneringen (vedtektene til Fellesordningen for AFP § 2-6).

Ny AFP-ordning ble satt i verk 1. januar 2011. Pr. 1. juni 2012 var det innvilget 16 405 AFP pensjoner med uttakstidspunkt i tidsrommet 1. januar 2011 til 1. juni 2012. Det er lagt til grunn at av arbeidstakere som har rett til AFO har omtrent like mange arbeidstakere som har fått innvilget ny AFP, valgt å utsette uttaket av pensjonen.

Ved årsskiftet 2011/2012 gjaldt om lag fire femdeler av innvilgede AFP-pensjoner menn og om lag en femdel kvinner. Denne fordelingen reflekterer blant annet at det er dobbelt så mange menn som kvinner i ordningen, at forholdsvis flere menn enn kvinner i uttaksalder har søkt AFP-pensjon og at forholdsvis flere kvinner enn menn ikke oppfyller vilkårene for uttak av pensjon. Det vises i denne forbindelse til folketrygdlovens krav om at størrelsen av alderspensjonen i folketrygden minst må tilsvare garantipensjonsnivået med full trygdetid når vedkommende fyller 67 år og at arbeidslivsmyndighetene har fremhevet at det særlig for kvinner, som i gjennomsnitt har vesentlig lengre levetid enn menn, kan være lønnsomt å vente med uttak av pensjon. Det er antatt at forholdet menn og kvinner som tar ut AFP-pensjon over tid vil bevege seg fra forholdstallet 4 til 1 mot forholdstallet 2 til 1 og dermed bedre svare til fordelingen mellom menn og kvinner i ordningen.

3.3.2 AFP-ytelsen

Den nye AFP-ordningen gir de berettigede *livsvarig* alderspensjon (AFP-tilskottsloven § 5). Pensjonen må i prinsippet tas ut sammen med alderspensjonen i folketrygden (AFP-tilskottsloven § 5), og ny AFP blir derfor ofte omtalt som et påslag på folketrygden. Etter fylte 70 år kan man likevel ta ut AFP-pensjonen uten samtidig å ta ut alderspensjonen i folketrygden.

I motsetning til alderspensjonen i folketrygden er ny AFP en *ugradert* ytelse. Det betyr at pensjonsmottakeren ikke har mulighet til å be om å få utbetalt redusert ytelse nå mot høyere ytelse senere.

AFP-pensjonen er godt tilpasset alderspensjonen i ny folketrygd. AFP-pensjonen beregnes av NAV ut fra det samme grunnlaget som ny folketrygd. Det er arbeidstakerens *pensjonsgivende inntekt* opp til 7,1 G fra og med fylte 13 år og frem til fylte 62 år som regnes med etter «alleårsprinsippet» (AFP-tilskottsloven § 6). Den pensjonsgivende inntekt justeres årlig med lønnsveksten. Ved beregning av pensjonsbeløpet multipliseres i utgangspunktet arbeidstakerens pensjonsgivende inntekt med *0,314 prosent* (AFP-tilskottsloven § 7).

For en arbeidstaker som tar ut AFP ved fylte 62 år, vil AFP-påslaget utgjøre et tillegg på 23,2 prosent i forhold til alderspensjonen i folketrygden.[1] Ved opptjening av pensjon i folketrygden etter fylte 62 år, vil alderspensjonen i folketrygden utgjøre en forholdsvis større andel i forhold til AFP-påslaget. En arbeidstaker med jevn inntekt under 7,1 G i 40 år frem til fylte 67 år vil ved uttak ved fylte 67 år før levealdersjustering og regulering, ha en samlet pensjonsgrad i form av folketrygd og AFP på 65 prosent hvorav AFP-påslaget utgjør omlag 11 prosent. De fleste arbeidstakere vil ha høyere arbeidsinntekt i slutten av yrkeslivet enn snittinntekten gjennom yrkesløpet. Dette vil medføre at pensjonsgraden fra folketrygden og AFP i relasjon til sluttlønnen for flertallet av arbeidstakere blir lavere, eller til dels betydelig lavere, enn angitt ovenfor. Færre år med pensjonsgivende inntekt eller uttak av pensjon før fylte 67 år vil også dra ned pensjonsgraden. På den annen side er det en del arbeidstakere som har mer enn 40 år med pensjonsgivende inntekt før fylte 67 år noe som vil kunne gi en høyere pensjonsgrad.

Ny AFP er gjenstand for *levealdersjustering* på samme måte som folketrygden. Levealdersjustering vil si at pensjonsytelsene justeres ned ved stigende levealder i befolkningen. I likhet med folketrygden er det fleksibelt uttakstidspunkt for ny AFP fra fylte 62 år (AFP-tilskottsloven § 5). Ved senere uttakstidspunkt blir den årlige AFP-ytelsen større enn ved tidligere uttak. Dette skal kompensere for at den som tar ut AFP-pensjonen senere, vil få pensjonen utbetalt i færre år enn den som tar ut pensjonen tidligere. Dette omtales ofte som *«nøytralt uttak»*. For å ta hensyn til levealdersjustering og prinsippet om nøytralt uttak, skal pensjonsbeløpet justeres med samme *forholdstall* som benyttes for ny folketrygd (AFP-tilskottsloven § 7). Ved uttak etter fylte 70 år brukes imidlertid forholdstallet ved fylte 70 år. Dette innebærer at ved uttak etter 70 år vil den årlige ytelsen ikke bli større enn om ytelsen var tatt ut ved fylte 70 år. For alderspensjon i folketrygden er grensen for opphøret av det nøytrale uttaket satt til 75 år.

Ved uttak av ny AFP fra fylte 67 år vil den månedlige AFP-pensjonsytelsen være den samme hver måned i tiden fremover om man ser bort fra at ytelsen blir regulert med lønnsutviklingen og deretter fratrukket 0,75 prosent. Tas AFP ut før fylte 67 år, vil den månedlige AFP-pensjonsytelsen før fylte 67 år være høyere enn den månedlige ytelsen etter fylte 67 år. Ytelsen før fylte 67 år vil være kroner 19 200 høyere pr. år før fylte 67 år enn fra fylte 67 år (kronetillegget). Denne modellen omtales også som tonivåuttak. Kronetillegget representerer ikke noe egentlig «tillegg» fordi pensjonen som mottas fra fylte 67 år (den livsvarige delen), reduseres slik at den samlede nåverdien av pensjonen ikke påvirkes av kronetillegget. I størrelse korresponderer kronetillegget nesten med AFP-tillegget i offentlig sektor, som etter skatt korresponderer med det skattefrie AFP-tillegget i den gamle AFP-ordningen i privat sektor.[2]

I tillegg til AFP-beløpet nevnt ovenfor, skal arbeidstakere født i årene 1944 til 1962 i tillegg få utbetalt et kompensasjonstillegg (AFP-tilskottsloven kapittel 3). Dette tillegget skal være en kompensasjon for disse årskullene fordi de har hatt små muligheter til å tilpasse seg pensjonsreformen.[3] Staten dekker hele kompensasjonstillegget. Kompensasjonstillegget er en skattefri ytelse (skatteloven § 5-43).

AFP-ytelse under utbetaling skal årlig reguleres med lønnsveksten og deretter fratrekkes 0,75 prosent. Kronetillegget før fylte 67 år reguleres likevel ikke. Kompensasjonstillegget skal derimot årlig reguleres med lønnsveksten.

AFP kan på samme måte som alderspensjonen i folketrygden tas ut uten prøving mot samtidig arbeidsinntekt (AFP-tilskottsloven § 5). Den berettigede kan derfor velge å fortsette å arbeide etter uttaket uten at dette medfører reduksjon i AFP-ytelsen. Denne regelen understøtter arbeidslinjen i pensjonsreformen og fjerner tidligere disentiv i den gamle AFP-ordningen hvor AFP ble sterkt avkortet ved samtidig arbeidsinntekt. De fleste som har tatt ut ny AFP har valgt å fortsette som arbeidstakere (74 prosent pr. 1. juni 2012).

Som nevnt ovenfor, må alderspensjon i folketrygden i prinsippet tas ut samtidig med AFP. Dette betyr at dersom vilkårene for fleksibelt uttak av alderspensjon i folketrygden før fylte 67 år ikke er oppfylt, vil arbeidstakeren heller ikke kunne ta ut ny AFP. I denne forbindelse kan det pekes på at folketrygdloven stiller krav til pensjonsbeholdningens størrelse ved uttak av alderspensjon i folketrygden før fylte 67 år. Ved uttak før fylte 67 år kreves det at størrelsen av alderspensjonen i folketrygden minst tilsvarer garantipensjonsnivået med full trygdetid når vedkommende

---

1 For arbeidstakere født i årene 1944 til 1947 vil årlig avtalefestet pensjon likevel bare utgjøre henholdsvis 10, 20, 40 og 60 prosent av pensjonsbeløpet (AFP-tilskottsloven § 7).

2 Se skatteloven § 5-15

3 Kompensasjonstillegget utgjør årlig fra kroner 400 til kroner 12 000 avhengig av hvilket årskull arbeidstakeren tilhører. Kompensasjonstillegget justeres for forholdstallet (AFP-tilskottsloven § 11) og reguleres årlig med lønnsveksten (AFP-tilskottsloven § 10).

fyller 67 år. Fra dette utgangspunktet er det gjort et viktig unntak. Dersom arbeidstakeren har rett til ny AFP, skal den delen av AFP-pensjonen som er livsvarig medregnes ved beregningen av garantipensjonen (folketrygdloven § 20-15). Denne regelen medfører at terskelen for at arbeidstakere som er omfattet av AFP-ordningen skal kunne ta ut alderspensjon fra folketrygden, er lavere enn for andre. Denne regelen i folketrygdloven er en sentral og viktig videreføring av prinsippet om at arbeidstakere innen AFP-området skal ha rettslig adgang til å tidligpensjonere seg i alderen 62-66 år. Den økonomiske fordelen som AFP-påslaget representerer, innebærer også økt økonomisk mulighet for å kunne tre ut av arbeidslivet før fylte 67 år. For de fleste arbeidstakere som trer ut av arbeidslivet i alderen 62-66 år vil AFP-påslaget være like stort eller større enn reduksjonen i folketrygdens ytelse på grunn av prinsippet om nøytralt uttak.

3.3.3 Vilkår for rett til ny AFP

Hovedvilkårene for rett til AFP er at arbeidstakeren

1. er ansatt og reell arbeidstaker i tilsluttet foretak på uttakstidspunktet og sammenhengende i de siste tre årene før uttak (AFP-tilskottsloven § 4 og vedtektene for Fellesordningen § 3-2). Kravet til sammenheng forstås ikke helt bokstavelig, fordi det godtas brudd i treårsperioden på inntil 26 uker uansett grunn og ytterligere 26 uker ved sykdom, og
2. ved fylte 62 år har vært omfattet av Fellesordningen for AFP i minst syv av de siste ni årene. For arbeidstakere født i årskullene 1944-1954 er ansiennitetskravene lempeligere (AFP-tilskottsloven § 4).[4]

Det er viktig å merke seg at tilknytningsvilkåret nevnt i punkt 1 relaterer seg til arbeidstakerens tilknytning ved uttak av pensjon, mens ansiennitetsvilkåret i punkt 2 knytter seg til situasjonen ved fylte 62 år.

Kravet om å være ansatt og reell arbeidstaker i tilsluttet foretak på uttakstidspunktet og i de siste tre årene før dette tidspunktet, viderefører en tilsvarende regel i gammel AFP-ordning. Lignende tilknytningsvilkår er vanlig å stille for driftspensjoner som i likhet med AFP-ordningen er et supplement til folketrygden og tjenestepensjonen. Tilknytningsvilkåret innebærer at arbeidstakere som fratrer før uttak uten å ta nytt arbeid i annet tilsluttet foretak, ikke vil ha rett til AFP.

Kravet om ansiennitet i de siste årene før fylte 62 år, innebærer at arbeidstaker som ikke oppfyller ansiennitetsvilkåret ved fylte 62 år, ikke senere kan kvalifisere seg for ny AFP. Siden man ikke får noe AFP-pensjon om man ikke oppfyller ansiennitetsvilkåret, gir dette vilkåret en kraftig stimulans til arbeidstaker med hensyn til å stå i stillingen i alle fall til fylte 62 år. Vilkåret fremmer således arbeidslinjen i pensjonsreformen. Det samme gjør kravet om at man ikke kvalifiserer til pensjon om man mottar arbeidsgiverfinansiert pensjon, pensjonslignende ytelse eller annen ytelse uten motsvarende arbeidsplikt som overstiger 1,5 G i de siste tre årene før fylte 62 år (vedtektene § 3-7). Når ansiennitet ikke kan bygges opp etter fylte 62 år, har dette sammenheng med at arbeidsgivers premie bare beregnes til og med det året arbeidstakerne fyller 61 år.

Både i tilknytningsperioden og i ansiennitetsperioden kreves det at arbeidstakeren arbeider i minst 20 prosent stilling. I ansiennitetsperioden kreves dessuten at arbeidsforholdet i tilsluttet foretak er arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og har gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter fra arbeid eller virksomhet.

3.3.4 AFP og tjenestepensjon

Som nevnt under punkt 3.3.3, representerer enkelte sider av AFP-ordningen en sterk stimulans til arbeidslinjen som er en hovedpilar i pensjonsreformen. Beregningsmodellen for ny AFP er også godt tilpasset ny alderspensjon i folketrygden.

Det er viktig å være oppmerksom på et sentralt særtrekk ved den nye AFP-ordningen. Mens man i folketrygden og i tjenestepensjonsordningen gradvis opptjener pensjon, inneholder AFP-ordningen ikke noe opptjeningselement. I AFP opptjener arbeidstakeren derfor ikke pensjonen gradvis. Dette gir seg en rekke utslag.

Dersom arbeidstakeren før fylte 62 år fratrer for eksempel på grunn av sykdom eller nedbemanning[5] uten å ta nytt arbeid i tilsluttet foretak, vil arbeidstakeren ikke kvalifisere for ny AFP. Det

[4] For årskullet 1954 er kravet 6 av de siste 8 årene, for årskullet 1953 er kravet 5 av de siste 7 årene, for årskullet 1952 er kravet 4 av de siste 6 årene, for årskullene 1944 til 1951 er kravet 3 av de siste 5 årene.

[5] Nesten alle foretak som er tilsluttet Fellesordningen for AFP er også tilsluttet Sluttvederlagsordningen. Ved sykdom og nedbemanning vil arbeidstakeren kunne ha rett til sluttvederlag av Sluttvederlagsordningen.

samme gjelder om arbeidstakeren skifter stilling til arbeidsgiver som ikke er tilsluttet ordningen. Denne siden av AFP-ordningen kan motvirke mobilitet blant arbeidstakere som nærmere seg 62 år. Det forhold at AFP-ordningen innen mange tariffavtaleområder heller ikke dekker hele foretaket, men bare en avgrenset del av foretaket innebærer også at intern forflytting av ansettelsesforholdet innen foretaket i mange tilfeller kan medføre at en arbeidstaker ikke lenger omfattes av AFP-ordningen. Sier arbeidsgiveren opp tariffavtalen, vil arbeidstaker som ikke tar ut AFP før tariffavtaleperioden løper ut, ikke kvalifisere til ny AFP. Gjør arbeidsgiver gjeldende reservasjonsrett i forbindelse med virksomhetsoverdragelse (arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd), vil foretakets tilslutning til Fellesordningen for AFP straks opphøre. Organisasjonene i arbeidslivet kan også avtale å endre ordningen til ugunst for arbeidstakerne eller grupper av arbeidstakere eller å avvikle ordningen med ny AFP. Det er lagt til grunn at heller ikke en slik endring eller avvikling gir arbeidstakere som ikke allerede oppfyller vilkårene for rett til AFP krav på noen opptjent pensjonsbeholdning. Det forhold at det ikke skjer opptjening av pensjon i AFP-ordningen innebærer at enten kvalifiserer arbeidstakeren for AFP og da får han eller hun full pensjon ut fra pensjonsgivende inntekt, eller så kvalifiserer arbeidstakeren ikke, og da får han eller hun ikke noe AFP-pensjon. Dette «alt eller intet»-prinsippet gjør AFP-ordningen svært ulik andre pensjonssystemer.

3.4 Tidligere arbeid med hybridordninger

I NOU 2009: 13 Brede pensjonsordninger har et utvalg ledet av Jon M. Hippe (Hippe-utvalget), kartlagt private tjenestepensjonsordninger i Norge og i de øvrige nordiske land, og sett på hvordan tjenestepensjonssystemene virker sammen med landets folketrygd eller tilsvarende offentlige trygdesystem.

Hippe-utvalget vurderte videre ulike alternativer for å organisere et system for tjenestepensjonsordninger som fremmer:

- bedre innflytelse for arbeidslivets parter,
- økt bruk av kjønns- og aldersnøytrale premier,
- enklere skifte av stilling/arbeidsgiver uten ulempe for pensjonsopptjeningen,
- lavere kostnader, og
- sikkerheten for pensjonsmidlene må ivaretas når de nåværende økonomiske rammene skal legges til grunn.

I fase I av Banklovkommisjonens arbeid med tilpasning av pensjonslovene til ny folketrygd, NOU 2010: 6 avsnitt 3.2, gikk Banklovkommisjonen gjennom utvalgets forslag samt ga en kort oppsummering av høringsreaksjonene på utredningen på side 49 flg. *Banklovkommisjonen* la samtidig på side 65 og 73 i sin utredning til grunn at det bør ses på og vurderes, en rekke ulike modeller for utforming av ytelsesbaserte og forsikringsbaserte ordninger tilpasset ny folketrygd, der elementene fra dagens ordning inngår i større eller mindre grad. Det ble vist til at hybridmodellen som er beskrevet i NOU 2009: 13 bare er én av de modellene som er aktuelle å se på i en slik analyse. En slik analyse var det ikke tid eller mulighet å få foretatt på en forsvarlig måte i fase I av arbeidet. Dette inngår derimot som en del av denne utredningen. Dette er også bakgrunnen for at *Banklovkommisjonen* har funnet det hensiktsmessig å gjengi en del av utvalgets forslag i NOU 2009: 13 i denne utredningen.

I NOU 2009: 13 del II foretar Hippe-utvalget innledningsvis en analyse av hva som er å anse som brede pensjonsordninger. Det legges til grunn at pensjonsordninger kan være brede ved at ordningene er utformet langs to dimensjoner. For det første kan bredde vurderes ut fra leveranseforholdene til pensjonsordninger. Bredden vil i disse tilfellene henspille på hvor mange arbeidstakere og foretak som omfattes ved at drift og leveranse av pensjonsordningene er organisert på tvers av uavhengige foretak (tverrgående leveranse). Den nye AFP-ordningen, fellespensjonskasse og fellesordning for premieberegning etter forsikringsvirksomhetsloven er eksempler på slik bredde. Utvalget legger til grunn at det uten endringer i dagens lovverk, kan organiseres bredere pensjonsordninger på tvers av uavhengige foretak i form av fellespensjonskasser, fellesordninger og innkjøpsfellesskap. Utvalget legger videre til grunn at nye regler for medregning eller håndtering av kostnader knyttet til fripoliser, kan gjøre det mer attraktivt å bytte jobb hvis opptjente pensjonsrettigheter kan videreføres enklere og i større grad. Hippe-utvalget gir på side 70 i utredningen uttrykk for at det bør ses nærmere på om foretak kan få mulighet å tilby nyansatte å flytte fripoliser direkte over i ny tjenestepensjonsordning, uten å måtte betale administrasjonsreserver.

For det andre kan bredde knytte seg til utformingen av pensjonsproduktet, for eksempel til fastsettelse av alderspensjonsytelsene i en pensjonsordning. Bredde henspiller da på i hvilken grad ulike pensjonsprodukter er harmonisert

eller standardisert i forhold til andre produkter i andre pensjonsordninger. En slik harmonisering kan bidra til, og forenkle, mobilitet innenfor og mellom de ulike pensjonsordningene. Dette kan oppnås blant annet gjennom regulering i lov eller tariffavtale. Hippe-utvalget mener at bedre innflytelse for arbeidslivets parter i utgangspunktet vil måtte innebære at foretakene får mindre innflytelse over foretakets pensjonsordning. En bedret innflytelse for arbeidstakerne generelt kan oppnås gjennom retten og plikten til drøfting. Utvalget har ikke vurdert de samlede virkningene for foretak, arbeidstakere og pensjonsleverandører av en eventuell strukturell omlegging i retning av tariffavtalefesting av pensjonsordninger.

På bakgrunn av innføringen av ny alderspensjon i folketrygden og den sterke overgangen fra ytelsesbaserte til innskuddsbaserte pensjonsordninger i privat sektor, har Hippe-utvalget drøftet mulighetene for å åpne for nye, ytelsesliknende produkter som i større grad kan samspille med de øvrige elementene i pensjonssystemet, og som samtidig kan være mer attraktive for både foretak og arbeidstakere enn dagens ytelsesbaserte tjenestepensjoner.

Hippe-utvalget legger til grunn på side 73 i utredningen at nye ytelsesliknende produkter kan innebære bortfall av sluttlønnsprinsippet, et harmonisert og mobilitetsnøytralt system for opptjening av pensjonsrettigheter, samt en fordeling og håndtering av risiko som aktørene og partene i arbeidslivet «kan leve med».

Hippe-utvalget legger videre til grunn at det innenfor dagens lovverk i prinsippet er mulig å konstruere et bredt spekter av produkter. Et alternativ er blant annet økt bruk av engangsbetalt alderspensjon etter foretakspensjonsloven. Ved engangsbetalt alderspensjon unngår man blant annet sluttlønnsproblematikken. Utvalget har likevel funnet det formålstjenelig å vurdere nye produktmuligheter som kan fremstå som alternativer til dagens hovedprodukter og som balanserer uforutsigbarhet og risiko for foretak og arbeidstakere. Fordi disse alternativene kombinerer egenskaper fra dagens ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger, omtales de som hybridordninger. Utvalget mener at en slik ordning kan samspille med de øvrige elementene i pensjonssystemet og være et mer attraktivt alternativ for både foretak og arbeidstakere enn dagens ytelsesbaserte tjenestepensjoner.

Mulige hovedtrekk i en hybridmodell som ble vurdert av Hippe-utvalget var blant annet at:

- pensjonen som kommer til utbetaling, beregnes på grunnlag av hele lønnsforløpet arbeidstakeren har opplevd som medlem av ordningen (alleårsprinsipp),
- pensjonsløfte angis som en prosent av årets lønn i årlig fremtidig pensjon fra 62 år, og det ses bort fra lønnsutvikling,
- årets pensjonsopptjening sikres gjennom innbetaling av årets premie som er lik den forsikringstekniske kontantverdien av årets pensjonsløfte (inkl. beregningsrente, kjønn, alder og andre forutsetninger),
- de samlede pensjonsrettighetene reguleres hvert år med den gjennomsnittlige lønnsveksten. Det forutsettes at avkastningen på pensjonsordningens midler er god nok til å bekoste reguleringen (noe som krever en avkastning utover beregningsrenten). Foretaket har ikke plikt til å tilføre ytterligere midler for å dekke en eventuell underregulering som følge av for liten avkastning,
- utvalget forutsetter at hybridordningen kan regnskapsføres som en innskuddspensjonsordning som følge av at foretaket ikke må dekke en underfinansiering. (Skulle foretaket påta seg hele eller noe av reguleringsrisikoen, vil ordningen måtte regnskapsføres som en ytelsesordning), og
- hybridordningen bør kunne tas inn i foretakspensjonsloven.

Hippe-utvalget ser at en beregningsrente på null eller én prosent kan være bedre tilpasset hybride tjenestepensjonsordninger, siden reguleringsrisikoen i forhold til lønnsutvikling er lagt til arbeidstaker eller er delt mellom arbeidstaker og foretak, og det vil avhenge av det løpende overskuddet om lønnsutviklingen kan følges.

To av medlemmene i utvalget har kommet med en særmerknad til dette forslaget. Medlemmene fra Unio og Akademikerne mener at en hybrid tjenestepensjonsordning som legger all risiko over på arbeidstakerne er lite egnet for en forhandlet bred tjenestepensjonsordning. Omdanningen fra en tradisjonell netto ytelsesordning til en hybridordning vil gjøre det mulig for arbeidsgiver å «bli kvitt» sluttlønnsrisikoen knyttet til reguleringsansvaret for lønnsvekst ut over gjennomsnittlig lønnsvekst. De er bekymret for at nettoordningene med innføring av hybrid tjenestepensjonsordning vil bli angrepet fra to sider. For det første fra de arbeidsgivere som ønsker omdanning til innskuddsordning, og dernest fra arbeidsgivere som mener at det er å gå for langt å omdanne til innskuddsordning, men som finner omdanning til hybridordning mer akseptabel. Resultatet kan bli en økt omdanning i forhold til i dag.

3.5 Arbeidet med tilpasning av tjenestepensjonslovene til folketrygdreformen

3.5.1 NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I

Banklovkommisjonens utredning NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I ble avgitt til Finansdepartementet 5. mai 2010, og inneholdt utkast til lovendringer i pensjonslovene som innebar en nødvendig tilpasning av lovene til ikrafttredelsen av reglene om ny alderspensjon i folketrygdloven 1. januar 2011. (En oversikt over Banklovkommisjonens samlede arbeid med pensjonslovene er inntatt i vedlegg 2 i utredningen.) Utkastet til lovendringer omfattet tilpasninger i pensjonslovene til fleksibelt uttak av alderspensjon fra 62 år. Det omfattet videre utkast til endringer i innskuddspensjonsloven, lov om individuell pensjonsordning og lov om obligatorisk tjenestepensjon slik at disse ble tilpasset hovedprinsippene i den nye alderspensjonen i folketrygden. For de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene i henhold til foretakspensjonsloven ble det etablert en overgangsordning som innebar en tilpasning til fleksibelt uttak av alderspensjon, men at gjeldende beregningsregler for øvrig ble videreført som tidligere. En overgangsordning ble valgt for disse ordningene fordi tilpasningen av foretakspensjonsloven til ny alderspensjon i folketrygdloven reiste såpass kompliserte spørsmål at det ikke var mulig å utarbeide et grundig forslag om dette innenfor de tidsrammer som forelå for å få til en tilpasning av lovgivningen til ikrafttredelse av reglene om ny alderspensjon i folketrygdloven 1. januar 2011.

Banklovkommisjonen la til grunn at det som fase II av arbeidet ville foretas en gjennomgang og avklaring av hvordan ytelsesbaserte og forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger i privat sektor burde tilpasses den nye folketrygden i framtiden. Det ble videre lagt til grunn at det i en slik gjennomgang blant annet vil være et aktuelt spørsmål om det er hensiktsmessig å opprettholde det systemet for utstedelse av fripoliser og sikring av opptjente pensjonsrettigheter ved fratredelse av stilling som vi har i dag. For å unngå ytterligere press på omdanning av eksisterende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger til innskuddspensjonsordninger før det foreligger en avklaring av hvordan slike forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger kan se ut i framtiden, valgte *Banklovkommisjonen* videre å utsette en vurdering av om maksimalnivået for innskudd i henhold til innskuddspensjonsloven bør heves i forhold til hva det gjeldende regelverk åpner for. Det ble lagt til grunn at en slik vurdering burde gjøres på bakgrunn av de løsninger man finner for en utforming av regelverket for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger slik at systemet for private tjenestepensjonsordninger kan fremstå som helhetlig. På bakgrunn av Banklovkommisjonens utredning ble Prop. 6 L (2010-2011) Pensjonslovene og folketrygdreformen I godkjent i Statsråd 22. oktober 2010 etter tilrådning fra Finansdepartementet. I proposisjonen valgte Finansdepartementet i det alt vesentlige å følge opp forslagene fra Banklovkommisjonen. Det samme gjorde finanskomiteen i Innst. 120 L (2010-2011) Innstilling fra finanskomiteen om endringer i foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven, lov om individuell pensjonsordning mv. Lovendringene ble første gangs behandlet ved lovvedtak 29 (2010-2011) og lovvedtaket ble sanksjonert av Kongen 17. desember 2010 (lov 17. desember 2010 nr. 83) og trådte i kraft 1. januar 2011.

3.5.2 NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav

Banklovkommisjonens utredning nr. 25, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav, ble avgitt til Finansdepartementet 17. januar 2012. I utredningen la *Banklovkommisjonen* til grunn at foretakspensjonsordninger stadig møter nye utfordringer. Banklovkommisjonen gjør i utredningen en analyse av hvilke utfordringer dette utgjør og årsaken til disse. Det vises blant annet til at dette har sammenheng med økt uføretilbøyelighet, økt levealder og lavt rentenivå. Dermed er flere av de forutsetninger som har ligget til grunn for de beregningsgrunnlag som pensjonsinnretningene har benyttet ved utskrivning av premie satt under betydelig press. Ved siden av disse forhold, har høy reallønnsvekst og regnskapskrav som resultat- og balanseføring av foretakspensjonsordninger bidratt til at foretakenes kostnader med foretakspensjonsordninger har økt betydelig og vært lite forutsigbare.

Banklovkommisjonen viser videre til at Solvens II, som er en sentral del av det nye forsikringsdirektivet, er antatt å medføre en vesentlig skjerping av kapitalkravene for pensjonsinnretningene. Minstekravene til solvenskapital i pensjonsinnretningene ventes å bli betydelig høyere som følge blant annet av utvidelse av beregningsgrunnlaget og av at tilleggsavsetninger og enkelte andre reserver ikke lenger kan regnes som ansvarlig kapital. Det ble vist til at en særlig problemstilling knytter seg til fripoliser og kapital-

krav under Solvens II, som følge av at disse er ferdig betalte forsikringskontrakter hvor det ikke er mulig å endre diskonteringsrenten eller avkastningsgarantien gjennom løpende premiebetalinger. I utredningen er det vist til at fripolisebestanden i dag har et gjennomsnittelig diskonteringsrentenivå i overkant av 3,5 prosent. Etter Solvens II regelverket skal markedsrentekurven på risikofri rente (norsk statsrente) benyttes ved diskonteringen ved beregningen av forpliktelser i Solvens II regnskapet. Dette vil medføre økt krav til kapital i pensjonsinnretningene. Dessuten vil risikoen ved «mismatchen» mellom de lange forsikringsforpliktelsene etter fripolisene og den kortere durasjonen på tilgjengelige norske lavrisikoobligasjoner kombinert med manglende mulighet til å kreve vederlag for avkastningsrisikoen ved fripoliser, medføre krav om en betydelig solvenskapital.

På bakgrunn av de utfordringer som beskrives i utredningen, søker Banklovkommisjonen i utredningen etter mulige endringer i foretakspensjonsloven som kan bidra til å bremse utstedelsen av antall fripoliser og at utstedte fripoliser kan ha egenskaper som er bedre tilpasset kapitalkravene.

Banklovkommisjonen foreslår at fripoliseinnehavere i forbindelse med at fripolise utstedes eller senere, kan avtale med pensjonsinnretningen at fripolisen skal forvaltes med investeringsvalg. Ved en overgang til investeringsvalg vil det være fripoliseinnehaveren som vil bære risikoen for at verdien av investeringsporteføljen kan reduseres. På den annen side vil investeringsvalget gi fripoliseinnehaveren mulighet til å øke verdien av fripolisen sett i forhold til hva som ville blitt resultatet om vanlig forvaltning av fripolisen hadde blitt videreført. Valg med hensyn til overgang til investeringsvalg, krever at fripoliseinnehaveren er godt informert om mulige konsekvenser ved et slikt valg. Banklovkommisjonen har derfor foreslått bestemmelser om opplysningsplikt og rådgivning.

For å redusere antallet fripoliser som må utstedes, har *Banklovkommisjonen* foreslått at terskelnivået for rett til utstedelse av fripolise heves fra 50 prosent av folketrygdens grunnbeløp (G) til 150 prosent av G. Dersom opptjent premiereserve er lavere enn dette kan pensjonsinnretningen overføre midlene til en individuell pensjonsavtale eller arbeidstaker kan kreve midlene overført til en ny foretakspensjonsordning som vedkommende blir medlem av. Arbeidstakere som har en medlemstid på minst 8 år i pensjonsordningene skal alltid kunne kreve utstedelse av fripolise.

For å redusere utbetaling av små årlige alderspensjonsytelser, foreslår *Banklovkommisjonen* en heving av nivåene for når utbetalingstiden kan forkortes som følge av lave årlige pensjonsytelser. Grensene foreslås hevet fra 20 prosent av G til 40 prosent av G for opphørende ytelser og til 30 prosent av G for livsvarige ytelser.

I utredningen har Banklovkommisjonen også vurdert andre tiltak for å redusere virkningen av økt kapitalkrav under Solvens II. Banklovkommisjonens sekretariat har blant annet utarbeidet en lovskisse om pensjonsbevis som alternativ til fripoliser. Denne skissen omtales i utredningen, men Banklovkommisjonen foreslår ingen regelendringer i den forbindelse som følge av manglende tilslutning i kommisjonen til skissen.

Utredningen ble sendt på høring ved Finansdepartementets høringsbrev av 26. januar 2012. Høringsfristen utløp 26. april 2012 og saken er nå til behandling i Finansdepartementet.

3.5.3 Det videre arbeid for tilpasning av lovgivningen

I fase I av arbeidet med å tilpasse tjenestepensjonslovene til ny folketrygd (NOU 2010: 6) foreslo *Banklovkommisjonen* endringer i foretakspensjonsloven som innebar en tilpasning til folketrygdreformens innføring av fleksibelt uttak av alderspensjon. Det ble ikke foreslått endringer i de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningenes opptjeningsregler i påvente av en vurdering av hvordan forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger i privat sektor bør utformes i framtiden.

I denne utredningen foretar *Banklovkommisjonen* en vurdering av hvordan forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger for alderspensjon best kan tilpasses folketrygdreformen og variasjoner i foretaksstrukturen og foretakenes lønnsevne og økonomi. Sett i forhold til tjenestepensjonsordninger basert på ren sparing etter innskuddspensjonsloven som ikke åpner for å bruke dødeligheten som et element i pensjonsordningene, er målet å skape et forsikringsbasert konkurransedyktig alternativ til innskuddspensjonsordninger.

I forhold til eksisterende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er det særlig to hovedproblemer som reiser seg. For det første reiser det seg en rekke spørsmål knyttet til sammenkobling av opptjente pensjonsrettigheter i eksisterende foretakspensjonsordninger og nye pensjonsrettigheter som vil opptjenes i pensjonsordninger etter den nye loven. De eksisterende pensjonsordningene det her er snakk om kan være både åpne og lukkede. At en foretakspensjonsordning er lukket innebærer at den er stengt for nye medlemmer, men videreført for de arbeidstakerne som på luk-

ningstidspunktet allerede var medlem av pensjonsordningen. *Banklovkommisjonen* legger til grunn at på et eller annet tidspunkt vil overgangsordningen basert på videreføring av beregning basert på gammel folketrygd i foretakspensjonsloven §§ 5-5 fjerde ledd og 5-7, måtte oppheves og all opptjening av pensjon vil måtte baseres på et system som er bedre tilpasset den nye folketrygden.

Banklovkommisjonen legger også til grunn at det bør legges atskillig arbeid i å finne systemer som gir en mest mulig fleksibel overgang mellom gamle og nye ordninger og ivaretakelse av eksisterende pensjonsrettigheter. Dette er særlig viktig i foreliggende økonomiske situasjon og som følge av de framtidige virkningene av Solvens II. *Banklovkommisjonen* ser det blant annet som viktig at det ved en overgang fra eksisterende pensjonsordninger til nye kollektive tjenestepensjonsforsikringer skjer en begrensning i antallet fripoliser som må utstedes. Dette er viktig både for arbeidstakerne og pensjonsinnretningene. I denne sammenheng reiser det seg også spørsmål om hva som bør skje med eksisterende foretakspensjonslov. Det kan tenkes at denne oppheves som følge av at man mener den nye loven vil ivareta behovet for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger i sin helhet i framtiden, eller man kan tenke seg at loven videreføres som regulering av en type tjenestepensjonsordninger basert på sikring av en fastsatt pensjonsytelse. I så fall vil det være behov for endre de bestemmelsene i foretakspensjonsloven som direkte kobler pensjonsordningen sammen med de gamle bestemmelsene om alderspensjon i folketrygdloven.

Det andre hovedspørsmål som reiser seg, er hvilke behov for endringer i andre lover som en ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil medføre. Dette omfatter blant annet endringer i innskuddspensjonsloven der det vil være behov for å se på blant annet maksimalgrensene for årlig innskudd som er fastsatt i medhold av loven og reglene for omdannelse av en type pensjonsordning til en annen type. *Banklovkommisjonen* vil bemerke at maksimalgrensene som foreslås i denne utredningen for kollektiv tjenestepensjonsforsikring, ikke automatisk kan overføres til innskuddspensjonsloven, som følge av blant annet virkningene av, og plasseringen av, dødelighetsrisikoen. Behovet for gjennomgang av annen lovgivning omfatter også forsikringsvirksomhetsloven kapittel 9. Dette regelverket er utarbeidet først og fremst med tanke på ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som på tidspunktet for utarbeidelse og vedtakelse av bestemmelsene, var den dominerende virksomheten i livsforsikringsselskapene. Det er derfor på sikt behov for å vurdere disse bestemmelsene med tanke på at livsforsikringsvirksomheten etter hvert også vil kunne få mer hybridbaserte produkter.

Banklovkommisjonen mener at først etter at man ser hovedlinjene av hvilke produkt som kan tilbys og velges i framtiden, herunder plassering av de ulike risikoelementene, vil det være mulig å vurdere de ovennevnte problemene. Det er også nødvendig å vite hvordan de nye produktene vil se ut før man vurderer hvordan eksisterende ordninger eventuelt kan sammenkobles med nye tjenestepensjonsordninger og hva som skal kunne skje med eksisterende pensjonsrettigheter i denne forbindelse. Dette omfatter også overgangsregler. Disse vurderingene har *Banklovkommisjonen* derfor valgt å ta i en egen utredning som en fase III i prosessen. Det vises også til at foreliggende utredning ville blitt svært omfattende dersom man skulle forsøkt å behandle disse spørsmålene på en god måte i denne utredningen. Dette ville igjen ha forsinket høring og det videre arbeidet med et lovutkast. Av hensyn til arbeidslivets parter og tilbyderne av kollektive tjenestepensjonsordninger, fremstår det også som viktig at det avklares så raskt som mulig hvordan et nytt forsikringsbasert tjenestepensjonsprodukt som et alternativ til dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og som et forsikringsbasert alternativ til innskuddspensjonsordninger, kan utformes. Selv om ikrafttredelsen av en ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring bør utstå til samtlige spørsmål, herunder fase III i arbeidet, er avklart, legger *Banklovkommisjonen* til grunn at en kunnskap om de alternativer som det vil åpnes for hva gjelder utforming av framtidige tjenestepensjonsordninger vil kunne bidra til mer ro og forutberegnlighet.

Som fase III med tilpasning av tjenestepensjonslovgivningen til folketrygdreformen vil *Banklovkommisjonen* derfor utarbeide en utredning som ser på spørsmålene knyttet til sammenkobling av eksisterende pensjonsordninger og nye tjenestepensjonsordninger. Det vil videre bli sett på hva som bør gjøres med eksisterende foretakspensjonslov. Det er også behov for å se på hvilke overgangsregler og overgangsperioder som er nødvendig før en endelig tilpasning til ny folketrygd er på plass.

Banklovkommisjonen vil påbegynne arbeidet med fase III så snart denne utredningen er ferdigstilt fra Banklovkommisjonen side. *Banklovkommisjonen* ser at fase III kommer til å bli et forholdsvis komplisert arbeid både hva gjelder

hvilke løsninger som rettslig og forsikringsmessig sett er mulig og hvilke løsninger det vil være mulig å få de ulike parter til å samle seg om. Dette arbeidet vil derfor kreve noe tid. *Banklovkommisjonen* vil jobbe med det mål at fase III av arbeidet skal kunne ferdigstilles så snart som mulig, men vil samtidig bruke den tid som anses som nødvendig for å komme fram til gode løsninger både på kort og lang sikt. *Banklovkommisjonen* tar imidlertid sikte på at en utredning om fase III kan ferdigstilles vinter 2013.

Medlemmene Mildal, Skomsvold og Storrødvann ser at arbeidet som gjenstår er komplisert og at det vil kreve noe tid, likevel støttes ikke oppdelingen av arbeidet i to utredninger (fase II og fase III). Arbeidet burde vært levert i en samlet utredning slik at det er mulig å vurdere helheten i løsningene før man sender forslagene i fase II-utredningen fra seg. Før foretakene kan foreta en endelig vurdering og beslutning av hvorvidt en kollektiv tjenestepensjonsforsikringsordning kan være aktuell, vil de ha behov for å være kjent med hvordan overgangsregler, overgangsperioder og regelverk for avvikling osv. blir utformet. Sentrale områder her er blant annet kostnads- og risikofordeling. Betydningen av at foretakene får rikelig med tid til å forholde seg til eventuelle lovendringer i eksisterende lover og at overgangsperioder blir av tilstrekkelig lengde, påpekes også av disse medlemmene.

Disse medlemmene mener videre at forslag til nye maksimalnivå for innskudd i henhold til innskuddspensjonsloven burde ha kommet samtidig med forslag til grenser for årlig premie for kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Dette er fordi foretakene tidligst mulig bør få mulighet til å vurdere de ulike alternativene opp mot hverandre i tiden fram til fase III er levert.

Medlemmene Dalsøren, Gjelsvik, Orskaug og Storrødvann viser til at utredningen gir et samlet inntrykk av å være uklar på spørsmålet om dagens foretakspensjonsordninger skal kunne videreføres. *Disse medlemmer* vil presisere at det ikke er tatt stilling til dette spørsmålet i denne utredningen, men at det først vil bli drøftet i fase III av Banklovkommisjonens arbeid.

3.6 Litt om arbeidet med pensjon i Sverige og EU

3.6.1 SOU 2011:68 Rörelsesreglering för försäkring og tjänstepension

I SOU 2011:68 Rörelsesreglering för försäkring og tjänstepension avgitt i oktober 2011 er det foretatt vurdering av hvordan Solvens II-direktivet (2009/138/EC) best burde gjennomføres i svensk rett. I utredningen antas det at Solvens II-direktivet vil tre i kraft 1. januar 2014 og at regelverksendringene må være vedtatt av Riksdagen senest 31. mars 2013. Avklaringen av iverksettelse av Solvens II vil bli avklart i det såkalte Omnibus II-direktivet. I utredningen ble det lagt til grunn at en del av bestemmelsene i direktivet er så detaljerte at de best er egnet for å gjennomføres i svensk rett ved forordninger utferdiget av Regeringen eller ved forskrifter utferdiget av Finansinspektionen. Utredningen omfatter ikke forslag til slike regler.

Majoriteten av tjenestepensjon i Sverige reguleres ved sentrale kollektivavtaler. De kan være ytelsesbaserte eller innskuddsbaserte. I utredningen opplyses det at det har vært en trend de senere år til at ytelsesbaserte ordninger er blitt erstattet av innskuddsbaserte ordninger. Det er videre en trend at den enkelte arbeidstaker har kunnet påvirke valget av forsikringsgiver og forsikringsprodukt i sin tjenestepensjonsløsning. Dette har blant annet medført etablering av såkalte valgsentraler som administrerer arbeidstakernes valg av tjenestepensjonsprodukt, se utredningen side 88.

I Sverige har pensjonsinnretninger tidligere vært underlagt to forskjellige regelverk som de tildels har kunnet velge mellom. Med bakgrunn i tjenestepensjonsdirektivet (2003/41/EC) har såkalte tjenestepensjonskasser vært underlagt lovregler basert på dette direktivet. I tillegg har opsjonen i direktivet for å underlegge den delen av virksomheten i livsforsikringsselskap som gjelder tjenestepensjonsforsikringer direktivets bestemmelser, vært benyttet. Sistnevnte mulighet ble avskaffet ved den nye Försäkringsrörelselagen som trådte i kraft 1. april 2011. De nye reglene innebærer at samtlige tjenestepensjonsinnretninger underlegges Solvens I-regelverket. Tjenestepensjonskasser er imidlertid gitt en viss overgangsperiode fram til utgangen av 2014 for å tilpasse seg disse reglene.

I utredningen vises det til at EU arbeider med en revidering av tjenestepensjonsdirektivet. Det kunne derfor ikke på tidspunktet for avgivelse av utredningen gjøres en endelig vurdering av hvilke regelverk, Solvens II eller tjenestepensjonsdirektivet, som vil være best tilpasset tjenestepensjonsvirksomhet. Det gis imidlertid uttrykk for at de har sterk tro på at et regelverk skreddersydd for tjenestepensjon over tid vil være best tilpasset denne type virksomhet. Utredningen gir derfor uttrykk for den oppfatning at svenske livselskap

fortsatt bør ha mulighet til å velge det regelverk som selskapet anser å være best tilpasset deres virksomhet. Det foreslås derfor at det innføres en ny form for pensjonsinnretning, kalt tjänstepensionsföretag. Disse pensjonsinnretningene skal kunne tilby alle forsikringstyper, både livsforsikringer og skadeforsikringer, med tilknytning til ansettelse. Muligheten for livsforsikringsselskap til å velge og drive tjenestepensjonsvirksomhet under opsjonen i tjenestepensjonsdirektivet foreslås opphørt. Livsforsikringsselskapene skal kunne drive tjenestepensjonsvirksomhet under Solvens II-regelverket eller flytte tjenestepensjonsvirksomheten til den nye typen tjenestepensjonsforetak, for eksempel gjennom bytte av konsesjon, slik at virksomheten blir underlagt tjenestepensjonsdirektivets regelverk. Sistnevnte regelverk foreslås gjennomført ved en ny lov med samme struktur som försäkringsrörelselagen. Denne loven foreslås gjennomført 31. mars 2013 slik at selskaper slipper å tilpasse seg Solvens II for deretter å bytte til tjenestepensjonsvirksomhetsreglene.

Når det gjelder den nærmere utformingen av en ny lov om tjenestepensjonsforsikringsvirksomhet, foreslås det i utredningen at verdsettelse av aktiva og passiva, herunder forsikringstekniske avsetninger, skal basere seg på dagens forsikringsvirksomhetsregler i försäkringsrörelselagen, det vil si Solvens I. Det samme gjelder kapitalforvaltning. Når det gjelder kapitalkrav, foreslås det at nåværende regler i försäkringsrörelselagen om livsforsikringsselskap skal gjelde for samtlige tjenestepensjonsforetak.

Den svenske utredningen er knyttet opp til Solvens II og har derfor ikke noen direkte parallell til Banklovkommisjonens arbeid som først og fremst gjelder tilpasning av tjenestepensjonsregelverket til ny alderspensjon i folketrygden. Selv om endringer i kapitalkrav som følge av Solvens II og muligheten for å møte disse kravene i framtiden for pensjonsinnretningene danner et viktig bakgrunnsteppe som det også må tas hensyn til, i Banklovkommisjonens vurderinger, vil ikke den svenske utredningen være av direkte relevans sett i forhold til denne utredningen.

3.6.2 EU Kommisjonens hvitbok om pensjon

EU Kommisjonen offentliggjorde 16. februar 2012 en såkalt hvitbok om pensjon, «An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions» (COM(2012) 55). Kommisjonens forslag som fremmes i dokumentet er i hovedsak rettet mot de offentlige trygdeordningene som utgjør «førstelinje» sikringen ved alderspensjon (pilar 1), men den inneholder også forslag som angår tjenestepensjonsordningene innenfor privat og offentlig sektor (pilar 2).

Dokumentet er en oppfølging av «grønnboka» om pensjoner fra 2010 (Towards Adequate, Sustainable and safe European Systems) som har vært på høring. Hvitboka inneholder en analyse av utfordringene for pensjonssystemene i Europa. Utfordringene som presenteres for EU er de samme utfordringene som ble avdekket og beskrevet i arbeidet med folketrygdreformen. Kommisjonen legger til grunn at det er forventet en betydelig økning i befolkningens levealder innenfor EU, henholdsvis 7,9 år for menn og 6,5 år for kvinner fra 2010 til 2060. I samme periode vil antall personer fra 20 til 59 år reduseres. Utviklingen kan også illustreres med en økning i andelen av befolkningen 65 år og over i forhold til andelen av befolkningen mellom 15 og 64 år fra 26 prosent i 2010 til 50 prosent i 2050. Det er derfor behov for å gjøre pensjonssystemene mer bærekraftige. Samtidig som det er viktig at pensjonsnivåene ikke blir for lave. Kommisjonen legger til grunn at tiltak for å sikre mer bærekraftige systemer derfor må gå sammen med tiltak for å sikre adekvate pensjoner. Kommisjonen viser blant annet til at 22 prosent av kvinner over 75 år i EU er under fattigdomsgrensen for inntekt.

Kommisjonen presenterer videre en strategi for hvordan disse utfordringene skal møtes, både i medlemslandene og på EU nivå. Pensjonssystemene er primært medlemslandenes ansvar, men samtidig bidrar EU sentralt gjennom forskjellige initiativ og tiltak. Reformer av pensjonssystemer og arbeidsmarked er sentralt i det såkalte europeiske semester, hvor medlemslandene skal ha et tettere økonomisk samarbeid og hvor Kommisjonen og deretter Rådet gir anbefalinger om tiltak som medlemslandene følger opp med nasjonale reformprogrammer. Strategien for å få bærekraftige pensjonssystemer går ut på at yrkesaktive må stå lenger i arbeid, og at det er behov for å supplere offentlige pensjonsordninger med private tjenestepensjonsordninger og privat pensjonssparing. Mange av de tiltakene som foreslås er i utgangspunktet ivaretatt i andre sammenhenger, og hvitboka er mer å forstå som et forsøk på å sette pågående initiativ inn i en helhetlig sammenheng enn nye tiltak. I forhold til supplerende private pensjonsordninger inneholder imidlertid hvitboka nye initiativ. For Norges del er mange av forslagene ivaretatt gjennom pensjonsreformen i folketrygden, men nye direktiv og direktivendringer for private tjenestepen-

sjoner kan ha relevans og konsekvenser for det norske regelverket.

EU Kommisjonens forslag til endringer i pensjonssystemene i det europeiske semester for 2011 og 2012 er organisert under to hovedpunkter som reflekterer Kommisjonens valg av strategi:

– Balansering av tid som yrkesaktiv og pensjonist.

  Kommisjonen anbefaler å avvikle/ begrense tidligpensjonssystemer som gir insentiver til tidlig avgang fra arbeidslivet, og at kravet til antall opptjeningsår økes. Andre anbefalinger er å legge til rette for at eldre står lenger i arbeid ikke bare gjennom gode arbeidsinsentiver i pensjonssystemet, men at arbeidsforholdene må legges til rette for lange yrkeskarrierer. Det anbefales også at pensjonsalderen for kvinner økes i de 13 medlemslandene der kvinner har lavere pensjonsalder enn menn.
– Utvikling av supplerende private pensjonsspareordninger.

  Kommisjonen fremhever at supplerende pensjonssparing må spille en større rolle for å sikre pensjoner i framtiden. Det er derfor viktig at det eksisterer kostnadseffektive og finansielt sikre supplerende private pensjonsordninger. Større innslag av slike supplerende ordninger vil bidra til at en blir mindre avhengig av offentlige pensjoner, og at en del av sparingen til alderspensjon kan avgjøres av den enkelte og tilpasses individuelle behov for fordeling av konsum gjennom livet. Kommisjonen legger videre til grunn at større innslag av supplerende pensjonsordninger kan føre til at personer som flytter mellom land kan miste pensjonsrettigheter. Det annonseres derfor at Kommisjonen vil gjenoppta arbeidet med å etablere et direktiv som sikrer at man får med seg pensjonsrettigheter fra tjenestepensjonsordninger dersom en flytter over landegrensene. Tanken er å sette minimumsstandarder for opptjening og bevaring av pensjonsrettigheter fra supplerende pensjonsordninger.

Hvitboka ender opp med å annonsere 20 initiativ som Kommisjonen vil ta for å understøtte medlemslandenes arbeid med å reformere sine pensjonssystemer, jf. Annex 1 i hvitboka.

– Initiativ (1)-(8) skal bidra til bedre balanse mellom tid som yrkesaktiv og tid som pensjonist. Initiativ (1) viser til at Kommisjonen gjennom det europeiske semester vil følge opp medlemslandene med sikte på lengre yrkesdeltakelse og at pensjonsalder knyttes til utviklingen i befolkningens levealder. De øvrige initiativene angår koordinering og utveksling av «best practice» mellom medlemslandene.
– Initiativene (9)-(19) skal bidra til å utvikle supplerende private pensjonsordninger. Kommisjonen vil gjenoppta arbeidet med et direktiv som skal styrke opptjening og bevaring av pensjonsrettigheter fra tjenestepensjonsordninger for personer som flytter over landegrensene. Kommisjonen vil videre ta initiativ til å bedre sikkerheten for rettigheter i tjenestepensjonsordninger hvis pensjonstilbyderne blir insolvente. Det skal også tas initiativ for å bedre kvaliteten av informasjonen om pensjonsrettigheter fra pensjonsordningene.
– Initiativ (20) skal bidra til å styrke EUs overvåking av pensjonssystemene, og Kommisjonen vil offentliggjøre en rapport «2012 Ageing Report» som skal belyse økonomiske og budsjettmessige konsekvenser av aldringen i befolkningen, og «Pension Adequacy Report» som skal bidra til forståelsen av i hvilken grad pensjonssystemene leverer adekvate pensjoner for kvinner og menn.

EU Kommisjonens hvitbok om pensjon bekrefter viktigheten av de hensyn og utviklingstrekk det ble lagt vekt på ved utarbeidelsen og gjennomføringen av pensjonsreformen. Dette bekrefter også viktigheten av å etablere et regelverk knyttet til tjenestepensjonsordninger som fremstår som fleksibelt og som blant annet bygger opp under arbeidslinjen. Utover dette ser ikke *Banklovkommisjonen* behov for å komme direkte tilbake til Kommisjonens hvitbok i denne utredningen.

Kapittel 4
Utgangspunkter

4.1 Foretakspensjonsloven

4.1.1 Et forsikringsrettslig regelverk

Foretakspensjonsloven inneholder et utførlig forsikringsrettslig regelverk for ytelsesbaserte pensjonsordninger. Dette er den type pensjonsordning som tradisjonelt har vært mest brukt av private foretak for å sikre foretakenes arbeidstakere pensjonsytelser i tillegg til ytelsene fra folketrygden, og en meget vesentlig del av virksomheten i livsforsikringsselskap og pensjonskasser er derfor knyttet til kollektiv pensjonsforsikring. I foretakspensjonslovens regelverk stilles det utførlige krav til utformingen av de enkelte pensjonsordninger og det gis regler for det innbyrdes trepartsforhold mellom pensjonsinnretning, foretak og arbeidstakerne som medlemmer i pensjonsordningen. Loven legger særlig vekt på å sikre medlemmenes opptjente pensjonsrettigheter til enhver tid.

1) Ytelsesbaserte pensjonsordninger er basert på kollektiv pensjonsforsikringsavtale. Avtalepartene er pensjonsinnretningen og foretaket, men det er første og fremst foretakets arbeidstakere som er de forsikrede. Det er knyttet dødelighetsrisiko til arbeidstakernes pensjonsrettigheter, og rett til alderspensjon bortfaller ved død, uavhengig av om død inntrer før eller etter uttak av pensjon. Biometrisk risiko er derfor av vesentlig betydning ved beregningen av de årlige premier foretaket skal betale som ledd i finansieringen av pensjonsrettighetene.

Det sentrale element i pensjonsforsikringsavtalen er den pensjonsplan som ligger til grunn for pensjonsordningen, og som kontraktsfester hvilke pensjonsytelser arbeidstakerne etter hvert vil opptjene etter lønn og tjenestetid i foretaket (foretakspensjonsloven §§ 2-3 og 4-2). Pensjonsinnretningen skal garantere de ytelser som opptjenes etter pensjonsplanen (foretakspensjonsloven § 2-3 annet ledd), og den må sikre sitt ansvar ved til enhver tid å ha en premiereserveavsetning tilsvarende netto kapitalverdi av pensjon opptjent i pensjonsordningen (foretakspensjonsloven § 9-1 og forsikringsvirksomhetsloven § 9-16).

Pensjonsytelsene er ikke beløpsmessig fastsatt i pensjonsplanen. Pensjonsplanen inneholder imidlertid forhåndsfastsatte regler om beregningen av de pensjonsytelser som skal utbetales av pensjonsinnretningen når et medlem har nådd opptjeningsalderen, normalt 67 år. Hovedregelen er at pensjonsytelsen for det enkelte medlem blir bestemt ut fra medlemmets lønnsforhold og tjenestetid ved nådd opptjeningsalder (foretakspensjonsloven § 4-2 første ledd). Pensjonsplanen bygger på prinsippet om lineær årlig opptjening av retten til pensjon, og de ytelser pensjonsplanen gir et medlem rett til, forutsettes opptjent fullt ut ved tjenestetid frem til nådd opptjeningsalder. En arbeidstaker har til enhver tid opptjent en så stor del av fulle ytelser som arbeidstakerens tjenestetid i foretaket på beregningstidspunktet utgjør i forhold til tiden fra det tidspunkt arbeidstakeren ble opptatt som medlem i pensjonsordningen, og til arbeidstakeren vil nå opptjeningsalderen (67 år). Ved beregningen legges arbeidstakerens lønn på beregningstidspunktet til grunn. Ved fratreden før opptjeningsalder sikres medlemmets opptjente pensjon ved fripolise (foretakspensjonsloven § 4-7).

Pensjonsordningen finansieres av foretaket ved innbetaling av årlig premie, men heller ikke denne er beløpsmessig fastsatt i pensjonsplanen. Årlig premie må – i samsvar med prinsippet om lineær opptjening av pensjon – beregnes for hvert år på grunnlag av premieberegningsgrunnlaget for pensjonsordningen og den andel av retten til full pensjon som hver av arbeidstakerne har opptjent i løpet av året. Det er et sentralt krav at pensjonsordningen til enhver tid skal ha en premiereserve (pensjonskapital) for pensjonsinnretningen som etter beregningsgrunnlaget er tilstrekkelig til å sikre medlemmenes pensjonsrettigheter opptjent etter pensjonsplanen (foretakspensjonsloven § 9-1). Dette krever at hvert års samlede premier må være tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som de enkelte medlemmer ut fra sin

lønn og tjenestetid opptjener i løpet av året etter pensjonsplanens regler (foretakspensjonsloven § 9-2). Dette er også nødvendig for at de enkelte medlemmers opptjente pensjon skal være fullfinansiert ved den premiereserve (pensjonskapital) som er opparbeidet ved nådd opptjeningsalder, noe som er en forutsetning for pensjonsinnretningens garanti av ytelsene etter pensjonsplanen (foretakspensjonsloven § 2-3).

Prinsippet om lineær årlig opptjening innebærer at det enkelte medlem hvert år opptjener en bestemt brøkdel av retten til full pensjon etter pensjonsplanen, normalt beregnet ut fra hvor lang tjenestetid medlemmet vil ha ved nådd opptjeningsalder (foretakspensjonsloven § 4-2 første ledd). Pensjonsplanen blir dermed også bestemmende for beregning av de årlige premier og dermed for foretakenes årlige pensjonsutgifter. Dette innebærer, generelt sett, også at årlig premie for det enkelte medlem vil stige med alder og lønnsvekst, og at årlig premie derfor vil øke ganske vesentlig, særlig i siste del av medlemmets yrkesaktiv periode. Årsaken er at opptjent pensjon skal beregnes ut fra lønn og tjenestetid til enhver tid, og at opptjent pensjon etter lønnsstigning beregnes på nytt som om medlemmet har hatt det nye lønnsnivået i hele sin tjenestetid.

Dette følger av en kombinasjon av foretakspensjonsloven § 5-2 tredje ledd hvoretter endring av medlemmers lønn skal tillegges virkning fra endringstidspunktet, og foretakspensjonsloven § 4-2 første ledd hvoretter tjenestetiden til enhver tid skal beregnes ut fra det tidspunkt arbeidstakerne ble opptatt som medlemmene av pensjonsordningen. Årets premie må derfor – under hele tjenestetiden og i tilfelle frem til nådd opptjeningsalder – også omfatte premie (reguleringspremie) til dekning av kostnadene ved den årlige oppregulering av tidligere opptjent pensjon og tilhørende premiereserve som årlig lønnsøkning gjør påkrevd. Dette blir i meget stor grad styrende for nivået på foretakenes årlige pensjonsutgifter og dermed også for nivået på medlemmenes pensjonsytelser. Et foretak har riktignok adgang til å begrense de årlige oppreguleringspremier ved bestemmelse i regelverket hvoretter det ved anvendelsen av foretakspensjonsloven § 5-2 tredje ledd skal ses bort fra endringer i lønn ut over «den alminnelige lønnsutvikling i foretaket», jf. foretakspensjonsloven § 5-6 første ledd bokstav a) og b). I praksis er det likevel ikke så mange foretak som har gjort dette.

Disse forhold innebærer at systemet for opptjening av pensjon og premieberegning i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger lenge har medført betydelige utfordringer for foretakene fordi årlige pensjonsutgifter ofte blir så vel høye som lite forutsigbare. I tillegg kommer at årlige pensjonsutgifter også av andre grunner har økt vesentlig i senere år. Dette har sammenheng med den betydning pensjonsinnretningenes forventede kapitalavkastning og dødelighetsarv blir tillagt ved beregningen av årlige premier, og at det ikke har vært til å unngå at reduksjon av beregningsrenten og økt levealder har ført til høyere premier for foretakene, se nærmere nedenfor under punktene 2) og 3).

2) Pensjonsinnretningen forestår forvaltningen av pensjonsordningens midler til enhver tid. I premieberegningsgrunnlaget for pensjonsordningen er det forutsatt at pensjonsinnretningen selv vil oppnå en årlig avkastning av pensjonskapitalen til enhver tid (premiereserven) tilsvarende den premieberegningsrente som inngår i premieberegningsgrunnlaget for pensjonsordningen. Beregnet årlig avkastning som i de siste 15-20 årene har variert i området fra 4 til 2,5 prosent, går dermed til fradrag ved beregning av årlige premier. I tillegg til årlig premie fra foretaket plikter derfor pensjonsinnretningen selv årlig å tilføre pensjonsordningens premiereserve en avkastning som minst tilsvarer beregningsrenten (forsikringsvirksomhetsloven § 9-16 tredje ledd). Ellers vil rett til pensjon opptjent i pensjonsordningen ikke være fullfinansiert og sikret slik foretakspensjonsloven § 9-1 krever. Det er pensjonsinnretningen som bærer risikoen for at avkastningsresultatet i de enkelte år er tilstrekkelig til å dekke pensjonsinnretningens eget årlige tilskudd til pensjonsordningens premiereserve. I kortform omtales denne risikoen vanligvis som en avkastningsgaranti eller en rentegaranti.

I prinsippet er det opp til den enkelte pensjonsinnretning å avgjøre hvilket avkastningsnivå (beregningsrente) den vil legge til grunn ved beregningen av årlig premie. Av konkurransehensyn har imidlertid pensjonsinnretningenes premier i praksis vært basert på den til enhver tid høyeste lovlige premieberegningsrente, fastsatt av Finanstilsynet ut fra soliditetshensyn og markedsforhold til enhver tid (forskrift 30. juni 2006 nr. 869 til forsikringsvirksomhetsloven (livsforsikring) § 2-3). I de siste 10-15 årene er grensen for høyeste beregningsrente etappevis blitt satt ned fra 4 prosent til 2,5 prosent, noe som i første rekke har hatt sammenheng med utviklingen i rente- og verdipapirmarkedene. Dette er tiltak som uunngåelig har ført til at foretakenes årlige pensjonsutgifter har økt i de senere år fordi en tilsvarende større del av finansieringskostnadene må dekkes

av premiene fra foretaket. De enkelte nedsettelser får virkning for etterfølgende beregning av årlig premie både for nye kontrakter og for fremtidig opptjening av pensjon under eksisterende pensjonsordninger. Derimot gir en reduksjonen av beregningsrenten ikke pensjonsinnretningen rett til etterberegning av premietillegg til de tidligere års premier som er betalt for allerede opptjente pensjonsrettigheter. Opptjente pensjonsforpliktelsers langsiktige karakter innebærer derfor at pensjonsinnretningene også etter en nedsettelse av beregningsrenten, vil ha en betydelig og langsiktig avkastningsrisiko knyttet til tidligere opptjent pensjon i ytelsesbaserte pensjonsordninger, se Utredning nr. 25, NOU 2011: 3 Fripoliser og kapitalkrav, kapittel 2.

Pensjonsinnretningen kan imidlertid redusere avkastningsrisikoen ved at den i år med høyere avkastningsnivå enn beregningsrenten gjør bruk av retten til å foreta «tilleggsavsetninger» som i senere år etter behov kan benyttes til å dekke årlig differanse mellom beregnet og faktisk avkastning (forsikringsvirksomhetsloven § 9-17). I et år hvor avkastningen tilordnet den enkelte kontrakt ikke er stor nok til å dekke det årlige avsetningskravet til dens premiereserve (forsikringsvirksomhetsloven § 9-16 tredje ledd), har pensjonsinnretningen rett til å oppfylle avsetningskravet ved overføring fra kontraktens tilleggsavsetninger (forsikringsvirksomhetsloven § 9-17 tredje ledd). I perioder hvor pensjonsinnretningenes årlige avkastningsresultater er svake som følge av forholdene i rente- og verdipapirmarkedene, foreligger det imidlertid begrenset mulighet for oppbygging av tilleggsavsetninger. Dette har vært situasjonen i de senere år. Den reelle betydningen av adgangen til å foreta tilleggsavsetninger, vil i slike perioder være tilsvarende mindre. Tilleggsavsetninger kan heller ikke benyttes til å dekke tap fordi avkastningsresultat i et år er negativt, det vil si at verdien av eiendelene i kollektivporteføljen er redusert i løpet av året, se Ot.prp. nr. 74 (2003-2004) side 65 flg. og Innst. O. nr. 4 (2004-2005) side 20.

Pensjonsinnretningens garanti for pensjonsytelser opptjent etter pensjonsplanen innebærer derfor indirekte en garanti av fremtidige avkastningsnivå – en «rentegaranti» – av betydelig varighet. Pensjonsinnretningenes reelle avkastningsrisiko knyttet til samlede pensjonsforpliktelser ligger for tiden på om lag et 3,5 prosent nivå selv om høyeste lovlige beregningsrente for ny opptjening under løpende kollektive kontrakter er 2,5 prosent. Dette innebærer at det over årene er bygget opp en avkastningsrisiko av betydelig omfang som reelt innebærer en trussel mot pensjonsinnretningenes egenkapital og soliditet.

3) I pensjonsplanene er det normalt lagt til grunn at pensjonsytelser skal utbetales så lenge et medlem lever (foretakspensjonsloven § 5-1). Det er imidlertid dødelighetsrisiko knyttet til opptjent pensjon, og retten til pensjon faller derfor bort når medlemmet dør, uavhengig av om dette skjer før eller etter uttak av pensjon. Forventet levealder og dødelighet – og dermed forventet utbetalingsperiode – må derfor tas i betraktning ved premieberegningen. Den dødelighetsstatistikk som angir forventet dødelighet og dermed forventet levealder for hver årsklasse, og som inngår i beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen, legges her til grunn.

Et første utgangspunkt er at årlige premier må beregnes slik at premiereserven ved nådd opptjeningsalder (67 år) skal være tilstrekkelig til, uten ytterligere premiebetaling, å sikre utbetaling av pensjon i medlemmets forventede levetid. Dette betyr at pensjonsinnretningen har risikoen for økning av medlemmenes levealder i opptjenings- og utbetalingsperioden – ofte en periode på 40-50 år – i forhold til den dødelighetsstatistikk med risikomargin som er benyttet ved premieberegningen. Dette har vist seg å være en meget tyngende risiko. Levealder og utbetalingsperioder har i løpet av de senere tiår økt atskillig mer enn hittil forutsatt. Forskjellen mellom den tidligere dødelighetsstatistikk K1963 og den nye K2005 som for tiden benyttes, er ganske vesentlig. Økt levealder i årene etter K2005 krever nå at denne erstattes av et nytt dødelighetsgrunnlag og det jobbes for tiden med utarbeidelse av et slikt grunnlag (her benevnt K2013).

Et andre utgangspunkt er at pensjonsinnretningene ved beregning av årlig premie ut fra de enkelte medlemmers forventede levealder også vil ta hensyn til at pensjonsforpliktelser overfor en del medlemmer som dør i løpet av opptjenings- og utbetalingstiden, vil falle bort og dermed år om annet frigjøre midler som sikrer deres opptjente pensjon. Forventet omfang av frigjorte midler («dødelighetsarv»), beregnet ut fra dødelighetsstatistikken, har derfor også gitt grunnlag for fradrag i årlig premie. En beregning av forventet «dødelighetsarv» må imidlertid også ta i betraktning risikoen for at levealderen skal øke og dermed redusere dødelighetsarven i forhold til beregnet nivå. Denne risikoen lar seg imidlertid vanskelig beregne med rimelig sikkerhet eller tilstrekkelige marginer over så lange tidsrom som vanlige pensjonsforpliktelser dekker.

Pensjonsinnretningenes premieberegningspraksis har derfor vist seg over tid å medføre en vesentlig større risiko enn forventet, både for økt levealder og lengre utbetaling av pensjoner, og for redusert dødelighet og redusert dødelighetsarv i utbetalingsperioden. Selv om årlige premier senere kan forhøyes dersom levealderen viser seg å øke mer enn ventet, vil dette ikke gi vederlag for økt levealdersrisiko knyttet til pensjonsrettigheter opptjent før endringen. Akkumulert levealdersrisiko må i første omgang dekkes av pensjonsinnretningene selv ved en oppregulering av premiereservene for pensjonsforpliktelser, slik som ved overgangen til K2005, og dernest dekkes ved økte pensjonsutbetalinger til de mange pensjonister som lever lenger enn ventet. Den alminnelige økning i levealderen sett i forhold til de forutsetninger om dødelighet som er lagt til grunn for tidligere års premieregning, representerer derfor nå betydelige økonomiske utfordringer for pensjonsinnretningene.

4.1.2 Forholdet til folketrygden

Foretakspensjonslovens ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger fremstår på mange måter som en påbygning på pensjonssystemet i folketrygdloven før loven ble endret og det nye regelverket om alderspensjon trådte i kraft i 2011. Regelverket i folketrygdloven, slik det var utformet da foretakspensjonsloven ble utarbeidet og vedtatt, gjorde dette mulig. Før folketrygdreformen i 2011 bygget pensjonssystemet i folketrygden på følgende prinsipper:

- Folketrygden var en ytelsesbasert pensjonsordning hvor den pensjonsytelse som kom til utbetaling ved fastsatt pensjonsalder, ble beregnet etter forhåndsfastsatte regler ut fra lønn og medlemskapstid (folketrygdloven § 19-5. jf. § 3-8).
- Folketrygden var i hovedsak basert på årlig lineær opptjening av en forholdsmessig del av fulle ytelser, beregnet ut fra krav til samlet medlemskapstid ved nådd pensjonsalder (folketrygdloven § 3-8 annet ledd).
- Folketrygdens pensjonsalder var lik pensjonsalderen (opptjeningsalderen) i foretakspensjonsloven (folketrygdloven § 19-4).
- Pensjonsytelsen fra folketrygden blir utbetalt så lenge medlemmet lever.

I kortform innebar dette at pensjonssystemet i dagjeldende folketrygdlov bygget på et system for opptjening, beregning og utbetaling av pensjon grunnet på prinsipper som lot seg videreføre i et regelverk for ytelsesbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven. Folketrygdsystemet kunne dermed også gi viktige føringer ved utformingen av regelverket for ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger som et sosialpolitisk redskap for å gi pensjonsytelser i tillegg til ytelsene fra folketrygden. I foretakspensjonsloven stilles det også krav til utformingen av pensjonsordningens pensjonsplan slik at det settes grenser for samlet pensjon fra pensjonsordningen og folketrygden.

En hovedbestemmelse her er forholdsmessighetsprinsippet i foretakspensjonsloven § 5-3. Der kreves det, for det første, at pensjonsplanen fastsetter pensjonsytelsene slik at forholdet mellom de enkelte medlemmers samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og folketrygden blir rimelig ut fra lønn og tjenestetid i foretaket. For det annet, de samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og folketrygden skal ikke utgjøre en større prosentandel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn. Dette må ses i sammenheng med hovedreglene i foretakspensjonsloven § 2-3 tredje ledd hvoretter pensjonsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere og forsikrede, og i foretakspensjonsloven § 3-3 hvoretter pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere som har fylt 20 år.

I tillegg krever foretakspensjonsloven § 5-7 mer konkret at pensjonsplanen for pensjonsordningen skal utformes slik at de samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd for hvert medlem ikke skal overstige 100 prosent av lønn inntil 6 G, 70 prosent av lønn mellom 6 G og 12 G, og 0 prosent av lønn over 12 G. I praksis har bestemmelsene i foretakspensjonsloven §§ 5-3 og 5-7 ført til at pensjonsplanens ytelser normalt er fastsatt ut fra lønn og (forhånds)beregnet folketrygd for det enkelte medlem, og at pensjonsytelsene fra pensjonsordningen beregnes for hvert år med sikte på at samlet pensjon fra pensjonsordningen og folketrygden vil utgjøre et beløp i området 60 til 70 prosent av lønn ved nådd opptjeningsalder. Grovt sagt betyr dette at beregnet folketrygd kommer til fradrag ved årlig beregning av pensjonsgivende lønn i tjenestepensjonsordningen. Folketrygdens andel av samlet pensjon er betydelig, men samtidig degressiv i forhold til de enkelte medlemmers lønnsnivå. Av Utredning nr. 13, NOU 2005: 15 Obligatorisk tjenestepensjon side 86 Tabell 9.1, fremgår at folketrygdens kompensasjonsgrad i forhold til lønn i intervallet 4 G til 12 G er beregnet å variere fra 57 prosent til 33 prosent. Tjenestepensjonens andel av forventet samlet pensjon vil således være sti-

gende med lønnsnivå opp til 12 G, hvor den vil utgjøre om lag halvparten av samlet alderspensjon.

Foretakspensjonsloven § 5-5 inneholder nærmere regler om hvordan folketrygdytelsen skal forhåndsberegnes ved anvendelsen av grensene i foretakspensjonsloven §§ 5-3 og 5-7. Det er imidlertid allment akseptert at beregnet folketrygd kan avvike en del fra den folketrygdytelse som ved nådd pensjonsalder eller ved uttak av pensjon etter foretakspensjonsloven § 5-7c faktisk kommer til utbetaling. Dette er imidlertid uten betydning for pensjonsinnretningens pensjonsforpliktelse som er kontraktsmessig fastsatt, og dermed prinsipielt er frikoblet fra faktisk utbetalt folketrygd (foretakspensjonsloven § 5-5 første ledd bokstav c). For øvrig følger det av foretakspensjonsloven § 5-5 fjerde ledd at beregnet folketrygd inntil videre skal beregnes etter bestemmelsene i folketrygdloven kapittel 19 pr. 31. desember 2010, det vil si etter de regler som gjaldt før det nye regelverket for alderspensjon i folketrygden trådte i kraft, se Utredning nr. 23, NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I side 67-69.

4.1.3 Et regelverk for skattefavoriserte pensjonsordninger

Foretakspensjonsloven er utformet ut fra flere rettspolitiske målsetninger. I tillegg til å gi en egnet forsikringsrettslig ramme for kollektiv tjenestepensjonsforsikring, ivaretar foretakspensjonsloven også viktige prinsipielle sosialpolitiske og skattepolitiske prinsipper. Som det fremgår foran i avsnitt 4.1.2, er dette prinsipper som i foretakspensjonsloven er gjennomført ved bestemmelser som formelt gjelder utformingen av pensjonsplanen og annet regelverk for den enkelte pensjonsordning.

For det første, sosialpolitiske hensyn begrunner lovfestingen både av forholdsmessighetsprinsippet (foretakspensjonsloven § 5-3) som krever at de enkelte medlemmers samlede pensjonsytelser skal være rimelig ut fra lønn og tjenestetid i foretaket, og av prinsippet om at alle arbeidstakerne i foretaket skal ha rett til medlemskap i dets pensjonsordning (foretakspensjonsloven § 3-3). Det samme gjelder hovedregelen i foretakspensjonsloven § 2-3 tredje ledd som krever at pensjonsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere og forsikrede i pensjonsordningen.

For det annet, ytelsesbaserte pensjonsordninger – og andre kollektive tjenestepensjonsordninger – er på ulike måter skattefavoriserte, først og fremst ved at foretakene generelt er innrømmet fradrag etter skatteloven § 6-46 for tilskudd til pensjonsordningen. Fradragsretten betyr at staten reelt må dekke en del av foretakets årlige pensjonsutgifter i form av redusert skatteproveny. Foretakspensjonsloven sørger imidlertid for at fradragsretten blir holdt innenfor akseptable skattemessige rammer, dels ved krav til utforming av pensjonsplanen og dels ved grenser for størrelsen av de pensjonsytelser som en pensjonsordning skal kunne gi som tillegg til pensjonsytelser fra folketrygden. Viktigst i denne sammenheng er at loven setter en grense for pensjonsgivende lønn på 12 G, og krever at pensjonsplanen skal utformes slik at et medlems samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd holdes innenfor fastsatte grenser (foretakspensjonsloven § 5-7). Dette er bakgrunnen for at foretakspensjonsloven § 2-1 første ledd generelt påbyr at regelverket for pensjonsordningen i sin helhet skal være i samsvar med bestemmelsene i loven med tilhørende forskrifter, og at dette er et vilkår for skattegunstig behandling.

4.2 Folketrygdreformen

4.2.1 Ny folketrygd

Folketrygdreformen i 2011 medførte grunnleggende endringer i pensjonssystemet i folketrygden. Endringene gjelder så å si alle hovedkomponentene, det vil si prinsippene for pensjonsopptjening, pensjonsnivå, beregning av pensjonsytelser og uttak av pensjon. Det er stort sett bare prinsippet om at retten til opptjent pensjon bortfaller ved død, som blir videreført. Resultatet er blitt en vidtgående omlegging av alderspensjonsordningen i folketrygden (se også avsnitt 3.1.1 ovenfor). De viktigste endringene er:

- Folketrygdens alderspensjon er utformet som en ordning for årlig opptjening av pensjonskapital (pensjonsbeholdningen), og er ikke lenger en pensjonsordning basert på forhåndsfastsatte ytelser (folketrygdloven § 20-3). Først ved uttak av alderspensjon omregnes medlemmets samlede opptjente pensjonskapital (pensjonsbeholdningen) til årlige og livsvarige pensjonsytelser (folketrygdloven § 20-14).
- Pensjonsopptjeningen er basert på et alleårsprinsipp hvoretter pensjonskapital opptjenes hvert år etter en fastsatt prosent av årets lønn så lenge medlemmet er yrkesaktiv (folketrygdloven § 20-5). Reglene om pensjonsalder på 67 år og om beregning av pensjon ut fra medlemskapstid er opphevet.
- Opptjent pensjonskapital skal i opptjeningsperioden årlig oppreguleres i samsvar med

alminnelig lønnsvekst i året (folketrygdloven § 20-18), noe som skal gi verdi- og nivåsikring.
- Årlig opptjening av pensjonskapital, inklusive årlig oppregulering, er fastsatt til 18,1 prosent av årets lønn opp til 7,1 G, og lønn mellom 7,1 G og 12 G tas ikke i betraktning (folketrygdloven § 20-5).
- En persons pensjonsbeholdning har reelt sett nærmest karakter av en pensjonskonto som ikke er fondsbasert fra statens side, men som ved uttak av pensjon gir rett til utbetaling av alderspensjon fra staten.
- Etter beregningene skal pensjonsbeholdningen etter 40 års opptjeningstid gi grunnlag for en årlig livsvarig pensjon på 54 prosent av gjennomsnittslønn inntil 7,1 G ved 67 års alder, jf. Ot.prp. nr. 37 (2008-2009) avsnitt 3.3.3. Ytelsesnivået blir beregnet ut fra faktisk pensjonsbeholdning ved uttak av pensjon.
- Uttak av pensjon kan skje i perioden fra 62 til 75 år (fleksibelt uttak) og ikke bare ved bestemt pensjonsalder (folketrygdloven § 20-2).
- Årlig pensjonsytelse beregnes ut fra pensjonsbeholdningen på uttakstidspunktet justert ved delingstall for å sikre nøytralitet i forhold både til uttaksalder og til økning av levealder i opptjeningsperioden frem til medlemmet tar ut pensjon (folketrygdloven §§ 20-12 til 20-14).
- En gjennomsnittsberegnet «dødelighetsarv» i opptjeningstiden er integrert i delingstallet. Denne beregningen gjøres for hvert årskull ut fra en opptjeningsperiode på 40 år på grunnlag av bortfall av pensjonsforpliktelser overfor personer som dør før uttak av pensjon (Ot.prp. nr. 37 (2008-2009) side 59 spalte 1).
- Pensjoner under utbetaling reguleres årlig med alminnelig lønnsvekst og fratrekkes deretter 0,75 prosent (folketrygdloven § 20-18), noe som skal verdisikre pensjonsytelsen.
- Arbeidsinntekt etter uttak av pensjon medfører ikke reduksjon av pensjonsytelsen (folketrygdloven § 20-1), og gir grunnlag for ny opptjening av pensjonskapital (folketrygdloven § 20-17).

4.2.2 Forholdet til pensjonslovene

Folketrygdreformen rokker ikke ved prinsippet om at pensjonsytelsene fra folketrygden skal kunne suppleres med alderspensjon fra foretaksfinansierte tjenestepensjonsordninger. Tjenestepensjonsordningene er etablert ved kollektive pensjonskontrakter utformet i samsvar med krav og regler fastsatt i pensjons- og forsikringslovgivningen, og er derfor prinsipielt og rettslig atskilt fra folketrygden. Tjenestepensjonslovgivningen ble imidlertid i sin tid utformet på bakgrunn av dagjeldende folketrygdlovgivning. Folketrygdreformen medfører derfor nå behov for til dels vidtgående tilpasninger i pensjonslovene. Dette gjelder særlig i forhold til regelverket for ytelsesbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven fordi dette bygger på, og er nært knyttet til, folketrygdens ytelsesbaserte pensjonssystem (foran i avsnitt 3.1.2).

Både prinsipielt og praktisk har endringene i folketrygdlovgivningen skapt en situasjon hvor ytelsesbasert tjenestepensjon etter foretakspensjonsloven ikke lenger vil fremtre som et naturlig supplement til ny folketrygd. Eksempelvis vil prinsippet i foretakspensjonsloven om en samlet grense for tjenestepensjon og folketrygdpensjon vanskelig la seg gjennomføre på den måte foretakspensjonsloven §§ 5-3 og 5-7 gir anvisning på. Også ellers vil folketrygdreformen medføre behov for til dels omfattende endringer i foretakspensjonsloven og foretakspensjonsordninger dersom forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger fortsatt skal kunne utgjøre en praktisk viktig påbygning på folketrygden. I Finansdepartementets oppdrag til Banklovkommisjonen legges det således til grunn at det nye regelverket som utarbeides, «i hensiktmessig grad utformes slik at det følger opp hovedprinsippene i den vedtatte folketrygden.» (Se ovenfor i avsnitt 2.1.)

Den første og umiddelbart nødvendige del av tilpasningene til ny folketrygd ble gjennomført ved endringer i foretakspensjonsloven ved lov 17. desember 2010 nr. 83, se Banklovkommisjonens Utredning nr. 23, NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I, og Prop. 6 L (2010-2011), se ovenfor i avsnitt 3.5.1. Hovedpunktene der er:
- Gjennomføring av prinsippet om fleksibelt uttak av pensjon (foretakspensjonsloven §§ 5-7a til 5-7d).
- Gjennomføring av prinsippet om rett til å ha arbeidsinntekt etter uttak av pensjon og til fortsatt opptjening av pensjon (foretakspensjonsloven §§ 3-11 og 4-5).
- Overgang fra pensjonsalder til opptjeningsalder som utgangspunkt for forsikringsmessige beregninger (foretakspensjonsloven § 4-1).
- Midlertidig videreføring av regler om fortsatt beregning av pensjonsopptjening og premier ut fra forhåndsberegnet folketrygd etter regelverket i folketrygdloven kapittel 19 pr. 31. desember 2010 (foretakspensjonsloven §§ 5-5 fjerde ledd og 5-7 fjerde ledd), jf. NOU 2010: 6 side 67-68.

Det er klart nok at folketrygdreformen medfører behov for ytterligere og mer vidtgående tilpasninger i foretakspensjonsloven. Loven regulerer ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger som reelt utgjør en påbygning på pensjonssystemet i den tidligere folketrygdlovgivningen (foran i avsnitt 4.1.2). Etter folketrygdreformen bygger imidlertid folketrygden på prinsipper for pensjonsopptjening, premieberegning, pensjonsnivå og beregning av pensjonsytelser som er ganske andre enn de prinsipper som i sin tid dannet utgangspunktet ved utformingen av et regelverk i foretakspensjonsloven med nødvendige forbindelseslinjer til pensjonssystemet i dagjeldende folketrygd. I virkeligheten utgjør pensjonssystemet i ny folketrygd en egen mellomform – en særskilt «hybrid» – basert på elementer fra så vel innskuddsbaserte som ytelsesbaserte pensjonssystemer. I forholdet mellom folketrygden og ytelsesbasert tjenestepensjon etter foretakspensjonsloven har derfor folketrygdreformen skapt en ny situasjon.

En tilsvarende kobling av kollektive tjenestepensjonsforsikringsordninger opp mot pensjonssystemet i ny folketrygd lar seg neppe opprettholde som noen varig løsning med mindre de sentrale komponenter i de to pensjonssystemene i hovedsak bygger på samme prinsipper. Dette vil kreve en modernisering av regelverket for forsikringsbaserte pensjonsordninger med sikte på utforming av regler om pensjonsopptjening, premieberegning, uttak av pensjon og beregning av pensjonsytelser som er tilpasset og vel forenelig med det nye pensjonssystemet i folketrygden. Betydelige fordeler kan oppnås hvis tilpasningen av foretaksfinansierte tjenestepensjonsordninger til ny folketrygd vil føre til at pensjonsopptjening og pensjonsytelser i stor grad vil bli bestemt ut fra forhold som i praksis også vil innvirke vesentlig på størrelsen av den alderspensjon som den enkelte vil motta fra ny folketrygd.

Sentrale spørsmål ved en tilpasning av foretakspensjonsloven til resultatet av folketrygdreformen vil være:

- Bør et nytt regelverk for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger utformes med sikte på at tjenestepensjonssystemet også etter folketrygdreformen skal fremtre i hovedsak som en påbygning på pensjonssystemet i folketrygdloven.
- I hvilken utstrekning kan og bør de vurderinger og prinsipper som ligger til grunn for det nye alderspensjonssystemet i folketrygden, gi føringer for utformingen av et regelverk for nye forsikringsbaserte pensjonsordninger, slik som Finansdepartementet forutsetter i sitt oppdrag til Banklovkommisjonen.
- I hvilken utstrekning kan og bør karakteristiske trekk ved eksisterende foretakspensjonsordninger kunne videreføres innenfor en ny rettslig ramme.

4.2.3 Tilpasning til folketrygdreformen

Pensjonssystemet i foretakspensjonsloven ble i hovedsak utformet som en påbygning av pensjonssystemet i den folketrygdlov som gjaldt før endringene i 2011 (foran i avsnitt 3.1.2). Et naturlig utgangspunkt ved utformingen av et modernisert regelverk for forsikringsbaserte pensjonsordninger vil være å videreføre en slik tilnærmingsmåte. Folketrygd og tjenestepensjon vil fortsatt utgjøre hovedkomponenter i et samlet og modernisert pensjonssystem. Dette tilsier at det fortsatt bør legges vesentlig vekt på at regelverket for tjenestepensjon blir utformet i hovedsak som en påbygning av pensjonssystemet i folketrygden. Samtidig vil det fortsatt være viktige organisatoriske forskjeller mellom folketrygdsystemet og forsikringsbaserte pensjonssystemer. Dette tilsier at det ved utformingen av enkelthetene i regelverket i en ny tjenestepensjonslovgivning må legges større vekt på forsikringsmessige prinsipper enn det er gjort i folketrygdlovgivningen.

Folketrygden er et lovbasert system med staten som pensjonsleverandør. Inntil uttak av pensjon, er folketrygden reelt basert på et bokføringsopplegg uten et motsvarende opplegg for forskuddsfinansiering og oppbygging av pensjonskapital. Arbeidsgiverne dekker årlige premier som del av foretakenes sosiale kostnader, men midlene disponeres fortløpende innenfor årlige statsbudsjetter. Utbetalinger av pensjon er løsrevet fra selve opptjeningsperioden, og må derfor løpende finansieres årlig over årets statsbudsjett ved utbetaling. Folketrygden inneholder riktignok en del forsikringselementer, men disse er gjennomgående håndtert ved gjennomsnittsberegninger, og kommer til syne først og fremst ved beregningen av pensjonsytelsene etter delingstall ved uttak av pensjon. Forhold som kapitalrisiko, risikopremier, kostnader og soliditetssikring inngår imidlertid ikke som særskilte elementer i folketrygdsystemet. Når staten er pensjonsleverandør, kan og blir slike forhold håndtert generelt innenfor, og som del av statens ansvar som pensjonsleverandør.

Tjenestepensjonsordninger i privat sektor er derimot del av kontraktsbasert forsikringsvirksomhet som er basert på og – i forhold til folketrygdsystemet – utgjør rettslig og økonomisk frittstående kontrakter. Det er en kollektiv tjenestepensjonskontrakt mellom foretaket og pen-

sjonsinnretningen som utgjør grunnlaget for medlemmenes pensjonsopptjening, og som fastsetter hvilke årlige premier foretaket skal innbetale for å finansiere de pensjonsrettigheter medlemmene erverver ved sitt arbeid i foretaket. Pensjonsleverandøren er selskapsrettslig organiserte pensjonsinnretninger som hver for seg driver sin virksomhet som selvstendige økonomiske enheter. Pensjonsordningenes grunnlag er i hovedsak at arbeidsgiverne forskuddsfinansierer oppbygging av pensjonskapital ved innbetaling av årlige premier, og at pensjonsinnretningene ved forvaltning av pensjonskapitalen til enhver tid oppnår beregnet kapitalavkastning i opptjeningsperioden og utbetalingsperioden. Utbetaling av opptjent pensjon finansieres derfor ved at det trekkes på opparbeidet pensjonskapital og oppnådd avkastning. Hensynet til pensjonsleverandørens økonomi og soliditet tilsier at kapitalrisiko, avkastning, risikopremier, kostnadsbelastninger og soliditetssikring vil og må inngå som fremtredende og nødvendige elementer i forsikringsopplegget.

De organisatoriske ulikhetene medfører således at risikoforhold og risikofordeling når det gjelder trekantforholdet mellom pensjonsleverandør, arbeidstaker og arbeidsgiver, til dels vil måtte bli forskjellig i folketrygdens pensjonssystem og i en tjenestepensjonslovgivning basert i hovedsak på forsikringsmessige prinsipper. Et fellestrekk er riktignok at det er knyttet dødelighetsrisiko til opptjente pensjonsrettigheter, og at midler frigjort ved bortfall av forpliktelser overfor arbeidstakere som dør i opptjenings- og utbetalingsperioden («dødelighetsarv»), gir vesentlige bidrag til størrelsen av opptjent pensjonskapital og utbetalte pensjonsytelser. Selve beregningen og fordelingen av dødelighetsarven kan likevel ikke bli helt den samme for folketrygd og tjenestepensjon. Ulikheter mellom ny folketrygd og tjenestepensjonsforsikring vil derfor i alle tilfelle måtte knytte seg til:

- Kapitalrisiko.
- Avkastning og avkastningsrisiko.
- Dødelighetsrisiko (dødelighetsarv) i opptjeningsperioden.
- Dødelighetsrisiko (dødelighetsarv) og levealdersrisiko i utbetalingsperioden.
- Dekning av kostnader og risikopremier.
- Oppregulering av pensjonsbeholdning og pensjoner.

Dette er forhold som det må tas hensyn til ved utformingen av en ny lovgivning for kollektiv tjenestepensjonsforsikring, og som forklarer hvorfor opplegget i en ny tjenestepensjonslov – selv om det baseres på hovedlinjer i folketrygdsystemet – må bli vesentlig mer utførlig enn det nye regelverket i folketrygdloven kapittel 20.

4.2.4 Et rammeverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring

Ved foretakspensjonsloven – og tidligere forskrifter som ble avløst av foretakspensjonsloven – ble regelverket for tjenestepensjon i privat sektor nært knyttet til folketrygdens ytelsesbaserte pensjonssystem. Selv om det var bygget inn noe fleksibilitet i regelverket, førte den nære tilknytningen til folketrygden og oppfølgningen i pensjonsinnretningenes kontraktspraksis til en høy grad av standardisering av pensjonsplaner og annet regelverk for ytelsesbaserte pensjonsordninger. Dette var lenge et godt og velfungerende system, men det ble som følge av den økonomiske utvikling i løpet av de siste 20-25 år etter hvert utsatt for betydelige påkjenninger. Tjenestepensjonssystemet har vist seg lite tilpasningsdyktig og er derfor særlig i senere år kommet under atskillig press (nedenfor i avsnitt 4.3). I våre dager forbindes slike pensjonsordninger ofte med høye og lite forutsigbare pensjonskostnader for foretakene og til dels uhåndterlig rente- og levealdersrisiko for pensjonsinnretningene (foran i avsnitt 4.1.1). Etter hvert har derfor pensjonsordninger basert på innskuddspensjon fremtrådt som et egnet alternativ, både for en del foretak som allerede har ytelsesbasert foretakspensjon, og særlig for det store antall av små og mellomstore foretak som måtte skaffe seg pensjonsordning etter at lov om obligatorisk tjenestepensjon ble vedtatt.

Den nye folketrygdlovgivningen innebærer ikke bare at alderspensjonssystemet i folketrygden har fått et nytt grunnlag, men også at det er tilført atskillig fleksibilitet ved en særskilt kombinasjon av elementer fra så vel et innskuddsbasert som et ytelsesbasert pensjonssystem. Særlig viktig er prinsippet om at pensjon opptjenes i alle yrkesaktive år og at årlig opptjening er basert på en fastsatt prosent av lønn. Men også reglene om fleksibelt uttak av pensjon, beregning av pensjonsytelser og andre deler av regelverket representerer viktige nydannelser (foran i avsnitt 4.2.1). Samlet sett vil ny folketrygd og de prinsipper folketrygdsystemet nå bygger på, åpne for en ny tilnærmingsmåte også ved utformingen av lovgivningen for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger.

Pensjonssystemet i folketrygden fremtrer på mange måter som en slags mellomform – en

«hybrid» – mellom et innskuddsbasert og et ytelsesbasert pensjonssystem. De prinsipper som ligger til grunn for ny folketrygd, kan derfor gi et utgangspunkt for utformingen av et nytt regelverk for forsikringsbaserte pensjonsordninger som i større grad enn hittil gis karakter av et forsikringsrettslig rammeverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring, og som dermed tillater større variasjonsbredde enn foretakspensjonsloven. Dette vil også være en tilnærmingsmåte i samsvar med hovedsynspunktene i utredningen NOU 2009: 13 Brede pensjonsordninger hvor det er foretatt en omfattende gjennomgang av foretakspensjonsordningenes virkemåte, og pekt på behovet for alternative opplegg for forsikringsbaserte pensjonsordninger, se ovenfor i avsnitt 3.4 og nærmere nedenfor i avsnitt 4.3. Et slikt rammeverk vil legge til rette for utforming av foretaksfinansierte tjenestepensjonsordninger basert på forskjellige pensjonsnivåer og andre egenskaper tilpasset de enkelte foretaks lønnsevne og økonomiske situasjon, herunder også pensjonsordninger basert på ulike «hybrid»-ordninger som kan utgjøre konkurransedyktige alternativer til innskuddspensjonsordninger. Samtidig vil et regelverk av denne type kunne legge til rette for utforming av kvalitativt gode pensjonsordninger uten samtidig å være til hinder for at også karakteristiske trekk ved eksisterende pensjonsordninger reelt blir videreført innenfor en ny rettslig ramme.

En slik tilnærmingsmåte åpner også for at spørsmålene knyttet til utformingen av et nytt forsikringsrettslig rammeverk, i hovedsak kan håndteres prinsipielt atskilt fra generelle spørsmål knyttet til de overordnede offentligrettslige rammer for utformingen av nye forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger. Utformingen av offentligrettslige rammer for nye forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger bør – i større grad enn etter den gjeldende ordning i foretakspensjonsloven – kunne frikobles og vurderes atskilt fra selve utformingen av folketrygdsystemet. De grenser for handlefriheten som er begrunnet ut fra allmenne hensyn, kan i så fall fastlegges slik at de i langt mindre grad enn under gjeldende foretakspensjonslov vil bli styrende for foretakenes konkrete utforming av forsikringsbaserte pensjonsordninger.

I et slikt perspektiv blir et hovedspørsmål hvilke prinsipper som skal legges til grunn ved vurderingen og utformingen av alminnelige grenser for hvor store tillegg til årlig pensjon fra folketrygden som nye forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger overhodet skal kunne gi. Det sentrale tema ved vurderingen vil først og fremst være de sannsynlige provenyvirkninger av de enkelte foretaks maksimale pensjonskostnader ved ulike tjenestepensjonsnivåer. I en tjenestepensjonsordning utformet med utgangspunkt i stort sett samme prinsipper som alderspensjon i ny folketrygd, vil det imidlertid være så å si en direkte sammenheng mellom pensjonsnivå og årlige premie fastsatt i prosent av lønn. Rettsteknisk vil derfor prinsippet om en grense for samlet pensjon fra folketrygd og tjenestepensjon reelt kunne gjennomføres i hovedsak i form av et lovfastsatt maksimum for den årlige premie i prosent av medlemmenes lønn som pensjonsordninger skal kunne tilføres. Ved vurderingen av en slik maksimalgrense vil en også kunne bygge blant annet på de beregninger over antatt kompensasjonsgrad i forhold til lønn som utgjør en del av beslutningsgrunnlaget ved utformingen av det nye alderspensjonssystemet i folketrygden.

4.3 Ytelsesordningene under press

4.3.1 Tidligere utredninger

Folketrygdreformen er den umiddelbare årsak til Banklovkommisjonens gjennomgang av foretakspensjonsloven med sikte på nødvendig modernisering av regelverket. Hovedoppgaven er å utarbeide utkast til lovgivning for kollektiv tjenestepensjonsforsikring som vil være tilpasset ny folketrygd. Både forut for, og under Banklovkommisjonens arbeid med tilpasning av foretakspensjonsloven til ny folketrygd, er det imidlertid fra ulike hold – uavhengig av selve folketrygdreformen – foreslått eller påpekt behov for viktige regelverksendringer på pensjons- og forsikringsområdet. En meget vesentlig del av de synspunkter som er fremkommet, har direkte eller indirekte sammenheng med problemer som både pensjonsinnretninger og foretak i senere år har forbundet med ytelsesbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven. Spørsmålene vedrørende slike regelverkstiltak er derfor generelt satt i sammenheng med Banklovkommisjonens arbeid med tilpasningen av foretakspensjonsloven til ny folketrygd, og er forutsatt vurdert som ledd i utarbeidelsen av utkast til ny lovgivning om kollektiv tjenestepensjonsforsikring tilpasset folketrygden.

I utredningen NOU 2009: 13 Brede pensjonsordninger er det foretatt en omfattende gjennomgang av foretakspensjonsordningenes virkemåte, og pekt på ulike behov for regelverksendringer og alternative opplegg for forsikringsbaserte pensjonsordninger, se ovenfor i avsnitt 3.4. I Utredning nr. 23, NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folke-

trygdreformen I side 49-52, er det gitt en oversikt over vurderinger og forslag som fremkommer i NOU 2009: 13. Det vises også til at Finansdepartementet i sitt *brev av 7. juli 2009* vedrørende tilpasning av pensjonslovene til ny folketrygd særskilt ba Banklovkommisjonen vurdere spørsmål knyttet til såkalte «hybridordninger» som omhandlet i NOU 2009: 13 Brede pensjonsordninger.

Også i Finanskriseutvalgets utredning NOU 2011: 1 Bedre rustet mot finanskriser tilrås at det foretas en gjennomgang av behovet for ulike endringer i regelverket for kollektiv livs- og pensjonsforsikring. Finansdepartementet har i *brev av 11. februar 2011* anmodet om at Banklovkommisjonen – i tilknytning til det pågående arbeid med endring av pensjonslovene – gir en vurdering av de spørsmål om regelverksendringer på pensjons- og livsforsikringsområdet som er omtalt i Finanskriseutvalgets utredning. Ytterligere bidrag til vurderingen av problemer knyttet til virkemåten av eksisterende foretakspensjonsordninger fremkom under Banklovkommisjonens arbeid med Utredning nr. 25, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav, se ovenfor i avsnitt 3.5.2. Det vises videre til at Finansdepartementet ved ulike *brev i februar/mars 2011* ba om Banklovkommisjonens vurdering av ulike innspill fra Finanstilsynet og Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO), og til at også disse innspillene gjelder spørsmål av særlig betydning i forhold til pensjons- og forsikringslovgivningens regler om kollektiv pensjonsforsikring.

Det er i Utredning nr. 25, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav kapittel 3, redegjort for de viktigste spørsmål om endringer i pensjons- og forsikringslovgivningen som omhandles i Finanskriseutvalgets utredning og i innspillene fra Finanstilsynet og FNO. Også dette er spørsmål som direkte eller indirekte har sammenheng med forhold knyttet til ytelsesbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven.

4.3.2 Nasjonale forhold

Bakgrunnen for de forslag og initiativer som er omtalt foran i avsnitt 4.3.1, er generelt sett ulike oppfatninger basert på at ytelsesbasert foretakspensjon har vist seg å ha uønskede virkninger, og at de i det hele ikke er tilpasset utviklingen på pensjons- og forsikringsområdet og i arbeidslivet i løpet av de siste 10-20 årene. Ulike aktører har derfor hevdet – hver fra sitt ståsted – at de problemer dette forårsaker, tilsier at det blir gjennomført til dels inngripende regelverksendringer i pensjons- og livsforsikringslovgivningen. Oversikten nedenfor gjelder først og fremst forhold og synspunkter knyttet til ytelsesbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven og dermed til arbeidet med ny lovgivning for kollektive tjenestepensjonsordninger tilpasset folketrygden.

1) Fra arbeidsgiverhold er det fremhevet at ytelsesbaserte pensjonsordninger nå medfører store økonomiske belastninger for mange foretak. Det er særlig pekt på at de årlige kostnadsnivåer ved ytelsesbaserte pensjonsordninger er uforutsigbare, og at årlige pensjonskostnader etter hvert er blitt svært høye. Dette kan tilbakeføres til premieøkning som følge av gjentagende reduksjon av beregningsrenter, årlig lønnsvekst og økt levealder. Bakgrunnen er at foretakenes pensjonsplaner for ytelsesbaserte pensjonsordninger er utformet slik at opptjent livsvarig tjenestepensjon og beregnet folketrygd til sammen normalt vil utgjøre en bestemt del (om lag to tredeler) av den enkelte arbeidstakers sluttlønn ved nådd pensjonsalder, og at pensjonsordningen derfor medfører fremtidige pensjonsforpliktelser av ubestemt omfang for foretakene. Dessuten medfører forholdene på finansmarkedet at overføring fra pensjonsinnretningene av overskuddsmidler til foretakenes premiefond er vesentlig redusert, og at netto pensjonskostnader derfor har økt.

Fra arbeidsgiverhold hevdes det med styrke også at regnskapsmessige krav om føring av fremtidige pensjonsforpliktelser som gjeldspost i balansen, medfører betydelige problemer for mange foretak fordi dette fører til vesentlig reduksjon av foretakenes egenkapital etter årsregnskapet. Det ventes også nye internasjonale regnskapsregler som vil forverre situasjonen i så måte.

Et hovedsynspunkt fra arbeidsgiverhold er at den nye tjenestepensjonslovgivningen må utformes slik at det åpnes for forsikringsbaserte pensjonsordninger som ikke vil gi slike problemer for foretakene. Det pekes også på at det er behov for en rask avklaring på dette området fordi mange foretak som har ytelsesbasert pensjonsordning, for tiden overveier å erstatte denne med en innskuddspensjonsordning.

2) Fra ulike arbeidstakerorganisasjoner er det fremhevet at ytelsesbaserte pensjonsordninger har gitt, og stort sett gir, gode pensjoner, ikke minst fordi slike pensjonsordninger bygger på sluttlønnsprinsippet.

Pensjonssystemet er imidlertid ikke tilpasset den betydelige mobiliteten i arbeidsmarkedet i våre dager. Dette fører i praksis til at pensjonsnivået for den enkelte arbeidstaker svært ofte blir bestemt av et antall fripoliser som er utstedt etter ulike lønnsnivåer ved hvert skifte av arbeidsgiver,

og til at avkastningen av fripolisemidler oppleves som svak, blant annet som følge av kostnadsnivået i pensjonsinnretningene. Det legges imidlertid vesentlig vekt på at det i regelverket for nye forsikringsbaserte pensjonsordninger legges til rette for at også et sluttlønnsprinsipp kan bli gjennomført på en rimelig måte i pensjonsordninger for foretak som ønsker å tilby gode alderspensjonsvilkår.

Det er videre gitt uttrykk for at det høye kostnadsnivået som ytelsesbaserte pensjonsordninger medfører for arbeidsgiverne, gir grunnlag for bekymring fordi det fører til etablering av, eller presser frem overgang til, langt dårligere innskuddspensjonsordninger. En annen bekymring er at foretakenes og pensjonsinnretningenes problemer med ytelsesbaserte pensjonsordninger i siste omgang reelt vil gå ut over arbeidstakerne. Det ses også som en ulempe at de kollektive pensjonsordningene ikke kan kombineres med egen pensjonssparing fra den enkelte arbeidstakers side.

Selv om pensjonsordninger som bygger på sluttlønnsprinsippet fungerer godt for arbeidstakerne, har innføringen av fleksibelt uttak av alderspensjon ført til at de årlige ytelsene får en uforholdsmessig stor avkortning ved uttak ved 62 år sett i forhold til uttak ved 67 år. For arbeidstakere som ikke ser seg i stand til, eller som ikke ønsker å jobbe lenger enn 62 år, oppleves dette som urettferdig.

3) De større pensjonsleverandørene fremhever særskilt at foretakspensjonsordningene har vist seg å medføre betydelige økonomiske utfordringer for pensjonsinnretningene. Ytelsesbaserte pensjonsordninger som utgjør en meget stor del av virksomheten, har etter hvert ført til en akkumulasjon av risiko i pensjonsinnretningene som – sett i sammenheng med regelverket for livsforsikring – innebærer en trussel mot deres egenkapital og dermed evnen til å oppfylle lovfastsatte kapitalkrav. Bakgrunnen er at pensjonsinnretningenes premienivåer over tid har vist seg å være utilstrekkelige fordi utviklingen i senere år har påført pensjonsinnretningene finansiell og biometrisk risiko langt ut over det omfang som de med rimelighet kunne ha tatt i betraktning.

For det første innebærer pensjonsinnretningenes garanti av pensjonsforpliktelser opptjent under ytelsesbaserte pensjonsordninger en betydelig avkastningsrisiko, knyttet først og fremst til utviklingen av rentenivået på kort og lang sikt og til svingninger i verdipapirmarkedet. Bakgrunnen er at pensjonsinnretningene som følge av premieberegningspraksis reelt har overtatt et eget ansvar for i hele forsikringstiden å oppnå en årlig avkastning av midlene knyttet til pensjonsordningene, som minst tilsvarer den beregningsrente som vanligvis inngår i pensjonsordningenes beregningsgrunnlag. Selv om høyeste lovlige beregningsrente gjentatte ganger er blitt nedsatt, har markedsforholdene i de siste 10-15 årene synliggjort pensjonsinnretningens betydelige langsiktige avkastningsrisiko, og har dessuten gjort det vanskelig å bygge opp nødvendig bufferkapital til bruk i år med svake avkastningsresultater. Disse forhold er det nærmere redegjort for foran i avsnitt 4.1.1.

For det annet har pensjonsleverandørene vist til at de forsikredes levealder over tid har økt vesentlig mer enn forventet og forutsatt i den dødelighetsstatistikk med risikomarginer som er blitt lagt til grunn ved premieberegningen. Også dette har medført store økonomiske utfordringer for pensjonsinnretningene og en vesentlig belastning av deres kapitalreserver. I ytelsesbaserte pensjonsordninger med livsvarig pensjonsutbetaling har redusert dødelighet i forsikringstiden ført til vesentlig forlengelse av utbetalingsperioden samtidig som de midlene som er beregnet frigjort etter hvert som medlemmer dør, er blitt vesentlig mindre enn forventet. Økningen av levealderen har derfor nødvendiggjort en betydelig økning av premiereservene som pensjonsinnretningene selv i hovedsak har måttet finansiere ved å trekke på kapitalreserver. Også i det siste tiåret har levealderen økt vesentlig, og det må ventes at denne utviklingen vil fortsette, noe det igangværende arbeidet med et nytt og forsterket dødelighetsgrunnlag (K2013) bekrefter. Dette vil utløse nye behov for styrking av forsikringsmessige avsetninger. Det er foran i avsnitt 4.1.1 redegjort nærmere for de forhold som knytter seg til akkumulert levealdersrisiko i pensjonsinnretningene.

Et hovedsynspunkt fra pensjonsleverandørenes side er at håndteringen av den betydelige avkastningsrisiko og levealdersrisiko som nå er akkumulert i pensjonsinnretningene i tilknytning til ytelsesbaserte pensjonsordninger, representerer store økonomiske utfordringer for pensjonsinnretningene, og at den foreliggende samlede risikoeksponering – hvis utviklingen fortsetter i samme spor – kan komme til å utgjøre en soliditetstrussel, jf. drøftelsen i Banklovkommisjonens utredning nr. 25, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav kapitlene 2 og 4. Det erkjennes at disse problemene er oppstått uavhengig av, og ikke har sammenheng med, folketrygdreformen. Det hevdes imidlertid med styrke at problemer knyttet til pensjonsinnretningenes langsiktige avkastnings-

risiko og levealdersrisiko må effektivt adresseres ved utformingen av et nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring tilpasset ny folketrygd. Det gjøres således gjeldende blant annet at prinsipper om levealdersjustering av pensjonsytelser også bør inngå i et nytt regelverk for kollektive pensjonsordninger.

4) Pensjonsleverandørene har videre understreket at de utfordringer som risikoeksponering knyttet til ytelsesbaserte pensjonsordninger medfører allerede i den nåværende situasjon, må ventes å tilta vesentlig i styrke når det nye kapitalkravsregimet i EU/EØS forsikringsdirektiv (2009/138/EF) – Solvens II – blir fullt operativt og gjennomført, ventelig i løpet av de neste 4 til 7 år. Det er derfor vesentlig at det nye regelverket for kollektiv tjenestepensjonsforsikring blir utformet med sikte på så vidt mulig å begrense den reelle økning av kapitalkravene for norske pensjonsinnretninger som det nye kapitalkravsregimet ventes å medføre.

4.3.3 Nye kapitalkrav for livsforsikringsforetak – Solvens II

Det nye kapitalkravsregime for livsforsikringsforetak (Solvens II) er en omfattende og viktig del av regelverket i forsikringsdirektivet som vil gjelde for hele EU/EØS området. Det er i Banklovkommisjonens utredning nr. 24, NOU 2011: 8 Ny finanslovgivning avsnitt 12.3.7, redegjort for hovedlinjene i kapitalkravsregimet slik dette fremgår av dette forsikringsdirektivet. Direktivets bestemmelser utgjør imidlertid bare den overordnede del av regelverket. Innenfor EU utarbeides det for tiden med et omfattende, utfyllende regelverk som på mange og viktige områder vil bli bestemmende for realiteten i de nye kapitalkravene og innfasing av dem i løpet av de nærmeste årene. Selv om det gjenstår å fastlegge viktige enkeltheter, og det også knytter seg betydelig usikkerhet til tidsplanen for gjennomføringen og til hvilke overgangsregler som blir fastsatt, er det allerede nå en alminnelig oppfatning at dette kapitalkravsregimet om noen år vil medføre vesentlig økte kapitalbehov i pensjonsinnretningene, blant annet på grunn av nye kapitalkrav for den langsiktige avkastnings- og levealdersrisiko knyttet til pensjonsforpliktelser. Minstekravene til solvenskapital i pensjonsinnretningene ventes å bli atskillig høyere, blant annet fordi beregningsgrunnlaget nå vil omfatte både forsikringsmessig og finansiell risiko, og fordi verdiberegning av eiendeler og forpliktelser skal foretas ut fra en diskonteringsrente lik markedsrente.

Banklovkommisjonen mener derfor at det ved utformingen av et nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring må legges vesentlig vekt på behovet for å begrense den reelle økning av kapitalkravene for norske pensjonsinnretninger som det nye kapitalkravsregimet må ventes å medføre i løpet av de nærmeste årene. Av særskilt og direkte betydning for Banklovkommisjonens arbeid med et nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring er at langsiktig avkastnings- og levealdersrisiko – slik som knyttet til ytelsesbaserte pensjonsordninger – må ventes å bli tillagt vesentlig betydning ved beregningen av de nye kapitalkravene.

Etter det nye kapitalkravsregimet vil avkastningsrisiko knyttet til forsikringsforpliktelser bli bestemt ut fra forholdet mellom premieberegningsrenten og markedsrenten til enhver tid, og vil derfor generelt øke med fallende rentenivå. Den reelle risiko – og kapitalkravet – vil imidlertid reduseres vesentlig hvis pensjonsinnretningen kan kreve årlig vederlag for avkastningsrisiko, slik forskrift 30. juni 2006 nr. 869 til forsikringsvirksomhetsloven (livsforsikring mv.) § 2-2 annet og tredje ledd gir adgang til. I forhold til pensjonsforpliktelser under løpende pensjonsordninger er dette svært viktig fordi vederlaget for avkastningsrisikoen vil vesentlig redusere beregningsgrunnlaget og dermed også kapitalkravet. Pensjonsinnretningene kan imidlertid ikke kreve årlig vederlag for avkastningsrisiko knyttet til pensjonsforpliktelser etter fripoliser, og avkastningsrisiko knyttet til fripoliser ventes å få langt større betydning for minstekravet til solvenskapital enn hittil, særlig i et lavrentesenario. Dette betyr praktisk sett at avkastningsrisiko knyttet til fripoliser utstedt til fratrådte arbeidstakere får en helt annen og langt større betydning for kapitalkravet enn avkastningsrisiko knyttet til pensjonsforpliktelser omfattet av pensjonsordningen. For norske livsforsikringsselskap ventes derfor en meget stor del av økningen av kapitalkravene å skyldes langsiktig avkastningsrisiko knyttet til fripolisebestanden. Dette er det redegjort for i Utredning nr. 25, NOU 2012: 3 side 19-20, hvor det påpekes at dette kan gi behov for betydelig tilførsel av ny ansvarlig kapital, fordi markedet for renteinstrumenter til avdekning av langsiktig avkastningsrisiko er svært begrenset.

Pensjonsleverandørene har med styrke gjort gjeldende at Banklovkommisjonen ved utformingen av et nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring må legge vesentlig vekt på å få begrenset den reelle økning av kapitalkravene for norske pensjonsinnretninger etter det nye kapital-

kravsregimet, særlig når det gjelder kapitalkravet for fripolisebestanden. Ut fra dette har pensjonsleverandørene fremhevet som særlig viktig at endringene i regelverket for kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil effektivt motvirke ytterligere økning av fripolisebestanden, enten som følge av mobiliteten i arbeidsmarkedet eller særlig ved masseutstedelse av fripoliser ved omdanning og avvikling av eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger. Ved utformingen av ny lovgivning må det derfor tilstrebes at nye kollektive tjenestepensjonsordninger gjøres konkurransedyktige i forhold til innskuddspensjonsordninger, både for å motvirke at kostnadshensyn fortsatt fører til overgang fra foretakspensjon til innskuddspensjon, og at selve overgangen til et nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring tilpasset ny folketrygd leder til avvikling av eksisterende pensjonsordninger. Det er påkrevd å unngå en masseutstedelse av fripoliser i et omfang som gjør at pensjonsinnretningenes situasjon vil komme ut av kontroll ved gjennomføring av det nye kapitalkravsregimet. Det er derfor også viktig at den nye lovgivningen legger best mulig til rette for en sammenkobling av pensjonsrettigheter opptjent under eksisterende pensjonsordninger og pensjonsrettigheter opptjent under de nye forsikringsbaserte pensjonsordninger etablert i samsvar med et regelverk tilpasset folketrygdreformen.

4.3.4 Utgangspunkter for foretaks balanseføring av pensjonskostnader

1) Når det gjelder *det rettslige utgangspunkt,* er hovedprinsippene for norsk regnskapsrett nedfelt i regnskapsloven av 1998 (lov 17. juni 1988 nr. 56). Loven pålegger selskaper, foretak og institusjoner plikt til å utarbeide årsregnskap og årsberetning hvert regnskapsår. Årsregnskapet skal i utgangspunktet bestå av resultatregnskap, balanse, kontantstrømoppstilling og noteopplysninger (§ 3-1). Hovedformålet med regnskapet er at det skal gi et rettvisende bilde av den regnskapspliktiges eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat (§ 3-2a).

Norsk regnskapsrett bygger på fem grunnleggende prinsipper (§ 4-1). Årsregnskapet skal blant annet utarbeides slik at:

- Transaksjoner regnskapsføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet (transaksjonsprinsippet).
- Inntekt skal resultatføres når den er opptjent (opptjeningsprinsippet).
- Utgifter skal kostnadsføres i samme periode som tilhørende inntekt (sammenstillingsprinsippet).

Ved usikkerhet skal det på bakgrunn av tilgjengelig informasjon benyttes beste estimat (§ 4-2). Videre skal årsregnskapet ha med alle inntekter og kostnader (kongruensprinsippet i § 4-3).

Regnskapsloven kapittel 6 har utførlige bestemmelser om oppstilling av resultatregnskapet og balansen. I kapittel 7 er det detaljerte regler om hva som skal inntas i noteopplysninger.

Lønnskostnader skal føres opp som særskilt post i resultatregnskapet (§ 6-1 første ledd nr. 6). Dette er en samlepost som blant annet skal omfatte pensjonskostnader. I balansen skal foretakets eventuelle pensjonsforpliktelser føres opp (§ 6-2 bokstav D, I, nr. 2). Som pensjonsforpliktelser regnes differansen mellom verdien av påløpte pensjonsforpliktelser og verdien av midler avsatt til dekning av forpliktelsene (§ 6-2 tredje ledd). I note til regnskapet skal det spesifiseres hva som er lønn, folketrygdavgift, pensjonskostnader og andre ytelser. Når det gjelder pensjonskostnader, skal det opplyses om hvordan pensjonskostnadene og pensjonsforpliktelsene er beregnet (§ 7-11).

Et foretak som har etablert en ren innskuddspensjonsordning for sine arbeidstakere, anses ikke å ha ytterligere pensjonsforpliktelser overfor sine ansatte når innskuddspremien er betalt. Når det gjelder foretakspensjonsordninger, er situasjonen annerledes. I en sluttlønnsbasert foretakpensjonsordning har man i norsk regnskapspraksis lagt til grunn at foretaket har ytterligere pensjonsforpliktelser utover det å betale årets premie til pensjonsinnretningen. Dette er begrunnet med at i en slik ordning vil for eksempel lønnsøkninger gjøre det nødvendig med påfyll av ytterligere premier for å kompensere for at premien som allerede er innbetalt har vært basert på lavere lønn enn det arbeidstakerne vil ha etter lønnsøkningen. Ved lønnsøkninger til arbeidstaker med lang medlemstid i pensjonsordningen, vil reguleringspremien i mange tilfelle utgjøre et større beløp enn den ordinære årlige pensjonspremien.

Regnskapsloven har en rekke unntak fra de alminnelige regnskapsregler og prinsipper som er nedfelt i loven. Det er blant annet gitt noe ulike regler avhengig av omfanget av den virksomhet som et foretak utøver (foretakets størrelse). Et foretak som faller inn under regnskapslovens definisjon av små foretak (§ 1-6), behøver ikke balanseføre pensjonsforpliktelser som er forsikret (§ 5-10)[1]. Dette innebærer at små foretak ikke behøver å balanseføre forpliktelser etter en foretakspensjonsordning.

[1] Se NOU 1995: 30 Ny regnskapslov kapittel 4.6.

2) I tillegg til de regler om føring av pensjoner som er nevnt ovenfor, hjemler regnskapsloven også de internasjonale regnskapsstandarder for *foretak med børsnoterte papirer*. Disse regler er forankret i loven § 3-9. Her er det bestemt at EØS-avtalen vedlegg XXII punkt 10b (forordning (EF) nr. 1606/2002 om anvendelse av internasjonale regnskapsstandarder med tilpasningen til EØS-avtalen) gjelder som lov med de endringer og tillegg som følger av protokoll 1 til avtalen og avtalen for øvrig. Finansdepartementet har hjemmel til å fastsette forskrifter som svarer til kommisjonsforordninger fastsatt i medhold av forordning (EF) nr. 1606/2002 artikkel 3. I forskrift 17. desember 2004 nr. 1852 om gjennomføring av EØS-reglene om vedtatte internasjonale regnskapsstandarder § 2 er det bestemt at EØS-avtalen vedlegg XXII nr. 10 (forordning (EF) nr. 1126/2006 som endret ved forordning (EF) nr. 1260/2008) skal gjelde som forskrift. I kommisjonsforordning (EF) 1126/2006 er flere internasjonale regnskapsstandarder samlet i en rettsakt. En av disse standarder er IAS 19 (International Accounting Standard[2]) som gjelder for ytelser til ansatte. IAS 19 omfatter blant annet pensjonsytelser til ansatte.

Hensikten med de internasjonale regnskapsstandarder[3] er å legge grunnlaget for ensartet regnskapspraksis over landegrensene og dermed redusere kostnadene til investorer og andre som anvender regnskap. Man har antatt at selskapene på sin side lettere vil kunne få tilført egenkapital og fremmedkapital. De internasjonale regnskapsstandarder er derfor særlig rettet inn mot foretak som driver internasjonal virksomhet eller som henter finansiering i internasjonale kapitalmarkeder.

IAS 19 anses således som en norsk forskrift gitt med hjemmel i regnskapsloven § 3-9 og forskriften av 17. desember 2004. Det følger av fortalen til kommisjonsforordning 1126/2008 punkt 1) at de internasjonale regnskapsstandardene kreves anvendt for selskaper med offentlig omsatte verdipapirer. Lovgiver har svært begrenset handlefrihet med hensyn til særregler om føring av pensjonskostnader for foretak med børsnoterte papirer (aksjer eller lånepapirer) på grunn av EØS-forpliktelsene knyttet til de internasjonale regnskapsstandarder.

IASB ved fortolkningsorganet IFRS Interpretations Committee kan gi fortolkninger av IAS 19 og de øvrige IFRS-standardene. Regnskapsstandardstyret i Norsk Regnskapsstiftelse utgir veiledninger om anvendelsen av IFRS på norske forhold. Regnskapsstandardstyrets veiledninger og uttalelser er gitt uten uttrykkelig hjemmel i regnskapsloven eller annen norsk lov. Slike veiledninger og anbefalinger må anses som fortolkninger av den rettslige standarden «god regnskapsskikk» i regnskapsloven § 5-6. I det rettskildemessige hierarkiet har de i utgangspunktet lav vekt, men har sin virkning gjennom den ekspertise som Norsk Regnskapsstiftelse representerer og følges opp i norsk regnskapspraksis.

Når det gjelder pensjonsordninger, skiller IAS 19 skarpt mellom innskuddsbaserte pensjonsordninger og ytelsesbaserte pensjonsordninger. Innskuddsbaserte pensjonsordninger er ordninger der et foretak betaler inn faste bidrag til en egen pensjonsinnretning. Foretaket har ikke noen juridisk eller underforstått plikt til å utbetale ytterligere bidrag dersom pensjonsinnretningen ikke har tilstrekkelige eiendeler til å betale alle ytelser til ansatte. Ytelsesbaserte pensjonsordninger er definert negativt ved at pensjonsordninger som ikke er innskuddsbaserte anses som ytelsesbaserte. Det følger av IAS 19 at i pensjonsordninger som anses som innskuddsbaserte, anses de årlige innskuddene som pensjonskostnad og ordningen balanseføres i utgangspunktet ikke. I IAS 19.7 er en innskuddspensjonsordning definert slik:

> «Innskuddsbaserte pensjonsordninger er pensjonsordninger der et foretak betaler inn faste bidrag til en atskilt enhet (fond), og ikke har noen juridisk eller underforstått plikt til å utbetale ytterligere bidrag dersom fondet ikke har tilstrekkelige eiendeler til å betale alle ytelser knyttet til tjenester som ansatte har utført i inneværende og tidligere regnskapsperioder.»

For en ytelsesbasert pensjonsordning måles forpliktelsen og kostnaden ved aktuarmessige forutsetninger og på diskontert grunnlag. Dersom forpliktelsene i pensjonsordningen overstiger midlene i ordningen, blir differansen (nettoforpliktelsen) ført som en gjeld i foretakets balanse. Summen av årets pensjonsutbetalinger og endringen av nettopensjonsforpliktelsen fra et år til det neste anses som årets pensjonskostnad.

---

[2] Opprinnelig ble denne og andre internasjonale regnskapsstandarder fastsatt av IASC (International Accounting Standards Committee) og disse omtales som IAS'er. I 2001 ble IASB (International Accounting Standard Board) etablert og adopterte straks alle tidligere IAS'er. Regnskapsstandarder gitt av IASB fra 2001 omtales under forkortelsen IFRS (International Financial Reporting Standards).

[3] De internasjonale regnskapsstandarder (IFRS) er foruten i EØS implementert i Tyrkia, i en rekke stater medlem av Commonwealth og stater på den arabiske halvøya.

3) *Foretak som ikke har børsnoterte aksjer eller lånepapirer*, behøver ikke utarbeide sine regnskaper etter de internasjonale regnskapsstandarder. Slike foretak fører regnskapene etter regnskapslovens øvrige bestemmelser med tilhørende forskrifter. Når det gjelder pensjonskostnader, har regnskapsloven ikke andre bestemmelser enn de som er nevnt ovenfor i punkt 1). Forarbeidene til regnskapsloven gir i liten grad nærmere retningslinjer for hvordan pensjonskostnader skal føres.

Norsk Regnskapsstiftelse som har som formål å være nasjonal standardsetter ved å utarbeide og utgi standarder innen regnskap og bokføring, har utgitt en egen norsk standard om pensjonskostnader (NRS 6). Denne standarden er nærmest identisk med IAS 19.

Selv om NRS 6 er et omfattende regelverk av stor samfunnsmessig og pensjonsrettslig betydning, har denne standarden i motsetning til IAS 19 ingen uttrykkelig forankring i lov eller forskrift. Heller ikke Norsk Regnskapsstiftelse er tildelt formell myndighet i lov eller forskrift. Standarden må anses som Norsk Regnskapsstiftelses fortolkning av «god regnskapsskikk», se Ot.prp. nr. 42 (1997-1998) avsnitt 6.8.5. Ut fra en vanlig rettskildemessig vurdering tilsier det at standarden har lav rettskildemessig vekt. Mangel på andre rettskildefaktorer i lov eller forskrift har imidlertid medført at NRS følges i norsk regnskapspraksis. Det tosporede systemet som regnskapsloven åpner for – det nasjonale sporet og IFRS-sporet – er visket ut ved likheten mellom NRS 6 og IAS 19 og gjennom regnskapspraksis og har ført til et en-sporet system når det gjelder føring av pensjonskostnader. Slik er det også på mange andre områder hvor det foreligger IFRS'er. Denne utviklingen kan begrunnes i et ønske om enkelhet og oversiktelighet og at en børsnotering eller avlisting av foretak ikke bør gi store regnskapsmessige utslag på grunn av anvendelse av andre regnskapsregler. Særlig på pensjonsområdet bør imidlertid disse hensyn veies opp mot andre særlige hensyn som måtte foreligge.

4.3.5 Norsk Regnskapsstiftelses vurdering av om pensjonsordningen er en ytelsesordning eller innskuddsordning

Norsk Regnskapsstiftelse har lagt til grunn at vurderingen av om en pensjonsordning er å anse som en innskuddspensjonsordning eller en ytelsesbasert pensjonsordning, og dermed om det skal stilles krav til balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser, må gjøres med utgangspunkt i det økonomiske innholdet i pensjonsavtalen. For å vurdere klassifiseringen mellom innskudds- og ytelsesordninger, må det tas stilling til hvem som bærer risikoen for negativ utvikling for både demografiske forhold (risiko knyttet til ytelsen) og finansielle forhold (investeringsrisiko knyttet til pensjonsmidler).

Norsk Regnskapsstiftelse legger videre til grunn at dersom et foretak skal kunne regnskapsføre en pensjonsordning som en innskuddsordning, må det være reelt ut fra avtalen, intensjon og praksis at foretaket ikke garanterer for avtalt eller tilsiktet pensjonsnivå. Foretaket kan verken direkte eller indirekte dekke opp for at avkastningen på innbetalte premier ikke har vært tilstrekkelig for å oppnå det avtalte eller tilsiktede pensjonsnivået.

En endelig vurdering av den regnskapsmessige behandlingen av en pensjonsordning kan først gjøres når det er klart hvordan en avtale fordeler risikoen mellom pensjonsinnretningen, foretaket og arbeidstaker. Det er den avtalen og pensjonsplanen som til enhver tid gjelder, som skal regnskapsføres.

Det er flere egenskaper eller forhold ved pensjonsordningen som kan utløse at pensjonsordningen er å anse som en ytelsesordning i regnskapsmessig forstand og at det dermed skal skje en balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser.

Dersom foretaket blir ansvarlig for å foreta innbetalinger som gjelder allerede opptjente rettigheter, eksempelvis som følge av redusert grunnlagsrente eller at forventet levealder øker, vil dette være forhold som tilsier regnskapsmessig behandling som ytelsesordning. Dersom risikoen for økt levealder i stedet legges på arbeidstakerne ved at ytelsene blir justert for økt levealder (levealdersjustering), vil dette unngås. Dette må imidlertid gjelde både risikoen for økt levealder i opptjeningsperioden og i utbetalingsperioden. Dersom pensjonsinnretningen overtar risikoen for utviklingen av levealderen i en av disse periodene og pensjonsinnretningen som følge av dette belaster foretaket en premie, vil foretaket ha påtatt seg en framtidig pensjonsforpliktelse som kan medføre at pensjonsordningen må klassifiseres som en ytelsesordning.

Dersom ansvaret for avkastning på pensjonsmidlene, og derved regulering av opptjente rettigheter, ligger reelt og utelukkende på pensjonsinnretningen for en eventuell rentegaranti og på arbeidstaker for avkastning utover rentegarantien, taler dette for at ordningen kan anses som en innskuddsordning. Hvis foretaket i pensjonsplanen har forpliktet seg til at opptjente pensjonsrettigheter skal sikres en årlig oppregulering, vil

dette tilsi at ordningen må betraktes som en ytelsesordning. Dette gjelder selv om foretakets ansvar for dekning av den årlige reguleringspremie først inntrer dersom årlig avkastning, og eventuelt oppbygde bufferfond, ikke er tilstrekkelig til å dekke en slik oppregulering. Tilsvarende vil gjelde dersom foretaket har påtatt seg et ansvar for å dekke premie knyttet til oppregulering av pensjoner under utbetaling. Dersom oppreguleringen av opptjente pensjonsrettigheter eller løpende pensjoner i sin helhet beror på oppnådd avkastning på midlene knyttet til de opptjente pensjonsrettighetene, vil oppreguleringen være arbeidstakernes og pensjonistenes risiko. Dette kan dermed tilsi at pensjonsordningen kan klassifiseres som en innskuddspensjonsordning.

Selv om det av pensjonsordningens pensjonsplan ikke følger at opptjente pensjonsrettigheter skal oppreguleres årlig, men bare at arbeidstakerne skal sikres mot at de opptjente pensjonsrettighetene reduseres i verdi fra år til annet (sikring mot negativ avkastning), vil dette i følge Norsk Regnskapsstiftelse kunne medføre at pensjonsordningen må klassifiseres som en ytelsesordning i regnskapsmessig forstand. For å påta seg et slikt ansvar, vil pensjonsinnretningen kreve et vederlag fra foretaket som dermed vil betale for at pensjonsinnretningen tar denne risikoen. Noe annet blir det om arbeidstakerne betaler for at pensjonsinnretningen påtar seg et slikt ansvar, for eksempel ved at pensjonsinnretningens premie dekkes ved fradrag i oppnådd avkastning eller av pensjonsbeholdningen.

Selv om én eller flere egenskaper ved pensjonsordningen medfører at pensjonsordningen må anses som en ytelsesordning, vil ikke dette si at foretaket vil bli møtt med et samlet krav til balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser på det samme beløpsmessige nivå som ved dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Dette beror på en beregning av de framtidige pensjonsforpliktelser som man anser den enkelte egenskap ved ordningen utløser.

Det forhold at pensjonsinnretningen påtar seg et ansvar for at opptjente pensjonsrettigheter ikke reduseres i verdi og krever foretaket for et vederlag for denne risikoen, vil for eksempel utløse et langt mer beskjedent krav til balanseføring enn om garantien fra pensjonsinnretningen, og dermed vederlaget for dette, hadde omfattet en garantert avkastning på nivå med det som hittil har vært gjeldende for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Når det gjelder foretakets eventuelle ansvar for oppregulering av opptjente pensjonsrettigheter eller løpende pensjonsytelser, vil det forhold at reguleringspremien i enkelte år kan bli helt eller delvis dekket av avkastningen på midlene, bidra til en mindre differanse mellom pensjonsforpliktelsen og pensjonsmidlene sammenlignet med tradisjonelle ytelsesordninger. Nettoforpliktelsen blir dermed lavere, volatiliteten mindre og samvariasjonen mellom forpliktelsene og midlene blir mindre. Forpliktelsen i disse ordningene er avledet av verdien av pensjonsmidlene – noe som gjør at forventet nettoforpliktelse blir lavere, samt at volatiliteten reduseres (lavere estimatavvik).

Avhengig av hvilket nivå som foretaket forplikter seg til med hensyn til oppreguleringen av opptjente pensjonsrettigheter, vil således nettoeffekten av foretakets framtidige pensjonsforpliktelser som eventuelt må balanseføres kunne bli betydelig mer begrenset enn det som er tilfelle i dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

4.4 Rammer for utredningen

4.4.1 Nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring

Folketrygdreformen er den umiddelbare årsak til Banklovkommisjonens gjennomgang av foretakspensjonsloven og utredning av behovet for endringer og modernisering av regelverket. Hovedoppgaven er derfor å utarbeide utkast til en lovgivning for kollektiv pensjonsforsikring tilpasset ny folketrygd. Dette fremgår også av Finansdepartementets oppdrag til Banklovkommisjonen i *brev av 7. juli 2009* (foran i avsnitt 2.1) hvor det gis en rekke føringer for utredningsarbeidet basert på prinsipper som nå ligger til grunn for alderspensjonssystemet i folketrygden.

Både forut for og under Banklovkommisjonens arbeid med tilpasning av foretakspensjonsloven til ny folketrygd, er det imidlertid fra ulike hold – uavhengig av selve folketrygdreformen – også foreslått eller påpekt behov for viktige regelverksendringer på pensjonsområdet og til dels på forsikringsområdet. Dette har stort sett direkte eller indirekte sammenheng med problemer som i våre dager forbindes med ytelsesbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven. Bakgrunnen er at ytelsesbasert foretakspensjon på ulike måter har vist seg å ha uønskede virkninger, og – mer generelt – at pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven neppe er tilpasset utviklingen på pensjons- og forsikringsområdet og i arbeidslivet i løpet av de siste 10-15 årene. De lovspørsmål dette reiser, er generelt blitt sett i sammenheng med spørsmål knyttet til arbeidet med tilpasning av

foretakspensjonsloven til ny folketrygd, og er derfor forutsatt vurdert av Banklovkommisjonen under utarbeidelsen av utkast til ny lovgivning om kollektiv tjenestepensjonsforsikring tilpasset folketrygden. Det er foran i avsnitt 4.3.1 gitt en oversikt over de viktigste utredninger og innspill hvor slike synspunkter gjøres gjeldende.

Banklovkommisjonen viser til at Finansdepartementet i oppdraget i *brev av 7. juli 2009* vedrørende tilpasning av pensjonslovene til ny folketrygd, særskilt ba Banklovkommisjonen vurdere spørsmål knyttet til såkalte «hybridordninger» som er utførlig omhandlet i NOU 2009: 13 Brede pensjonsordninger. Videre har Finansdepartementet i *brev av 11. februar 2011* bedt om at Banklovkommisjonen gir en vurdering av de spørsmål om regelverksendringer på pensjons- og livsforsikringsområdet som er omtalt i Finanskriseutvalgets utredning (NOU 2011: 1), i tilknytning til det pågående arbeid med endring av pensjonslovene. Noe senere ba Finansdepartementet ved ulike *brev i februar/mars 2011* også om at innspill fra Finanstilsynet og Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO) ble vurdert som ledd i arbeidet med tilpasning av pensjonslovgivningen til folketrygdreformen.

Banklovkommisjonen er enig med Finansdepartementet i at det er naturlig og hensiktmessig at også viktige spørsmål og synspunkter vedrørende ytelsesbaserte pensjonsordningers virkemåte undergis vurdering i forbindelse med arbeidet med tilpasning av foretakspensjonsloven til ny folketrygd. Ved tilpasningen av foretakspensjonsloven til folketrygdreformen bør det generelt sett også legges vesentlig vekt på at loven deretter vil inneholde et modernisert og vel tilpasset regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Det tilsier at utredningen og et nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring så vidt mulig også bør adressere de problemer som berørte organisasjoner og aktører i dag forbinder med og ser som ulemper ved foretakspensjonsordninger. I hvilken utstrekning kollektiv tjenestepensjonsforsikring fortsatt vil reise slike særlige problemer med tilknytning til forsikringsvirksomhetslovgivningen som ytelsesbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven er hevdet å gjøre, vil først kunne bedømmes etter at den nye pensjonslovgivningen er på plass. For øvrig mener *Banklovkommisjonen* at problemer knyttet til ytelsesbaserte pensjonsordninger i første omgang bør adresseres ved endringer i pensjonslovgivningen og ikke – indirekte – via tilpasninger i regelverket for livsforsikring i forsikringsvirksomhetsloven.

Ut fra dette er *Banklovkommisjonen* kommet til at utredningen også bør omfatte sentrale problemområder som i seg selv strengt tatt ikke er direkte knyttet til selve tilpasningen av foretakspensjonsloven til endringen av folketrygdloven. *Banklovkommisjonen* mener at dette er påkrevd for å unngå at problemer som i våre dager forbindes med foretakspensjonsordninger også vil gjøre seg gjeldende i forhold til nye forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger. Utredningen vil således også omfatte problemer knyttet til forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger etter foretakspensjonsloven som etter de synspunkter som arbeidsgivernes, arbeidstakernes eller pensjonsinnretningenes organisasjoner har gitt uttrykk for under lovarbeidet bør bli vurdert som ledd i arbeidet med tilpasningen av foretakspensjonsloven til folketrygdreformen.

Et særskilt problem i denne sammenheng er at pensjonsinnretningenes utfordringer i den foreliggende situasjon må ventes å øke i omfang og bli mer markerte når det nye kapitalkravsregimet – Solvens II – i EU/EØS forsikringsdirektivet (2009/138/EF) vil være gjennomført i lov- og forskriftsverket og er blitt fullt operativt, ventelig i løpet av en periode på 4 til 7 år, se ovenfor i avsnitt 4.3.3. Finanskriseutvalget, Finanstilsynet og FNO har understreket betydningen av at det i tide blir gjennomført ulike regelverksendringer som er egnet til vesentlig å dempe virkningene for norske pensjonsinnretningene av det nye kapitalkravsregelverket. *Banklovkommisjonen* viser til at også Finansdepartementet ved *ulike brev i februar/mars 2011* har anmodet om at slike spørsmål blir vurdert i tilknytning til utredningen om tilpasning av foretakspensjonsloven til ny folketrygd, og at lovforslag i tilfelle blir fremmet av Banklovkommisjonen med sikte på at lovendringer vil kunne være på plass før overgangen til det nye kapitalkravsregimet, se NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav side 13.

Banklovkommisjonen har ved utarbeidelsen av det lovutkast som fremlegges, lagt vesentlig vekt på hvordan pensjonsforpliktelser etter nye forsikringsbaserte pensjonsordninger kan ventes å bli håndtert ved beregningen av kapitalkrav etter det nye kapitalkravsregimet. Målet har vært at det regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring som foreslås, også skal være godt tilpasset det nye kapitalkravsregelverket når dette er fullt operativt, slik at økningen av kapitalkravene for norske pensjonsinnretninger kan ventes å bli holdt innenfor akseptable rammer. I denne sammenheng står en imidlertid overfor flere til dels forskjellige spørsmål, jf. fremstillingen foran i avsnitt 4.3.3 hvor det er gitt en oversikt over de antatt viktigste enkeltspørsmål som vil oppstå i forhold til det nye kapitalkravsregelverket.

4.4.2 Sammenkobling av opptjente og nye pensjonsrettigheter

Det første trinn i tilpasningen av foretakspensjonsloven til ny folketrygd ble gjennomført ved lov 17. desember 2010 nr. 83, se Banklovkommisjonens Utredning nr. 23, NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I, og Prop. 6 L (2010-2011), jf. foran i avsnittene 3.5.1 og 4.2.2. Ved lovendringen ble det etablert en overgangsordning basert på midlertidig videreføring av foretakspensjonslovens regler om beregning av pensjonsopptjening, premier og pensjonsytelser ut fra forhåndsberegnet folketrygd etter regelverket i folketrygdloven kapittel 19 pr. 31. desember 2010 (foretakspensjonsloven §§ 5-5 fjerde ledd og 5-7 fjerde ledd), jf. NOU 2010: 6 side 67-68, hvor det uttales blant annet at:

> «Banklovkommisjonen [er] av den oppfatning at en overgangsordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som innebærer at det ikke foretas endringer av betydning i pensjonsplanene for eksisterende foretakspensjonsordninger, er svært viktig for ikke å skape ytterligere press eller insentiv til lovverksmotivert omdanning av ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger til innskuddspensjonsordninger.»

Overgangsordningen innebærer at arbeidstakerne fortsatt vil ha pensjonsopptjening i henhold til ytelsespensjonsordninger etter foretakspensjonsloven inntil den lovgivning som trengs for å tilpasse foretakspensjonsloven til folketrygden vil være på plass. I mellomtiden ville situasjonen for store grupper av arbeidstakere være at de – i tillegg til allerede opptjent pensjon – kan opptjene ytelsesbasert tjenestepensjon samtidig som pensjonsopptjeningen i folketrygden helt eller delvis er basert på pensjonssystemet i ny folketrygd. Dette gjelder også i forhold til såkalte «lukkede» foretakspensjonsordninger, jf. foretakspensjonsloven § 15-6.

Denne kombinasjonen av pensjonsopptjening etter ytelsesbaserte pensjonsordninger og etter folketrygdens nye alderpensjonssystem lar seg neppe opprettholde som noen varig løsning (foran i avsnitt 4.2.3). Behovet for helhet i det fremtidige pensjonssystem basert på ny folketrygd som grunnpilar, tilsier at kollektiv tjenestepensjonsforsikring som supplement til ny folketrygd i hovedsak bør bygge på prinsipper for pensjonsopptjening, premieberegning, uttak av pensjon og beregning av pensjonsytelser som er tilpasset og vel forenelig med det nye pensjonssystemet i folketrygden. Samtidig vil de prinsipper folketrygdsystemet bygger på åpne for utforming av en rammelovgivning for kollektiv tjenestepensjonsforsikring med den grad av fleksibilitet som trengs for å gjøre nye forsikringsbaserte pensjonsordninger til gode alternativer til innskuddspensjonsordninger (foran i avsnitt 4.2.4), også for foretak som overveier å omdanne sin ytelsesordning til en innskuddsordning etter reglene i foretakspensjonsloven § 15-6, jf. § 15-3.

Den overgangsordning som i 2010 ble innarbeidet i foretakspensjonsloven §§ 5-5 fjerde ledd og 5-7 fjerde ledd, vil ikke kunne avvikles før det er vedtatt ny lovgivning om kollektiv tjenestepensjonsforsikring som er tilpasset ny folketrygd. Utarbeidelsen av utkast til ny lovgivning om kollektiv tjenestepensjonsforsikring utgjør således et trinn II i arbeidet med tilpasningen til ny folketrygd, og i utredningen her er dette det sentrale tema.

Avviklingen av overgangsordningen vil innebære at eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger vil måtte tilpasses det nye regelverket for forsikringsbaserte pensjonsordninger i samsvar med fastsatte overgangsregler. *Banklovkommisjonen* legger vesentlig vekt på at det legges til rette for at denne tilpasningen kan gjennomføres slik at den nye pensjonsordningen vil fremstå som en fortsettelse av den tidligere ytelsesordning, og slik at medlemmene og deres rett til opptjent pensjon i ytelsesordningen blir videreført innenfor den nye pensjonsordningen og utgjør et grunnlag for videre pensjonsopptjening i samsvar med det tilpassede regelverket. Etter *Banklovkommisjonens* oppfatning er det både av hensyn til arbeidstakerne og pensjonsinnretningene påkrevd å unngå at overgangen til nye kollektive tjenestepensjonsordninger fører til avvikling av eksisterende ytelsesordninger etter reglene i foretakspensjonsloven § 15-3 med masseutstedelse av fripoliser som resultat (se blant annet foran i avsnitt 4.3.3).

Hvilke prinsipper som skal legges til grunn ved sammenkoblingen av tidligere og ny pensjonsopptjening, kan imidlertid vanskelig avklares før enkelthetene ved det nye tjenestepensjonssystemet er avklart, eventuelt før ny lovgivning er vedtatt. *Banklovkommisjonen* legger til grunn at en utredning av disse spørsmål derfor må utstå inntil Banklovkommisjonen i hovedsak har sluttført utformingen av det lovutkast som nå er under arbeid. Ovenfor i avsnitt 3.5.3 fremgår det at *enkelte medlemmer i Banklovkommisjonen* er av den oppfatning at fase II og fase III av arbeidet burde vært samlet til én utredning.

Kapittel 5
Et nytt rammeverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring

5.1 Tjenestepensjonsordninger i privat sektor

5.1.1 Noen utviklingstrekk

Tjenestepensjonsordninger i privat sektor har hos oss tradisjonelt vært etablert, organisert og finansiert av de enkelte foretak, og har – i motsetning til pensjonsordninger i offentlig sektor – ikke sitt grunnlag i tariffavtaler. Bakgrunnen er at mange foretak har gått ut fra at en rett til medlemskap i pensjonsordning og til tjenestepensjon etter pensjonsplanen i tillegg til folketrygd, vil utgjøre og bli oppfattet som en viktig del av de samlede lønns- og arbeidsvilkår som tilbys av foretaket. Over årene kom et betydelig antall foretak til at de så seg tjent med å etablere gode ytelsesbaserte pensjonsordninger ved kollektiv tjenestepensjonsforsikring til fordel for sine arbeidstakere. Dette gjaldt særlig større foretak med betydelig lønnsevne som gjennom attraktive pensjonsordninger søkte å tiltrekke seg og beholde stabil og/eller kvalifisert arbeidskraft. Opprettelse av pensjonsordning har således vært en sak for det enkelte foretak, og ved å bestemme pensjonsnivå og øvrige egenskaper ved pensjonsordningen fastla foretakene generelt sett også kostnadsnivået for pensjonsordningen. Helt fritt har foretakene likevel ikke stått. Gjennom skatte- og pensjonslovgivningen ble det tidlig stillet en del myndighetskrav og satt grenser for hvor store pensjonskostnader som kunne gi skattefradrag.

I praksis ble foretakenes forsikringsbaserte pensjonsordninger normalt utformet som ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger i samsvar med et regelverk fastsatt først ved forskrift i 1968 og senere (2000) i det store og hele videreført i foretakspensjonsloven. Dette regelverket var vel tilpasset det ytelsesbaserte pensjonssystemet i gjeldende folketrygdlov (foran i avsnitt 4.1). Disse forhold og livsforsikringsselskapenes kontraktspraksis førte samtidig til at foretakenes pensjonsordninger i praksis fikk et nokså ensartet eller stort sett standardisert innhold og pensjonsnivå (foran i avsnitt 4.2.4). Resultatet ble pensjonsordninger som var meget gode for arbeidstakerne, og som jevnt over ga et tilsvarende høyt nivå på foretakenes årlige pensjonskostnader. Dessuten har utviklingen, særlig i de siste 10-15 år, ført til en reell økning av årlige pensjonskostnader, blant annet som følge av svakt kapitalavkastningsnivå, lavere premieberegningsrente, økt levealder og høyere lønnsnivå. Det er likevel først i det siste tiåret at foretakene har tatt grep for å redusere kostnadsnivået ved å gjøre bruk av noe av den fleksibilitet når det gjelder enkelthetene i en ytelsesbasert pensjonsordning, som faktisk er innebygget i regelverket i foretakspensjonsloven. Generelt sett er imidlertid dette tiltak som bare i begrenset utstrekning har innvirket på det forholdsvis høye og uforutsigbare kostnadsnivået i ytelsesbaserte pensjonsordninger (foran i avsnitt 4.3.2).

De ytelsesbaserte pensjonsordningene kom etter hvert til å omfatte mer enn en tredel av arbeidstakerne i privat sektor. Det var likevel et betydelig antall av foretakene – særlig mindre og mellomstore foretak – som av økonomiske eller andre grunner ikke så seg i stand til å etablere en ytelsesbasert tjenestepensjonsordning for sine arbeidstakere. En meget stor del av arbeidstakerne i privat sektor var derfor ikke sikret tjenestepensjon. Forut for vedtagelsen av innskuddspensjonsloven i november 2000 var det heller ikke åpnet for etablering av skattegunstige tjenestepensjonsordninger utformet på annen og mindre kostnadskrevende måte enn ytelsesbasert foretakspensjon.

Innskuddspensjonsloven la grunnlag for ny fleksibilitet i pensjonsmarkedet. Loven omhandlet pensjonsordninger etablert i form av kollektive pensjonsspareavtaler med pensjonsopptjening basert på et alleårsprinsipp og årlige innskudd i prosent av lønn, og hvor det – i motsetning til ytelsesbasert foretakspensjon – ikke er knyttet dødelighetsrisiko til pensjonskapitalen (innskuddspensjonsloven § 7-7). Loven åpnet således for alternativ utforming av tjenestepensjonsordninger i privat sektor, og gjorde det dessuten lettere for foretaket

gjennom utformingen av pensjonsordningens innskuddsplan å tilpasse pensjonsnivå og pensjonskostnader til det enkelte foretaks lønnsevne og økonomi. Loven førte også til at en god del nye foretak opprettet pensjonsordning for sine arbeidstakere.

Utviklingen deretter preges av at ytelsesordningene etter hvert er kommet under betydelig press (foran i avsnitt 4.3). Det forholdsvis høye og lite forutberegnlige kostnadsnivået ved ytelsesbasert foretakspensjon som tidligere hadde fått mange foretak til å avstå fra å etablere pensjonsordning, har i årene etter 2000 ført til at mange foretak har gjennomført omdanning av tidligere ytelsesordninger til nye pensjonsordninger etter innskuddspensjonsloven, eller har foretatt lukking av sin ytelsesordning i kombinasjon med etablering av ny innskuddspensjonsordning for yngre eller nye arbeidstakere (foretakspensjonsloven § 15-6). Sett fra arbeidstakernes side innebærer dette at gode ytelsesordninger er blitt erstattet av i mange henseender mindre gode innskuddspensjonsordninger, men med et så vel forutberegnlig som lavere kostnadsnivå. Noe av forklaringen er nok her også at de innskuddsgrenser som i sin tid ble forskriftsfastsatt med hjemmel i innskuddspensjonsloven § 5-4 (forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 til lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven)), var basert på en forventning om at pensjonskapitalen over tid ville generere og bli tilført en årlig avkastning som var vesentlig høyere enn det avkastningsnivå som faktisk er oppnådd i de senere års lavrentesenario.

De aller fleste nye pensjonsordninger etablert i senere år er innskuddspensjonsordninger, og antallet av slike pensjonsordninger er på kort tid økt dramatisk. Hovedårsaken til dette er at lov 21. desember 2005 nr. 124 om obligatorisk tjenestepensjon nå generelt krever at arbeidsgivere i privat sektor skal ha tjenestepensjonsordning som oppfyller de minstekrav til alderspensjon som lov om obligatorisk tjenestepensjon fastsetter. Lov om obligatorisk tjenestepensjon overlater i og for seg til de enkelte foretak å avgjøre om tjenestepensjonsordningen skal etableres etter innskuddspensjonsloven eller etter foretakspensjonsloven. Forutsatt at lovens minstekrav til alderspensjon oppfylles, begrenser lov om obligatorisk tjenestepensjon heller ikke den adgang foretakene hittil har hatt til å utforme regelverket for sin pensjonsordning, det vil si bestemme pensjonsordningens kostnads- og ytelsesnivå og øvrige egenskaper. Resultatet er likevel blitt at det store flertall av foretakene har valgt å etterkomme lov om obligatorisk tjenestepensjons krav ved å etablere ny innskuddspensjonsordning som stort sett ikke gjør mer enn å oppfylle lovens minstekrav til årlige innskudd og dermed indirekte til alderspensjonsnivå, samt minstekravet til en pensjonsutbetalingsperiode på 10 år (jf. innskuddspensjonsloven § 7-4). Praktisk sett har dette likevel ført til at ytterligere om lag 700 000[1] arbeidstakere i privat sektor er sikret slik tjenestepensjon i tillegg til folketrygd.

Tabell 5.1 Antall pensjonsordninger og forsikrede samt forvaltningskapital i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger per 31. desember 2011.[1]

	Foretakspensjonsordninger	Innskuddspensjonsordninger
Forvaltningskapital	299,2 mrd kroner	52,0 mrd kroner
– Aktive ordninger	148,5 mrd kroner	40,7 mrd kroner
– Fripoliser/pensjonskapitalbevis	150,7 mrd kroner	11,3 mrd kroner
Premie	16,4 mrd kroner	11,5 mrd kroner
– Brutto forfalt premie	16,1 mrd kroner	11,0 mrd kroner
– Nytegnet premie	0,216 mrd kroner	0,456 mrd kroner
Antall forsikrede		
– Medlemmer	302 470	1 002 627
– Fripoliser/pensjonskapitalbevis	858 062	653 230
Antall pensjonsordninger	11 310	97 714

[1] Tallene omfatter selskaper som er medlem av FNO. I tillegg kommer fondsselskaper/banker som tilbyr innskuddspensjon.
Kilde: Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO)

Selv om antallet innskuddspensjonsordninger er økende, er ytelsesordningene fortsatt dominerende hva gjelder pensjoner under utbetaling og hva gjelder forvaltningskapital knyttet til pensjonsordningene, se tabell 5.1.

Når det gjelder pensjoner under utbetaling, viser statistikk fra FNO at det er 59 304 alderspensjoner under utbetaling per 31. desember 2011 fra aktive ytelses- og innskuddspensjonsordninger i privat sektor. For alderspensjoner som utbetales på grunnlag av fripolise eller pensjonskapitalbevis er tallet 155 007. Statistikken skiller ikke mellom utbetalinger fra foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger. Det er imidlertid grunn til å tro at de aller fleste av disse utbetalingene skjer fra foretakspensjonsordninger eller fripoliser. Det er relativt lite kapital akkumulert i innskuddspensjonsordningene, siden det er få som har vært medlemmer av innskuddspensjonsordninger før 2006. Dette gjør at pensjonsutbetalingene fra disse ordningene i så tilfelle er forholdsvis lave. Videre er det en god del av de foretak som har omdannet sin tjenestepensjonsordning fra foretakspensjonsordning til innskuddspensjonsordning, som har valgt å lukke foretakspensjonsordningen for eldre arbeidstakere. Dette gir grunnlag for å tro at antallet alderspensjonister som mottar utbetalinger fra innskuddspensjonsordninger er relativt få. Tallene i tabell 5.1 omfatter ikke private pensjonskasser.

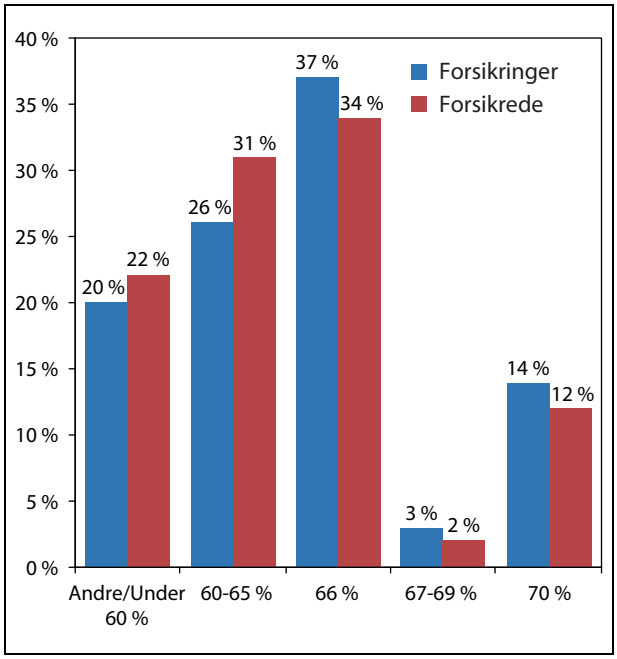
Statistikk fra FNO publisert 24. mars 2012 viser at 52 prosent av de 1 034 000 arbeidstakerne som hadde innskuddspensjon per 31. desember 2011, hadde minimumsordninger basert på lov om obligatorisk tjenestepensjons minstekrav i § 4. Bare 24 prosent av arbeidstakerne med innskuddspensjon er omfattet av ordninger med høyeste tillatte innskuddsgrense på 5 og 8 prosent, jf. forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 til lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven) § 3-2.

For helheten sin skyld, kan det opplyses at forvaltningskapital i kommunale tjenestepensjonsordninger per 31. desember 2011 var på 340 mrd. kroner. Brutto forfalt premie for disse ordningene var 31,4 mrd kroner og nytegnet premie 0,057 mrd. kroner. Tallene omfatter ikke kommunale pensjonskasser.

5.1.2 Hvor er vi i dag?

Utviklingen i løpet av det siste tiåret har ført til at de aller fleste foretak og arbeidstakere i privat sektor nå har kollektive tjenestepensjonsordninger. Det foreligger imidlertid betydelige forskjeller når det gjelder nivået på den alderspensjon arbeidstakerne i de enkelte foretak sikres. Det er her vanlig å trekke et prinsipielt skille mellom forsikringsbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven og pensjonsordninger for pensjonskapitalsparing etter innskuddspensjonsloven. Dette er likevel et skille som først og fremst bygger på rettslige ulikheter, blant annet når det gjelder opptjenings-, innskudds- og ytelsesberegningsmodell, og som samtidig ikke tar hensyn til variasjonsbredden i pensjonsordningenes kvalitet. Den reelle forskjell i pensjonsnivå og utbetalingsperiode er i praksis ikke like markert fordi ytelsesordningene og i særlig grad innskuddsordningene ikke utgjør homogene grupper. Grovt sagt kan en i virkeligheten inndele pensjonsordningene i privat sektor i tre grupper, en inndeling som langt på vei har sitt motstykke i en norsk foretaksstruktur med betydelige variasjoner i de enkelte foretakenes lønnsevne og økonomiske stilling.

En *første* gruppe består av et betydelig antall foretak med gode ytelsesbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven, utformet for å gi pensjonsytelser fastsatt ut fra de enkelte arbeidstakeres tjenestetid og lønnsnivå ved avslutning av yrkesaktiv periode ved fylte 67 år. Antallet av ytelsesbaserte pensjonsordninger er imidlertid redu-



Figur 5.1 Ytelsesnivåene innenfor ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i 2008. Forsikringer er ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Kilde: Fafo/Geir Veland

[1] Se NOU 2009: 13 Brede pensjonsordninger, avsnitt 1.1.

sert i senere år, først og frem fordi mange foretak som følge av høye og lite forutsigbare pensjonskostnader har valgt å omdanne sin ytelsesordning til innskuddspensjonsordning. Det er heller ikke mange foretak som har etablert nye ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Figur 5.1 viser en beregning av ytelsesnivåene innenfor ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i 2008. Figuren er hentet fra Fafo's notat om *Tjenestepensjoner i endring. Det private tjenestepensjonsmarked anno 2010* ved Geir Veland. Fafo har bekreftet det antallet ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som fremgår av tabell 5.1.

I våre dager er ytelsesbaserte pensjonsordninger ikke lengre en helt ensartet gruppe. Om lag to tredeler av pensjonsordningene har fortsatt livsvarige pensjonsytelser, men om lag en tredel av pensjonsordningene er etablert som «opphørende ordninger» med tidsavgrenset utbetaling av alderspensjon inntil fylte 77 år eller i minst 10 år (foretakspensjonsloven § 5-1 annet ledd)[2]. Uavhengig av utbetalingsperioden har en del foretak gjennomført kostnadsreduserende regelverksendringer, blant annet opphør av etterlattedekninger i pensjonsordningen. Utviklingen har også ellers på ulike måter innvirket negativt på ytelsesordningers virkemåte. Eksempelvis har økt mobilitet i arbeidslivet ført til at ytelsesbaserte pensjonsordninger ikke lenger virker optimalt. Alderspensjonen til de mange arbeidstakere som nå skifter arbeidsgiver – og pensjonsordning, blir reelt ikke bestemt av pensjonsplanen for pensjonsordningen i det foretak hvor arbeidstakerne avslutter sin yrkesaktive periode, men av et antall fripoliser for opptjent pensjon beregnet ut fra tjenestetid og lønn ved avslutning av hvert arbeidsforhold. I senere år har alderspensjoner fra ytelsesordningene stort sett heller ikke vært gjenstand for pensjonsregulering og verdisikring fordi ordningen i foretakspensjonsloven §§ 5-10 og 5-11 for oppregulering av pensjoner ikke har virket som forutsatt. Dette må i stor grad tilskrives at premienivået generelt har vært utilstrekkelig i forhold til pensjonsinnretningenes avkastnings- og levealdersrisiko, og at det derfor har vært nødvendig for pensjonsinnretningene å benytte avkastningsresultatet til å bygge opp bufferkapital og til å dekke større pensjonsutbetalinger som følge av økt levealder, i stedet for til pensjonsregulering (foran i avsnitt 4.1.1).

En *annen* hovedgruppe er innskuddspensjonsordninger opprettet etter 2005 av et stort antall foretak for å oppfylle lov om obligatorisk tjenestepensjons krav. Dette er pensjonsordninger med et årlig innskuddsnivå på 2 prosent av lønn og et ytelsesnivå i samsvar med lovens minstekrav, herunder tidsavgrenset pensjonsutbetaling inntil fylte 77 år eller i minst 10 år (innskuddspensjonsloven § 7-4). Avkastningen av pensjonskapitalen skal årlig tilføres pensjonskapitalen og kan – i utbetalingsperioden – også gi grunnlag for noe tillegg til pensjonsytelsene (innskuddspensjonsloven §§ 3-2 til 3-3). Som det fremgår foran i avsnitt 5.1.1, har pensjonsordninger av denne type medført at en meget stor gruppe av arbeidstakere i privat sektor er blitt sikret alderspensjon i tillegg til folketrygden, om enn på et forholdsvis beskjedent nivå.

En *tredje* – og slett ikke ubetydelig – gruppe av pensjonsordninger er imidlertid innskuddspensjonsordninger med årlige innskudd som til dels er vesentlig høyere enn lov om obligatorisk tjenestepensjons minstekrav, men også disse er som regel opphørende ordninger med tidsavgrenset pensjonsutbetaling. Etter gjeldende forskrift er høyeste innskuddssatser henholdsvis 5 prosent av lønn inntil 6 G og 8 prosent av lønn mellom 6 og 12 G. Innenfor disse rammene kan foretakene tilpasse innskuddsnivået og dermed kvaliteten av pensjonsordningen til sin lønnsevne og økonomi. Om lag en fjerdedel av innskuddsordningene er nå basert på innskuddssatser opp mot det forskriftsfastsatte maksimum, men en god del av disse er nok etablert av foretak som har omdannet sine ytelsesordninger, se ovenfor i avsnitt 5.1.1.

Denne tredje gruppen omfatter pensjonsordninger med pensjonsnivåer som reelt ligger i et område mellom vanlige ytelsesordninger og innskuddsordningene på lov om obligatorisk tjenestepensjonsnivå. Selv om regelen er at årlig avkastning av pensjonskapitalen skal godskrives arbeidstakerne, vil imidlertid selv innskuddsordninger med maksimumsinnskudd vanskelig kunne gi pensjonsytelser tilsvarende fullt opptjente ytelser etter pensjonsplanen for en ytelsesordning. I opptjeningsperioden er således opptjent innskuddspensjon ikke inflasjons- eller nivåsikret ved en ordning for årlig oppregulering av pensjonskapitalen i samsvar med lønnsutviklingen. Det er heller ikke dødelighetsrisiko og rett til tilført dødelighetsarv knyttet til pensjonskapitalen. Størrelsen av pensjonskapitalen ved uttak av pensjon – og dermed pensjonsnivået – vil derfor variere ikke bare med størrelsen på årlig innskudd, men i meget stor grad også med størrelsen av den avkastning av pensjonskapitalen som blir tilført i løpet av pensjonsopptjeningsperioden. Lavrentenivået i de senere år har således tydeliggjort en av

[2] Opplysninger gitt Banklovkommisjonen fra livsforsikringsselskapene.

svakhetene ved pensjonsordninger etter innskuddspensjonsloven.

5.2 Prinsipper for et rammeverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring tilpasset ny folketrygd

5.2.1 Behovet for fleksibilitet i pensjonsmarkedet

1) Etter folketrygdreformen er pensjonssystemet i folketrygden i utgangspunktet utformet som et innskuddsbasert system, basert på opptjening av en pensjonsbeholdning etter et alleårsprinsipp og årlige innskudd i prosent av lønn. Samtidig har imidlertid folketrygdsystemet også en del egenskaper som regnes som viktige elementer i et ytelsesbasert pensjonssystem (foran i avsnitt 4.2.1).

For det første er opptjeningssystemet i ny folketrygd reelt utformet med sikte på at de fleste arbeidstakere etter om lag 40 yrkesaktive år har opptjent en pensjonsbeholdning som vil være tilstrekkelig til å gi livsvarige pensjonsytelser på et nivå i området 50 til 55 prosent i forhold til lønn opp til 7,1 G ved avslutningen av yrkesaktiv periode, normalt ved 67 års alder. Dette ytelsesnivået skal oppnås først og fremst ved at årlig innbetaling av premie på 18,1 prosent av lønn til enhver tid, og ved at den enkeltes pensjonsbeholdning i opptjeningsperioden blir oppregulert årlig i samsvar med den alminnelige lønnsvekst i samfunnet. For det annet inngår det også viktige forsikringsbaserte elementer i det nye pensjonssystemet. Det er således knyttet dødelighetsrisiko til retten til opptjent pensjon. Midler som frigjøres ved død i opptjeningstiden utgjør dødelighetsarv som via folketrygdens delingstall tas i betraktning ved beregningen av livsvarig årlig pensjonsytelse ut fra forventet levetid på uttakstidspunktet.

Folketrygdreformen rokker ikke ved prinsippet om at pensjonsytelsene fra folketrygden skal kunne suppleres med alderspensjon fra foretaksfinansierte tjenestepensjonsordninger. Etter gjeldende pensjonslovgivning har foretakene hittil kunnet velge mellom to prinsipielt forskjellige alternativer, enten kollektiv pensjonsforsikring i form av ytelsesbasert foretakspensjon eller kollektiv pensjonssparing i form av innskuddspensjonsordning. Etter folketrygdreformen er situasjonen rettslig og praktisk til dels blitt en annen.

Pensjonsordninger etter innskuddspensjonsloven vil uten vesentlig endring fortsatt kunne utgjøre en egnet påbygning på pensjonssystemet i folketrygden (nedenfor under punkt 2). Ytelsesbasert foretakspensjon etter foretakspensjonsloven i nåværende form lar seg derimot vanskelig videreføre som en påbygning på, eller i kombinasjon med, ny folketrygd med sikte på å oppnå eller fastlegge et samlet alderspensjonsnivå for den enkelte arbeidstakere (foran i avsnitt 4.2). Dessuten er ytelsesbasert foretakspensjon kommet under betydelig press fordi denne form for tjenestepensjonsordning har vist seg å skape betydelige økonomiske utfordringer både for foretak og for pensjonsinnretninger (foran i avsnitt 4.3). Dersom det fortsatt skal foreligge forsikringsbaserte alternativer for foretaksfinansiert tjenestepensjon som tillegg til ny folketrygd, bør det derfor ved ny lovgivning åpnes for at ny folketrygd kan påbygges eller kombineres med andre former for kollektiv tjenestepensjonsforsikring (nedenfor under punkt 3). Utarbeidelsen av slike lovregler er en hovedoppgave i arbeidet med tilpasningen av pensjonslovene til ny folketrygd.

2) Tjenestepensjon basert på kollektiv pensjonssparing i innskuddspensjonsordninger lar seg lett kombinere med pensjon fra ny folketrygd. Opptjeningsordningen er teknisk basert på alleårsprinsippet og årlige innskudd fastsatt i prosent av lønn, og det er fastsatt grenser for størrelsen av årlige innskudd. I innskuddsordninger er imidlertid opptjent pensjonskapital ikke gjenstand for årlig oppskrivning i samsvar med lønnsvekst. I hvilken utstrekning pensjonskapitalen og dermed pensjonsytelsene likevel er sikret mot inflasjon og for øvrig holder tritt med lønnsutviklingen, beror først og fremst på den årlige avkastning som tilføres pensjonskapitalen. Pensjonskapitalen blir ikke tilført dødelighetsarv fordi det ikke er knyttet dødelighetsrisiko til pensjon opptjent i innskuddspensjonsordninger. Ved arbeidstakerens død skal pensjonskapitalen benyttes først og fremst til barne- og ektefellepensjon.

Innskuddspensjonsloven gir – i motsetning til foretakspensjonsloven – foretakene vid adgang til å etablere pensjonsordninger med forskjellige pensjons- og kostnadsnivåer tilpasset eget behov og lønnsevne. Utviklingen i senere år viser at mange foretak også har gjort bruk av den fleksibilitet loven her gir (foran i avsnitt 5.1.2). Videre er innskuddspensjonsloven utformet på en måte som gir foretakene en reell kostnadskontroll og jevnt over pensjonskostnader på et forutsigbart nivå tilpasset variasjoner i deres størrelse og økonomi. Sett i sammenheng med foretaksstrukturen hos oss innebærer den fleksibilitet regelverket i innskuddspensjonsloven gir, at kollektiv pensjonssparing i pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven også etter folketrygdreformen, vil fremtre

som et attraktivt og konkurransedyktig tjenestepensjonsalternativ for store grupper av foretak.

3) Ytelsesbaserte pensjonsordninger har tradisjonelt vært mest brukt av norske foretak, og for pensjonsinnretningene utgjør de derfor økonomisk sett fortsatt den klart viktigste form for tjenestepensjon. Det vises til tabell 5.1 ovenfor. I motsetning til innskuddspensjonsloven har imidlertid foretakspensjonslovens regelverk ikke gitt foretakene nødvendig fleksibilitet når det gjelder utforming av forsikringsbaserte pensjonsordningers pensjons- og kostnadsnivå og øvrige egenskaper (foran i avsnitt 4.1.1). For mange av de foretak som lenge har hatt ytelsesbasert foretakspensjon, er det høye og nokså uforutsigbare nivået på pensjonskostnadene ved vanlige ytelsesordninger utvilsomt blitt et betydelig problem, særlig under rådende markedsforhold. I de senere år er derfor også de aller fleste nye pensjonsordninger etablert etter innskuddspensjonsloven.

Etter gjeldende rett har det ikke vært adgang til å etablere skattegunstige forsikringsbaserte pensjonsordninger på annen måte enn ved pensjonsordning etter foretakspensjonsloven. Dette, og det normalt høye kostnadsnivået ved ytelsesbasert foretakspensjon i sin nåværende form, har derfor i praksis medført at om lag to tredeler av foretakene i privat sektor vanskelig har kunnet etablere forsikringsbasert pensjonsordning med pensjons- og kostnadsnivå som ellers ville kunne utgjøre et attraktivt alternativ til så vel vanlig ytelsesbasert foretakspensjon i sin nåværende form som til et bredt spekter av innskuddspensjonsordninger. Ved en sammenligning med innskuddsordninger er det her vesentlig at den dødelighetsrisiko som er knyttet til kollektiv tjenestepensjonsforsikring, under ellers like forhold, normalt vil føre til at atskillig pensjonskapital vil bli frigjort som dødelighetsarv og dermed gi grunnlag for et vesentlig høyere pensjonsnivå enn ved kollektiv pensjonssparing.

Disse forhold innebærer at det – uavhengig av folketrygdreformen – foreligger behov for lovendringer som vil legge til rette for at også forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger – på samme måte som innskuddsordninger – i praksis kan baseres på ulike pensjons- og kostnadsnivåer. Dette er en forutsetning for at kollektiv tjenestepensjonsforsikring generelt vil utgjøre et godt alternativ for grupper av foretak, og at kollektiv tjenestepensjonsforsikring fortsatt vil kunne ha en sentral plass i et bredt og variert pensjonsmarked. I tillegg kommer at folketrygdreformen i seg selv medfører behov for vesentlige endringer i foretakspensjonsloven fordi den har skapt en situasjon hvor vanlig ytelsesbasert tjenestepensjon i sin nåværende form ikke lenger lar seg kombinere med, eller vil utgjøre, en naturlig påbygning på pensjonssystemet i ny folketrygd (foran i avsnitt 4.2). Også ved utformingen av et nytt regelverk for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger tilpasset ny folketrygd, bør det imidlertid legges vesentlig vekt på at det i kollektiv tjenestepensjonsforsikring allerede foreligger behov for større fleksibilitet og variasjonsbredde enn foretakspensjonsloven for tiden gir.

Et nytt lovverk for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger, tilpasset ny folketrygd, bør derfor i større grad enn regelverket i foretakspensjonsloven utformes som et forsikringsrettslig rammeverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Dette vil legge til rette for kollektiv tjenestepensjonsforsikring basert på forskjellige pensjonsnivåer og andre egenskaper tilpasset de enkelte foretaks lønnsevne og økonomiske situasjon og den varierte foretaksstrukturen i Norge. Det bør legges vesentlig vekt på at et nytt regelverk vil gi rammer som – på den ene side – legger til rette for at kvalitativt gode pensjonsordninger kan tilpasses ny folketrygd og i det store og hele videreføres innenfor en ny rettslig ramme, og som – på den annen side – også legger til rette for forsikringsbaserte alternativer for foretak som på grunn av kostnadsnivået ønsker å endre pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. De sistnevnte foretak vil ellers være henvist til å ha ulike innskuddspensjonsordninger med et lavere ytelsesnivå enn forsikringsbaserte pensjonsordninger. Et viktig hensyn er at også foretak som har behov for stabil og kvalifisert arbeidskraft og som har nødvendig økonomisk evne, fortsatt skal kunne tilby sine arbeidstakere alderspensjon om lag på samme økonomiske nivå som hittil.

5.2.2 Kollektiv tjenestepensjonsforsikring tilpasset ny folketrygd

1) Kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil prinsipielt være et kontraktsbasert pensjonssystem og vil rettslig og økonomisk være frittstående i forhold til pensjonssystemet i folketrygden. Et nytt regelverk for kollektiv pensjonsforsikring bør derfor – i motsetning til foretakspensjonsloven – utformes som formelt uavhengig av regelverket for ny folketrygd. Dette er imidlertid ikke til hinder for at pensjonssystemet i folketrygden benyttes som modell ved utformingen av et nytt rammeverk for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger, og at regelverket i stor grad bygges opp etter eller til-

passes de prinsipper som ligger til grunn for ny folketrygd. I Finansdepartementets oppdrag til Banklovkommisjonen er det, som tidligere nevnt, således lagt til grunn at det nye regelverket som utarbeides «i hensiktmessig grad utformes slik at det følger opp hovedprinsippene i den vedtatte folketrygden». *Banklovkommisjonen* mener at dette på en god måte vil bidra til å klargjøre den sammenheng som reelt fortsatt må foreligge mellom ny folketrygd og kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

Pensjonssystemet i folketrygden utgjør reelt en mellomform – en «hybrid» – i forhold til innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonssystemer (foran i avsnitt 5.2.1). Det er utformet på grunnlag av et prinsipielt skille mellom opptjeningsperioden og utbetalingsperioden, det vil si mellom – på den ene side – prinsippene for pensjonsopptjening og premieberegning, og – på den annen side – prinsippene for uttak av pensjon og beregning av pensjonsytelser. Dette skillet har gjort det mulig å kombinere en innskuddsbasert pensjonsopptjeningsordning basert på et alleårsprinsipp med årlig innskuddpremie i prosent av lønn, og en forsikringsbasert utbetalingsordning med dødelighetsrisiko knyttet til retten til pensjon og med beregning av årlige pensjonsytelser ut fra opptjent pensjonsbeholdning og forventet levetid ved uttak av pensjon. Dermed er det etablert et grunnlag for betydelig fleksibilitet ved utformingen av folketrygdens nye pensjonssystem.

Ny folketrygd bygger således på prinsipper som – hvis lagt til grunn for ny lovgivning for kollektiv tjenestepensjonsforsikring – også vil legge til rette for utforming av et nytt rammeverk for kollektive tjenestepensjonsordninger med en grad av fleksibilitet som 1) er tilpasset foretaksstrukturen i norsk næringsliv og de betydelige variasjoner i foretakenes lønnsevne (foran i avsnitt 5.2.1), og som 2) samtidig åpner for nye og til dels ulike former for risikofordeling i trekantforholdet mellom pensjonsinnretning, foretak og arbeidstakerne. Et rammeverk av denne type vil således være godt i samsvar med den «hybridordning» og de synspunkter som i utredningen i NOU 2009: 13 Brede pensjonsordninger anbefales vektlagt ved utformingen av et nytt lovverk for moderne forsikringsbaserte pensjonsordninger tilpasset ny folketrygd (foran i avsnitt 3.4). For øvrig forutsettes det også i Finansdepartementets oppdrag at Banklovkommisjonen i arbeidet med tilpasning av pensjonslovene til ny folketrygd tar i betraktning de vurderinger og forslag denne utredningen inneholder.

Banklovkommisjonen er ut fra dette kommet til at hovedelementene i nytt rammeverk for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger bør utformes med utgangspunkt i det skille mellom opptjeningsordningen og utbetalingsordningen som ligger til grunn for det nye pensjonssystemet i folketrygden.

2) Den ene hoveddelen i det nye regelverket bør således være en innskuddsbasert modell for pensjonsopptjening, det vil si retten til alderspensjon erverves ved årlig pensjonsopptjening og oppbygging av en pensjonsbeholdning for det enkelte medlem i tjenestepensjonsordningen. Dette forutsetter et opptjeningssystem som i hovedsak er basert på alleårsprinsippet og årlig innskuddspremie tilsvarende en bestemt prosent av arbeidstakerens lønn (nedenfor i avsnitt 5.3). Innskuddsbasert pensjonsopptjening vil dermed imøtekomme foretakenes behov for reell kostnadskontroll og jevnt over gi pensjonskostnader på et forutsigbart nivå. Foretaksstrukturen i norsk næringsliv tilsier at regelverket – slik som forutsatt i lov om obligatorisk tjenestepensjon – bør gi det enkelte foretak adgang til å tilpasse nivået på årlige pensjonskostnader og dermed indirekte også pensjonsnivået til egen lønnsevne og økonomi. Det bør derfor først og fremst være foretakenes – ikke lovgiverens – oppgave å fastsette størrelsen på årlig innskuddspremie i prosent av lønn og i det hele ha ansvaret for at nivået på foretakets samlede pensjonskostnader vil ligge på et bærekraftig nivå.

Banklovkommisjonen legger til grunn at pensjonsordninger basert på kollektiv tjenestepensjonsforsikring fortsatt skal undergis skattegunstig behandling, blant annet slik at foretakenes årlige pensjonskostnader kan føres til fradrag i skattepliktig inntekt. Det vil derfor fortsatt være en lovgiveroppgave å fastsette – ut fra skatteprovenyhensyn og andre samfunnshensyn – de overordnede rammer for foretakenes utforming av regelverket for sine tjenestepensjonsordninger. Provenyhensynet er i foretakspensjonsloven ivaretatt ved krav om at pensjonsplanen må utformes slik at tjenestepensjonsytelsene er tilpasset, og vil ligge innenfor, en lovfastsatt grense for samlet folketrygd- og tjenestepensjon (foretakspensjonsloven §§ 5-3 og 5-7). Når ytelsene fra ny folketrygd skal beregnes ut fra prinsippet om levealdersjustering og nøytralitet i forhold til uttaksalder, må imidlertid provenyhensynet ivaretas på en annen måte. For forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger med innskuddsbasert opptjeningsordning tilpasset ny folketrygd bør det i stedet fastsettes en generell høyeste prosentvis grense i forhold til

lønn for foretakets årlige innskuddspremier. En slik grense vil indirekte også sette en generell grense for pensjonsnivået i kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

Banklovkommisjonen viser til at alderspensjonen i ny folketrygd er beregnet å gi en kompensasjonsgrad i forhold til lønn på 54 prosent ved 67 år, gitt 40 opptjeningsår. Ut fra dette bør en høyeste prosentsats for årlig innskuddspremie settes slik at foretaksfinansiert tjenestepensjon skal kunne øke beregnet kompensasjonsgrad opp til om lag to tredeler av lønn (se nærmere nedenfor i avsnitt 5.3.5). En må imidlertid i alle tilfelle regne med at innskuddspremienivået i et meget betydelig antall av pensjonsordninger i praksis vil ligge lavere enn det lovfastsatte maksimum.

Banklovkommisjonen viser for øvrig til at en lovfastsatt høyeste prosentsats for årlig innskuddspremie vil i langt mindre grad virke styrende og standardiserende ved selve utformingen av foretakenes pensjonsordninger enn kravene til pensjonsplanen i foretakspensjonsloven i praksis har vist seg å gjøre. Dette vil begrense behovet for en fortsatt detaljert lovregulering av forsikringsbaserte pensjonsordninger. Innenfor overordnede lovfastsatte rammer vil det enkelte foretak selv i stor grad kunne tilpasse pensjonsordningen til foretakets behov gjennom utformingen av pensjonsplanen og det øvrige regelverk for pensjonsordningen.

3) Den annen hoveddel av pensjonssystemet – utbetalingsordningen – vil omfatte reglene om uttak av pensjon og beregningen av årlige pensjonsytelser. Tjenestepensjonen bør – som i folketrygden – som hovedregel være livsvarig. Dette innebærer at den årlige pensjonsytelse – som i ny folketrygd – må beregnes ut fra den enkelte arbeidstakers opptjente pensjonsbeholdning ved uttak av pensjon (pensjonskapitalen) og det antall år arbeidstaker ut fra utviklingen i dødelighet frem til uttakstidspunktet kan forventes å leve.

Banklovkommisjonen legger til grunn at prinsippet om fleksibelt uttak av pensjon skal videreføres også på tjenestepensjonsområdet, jf. foretakspensjonsloven §§ 5-7a til 5-7d. Det følger da allerede av forsikringsmessige prinsipper at beregningen av årlig pensjonsytelse må være nøytral i forhold til den enkelte arbeidstakers alder ved uttak av pensjon (foretakspensjonsloven § 5-7c). Dette prinsippet som innebærer at forventet nåverdi av de samlede pensjonsutbetalinger skal være uavhengig av uttaksalderen, ligger også til grunn i ny folketrygd. *Banklovkommisjonen* mener at dette bør være en hovedregel også i regelverket for nye forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger.

Banklovkommisjonen foreslår videre at årlige pensjonsytelser – slik som i ny folketrygd – skal beregnes ut fra arbeidstakerens gjenstående forventede levetid ved uttak av pensjon, det vil si på grunnlag av en utbetalingsperiode som er levealdersjustert på uttakstidspunktet. I kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil dette være en forutsetning for at viktige sosialpolitiske hensyn skal bli ivaretatt ved livslang utbetaling av tjenestepensjon. Bakgrunnen er først og fremst at pensjonsinnretningene erfaringsmessig vanskelig kan bære den økonomiske belastning som økningen over tid i de forsikredes levealder og dermed i lengden av pensjonsutbetalingsperioden ellers ville medføre, særlig i pensjonsordninger som gir livsvarig pensjon. Den levealdersrisiko som vil akkumuleres i løpet av forsikringstiden, har vist seg å utgjøre en latent, men alvorlig soliditetsrisiko for pensjonsinnretningene (foran i avsnitt 4.1.1 punkt 3). Dette skyldes at levealdersrisiko over så lange tidsrom som opptjening og utbetaling av kollektiv tjenestepensjonsforsikring dekker, i praksis ikke lar seg forsvarlig forhåndsprise som ledd i pensjonsinnretningenes ordinære beregning av årlige premier. Et bærekraftig kollektivt pensjonsforsikringssystem må derfor baseres på at pensjonsinnretningenes samlede ansvar i utbetalingsperioden som hovedregel skal fastlegges ved uttaket av pensjon og innenfor rammen av opptjent pensjonsbeholdning på uttakstidspunktet.

I ny folketrygd er problemene knyttet til den langsiktige økningen i befolkningens levealder håndtert ved en ordning som innebærer at det ved uttak av pensjon gjennomføres såkalt levealdersjustering av årlige pensjonsytelser. Ordningen forutsetter at det årlig fastsettes delingstall som, ut fra utviklingen i dødelighet i befolkningen frem til uttakstidspunktet, reflekterer økningen i forventet levetid for arbeidstakere ved ulike uttaksaldre mellom 62 og 75 år, og som dessuten sikrer at beregningen av årlig pensjon er nøytral i forhold til faktisk alder ved uttak av pensjon. *Banklovkommisjonen* mener at det ville være en fordel sett i forhold til behovet for tilpasningen av reglene for kollektiv tjenestepensjonsforsikring til ny folketrygd og til de samfunnsmessige hensyn som begrunner levealdersjustering av folketrygdens alderspensjon, om delingstallene i ny folketygd kunne tjene som utgangspunkt for reglene om beregningen av alderspensjon ved kollektiv pensjonsforsikring. Dette ville også kunne gi praktiske fordeler og dessuten gjøre det lettere å få

oversikt over hovedtrekkene i lovgivningen på pensjonsområdet. Et vesentlig forhold i denne sammenheng er at ny folketrygd gjør bruk av kjønnsnøytrale delingstall, og dermed gjør det mulig å benytte innskuddspremier i lik prosent av lønn for menn og kvinner (se nedenfor i avsnitt 5.5.3).

Etter *Banklovkommisjonens* oppfatning vil det imidlertid ikke være grunnlag for uten videre å gi delingstallene i ny folketrygd tilsvarende anvendelse i kollektiv tjenestepensjonsforsikring for å sikre at årlig pensjonsytelse blir beregnet ut fra den enkelte arbeidstakers forventet levealder ved uttak av tjenestepensjon. Det må også tas hensyn til at pensjonsinnretningenes virksomhet vil være basert på bransjefastsatt dødelighetsstatistikk, og til at beregnet dødelighet i den populasjon som vil omfattes av kollektiv tjenestepensjonsforsikring, til dels avviker fra den alminnelige utvikling i befolkningens levealder som folketrygdens delingstall bygger på. *Banklovkommisjonen* foreslår derfor at det ved anvendelsen av folketrygdens delingstall skal benyttes en bransjefast justeringsfaktor som reflekterer slike forskjeller i dødelighet (se nedenfor i avsnitt 5.5.4). *Enkelte medlemmer* i Banklovkommisjonen mener at prinsippene for levealdersjustering bør utredes nærmere, se deres særmerknader nedenfor i avsnitt 5.5.6.

4) Enkelthetene i et nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring bør også i stor grad kunne tilpasses prinsippene i pensjonssystemet i ny folketrygd. De reguleringsordninger ny folketrygd har for å tilpasse pensjonsopptjening og pensjonsytelser til lønnsutviklingen i samfunnet, vil således også kunne inngå som elementer i kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Generelt vil det være en fordel om pensjonssystemet i kollektiv tjenestepensjonsforsikring i hovedtrekk lar seg utforme med utgangspunkt i prinsippene i ny folketrygd. Dette vil innebære at pensjonsopptjening og beregning av pensjonsytelser i forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger i hovedsak vil bli bestemt ut fra forhold som i praksis også vil bli bestemmende for den alderspensjon som den enkelte arbeidstakere vil motta fra ny folketrygd.

5.2.3 Risiko- og kostnadsfordeling i kollektiv pensjonsforsikring

Ved utforming av et nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil det også gjøre seg gjeldende andre viktige hensyn enn behovet for tilpasning til folketrygdsystemet. Folketrygden er et lovbasert pensjonssystem med staten som pensjonsleverandør som i hovedsak først etter uttak av pensjon blir finansiert ved årlige utbetalinger over statsbudsjettet. Kollektiv tjenestepensjonsforsikring derimot har sitt grunnlag i langtidskontrakter som er inngått mellom et foretak og en økonomisk selvstendig pensjonsinnretning som pensjonsleverandør, og som for å sikre arbeidstakernes rettigheter må være fondsbasert og forhåndsfinansiert av foretaket som arbeidsgiver. Private pensjonsleverandører har verken en risikobærende eller en kostnadsbærende kapasitet som tilnærmelsesvis kan sidestilles med den stilling staten vil ha som pensjonsleverandør. Dette innebærer at det i kollektiv tjenestepensjonsforsikring også vil oppstå viktige risiko- og kostnadsspørsmål som kan forbigås i et pensjonssystem hvor staten er pensjonsleverandør. Her er det behov for en regulering av risiko- og kostnadsspørsmål som er i samsvar med forsikringsmessige prinsipper.

Kollektiv tjenestepensjonsforsikring krever i alle tilfelle en mer utførlig og nyansert regulering av risikoforhold og risikofordeling i forholdet mellom pensjonsleverandør, foretak og arbeidstakere enn det er behov for i folketrygdens pensjonssystem (foran i avsnitt 4.2.3 og nedenfor i avsnitt 5.6). Et bærekraftig grunnlag for kollektiv tjenestepensjonsforsikring forutsetter imidlertid at det i tillegg treffes tiltak med sikte på mer grunnleggende endringer i den fordeling av risiko i forsikringsforholdet som er typisk for ytelsesbaserte pensjonsordninger. Det er foran i avsnitt 4.3 redegjort for bakgrunnen for dette.

For det første har ytelsesbaserte pensjonsordninger ført til en så vidt sterk konsentrasjon av kapitalrisiko, avkastningsrisiko og risiko for økt levealder i pensjonsinnretningene at det økonomiske grunnlag for pensjonsinnretningenes virksomhet og soliditet er truet. Endringer som følge av tilpasningen til ny folketrygd, særlig innføringen av en utbetalingsordning for kollektiv tjenestepensjonsforsikring basert på folketrygdens modell for levealdersjustering, er i så måte et viktig korrektiv (nedenfor i avsnitt 5.5). Det er imidlertid nødvendig også å adressere problemer knyttet til pensjonsinnretningenes kapital- og avkastningsrisiko (nedenfor i avsnitt 5.4). Dette fremgår også i utredningene NOU 2011: 1 Bedre rustet mot finanskriser og NOU 2009: 13 Brede pensjonsordninger, som inneholder en analyse av ulike elementer som kan inngå i en «hybridmodell» for kollektive pensjonsforsikringsprodukter. En kombinasjon av elementer i så vel et innskuddsbasert som et ytelsesbasert pensjonssys-

tem ligger også til grunn for pensjonssystemet i ny folketrygd (foran i avsnitt 4.2.4).

For det annet, prinsipielle endringer i pensjonsinnretningenes risikoeksponering knyttet til kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil, etter *Banklovkommisjonens* oppfatning, også være viktige tiltak ved en nødvendig tilpasning av regelverket for kollektiv pensjonsforsikring til det nye kapitalkravsregimet i EU/EØS forsikringsdirektiv. Dette tilsier at et nytt regelverk bør utformes slik at pensjonsinnretningenes langsiktige avkastnings- og levealdersrisiko knyttet til kollektiv pensjonsforsikring blir vesentlig redusert (foran i avsnitt 4.3.3). I samsvar med føringer fra Finansdepartementet har dette vært et viktig hensyn ved utformingen av opplegget i lovutkastet. Regelverksendringer som vil redusere konsentrasjonen av kapitalrisiko, avkastningsrisiko og risiko for økt levealder i pensjonsinnretningene, vil være viktige tiltak i tilpasningen av pensjonslovgivningen til det nye kapitalkravsregimet.

For det tredje, foretakspensjonsloven har i praksis ført til en standardisering av ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, og loven inneholder dessuten krav som reelt stenger for utforming av andre typer av forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger. Dette har også ført til et årlig kostnadsnivå i kollektiv tjenestepensjonsforsikring som mange foretak lenge har syntes er for høyt og for lite forutsigbart. Endringene i lovverket som følge av tilpasningene til ny folketrygd vil her medføre vesentlige endringer og gi foretakene adgang til å utforme og benytte forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger som er tilpasset det enkelte foretaks behov, økonomi og lønnsevne. Viktigst i denne sammenheng er at ny lovgivning for kollektiv tjenestepensjonsforsikring lar seg utforme som et rammeverk basert på den opptjeningsmodell som inngår i pensjonssystemet i ny folketrygd, noe som vil gi foretakene tilgang til kollektive pensjonsforsikringsprodukter med forutberegnlig årlig pensjonskostnad på et nivå tilpasset det enkelte foretaks lønnsevne (foran i avsnitt 4.2.4).

For det fjerde, et nytt rammeverk for nye forsikringsbaserte kollektive pensjonsprodukter vil øke bredden i tjenestepensjonsmarkedet og medføre at innskuddspensjonsordning ikke vil være eneste alternativ for foretak som ikke lengre vil ha ytelsesbasert foretakspensjonsordning. Et polarisert pensjonsmarked hvor hovedalternativene har vært enten på ytelsesbasert foretakspensjon eller vanlig innskuddspensjon, imøtekommer over tid verken foretakenes eller arbeidstakernes interesser. Det reelle valg vil da stå mellom en pensjonsordning som ofte vil være for god i forhold til lønnsevne og økonomi i et betydelig antall foretak, og en pensjonsordning som sett fra arbeidstakernes side, vil være et dårligere alternativ enn foretakenes økonomi og behov skulle tilsi. Selv om et hovedelement i nye pensjonsprodukter vil være en pensjonsopptjeningsordning basert på årlige innskuddspremier fastsatt i prosent av lønn, vil dette kunne kombineres med ulike «hybridelementer» og dermed ulike former for risikofordeling i forsikringsforholdet (nedenfor i avsnitt 5.2.4).

Et motstykke til en vesentlig omlegging av ordninger som er bestemmende for pensjonsinnretningenes avkastningsrisiko og levealdersrisiko, vil således være at oppnådd avkastning og dødelighetsarv tilordnes arbeidstakerne og benyttes til økning av pensjonsbeholdning og pensjonsytelser. Generelt er det grunn til å anta at et gjennomsnittlig avkastningsnivå over en opptjeningstid på inntil 40 år, vil være høyere enn de premieberegningsrenter pensjonsinnretningene benytter. Avkastningsnivået i de tre største pensjonsinnretningene i løpet av perioden 2001 til 2011 ligger i gjennomsnitt i området 5 til 5,5 prosent. Det vises til tabell 5.3 nedenfor i avsnitt 5.4.2. Uavhengig av dette vil det i lovverket – på samme måte som i ny folketrygd – også kunne bygges inn ordninger som vil gi arbeidstakerne sikkerhet for årlig oppregulering av pensjonsbeholdning og pensjoner i samsvar med lønnsutviklingen. Dette vil skape klarhet fordi det vil fremgå at det i tilfelle må være foretakenes – ikke pensjonsinnretningenes – oppgave å sørge for og bære kostnadene ved slik utbygging av sikkerhet og forutberegnelighet i arbeids- og pensjonsforholdet. *Banklovkommisjonen* har ved utformingen av lovutkastet lagt vesentlig vekt på at utkastet skal inneholde oppreguleringsordninger som – sammen med de foreslåtte grenser for årlig innskuddspremie – legger til rette for at foretak som ønsker det, fortsatt kan tilby sine arbeidstakere skattegunstige pensjonsordninger som kvalitativt ligger om lag på samme nivå som ytelsesbasert foretakspensjon.

For det femte, en overgang til en pensjonsopptjeningsordning i kollektiv pensjonsforsikring som bygger på prinsippene i ny folketrygd, skal imøtekomme behovet for enklere pensjonsforsikringsprodukter som er tilpasset økt mobilitet i arbeidsmarkedet, og som legger bedre til rette for sammenslåing av pensjonsrettigheter opptjent i ulike foretak. I ytelsesbasert foretakspensjon blir alderspensjonen til arbeidstakere som skifter arbeidsgiver og pensjonsordning i løpet yrkesaktiv periode, ikke bestemt av pensjonsplanen for

pensjonsordningen i det foretak hvor arbeidstakerne avslutter sin yrkesaktive periode, men av et antall fripoliser for opptjent pensjon beregnet ut fra tjenestetid og lønnsnivå ved avslutning av hvert arbeidsforhold. Pensjonsrettigheter etter fripoliser er imidlertid i liten grad inflasjons- og nivåsikret, først og fremst fordi pensjonsinnretningenes avkastningsrisiko og levealdersrisiko knyttet til ytelsesbasert foretakspensjonsordninger har medført at fripolisene over tid er blitt tilført et meget beskjedent overskudd. *Banklovkommisjonen* har lagt vesentlig vekt på at lovutkastets omlegging av de ordninger som er bestemmende for pensjonsinnretningenes avkastningsrisiko og levealdersrisiko, også vil innebære en vesentlig endring på dette området. Omleggingen legger således til rette for at den pensjonsbeholdning en arbeidstaker har opptjent ved avslutningen av et arbeidsforhold, fortsatt vil bli tilført oppnådd avkastning og dødelighetsarv i tiden frem til uttak av pensjon (lovutkastet § 6-8 og kapittel 9 nedenfor). Økningen av pensjonsbeholdningen frem til uttakstidspunktet må i det minste antas å gi et vesentlig bidrag til reell verdisikring av de pensjonsytelser som da kommer til utbetaling.

For det sjette, et nytt regelverk for kollektiv pensjonsforsikring som er tilpasset prinsippene i ny folketrygd, og som dessuten imøtekommer behovet for en omlegging og tydeliggjøring av risiko- og kostnadsfordelingen i trekantforholdet mellom pensjonsleverandør, foretak og arbeidstakere, vil etablere et nytt grunnlag for vurderingen av spørsmål om og i hvilken utstrekning foretaket vil ha fremtidige pensjonsforpliktelser som kreves regnskapsmessig balanseført. *Banklovkommisjonen* har ved utformingen av lovutkastet også lagt vesentlig vekt på så vidt mulig å unngå at foretakenes pensjonsforpliktelser skal gi grunnlag for krav om balanseføring, og i alle tilfelle å oppnå at det kostnadsmessige omfanget av fremtidige pensjonsforpliktelser som må regnskapsmessig balanseføres, vil bli vesentlig mindre og langt mer begrenset enn for foretak med ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger (nedenfor i avsnitt 5.2.5).

5.2.4 Risiko- og kostnadsfordeling etter to hovedmodeller

Banklovkommisjonen har lagt vesentlig vekt på at det lovutkast som fremlegges i utredningen her, er utformet som et forsikringsrettslig rammeverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring tilpasset ny folketrygd. Et hovedformål har vært å legge til rette for at forsikringsbaserte pensjonsordninger skal kunne etableres med årlige kostnadsnivåer – og dermed pensjonsnivåer – tilpasset de enkelte foretaks lønnsevne og økonomiske situasjon og den varierte foretaksstrukturen i Norge (foran i avsnitt 5.2.1). Dette er forhold som i første rekke må avklares i pensjonsordningenes pensjonsplaner ved fastsettelsen av de innskuddspremier som foretaket årlig skal tilføre pensjonsordningen (lovutkastet § 4-2 første ledd). Vesentlig i denne sammenheng er imidlertid også hvordan ulike kostnads- og risikoforhold knyttet til pensjonsforholdet blir fordelt i trekantforholdet mellom foretak, arbeidstakere og pensjonsinnretningen. Også dette er forhold som stort sett kan og bør avklares ved utformingen av pensjonsordningens pensjonsplan.

Banklovkommisjonen er kommet til at lovutkastet – ut fra behovet for fleksibilitet ved utformingen av forsikringsbaserte pensjonsordninger (foran i avsnitt 5.2.1) – bør inneholde to hovedalternativer for reguleringen av spørsmål knyttet til kostnads- og risikofordelingen i pensjonsordningen, særlig når det gjelder forholdet mellom foretaket og arbeidstakerne. I samsvar med dette foreslår *Banklovkommisjonen* at et foretak skal ha adgang til å utforme pensjonsplanen for sin tjenestepensjonsordning enten etter reglene for en «standardmodell» eller for en «grunnmodell» (lovutkastet § 4-2 annet ledd). Avgjørende for foretakets valg, i tilfelle etter dialog med arbeidstakerne, vil særlig være det enkelte foretaks lønns- og kostnadsevne og foretakets behov for kvalifisert og stabil arbeidskraft. Uavhengig av valgt modell, skal imidlertid pensjonsplanen – i samsvar med prinsippet om likebehandling – gjelde for alle arbeidstakere som er medlem av pensjonsordningen (lovutkastet § 2-3 tredje ledd).

De nærmere regler for de to hovedmodellene som er inntatt i lovutkastet kapittel 4 avsnitt II og III, inneholder i første rekke regler for pensjonsopptjeningsperioden. En felles hovedstruktur er lagt til grunn ved utformingen av regelverket, og på sentrale punkter er reglene de samme (nedenfor i avsnittene 5.3 til 5.5). Dette gjelder blant annet fordelingen av risiko knyttet til forvaltningen av pensjonskapitalen og av risiko knyttet til dødelighet og levealder, og også reglene om uttak av pensjon er utformet som fellesregler, inntatt i lovutkastet kapittel 4 avsnitt IV. Den viktigste forskjell mellom hovedmodellene er at foretak med pensjonsordninger etter standardmodellen er tilordnet risiko og kostnader i tillegg til selve innbetalingen av de innskuddspremier som følger av pensjonsplanen.

Banklovkommisjonen har valgt betegnelsen «standardmodellen» fordi den – i motsetning til

«grunnmodellen» – også vil ha egenskaper som forbindes med de forsikringsbaserte pensjonsordninger som tradisjonelt har vært mest brukt i privat sektor. Viktigst er her én av flere ordninger for årlig oppregulering av pensjonsopptjeningen ut fra lønnsutvikling i opptjeningsperioden med sikte på inflasjons- og nivåsikring av opptjent pensjon. Ved en kombinasjon av slike oppreguleringsordninger med innskuddspremier beregnet etter de høyeste lovlige prosentsatser av lønn, vil foretaket kunne sikre arbeidstakerne en alderspensjon på om lag samme nivå som under ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Standardmodellen kan imidlertid også benyttes av foretak som vil velge ulike pensjonsnivåer i området mellom det som er vanlig for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og pensjonsordninger etter innskuddspensjonsloven (foran i avsnitt 5.1.2). Uavhengig av pensjonsnivå vil imidlertid standardmodellen medføre at risikopremier og kostnader vedrørende administrasjon og forvaltningen av pensjonsordningen i hovedsak må dekkes av foretaket.

Medlemmet Juliussen mener at standardmodellen ikke er et egnet navn da det antas at grunnmodellen vil få betydelig større utbredelse, blant annet på grunn av reguleringsansvaret som foretaket påtar seg i standardmodellen, samt det at denne vil utløse krav om balanseføring av pensjonsforpliktelsene.

Grunnmodellen er beregnet på foretak som vil sikre arbeidstakerne alderspensjon ved en forutberegnlig årlig innbetaling, beregnet ut fra innskuddspremienivå som er fastsatt i pensjonsplanen, og uten variable tillegg eller fremtidige pensjonsforpliktelser. Modellen er i hovedsak utformet som en forsikringsbasert innskuddspremieordning, og atskiller seg fra vanlige innskuddspensjonsordninger først og fremst ved at det er knyttet dødelighetsrisiko til opptjent pensjonskapital. At pensjonsordningen er forsikringsbasert, får derfor vesentlig betydning for størrelsen av de alderspensjonsytelser som kommer til utbetaling. Dette skyldes at den pensjonskapital som blir frigjort ved at enkelte medlemmer dør i løpet av opptjeningsperioden eller utbetalingsperioden før forventet levetid, vil utgjøre dødelighetsarv som skal tilføres arbeidstakernes pensjonsbeholdning og i alle tilfelle inngå ved beregningen av årlig pensjonsytelse ved uttak av pensjon. For øvrig skal all årlig avkastning av pensjonskapitalen som oppnås av pensjonsinnretningen, tilfalle arbeidstakerne og benyttes etter hvert til oppreguleringen av den enkeltes pensjonsbeholdning eller av pensjoner under utbetaling. Pensjonsinnretningens avkastningsresultater over tid i hele opptjenings- og utbetalingstiden vil derfor få vesentlig betydning for arbeidstakere med pensjonsordning etter grunnmodellen, men foretaket har ikke noe eget ansvar for en oppregulering av pensjonsbeholdning eller pensjoner som kan inflasjons- og nivåsikre opptjent pensjon.

Det regelverk som foreslås for henholdsvis standardmodellen og grunnmodellen, er det redegjort nærmere for nedenfor i kapittel 6 og kapittel 7. I avsnitt 7.1.3 er det også foretatt en nærmere sammenligning mellom standardmodellen og grunnmodellen. Hovedspørsmål som oppstår i forhold til begge modeller, er behandlet nedenfor i avsnittene 5.3 til 5.6.

5.2.5 Balanseføring av fremtidige pensjonsforpliktelser

Ved utformingen av reglene for henholdsvis «standardmodellen» og «grunnmodellen» har *Banklovkommisjonen* lagt vesentlig vekt på å unngå eller begrense foretakenes plikt etter gjeldende regnskapspraksis til å balanseføre nåverdien av fremtidige forpliktelser knyttet til pensjonsordninger (foran i avsnitt 5.2.3). Det er ovenfor i avsnittene 4.3.4 og 4.3.5 redegjort for de regnskapsregler og den regnskapspraksis som er av betydning for regnskapsføringen av pensjonskostnader. Under Banklovkommisjonens drøftelser er det særlig fra arbeidsgiverhold fremhevet som meget viktig at foretak må ha adgang til å utforme sin forsikringsbaserte pensjonsordning uten fremtidige pensjonsforpliktelser som krever balanseføring som reduserer foretakets regnskapsmessig egenkapital. *Banklovkommisjonen* har derfor søkt å utforme reglene for grunnmodellen slik at balanseføring i hovedsak skal kunne unngås, mens det ved utformingen av reglene for standardmodellen er lagt vesentlig vekt på å oppnå en betydelig begrensning av omfanget av et krav om balanseføring av fremtidige pensjonsforpliktelser sett i forhold til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

I regnskapsreglene skilles det mellom reglene for innskuddspensjonsordninger og for andre pensjonsordninger, herunder ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger (foran i avsnitt 4.3.4). I forhold til vanlige innskuddspensjonsordninger, hvor foretakets forpliktelse er begrenset til årlig innbetaling av innskuddspremie fastsatt i prosent av lønn til enhver tid, antas det at foretaket ikke har fremtidige pensjonsforpliktelser i anledning av opptjent pensjon i tidligere år som vil utløse krav om balanseføring av pensjonsforpliktelser i foretakets regnskaper. I en slik pensjonsordning er kost-

naden ved pensjon opptjent i et år dekket fullt ut ved årets innskuddspremie som derfor kan regnskapsføres som en årlig kostnad. Reglene for «grunnmodellen» er utformet i samsvar med dette, se lovutkastet §§ 4-12 og 4-14, hvor det fremgår at foretakets forpliktelse i opptjeningsperioden består i innbetaling av årets innskuddspremier fastsatt i prosent av lønn med et årlig kostnadstillegg, og at foretaket ikke har kostnadsansvar i utbetalingsperioden. Det årlige kostnadstillegget omfatter imidlertid også en årlig premie for pensjonsinnretningens avkastningsrisiko i opptjeningsperioden, og som det fremgår foran i avsnitt 4.3.5, er det reist spørsmål om dette likevel har en viss karakter av fremtidig forpliktelse som krever balanseføring. *Banklovkommisjonen* antar at nåverdien av en slik forpliktelse i alle tilfelle vil være meget beskjeden, blant annet fordi pensjonsinnretningens avkastningsrisiko er basert på en nullgaranti (nedenfor i avsnitt 5.4.2), og at det dessuten kan bero på den konkrete utformingen av en pensjonsordning basert på grunnmodellen om slik balanseføring er påkrevd (foran i avsnitt 4.3.5).

En pensjonsordning basert på standardmodellen vil derimot – avhengig av pensjonsplanens utforming – medføre visse tilleggsforpliktelser for foretaket som må antas å utløse et krav om balanseføring. *Banklovkommisjonen* er klar over at foretakets subsidiære ansvar knyttet til ordninger for oppregulering av pensjonsbeholdningen ut fra lønnsvekst (lovutkastet § 4-8 tredje ledd), og i tilfelle til ordning for oppregulering av pensjoner under utbetaling (lovutkastet § 4-21 annet ledd), utgjør fremtidige forpliktelser som er knyttet til pensjon opptjent i tidligere år, og som derfor må antas å utløse et krav om balanseføring av nåverdien av slike forpliktelser. En ordning for årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen er imidlertid et nødvendig element i pensjonsordninger for foretak som vil sikre arbeidstakerne pensjon opp til et nivå som om lag tilsvarer alderspensjonen i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Uavhengig av dette er det imidlertid på det rene at den nåverdi av de fremtidige forpliktelser etter standardmodellen som i tilfelle kreves balanseført, vil være langt lavere enn nåverdien av de fremtidige forpliktelser som er karakteristisk for nåværende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger (foran i avsnitt 4.3.5). Det forhold at oppreguleringen i første rekke skal dekkes ved avkastning av pensjonskapitalen, medfører at nettoverdien av foretakets subsidiære ansvar for oppregulering blir tilsvarende mindre, og at nettoverdien dessuten vil kunne variere med hvilken av oppreguleringsordningene i lovutkastet § 4-8 første ledd som gjelder for den enkelte pensjonsordning. På samme måte vil også reglene om levealdersjustert beregning av årlig pensjonsytelse ved uttak av pensjon (lovutkastet §§ 4-17 og 4-18) medføre en vesentlig reduksjon av den nåverdi av fremtidige forpliktelser som vil kunne kreves balanseført sammenlignet med hva tilfellet nå er for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Banklovkommisjonen antar etter dette at den nåverdi av foretakets fremtidige forpliktelser i pensjonsordninger etter standardmodellen som kan medføre krav om balanseføring, vil være betydelig mer begrenset enn vanlig ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

5.3 Opptjening av pensjon

5.3.1 En opptjeningsmodell basert på alleårsprinsippet

Ved utformingen av lovutkastet har *Banklovkommisjonen* lagt til grunn at den modell for pensjonsopptjening som inngår i pensjonssystemet i ny folketrygd, bør benyttes som utgangspunkt for opptjeningsmodellen i kollektiv tjenestepensjonsforsikring (foran i avsnitt 5.2.2 punkt 2). Dette innebærer at arbeidstakerne som er medlemmer av et foretaks pensjonsordning, vil få rett til tjenestepensjon ved årlig pensjonsopptjening og oppbygging av en pensjonsbeholdning for det enkelte medlem (lovutkastet § 4-1). Årlig pensjonsopptjening innebærer at foretaket hvert år skal innbetale til pensjonsinnretningen årlige innskuddspremier for arbeidstakerne, beregnet etter en fastsatt prosentsats av den enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid, og at den årlige innskuddspremien for hver arbeidstaker fortløpende tilføres dennes pensjonsbeholdning. Først ved uttak av pensjon blir den pensjonsbeholdning som er bygget opp i løpet av tjenestetiden i foretaket, omregnet til årlige pensjonsytelser. Etter lovutkastet § 4-2 første ledd skal det fastsettes en pensjonsplan for den enkelte pensjonsordning som innholder nærmere regler om beregning av årlig innskuddspremie, oppbygging av pensjonsbeholdning og uttak av pensjon, og som er utformet i samsvar med de krav som følger av lovgivningen.

Et hovedpunkt i pensjonsplanen er den bestemmelse som fastsetter den prosentsats som skal benyttes ved beregningen av årlig innskuddspremie for hver arbeidstaker. Det følger av forholdsmessighetsprinsippet at den fastsatte prosentsats som hovedregel skal gjelde i forhold til samtlige arbeidstakere (lovutkastet § 4-2 tredje

ledd). I samsvar med synspunktene foran i avsnitt 5.2, forutsetter *Banklovkommisjonen* at det vil være det enkelte foretaks oppgave å fastsette pensjonsplanen for sin pensjonsordning og – ut fra egen lønnsevne og økonomi – å fastlegge nivået på årlige innskuddspremier. En slik opptjeningsordning vil gi foretakene en helt annen grad av kostnadskontroll og forutberegnelighet når det gjelder nivået på foretakets årlige pensjonskostnader enn i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger hvor det er ytelsesnivået ved nådd pensjonsalder som er fastsatt i pensjonsplanen, og hvor årlige premier derfor må beregnes årlig ut fra hvor stor del av fulle ytelser som er opptjent i løpet av året (foretakspensjonsloven § 9-2), jf. ovenfor i avsnitt 4.1.1.

Lovutkastets pensjonsopptjeningsordning er således basert på det alleårsprinsippet som ligger til grunn for pensjonssystemet i ny folketrygd (foran i avsnitt 5.2.2 punkt 2). Lovutkastet innebærer således at retten til pensjon bygger på årlig innbetaling av innskuddspremie basert på den enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid, og at arbeidstakerens årlige pensjon blir beregnet ut fra den pensjonsbeholdning som dermed er bygget opp ved opptjeningen av pensjon i alle år arbeidstakeren har vært medlem av pensjonsordningen (lovutkastet § 4-1). *Banklovkommisjonen* mener at dette er viktig for at opptjeningssystemet skal oppfattes som rettferdig i forhold til alle grupper av ansatte og dessuten være i samsvar med den vekt arbeidslinjen er tillagt ved utformingen av pensjonssystemet i ny folketrygd.

Alleårsprinsippet medfører at den årlige pensjonsopptjening vil være uavhengig av hvilket tidspunkt den enkelte arbeidstaker er blitt medlem av pensjonsordningen og av antatt tidspunkt for uttak av alderspensjon. I ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger derimot beror årlig pensjonsopptjening på hvor mange år det er igjen til den enkelte arbeidstaker når beregningsalderen (antatt uttakstidspunkt for alderspensjon), på det tidspunkt arbeidstakeren blir medlem av pensjonsordningen. Dette innebærer blant annet at den årlige innbetaling vil være lavere for en person som på ansettelsestidspunktet har for eksempel 43 år igjen til beregningsalderen enn en person som bare har 30 år igjen selv om lønn og andre kriterier er like. Denne formen for beregning forutsetter også at det i pensjonsplanen for den ytelsesbaserte foretakspensjonsordningen fastsettes et minstekrav til tjenestetid – som minimum kan være 30 år og maksimum 40 år. Lovutkastets hovedregel om årlig innskuddspremie fastsatt i en bestemt prosent av de enkelte medlemmers lønn i foretaket medfører – i samsvar med det sentrale innhold i forholdsmessighetsprinsippet – en prinsipiell likebehandling av alle ansatte i forhold til lønn som er uavhengig av alder og kjønn.

Når det kreves at årlig innskuddspremie etter pensjonsplanen skal fastsettes i prosent av den enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid, og at pensjonsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere, vil man oppnå en forholdsmessig likebehandling av alle arbeidstakere og derigjennom ivareta viktige sosialpolitiske hensyn, se ovenfor i avsnitt 4.1.3. Forholdsmessigheten knyttes da direkte til innskuddspremienivået i pensjonsordningen, og ikke til et ytelsesnivå ved uttak av pensjon basert på summen av beregnet folketrygd og tjenestepensjon slik som i ytelsesbasert foretakspensjon, jf. foretakspensjonsloven § 5-3. Dessuten medfører lovutkastets ordning at lik pensjonsbeholdning gir lik årlig pensjonsytelse innenfor den enkelte pensjonsordning. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering vil dette kunne øke forståeligheten av tjenestepensjonsordningene.

Tradisjonelt har premien for medlemmer av kollektive pensjonsforsikringer vært forskjellige for menn og kvinner siden kvinner statistisk lever lengre enn menn. I ny folketrygd, som er basert på årlig innskudd lik 18,1 prosent av lønn både for kvinner og menn, ivaretas hensynet til kjønnsnøytralitet ved beregning av årlig pensjon ut fra kjønnsnøytrale delingstall. *Banklovkommisjonen* mener at det med utgangspunkt i folketrygdens delingstall kan utformes tilsvarende kjønns- og aldersnøytrale delingstall tilpasset forholdene i kollektive tjenestepensjonsordninger, se nærmere nedenfor i avsnittene 5.5.3 og 5.5.4.

5.3.2 Årlig innskuddspremier

Banklovkommisjonen foreslår at årlig innskuddspremie skal beregnes ut fra den prosentsats som er fastsatt i pensjonsplanen, på grunnlag av den enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid i området 0 til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G) (lovutkastet § 4-2 tredje ledd). Dette vil være i samsvar med reglene om pensjonsgivende lønn i foretaks- og innskuddspensjonslovene, dels slik at lønn ut over 12 G ikke er pensjonsgivende, og dels ved at all lønn inntil 12 G kan medregnes (foretakspensjonsloven § 5-7 og innskuddspensjonsloven § 5-4). *Banklovkommisjonen* mener at den grense for pensjonsgivende lønn på 7,1 G som gjelder i ny folketrygd, er begrunnet i særlig forhold knyttet til finansieringen av folketrygdsystemet og dets sosialpolitiske målsetninger, og at

disse forhold ikke bør være avgjørende når det gjelder kollektive tjenestepensjonsordninger i privat sektor. Også i tidligere folketrygd gjaldt særlige grenser for pensjonsgivende lønn uten at dette var til hinder for at grensene i foretaks- og innskuddspensjonslovene ble satt ved 12 G. Det foreligger heller ikke holdepunkter for å anta at grensen i ny folketrygd skal gis virkning på tjenestepensjonsområdet. I lovutkastet §§ 4-10 og 4-13 videreføres derfor hittil gjeldende grense for pensjonsgivende inntekt på 12 G. Folketrygdens grunnbeløp er for tiden 82 122 kroner (1. mai 2012).

Hva som anses som et medlems lønn i denne sammenheng, er nærmere definert i lovutkastet § 4-3. Definisjonen bygger på tilsvarende bestemmelser i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven, jf. foretakspensjonsloven § 5-4 og innskuddspensjonsloven § 5-5. Dette innebærer at det skal tas utgangspunktet i den lønn som medlemmet mottar fra foretaket i løpet av året, men at det kan ses bort fra godtgjørelse for overtid, naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg. Eventuelt kan det i stedet gjøres fradrag på inntil 10 prosent av lønn. Når det gjelder hva som er å anse som varierende eller midlertidige tillegg, så er det i samsvar og etter tolkning av foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven bygget opp atskillig praksis på dette området. *Banklovkommisjonen* legger til grunn at denne praksis kan videreføres.

Fra arbeidsgiverhold er det under drøftelsene i Banklovkommisjonen hevdet at loven om obligatorisk tjenestepensjon tilsier at årlig innskuddspremie ikke bør beregnes ut fra lønn i området 0 til 12 G, men etter lønn i området fra 1 til 12 G. Det er vist til at dersom foretaket har basert sin pensjonsordning på minimumskravet i lov om obligatorisk tjenestepensjon, vil et krav om opptjening fra null G, i stedet for fra 1 G, medføre en økning i sparekravene for ansattegrupper med lav utbetalt lønn. Spareprofilen i ordningene vil dermed endres hva gjelder forholdet mellom ulike ansattegrupper. Lavtlønnsgruppene er samtidig gitt en høyere utbetaling i ny folketrygd gjennom ordningen med garantipensjon. *Banklovkommisjonen* er klar over at minstekravet til årlig innskudd i lov om obligatorisk tjenestepensjon er knyttet til 2 prosent av lønn mellom 1 og 6 G og at det i forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 til lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven) § 3-2 er fastsatt maksimale prosenter i forhold til lønn fra 1 G. Bestemmelsene har imidlertid sammenheng med at tidligere folketrygd bygget på et skille mellom grunnpensjon (lik grunnbeløpet) og opptjening av tilleggspensjon utover 1 G, men dette skillet inngår ikke i det nye pensjonssystemet i folketrygden. I ny folketrygd er pensjonsopptjening fra første krone et viktig prinsipp, og opptjeningen er fastsatt i prosent av all lønn i området 0 til 7,1 G. Det vises til St.meld. nr. 5 (2006-2007) og til Stortingets behandling av denne 23. april 2007. Stortinget vedtok da at all inntekt mellom 0 og 7,1 G skal være pensjonsgivende. *Banklovkommisjonen* mener det er viktig at en ny lov for kollektiv pensjonsforsikring baseres på det samme prinsipp. Beregning av årlig innskuddspremie ut fra inntekt mellom 0 og 12 G vil også være best i samsvar med forholdsmessighetsprinsippet, da innskuddsprosenten ikke vil bli varierende med lønnen. Et foretak som vil legge seg på minstekravet i lov om obligatorisk tjenestepensjon, vil kunne tilpasse pensjonsplanens prosentsats for beregningen av innskuddspremier slik at dette oppnås i størst mulig grad sett i forhold til lønnsstrukturen for medlemmene i den enkelte pensjonsordning. Det vises også til at det er muligheter for å holde deltidsansatte med en femdel av full stilling i foretaket utenfor pensjonsordningen. Det samme gjelder sesongarbeidere.

Medlemmet Mildal mener at det må være anledning til å starte opptjeningen fra lønn over 1 G, i samsvar med minstekrav for obligatorisk tjenestepensjon og opptjening i innskuddspensjonsordninger. Et krav om å starte sparing fra 0 G vil medføre betydelig omfordeling mellom arbeidstakere på ulike lønnsnivå og det vil medføre en kostnadsøkning for foretakene. Dette er ikke akseptabelt. Videre vil en slik regel gjøre at man ikke kan ha en kollektiv tjenestepensjonsforsikring som tilsvarer minimumsnivået i obligatorisk tjenestepensjon. *Dette medlemmet* påpeker at det ikke vil være mulig å tilpasse ordningen til minstenivået i obligatorisk tjenestepensjon ved å redusere pensjonsplanens prosentsats da de ansatte i foretaket vil ha ulike lønnsnivå og betydningen av å måtte spare fra 0 G vil slå forskjellig ut. *Dette medlemmet* mener videre at det å spare fra første krone ikke er en tilpasning som er nødvendig i forhold til å tilpasse tjenestepensjonen til folketrygdreformen. I NOU 2005: 15 Obligatorisk tjenestepensjon, avsnitt 8.2.2, beskrives vurderingen som lå til grunn for å sette minimumskrav til obligatorisk tjenestepensjon som en sparing på 2 prosent av lønn over 1 G. Man viser her til avveininger mellom foretakenes årlige pensjonskostnader og hensynet til å sikre arbeidstakerne et rimelig ytelsesnivå. Når man tar i betraktning at den nye folketrygdmodellen, med tilhørende garantipensjonse-

lement, er beregnet til å gi høyere ytelse til arbeidstakere med lave lønnsnivåer enn det den gamle folketrygdmodellen gjorde, vil en vurdering av det samlede ytelsesnivå etter folketrygdreformen heller ikke være argument for å endre det forhold at sparing skal kunne starte fra 1 G.

5.3.3 Særlig årsinnskudd

Etter innskuddspensjonsloven § 5-1 annet ledd annet punktum kan innskuddsplanen for pensjonsordningen gi foretaket adgang til å fravike hovedregelen i pensjonsplanen ved i et bestemt år å innbetale innskudd som er 25 prosent høyere eller lavere enn fastsatt i pensjonsplanen. Bestemmelsen kom inn i loven etter Stortingets behandling av forslaget til innskuddspensjonsloven (Ot.prp. nr. 71 (1999-2000) Om lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold) i Innst. O. nr. 2 (2000-2001) side 29, fordi et flertall i Finanskomiteen uttalte at det burde være en viss adgang for foretaket til å variere innskuddsatsene fra år til år ut fra foretakenes økonomi og driftsresultater, og uten betydelige administrative kostnader. I Ot.prp. nr. 78 (2000-2001) Om endringer i innskuddspensjonsloven, foretakspensjonsloven og enkelte andre lover (parallelle ordninger mv.) foreslo derfor departementet en justering av innskuddspensjonsloven § 5-1 slik at det ble åpnet for at foretaket for enkelte år kunne bestemme at årets innskudd skulle være 25 prosent høyere eller lavere enn innskuddet fastsatt i innskuddsplanen.

Foretakspensjonsloven har ingen tilsvarende bestemmelse. I ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger må årets premie beregnes særskilt for hvert år for å dekke arbeidstakernes årlige opptjening av pensjon etter pensjonsplanen. I forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger med pensjonsopptjening ved årlig innskuddspremie i prosent av lønn, foreligger det imidlertid ikke forhold som er til hinder for at foretaket gis adgang til å fravike pensjonsplanens innskuddssatser i enkelte år. Dette vil gjøre det mulig for foretaket å tilpasse årets innskuddspremie til for eksempel det årlige driftsresultat og lønnsevnen til enhver tid uten hver gang å måtte endre pensjonsplanen. For arbeidstakerne vil en slik ordning heller ikke virke negativt så lenge det i enkelte år dreier seg om en høyere innbetaling enn det som fremgår av pensjonsordningens pensjonsplan. En adgang til lavere innbetaling enn fastsatt i pensjonsplanen, vil imidlertid medføre redusert forutberegnelighet for arbeidstakerne og kan over flere år i opptjeningsperioden gi ikke ubetydelige utslag i en arbeidstakers pensjonsbeholdning. *Banklovkommisjonen* mener at retten til opptjening av pensjon er en så viktig del av tilbudte arbeidsvilkår at arbeidstakerne bør kunne regne med at årets innskuddspremier minst ligger på det nivå som er fastsatt i pensjonsplanen.

Banklovkommisjonen legger til grunn at innskuddspremienivået i nye kollektive tjenestepensjonsordninger gjennomgående vil bli bestemt av foretaket ut fra et forsiktighetsprinsipp slik at foretaket ut fra forventet lønnsevne kan regne med at driftsresultatene i de aller fleste år vil være tilstrekkelige til å kunne dekke pensjonskostnadene. Dette vil medføre at det ikke er behov for hyppige endringer av pensjonsordningene på grunn av variasjon i foretakenes inntjening, og at arbeidstakerne må kunne gå ut fra at pensjonsordningen i foretaket vil sikre dem årlig pensjonsopptjening i samsvar med fastsatt pensjonsplan. Tilsier endringer i foretakets lønnsevne og økonomi at årlige pensjonskostnader bør reduseres, bør dette komme klart fram ved en endring av pensjonsplanen. Dette sikrer blant annet at en slik endring blir forelagt for styringsgruppen til uttalelse og dermed sikres arbeidstakernes kjennskap til endringen. At foretaket i enkelte år kan foreta høyere premieinnbetaling dersom inntjeningen i dette året tilsier dette, innebærer derimot at også arbeidstakerne får fordel av et godt driftsresultat. En slik ordning vil ivareta hensynet til både forutberegnelighet og fleksibilitet. *Banklovkommisjonen* forutsetter at en høyere innskuddspremiesats i det enkelte år skal gjennomføres med virkning for alle medlemmene av pensjonsordningen.

I innskuddspensjonsloven er som nevnt ovenfor, rommet for variasjon i innskuddet satt til pluss/minus 25 prosent av innskuddet for den enkelte arbeidstaker, jf. innskuddspensjonsloven § 5-2 annet ledd. I pensjonsordninger med en pensjonsplan hvor innskuddspremienivået ligger på, eller ned mot, minstekravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon, og hvor arbeidstakernes lønnsnivå jevnt over ligger nær en gjennomsnittsinntekt, vil en økning av premienivået med 25 prosent i enkelte år beløpsmessig ikke få så stor praktisk betydning. Innenfor den opptjeningsordning som lovutkastet inneholder, bør en etter *Banklovkommisjonens* oppfatning i stedet knytte grensen for slik økning av innskuddspremien til en bestemt prosent av lønn, noe som også vil være i samsvar med forholdsmessighetsprinsippet. *Banklovkommisjonen* har derfor kommet til at foretaket i det enkelte år bør kunne øke innskuddspremien i prosent av lønn med inntil 2 prosentpoeng av lønn mellom 0 og 12 G, jf. lovutkastet §§ 4-6 første ledd

og 4-12 første ledd. *Banklovkommisjonen* forutsetter at den samlede årlige innskuddspremie i alle tilfelle skal ligge innenfor de prosentvise grenser for høyeste årlige innskuddspremie som er forslått i lovutkastet § 4-10, se nedenfor i avsnitt 5.3.5.

5.3.4 Innskuddspremie av lønn mellom 7,1 og 12 G

En arbeidstakers samlede alderspensjon vil være summen av pensjonsytelsene fra folketrygden og fra tjenestepensjonsordningen. I ny folketrygd som fastsetter årlig innskudd til 18,1 prosent av arbeidstakerens lønn, er imidlertid pensjonsgivende lønn begrenset til lønn mellom 0 og 7,1 G, og det betales derfor ikke innskudd til folketrygden for den del av arbeidstakers lønn som ligger over 7,1 G og opp til 12 G. Høyeste alderspensjon i folketrygden vil derfor være beregnet ut fra et lønnsnivå på 7,1 G. Dette gjelder også i forhold til arbeidstakere med lønn som ligger atskillig høyere enn 7,1 G pr. år.

I foretaks- og innskuddspensjonslovens regler er grensen for pensjonsgivende lønn knyttet til 12 G (foretakspensjonsloven § 5-7 og innskuddspensjonsloven § 5-4). *Banklovkommisjonen* mener at dette prinsippet bør videreføres i kollektiv tjenestepensjonsforsikring (foran i avsnitt 5.3.2). I samsvar med dette er hovedregelen i lovutkastet at opptjeningen av tjenestepensjon skal baseres på årlig innskuddspremie fastsatt i prosent av lønn mellom 0 og 12 G (§ 4-2 tredje ledd), herunder den særlige prosentvise økning av innskuddspremien som er omtalt foran i avsnitt 5.3.3. Årlig innskuddspremie skal beregnes etter samme prosentsats for alle arbeidstakere på grunnlag av lønn til enhver tid inntil 12 G. Dette vil innebære at en arbeidstakers lønn i området 7,1 til 12 G, som ikke er pensjonsgivende i ny folketrygd, bare vil gi en forholdsvis beskjeden økning i den samlede folketrygd- og tjenestepensjon som allerede lønnen inntil 7,1 gir grunnlag for. Det må antas at dette i tilfelle vil bli oppfattet som en utilsiktet – og urimelig – konsekvens av anvendelsen av forholdsmessighetsprinsippet i pensjonsordninger med en innskuddsbasert pensjonsopptjeningsordning, blant annet fordi forholdsmessigheten i ytelsesbasert foretakspensjon var basert på samlet ytelse fra folketrygd og tjenestepensjon (foretakspensjonsloven §§ 5-3 annet ledd og 5-7 første ledd). Det oppstår derfor spørsmål om det i pensjonsplanen skal kunne fastsettes at det skal innbetales en tilleggspremie beregnet etter en egen prosentsats av en arbeidstakers lønn mellom 7,1 og 12 G. Dette er et spørsmål som må sees i sammenheng med utformingen av lovfastsatte grenser for hvor høye innskuddspremier som skal kunne fastsettes i pensjonsplanen (se nedenfor i avsnitt 5.3.5).

Banklovkommisjonen forutsetter at det ut fra skatteprovenyhensyn skal lovfastsettes en grense basert på en høyeste prosentsats av lønn som kan benyttes ved beregning av årlige innskuddspremier. Videre forutsettes at lovens grense for årlig innskuddspremie i første rekke må bestemmes med sikte på at pensjonsordningens alderspensjon og alderspensjonen fra folketrygden til sammen skal kunne gi et pensjonsnivå som tilsvarer en kompensasjonsgrad i forhold til lønn på om lag to tredeler (se ovenfor i avsnitt 5.2.2 punkt 2 og nedenfor i avsnitt 5.3.5). En årlig innskuddspremie på rundt 7 prosent antas å være tilstrekkelig for å oppnå dette for arbeidstakere med lønn som ikke overstiger folketrygdens grense for pensjonsgivende inntekt på 7,1 G (se lovutkastet §§ 4-10 første ledd og § 4-13 første ledd). For arbeidstakere med lønn i området 7,1 til 12 G derimot vil kompensasjonsgraden i forhold til lønn bli dels betydelig lavere dersom opptjening av tjenestepensjon er basert på en og samme prosent av lønn i hele området fra 0 til 12 G. Når lønn over 7,1 G ikke er pensjonsgivende i ny folketrygd, vil en arbeidstakers lønn i området 7,1 til 12 G bare gi grunnlag for en begrenset økning av samlet alderspensjon, og kompensasjonsgraden i forhold til lønn blir tilsvarende lavere.

I innskuddspensjonsloven § 5-4 er virkningen av grensen for pensjonsgivende inntekt i folketrygden søkt motvirket ved en bestemmelse som åpner for bruk av en høyere årlig innskuddsats for lønn i området 6 G til 12 G. Foretakspensjonsloven adresserer spørsmålet på en annen og indirekte måte. Foretakspensjonsloven § 5-7 krever generelt at tjenestepensjonsytelsene fastsettes innenfor lovfastsatte grenser for samlet tjenestepensjon og «beregnet folketygd». Dette innebærer at «beregnet folketrygd» reelt blir en fradragspost ved beregningen av tjenestepensjonen ut fra arbeidstakernes lønn til enhver tid inntil 12 G. Tjenestepensjonsordningen vil dekke all pensjon som lønn ut over folketrygdens grense for pensjonsgivende inntekt gir grunnlag for innenfor den grense foretakspensjonslovens § 5-7 setter. I praksis blir resultatet av foretakspensjonslovens regler at samlet kompensasjonsgrad i forhold til lønn inntil 12 G kan bli om lag to tredeler, og at kostnadene ved all pensjonsopptjening på grunnlag av lønn ut over pensjonsgivende lønn i folketrygden, må dekkes ved premier belastet pensjonsordningen.

Banklovkommisjonen har ovenfor i avsnitt 5.2.1 lagt til grunn at rammene for en ny lov bør fastsettes slik at pensjonsordninger reelt kan utformes også med sikte på å kunne ha pensjonsnivå og egenskaper som forbindes med dagens ytelsesordninger, herunder med en kompensasjonsgrad i forhold til lønn opp til om lag to tredeler. Skal dette kunne oppnås innenfor et opptjeningssystem basert på årlig innskuddspremie i prosent av lønn fra 0 til 12 G, må imidlertid all pensjonsopptjening for lønn ut over folketrygdens grense for pensjonsgivende lønn på 7,1 G, bli dekket ved årlig innskuddspremie fra foretaket. Dette krever at det i tillegg til foretakets ordinære årlige innskuddspremie også blir innbetalt ytterligere premie på inntil 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G for å få finansiert den del av samlet pensjon som for lønn inntil 7,1 G ellers kommer fra folketrygden.

Banklovkommisjonen foreslår derfor at det i pensjonsplanen skal kunne fastsettes at det for lønn mellom 7,1 og 12 G skal kunne betales en tilleggspremie på inntil 18,1 prosent av slik lønn (lovutkastet § 4-2 tredje ledd). Dette vil kunne øke alderspensjonen fra tjenestepensjonsordningen slik at samlet pensjon vil gi samme kompensasjonsgrad i forhold til lønn for arbeidstakere med lønn i området 7,1 til 12 G som for arbeidstakere med lønn inntil 7,1 G. En slik ordning er fullt ut i samsvar med forholdsmessighetsprinsippet i foretakspensjonsloven § 5-3 annet ledd slik dette hittil har vært praktisert i forhold til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, jf. foretakspensjonsloven § 5-7 som er omtalt ovenfor. Etter lovutkastet § 4-2 tredje ledd skal imidlertid tilleggspremien for lønn mellom 7,1 og 12 G ikke kunne beregnes etter en prosentsats som er høyere enn 18,1 prosent av lønn.

Banklovkommisjonen forutsetter at det enkelte foretak ved uformingen av pensjonsplanen for sin pensjonsordning vil avklare om, og i hvilken utstrekning, det i tilfelle skal betales innskuddspremie for lønn mellom 7,1 og 12 G som et tillegg til den ordinære innskuddspremie for lønn fra 0 til 12 G.

5.3.5 Maksimalgrenser for årlig innskuddspremie

Tjenestepensjonsordninger gis skattegunstig behandling dersom de er utformet i samsvar med de krav og rammer som er fastsatt i henholdsvis foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Etter skatteloven § 6-46 innrømmes foretakene fradrag for tilskudd til pensjonsordningene, se ovenfor i avsnitt 4.1.3. Fradragsretten betyr at staten reelt må dekke en del av foretakenes pensjonskostnader i form av redusert skatteinngang. Av skattemessige grunner er det derfor viktig å fastsette begrensninger for de innbetalinger som kan gjøres til tjenestepensjonsordningene. Ved fastsettelse av slike grenser i loven, må det også tas hensyn til at pensjonsbeholdningen i opptjeningsperioden årlig kan bli oppregulert og dessuten tilført dødelighetsarv.

I foretakspensjonsloven er skattemessige hensyn ivaretatt ved krav om at pensjonsplaner for ytelsesbaserte pensjonsordninger skal utformes slik at samlet pensjon fra folketrygden og tjenestepensjonsordningen ikke skal overstige de grenser i forhold til lønn som er fastsatt i loven § 5-7, jf. § 5-3. I praksis er ytelsesbaserte pensjonsordninger normalt blitt utformet slik at samlet kompensasjonsnivå vil utgjøre om lag to tredeler i forhold til lønn. Foran i avsnitt 5.2.1 har *Banklovkommisjonen* fremhevet som vesentlig at lovutkastet bør utformes slik at foretak etter behov og økonomisk evne fortsatt skal gis adgang til å tilby arbeidstakerne tjenestepensjon på om lag samme økonomiske nivå som hittil. Videre fremgår det foran i avsnitt 5.2.2 en lovfastsatt grense for hvor høy alderspensjon en tjenestepensjonsordning skal kunne gi, rettsteknisk må utformes på en annen måte enn i foretakspensjonsloven § 5-7 når grensen skal gjelde for forsikringsbaserte pensjonsordninger med innskuddsbasert opptjeningsordning tilpasset ny folketrygd. I forhold til slike tjenestepensjonsordninger bør en lovfastsatt grense som skal ivareta provenyhensyn, i stedet fastsettes som den høyeste prosentsats i forhold til lønn som skal kunne benyttes av foretakene ved beregningen av årlige innskuddspremier. En slik lovfastsatt ramme for størrelsen av årlig innskuddspremie vil indirekte også sette en generell grense for pensjonsnivået i kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

Pensjonssystemet i ny folketrygd er basert på den forutsetning at en årlig premie på 18,1 prosent av lønn etter en opptjeningstid på 40 år vil gi en kompensasjonsgrad i forhold til lønn på 54 prosent ved 67 år av lønn opp til 7,1 G, se ovenfor i avsnitt 5.2.3. Skal folketrygd og tjenestepensjon til sammen fortsatt kunne gi et kompensasjonsnivå i forhold til lønn tilsvarende om lag to tredeler av lønn inntil 7,1 G, må derfor tjenestepensjonsordningen kunne gi en alderspensjon som representer en økning av kompensasjonsgraden i området 12 til 15 prosent for arbeidstakere med lønn opp til 7,1 G.

Som grunnlag for fastsettingen av maksimalgrensen for årlig innskuddspremie i lovutkastet,

er det relevant å ta i betraktning hvilken pensjonsdekning som kan oppnås om den maksimale innskuddspremiesatsen benyttes. *Banklovkommisjonen* har lagt til grunn at det skal være mulig å tjene opp en pensjon om lag tilsvarende to tredeler av inntekt opp til 12 G som yrkesaktiv, og maksimalgrensen for årlig innskuddspremie må settes høyt nok til at dette er mulig, gitt relevante forutsetninger om opptjeningstid med videre.

For å kunne beregne hvilken pensjonsdekning som kan oppnås ved ulike nivåer for innskuddspremier i en privat tjenestepensjonsforsikring basert på lovutkastet, må det gjøres noen forutsetninger. For det første må det tas stilling til ved hvilken alder pensjonen tas ut. I et system basert på aldersnøytrale uttaksregler, må innskuddspremien være høyere for å nå en bestemt pensjonsdekning jo tidligere pensjonen tas ut. For privat tjenestepensjon er det rimelig å legge til grunn at uttaksalder er 67 år, som er opptjeningsalderen i foretakspensjonsloven dersom ikke annet fastsettes, og som var pensjonsalderen før innføring av fleksibelt uttak.

For det andre ses det ved fastsettelse av maksimalgrensen bort fra effekten av levealdersjustering i den forstand at premien ikke skal kompensere for økt levealder. I praksis innebærer denne forutsetningen at det ved beregning av alderspensjon fra folketrygden tas utgangspunkt i delingstallet for 1943-kullet som var 67 år i 2010, altså referanseåret før levealdersjusteringen ble iverksatt. Dette delingstallet er 13,42.

For det tredje må det gjøres forutsetninger om det delingstall som skal anvendes for tjenestepensjonsforsikring. Det følger av lovutkastet at folketrygdens delingstall skal benyttes som utgangspunkt for levealdersjusteringen også for kollektive tjenestepensjonsforsikringer, med mulighet for å benytte en justeringsfaktor felles for forsikringsnæringen, se nedenfor i avsnitt 5.5. *Banklovkommisjonen* har ikke hatt forutsetninger for å si noe presist om hva denne justeringsfaktoren vil utgjøre, men blant annet fordi dødeligheten i populasjonen til forsikringsnæringen er lavere enn i befolkningen generelt, må det forventes at justeringsfaktoren vil gi et høyere delingstall for kollektiv tjenestepensjonsforsikring enn det som gjelder for folketrygden. Ulik behandling av dødelighetsarv i folketrygdens alderspensjon og i utkastet til tjenestepensjonsforsikring vil også bidra til at delingstallet i tjenestepensjonsforsikring må være høyere enn i folketrygden. Det vises til tabell 5.5 i avsnitt 5.5.5. Mens dødelighetsarven i folketrygden er integrert i delingstallene, vil dødelighetsarven i lovutkastet til kollektiv tjenestepensjonsforsikring tillegges pensjonsbeholdningen til de øvrige medlemmene i pensjonsordninger i pensjonsinnretningen. Alt annet likt, vil større opptjening bety høyere delingstall om pensjonsresultatet skal bli det samme. *Banklovkommisjonen* anslår at summen av de to effektene vil gi et delingstall i kollektiv tjenestepensjonsforsikring som ligger i størrelsesorden 15 prosent over folketrygdens delingstall. For 1943-kullet som i 2010 har et delingstall på 13,42, blir det tilsvarende delingstallet for kollektiv tjenestepensjonsforsikring 15,43. Som nevnt må maksimalgrensen for innskuddspremie fastsettes uavhengig av levealdersjustering i det nye pensjonssystemet. Det er imidlertid grunn til å ta i betraktning at delingstallene for 1943-kullet i 2010 (altså før levealdersjusteringen) for de som har kollektiv tjenestepensjonsforsikring, blir høyere enn folketrygdens delingstall. Det betyr at når maksimalsatsene skal fastsettes, bør en ta hensyn til at pensjonsbeholdning opptjent i en tjenestepensjonsforsikring deles på et større delingstall enn folketrygdens, hvilket isolert sett innebærer at innskuddspremien må settes høyere for å oppnå en ønsket pensjonsdekning.

For det fjerde må det tas stilling til hvor mange opptjeningsår som skal legges til grunn ved fastsettelse av maksimal innskuddspremie. Tidligere sikret både folketrygden og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger en pensjonsdekning etter et fastsatt antall år, 40 i folketrygden og normalt 30 i de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene. Med overgang til alleårsopptjening faller disse grensene bort og en må ta stilling til hvor mange opptjeningsår som er rimelig. Ved utforming av ny alderspensjon i folketrygden, ble det lagt til grunn 43 år ved 67 år basert på prognoser for framtidig yrkesdeltaking. Ved utformingen av ny pensjonsordning for stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer ble 41 opptjeningsår ved 65 år lagt til grunn. Det ble vist til at tidligere pensjonsalder var 65 år og at 41 opptjeningsår ved uttak ved 65 år korresponderer med 43 år ved uttak ved 67 år. Selv om føringen fra omleggingen av folketrygden tilsier at en legger til grunn 43 år ved uttaksalder 67 år, kan det være grunn til å benytte en noe lempeligere forutsetning ved fastsetting av maksimalsatsene for innskuddspremie. Et alternativ kan være 40 års opptjening ved 67 år.

For det femte er det forutsatt at den private tjenestepensjonen dekker opp for at det ikke gis opptjening i folketrygdens alderspensjon for inntekter over 7,1 G.

I tabell 5.2 er det vist hvilke pensjonsdekninger som vil kunne oppnås for ulike inntektsnivåer

(5, 9 og 12 G) med maksimalsatser på 5, 6, 7 og 8 prosent med de nevnte forutsetningene. 5 G tilsvarer om lag kroner 411 000 og representerer et gjennomsnittelig inntektsnivå. 12 G representerer den maksimale inntekten som gir pensjonsopptjening, mens 9 G representerer en inntekt noe over taket for opptjening i folketrygdens alderspensjon. Det er lagt til grunn at delingstallet for de private tjenestepensjonsordningene vil bli 15 prosent høyere enn delingstallene i folketrygden.

Det framgår av tabell 5.2 at 5 prosent årlig innskuddspremie ikke gir mulighet for 66 prosents pensjonsdekning for inntekt på 12 G. Med andre ord er en maksimalgrense på 5 prosent med de valgte forutsetninger for lav hvis alle inntekter opp til 12 G skal kunne tjene opp 66 prosent pensjon. Med 6 prosent vil en kunne nå 66 prosent med knapp margin for inntekt på 12 G, mens ved 7 prosent vil en kunne nå 66 prosent for dette inntektsnivået med noe margin. Disse beregningene er følsomme for forutsetningene, blant annet om delingstallene i privat tjenestepensjon. Innenfor tidsrammen for Banklovkommisjonens arbeid har forsikringsnæringen og FNO ikke hatt anledning til å framskaffe tall for justeringsfaktoren. Basert på de forutsetninger som er nevnt, finner *Banklovkommisjonen* at en maksimalgrense på 7 prosent for standardmodellen er rimelig.

For arbeidstakere med lønn over 7,1 G vil imidlertid en kompensasjonsgrad på om lag 66 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G bare kunne nås dersom også selve bortfallet av folketrygd for lønn i området 7,1 til 12 G kompenseres ved økt tjenestepensjon. Dette vil kreve en tilleggspremie for den del av lønnen som overtiger 7,1 G, beregnet etter premienivået i folketrygden på 18,1 prosent. Det vises til drøftelsen foran i avsnitt 5.3.4. En grense for tilleggspremie for lønn mellom 7,1 og 12 G bør derfor settes til 18,1 prosent av slik lønn.

Banklovkommisjonen er ut fra dette kommet til at skatteprovenyhensyn tilsier at en lovfastsatt grense for årlig premienivå i en ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring bør utgjøre 7 prosent for lønn i området 0 til 12 G for standardmodellen kombinert med en særskilt grense for tilleggspremie for lønn i området 7,1 G til 12 G knyttet til innskuddsnivået i folketrygden på 18,1 prosent. Det vises til lovutkastet § 4-10. Det er kun de årlige premier som beregnes ut fra lønn som skal omfattes av de lovfastsatte grensene for årlige premier. Maksimalgrensen vil ikke omfatte reguleringspremie, premie for premiefritak ved uførhet og risikopremier. De samme beregningene vil være utgangspunkt også for fastsettelse av maksimalgrensene i grunnmodellen. Nedenfor i avsnitt 7.2 har imidlertid *Banklovkommisjonen* kommet til at forskjellene mellom de to modellene gjør at hovedpremiesatsen for grunnmodellen kan settes til 8 prosent. Det vises til drøftelsene som er gjort i avsnitt 7.2 og til lovutkastet § 4-13.

Medlemmene Dalsøren, Gjelsvik, Orskaug og Storrødvann viser til at utredningen gir et samlet inntrykk av at eksisterende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger sikter mot et pensjonsnivå på om lag to tredjedeler av lønn og at dette ligger som premiss for vurderingen av de skattemessige rammer for maksimale innskuddspremier i nytt lovverk. *Disse medlemmene* vil vise til at det i Banklovkommisjonens oppdrag ikke er lagt til grunn at det skal utredes innstramming i de skattemessige fradragsmuligheter og at det også i det nye lovverket bør være rom for foretak som ønsker å sikte mot et tilsvarende pensjonsnivå som de har i dag (for eksempel et samlet pensjonsnivå på rundt 70 prosent).

Tabell 5.2 Pensjonsdekning for 1943-kullet ved 67 år med ulike forutsetninger om årlig pensjonsopptjening i en privat tjenestepensjonsordning og ulike inntektsnivåer i G. Jevn inntekt i 40 år. Delingstall i den private tjenestepensjonsordningen er antatt å ville ligge 15 prosent over folketrygdens delingstall.

	Inntekt (G)		
Årlig pensjonsopptjening (prosent av inntekt)	5	9	12
5	66,9	65,4	64,4
6	69,5	68,0	66,6
7	72,1	70,6	69,2
8	74,7	73,2	71,8

Kilde: Arbeidsdepartementet

5.3.6 Arbeidstakerfinansiert tilskuddsordning

Foretakspensjonsloven § 9-4 åpner for at det i pensjonsplanen kan fastsettes at arbeidstakerne i pensjonsordningen skal innbetale årlige innskuddspremier på inntil 4 prosent av arbeidstakernes lønn. Tilskuddet kan ikke utgjøre mer enn halvparten av den premie som foretaket betaler for arbeidstakeren. Tilsvarende bestemmelse finnes i innskuddspensjonsloven § 5-6.

Dagens ordning for tilskudd fra arbeidstakerne med tanke på arbeidstakerfinansiert oppsparing til pensjon innenfor rammene av kollektive tjenestepensjonsordninger, er basert på at det i pensjonsplanen skal fastsettes om slik oppsparing skal skje, og at en slik bestemmelse vil gjelde for alle arbeidstakere som er medlem av tjenestepensjonsordningen. Det er således ikke mulig for de enkelte arbeidstakere på frivillig basis å spare til egen pensjon innenfor tjenestepensjonsordningen, med mindre pensjonsplanen etablerer en tilskuddsordning for alle arbeidstakerne i foretaket. Selv om det ikke fremgår av pensjonslovenes bestemmelser, vil etablering av en arbeidstakerfinansiert tilskuddsordning i praksis forutsette en avtale mellom foretaket og i det minste et klart flertall av arbeidstakerne eller fagforening(er) som representerer et klart flertall av arbeidstakerne. Uavhengig av dette er det en forutsetning at den enkelte arbeidstaker ikke skal kunne reservere seg mot å delta i tilskuddsordningen.

Banklovkommisjonen viser til at pensjonslovene åpner for at foretaksfinansierte tjenestepensjonsordninger kan påbygges med en kollektiv arbeidstakerfinansiert tilskuddsordning med sikte på å sikre arbeidstakerne et høyere pensjonsnivå enn foretaket selv vil tilby. Det er imidlertid få pensjonsordninger i privat sektor som har en slik påbygning. *Banklovkommisjonen* antar at dette først og fremst skyldes kravet om at en kollektiv arbeidstakerfinansiert tilskuddsordning må omfatte alle arbeidstakere i foretaket. Pensjonsordninger i statlig og kommunal sektor omfatter derimot normalt en arbeidstakerfinansiert tilskuddordning som er utformet i samsvar med krav fastsatt i lov eller tariffavtale, og som følgelig er uten reservasjonsrett for enkelte arbeidstakere.

Under arbeid med en ny lovgivning for kollektive tjenestepensjonsordninger som vil omfatte foretak med ganske forskjellig lønnsevne og derfor pensjonsordninger med ulike pensjonsnivåer, er det reist spørsmål om en viss oppmykning av foretakspensjonslovens regler på dette området. *Banklovkommisjonen* mener at forutsetningen for at en foretaksfinansiert pensjonsordning i privat sektor skal kunne påbygges med en arbeidstakerfinansiert tilskuddsordning, vil være at tilskuddordningen utformes på en måte som er i samsvar med pensjonsordningens kollektive karakter. Dette tilsier at en slik tilskuddordning – uten grunnlag i lov eller tariffavtale – bare bør kunne etableres av foretaket med tilslutning fra et betydelig flertall av foretakets arbeidstakere (for eksempel to tredeler) eller med tilslutning fra fagforeninger som representerer et betydelig flertall av arbeidstakerne i foretaket. En forutsetning bør også være at tilskuddsnivået i prosent av lønn og andre elementer i tilskuddordningen blir gjort til en del av pensjonsplanen og dermed blir fastsatt med virkning for alle arbeidstakerne i foretaket. På den annen side mener *Banklovkommisjonen* at et ubetinget krav om at alle arbeidstakere skal delta i tilskuddsordningen i praksis vil innebære at et forholdsvis lite mindretall av arbeidstakerne vil ha vetorett. Dette taler for at det i avtalen om etableringen av en arbeidstakerfinansiert tilskuddsordning bør kunne fastsettes bestemmelser som angir vilkårene for at enkelte arbeidstakere skal kunne velge å stå utenfor ordningen. *Banklovkommisjonens* lovutkast § 4-25 er utformet i samsvar med dette. Dette gjelder imidlertid ikke nye arbeidstakere som kommer inn i pensjonsordningen etter at den arbeidstakerfinansierte tilskuddsordningen er etablert. For disse vil arbeidstakertilskuddet være en del av arbeidsavtalen. Dersom tariffavtale gjelder tilskuddsordning, skal arbeidstakere som omfattes av tariffavtale omfattes av ordningen. Reservasjonsretten vil således i verste fall være en overgangsordning knyttet til ansatte på det tidspunktet som avtalen inngås. For at tilskuddsordningen skal beholde et kollektivt preg etter etablering av tilskuddsordningen, foreslås det videre at det også skal være et flertall på to tredeler av medlemmene som må velge å gå inn i tilskuddsordningen og ikke benytter seg av reservasjonsretten for at ordningen skal bli noe av.

Banklovkommisjonen viser til at foretaksstrukturen i norsk næringsliv og forskjeller i foretakenes lønnsevne og økonomi medfører at pensjonsnivået i kollektive tjenestepensjonsordninger vil kunne variere betydelig. For arbeidstakere i små og mellomstore foretak som ofte er basert på minstekravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon, vil derfor en arbeidstakerfinansiert tilskuddordning kunne bidra på en kostnadseffektiv måte til å sikre arbeidstakerne et bedre pensjonsnivå enn det enkelte foretak selv ser seg i stand til å finansiere. De tilskudd som i tilfelle innbetales av

arbeidstakerne, vil bli tilført deres pensjonsbeholdninger og være undergitt betryggende forvaltning i pensjonsinnretningen, og vil dermed også bare kunne disponeres etter de regler som ellers vil gjelde for uttak av pensjon og beregning av pensjonsytelser i pensjonsordningen. En antar at årlige arbeidstakerinnskudd bør fastsettes til en bestemt prosent av arbeidstakerens lønn mellom 0 og 12 G, og at arbeidstakernes årlige innskuddspremie ikke bør kunne settes høyere enn halvparten av den maksimale grensen for årspremie som følger av §§ 4-10 og 4-13, se lovutkastet § 4-25 annet ledd første og annet punktum. Bestemmelsen om tilleggspremie for lønn mellom 7,1 og 12 G foreslås derfor ikke gitt tilsvarende anvendelse.

Banklovkommisjonen er klar over at en kollektiv arbeidstakerfinansiert påbygning på foretakets tjenestepensjonsordning kan reise skattemessige spørsmål, særlig som følge av den skattegunstige behandling av kollektive tjenestepensjonsordninger. En antar imidlertid at de sentrale skatteprovenyhensyn vil være ivaretatt ved en regel om at foretakets og arbeidstakernes samlede tilskudd til pensjonsordningen må ligge innenfor den grense for høyeste årlig innskuddspremie på 7 prosent av lønn som er omtalt foran i avsnitt 5.3.5, se lovutkastet § 4-25 annet ledd tredje punktum.

Medlemmene Juliussen, Mildal, Skomsvold og Storrødvann mener det er viktig å åpne for mer fleksible og romslige løsninger når det gjelder tilskudd fra arbeidstakerne. Arbeidstaker kan med pensjonsreformen ha et økt behov og ønske om å tilpasse egen pensjonssparing. Bedre tilrettelegging for individuell sparing vil derfor være fornuftig både av hensyn til den enkelte og for samfunnet og det vil fremme mobiliteten i arbeidslivet. Det bør legges til rette for at individuell sparing kan skje på en enkel og kostnadseffektiv måte, for eksempel som arbeidstakertilskudd i en tjenestepensjonsordning der dette er i henhold til avtale med arbeidsgiver.

Disse medlemmene mener at kravet om minst to tredelers deltakelse i arbeidstakernes tilskuddsordning til pensjonsordningen bør utgå. En slik begrensning tjener etter *disse medlemmenes* syn ikke et rimelig formål da arbeidstakeres evne og vilje til premietilskudd blant annet vil avhenge av alder og familieforhold. Yngre arbeidstakere i etableringsfasen vil ikke ha den samme evne til ekstra pensjonssparing som eldre arbeidstakere. Det bør derfor være mulig for arbeidstakerne fritt å kunne reservere seg helt eller delvis mot å betale innskudd, enten permanent eller for en periode. Dessuten bør arbeidstakere som blir ansatt etter at ordningen er etablert, også ha reservasjonsrett, jf. § 4-25 fjerde ledd. *Disse medlemmene* mener videre at arbeidstakere bør ha anledning til å spare inntil et nivå der summen av foretakets sparing og tilskuddet fra den ansatte, til sammen er begrenset av de øvre maksimale grensene i lovutkastet §§ 4-10 og 4-13, slik at mulighetene til å spare til fremtidig pensjon blir uavhengig av nivået på foretakets tjenestepensjonsordning.

Skattereglene må innrettes slik at arbeidstakers tilskudd behandles skattemessig likt med arbeidsgivers innskudd.

5.4 Pensjonsinnretningenes garantiansvar

5.4.1 Innskuddspremier uten fradrag for forventet avkastning

Ovenfor i avsnitt 4.1.1 fremgår det at premieberegningen i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger har vært basert på at pensjonsinnretningen skal oppnå en årlig avkastning på pensjonskapitalen til enhver tid som minst tilsvarer den beregningsrenten som er brukt i beregningsgrunnlaget. Beregningsrenten har variert fra 4 til 2,5 prosent i de siste 15 til 20 årene. Siden forventet avkastning går til fradrag i beregnet årlig premie og reelt utgjør en forhåndsfastsatt premierabatt for foretaket, har pensjonsinnretningen hvert år ansvar og risiko for at pensjonsordningens premiereserver årlig tilføres en avkastning som tilsvarer beregningsrenten, og dermed blir tilstrekkelig til å sikre medlemmenes opptjente pensjon. Som beskrevet ovenfor i avsnitt 4.3.2 og 4.3.3, har denne form for avkastningsrisiko og garantiansvar vist seg å ha ført til betydelige økonomiske utfordringer for pensjonsinnretningene idet dette har medført en akkumulert risiko for pensjonsinnretningene som innebærer en trussel mot deres egenkapital og evnen til å oppfylle lovfastsatte kapitalkrav. Vesentlige endringer i finansieringsopplegget i forsikringsbaserte pensjonsordninger er derfor etter *Banklovkommisjonens* oppfatning påkrevd for å sikre et bærekraftig økonomisk grunnlag for kollektiv tjenestepensjonsforsikring i privat sektor (ovenfor i avsnitt 5.2.3).

Banklovkommisjonen mener derfor at en nå prinsipielt bør gå over til en ordning hvor nivået på innskuddspremier som foretaket årlig skal tilføre pensjonsordningen, bestemmes uavhengig av forventet fremtidig avkastning ved forvaltningen av innbetalt pensjonskapital. I kollektiv pensjonsforsikring med en innskuddsbasert opptjeningsordning er dette også en naturlig og oversiktlig

løsning fordi selve innskuddspremienivået i prosent av lønn blir fastsatt ved bestemmelser i foretakenes pensjonsplaner. I så fall bør oppnådd avkastning tilordnes pensjonskapital og disponeres til pensjonsformål, i første rekke til dekning av kostnadene ved en oppregulering av pensjonsbeholdningen i samsvar med behovet for inflasjons- og nivåsikring av opptjent pensjon. Et annet spørsmål er om pensjonsinnretningen skal pålegges eller ha adgang til å påta seg, et ansvar for hvilken avkastning som oppnås ved dets forvaltning av pensjonsbeholdningen til medlemmene i pensjonsordningen.

5.4.2 Hvordan skal avkastningsrisikoen håndteres?

Problemet med akkumulering av avkastningsrisiko tilsier altså en annen håndtering av avkastningsrisikoen i nye produkter basert på tjenestepensjonsforsikring enn hva som er tilfelle for de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene. I dag er avkastningsrisikoen opp til beregningsrenten plassert hos pensjonsinnretningen og denne risikoen må de ta seg betalt for gjennom premien. Høy avkastningsrisiko tilsier derfor høy premie, men svingninger i kapital- og rentemarkedene har vist at det er vanskelig å beregne denne risikoen med den lange tidshorisonten, opptil 40-50 år, som tjenestepensjon har. Det vises til avsnitt 4.3.2 ovenfor.

Et alternativ til plassering av avkastningsrisikoen hos pensjonsinnretningene, er en plassering av risikoen hos foretaket som etablerer pensjonsordningen. Dersom risikoen for at pensjonskapitalen skal oppnå en viss minsteavkastning hvert år plasseres hos foretaket, vil dette innebære at foretaket vil stå ansvarlig for at pensjonskapitalen blir tilført den forutsatte minsteavkastningen i år hvor forvaltningen av kapitalen ligger under fastsatt avkastningsnivå. I år med dårlig avkastning vil dette kunne medføre atskillige ekstrakostnader for foretak utover den årlige pensjonspremien som er fastsatt ut fra pensjonsplanen. En slik forpliktelse antas også å ville utløse et krav til balanseføring av framtidig pensjonsforpliktelse. En slik plassering av risikoen kan også skape usikkerhet for arbeidstakerne som følge av risikoen for at foretaket kan gå konkurs. Uten noen underliggende sikring for kapital innbetalt til pensjonsinnretningen, fremstår derfor dette som en dårlig løsning for arbeidstakerne.

Et annet alternativ er at den enkelte arbeidstaker selv tar risikoen for at forvaltningen av kapitalen vil gi brukbar avkastning. Dette er løsningen i innskuddspensjonsordninger med individuelle investeringsporteføljer, jf. innskuddspensjonsloven § 3-3. Den enkelte arbeidstaker er der gitt anledning til å foreta valg hva gjelder plasseringen av kapitalen i forhold til ønsket risikonivå. All avkastning vil bli tilført kapitalen. Dersom det ikke oppnås positiv avkastning, vil pensjonskapitalen reduseres. Skulle all risiko for avkastning plasseres hos den enkelte arbeidstaker, er *Banklovkommisjonen* av den oppfatning at dette må kombineres med en rett til all avkastning som oppnås og eventuelt også rett til investeringsvalg. For mange arbeidstakere vil en slik risiko likevel kunne skape usikkerhet og lite forutberegnelighet. *Banklovkommisjonen* mener derfor at standardmodellen bør utformes på en måte som gir arbeidstakerne en større grad av sikkerhet og forutberegnelighet hva gjelder utviklingen av pensjonskapitalens størrelse.

Et tredje alternativ er en fordeling av avkastningsrisikoen, hvor avkastningsgaranti fra pensjonsinnretningens side settes forholdsvis lavt, men på et slikt nivå at den fremstår som en grunnleggende sikring for arbeidstakerne. En oppregulering av pensjonsbeholdningen utover dette grunnivået kan enten skje gjennom tilføring av ytterligere avkastning som faktisk er oppnådd ved forvaltningen av kapitalen, eller ved å pålegge foretaket en subsidiær plikt til å skyte til det som mangler av den avkastning som trengs for å sikre en årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering vil en slik mellomløsning i form av en fordeling av avkastningsrisikoen mellom pensjonsinnretning, foretak og arbeidstakere gi en god og fleksibel løsning for pensjonsordninger utformet etter standardmodellen.

Ut fra dette foreslår *Banklovkommisjonen*, for det første, at pensjonsinnretningen generelt skal ha et årlig ansvar for at pensjonskapitalen ikke vil bli redusert i verdi, det vil si at de skal ha en nullgaranti. Nullgarantien vil innebære at arbeidstakerne er sikret mot reduksjon i opptjent pensjonsbeholdning (pensjonskapitalen), se nedenfor avsnitt 5.4.3. Nullgarantien vil omfatte både innbetalt pensjonskapital og annen tilført kapital som inngår i den enkelte arbeidstakers pensjonsbeholdning til enhver tid. Prinsippet om avkastningsrisiko basert på nullgaranti vil dessuten være et vesentlig element i tilpasningen av ny tjenestepensjonsforsikring til soliditets- og kapitalkravene i den nye EU/EØS lovgivningen om forsikringsforetak. De nye kapitalkrav etter Solvens II tilsier at det nå foreligger et klart behov for å unngå at det over tid bygges opp betydelig lang-

Tabell 5.3 Gjennomsnittlig bokført avkastning i livsforsikringsselskap[1] og alminnelig lønnsvekst siste ti år. Tall i prosent.

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Gj.snitt
Bokført avkastning	2,5	2,4	7,3	6,3	6,6	8,5	9,4	1,7	5,3	5,3	4,3	5,3
Alminnelig lønnsvekst	4,8	5,7	4,5	3,5	3,3	4,1	5,4	6,3	4,2	3,7	4,2	4,5

[1] Tallene for bokført avkastning er et gjennomsnitt av tall fra tre av livsforsikringsselskapene som er store på kollektiv pensjon innenfor privat og offentlig sektor.

Kilde: KLP og Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørenes rapport «Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2012»

siktig renterisiko i pensjonsinnretningene, jf. Banklovkommisjonens utredning nr. 25, NOU 2012: 3 side 19-20 og 31-41.

For det annet foreslås at pensjonsplanens regler om oppregulering av pensjonskapitalen kan utformes forskjellig i pensjonsordninger basert på standardmodellen og pensjonsordninger basert på grunnmodellen, jf. lovutkastet § 4-2 annet ledd. Den vesentlige forskjellen er at et foretak som velger å ha pensjonsordning basert på standardmodellen, vil ha et subsidiært ansvar for å sikre en fastsatt årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen i den utstrekning årets avkastningsnivå ikke gir full dekning av kostnadene (nedenfor i avsnitt 6.5). For å begrense risikoen for at foretaket skal få slikt ansvar, foreslår *Banklovkommisjonen* at årlig avkastning som overstiger det som trengs til slik oppregulering, blir tilført et reguleringsfond som i senere år kan benyttes til å dekke kostnader ved oppregulering. I pensjonsordninger basert på grunnmodellen derimot vil faktisk oppnådd avkastningsnivå bli bestemmende for den årlige oppregulering av pensjonsbeholdningen (nedenfor i avsnitt 7.4), og det vil da være arbeidstakerne som bærer risikoen for årlig avkastningsnivå ut over pensjonsinnretningens nullgaranti. Det har imidlertid historisk sett vært relativt få år hvor livsforsikringsselskapene ikke har oppnådd en positiv avkastning ved kapitalforvaltningen. Det vises til tabell 5.3.

Dette skillet mellom standardmodellen og grunnmodellen vil bli bestemmende for om, og i hvilken utstrekning, foretaket vil måtte regnskapsmessig balanseføre fremtidige pensjonsforpliktelser. Dette er det redegjort for foran i avsnitt 5.2.5.

5.4.3 Årlig nullgaranti

Av forsikringsvirksomhetsloven § 9-16 tredje ledd følger det at pensjonsinnretningene er ansvarlig for at premiereserven *årlig* tilføres den beregningsrenten som er lagt til grunn i beregningsgrunnlaget. Dette vil i forhold til en nullgaranti innebære at i år hvor avkastningen blir negativ, vil pensjonsinnretningen måtte tilføre premiereserven kapital for å oppfylle den årlige garantien. Pensjonsinnretningene kan ikke vente og se om det neste år eller senere år oppnås en avkastning som medfører at samlet avkastning blir positiv.

Fra pensjonsinnretningene har det vært anført at en slik årlig avkastningsgaranti medfører en kortsiktighet i aktivaallokeringen av pensjonsmidlene, som går utover muligheten for å oppnå en optimal aktivaplassering på lengre sikt. Det er vist til at for å oppnå en høyest mulig avkastning av kapitalen på lang sikt, bør midlene plasseres med en forholdsvis høy andel i aksjer. En høy aksjeandel medfører imidlertid også en risiko for relativt høye årlige svingninger i oppnådd årlig avkastning. Har man en årlig avkastningsgaranti, vil en høy andel plassert i aksjer eller tilsvarende aktiva, medføre relativt høy risiko for pensjonsinnretningenes egenkapital. For å unngå risikoen på egenkapital, velger pensjonsinnretningene da i stedet en forsiktig aktivaallokering hvor en langt større andel av midlene plasseres i mer rentestabile aktiva som for eksempel obligasjoner.

Fra pensjonsinnretningenes side har det derfor vært anført at det i stedet for en årlig nullgaranti, bør være mulig for pensjonsinnretningene å gi en såkalt sluttgaranti. En sluttgaranti vil innebære at fremtidig overskudd kan benyttes til å dekke tap. Pensjonsinnretningene vil da kunne plassere kapitalen på en mer langsiktig måte og dermed oppnå større avkastning på sikt, samtidig som arbeidstakerne vil være garantert en sluttverdi på pensjonskapitalen som er i samsvar med nullgarantien. Dette vil kunne redusere kostnadene knyttet til tjenestepensjonsordningene og gi mulighet for en høyere oppregulering av pensjonskapitalen.

Finanstilsynet har i brev av 8. mars 2011 til Finansdepartementet beskrevet mulige effekter av en sluttgaranti på pensjonsinnretningenes aktivaallokering, pensjonsinnretningenes kapitalkrav,

rentetilpasning og i forhold til retten til flytting. Finanstilsynet har på denne bakgrunn vurdert muligheter for en overgang fra årlig garanti til sluttgaranti i virksomhetsreglene for livsforsikring, se avsnitt 5.3 i brevet. Finanstilsynet finner det imidlertid ikke tilrådelig å anbefale at det gås over til et system med sluttgaranti, verken for fripoliser eller premiebetalende kontrakter. Finanstilsynet viser til at dette ville kunne gi økt risiko og for sterke insentiver til å investere i lange obligasjoner, samtidig som det ikke er forenlig med hensynet til videreføring av gjeldende flytteregelverk.

Banklovkommisjonen legger til grunn at en avkastningsgaranti basert på et nullnivå i tilknytning til nye kollektive tjenestepensjonsforsikringer, vil medføre en kraftig reduksjon i forhold til den avkastningsrisikoen som pensjonsinnretningene i dag har knyttet til de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene. I eksisterende porteføljer ligger gjennomsnittlig avkastningsgaranti på om lag 3,5 prosent.

Banklovkommisjonen mener også at det i forhold til et nytt tjenestepensjonsprodukt er viktig å unngå mulige innelåsningseffekter som kan begrense mulighetene for flytting av pensjonsordningene mellom pensjonsinnretningene og dermed konkurransen i det kollektive tjenestepensjonsmarkedet. *Banklovkommisjonen* er opptatt av at et nytt kollektivt tjenestepensjonsforsikringsprodukt fremstår som et godt balansert produkt hva gjelder risikoplassering. Produktet kan ikke utformes med sikte på å balansere ut tidligere akkumulert avkastningsrisiko i andre pensjonsprodukter. Det vises her til Finanstilsynets vurdering og tilrådning til Finansdepartementet i brev av 8. mars 2011.

Pensjonsinnretningens nullgaranti for standardmodellen fremgår av lovutkastet § 5-1 annet ledd, jf. § 2-3 annet ledd. Pensjonsinnretningene skal ta seg betalt for den risiko de påtar seg, jf. forsikringsvirksomhetsloven 9-5, jf. § 9-3. Dette innebærer at pensjonsinnretningene i den årlige premie som kreves av foretaket skal beregne en pris for nullgarantien.

I lovutkastet er det videre lagt opp til at nullgarantien også skal omfatte pensjonsordningens premiefond, se lovutkastet § 5-9 første ledd som blant annet viser til § 5-1 annet ledd i lovutkastet.

Medlemmene Andreassen, Breck, Heldal, Kierulf Prytz og Søyland er enig i at årlig nullgaranti skal være hovedregel i standardmodellen. I standardmodellen bør det imidlertid også kunne avtales at nullgarantien skal være flerårig.

Medlemmene Mildal, Skomsvold og Storrødvann ønsker å påpeke ulike utfordringer i forslagene til håndtering av avkastningsrisiko. For det første mener *disse medlemmene* at foretakene ved å velge en standardmodell påtar seg et svært betydelig reguleringsansvar over en lang tidshorisont som det er vanskelig å se konsekvensene av. Det er derfor av stor betydning at de får god og realistisk rådgivning av pensjonsinnretningen i forhold til det å påta seg et slikt ansvar. Spesielt utfordrende er dette i perioder med lave avkastningsnivåer, og lave eller ingen reguleringsfond. Videre påpeker *disse medlemmene* at løsningen med nullgaranti til enhver tid vil kunne føre til en forsiktigere forvaltning fra pensjonsinnretningens side, som igjen kan medføre lavere forventede pensjoner til de ansatte. Spørsmålet er om verdien av nullgaranti til enhver tid er verdt kostnadene med en forsiktig forvaltning og en prislapp på premien for nullgarantien. Nullgarantien bør derfor kunne være en «kan»-regel i standardmodellen.

Disse medlemmene har ønsket at det også skulle legges frem forslag til vurdering der garantien eventuelt kunne gis over en lengre horisont enn et år, men slike løsninger har ikke blitt presentert.

Disse medlemmene påpeker videre at standardmodellen med nullgaranti har en skjevhet i forhold til det at pensjonsinnretningen vil være opptatt av å forvalte midlene slik at de sikrer det garanterte nullnivået, noe som kan føre til lavere forventet avkastning. På den annen side er det foretaket som står risiko for å dekke opp eventuell manglende avkastning mellom det garanterte reguleringsnivået og null. Foretakene kan på sin side ikke påvirke forvaltningen.

Noen av svakhetene med standardmodellen bemerket over, oppfattes imidlertid som bedre håndtert i løsningsvarianten med investeringsvalg for foretaket (§ 5-6). Her kan foretaket i stedet velge å ikke ha garanti (kun subsidiær nullgaranti) eller velge en løsning med avtalt avkastningsgaranti som angitt i § 5-8. Tilsvarende vil man i grunnmodellen kunne velge en løsning med individuelt investeringsvalg der det heller ikke er tilknyttet en nullgaranti.

5.4.4 Trengs bufferkapital?

På bakgrunn av at også en nullgarantiordning vil medføre en viss risiko for pensjonsinnretningene, har *Banklovkommisjonen* vurdert pensjonsinnretningenes behov og mulighet for å bygge opp en bufferkapital knyttet til nullgarantien.

I dag gir forsikringsvirksomhetsloven § 9-17 pensjonsinnretningene adgang til å sikre sine forpliktelser ved utgangen av det enkelte år, ved å

foreta tilleggsavsetninger utover minstekravene til premiereserve ved kontrakter med kontraktsfastsatte forpliktelser. Ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er et typisk eksempel på kontrakt med kontraktsfastsatte forpliktelser. Adgangen til å foreta tilleggsavsetninger kan bare benyttes i år hvor avkastningsresultatet overstiger premieberegningsrenten for den kontrakt det gjelder. Tilleggsavsetningene som blir fordelt på de enkelte kontrakter, kan senere brukes i år der avkastningen ikke er stor nok til å dekke premieberegningsrenten, men kan derimot ikke brukes til å dekke et negativt avkastningsresultat, det vil si hvor avkastningen er mindre enn null. Tilleggsavsetningene er således ikke anvendelig som bufferkapital i pensjonsordninger der avkastningsgarantien er null, se ovenfor i avsnitt 4.1.1.

Heller ikke risikoutjevningsfond i forsikringsvirksomhetsloven § 9-22 er anvendelig som buffer knyttet til nullgarantien, da risikoutjevningsfondet kun gjelder biometrisk risiko og ikke finansiell risiko.

Banklovkommisjonen legger til grunn at en bufferkapital knyttet til en nullgaranti kan slå positivt ut i forhold til muligheten for langsiktig aktivaplassering, som på kort sikt kan innebære en høyere risiko for negativ avkastning, men som på lang sikt vil kunne gi en høyere samlet avkastning. Størrelsen på behovet for en slik avsetning vil variere med markedssvingningene og den aktivaallokering som pensjonsinnretningen velger å ha for sin kollektive portefølje eller for deler av denne. En bufferkapital vil også kunne redusere selskapenes behov for oppbygging av egenkapital under et framtidig Solvens II regelverk.

Forsikringsvirksomhetsloven § 9-15 fastsetter at selskapene skal ha avsetninger til dekning av sine forsikringsmessige forpliktelser. Forsikringsvirksomhetsloven kapittel 9 er primært utformet med kollektive ytelsesbaserte forsikringsordninger for øye. Bestemmelsene passer i utgangspunktet ikke like godt til nye hybridbaserte kollektive tjenestepensjonsforsikringer. Imidlertid gir forsikringsvirksomhetsloven § 9-15 tilstrekkelig grunnlag for pensjonsinnretningene til å benytte en del av den årlige risikopremien, som inngår i den årlige premien som foretaket betaler for de enkelte arbeidstakerne i pensjonsordningen, til en avsetning som kan virke som et bufferfond for nullgarantien. Dette vil innebære at årlig risikopremie knyttet til nullgarantien, ikke i sin helhet kan inntektsføres som avkastning av selskapsporteføljen, men til gjengjeld vil en slik avsetning redusere den risiko pensjonsinnretningens egenkapital ellers er eksponert for. En slik avsetning kan for øvrig sammenlignes med sikkerhetsavsetninger i skadeforsikringsselskap. Kongen kan med hjemmel i § 9-15 siste ledd fastsette nærmere regler om slike avsetninger dersom det viser seg å være behov for dette.

5.4.5 Avtalte avkastningsgarantier

En lovfastsatt nullgarantiordning vil ikke være til hinder for at pensjonsinnretningene ved avtale kan påta seg en høyere avkastningsgaranti. Enkelte foretak vil kunne være interessert i at pensjonsinnretningen overtar risiko for at det oppnås en høyere årlig avkastning enn null prosent ved forvaltningen av pensjonskapitalen. Det kan være at foretaket ønsker å gi arbeidstakerne en bedre grunnsikring, eller at det vil gardere seg mot svingninger i kapital- eller rentemarkedet. Samtidig vil selvsagt avtalte avkastningsgarantier også øke pensjonsinnretningens egenkapitalrisiko og derfor betinge særskilt vederlag.

Etter innskuddspensjonsloven § 3-4 femte ledd kan pensjonsinnretninger som har overtatt innskuddspensjonsordninger med rett til investeringsvalg, knytte særskilt avkastningsgaranti til forvaltningen av en investeringsportefølje. Pensjonsinnretningen skal da kreve særskilt godtgjørelse for dekning av denne risikoen.

I samsvar med dette foreslår *Banklovkommisjonen* i lovutkastet § 5-8 at pensjonsinnretningen og foretaket kan avtale en høyere avkastningsgaranti enn null. På samme måte som i innskuddspensjonsloven skal pensjonsinnretningene kreve særskilt godtgjørelse for garantiutvidelsen utover nullgarantien. Omfang og varighet av avkastningsgarantier må i alle tilfelle være tilpasset pensjonsinnretningens alminnelige soliditetsnivå. Av soliditetsmessige grunner foreslås det at avkastningsprosenten ikke kan settes høyere enn 3 prosent, eller en annen prosentgrense fastsatt av Finanstilsynet ut fra markeds- eller soliditetsforhold. Et alternativ kunne vært å overlate til Finanstilsynet å fastsette en prosentgrense uten at det fremgikk noen normalverdi av lovteksten. *Banklovkommisjonen* mener imidlertid at det av informasjonshensyn bør fremgå en normalverdi direkte av lovteksten. For å hindre en akkumulering av risiko over tid foreslås det videre at avkastningsgarantien ikke kan ha en løpetid på mer enn fem år. Dette vil innebære at avtale og nivå på avkastningsgaranti utover nullgarantien skal revurderes hvert femte år.

For mange arbeidstakere vil det være summen av en avkastning utover null prosent som over tid tilføres kapitalen i opptjeningstiden som vil være

avgjørende. Avkastningen i det enkelte år er isolert sett ikke av så stor interesse så lenge det ikke skjer en reduksjon av pensjonsbeholdningen. Det foreslås derfor at avkastningsgaranti utover null prosent enten kan utformes som en årlig garanti eller som en garanti for en gjennomsnittlig avkastning i løpet av et nærmere bestemt antall år. Sistnevnte mulighet vil kunne redusere kostnadene knyttet til en avkastningsgaranti utover null prosent og således kanskje åpne for at flere foretak ut fra lønnsevne kan ta seg råd til en slik utvidet garanti.

En avtale om særskilt avkastningsgaranti vil medføre krav om balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser hos foretaket.

Når det gjelder avkastningsgaranti knyttet til investeringsvalg, vises det til avsnitt 6.9 nedenfor.

5.5 Levealdersrisiko og levealdersjustering

5.5.1 Ytelsesbasert foretakspensjon

Ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger medfører at pensjonsinnretningen har en betydelig og langsiktig risiko for økning av de forsikredes levetid i løpet av opptjenings- og utbetalingsperioden. Pensjonsplanen forhåndsfastsetter størrelsen av de pensjonsytelser som skal utbetales og angir som regel at pensjon skal utbetales så lenge et medlem lever (foretakspensjonsloven § 5-1). Retten til pensjon faller bort når medlemmet dør, uavhengig av om dette skjer før eller etter uttak av pensjon.

I ytelsesbasert foretakspensjon beregnes de årlige premiene slik at pensjonskapitalen (premiereserven) ved nådd opptjeningsalder (67 år) skal være tilstrekkelig til å sikre utbetaling av pensjon i forventet levetid uten ytterligere premieinnbetaling fra foretaket i utbetalingsperioden. Årlig premier beregnes derfor ut fra forventet levealder – og dermed forventet utbetalingsperiode. I premieberegningsgrunnlaget for pensjonsordningen inngår en dødelighetsstatistikk med sikkerhetsmarginer som angir forventet dødelighet for hver årsklasse av menn og kvinner. Pensjonsinnretningen har således risikoen for en økning av levealderen i løpet av hele opptjenings- og utbetalingsperioden i forhold til de forutsetninger som ligger til grunn for dødelighetsstatistikken med sikkerhetsmarginer. Pensjonsinnretningen kan ikke kreve tilleggspremie hvis utviklingen i levealder er blitt en annen enn forutsatt, og kontraktsfastsatt pensjon kan heller ikke settes ned selv om utbetalingsperioden blir lengre enn forventet (foran i avsnitt 4.1.1). Premieberegningsgrunnlaget kan selvsagt endres og baseres på oppdatert dødelighetsstatistikk i løpet av opptjeningstiden, men den høyere premie beregnet på nytt grunnlag får likevel bare betydning for pensjon opptjent etter endringen. Selve endringen utløser derfor krav om at pensjonsinnretningen ved egne midler foretar betydelig økning av avsetningene til premiereserve for allerede opptjente pensjonsrettigheter.

Ved premieberegning ut fra forventet levealder legger pensjonsinnretningene til grunn at pensjonsforpliktelsene overfor en del av arbeidstakerne etter hvert vil falle bort som følge av dødsfall i løpet av opptjenings- og utbetalingstiden, og at midler som sikrer deres opptjente pensjon, dermed vil bli frigjort. Forventet omfang av frigjorte midler («dødelighetsarv»), beregnet ut fra dødelighetsstatistikken, har i praksis gitt grunnlag for et fradrag i foretakenes årlig premie, men til gjengjeld plikter pensjonsinnretningen i opptjeningstiden selv årlig å overføre beregnet dødelighetsarv til pensjonsordningens premiereserve, også i år hvor faktisk dødelighetsarv viser seg å være mindre enn det som er beregnet i premietariffene, jf. forsikringsvirksomhetsloven § 9-16 tredje ledd. Pensjonsinnretningen bærer således risikoen for at levealderen skal øke og dermed redusere årlig dødelighetsarv i forhold til beregnet nivå.

Pensjonsinnretningenes premieberegningspraksis har derfor vist seg over tid å medføre en vesentlig større levealdersrisiko enn forventet, både risiko for økt levealder og lengre utbetaling av pensjoner, og for redusert dødelighet og redusert dødelighetsarv i opptjenings- og utbetalingsperioden. Levealdersrisikoen lar seg vanskelig beregne med rimelig sikkerhet eller tilstrekkelige marginer over så lange tidsrom som vanlige pensjonsforpliktelser dekker. Selv om årlige premier senere kan forhøyes dersom levealderen viser seg å øke mer enn ventet, vil dette som nevnt ikke gi vederlag for økt levealdersrisiko som er knyttet til pensjonsrettigheter opptjent før endringen. Akkumulert levealdersrisiko må dekkes av pensjonsinnretningene selv, i første omgang ved oppregulering av premiereservene for pensjonsforpliktelsene og dernest ved økte pensjonsutbetalinger til de mange pensjonister som lever lenger enn forventet. Utviklingen i levealder over tid utgjør nå en alvorlig økonomisk utfordring for pensjonsinnretningene, jf. foran i avsnitt 4.1.1 punkt 3. *Banklovkommisjonen* er derfor kommet til at håndteringen av levealdersrisikoen i kollektiv pensjonsforsikring må baseres på andre prinsipper enn i ytelsesbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven.

5.5.2 Ny folketrygd

Pensjonssystemet i ny folketrygd er utformet på grunnlag av et prinsipielt skille mellom opptjeningsperioden og utbetalingsperioden (foran i avsnitt 5.2.2). Dette åpner også for en mer nyansert omlegging av risikoen for økning i levealderen mellom pensjonsleverandøren og medlemmene:

- I opptjeningsperioden i ny folketrygd bæres risikoen for økning i levealder og endringer i dødelighet frem til uttak av pensjon av de enkelte årskullene. Dette oppnås ved at gjennomsnittsberegnet faktisk dødelighetsarv i opptjeningsperioden integreres i beregningen av de delingstall folketrygden benytter ved fastsettelsen av årlig pensjon. Beregningen gjøres for hvert enkelt årskull i en opptjeningsperiode på 40 år på grunnlag av faktisk bortfall av pensjonsforpliktelser overfor de arbeidstakere i årskullet som dør før uttak av pensjon. Økningen i levealder i opptjeningstiden vil dermed redusere tilført dødelighetsarv.
- Levealdersrisikoen i utbetalingsperioden i ny folketrygd håndteres etter prinsippene om at den enkeltes årlige pensjon først skal fastsettes ved uttak av pensjon, og at årlig pensjon skal beregnes ut fra pensjonsbeholdningen og forventet levetid og dødelighetsarv på uttakstidspunktet. Forventet levealder beregnes ut fra økningen i levealder frem til uttakstidpunktet og påregnelig økning i levealder i utbetalingsperioden, og fastsettes årlig for hvert årskull i form av delingstall som angir forventet levetid (utbetalingsperiode) i antall år.

I ny folketrygd beregnes således størrelsen av årlig pensjonsytelse ut fra opptjent pensjonsbeholdning og delingstall som angir forventet levetid ved uttak av pensjon. En økning i forventet levealder og utbetalingsperiode fører dermed til at ytelsesnivået blir lavere fordi pensjonsbeholdningen blir fordelt over et større antall år. Dette skal sikre – først – at samlede utbetalinger i folketrygden ikke vil øke med levealderen i befolkningen, og – dernest – at pensjonsbeholdningen opptjent i yrkesaktiv periode vil bli jevnt fordelt over forventet levetid. Folketrygden som «pensjonsleverandør» har således i hovedsak ikke risikoen for at redusert dødelighet og økt levetid medfører økning av samlet pensjonsutbetaling selv om utbetalingsperioden blir lengre. Avvik eller økning i levealder i forhold til det delingstall som på uttakstidspunktet er benyttet ved beregningen av den enkeltes årlige pensjon, er imidlertid folketrygdens risiko.

Teknisk sett gjennomføres levealdersjusteringen i ny folketrygd ved at pensjonsbeholdningen på uttakstidspunktet divideres med delingstall som angir forventet levetid og utbetalingsperiode i antall år, og som er beregnet og fastsatt i hovedsak på følgende måte:

- Delingstall fastsettes basert på forventet levealder for de enkelte årskull, beregnet ut fra foreliggende og årlig oppdatert informasjon om utviklingen i dødelighet og levealder i befolkningen.
- Ved beregningen av delingstall legges det til grunn et gjennomsnitt av dødeligheten for menn og kvinner, og det anvendes derfor samme delingstall for hele årskullet uavhengig av kjønn, se nærmere nedenfor i avsnitt 5.5.3.
- For hvert årskull fastsettes det delingstall når de er 61 år som generelt angir forventet utbetalingsperiode for alle uttaksaldere fra 62 til 75 år. Formålet er både å ta hensyn til at forventet levetid varierer med alder på uttakstidspunktet, og å sikre nøytralitet i forhold til det tidspunkt den enkelte velger å ta ut pensjon.
- Ved uttak av pensjon blir den enkelte arbeidstakers årlige pensjonsytelse beregnet ved bruk av det delingstall som etter uttaksalder og uttakstidspunktet da gjelder for arbeidstakeren.

5.5.3 Håndtering av levealdersrisikoen i kollektiv pensjonsforsikring

Fremstillingen foran i avsnittene 5.5.1 og 5.5.2 viser at risikoen for økt levealder prinsipielt er håndtert forskjellig i ytelsesbaserte pensjonsordninger og i ny folketrygd, og at dette er av vesentlig betydning for omfanget av pensjonsleverandørens levealdersrisiko.

Forskjellen ligger i at i ytelsesbaserte pensjonsordninger har pensjonsinnretningene risikoen for at utviklingen over tid i dødelighet og levealder svarer til det de har lagt til grunn i beregningsgrunnlagets forutsetninger og således ved beregningen av premiene. Avviker utviklingen av dødeligheten og levealder fra disse beregningene, inkludert sikkerhetsmarginer ved en redusert dødelighet og dødelighetsarv i opptjeningsperioden og til utbetaling av fastsatte pensjonsytelser i flere år enn forutsatt ved premieberegningen, vil dette over tid utsette kapitalgrunnlaget i pensjonsinnretningene for betydelige påkjenninger. Dette blir klart når man ser at utviklingen i levealderen i ytelsesbaserte pensjonsord-

ninger har medført en akkumulert levealdersrisiko i pensjonsinnretningene som over tid, og som nå utgjør en alvorlig økonomisk utfordring for pensjonsinnretningene. I ny folketrygd derimot tas dødelighetsarv i opptjeningstiden i betraktning ved en beregning i ettertid ved at et gjennomsnitt av faktisk dødelighetsarv og størrelsen av årlig pensjon beregnes ut fra pensjonsbeholdningen ved uttak av pensjon og ved delingstall som angir forventet levetid på uttakstidspunktet, det vil si det antall år pensjon forventes å komme til utbetaling. Folketrygden som «pensjonsleverandør» er således i hovedsak fritatt for levealdersrisiko, bortsett fra avvik i faktisk levetid i forhold til det delingstall som på uttakstidspunktet er benyttet ved beregningen av de enkelte arbeidstakeres årlige pensjon.

Banklovkommisjonen legger til grunn at den levealdersrisiko som nå er akkumulert i pensjonsinnretningene viser at den ordning som hittil har ligget til grunn for ytelsesbaserte pensjonsordninger, medfører så store økonomiske utfordringer for pensjonsinnretningene at en tilsvarende ordning ikke vil være økonomisk bærekraftig i forhold til kollektiv tjenestepensjonsforsikring i privat sektor (foran i avsnitt 4.3.2).

Etter *Banklovkommisjonens* oppfatning må et bærekraftig kollektivt pensjonsforsikringssystem baseres på at pensjonsinnretningenes samlede ansvar i utbetalingsperioden som hovedregel skal fastlegges ved uttaket av pensjon og innenfor rammen av opptjent pensjonsbeholdning på uttakstidspunktet. Dette er nødvendig for at det over tid skal være samsvar mellom innbetalte premier og utbetalte pensjoner. *Banklovkommisjonen* er derfor kommet til at levealdersrisikoen i kollektiv pensjonsforsikring bør håndteres innenfor en ordning som i hovedsak er utformet i samsvar med prinsippene for levealdersjustering i ny folketrygd (foran i avsnitt 5.2.2 punkt 3).

Banklovkommisjonen mener, for det første, at en nå prinsipielt bør gå over til en ordning hvor nivået på innskuddspremier som foretaket årlig skal tilføre pensjonsordningen, blir fastlagt uavhengig av forventet dødelighetsarv i opptjeningstiden, det vil si uavhengig av størrelsen av de midler som kan ventes frigjort ved at enkelte arbeidstakere dør før uttak av pensjon. I kollektiv pensjonsforsikring med en innskuddsbasert opptjeningsordning er dette også en naturlig og oversiktlig løsning fordi selve innskuddspremienivået i prosent av lønn blir fastsatt ved bestemmelser i foretakenes pensjonsplaner. I så fall bør den dødelighetsarv som pensjonsinnretningen faktisk oppnår i et år, benyttes til pensjonsformål og årlig tilføres pensjonsordningenes midler ved at dødelighetsarven fordeles mellom arbeidstakerne og tilføres deres pensjonsbeholdning, jf. lovutkastet §§ 4-6 annet ledd og 4-12 annet ledd. Dette vil også innebære at pensjonsinnretningen ikke lenger vil ha noen levealdersrisiko knyttet til beregnet dødelighetsarv i opptjeningstiden. I den utstrekning økt levealder vil føre til redusert dødelighetsarv, vil dette bli reflektert i beregningen av faktisk oppnådd dødelighetsarv i det enkelte år.

Banklovkommisjonen mener, for det andre, at levealdersrisiko i kollektiv pensjonsforsikring som knytter seg til lengden av utbetalingsperioden, bør håndteres innenfor en ordning som i hovedsak er utformet i samsvar med prinsippene for levealdersjustering og nøytralt uttak i ny folketrygd, jf. lovutkastet §§ 4-17 og 4-18. Dette innebærer at årlig pensjon – som i ny folketrygd – skal beregnes ut fra arbeidstakerens forventede levetid ved uttak av pensjon, det vil si først og fremst at pensjonsbeholdningen divideres med delingstall som angir en utbetalingsperiode som er levealdersjustert på uttakstidspunktet (foran i avsnitt 5.2.2 punkt 3). Prinsippet om levealdersjustering er dessuten – på samme måte som prinsippet om avkastningsrisiko basert på nullgaranti – et vesentlig element i tilpasningen av ny tjenestepensjonsforsikring til soliditets- og kapitalkravene i den nye EU/EØS lovgivningen om forsikringsforetak. De nye kapitalkravene etter Solvens II tilsier at det nå foreligger et klart behov for å unngå at det over tid bygges opp betydelig langsiktig rente- og levealdersrisiko i pensjonsinnretningene, jf. Utredning nr. 25, NOU 2011: 3 side 19-20 og 31-41. Det er imidlertid fortsatt betydelig usikkerhet knyttet til hvordan de endelige kravene vil bli seende ut som følge av at viktige deler av Solvens II-regelverket ennå ikke er ferdig utarbeidet i EU. Dette gjelder blant annet utformingen av den såkalte rentekurven. Det vises til avsnittene 3.5.2 og 4.3.3 ovenfor.

Banklovkommisjonen mener også at det ville være en fordel sett i forhold til behovet for tilpasningen av reglene for kollektiv tjenestepensjonsforsikring til ny folketrygd og til de samfunnsmessige hensyn som begrunner levealdersjustering av folketrygdens alderspensjon, om delingstallene i ny folketrygd kunne tjene som utgangspunkt for reglene om beregningen av årlig alderspensjon i kollektiv pensjonsforsikring. Dette ville også kunne gi praktiske fordeler og dessuten gjøre det lettere å få oversikt over hovedtrekkene i lovgivningen på pensjonsområdet. Et vesentlig forhold i

denne sammenheng er at ny folketrygd gjør bruk av kjønnsnøytrale delingstall og dermed gjør det mulig å benytte innskuddspremier i lik prosent av lønn for menn og kvinner (se nedenfor i avsnitt 5.5.4). *Banklovkommisjonen* er imidlertid klar over at folketrygdens delingstallordning for levealdersjustering neppe kan gis direkte anvendelse fullt ut i kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Det vil være behov for en viss korreksjon av folketrygdens delingstall basert på en bransjefastsatt justeringsfaktor som reflekterer at utviklingen i levealder i befolkningen og i den populasjon som vil omfattes av kollektiv tjenestepensjonsforsikring, til dels vil være forskjellig (nedenfor i avsnitt 5.5.5).

5.5.4 Alder og kjønn som risikofaktorer i kollektiv tjenestepensjonsforsikring

1) Statistisk sett lever kvinner lengre enn menn. Denne forskjellen antas å ville gjelde også for de generasjoner som nå er født eller som fødes i kommende år. Tall fra Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO) for forventet gjenstående levealder for bestanden som dekkes av kollektiv pensjonsforsikring, tyder imidlertid på at forskjellen i levetid for menn og kvinner kan bli noe lavere på sikt enn det den er i dag, se i figur 5.2.

Figur 5.2 viser forskjell i antatt gjenstående levetid for ulike årskull ved ulik alder henholdsvis for menn og kvinner. Dette dreier seg om grupper i befolkningen som inngår i kollektiv pensjonsforsikring. Tallene vil således avvike fra de prognoser som gjøres for befolkningen generelt og som folketrygden baserer seg på. Det vises til figur 5.3 i avsnitt 5.5.5.

Delingstallet i folketrygden fastsettes som nevnt foran i avsnitt 5.5.2, hvert år basert på forventet levealder for hvert årskull, beregnet ut fra foreliggende og årlig oppdatert informasjon om utviklingen i befolkningens levealder. For hvert år fastsettes det særskilte delingstall for alle uttaksaldere fra 62 til 75 år, både for å ta hensyn til at forventet levetid varierer med uttaksalder og uttakstidspunktet, og for å sikre nøytralitet i forhold til det tidspunkt den enkelte velger å ta ut pensjon. Ved beregningene av delingstall legges det til grunn et gjennomsnitt av dødeligheten for menn og kvinner, og det skal anvendes samme delingstall for hele årskullet uavhengig av kjønn.

Premiene i folketrygden beregnes på grunnlag av arbeidstakernes pensjonsinntekt, og årlig premie beregnes etter samme prosentsats i forhold til lønn uavhengig av kjønn og alder. Pensjonssystemet i ny folketrygd er således kjønnsnøytralt hva gjelder premieberegning, oppbygging av pensjonsbeholdning og beregning av årlig pensjon som kommer til utbetaling. Samme pensjonsbeholdning vil gi samme pensjonsytelse for mann og kvinne dersom de tilhører samme årskull og tar ut pensjon ved samme alder.

	År	Aldersgruppe					
		37	47	57	67	77	87
Menn	1976-80	38,57	29,22	20,51	12,96	7,15	3,39
	1980-84	39,10	29,74	21,04	13,49	7,63	3,75
	1985-88	39,20	29,78	20,99	13,33	7,40	3,53
	1989-95	40,60	31,09	22,16	14,28	8,06	3,90
	1996-99	41,99	32,40	23,32	15,22	8,71	4,27
	2000-04	42,98	33,37	24,21	15,94	9,20	4,53
	2005-09	44,54	34,91	25,64	16,75	10,8	5,03
Kvinner	1976-80	44,06	34,35	25,01	16,49	9,45	5,54
	1980-84	45,70	36,02	26,71	18,16	10,96	5,69
	1985-88	45,72	36,02	26,70	18,13	10,92	5,65
	1989-95	46,19	36,46	27,07	18,39	11,03	5,63
	1996-99	46,65	36,89	27,43	18,64	11,13	5,61
	2000-04	47,28	37,52	28,05	19,23	11,65	6,01
	2005-09	48,13	38,35	28,84	19,91	12,61	6,30

Figur 5.2 Forventet gjenstående levealder for kollektiv pensjonsforsikring for de som er 37 år og eldre etter 1975. Tall fra FNO.

Kilde: FNO

2) Kollektiv pensjon har tradisjonelt vært basert på et premiesystem hvor risikoen knyttet til levetid varierer med alder og defineres som forskjellig i forhold til kvinner og menn. I ytelsesbaserte pensjonsordninger der det er pensjonsytelsen som har vært fastsatt i pensjonsplanen, har premien for kvinner vært satt høyere enn for menn for å ta hensyn til forskjellen i risiko knyttet til antatt utbetalingstid ved livslange ytelser. For å sikre de samme ytelsene for kvinner som for menn vil derfor også premiereserven knyttet til livsvarige alderspensjonsytelser måtte være større for kvinner enn for menn. Også i kommunale tjenestepensjonsordninger har den fastsatte premien vært forskjellig, men det har vært etablert utjevningsordninger som innebærer at den totale årlige premien knyttet til den enkelte pensjonsordning har fremstått som kjønnsnøytral. Dette er beskrevet nærmere i Banklovkommisjonens utredning nr. 10, NOU 2003: 11 Konkurranse i kollektiv livsforsikring, og utredning nr. 11, NOU 2003: 28 Kjønns- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger.

Problemstillingen kjønnsnøytralitet i private pensjonsordninger ble vurdert av det såkalte Kvidal-utvalget i NOU 2001: 27 Om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor. Dette utvalget konkluderte blant annet med at pensjonsmessig likebehandling innebærer ordninger hvor årlige innbetalinger og årlige utbetalinger er like for de to kjønn og at ordninger hvor ulike årlige innbetalinger gir like årlige utbetalinger for de to kjønn er mer akseptabelt ut fra likestillingsmessige hensyn enn like årlige innbetalinger og ulike årlige utbetalinger for de to kjønn. Ut fra dette kom Kvidal-utvalget til at de tradisjonelle ytelsesbaserte foretakspensjonsordningen ut fra likestillingshensyn var tilfredsstillende siden de innebar at kvinner og menn fikk like utbetalinger på grunnlag av premier som tok hensyn til forskjellen i overlevelsesrisiko mellom de to kjønn. Innskuddspensjonsordninger basert på kollektiv pensjonsspareavtale reiste ikke problemer i denne sammenheng. For innskuddspensjonsordninger som kan konverteres til forsikring i utbetalingstiden og dermed til et produkt med dødelighetsarv, ble imidlertid konklusjonen at det i regelverket for innskuddspensjonsordninger skal fastsettes om pensjonskapitalen skal konverteres til forsikring på utbetalingstidspunktet, og at det i så tilfelle skal kreves at innskuddet skal settes høyere for kvinner enn for menn, slik at den årlige pensjon innskuddene ventes å gi blir uavhengig av medlemmets kjønn, jf. innskuddspensjonsloven § 5-3. Denne bestemmelsen kom inn i innskuddspensjonsloven i 2002 ved endringslov 13. desember 2002 nr. 75.

Forsikringsvirksomhetsloven § 9-3a fastsetter at pensjonsinnretningen kan anvende kjønn som faktor for beregning av pris for dekning av risiko knyttet til person og ved beregning av premier og ytelser dersom kjønn er en bestemmende faktor ved beregningen av risiko. Bestemmelsen ble tilføyd ved lov 4. juni 2010 nr. 20. På bakgrunn av det såkalte likebehandlingsdirektivet i EU (2004/113/EF) om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til, og levering av, varer og tjenesteytelser. I dette direktivet fastsettes det blant annet i artikkel 5 at medlemsstatene skal sikre at bruken av kjønn som faktor ved beregning av premier og ytelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ytelser i alle nye kontrakter inngått etter 21. desember 2007, ikke fører til forskjeller i enkeltpersoners premier og ytelser. Nasjonale myndigheter kan likevel tillate forskjeller der anvendelsen av kjønn er en avgjørende faktor ved risikovurderingen. Slike unntak skal revurderes av Kommisjonen etter fem år. I forarbeidene til endringsloven ble det i Prop. 84 L (2009-2010) side 89 lagt til grunn at direktivet bare kommer til anvendelse på forsikringer og pensjoner som er private, frivillige og uavhengig av ansettelsesforhold. Tjenestepensjonsordninger i offentlig og privat sektor omfattes dermed ikke av direktivet. For å sikre at det ikke er tvil om at bruk av kjønn som beregningsfaktor i livsforsikring fortsatt skal være tillatt i norsk rett, valgte departementet å foreslå at det i forsikringsvirksomhetsloven § 9-3a skulle tas inn en eksplisitt hjemmel om dette.

I ettertid er spørsmålet om et unntak i belgisk lovgivning i henhold til unntaksadgangen i likebehandlingsdirektivet artikkel 5 blitt behandlet av EU Domstolen. I den såkalte Test Achats-saken (C-236/09) som i utgangspunktet kun gjelder nye individuelle livsforsikringsavtaler, avsa EU Domstolen dom 1. mars 2011. EU Domstolen uttaler der at en bestemmelse hvor de berørte medlemstater uten tidsbegrensning kan opprettholde en unntaksregel om ikke-kjønnsrelaterte premier og ytelser, er i strid med virkeliggjøring av det formål om likebehandling av menn og kvinner som likebehandlingsdirektivet har, og reiser dessuten spørsmål i forhold til EUs charter om de grunnleggende rettigheter. Unntaksbestemmelsen skal derfor anses som ugyldig etter utløpet av en passende overgangsperiode. Dette innebærer at artikkel 5 nr. 2 i likebehandlingsdirektivet som åpner for nasjonale unntaksbestemmelser er ugyldig med virkning fra 21. desember 2012.

Likebehandlingsdirektivets anvendelsesområde er som påpekt i Prop. 84 L (2009-2010)

begrenset til private og frivillige forsikringskontrakter som er uavhengig av ansettelsesforhold. Dommen i Test Achats-saken gir imidlertid et klart uttrykk for at man etter hvert skal kunne gjennomføre et likebehandlingsprinsipp på stadig flere forsikringsområder. Likestilling mellom menn og kvinner er et av de grunnleggende prinsippene i EU og fremgår av artikkel 21 og 23 i EUs charter om grunnleggende rettigheter.

3) I pensjonssystemet i ny folketrygd er som nevnt reglene om premieberegning og levealdersjustering basert på prinsippet om alders- og kjønnsnøytralitet både hva gjelder opptjening og utbetaling. *Banklovkommisjonen* har vurdert hvordan tilsvarende prinsipp best kan gjennomføres innenfor kollektiv pensjonsforsikring i privat sektor.

Banklovkommisjonen er av den oppfatning at det vil være et viktig skritt for å sikre hensynet til likebehandling i arbeidslivet at pensjonskostnadene gjøres like for menn og kvinner og dermed gir lik pensjonsopptjening uavhengig av alder og kjønn, samtidig som menn og kvinner med lik pensjonsbeholdning vil ha rett til de samme årlige pensjonsytelser. Dette vil i så fall innebære at den årlige premie som fastsettes for den enkelte arbeidstaker må fastsettes uavhengig av arbeidstakers kjønn og alder. Gitt ellers like forhold, skulle dette tilsi at pensjonsbeholdningen som opptjenes i løpet av opptjeningstiden blir lik uansett kjønn. Det vil videre innebære at lik pensjonsbeholdning skal gi like årlige ytelser for menn og kvinner gitt samme uttaksalder.

Et prinsipp om likebehandling mellom menn og kvinner hva gjelder premieberegning, vil være oppnådd allerede ved at årlig premie i kollektiv tjenestepensjonsforsikring skal beregnes som en fastsatt prosent i forhold til lønn. Premieberegningen er også aldersnøytral. Med samme inntektsutvikling, opptjeningstid i pensjonsordningen, tilføring av avkastning og faktisk dødelighetsarv vil dette gi den samme årlige pensjonsopptjening og pensjonsbeholdning ved uttak uansett alder og kjønn (se lovutkastet §§ 4-6 og 4-12). Lik pensjonsbeholdning vil likevel ikke gi kjønnsnøytrale årlige pensjonsytelser med mindre det ved samme uttaksalder benyttes like delingstall for menn og kvinner ved omregningen av pensjonsbeholdningen til årlige pensjonsytelser. I ny folketrygd beregnes derfor delingstall ut fra et gjennomsnitt av dødeligheten for menn og kvinner, og det fastsattes særskilte delingstall for hver uttaksalder mellom 62 og 75 år (foran i avsnitt 5.5.2). Dette gir delingstall som kan anvendes uavhengig av kjønn. Det vises til at folketrygdens delingstall også skal benyttes i den nye pensjonsordning for stortingsmenn og regjeringsmedlemmer (se foran i avsnitt 3.2).

Banklovkommisjonen mener at en vil kunne oppnå betydelige fordeler ved en tilsvarende ordning for levealdersjustert beregning av pensjonsytelsene i kollektiv pensjonsforsikring i privat sektor. På bakgrunn av redegjørelsen ovenfor punkt 2) om tiltak for å gjennomføre kjønnsnøytralitet på forsikrings- og pensjonsområdet, vil alternativet etter *Banklovkommisjonens* oppfatning være en forholdsvis komplisert ordning med ulike innskuddspremier i prosent av lønn for menn og kvinner som også tar hensyn til at forskjellen i risiko mellom menn og kvinner i betydelig grad varierer med alder, jf. figur 5.2 i punkt 1). En slik ordning ville avvike fra de prinsipper som Stortinget har lagt til grunn både for ny folketrygd og den nye pensjonsordningen for stortingsmenn og regjeringsmedlemmer.

5.5.5 Beregning av delingstall i kollektiv pensjonsforsikring

Delingstall i kollektiv pensjonsforsikring kan tenkes beregnet på pensjonsordningsnivå, pensjonsinnretningsnivå eller bransjenivå.

1) Dersom delingstall beregnes for den enkelte pensjonsordning, vil den ytelse som en pensjonsbeholdning av en viss størrelse gir for den enkelte arbeidstaker, være helt avhengig av hvilken kjønns- og alderssammensetning pensjonsordningens medlemmer har. Er det en ordning med mange kvinner og færre menn, vil delingstallet reflektere en høy forventet levealder og dermed innebære at pensjonsbeholdningen skal gi et lavere ytelsesnivå tilpasset utbetaling over mange år. Dersom pensjonsordningen omvendt har et flertall av menn, vil delingstallet kunne baseres på en lavere forventet levealder og dermed vil pensjonsbeholdningen gi høyere årlig ytelser.

Forventet levealder vil også avhenge av hvilke årskull de ulike grupper av medlemmer inngår i. Både alders- og kjønnsfordelingen vil være relevant ved særskilt beregning og fastsettelse av delingstall basert på den enkelte pensjonsordning. Dette vil medføre kostnader og redusere gjennomsiktigheten i forhold til pensjonsinnretningens beregning av delingstallet og deres beregningsgrunnlag og vurdering av risiko, for eksempel ut fra geografisk lokalisering av foretaket, bransje eller yrkessammensetning. Det vil heller ikke være lett å skape kjønnsnøytralitet slik at ytelsen vil bli den samme uavhengig av kjønn

innenfor den enkelte pensjonsordning. *Banklovkommisjonen* har på denne bakgrunn kommet til at en levealdersjustering ikke bør skje gjennom beregning av delingstall i forhold til den enkelte pensjonsordning. *Enkelte medlemmer* i Banklovkommisjonen er av en annen oppfatning. Deres særmerknader til dette er tatt inn nedenfor i avsnitt 5.5.6.

2) *Banklovkommisjonen* har videre vurdert om delingstall bør kunne fastsettes av den enkelte pensjonsinnretning, det vil si beregnes ut fra pensjonsinnretningens populasjon innenfor sine kollektive pensjonsordninger. Det legges til grunn at det er, og fortsatt vil være, en del forskjeller mellom pensjonsinnretningenes sammensetning av bestanden av tjenestepensjonsordninger, blant annet når det gjelder alder og kjønn. En del pensjonsinnretninger vil kunne ha mange tjenestepensjonsordninger innenfor samme næringslivssektor og risikoforholdene innenfor den enkelte sektor vil variere. Delingstall basert på bestanden av tjenestepensjonsforsikringer i pensjonsinnretningen vil derfor kunne reflektere den faktiske risikoen som er knyttet til forventet levetid for pensjonsinnretningens forsikringsbestand på en god måte. Imidlertid vil en slik måte å fastsette delingstall på også medføre at samme pensjonsbeholdning vil kunne gi ulike ytelser avhengig av i hvilken pensjonsinnretning en pensjonsordning er etablert på det tidspunktet den enkelte arbeidstaker velger å ta ut pensjon. Dette er et forhold som den enkelte arbeidstaker har liten kontroll over, og som kan gi seg utslag som i forhold til arbeidstakerne, fremstår som nokså tilfeldige. Forskjeller mellom de delingstall de enkelte pensjonsinnretninger benytter, vil også kunne innvirke på konkurranseforholdene på pensjonsforsikringsmarkedet.

Etter *Banklovkommisjonens* vurdering er slike konsekvenser av en fastsettelse av delingstall og levealdersjustering innenfor den enkelte pensjonsinnretning generelt uheldig. En fastsettelse av delingstall på mer generelt grunnlag har klare fordeler. Hensynet til forutberegnlighet og gjennomsiktighet i pensjonssystemet tilsier at delingstall for kollektiv tjenestepensjonsforsikring bør fastsettes for livsforsikringsbransjen under ett på grunnlag av folketrygdens delingstall, blant annet fordi NAV hvert år utarbeider prognoser for delingstall for ulike årskull. Dette vil også sikre at hensynet til kjønnsnøytralitet blir ivaretatt innenfor kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Aldersnøytralitet vil være sikret ved at det fastsettes særskilte delingstall for hvert årskull og for hver uttaksalder mellom 62 og 75 år.

3) Folketrygdens delingstall er basert på utviklingen i befolkningens levealder. De medlemmer som omfattes av forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger, representerer imidlertid ikke et gjennomsnitt av befolkningen. Tvert imot avviker denne populasjonens forventede levealder forholdsvis mye fra gjennomsnittet i befolkningen. *Banklovkommisjonen* legger derfor til grunn at det ikke er mulig å anvende folketrygdens delingstall direkte og fullt ut ved levealdersjustering i tjenestepensjonsforsikringer.

Figur 5.3 viser observert dødelighet pr. 1000 medlemmer i kollektiv pensjonsforsikring i prosent av observert dødelighet pr. 1000 i befolkningen. Figuren viser at dødeligheten i den delen av befolkningen som har kollektiv pensjonsforsikring er lavere enn for befolkningen som helhet. Dødeligheten i hele befolkningen er satt til 100, og tallene i figuren viser dermed dødeligheten i tjenestepensjonsbestanden som andel av dette. For eksempel viser figuren at dødeligheten for både menn og kvinner som er 70 år eller eldre bare utgjør om lag 80 prosent av dødeligheten for tilsvarende aldersgruppe i hele befolkningen. Dette illustrerer at personer i tjenestepensjonsbestanden vil motta pensjon i flere år enn gjennomsnittet i befolkningen. Figuren viser at forholdet mellom dødelighet i kollektiv pensjonsforsikring og i Norges befolkning har holdt seg rimelig konstant etter 1996 i de fleste aldersgrupper. Lavere dødelighet og lengre levetid for tjenestepensjonsbestanden som kommer til uttrykk i denne figuren ligger også til grunn for anslaget for delingstallet for privat tjenestepensjon som er benyttet i drøftingen av maksimale innskuddpremiesatser i avsnitt 5.3.5 ovenfor.

Banklovkommisjonen legger vesentlig vekt på å unngå at forskjeller i delingstall og dermed ulike ytelsesnivåer blir en konkurransemessig faktor på tjenestepensjonsområdet. Etter *Banklovkommisjonens* oppfatning bør derfor folketrygdens delingstall brukes som et utgangspunkt for levealdersjusteringen i tjenestepensjonsforsikring. I så fall bør forskjellene i forventet levealder mellom befolkningen som sådan og den del av befolkningen som omfattes av tjenestepensjonsforsikring i pensjonsinnretningene, kunne reflekteres i en bransjefastsatt justeringsfaktor for pensjonsinnretningene basert på et gjennomsnitt av de avvik når det gjelder forventet levealder som pensjonsinnretningenes populasjoner representerer i forhold til beregningsgrunnlaget i folketrygden (lovutkastet § 4-18). Dersom den enkelte pensjonsinnretning av ulike grunner vil ha en noe høyere levealdersrisiko i sin populasjon enn det bransjejusterte

År	Alder									
	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90-	20-	70-
	Menn									
1996-99	61 %	48 %	57 %	68 %	76 %	86 %	85 %	73 %	69 %	82 %
2000-04	50 %	45 %	61 %	68 %	75 %	84 %	84 %	78 %	68 %	82 %
2005-09	65 %	53 %	62 %	66 %	74 %	79 %	80 %	75 %	69 %	78 %
	Kvinner									
1996-99	44 %	52 %	63 %	72 %	74 %	79 %	86 %	92 %	70 %	86 %
2000-04	27 %	46 %	64 %	70 %	78 %	79 %	82 %	82 %	66 %	81 %
2005-09	42 %	63 %	63 %	73 %	74 %	77 %	83 %	80 %	69 %	80 %

Figur 5.3 Observert dødelighet i kollektiv pensjonsforsikring i prosent av observert dødelighet i Norges befolkning – periodisk utvikling etter 1996. Tall fra FNO.

Kilde: FNO – Finansnæringens Fellesorganisasjon

delingstall reflekterer, vil dette kunne tas i betraktning av pensjonsinnretningen ved beregning av den årlige premie for levealdersrisiko i utbetalingsfasen (lovutkastet § 4-18 fjerde ledd).

Fra pensjonsinnretningene har det vært påpekt at en slik gjennomføring av levealdersjusteringen vil kunne skape grunnlag for arbitrasje og flytting begrunnet i forskjeller i risiko knyttet til alder og kjønn i den enkelte pensjonsinnretning og det gjennomsnitt som ligger til grunn for den bransjefastsatte justeringsfaktor. For pensjonsinnretninger med en høy kvinneandel eller andre særlige forhold som innvirker på risikoforholdene, vil de bransjejusterte delingstall kunne gjenspeile en for kort forventet levealder i populasjonen. Den enkelte pensjonsbeholdning vil dermed ikke være tilstrekkelig til å dekke den pensjonsytelsen som beregnes sett i forhold til forventet levealder. Pensjonsinnretningen må da kreve en særskilt premie for dekning av den restrisikoen som foreligger, men konkurransemessige hensyn gjør det vanskelig å belaste enkelte foretak med et slikt tillegg i premien for levealdersrisiko. Dette vil kunne motivere til en flytting av pensjonsordningen til en pensjonsinnretning som har en annen kjønnssammensetning blant sine tjenestepensjonsforsikringer. Pensjonsinnretningene mener at dette vil kunne skape en uheldig uro i markedet.

Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO) har derfor under drøftelsene i Banklovkommisjonen foreslått at en pensjonsinnretning med høyere risiko knyttet til levealder og kjønnssammensetning i sin populasjon enn det som er lagt til grunn for den bransjefastsatte justeringsfaktor, bør gis adgang til i tillegg å benytte en egen justeringsfaktor som tar hensyn til de risikoforhold som er spesifikke for pensjonsinnretningen. Slik *Banklovkommisjonen* ser det, vil en slik løsning innebære at pensjonsinnretningen i tilfelle vil benytte noe høyere delingstall enn andre pensjonsinnretninger og at årlig pensjonsytelse beregnet ut fra en gitt pensjonsbeholdning under ellers like forhold, derfor vil bli noe lavere enn ved uttak av pensjon i andre pensjonsinnretninger. Selv om dette vil bli synliggjort for arbeidstakerne først ved uttak av pensjon, kan det ikke utelukkes at bruk av høyere delingstall i enkelte pensjonsinnretninger også vil kunne utgjøre en konkurranseulempe. I alle tilfelle stemmer det best med forsikringsmessige prinsipper at en noe høyere risiko også slår ut i noe høyere premie. I kollektiv pensjonsforsikring basert på pensjonsopptjening ved årlig innskuddspremie fastsatt i prosent av lønn, er det heller ikke ønskelig at det enkelte foretaks valg av pensjonsleverandør skal få virkning for nivået på arbeidstakernes årlig pensjonsytelse.

Banklovkommisjonen mener at en restrisiko i forhold til en bransjefastsatt justeringsfaktor må være en risiko som er til å leve med for den enkelte pensjonsinnretning, når ensartede bransjejusterte delingstall vil bidra til at man får etablert et regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring som er enkelt, forutberegnlig og fleksibelt. Gjennom innføringen av en ordning basert på prinsippene for levealdersjustering i folketrygden oppnår man at pensjonsinnretningenes levealdersrisiko reduseres til null i opptjeningsperioden og så å si til null også i utbetalingsperioden. Prinsipielt sett innebærer dette en vesentlig endring av pensjonsinnretningenes rammebetin-

gelser sammenlignet med hva forholdet er under dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger (foran i avsnitt 5.5.1). Gjenstående risiko vil dreie seg om enkelte pensjonsinnretningers risiko knyttet til forventet levetid og dødelighet i utbetalingstiden som ikke fanges opp ved den gjennomsnittsberegning som er grunnlaget for den bransjefastsatte justeringsfaktor til folketrygdens delingstall. Uavhengig av slik restrisiko vil alle pensjonsinnretninger måtte beregne en premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden, blant annet for å ta hensyn til at utviklingen i levealder kan bli en noe annen enn lagt til grunn ved beregningen av bransjejusterte delingstall (jf. lovutkastet §§ 4-11 og 4-14). Et eventuelt tillegg i risikopremien for å dekke en restrisiko i forhold til den bransjejustering som gjøres i forhold til folketrygdens delingstall, vil trolig bli beskjeden, særlig når man ser det i forhold til antallet som vil ta ut alderspensjon i de enkelte år. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering er dette en rimelig løsning for å oppnå en forholdsvis enkel metode for å kunne gjennomføre levealdersjustering på alders- og kjønnsnøytralt grunnlag innenfor tjenestepensjonsordninger i privat sektor. Den merrisikoen en pensjonsinnretning kan ha som følge av populasjonen i sin portefølje, og som de dermed må kreve premie for etter § 4-18 fjerde ledd, vil ikke nødvendigvis skrive seg fra alle pensjonsordningene i pensjonsinnretningen. Slik premie bør derfor kunne belastes de pensjonsordninger som har et risikoavvik i forhold til den bransjefastsatte standarden. Fordelingen av premien mellom de pensjonsordninger som har et slikt avvik kan enten skje etter medlemsantallet i ordningen, pensjonskapitalens størrelse eller en annen objektivisert fordelingsnøkkel.

5.5.6 Levealdersjustering etter bransjejusterte delingstall

Levealdersjusteringen i folketrygden gjennomfører to viktige forhold. For det første at årlig pensjon beregnes ut fra en forventet gjenstående levetid på uttakstidspunktet. Videre gjør levealdersjustering at alderspensjonsytelsen blir nøytral i forhold til medlemmets alder på det tidspunktet vedkommende velger å ta ut pensjon (foran i avsnitt 5.5.3). Begge deler oppnås gjennom bruk av delingstall. Det samme foreslår *Banklovkommisjonen* at skal gjelde for tjenestepensjonsforsikringer, jf. lovutkastet § 4-17 annet og tredje ledd.

I folketrygden fastsettes det delingstall for hvert årskull fra og med 1954-kullet avhengig av uttaksalder mellom 62 og 75 år. I lovutkastet § 4-18 foreslås det at levealdersjusteringen og nøytralt uttak i kollektiv tjenestepensjonsforsikring i utgangspunktet skal baseres på disse delingstallene. Populasjonen i tjenestepensjonsforsikringer kan imidlertid ha en annen forventet levealder enn i befolkningen i sin helhet (foran i avsnitt 5.5.5). For å ta hensyn til dette, foreslås det at livsforsikringsbransjen gjennom sine bransjeorganisasjoner kan fastsette en justeringsfaktor som tar hensyn til avviket mellom den dødelighet som pensjonsinnretningene legger til grunn for sin populasjon og den levealdersutvikling som er lagt til grunn for befolkningen generelt (lovutkastet § 4-18). Justeringsfaktoren kan videre ta hensyn til forskjellen mellom den diskonteringsrente som folketrygdens delingstall er basert på og den diskonteringsrente som pensjonsinnretningene bruker. Ved fastsettelsen av justeringsfaktoren kan bransjen bygge på et gjennomsnitt av forventet levealder for populasjonene i de ulike pensjonsinnretningene. Justeringsfaktoren kan ha soliditetsmessige virkninger for pensjonsinnretningene, og det foreslås derfor at Finanstilsynet skal gis melding om bruk av justeringsfaktoren, jf. lovutkastet § 4-18 tredje ledd.

Som nevnt ovenfor i avsnitt 5.5.5, vil enkelte pensjonsinnretninger kunne ha en porteføljesammensetning som gjør at de etter bransjejusteringen vil sitte igjen med en restrisiko knyttet til avvik mellom forventet levealder lagt til grunn ved levealdersjusteringen og forventet levealder i sin populasjon. En slik risiko kan pensjonsinnretningen måtte dekke gjennom belastning av egenkapital eller som et tillegg til årlig premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden, jf. lovutkastet 4-18 fjerde ledd. Det legges til grunn at denne premien innenfor standardmodellen skal dekkes av foretaket, jf. § 4-11 annet ledd og avsnitt 6.6 nedenfor, og innenfor grunnmodellen ved fradrag i avkastningen av pensjonsbeholdningen i utbetalingsperioden, jf. lovutkastet § 4-14 annet ledd og avsnitt 7.5 nedenfor. Siden en prising og beregning av en slik restrisiko er en følge av en ny måte å fordele risiko på innenfor kollektive tjenestepensjonsordninger, antar *Banklovkommisjonen* at myndighetene kan se behov for å fastsette nærmere regler om premieberegningen. Det er derfor tatt inn en forskriftshjemmel i lovutkastet § 4-18 fjerde ledd.

Medlemmet Andreassen mener det foreliggende opplegget for levealdersjustering ikke er tilfredsstillende. Begrepet «forventet levealder» som benyttes ved fastsettelse av delingstallene i folketrygden kan være litt misvisende, ettersom

det ikke representerer en best mulig prognose for hvor lenge de aktuelle årskull vil leve i gjennomsnitt. Slik levealdersjusteringen og delingstallene i ny folketrygd er lagt opp, kan en si at alderspensjonen beregnes ut fra historisk levealder. Statistisk sentralbyrå (SSB) forventer at levealderen vil øke betydelig fremover (Økonomiske analyser, 4/2011, side 33-45). En prognose for levealderen fremover – basert på SSBs prognoser for fremtidige dødssannsynligheter – er presentert i Arbeid og velferd 1/2012 (side 64). Resultatet er prognoser for levealder for kvinner og menn samlet som er mer enn 2 år lengre enn levealderen brukt ved beregning av folketrygdens alderspensjon ved 62 år. *Dette medlemmet* mener dette tilsier at pensjoner under utbetaling vil være underfinansiert i utgangspunktet ved at pensjonsbeholdningen med flertallets opplegg fordeles over færre leveår enn det er grunn til å regne med. To år er en betydelig størrelse i denne sammenheng. *Dette medlemmet* mener levealdersjusteringen i loven må endres slik at de best tilgjengelige prognoser benyttes ved konvertering av pensjonsbeholdningen.

Medlemmet Juliussen, Mildal og Skomsvold mener at forslagene når det gjelder delingstall, justeringsfaktor og premie for utvikling av dødelighet etter uttak ikke er tilstrekkelig utredet da det oppfattes å være svakheter og uklarheter som bør utredes nærmere før modellene fremmes. *Disse medlemmene* finner derfor ikke å kunne støtte forslaget slik det ligger nå, og foreslår i stedet at man foretar en nærmere utredning av dette i fase III.

Disse medlemmene vil blant annet peke på at utvikling i dødelighet er en vanskelig risiko å prise. Dette ser man blant annet i dagens produkter under foretakspensjonsloven der utviklingen i dødelighetsrisiko har vært en utfordring. Først etter mange år vil man se om forutsetningene som ligger til grunn for valg av delingstall og risikopremier stemmer overens med den endelige risikoen.

Når man samtidig vet at pensjonsmidlene som levealdersjusteringen skal anvendes på, utgjør svært store beløp, blir mulige modeller/adganger for fastsettelse av delingstall, justeringsfaktor og risikopremie for utvikling av dødelighet etter uttak, av stor betydning for den enkelte pensjonist, og eventuelt for foretak som skal dekke risikopremie for utvikling av dødelighetsrisiko etter uttak (i standardmodellen). Det er derfor svært viktig at modellene er velfungerende og rettferdige.

Hvis justeringsfaktoren skal settes likt for pensjonsinnretningene og dermed settes uten konkurranse, kan dette være problematisk, spesielt når endelig risiko ikke blir kjent på flere tiår. En annen utfordring hvis justeringsfaktoren skal settes likt for alle pensjonsinnretninger, er at det kan bli mye restrisiko som det må tas høyde for gjennom den årlige premien for utvikling av dødelighet etter uttak. Dette vil kunne medføre at denne risikopremien kan bli betydelig.

I lovutkastet § 4-18 fjerde ledd gis pensjonsinnretningene adgang til å ta en risikopremie hvis de har levealdersrisiko som ikke er omfattet av justeringsfaktoren. I den sammenheng stilles det spørsmål til hvorvidt det vil bli en skjevhet i modellen så lenge det gis anledning til å ta premie for risiko som er høyere enn et gjennomsnitt, samtidig som det ikke sies noe om hvordan risikoen som da vil være lavere enn gjennomsnittet, eventuelt skal til godesees.

Disse medlemmene mener at justeringsfaktoren/delingstallet bør inneholde mest mulig av antatt risiko, blant annet må prognoser for fremskrevet dødelighet inngå i justeringsfaktoren.

Det savnes også en tydeligere omtale av hvordan premiefastsettelsen av risikopremien for utvikling av dødelighet etter uttak skal kunne gjøres. Hvis det blir mulighet til full differensiering for eksempel på kjønn og sosioøkonomi, kan ulike foretak/pensjonister kunne få svært ulik premie, noe som igjen vil kunne føre til forskjellige seleksjonseffekter blant annet når det gjelder valg av produkt eller utbetalingslengde.

Disse medlemmene hadde også ønsket en nærmere beskrivelse av hvordan forsikringsvirksomhetsloven eventuelt skal komme inn i bildet. Hvis tanken er at risikooverskuddet skal gå til eier, slik situasjonen er for gruppelivsforsikring, vil modellen kunne være uheldig når man tar i betraktning de store beløpene og den langhalede risikoen det her er snakk om. Det må derfor avklares hvordan modellen skal fungere med hensyn på overskuddsdeling, hvordan pensjonsinnretningene vil håndtere svingninger i risikoresultatet, uventet utvikling i dødelighet etter uttak, hvordan eventuelt avsetninger bygges opp og benyttes osv.

Disse medlemmene mener videre det bør sees grundigere på hvordan man håndterer dødelighetsrisiko for ordninger med tidsavgrenset utbetalingsperiode, jf. lovutkastet § 4-24. Det bør vurderes alternative løsninger der man ikke tar utgangspunkt i folketrygdens delingstall/justeringsfaktor som brukes ved livsvarige utbetalinger, men heller vurderer egne faktorer/modeller. Videre må det beskrives hvordan det eventuelt skal være adgang til å ta risikopremie for utvikling av levealder etter uttak i tilfeller med tidsavgren-

set uttak. Behovet for premie her antas å være betydelig begrenset.

5.6 Risiko- og kostnadsfordeling

5.6.1 Risiko- og kostnadsforhold i folketrygden og kollektiv pensjonsforsikring

Risikoforhold og risikofordeling i trekantforholdet mellom pensjonsleverandør, arbeidstaker og arbeidsgiver er til dels forskjellig i folketrygden og i kollektiv pensjonsforsikring etter opplegget i lovutkastet. Dette skyldes i hovedsak organisatoriske ulikheter og forskjeller når det gjelder i hvilken utstrekning folketrygden og tjenestepensjonsordningene er utformet i samsvar med forsikringsmessige prinsipper. Et fellestrekk er imidlertid at det er knyttet dødelighetsrisiko til opptjente pensjonsrettigheter, og at midler som frigjøres ved bortfall av forpliktelser overfor arbeidstakere som dør før forventet levealder («dødelighetsarv»), derfor gir et vesentlig bidrag til størrelsen av pensjonsbeholdningen og de pensjonsytelser som skal komme til utbetaling (foran i avsnitt 5.5).

Folketrygden er et lovbasert pensjonssystem med staten som pensjonsleverandør. Inntil uttak av pensjon er folketrygden basert på et bokføringsopplegg uten et motsvarende opplegg for forskuddsfinansiering. Arbeidsgiverne dekker årlige innbetalinger som del av foretakenes sosiale kostnader, men midlene disponeres fortløpende innenfor årlige statsbudsjetter. Utbetalinger av pensjon er løsrevet fra opptjeningsperioden, og må derfor løpende finansieres årlig over årets statsbudsjett på utbetalingstidspunktet. Forhold som kapitalrisiko, risikopremier, kostnader og soliditetssikring inngår således ikke som særskilte elementer i folketrygdsystemet.

Tjenestepensjonsordninger i privat sektor er et kontraktsbasert pensjonssystem for forsikringsprodukter som er utformet etter forsikringsmessige prinsipper og som er rettslig frittstående i forhold til folketrygdsystemet. Pensjonsleverandøren er en egen økonomisk enhet som forvalter pensjonsordninger for forskuddsfinansiert oppbygging av pensjonskapital, i hovedsak ved foretakenes innbetaling av årlige innskuddspremier og oppnådd avkastning av pensjonskapitalen. Pensjonsbeholdningen på uttakstidspunktet er grunnlaget for årlig pensjon i utbetalingsperioden. I et slikt pensjonssystem må det nødvendigvis over tid være samsvar mellom de midler som tilføres pensjonsinnretningene, opparbeidet pensjonskapital og de pensjoner som skal utbetales. I tillegg vil kapitalrisiko, risikopremier, kostnadsbelastninger og soliditetssikring også være fremtredende elementer i forsikringsopplegget. Dette er forhold som må adresseres i et nytt regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring selv om de kan forbigås i regelverket for ny folketrygd i folketrygdloven kapittel 20, jf. foran i avsnitt 4.2.3.

5.6.2 Kapital- og avkastningsrisiko

Pensjonsleverandøren – staten eller pensjonsinnretningen – har i forhold til arbeidstakeren normalt risikoen for at opptjente pensjonsrettigheter og beregnede pensjonsytelser ikke reduseres som følge av at den pensjonskapital (pensjonsbeholdning) de enkelte arbeidstakere opptjener, blir redusert i verdi i opptjeningsperioden eller i utbetalingsperioden.

I folketrygden kommer dette til uttrykk ved at staten ved uttak av pensjon har plikt til å utbetale de pensjonsytelser som opptjent pensjonsbeholdning gir grunnlag for etter regelverket i folketrygdloven. Pensjonskapitalen fremgår som en bokført pensjonsbeholdning basert på en fastsatt og innbetalt, men ikke fortløpende avsatt årlig premie på 18,1 prosent av årets lønn inntil 7,1 G. Ved uttak av pensjon beregnes årlig pensjon ut fra pensjonsbeholdningen uavhengig av beregnet eller oppnådd avkastning, og det oppstår derfor ikke spørsmål som direkte gjelder avkastningsresultat eller avkastningsrisiko. Den årlige oppregulering av pensjonsbeholdningen i opptjeningstiden og pensjonsytelsen i utbetalingsperioden, beregnet ut fra alminnelig lønnsvekst (folketrygdloven § 20-18), kan likevel sees på som en *standardberegnet avkastningsgaranti* selv om slike reguleringskostnader er integrert i den årlige premie på 18,1 prosent bokført som tilført pensjonsbeholdningen i opptjeningstiden.

I kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil pensjonsinnretningenes avkastningsrisiko etter lovutkastet være basert på en nullgaranti knyttet til pensjonsbeholdningen (lovutkastet §§ 2-3 og 5-1 annet ledd), se ovenfor i avsnitt 5.4. Pensjonsleverandøren har derimot ikke risikoen for hvor stor årlig avkastning som faktisk oppnås ved forvaltningen av pensjonsbeholdningen. Dette er en vesentlig endring i forhold til den avkastningsgaranti på om lag 3,5 prosent som følger av de premieberegningsrenter som hittil har vært benyttet i ytelsesbaserte pensjonsordninger. Motstykket til denne ordningen er at arbeidstakernes pensjonsbeholdning skal godskrives faktisk oppnådd årlig avkastning (lovutkastet §§ 4-6 annet ledd og 4-12

annet ledd). Oppnådd årlig avkastning kan dermed gi et vesentlig bidrag til årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen i opptjeningstiden og av pensjon under utbetaling i utbetalingsperioden (nedenfor i avsnitt 5.6.6).

En nullgaranti medfører at pensjonsinnretningen likevel har en restrisiko som følge av at årets avkastningsresultat unntaksvis kan bli negativt uten at dette kan motregnes i pensjonsbeholdningen (foran i avsnitt 5.4.2). Denne restrisikoen må pensjonsinnretningen dekke ved en årlig risikopremie – et vederlag for kapitalrisiko – i opptjenings- og utbetalingsperioden som må belastes enten foretaket eller arbeidstakerne eller fordeles mellom dem. *Banklovkommisjonen* foreslår her noe ulike løsninger for standardmodellen og grunnmodellen.

I pensjonsordninger basert på standardmodellen skal årlig vederlag for denne avkastningsrisikoen dekkes av foretaket (lovutkastet § 4-11 annet ledd), se nedenfor i avsnitt 6.4. For grunnmodellen vil regelen være at foretaket skal dekke avkastningsrisikoen i opptjeningstiden som del av det årlige kostnadstillegget (lovutkastet § 4-14 første ledd), mens årlige vederlag for avkastningsrisiko i utbetalingsperioden skal dekkes ved fradrag i årlig avkastning av pensjonsbeholdningen eller om nødvendig i den årlige ytelse som skal utbetales (lovutkastet § 4-14 annet ledd), se nedenfor i avsnitt 7.3. Det er lagt vekt på så vidt mulig å unngå at grunnmodellen vil medføre fremtidige forpliktelser for foretaket som vil kreve regnskapsmessig balanseføring. Felles for standardmodellen og grunnmodellen gjelder at årlig vederlag for avkastningsrisiko for pensjonsbeholdning knyttet til pensjonsbevis utstedt til fratrådte arbeidstakere, skal komme til fradrag i oppnådd årlig avkastning av pensjonsbeholdningen (lovutkastet § 6-8 tredje ledd), se nedenfor i kapittel 9.

Banklovkommisjonen viser for øvrig til at pensjonsinnretningen ikke vil ha noen avkastningsrisiko dersom pensjonsordningens midler eller pensjonsbeholdningen forvaltes som egen investeringsportefølje etter reglene i lovutkastet §§ 5-5 eller 6-10, med mindre det foreligger avtalt avkastningsgaranti etter reglene i lovutkastet § 5-8.

5.6.3 Dødelighetsrisiko i opptjenings- og utbetalingsperioden

I folketrygden krediteres pensjonsbeholdningen en gjennomsnittsberegnet dødelighetsarv, beregnet for hvert årskull i en opptjeningsperiode på 40 år på grunnlag av bortfall av pensjonsforpliktelse overfor de arbeidstakere i årskullet som dør før uttak av pensjon (Ot.prp. nr. 37 (2008-2009) side 59 første spalte), og slik dødelighetsarv inngår ved beregningen av folketrygdens delingstall for forventet levetid og utbetalingsperiode ved uttak av pensjon. Dessuten er det ved beregningen av delingstall inkludert en faktor som også reflekterer endring i levealder i opptjeningsperioden (folketrygdloven § 20-13 annet ledd annet punktum som gjelder «dødelighet fram til uttakstidspunktet»). Levealdersjusteringen i ny folketrygd innebærer at forventet dødelighetsarv i utbetalingsperioden reelt er integrert i beregning av årlig pensjon på grunnlag av pensjonsbeholdning og delingstall ved uttak av pensjon (folketrygdloven § 20-12 tredje ledd). Samlet sett betyr dette at staten som pensjonsleverandøren har en meget begrenset risiko for økning i levealder i opptjenings- og utbetalingsperioden, det vil si en risiko for at delingstall for beregnet forventet levetid gjennomsnittlig ikke er kortere enn faktisk levetid (foran i avsnitt 5.5.2).

I pensjonsforsikring har beregnet dødelighet (dødelighetsarv) i opptjeningsperioden tradisjonelt gitt grunnlag for en fradragspost ved beregningen av årlige premier, og pensjonsinnretningen selv må derfor årlig tilføre pensjonskapitalen beregnet dødelighetsarv (forsikringsvirksomhetsloven § 9-16 tredje ledd). Etter opplegget i lovutkastet er imidlertid årlig premie fastsatt i prosent av lønn uten fradrag, og faktisk dødelighetsarv skal derfor tilføres pensjonsbeholdningen (lovutkastet §§ 4-6 annet ledd og 4-12 annet ledd). Pensjonsinnretningen vil således ikke lenger ha noen risiko for redusert dødelighetsarv som følge av økt levealder i opptjeningstiden som kan betinge særskilt risikopremie (foran i avsnitt 5.5.3).

I ytelsesbaserte pensjonsordninger bærer pensjonsinnretningen risikoen for økning i levetid og utbetalingsperiode i forhold til den dødelighetsstatistikk som inngår i beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen, og denne risikoen må dekkes ved risikopremie som del av årlig premie (foretakspensjonsloven § 9-2 første ledd). Dette har vist seg å være en meget tyngende risiko for pensjonsleverandørene fordi premier for levealdersrisiko over tidsrom på 40 år eller mer vanskelig lar seg beregne med rimelig sikre marginer, og fordi det ikke kan kreves tilleggspremie for økt levealdersrisiko knyttet til opptjente pensjonsrettigheter betalt med for lave risikopremier i tidligere år (foran i avsnitt 5.5.1).

Av hensyn til pensjonsinnretningenes økonomi, soliditet og tilpasningen til det nye kapitalkravsregimet i Solvens II er det nødvendig å

endre denne ordningen (foran i avsnitt 5.5.3). Lovutkastet bygger derfor i hovedsak på en ordning tilsvarende folketrygdens levealdersjustering basert på beregning av årlig pensjon ut fra pensjonsbeholdningen ved uttak av pensjon og bransjejusterte delingstall som angir den forsikredes forventede levetid på uttakstidspunktet (se lovutkastet §§ 4-17 og 4-18). Samlet sett betyr dette at pensjonsleverandøren – på samme måte som i folketrygden – vil ha en meget begrenset risiko for økning i levealder i opptjenings- og utbetalingsperioden, men en restrisiko knyttet til at delingstall for beregnet forventet levetid gjennomsnittlig ikke er kortere enn faktisk levetid, blir fortsatt tilbake.

Denne restrisikoen må pensjonsinnretningen dekke ved en årlig risikopremie – et vederlag for levealdersrisiko i utbetalingsperioden som må belastes enten foretaket eller arbeidstakerne eller fordeles mellom dem. *Banklovkommisjonen* foreslår her noe ulike løsninger for standardmodellen og grunnmodellen. *Enkelte medlemmer* i Banklovkommisjonen har særskilte merknader til dette og det vises til deres særmerknader foran i avsnitt 5.5.6.

I pensjonsordninger basert på standardmodellen skal årlig premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden dekkes av foretaket (lovutkastet § 4-11 annet ledd), mens regelen for grunnmodellen er at risikopremien for slik levealdersrisiko skal dekkes ved fradrag i årlig avkastning av pensjonskapitalen eller om nødvendig i den årlige ytelse som skal utbetales (lovutkastet § 4-14 annet ledd). Det vises til avsnitt 6.8 og 7.5 nedenfor. Det er lagt vekt på så vidt mulig å unngå at grunnmodellen vil medføre fremtidige forpliktelser for foretaket som vil kreve regnskapsmessig balanseføring. Felles for standardmodellen og grunnmodellen gjelder at årlig vederlag for levealdersrisiko i utbetalingsperioden knyttet til pensjonsbevis utstedt til fratrådte arbeidstakere, skal komme til fradrag i oppnådd årlig avkastning av pensjonsbeholdningen eller om nødvendig i den årlige ytelse som skal utbetales (lovutkastet § 6-9 første ledd som viser til § 4-14 annet ledd).

5.6.4 Dekning av kostnader ved forvaltning av pensjonsordningen

Kostnader knyttet til folketrygdsystemet dekkes som alminnelig statsutgift via innbetaling av årlig innskuddspremie til ny folketrygd, og folketrygdloven har ingen bestemmelser om kostnadsforhold. Forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger krever andre løsninger fordi pensjonsinnretningen må sikres dekning av årlige kostnader knyttet til administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen. Dette er kostnader som kommer i tillegg til risikopremier som er omtalt foran i avsnitt 5.6.2 og 5.6.3, og som må belastes foretaket eller arbeidstakerne, eller fordeles mellom dem. I lovutkastet skilles det også her mellom reglene for standardmodellen og for grunnmodellen.

I standardmodellen er utgangpunktet – som hittil – at kostnader til administrasjon og forvaltning av tjenestepensjonsordningen skal dekkes årlig av foretak som tillegg til årlig premie (lovutkastet § 4-11 første ledd). Dette gjelder så lenge pensjonsordningen består, selv om forbindelsen mellom foretaket og arbeidstakeren, men ikke mellom pensjonsinnretningen og arbeidstakeren, normalt vil brytes ved uttak av pensjon. En del kunne derfor tale for at kostnader knyttet til utbetalingsperioden bør belastes foretaket som et engangsbeløp, men lovutkastet § 4-11 viderefører gjeldende praksis med årlig kostnadsbelastning av foretaket (foretakspensjonsloven § 9-2 første ledd). Kostnader knyttet til forvaltningen av pensjonsbevis utstedt til fratrådte arbeidstakere, skal derimot dekkes dels av en administrasjonsavsetning knyttet til pensjonsbeviset, og dels ved fradrag i årlig avkastning av pensjonsbeholdningen knyttet til pensjonsbeviset (lovutkastet § 6-8 tredje og fjerde ledd og § 6-9 første ledd). Det vises til avsnitt 6.10 nedenfor.

Et utgangspunkt for grunnmodellen er at foretaket bare skal svare et årlig bidrag for medlemmenes opptjening av pensjon, som først og fremst omfatter en årlig premie fastsatt i prosent av lønn (lovutkastet § 4-12). Loven om obligatorisk tjenestepensjon § 4 tredje ledd krever imidlertid at foretaket i tillegg skal dekke årlige kostnader ved administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen. Dette er lagt til grunn i lovutkastet § 4-14 første ledd som for opptjeningstiden forutsetter at dette skal gjøres ved et årlig kostnadstillegg til årets innskuddspremie. Kostnadstillegget skal også omfatte årlig vederlag for avkastningsrisiko i opptjeningsperioden. Ved betaling av årlig premie med kostnadstillegg, har foretaket fullt ut betalt de pensjonsrettigheter som er opptjent i løpet av året. I utbetalingsperioden blir forholdet et annet. Grunnmodellen forutsetter at pensjonsordningen ikke skal medføre fremtidige forpliktelser for foretaket som gjeldende regnskapsregler krever balanseført av foretaket. Kostnader og risikopremier som ikke er knyttet til pensjonsordningen som sådan, men er knyttet til pensjonsytelsene i utbetalingsperioden, kan derfor vanskelig belas-

tes foretaket og må derfor dekkes ved et fradrag i årlig avkastning av pensjonsbeholdningen i utbetalingsperioden eller om nødvendig den årlige pensjonsytelse som skal utbetales (lovutkastet § 4-14 annet ledd). Det vises til avsnitt 7.7 nedenfor.

5.6.5 Oppregulering av pensjonsbeholdning og pensjoner

En sentral del av folketrygdregelverket er bestemmelsene om årlig oppregulering av opptjent pensjonsbeholdning og pensjoner under utbetaling (folketrygdloven § 20-18), beregnet ut fra alminnelig lønnsvekst i året. Den årlige pensjonsopptjening beregnet etter en årlig innskuddspremie på 18,1 prosent av lønn, er fastsatt med sikte på at kostnadene ved årlig oppregulering skal være dekket.

I ytelsesbasert foretakspensjon er regelen at opptjent pensjon skal beregnes ut fra lønn og beregnet folketrygd til enhver tid (foretakspensjonsloven § 5-2 tredje ledd), noe som medfører at lønnsnivået ved uttak av pensjon generelt blir bestemmende for årlig pensjon. Den årlige premie må derfor i år med lønnsforhøyelse også omfatte en reguleringspremie til dekning av nødvendig oppregulering av premiereserven (pensjonsbeholdningen) som følge av lønnsforhøyelsen, uavhengig av om denne er i samsvar med alminnelig lønnsvekst eller ikke. Pensjoner under utbetaling er imidlertid ikke gjenstand for regulering med mindre forsikringsvirksomhetslovens regler om overskudd og foretakspensjonslovens regler om pensjonistenes overskuddsfond, gir grunnlag for det. Som følge av lite overskuddsmidler i senere år har denne ordningen i praksis ikke ført til nevneverdig regulering av pensjoner under utbetaling.

I lovutkastet er det lagt til grunn (§§ 4-6 og 4-12) at faktisk oppnådd årlig avkastning ut over null prosent og dødelighetsarv skal tilføres pensjonsbeholdningen i opptjeningsperioden, og at årlig avkastning av gjenværende pensjonsbeholdning i utbetalingsperioden – etter uttak av pensjon – skal benyttes til tillegg til neste års pensjon (lovutkastet § 4-21 første og tredje ledd). De gjennomsnittlige avkastningsresultater over tid må antas å ligge på et nivå som vil kunne gi ganske brukbar oppregulering og dermed inflasjons- og nivåsikring både av pensjonsbeholdningen og av pensjoner under utbetaling. Til illustrasjon kan nevnes at avkastningsnivået i de tre største pensjonsinnretningene i løpet av perioden 2001 til 2011 lå i området 5 til 5,5 prosent, men i et par «kriseår» var avkastningsresultatet meget svakt. Det vises til tabell 5.2 ovenfor i avsnitt 5.4.

Lovutkastets regler for pensjonsordninger basert på grunnmodellen er ikke påbygget med særlige oppreguleringsordninger tilsvarende de som gjelder i ny folketrygd. *Banklovkommisjonen* har lagt vesentlig vekt på at slike pensjonsordninger ikke, eller i minst mulig grad, skal medføre fremtidige forpliktelser for foretaket som foretaket etter gjeldende regnskapsregler må balanseføre. Hovedreglene for grunnmodellen må derfor bli at pensjonsbeholdningen skal årlig tilføres den avkastning som pensjonsinnretningen har oppnådd (lovutkastet § 4-12 tredje ledd), og at avkastning av pensjonsbeholdningen i utbetalingsperioden skal benyttes til tillegg til pensjoner under utbetaling (lovutkastet § 4-21 første og tredje ledd). Over tid skulle dette – som nevnt – likevel gi ganske brukbar inflasjons- og nivåsikring av opptjent pensjon. Det vises til avsnitt 7.4 nedenfor.

Reglene for pensjonsordninger basert på standardmodellen derimot skal sikre at pensjonsbeholdningen – som i ny folketrygd – årlig blir oppregulert i samsvar med alminnelig lønnsvekst eller, om det er avtalt, den alminnelige lønnsutvikling i foretaket (lovutkastet § 4-8). Dette forutsetter at foretaket ved selve valget av pensjonsordning basert på standardmodellen, påtar seg en plikt til å dekke den oppreguleringspremie som måtte overstige oppnådd avkastning i det enkelte år (§ 4-8 tredje ledd, jf. § 4-7 første ledd). Dersom årets avkastning skulle overstige kostnaden ved oppreguleringen, skal det overskytende tilføres et reguleringsfond for pensjonsordningen som det kan trekkes på i år hvor oppnådd avkastning ikke er tilstrekkelig til å sikre årets oppregulering av pensjonsbeholdningen (lovutkastet §§ 4-7 første og annet ledd og 4-8 tredje ledd), se nærmere nedenfor i avsnitt 6.5. Denne ordningen vil redusere foretakets risiko for å måtte dekke deler av oppreguleringspremien i enkelte år.

En tilsvarende ordning som – i likhet med ny folketrygd – vil sikre oppregulering av pensjoner under utbetaling, er utformet i lovutkastet § 4-21 første og annet ledd, noe som vil utløse krav om regnskapsmessig balanseføring av nåverdien av en slik fremtidig forpliktelse. Også denne ordningen er derfor beregnet på pensjonsordninger basert på standardmodellen, men den vil bare gjelde for pensjonsordninger med en pensjonsplan som inneholder uttrykkelige bestemmelser om slik oppregulering av pensjoner under utbetaling. En forutsetning er altså at foretaket på denne måten påtar seg å dekke kostnadene ved årlig oppregulering av pensjoner under utbetaling i den

utstrekning disse ikke blir dekket av oppnådd avkastning av pensjonsbeholdningen. I de tilfelle hvor foretaket ikke har gjort dette, skal reglene i lovutkastet § 4-21 første og tredje ledd gjelde uavhengig av om pensjonsordningen er basert på standardmodellen eller på grunnmodellen. I så fall skal pensjoner under utbetaling oppreguleres årlig på grunnlag av oppnådd avkastning av pensjonsbeholdningen.

Ordningene for årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen og av pensjoner under utbetaling i lovutkastet §§ 4-8 tredje ledd og 4-21 annet ledd i standardmodellen medfører at foretaket reelt bærer risikoen for at årets avkastning av pensjonsbeholdningen minst tilsvarer de årlige kostnadene ved oppreguleringen. Dersom avkastningen ikke er tilstrekkelig, må det manglende innbetales av foretaket. Dette er bakgrunnen for reglene i lovutkastet § 5-6 om forvaltningen av pensjonsordningens midler med investeringsvalg for foretaket, se nedenfor i avsnitt 6.9.

En ordning basert på disponering av årets avkastningsresultat til pensjonsformål i samsvar med reglene i lovutkastet §§ 4-7 første ledd, 4-12 tredje ledd og 4-21 første ledd, kan medføre en uforholdsmessig stor oppregulering av pensjonsbeholdningen og pensjoner under utbetaling i år hvor pensjonsinnretningen har oppnådd meget gode avkastningsresultater. Selv om behovet for inflasjons- og nivåsikring av opptjent pensjon gjennomgående også vil øke i perioder hvor det alminnelige rente- og avkastningsnivå ligger høyt, kan dette tenkes å gi grunnlag for pensjonsnivåer som generelt kan komme til å ligge utenfor den rolle tjenestepensjon er tiltenkt innenfor det samlede pensjonssystem. *Banklovkommisjonen* foreslår derfor en hjemmel for Kongen til å fastsette grenser for hvor stor prosentvis årlig nettoavkastning (etter fradrag for risikopremier og kostnader) som skal kunne tilføres pensjonsbeholdningen eller pensjoner under utbetaling eller tilhørende reguleringsfond (lovutkastet §§ 4-10 tredje ledd og 4-13 tredje ledd). Årlig avkastning ut over fastsatt prosentsats forutsettes tilført pensjonsordningens premiefond.

5.7 Informasjon til arbeidstakerne

Retten for den enkelte arbeidstaker til å velge når de vil ta ut alderspensjon etter fylte 62 år, gjør at det er meget viktig at den enkelte arbeidstaker får tilstrekkelig og god informasjon for å forstå hvilke konsekvenser valget av uttakstidspunkt har for størrelsen av alderspensjonsytelsen som kommer til utbetaling.

I NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I side 123, vurderte *Banklovkommisjonen* hvordan denne informasjonen best kunne gis i forbindelse med ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Lovutkastet § 4-23 bygger i det alt vesentlige på den bestemmelse som *Banklovkommisjonen* foreslo inntatt i foretakspensjonsloven § 5-7d og som senere ble vedtatt i loven ved endringslov 17. desember 2010 nr. 83. Det vises derfor til forarbeidene til foretakspensjonsloven § 5-7d.

Kapittel 6
Standardmodell

6.1 Oversikt

6.1.1 Målet med modellen

Banklovkommisjonen foreslår at et foretak skal kunne utforme pensjonsplanen for sin tjenestepensjonsordning enten etter reglene for en «standardmodell» eller for en «grunnmodell». Det vises til avsnitt 5.2.4 ovenfor. Pensjonsplanen skal være lik for alle arbeidstakere og man sikrer dermed et viktig prinsipp i form av likebehandling av alle arbeidstakere som er medlem av den samme pensjonsordning.

Målet med utformingen av lovens regler om *standardmodellen* er å gi foretak mulighet til å sikre sine arbeidstakere muligheter for en alderspensjon opp til om lag samme nivå som det som er vanlig i dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Det vil si en samlet pensjon fra folketrygden og tjenestepensjonsordningen som skal kunne tilsvare inntil omlag to tredeler av sluttlønnen. Det vises i denne forbindelse til at enkelte medlemmer i Banklovkommisjonen har særmerknader, se ovenfor i avsnitt 5.3.5. Modellen gir imidlertid også muligheter til å tilpasse ordningen til et nivå som ligger mellom det som er vanlig for dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger som er utformet for å oppfylle minimumskravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Avgjørende for valg av nivå innenfor den enkelte pensjonsordning vil blant annet være det enkelte foretaks lønns- og kostnadsevne og foretakets behov for å bruke pensjonsordningen som et element i konkurransen om arbeidskraft.

Banklovkommisjonen har valgt betegnelsen «standardmodellen» fordi den – i motsetning til «grunnmodellen» – også vil ha enkelte egenskaper som forbindes med de forsikringsbaserte pensjonsordninger som tradisjonelt har vært mest brukt i privat sektor, først og fremst ordninger for oppregulering av pensjonsopptjeningen ut fra lønnsutvikling i opptjeningsperioden. Ved utformingen av pensjonsplanen vil det være opp til foretaket, ofte i forhandlinger med arbeidstakerne, å velge hvilket nivå den årlige oppbyggingen av pensjonsrettigheter skal ligge på og dermed hvilke alderspensjonsytelser som det er meningen at opptjening i ordningen skal kunne gi. Valget av nivå vil skje først og fremst ved fastsettelsen av størrelsen på de årlige innbetalinger som foretaket forplikter seg til å foreta i form av et årlig premieinnskudd fastsatt i prosent av lønn for den enkelte arbeidstaker. Velger foretaket å utforme pensjonsplanen for sin pensjonsordning etter standardmodellen, skal imidlertid pensjonsplanen også inneholde én av flere ordninger for årlig oppregulering av opptjent pensjonsbeholdning med sikte på å inflasjons- og nivåsikre opptjent pensjon. Videre kan pensjonsplanen inneholde ulike tilvalgselementer som kan kobles til de ulike hovedelementene i pensjonsordningen.

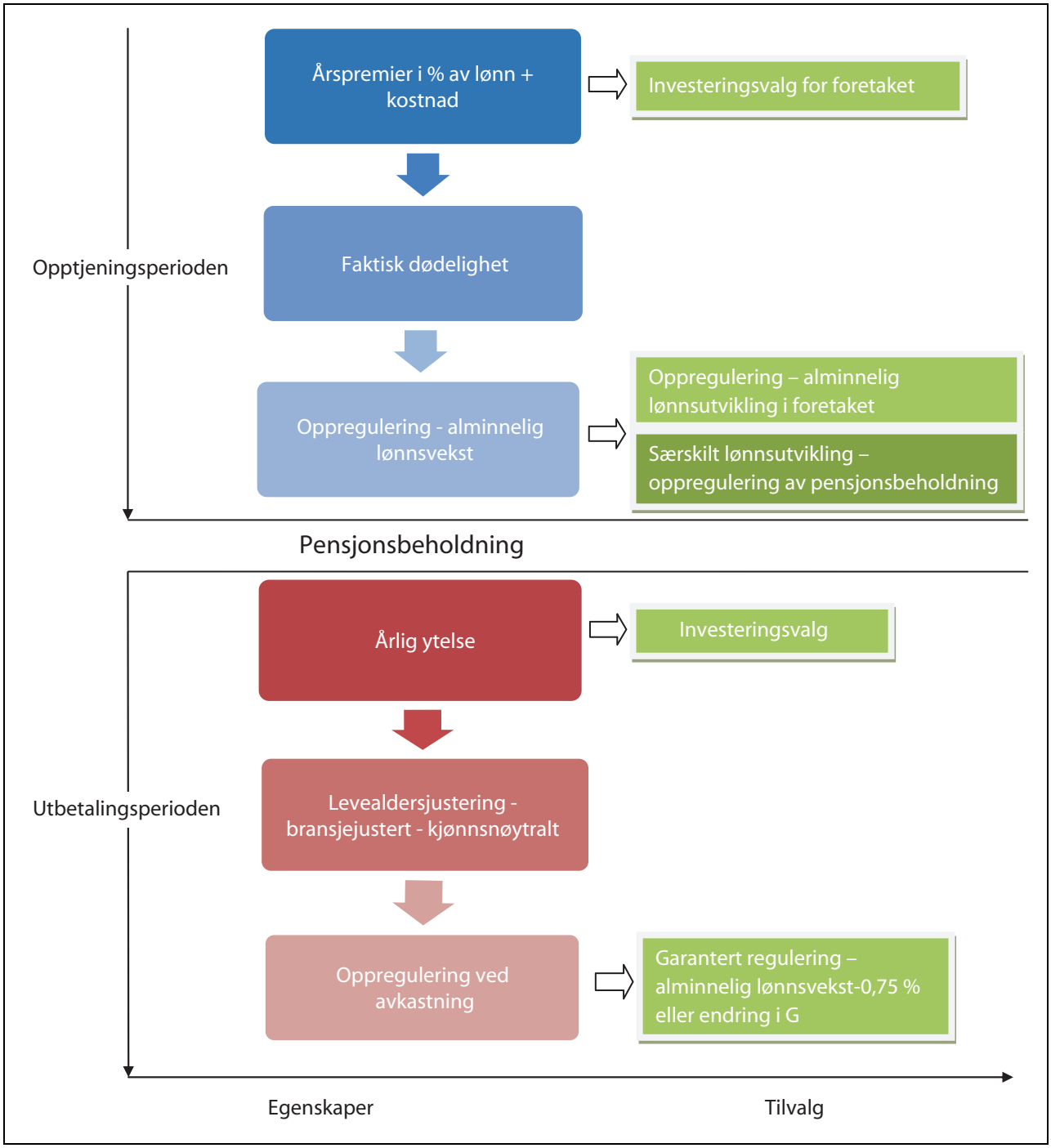
Ved utformingen av reglene for henholdsvis standardmodellen og grunnmodellen har *Banklovkommisjonen* lagt vesentlig vekt på å unngå eller begrense foretakenes plikt etter gjeldende regnskapspraksis til å balanseføre nåverdien av fremtidige forpliktelser knyttet til pensjonsordninger, jf. ovenfor i avsnittene 4.3.3 og 5.2.5. Siden det i regnskapsreglene for innskuddspensjonsordninger antas at et foretaks forpliktelse er begrenset til årlig innbetaling av innskuddspremie fastsatt i prosent av lønn til enhver tid og at dette ikke i seg selv vil utløse krav til balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser i foretakets regnskaper, har *Banklovkommisjonen,* som det fremgår ovenfor i avsnitt 5.2.5, valgt å utforme reglene for grunnmodellen i samsvar med dette. Det er imidlertid mulig at foretakets ansvar for premie for nullgarantien kan utløse et beløpsmessig svært begrenset balanseføringskrav. Det vises til avsnitt 7.3 nedenfor. For standardmodellen er situasjonen en annen. Litt avhengig av hvordan det enkelte foretak velger å utforme sin pensjonsplan, blant annet i forhold til foretakets ansvar knyttet til oppregulering av pensjonsbeholdning og pensjonsytelser, vil visse tilleggsforpliktelser for foretaket utløse krav om balanseføring, jf. ovenfor i avsnitt 5.2.5. Dette balanseføringskravet kan imidlertid ikke sammen-

lignes med det som hittil har vært vanlig for framtidige forpliktelser knyttet til ytelsesbasert foretakspensjon, hva gjelder beløpsmessig størrelse. Nåverdien av forpliktelsen vil variere med hvilken oppreguleringsordning som er fastsatt i pensjonsplanen.

Nedenfor i avsnitt 6.1.2 gis en oversikt over hovedelementene og de ulike tilvalgsmulighetene i standardmodellen. Forslaget til reguleringen av standardmodellen fremgår av lovutkastet kapittel 4 avsnitt II, se nedenfor i kapittel 12. Som vedlegg 1 i utredningen, er den skjematiske oversikten som er inntatt i avsnitt 6.1.2 gjengitt med paragrafhenvisninger til lovutkastet.

6.1.2 Oversikt over modellen

Standardmodellen kan skjematisk skisseres som i figur 6.1. Tilsvarende skisse for grunnmodellen er tatt inn i avsnitt 7.1.2 nedenfor. I avsnitt 7.1.3 er det videre foretatt en nærmere sammenligning mellom standardmodellen og grunnmodellen.



Figur 6.1 Skjematisk oversikt over egenskaper og tilvalg i standardmodellen.

Som skissen i figur 6.1 viser, må det ved beskrivelsen av standardmodellens egenskaper skilles mellom opptjeningsperioden og utbetalingsperioden. I opptjeningsperioden vil standardmodellen ha tre hovedegenskaper (markert med blått i figur 6.1). Dette er for det første årlige årspremier fastsatt som en prosent av den enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid. Sentralt ved fastsettelsen av årspremiene er at det skal være en likebehandling av arbeidstakere innenfor samme pensjonsordning, og som følge av innføring av levealdersjustering basert på kjønnsnøytrale beregninger i utbetalingsperioden, foreslås det også at samme innskuddspremie i prosent av lønn skal anvendes uavhengig av medlemmenes kjønn og alder. Dette er beskrevet nærmere ovenfor i avsnittene 5.3 og 5.5.4 samt nedenfor i avsnitt 6.3. For det andre skal faktisk dødelighetsarv som følge av frigivelse av pensjonsbeholdning på grunnlag av dødsfall blant medlemmene i forsikringskollektivet fordeles forholdsmessig på medlemmene. Dette innebærer at det er arbeidstakerne som har risikoen for utviklingen i dødelighet i opptjeningsperioden. Dette er nærmere beskrevet ovenfor i avsnitt 5.6.3 og nedenfor i avsnitt 6.6. Den tredje grunnegenskapen i opptjeningsperioden er en årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen, se ovenfor i avsnitt 5.6.6 og nedenfor i avsnitt 6.5.

Samlet kapital som følge av disse hovedegenskapene vil utgjøre pensjonsbeholdningen for den enkelte arbeidstaker. I tilknytning til disse hovedegenskapene har standardmodellen tilvalg som kan endre hovedegenskapene eller tilføre dem andre elementer. Disse er illustrert som grønne bokser i figur 6.1 og beskrevet nærmere nedenfor i tilknytning til hovedegenskapene.

Pensjonsbeholdningen vil danne utgangspunkt for hva den enkelte arbeidstaker vil kunne få utbetalt i pensjon i utbetalingsperioden. Hovedegenskapene kan i denne perioden grupperes i årlig ytelse, levealdersjustering og oppregulering (markert med rødt i figur 6.1). Her er det også mulig å gjøre tilvalg som endrer eller tilfører pensjonsordningen ytterligere elementer. Det vises til de nærmere beskrivelser og vurderinger som er gjort ovenfor i avsnittene 5.5 og 5.6.4 og nedenfor i avsnittene 6.6 til 6.8.

6.2 Etablering og medlemskap i pensjonsordning

I lovutkastet er bestemmelsene om etablering av pensjonsordning og kravene til et minimum antall medlemmer i foretakspensjonsloven videreført, jf. foretakspensjonsloven §§ 2-1 og 2-2. Bestemmelsene om organisering med tanke på styringsgruppe og lignende i foretakspensjonsloven er også foreslått videreført i lovutkastet, jf. foretakspensjonsloven §§ 2-3 flg. *Banklovkommisjonen* ser ingen grunn til å gjøre endringer i disse bestemmelsene siden også innskuddspensjonsloven er basert på de samme prinsippene. Kravene som følger av bestemmelsene om hvem som kan opprette slike ordninger og organiseringen av ordningene, er også viktige i forhold til minimumskravene som følger av lov om obligatorisk tjenestepensjon. *Banklovkommisjonen* legger til grunn at utredningen her ikke skal omfatte spørsmål vedrørende mulige endringer i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Dette må eventuelt vurderes i fase III av arbeidet, se ovenfor i avsnittene 3.5.3 og 4.4.2.

Lovutkastet er også basert på foretakspensjonslovens bestemmelser om opptak og medlemskap i pensjonsordningene, jf. foretakspensjonsloven kapittel 3. Dette innebærer blant annet at alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år skal opptas som medlemmer i pensjonsordningen, jf. foretakspensjonsloven § 3-3 første ledd. I folketrygdloven § 20-5, jf. § 3-15, er pensjonsgivende inntekt fra fylte 13 år grunnlag for opptjening av rett til alderspensjon. I NOU 2010: 6 side 87 (ovenfor i avsnitt 3.5.1) vurderte *Banklovkommisjonen* om den nedre grensen på 20 år i innskuddspensjonsloven § 4-2, som svarer til foretakspensjonsloven § 3-3 første ledd, burde endres på bakgrunn av endringene i folketrygdloven. *Banklovkommisjonen* konkluderte da med at en endring av den nedre aldersgrensen i innskuddspensjonsloven ville påvirke minstekravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. For arbeidstakere under 20 år, vil det ofte dreie seg om ferievikarer og lignende som kun er ansatt i foretaket i korte tidsrom. Dersom foretaket har fast ansatte som er under 20 år, kan foretaket fastsette i regelverket for pensjonsordningen en lavere aldersgrense enn 20 år. Dette ble fulgt opp av Stortinget ved vedtakene om endring av foretakspensjonsloven i endringslov 17. desember 2010 nr. 83 slik at den nedre grensen for medlemskap i foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger på 20 år ble opprettholdt. *Banklovkommisjonen* ser heller ikke grunnlag for å foreslå endringer på dette punktet i denne utredningen.

Når det gjelder den øvre aldersgrense for opptjening av alderspensjon og bestemmelser om samtidig opptjening og uttak av alderspensjon, ble disse tilpasset ny alderspensjon i folketrygden ved

endringslov 17. desember 2010 nr. 83 i samsvar med det *Banklovkommisjonen* foreslo i NOU 2010: 6. Dette innebærer at opptjening av ytelsesbasert foretakspensjon kan skje helt fram til fylte 75 år, jf. foretakspensjonsloven § 4-5. Lovutkastet til ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring er basert på de samme reglene. En del bestemmelser om opptjening av pensjon for eldre arbeidstakere har imidlertid kunnet forenkles som følge av at pensjonsordninger etter lovutkastet her ikke vil reise de samme problemer knyttet til full opptjening ved nådd opptjeningsalder og svært høye premier for eldre arbeidstakere som følge av at alderspensjonen i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er basert på lønnen på sluttidspunktet. Lovutkastets forslag ligger her nærmere reglene i innskuddspensjonsloven og innskuddspensjonsordninger, og fremstår som enklere enn tilsvarende bestemmelser i foretakspensjonsloven, se lovutkastet § 3-9. Det er blant annet ikke behov for å etablere særlige ordninger for opptjening av pensjon for eldre arbeidstakere som fortsetter å arbeide etter nådd opptjeningsalder.

Det normale har vært at et foretak kun skal ha én tjenestepensjonsordning for sine ansatte. Foretakspensjonsloven åpner imidlertid for at et foretak kan ha to pensjonsordninger for sine ansatte i form av parallelle eller kombinerte pensjonsordninger, jf. foretakspensjonsloven §§ 2-9 til 2-11 og § 2-12. Det samme gjør innskuddspensjonsloven i §§ 2-10 flg. Parallelle pensjonsordninger innebærer at et foretak kan ha både en ytelsesbasert foretakspensjonsordning og en innskuddspensjonsordning eller en engangsbetalt alderspensjonsordning. Arbeidstakerne kan enten være medlem av den ytelsesbaserte foretakspensjonsordningen eller den innskuddsbaserte pensjonsordningen. Det er den enkelte arbeidstaker som skal velge hvilke av tjenestepensjonsordningene vedkommende ønsker å være medlem av. De to pensjonsordningene skal utformes slik at ytelsene står i et rimelig forhold til hverandre og slik at urimelig forskjellsbehandling av arbeidstakerne unngås.

Kombinerte pensjonsordninger innebærer at foretaket etablerer en ytelsesbasert foretakspensjonsordning og en innskuddspensjonsordning eller ordning med engangsbetalt alderspensjon. Her vil imidlertid ikke arbeidstakerne være medlem av den ene eller den andre ordningen, men de vil være medlem av begge ordninger. Den ytelsesbaserte foretakspensjonsordningen vil ligge i bunn og sikre alle arbeidstakerne en «grunnpensjon» utover folketrygdens alderspensjon. Den innskuddsbaserte ordningen vil utgjøre et tillegg til ytelsene fra foretakspensjonsordningene for de samme medlemmene. Tanken med kombinerte pensjonsordninger er at det skal være mulig for foretakene å kombinere fordelene med ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddsbaserte ordninger både hva gjelder risiko og kostnader for foretaket og i forhold til risiko for arbeidstakerne.

Denne adgangen til å etablere parallelle eller kombinerte tjenestepensjonsordninger har hittil vært benyttet i liten grad. *Banklovkommisjonen* har derfor vurdert om det er grunn til å videreføre adgangen til parallelle og/eller kombinerte pensjonsordninger i en lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Som følge av at opptjeningsmodellen i lovutkastet, på samme måten som innskuddpensjon, bygger på innbetaling av årlig innskuddspremie fastsatt i prosent av lønn som definert i pensjonsplanen og ikke fastsetter den ytelse som skal komme til utbetaling ved oppnådd beregningsalder, er *Banklovkommisjonen* av den oppfatning at det ikke er grunn til å videreføre muligheten for parallelle ordninger. Dette vil kun ha en kostnadsdrivende effekt og ikke bidra til større fleksibilitet enn det som allerede i dag ligger i innskuddspensjonsloven og det som er foreslått i lovutkastet her.

Når det gjelder muligheten for kombinerte ordninger, kan ikke *Banklovkommisjonen* utelukke at det kan være foretak som kan ønske å kombinere tjenestepensjonsordninger med og uten dødelighetsarv og dermed med og uten mulighet for å benytte pensjonsbeholdningen ved død til ytelser til etterlatte. *Banklovkommisjonen* ser derfor ingen grunn til å foreslå at reglene om kombinerte pensjonsordninger skal utgå. Det vises til lovutkastet § 2-9 som åpner for at en kollektiv tjenestepensjonsforsikring kan suppleres med en pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven.

Når det gjelder bestemmelsene i lovutkastet kapittel 1 til 3 for øvrig, er disse basert på foretakspensjonsloven og følger dennes ordlyd i det alt vesentlige. Enkelte definisjoner har det ikke vært nødvendig å ta med, samtidig som det er lagt til definisjoner av enkelte nye begreper som det har vært nødvendig å bruke i forbindelse med standardmodellen og grunnmodellen. Dette gjelder blant annet reguleringsfond og pensjonsreguleringsfond, jf. lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav f) og g). Disse kommenteres nærmere nedenfor i avsnittene 6.5 og 6.8. Det vises også til merknadene til de enkelte bestemmelsene hvor avvikene fra gjeldende bestemmelser i foretakspensjonsloven er kommentert nærmere.

6.3 Årspremier i standardmodellen

De prinsipielle og sentrale delene av årspremien i en ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring er drøftet nærmere ovenfor i avsnitt 5.3. I avsnittet her vil det foretas en oppsummering og knyttes enkelte kommentarer til forhold som er av særlig betydning for standardmodellen.

1) Lovutkastet er, og pensjonsordningen vil være, basert på at foretaket skal innbetale en årlig premie til pensjonsordningen for hvert enkelt medlem som er fastsatt i prosent av lønnen til enhver tid, jf. lovutkastet § 4-2. Den årlige premie inngår i pensjonsbeholdningen som vil være grunnlaget for omregning til årlig pensjonsytelse ved uttak av alderspensjon, jf. lovutkastet § 4-1. Det vil således være foretakets kostnader knyttet til hva som skal innbetales for den enkelte arbeidstaker som vil være fastsatt og definert i pensjonsordningens pensjonsplan. I ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger derimot er det normale at pensjonsplanen angir størrelsen av den pensjonsytelse en arbeidstaker skal motta ved nådd opptjeningsalder og at premien derfor må beregnes årlig ut fra hvor stor del av fulle ytelser som er opptjent i løpet av året (foretakspensjonsloven § 9-2), jf. ovenfor i avsnitt 4.1.1.

Som det fremgår ovenfor i avsnitt 5.3.2 foreslår *Banklovkommisjonen* at årspremien skal fastsettes i pensjonsplanen som en bestemt prosent av de enkelte medlemmers lønn i foretaket innenfor området 0 til 12 G. *Banklovkommisjonen* mener at prinsippet i ny folketrygd om at opptjening skal baseres på hele lønnen inntil 7,1 G, og således fra første krone, er sentralt og at en ny lov bør baseres på det samme prinsipp, selv om minstekravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon er basert på lønn mellom 1 og 12 G. Beregning av årspremie for inntekt mellom 0 og 12 G vil også være best i samsvar med forholdsmessighetsprinsippet, da innskuddsprosenten ikke vil bli varierende med lønnen. Et foretak som vil legge seg på minstekravet i lov om obligatorisk tjenestepensjon kan fastsette sitt premieinnskudd i forhold til dette. *Medlemmet Mildal* mener at det bør være en mulighet for foretaket til å beregne årspremien for lønn mellom 1 og 12 G. Det vises til særmerknad inntatt ovenfor i avsnitt 5.3.2.

Hva som anses som et medlems lønn i denne sammenheng er nærmere definert i lovutkastet § 4-3. Definisjonen bygger som nevnt ovenfor i avsnitt 5.3.2 på tilsvarende bestemmelser i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven, jf. foretakspensjonsloven § 5-4 og innskuddspensjonsloven § 5-5.

I samsvar med foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven i dag vil det kun være lønn opp til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp som pr. 1. mai 2012 er kroner 82 122, som kan medregnes ved beregning av årspremien, jf. lovutkastet § 4-10.

Innbetaling av en årlig premie basert på arbeidstakers lønn til enhver tid innebærer at opptjeningen av retten til pensjon blir basert på alle år som vedkommende er medlem av pensjonsordningen. Dette er i samsvar med alleårsprinsippet i ny alderspensjon i folketrygden. Lovutkastet medfører derfor at den enkelte arbeidstakers årlige pensjon vil bli beregnet ut fra den pensjonsbeholdning som er bygget opp ved opptjeningen av pensjon i alle år arbeidstakeren er medlem av pensjonsordningen, jf. lovutkastet § 4-1. Det vises til avsnitt 5.3.1 ovenfor.

Ved å kreve at årspremien skal fastsettes i prosent av lønn i pensjonsplanen og at pensjonsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere, vil man videre oppnå en forholdsmessig likebehandling av alle arbeidstakere og derigjennom ivareta viktige sosialpolitiske hensyn, se ovenfor i avsnittene 4.1.3 og 5.3.1. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering vil det forholdet at pensjonsopptjeningen skjer fra første krone og at forholdsmessigheten, og dermed sammenligningsgrunnlaget for de ulike arbeidstakerne i pensjonsordningen, knyttes til innbetalingen i pensjonsordningen gjøre pensjonsordningen mer forståelig for arbeidstakerne. Dersom man også sikrer at lik pensjonsbeholdning gir lik årlig pensjonsytelse innenfor den enkelte pensjonsordning, vil man oppnå en likebehandling av ansatte som er knyttet til både opptjening og utbetaling. Dette innebærer blant annet at pensjonsinnskuddet kan fastsettes uavhengig av arbeidstakers kjønn og uavhengig av arbeidstakers alder. Det vises til avsnitt 5.5.4 ovenfor.

2) I tillegg til det ordinære årsinnskudd, har *Banklovkommisjonen* ovenfor i avsnitt 5.3.3 konkludert med at det i lovutkastet bør åpnes for at foretaket i et enkelt år skal kunne foreta innbetaling av særlige årsinnskudd på inntil 2 prosent av lønn fra 0 til 12 G, dersom foretaket har lønnsevne og ønske om dette, jf. lovutkastet § 4-6 første ledd. *Banklovkommisjonen* forutsetter at den samlede årlige innskuddspremie i alle tilfelle skal ligge innenfor de prosentvise grenser for høyeste årlige innskuddspremie som er forslått i lovutkastet § 4-10.

3) Ovenfor i avsnitt 5.3.5 konkluderer *Banklovkommisjonen* med at ut fra skatteprovenyhensyn bør den lovfastsatte grense for årlig premienivå utgjøre 7 prosent av lønn i området 0 til 12 G for

standardmodellen. Det vises til lovutkastet § 4-10. Den maksimale grensen omfatter kun de årlige premier som beregnes ut fra lønn. Reguleringspremie, premie for premiefritak ved uførhet, risikopremier og kostnader vil ikke omfattes av maksimalgrensen. På bakgrunn av at folketrygden ikke sikrer pensjonsopptjening for lønn over 7,1 G, foreslås det videre at foretaket kan betale inntil 18,1 prosent i tilleggsinnskudd utover hovedinnskuddet på maksimalt 7 prosent, for lønn mellom 7,1 og 12 G. Dette for å sikre at det skal være mulig innenfor standardmodellen å opprettholde det som i dag anses som et normalt nivå på pensjonsytelsene innenfor ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

4) I lovutkastet § 4-25 foreslås det en ny ordning for arbeidstakerfinansiert innskudd i kollektive tjenestepensjonsordninger. Denne ordningen og bakgrunnen for Banklovkommisjonens utforming av ordningen fremgår ovenfor i avsnitt 5.3.6. Det kan inngås en kollektiv avtale mellom foretaket og minst to tredeler av arbeidstakerne eller eventuelt en fagforening som representerer minst to tredeler av arbeidstakerne, om at arbeidstakerne skal innbetale et årlig innskudd til pensjonsordningen i tillegg til foretakets innskudd. For at ikke et flertall av arbeidstakerne skal kunne tvinge andre arbeidstakere til å betale et slikt innskudd, åpnes det for at det kan avtales at den enkelte arbeidstaker på tidspunktet for etablering av innskuddsordningen for arbeidstakerne skal kunne reservere seg mot å delta i ordningen. Arbeidstakere som ansettes etter etablering av tilskuddsordningen, skal omfattes av ordningen som følge av at dette vil inngå som en del av arbeidsavtalen mellom foretaket og arbeidstakeren. Arbeidstakere som omfattes av tariffavtale som gjelder tilskudd til pensjonsordning skal omfattes av ordningen. For å sikre at pensjonsordningen beholder sitt kollektive preg, fremgår det også av lovutkastet § 4-25 at minimum to tredeler av arbeidstakerne må velge å bli med på tilskuddsordningen etter etableringen for at den skal kunne bli noe av.

Medlemmenes innskudd skal fastsettes som en prosent av det enkelte medlemmets lønn inntil 12 G. Medlemmenes innskudd kan imidlertid ikke settes høyere enn halvparten av den maksimale innskuddsgrensen for standardmodellen som er foreslått satt til 7 prosent i lovutkastet § 4-10. Den maksimale grensen vil videre gjelde for det samlede innskudd fra medlemmet og foretaket. Dette innebærer at det er mulig å fastsette høyere arbeidstakerinnskudd enn det årsinnskudd som foretaket forplikter seg til i pensjonsplanen.

Enkelte medlemmer i Banklovkommisjonen har særlige bemerkninger til utformingen av en tilskuddsordning for arbeidstakerne. Det vises til deres særmerknad ovenfor i avsnitt 5.3.6.

Normalt vil et innskudd fra arbeidstakerne til en kollektiv pensjonsordning skje ved trekk i lønn. Det er imidlertid ikke noe i veien for at man velger en annen måte å innbetale medlemmenes innskuddspremie på så lenge måten fremgår klart av avtalen mellom medlemmene og foretaket.

Banklovkommisjonen har drøftet om, og eventuelt hvordan, medlemsinnskudd skal utløse et kostnadsansvar for medlemmene. Medlemmenes innskudd vil øke pensjonsbeholdningen og dermed den kapital som skal forvaltes i pensjonsordningen. Det vil også påløpe premie knyttet til avkastningsrisiko (nullgaranti) og oppregulering. For at slike kostnadselementer ikke skal være til hinder for at foretaket er villig til å inngå en avtale med arbeidstakerne om medlemsinnskudd, foreslår *Banklovkommisjonen* at det kan avtales at medlemmene skal dekke inntil en forholdsmessig andel av foretakets kostnader og risikopremier. Hvilke kostnader og risikopremier dette dreier seg om for standardmodellen sin del, fremgår av lovutkastet § 4-11. Foruten kostnader knyttet til administrasjon og forvaltning, omfatter dette premie til dekning for avkastningsrisiko i opptjeningsperioden og utbetalingsperioden samt eventuell premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden. Det vises til § 4-25 tredje ledd. *Banklovkommisjonen* har ikke funnet det riktig at arbeidstakerne også skal kunne dekke en forholdsmessig andel av reguleringspremien etter § 4-8 tredje ledd som følge av at dette er en premie som i utgangspunktet skal dekkes av avkastningen. Arbeidstakers innskudd vil bidra til overskuddsevnen og dermed til dekning av reguleringspremien. Høy avkastning i et år vil gjennom reguleringsfondet bidra til dekning av oppregulering i år hvor avkastningen er lav. Det vises til avsnitt 5.6.5 ovenfor og avsnitt 6.5 nedenfor.

6.4 Betydningen av pensjonsinnretningenes garantiansvar i standardmodellen

Ovenfor i avsnitt 5.4 har *Banklovkommisjonen* drøftet hvilken risiko pensjonsinnretningene bør ha knyttet til kollektiv tjenestepensjonsforsikring i forhold til forvaltning av og avkastning på pensjonsordningens midler når disse midlene forvaltes av pensjonsinnretningen innenfor rammene av de lovkrav som er satt for slik forvaltning. Ovenfor

er det for det første konkludert med at foretaket skal innbetale årlige innskudd til pensjonsordningen uavhengig av den avkastning det forventes å generere i løpet av året. Faktisk oppnådd avkastning skal i stedet anvendes til oppregulering av pensjonsordningens midler.

Videre skal pensjonsinnretningen ha et ansvar for at pensjonsbeholdningene ikke reduseres i verdi i løpet av året. Denne nullgarantien er valgt for å sikre arbeidstakerne en grunnleggende sikring. Det vises til lovutkastet §§ 2-3 annet ledd og 5-1 annet ledd. Denne grunnleggende sikringen vil nok være viktigst for arbeidstakere i ordninger basert på grunnmodellen, hvor verdisikringen ellers ville vært avhengig av markedsverdien av midlene knyttet til pensjonsbeholdningen til enhver tid. I standardmodellen vil foretaket ha et ansvar for at det oppnås en avkastning som er tilstrekkelig til oppregulering av pensjonsbeholdningen hvert år, jf. lovutkastet § 4-8. Som følge av at foretaket har et ansvar knyttet til årlig oppregulering av pensjonsbeholdning og pensjonsytelse i standardmodellen, vil spørsmålet om pensjonsinnretningens garantiansvar være et forhold mellom pensjonsinnretningen og foretaket. Dersom pensjonsinnretningen ikke pålegges noe avkastningsansvar vil foretaket også måtte ta ansvaret for eventuell negativ avkastning. Foretaket vil uansett være ansvarlig for å dekke den årlige premie som pensjonsinnretningen krever for å påta seg avkastningsrisikoen knyttet til nullgarantien, jf. lovutkastet § 4-11 annet ledd. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering er nullgarantien sett i sammenheng med ansvaret og finansieringen av oppreguleringen av pensjonsbeholdningene, en grei løsning hva gjelder balansering av risiko i standardmodellen mellom pensjonsinnretningen og foretaket. Dersom foretaket mener at det vil være mulig å oppnå en bedre avkastning på lang sikt ved at foretaket også er ansvarlig for negativ avkastning, vil dette kunne oppnås ved at foretaket velger investeringsvalg for foretaket etter lovutkastet § 5-6. Det vises til avsnitt 6.9 nedenfor.

Banklovkommisjonen har ovenfor i avsnitt 5.4.3 konkludert med at pensjonsinnretningenes avkastningsgaranti bør være årlig og ikke for eksempel knyttet til en sluttverdi av pensjonsbeholdningen på tidspunktet for uttak av pensjon. Det er blant annet lagt til grunn at en avkastningsgaranti basert på et nullnivå vil medføre en kraftig reduksjon i forhold til den avkastningsrisikoen som pensjonsinnretningene i dag har knyttet til de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene. Det er videre viktig å unngå innelåsningseffekter som kan begrense mulighetene for flytting av pensjonsordninger mellom pensjonsinnretningene og dermed konkurransen i det kollektive tjenestepensjonsmarkedet. Dersom pensjonsinnretningene mener at den årlige garantien vil medføre for store begrensninger i de faktiske valg i kapitalplasseringen for å redusere risikoen for at avkastningen skal kunne bli under null, kan de i stedet tilpasse sine produkter slik at det tilbys investeringsvalg for foretaket (lovutkastet § 5-6), eventuelt kombinert med en særlig avtalt avkastningsgaranti etter lovutkastet § 5-8. På denne måten vil både pensjonsinnretningen og foretaket kunne optimalisere kapitalforvaltningen til det de mener er en lavest mulig risiko og høyest mulig avkastning på lang sikt. For foretaket vil vurderingen av en optimalisering kunne ligge i å foreta investeringsvalg med tanke på en høyest mulig avkastning på lang sikt og ved å påta seg risikoen for negativ avkastning på kort sikt. For pensjonsinnretningen vil optimaliseringen kunne ligge i å sette rammer for de investeringsvalg som foretaket kan gjøre og knytte den avtalte avkastningsgarantien til et lengre tidsrom enn ett år.

En avkastningsgaranti etter lovutkastet § 5-8 vil, slik det fremgår ovenfor i avsnitt 5.4.5, kunne være høyere enn nullgarantien og dermed også være aktuell uten at den knyttes til investeringsvalg. Dette vil kunne tenkes å være aktuelt for foretak som etablerer en pensjonsordning etter standardmodellen og som ønsker lavest mulig risiko for at årlig avkastning ikke vil være tilstrekkelig for å dekke den årlige oppreguleringen av pensjonsbeholdningene i opptjeningstiden eller oppregulering av ytelsene i utbetalingstiden.

Enkelte medlemmer i Banklovkommisjonen er enig i at årlig nullgaranti skal være hovedregel i standardmodellen, men at det bør kunne avtales at nullgarantien skal være flerårig. Det vises til deres særmerknad ovenfor i avsnitt 5.4.3. *Enkelte andre medlemmer* har andre bemerkninger knyttet til behov for mer fleksibilitet knyttet til en avkastningsgaranti fra pensjonsinnretningen. Det vises til deres særmerknad som også inntatt ovenfor i avsnitt 5.4.3.

6.5 Oppregulering av pensjonsbeholdningen

6.5.1 Nivåsikring av pensjonsrettighetene i opptjeningsperioden

En garanti fra pensjonsinnretningene om at innbetalt pensjonskapital ikke skal bli gjenstand for verdireduksjon (nullgaranti) vil sikre arbeidstakerne at pensjonskapitalen opprettholder sin nominelle

verdi. En opprettholdelse av kapitalens realverdi vil imidlertid ikke nullgarantien bidra til.

I ny folketrygd er opptjente pensjonsrettigheter sikret en opprettholdelse av verdien i samsvar med lønnsnivået i samfunnet ved at den beregnede pensjonsbeholdningen hvert år skal reguleres i samsvar med alminnelig lønnsvekst, jf. folketrygdloven §§ 20-4 tredje og fjerde ledd og 20-18 første ledd. Det vises til nærmere beskrivelse i avsnittene 3.1.1 og 5.6.5 ovenfor.

I de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene har verdien av premiereserven vært sikret ved pensjonsinnretningenes årlige plikt til å tilføre kapitalen en avkastning i samsvar med den beregningsrenten som er lagt til grunn i beregningsgrunnlaget. Denne årlige avkastningsoverføringen er det tatt hensyn til ved beregningen av hvilken premie som er nødvendig for foretaket å betale for å sikre arbeidstakeren en tilstrekkelig premiereserve til dekning av den opptjente pensjonsrettighet. I tillegg har det vært vanlig at foretakene i pensjonsplanen har forpliktet seg til å sikre en oppregulering av pensjonsytelsene i samsvar med den enkelte arbeidstakers individuelle lønnsutvikling, jf. foretakspensjonsloven § 5-4, jf. § 5-2 tredje ledd. Dette vil i praksis si at alderspensjonsytelsen skal baseres på arbeidstakerens sluttlønn og premiereserven har derfor måtte økes ved en årlig oppreguleringspremie for å dekke en ytelse fastsatt i forhold til lønnen til enhver tid. Arbeidstakeren er dermed sikret en standard på pensjonsrettighetene til enhver tid, slik at de er i samsvar med den lønnen vedkommende har på ethvert tidspunkt. På den annen side overføres overskuddet basert på avkastningen som premiereserven genererer i opptjeningsperioden til foretaket gjennom premiefondet.

Kravet til oppregulering av premiereserven i samsvar med lønnen til enhver tid har til dels innebåret store engangspremier for foretaket ved lønnsregulering. I tillegg til å gjøre de årlige pensjonskostnadene varierende, har prinsippet om regulering av pensjonsrettighetene i forhold til den enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid, medført krav om balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser for foretakene. Det vises til avsnittene 4.3.4 og 5.2.5 ovenfor. Disse balanseføringskravene har vært oppfattet som belastende for foretakene.

Etter *Banklovkommisjonens* vurdering er det viktig å ha mulighet til å kunne sikre arbeidstakerne en trygghet i at realverdien av pensjonsbeholdningen opprettholdes i opptjeningsperioden. Dette vil øke forutberegneligheten med hensyn til den nivåstandard opptjeningen i pensjonsordningen kan gi hva gjelder alderspensjonsytelser. Samtidig viser reguleringen basert på den enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid i dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, at oppreguleringen påfører foretakene forholdsvis store kostnader og forpliktelser som må balanseføres. *Banklovkommisjonen* er av den oppfatning at det innenfor ny kollektiv tjenestepensjonsforsikring er viktig å finne metoder for oppregulering av pensjonsbeholdningen under opptjening som vil virke mindre belastende for foretakene.

Ved en nullgaranti vil pensjonskapitalens overskuddsevne være betydelig høyere enn i dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, der det skjer en overskuddsdannelse etter at avkastningen først er benyttet til dekning av avkastningsgarantien som i dag i gjennomsnitt er på 3,5 prosent. Nullgarantien skal allerede være dekket gjennom beregning av risikopremie innenfor årspremiene, se ovenfor i avsnitt 6.4.

Det legges derfor til grunn at avkastningen i utgangspunktet vil være en god kilde til å sikre oppregulering av pensjonsbeholdningen i ordninger med ny kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Dette er i og for seg greit i en modell hvor målet er å unngå enhver form for balanseføring. Dersom målet er å sikre arbeidstakerne en standard på pensjonsopptjeningen på et visst forutbestemt nivå, kan ikke risikoen for oppregulering av pensjonsbeholdningen legges på arbeidstakerne alene. Foretaket vil i slike ordninger måtte ha et subsidiært ansvar for å skyte til det manglende dersom oppnådd avkastning det enkelte år ikke er tilstrekkelig til å sikre pensjonsbeholdningen en oppregulering på fastsatt nivå.

6.5.2 Årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen

Reglene om årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen for å inflasjons- og nivåsikre opptjent pensjonskapital, kan tenkes basert på ulike prinsipper.

1) Et reguleringsprinsipp i standardmodellen basert på alminnelig lønnsvekst som i folketrygden, vil etter *Banklovkommisjonens* mening kunne være en rimelig avveining mellom arbeidstakernes ønske om å sikre både realverdien og nivåstandarden på de opptjente pensjonsrettighetene og foretakenes behov for å redusere forpliktelsene knyttet til reguleringspremier og balanseføring. I lovutkastet § 4-8 foreslår *Banklovkommisjonen* at hovedregelen skal være at foretak med pensjonsordning etter standardmodellen, har et ansvar for at arbeidstakerne i opptjeningsperio-

den minst sikres en årlig oppregulering i samsvar med alminnelig lønnsvekst, noe som altså er i samsvar med reguleringsmodellen i folketrygden. Alminnelig lønnsvekst i samfunnet er et klart og definert begrep i folketrygden. Den alminnelige lønnsvekst vil selvfølgelig både kunne være høyere og lavere enn den enkelte arbeidstakers lønnsvekst i det enkelte år.

2) Mange næringsbransjer og foretak vil imidlertid ha en lønnsutvikling som er en annen enn alminnelige lønnsvekst, og kan derfor foretrekke i stedet å ha en type oppregulering av opptjent pensjonsbeholdning som ikke bygger på alminnelig lønnsvekst. Det er her behov for fleksibilitet og en adgang for foretakene til å benytte pensjonsplaner som kan tilpasses de enkelte foretaks behov og lønnsevne, og som dessuten gjør det mulig for foretak å utforme pensjonsordningen med et pensjonsnivå om lag tilsvarende det som mange ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i dag sikrer medlemmene. *Banklovkommisjonen* foreslår derfor at loven utformes slik at foretakene i stedet skal kunne velge en oppreguleringsordning som vil sikre årlig oppreguleringen for den enkelte arbeidstaker på basis av den lønnsøkning som arbeidstakeren, eller den gruppe av ansatte arbeidstakeren inngår i, får som ledd i den alminnelige lønnsutviklingen i foretaket. Det vises til at dette er en alternativ reguleringsmåte for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i dag, jf. foretakspensjonsloven § 5-6 første ledd bokstav a), jf. § 5-2 tredje ledd.

Med alminnelig lønnsutvikling i foretaket, mener *Banklovkommisjonen* endringer i lønn hos den enkelte arbeidstaker som skjer på grunnlag av den mer generelle lønnsstrategien i foretaket, for eksempel på basis av generelle eller lokale lønnsforhandlinger. Det kan også være snakk om lønnsendringer utenom lønnsforhandlinger som er basert på avtale eller retningslinjer om lønnsutvikling i foretaket. Det vises til lovutkastet § 4-8 første ledd annet punktum.

3) I de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene er pensjonsreguleringen i dag som hovedregel basert på den enkelte arbeidstakers lønnsutvikling, jf. foretakspensjonsloven § 5-4 første ledd, jf. § 5-2 tredje ledd. I forhold til det reguleringsprinsipp som er foreslått ovenfor, vil betydningen av dette først og fremst være i tilfelle hvor en arbeidstaker får en markert lønnsforhøyelse som avviker fra den alminnelige lønnsutvikling i foretaket. Basert på at pensjonsytelsene vil bli bestemt på basis av arbeidstakers lønn ved uttak av alderspensjon, skal premiereserven til enhver tid dekke en opptjening basert på lønnen til enhver tid. Som beskrevet ovenfor i avsnitt 4.1.1 innebærer dette at premiereserven vil være for liten etter lønnsendringer siden premiene fram til dette tidspunkt har vært basert på en lavere lønn. Foretaket må derfor ved lønnsendringer innbetale en engangspremie som oppreserverer premiereserven i samsvar med pensjonsrettigheter basert på den høyere lønn. Det skjer således en oppreservering til et nivå som om arbeidstaker hadde hatt den nye lønnen i hele opptjeningsperioden. Dette utløser i dag de største balanseføringsmessige forpliktelsene for foretakene.

En oppregulering av pensjonsbeholdningen vil være viktig for enkelte arbeidstakere dersom det innenfor ordninger med kollektiv tjenestepensjonsforsikring skal være mulig å sikre omtrent samme pensjonsnivå som det i dag er vanlig innenfor ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Riktignok vil årspremiene etter en individuell lønnsregulering som følge av for eksempel skifte av stilling eller endring av stillingens innhold, uansett være basert på den nye lønnen, men det vil også kunne være behov for en adgang for foretaket til å regulere pensjonsbeholdningen slik at denne reflekterer det nye lønnsnivået i hele eller deler av den perioden vedkommende har vært medlem av pensjonsordningen. For enkelte foretak kan dette være et verktøy for å tiltrekke seg, eller beholde, nøkkelpersonell og annen særskilt kvalifisert arbeidskraft. Det vises til lovutkastet § 4-9. Et slikt oppreguleringsprinsipp skal fastsettes i pensjonsplanen i form av generelle regler slik at dette reguleringsprinsippet gjøres gjeldende uavhengig av hvilken arbeidstaker som gis en særskilt lønnsforhøyelse ut over den alminnelige lønnsutvikling i foretaket, og slik at en unngår forskjellsbehandling på skjønnsmessig grunnlag, jf. lovutkastet § 4-9 annet ledd.

Medlemmene Hanssen, Løining og Rikheim viser til at det er enighet om å legge om opptjeningen av pensjon til en alleårsopptjeningsmodell. Det er også enighet om at det i standardmodellen skal være adgang til å oppregulere pensjonsbeholdningen med alminnelig lønnsvekst i samfunnet eller med den faktiske lønnsveksten i foretaket, se foran i avsnitt 5.6.5. Begrunnelsen for alternativet med oppregulering med lønnsveksten i foretaket er at dette vil gi fleksibilitet for det enkelte foretak til å ta hensyn til sine behov og lønnsevne. Disse medlemmene vil peke på at begrepet «lønnsøkningen for de enkelte medlemmer som ledd i den alminnelige lønnsutvikling i foretaket» som er brukt i lovutkastet § 4-8 første ledd annet alternativ kan være vanskelig å håndtere. Det kan også stilles spørsmål ved om en slik

reguleringsadgang vil være i samsvar med prinsippene om likhet og forholdsmessighet i en pensjonsordning. Hensynet til det enkelte foretaket vil kunne ivaretas ved en regel som gir adgang til oppregulering i tråd med samlet prosentvis lønnsvekst i foretaket. Dette vil gi foretakene anledning til å regulere høyere eller lavere enn regulering i tråd med alminnelig lønnsvekst i samfunnet, avhengig av den samlede lønnsvekst i det enkelte foretaket. Adgang til å velge et slikt reguleringsprinsipp vil samtidig kunne gi en viss utjevning i foretaket; de som ligger lavere enn snittlønnsveksten i det enkelte foretaket vil få forholdsmessig mer i pensjonsregulering, mens de som ligger høyere enn snitt i lønnsvekst vil få lavere pensjonsregulering.

I lovutkastet § 4-9 er det foreslått en adgang til særskilt oppregulering for medlemmer som får et særskilt lønnstillegg uavhengig av den alminnelige lønnsveksten i foretaket. I slike tilfelle skal pensjonsbeholdningen tilføres en engangspremie som helt eller delvis skal svare til differansen mellom pensjonsopptjening beregnet ut fra den nye og den ellers gjeldende lønn i tiden fra ansettelsen i foretaket. Disse medlemmene vil påpeke at en slik regel kan åpne for reetablering av en form for sluttlønnsprinsipp som avviker fra den foreslåtte generelle omleggingen til alleårsopptjening. Praktisering og avgrensing av en slik særskilt oppreguleringsadgang vil også kunne reise spørsmål i forhold til prinsippene om likebehandling og forholdsmessighet innenfor en pensjonsordning.

4) *Banklovkommisjonen* har hentet inn eksempler på hva kostnadene av den årlige oppreguleringen i standardmodellen kan bli. Dette vil kun bli eksempler som følge av at forutsetningene vil variere i betydelig grad fra pensjonsordning til pensjonsordning og fra arbeidstaker til arbeidstaker.

I beregningene nedenfor i tabellene 6.1 til 6.5 er følgende forutsetninger lagt til grunn:

- Mann, opptatt i pensjonsordningen ved 27 år.
- Årlig innskudd 7,0 prosent for lønn 0 – 7,1 G (det vil si maksimal prosent i standardmodellen).
- Årlig innskudd 25,1 prosent for lønn 7,1 – 12 G (det vil si 7 pluss 18,1 prosent som er maksimal prosent for årspremie i standardmodellen).
- G = kr 79 216 (pr. 1. mai 2011).
- Lønn første år kr 500 000 (6,31 G).
- Årlig lønns- og G-vekst 3,5 prosent (jf. veiledning fra Norsk Regnskapsstiftelse (NRS)).
- Årlig avkastning 4,1 prosent (jf. veiledning fra NRS).
- Dødelighetsarv tilføres pensjonsbeholdningen årlig.
- Kjønnsnøytralitet er ikke hensyntatt.

Nedenfor i tabell 6.1 er reguleringspremie ved alminnelig lønnsvekst i år 13 (medlemmet er blitt 39 år) beregnet, jf. lovutkastet § 4-8. Som tabellen viser utgjør lønn før lønnsregulering kroner 729 985 og etter regulering (3,5 prosent) kroner 755 534. Pensjonsbeholdningen (PB) utgjør før regulering kroner 661 075 (herav utgjør innskudd 77,3 prosent, tilført avkastning 22,4 prosent og tilført dødelighetsarv 0,3 prosent). Årlig regulering utgjør kroner 23 138 som finansieres av årets avkastning (4,1 prosent) som utgjør kroner 27 104. Avkastning kroner 3 966 utover reguleringspremien tilføres reguleringsfondet, jf. lovutkastet § 4-7 første ledd.

Nedenfor i tabellene 6.2 til 6.5 er det regnet på kostnaden knyttet til oppregulering av pensjonsbeholdningen ved en særskilt avtalt lønnsøkning slik det åpnes for i lovutkastet § 4-9. Eksempel 1 i tabellene 6.2 og 6.3 er basert på at vedkommende får et særskilt lønnstillegg på kroner 100 000 i år 13. Lønnstillegget utgjør 13,2 prosent av lønn utover alminnelig lønnsvekst. Ny lønn inklusive særskilt lønnstillegg utgjør således kroner 855 534 (7,15 G når G = kroner 119 701).

Tabell 6.1 Eksempel på regulering av pensjonsbeholdning ved alminnelig lønnsvekst. Tall fra Norwegian Insurance Partner AS

Regulering av pensjonsbeholdning ved alminnelig lønnsvekst, jf. § 4-8

År	Lønn før regulering	Lønns-regulering[1] 3,5 %	Ny lønn	Pensjons-beholdning (PB) før regulering	Regulering PB 3,5 %	Avkastning PB 4,1 %	Fra/til reg. fond 0,6 %	Regulert PB UB
13	729 985	25 549	755 534	661 075	23 138	27 104	3 966	684 213

[1] Alminnelig lønnsvekst

Kilde: Norwegian Insurance Partner AS (NIP)

Tabell 6.2 Eksempel på regulering av pensjonsbeholdning ved særskilt avtalt lønnsøkning på kroner 100 000. PB = Pensjonsbeholdning. Tall fra Norwegian Insurance Partner AS.

Regulering av pensjonsbeholdning ved særskilt avtalt lønnsøkning, jf. § 4-9								
	Ny lønn etter just. for alm.	Særskilt lønnstillegg[1]		Ny lønn etter	PB etter just. for alm.	Oppregulering av PB for særskilt lønnsvekst		Regulert PB
År	lønnsvekst	kroner	prosent	regulering	lønnsvekst	kroner	prosent	
13	755 534	100 000	13,2 %	855 534	684 213	77 162	11,3 %	761 375

[1] Særskilt lønnstillegg utover alminnelig lønnsvekst
Kilde: Norwegian Insurance Partner AS (NIP)

Tabell 6.3 Pensjonsbeholdning før og etter reguleringer ved lønnsøkning på kroner 100 000. Tall fra Norwegian Insurance Partner AS.

Pensjonsbeholdning før og etter reguleringer	
Pensjonsbeholdning før reguleringer	661 075
Regulering for alminnelig lønnsvekst	23 138
Regulering for særskilt lønnsøkning[1]	77 162
Pensjonsbeholdning etter reguleringer	761 375

[1] Engangspremie for oppreguleringen dekkes av foretaket, jf. lovens § 4-9 (3)
Kilde: Norwegian Insurance Partner AS (NIP)

Ved beregning av reguleringspremien er ny lønn neddiskontert til kroner 855 534 i 12 år med 3,5 prosent lønnsvekst og således beregnet startlønn første år til kroner 566 178 (7,15 G). Deretter beregnes pensjonskapital ved utgangen av år 12 basert på beregnet startlønn første år.

Eksempel 2 i tabell 6.4 og 6.5 er basert på et særskilt lønnstillegg på kroner 150 000, som utgjør 19,9 prosent av lønn utover alminnelig lønnsvekst. Ny lønn inklusive særskilt lønnstillegg utgjør således kroner 905 534 (7,56 G når G = kroner 119 701).

Ved beregning av reguleringspremien er ny lønn neddiskontert til kroner 905 534 i 12 år med 3,5 prosent lønnsvekst og således beregnet startlønn første år til kroner 599 267 (7,56 G). Deretter beregnes pensjonskapital ved utgangen av år 12 basert på beregnet startlønn første år.

Reguleringspremien for særskilt lønnsvekst utgjør kroner 234 033, som utgjør 34,2 prosent av pensjonsbeholdningen (etter regulering for alminnelig lønnsvekst). Reguleringspremien øker betydelig fordi lønn etter særskilt lønnsregulering øker fra 7,15 G til 7,56 G og fordi samlet innskudd for lønn over 7,1 G utgjør 25,1 prosent (7 og 18,1 prosent). Dersom innskuddspremien utgjorde 7,0 prosent også for lønn over 7,1 G, ville reguleringspremien utgjort kroner 108 109.

Tabell 6.4 Eksempel på regulering av pensjonsbeholdning ved særskilt avtalt lønnsøkning på kroner 150 000. PB = Pensjonsbeholdning. Tall fra Norwegian Insurance Partner AS.

Regulering av pensjonsbeholdning ved særskilt avtalt lønnsøkning, jf. § 4-9								
	Ny lønn etter just. for alm.	Særskilt lønnstillegg[1]		Ny l ønn etter	PB etter just. for alm.	Oppregulering av PB for særskilt lønnsvekst		Regulert PB
År	lønnsvekst	kroner	prosent	regulering	lønnsvekst	kroner	prosent	
13	755 534	150 000	19,9 %	905 534	684 213	234 033	34,2 %	918 246

[1] Særskilt lønnstillegg utover alminnelig lønnsvekst
Kilde: Norwegian Insurance Partner AS (NIP)

Tabell 6.5 Pensjonsbeholdning før og etter reguleringer ved lønnsøkning på kroner 100 000. Tall fra Norwegian Insurance Partner AS.

Pensjonsbeholdning før og etter reguleringer	
Pensjonsbeholdning før reguleringer	661 075
Regulering for alminnelig lønnsvekst	23 138
Regulering for særskilt lønnsøkning[1]	234 033
Pensjonsbeholdning etter reguleringer	918 246

[1] Engangspremie for oppreguleringen dekkes av foretaket, jf. lovens § 4-9 (3)
Kilde: Norwegian Insurance Partner AS (NIP)

6.5.3 Finansieringen av oppreguleringen

1) En oppregulering vil kunne finansieres med den avkastningen som midlene knyttet til pensjonsbeholdningene i pensjonsordningen har gitt det siste året. Eventuelt kan det tenkes at det bygges opp et fond som kan anvendes i år hvor den årlige avkastningen ikke er tilstrekkelig til å dekke oppreguleringen. Et annet alternativ er at foretaket dekker oppregulering ved innbetaling av en engangspremie som dekker reguleringen. Det kan også tenkes kombinasjoner av disse løsningene. Når det gjelder spørsmålet om dekning av reguleringspremien for oppregulering av pensjonsbeholdningen i standardmodellen, bør denne etter *Banklovkommisjonens* vurdering være forskjellig avhengig av hvilken metode for oppregulering som velges.

2) Ved oppregulering i samsvar med alminnelig lønnsvekst, vil det skje en lik oppregulering for samtlige arbeidstakere i pensjonsordningen. Det bør derfor være rimelig at årets avkastning anvendes til dekning av den årlige oppreguleringen. Dersom det et år ikke oppnås avkastning som er tilstrekkelig til å dekke oppreguleringen, bør den udekkede del av reguleringspremien dekkes av foretaket når det er valgt en pensjonsordning i samsvar med standardmodellen (se foran i avsnittene 5.6.5 og 6.5.1), jf. lovutkastet § 4-8 tredje ledd. En sikring av at oppreguleringen skjer årlig vil være helt sentral for arbeidstakerne innenfor en pensjonsordning som har som mål at medlemmene skal oppnå pensjonsrettigheter på et visst nivå.

For å redusere foretakets risiko i et enkelt år, bør det etter *Banklovkommisjonens* oppfatning kunne bygges opp et reguleringsfond av avkastningsmidler som i et enkelt år overskrider det som er nødvendig for å foreta en oppregulering innenfor dette år. Et slikt fond tilknyttet den enkelte pensjonsordning vil kunne skape mer forutberegnelighet for foretakenes pensjonskostnader på både kort og lang sikt. Det vil dermed først være aktuelt for foretaket å innbetale hele eller deler av den årlige reguleringspremien dersom årets avkastning ikke er tilstrekkelig og det heller ikke er tilstrekkelig midler i reguleringsfondet for å dekke premien. Denne risikoen for en framtidig reguleringspremie vil måtte balanseføres, men *Banklovkommisjonen* legger til grunn at det vil dreie seg om et beløpsmessig langt mer beskjedent balanseføringskrav enn hva som gjelder for reguleringspremie i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i dag.

Banklovkommisjonen mener videre at samme opplegg for finansiering bør kunne velges i tilfelle hvor oppregulering skjer i samsvar med den alminnelige lønnsutviklingen i foretaket.

3) Når det gjelder særskilt oppregulering i samsvar med lovutkastet § 4-9, det vil si i tilfelle hvor én eller flere arbeidstakere gis individuell lønnsøkning ut over det som tas hensyn til etter § 4-8, bør slik oppregulering finansieres på en annen måte enn oppregulering i samsvar med lovutkastet § 4-8. Det er i disse tilfellene snakk om en oppregulering av pensjonsbeholdningen basert på differansen mellom ny lønn og tidligere lønn i tiden fra ansettelsen, eventuelt en annen periode. Denne engangspremien vil kunne variere mye fra arbeidstaker til arbeidstaker avhengig av størrelsen av den individuelle lønnsøkning det er snakk om. På denne bakgrunn er det etter *Banklovkommisjonens* oppfatning ikke rimelig at samtlige arbeidstakere i pensjonsordningen skal være med på å finansiere denne oppreguleringen gjennom bruk av årlig avkastning på de midler som dekker den samlede pensjonsbeholdning knyttet til pensjonsordningen. Den engangspremie oppreguleringen krever i slike tilfeller bør i stedet dekkes av foretaket i sin helhet.

6.6 Levealdersjustering og konsekvenser av dette i standardmodellen

I avsnitt 5.5 ovenfor har *Banklovkommisjonen* foretatt en vurdering av fordeling av levealdersrisiko og et system for gjennomføring av levealdersjustering i kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

1) *Banklovkommisjonen* har kommet til at levealdersrisikoen i kollektiv tjenestepensjonsforsikring bør håndteres innenfor en ordning som i hovedsak er utformet i samsvar med prinsippene for levealdersjustering i ny folketrygd (se avsnittene 5.5.1 og 5.5.2). Dette gir også en mulighet for å oppnå en likebehandling av pensjonskostnadene og pensjonsytelsene knyttet til både kjønn og alder. Det vises til avsnitt 5.5.4 ovenfor. Lovutkastet §§ 4-17 og 4-18 er basert på at levealdersjusteringen i kollektiv tjenestepensjonsforsikring skal ta utgangspunkt i folketrygdens delingstall. Forskjellen i utviklingen av levealder som finnes mellom den delen av befolkningen som er omfattet at tjenestepensjonsforsikringer og befolkningen som helhet som danner utgangspunkt for beregningen av folketrygdens delingstall, skal reflekteres i en bransjefastsatt justeringsfaktor. En bransjefastsatt justeringsfaktor vil medføre at samme pensjonsbeholdning, gitt samme alder og uttakstidspunkt, vil gi samme pensjonsytelse uavhengig av pensjonsinnretning. Dersom den enkelte pensjonsinnretning av ulike grunner vil ha en levealdersrisiko i sin populasjon som er høyere enn det som er reflektert i det bransjejusterte delingstall, skal dette tas i betraktning ved pensjonsinnretningens fastsettelse av den årlige premie for levealdersrisiko i utbetalingstiden, jf. lovutkastet § 4-18 fjerde ledd. I standardmodellen er det foretaket som skal betale denne premien, jf. § 4-11 annet ledd. Det vises til avsnitt 5.5.5 ovenfor og at det der er lagt til grunn at et eventuelt tillegg i risikopremien for å dekke en restrisiko i forhold til den bransjejustering som gjøres i forhold til folketrygdens delingstall, trolig vil bli beskjeden, særlig når man ser det i forhold til antallet som vil ta ut alderspensjon i de enkelte år. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering er dette en rimelig løsning for å oppnå en forholdsvis enkel metode for å kunne gjennomføre levealdersjustering på alders- og kjønnsnøytralt grunnlag innenfor tjenestepensjonsordninger i privat sektor.

I folketrygden fastsettes det delingstall for hvert årskull fra og med 1954-kullet avhengig av uttaksalder mellom 62 og 75 år. For arbeidstakere som er født før 1954 vil det i folketrygden ikke bli beregnet noe delingstall. For disse årskullene er levealdersjusteringen i folketrygden basert på forholdstall. For pensjonsordning for stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer er det for denne gruppen lagt til grunn at Statens pensjonskasse skal utarbeide delingstall på grunnlag av blant annet forholdstallene i folketrygden, se ovenfor i avsnitt 3.2. *Banklovkommisjonen* legger til grunn at bransjen må gjøre det samme for levealdersjustering etter ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

Medlemmene Andreassen, Juliussen, Mildal og Skomsvold har knyttet særmerknader til levealdersjusteringen, bruken av delingstall og risikopremie. Det vises til deres særmerknader inntatt i avsnitt 5.5.6.

2) Levealdersjusteringen innebærer at risikoen for utviklingen av levealder og dødelighet overføres til den enkelte arbeidstaker i pensjonsordningene i opptjeningstiden. Som en konsekvens av dette bør frigjøringen av pensjonskapital som følge av dødelighet i den perioden arbeidstakerne har levealdersrisikoen, komme arbeidstakerne til gode. Et tilsvarende prinsipp ligger til grunn for ny folketrygd (se foran i avsnitt 5.6.3).

Banklovkommisjonen foreslår derfor at frigjort pensjonskapital som følge av dødsfall i løpet av et år, skal tilføres arbeidstakernes pensjonsbeholdninger i form av en dødelighetsarv, jf. lovutkastet § 4-6 annet ledd. Det vil her ikke være snakk om en beregnet dødelighet, men en fordeling av den kapital som faktisk frigjøres ved inntrådte dødsfall (faktisk dødelighetsarv).

Frigjøringen av pensjonskapital som følge av dødsfall i løpet av et år skal beregnes under ett for alle tjenestepensjonsforsikringene i pensjonsinnretningen. Dødelighetsarven skal så fordeles forholdsmessig mellom pensjonsordningene og pensjonsbevis i forhold til pensjonskapitalen. Deretter skal den enkelte arbeidstakers pensjonsbeholdning tilføres en forholdsmessig andel av dødelighetsarven. Tilførte midler vil falle inn under pensjonsinnretningens nullgaranti knyttet til pensjonsbeholdningen.

6.7 Uttak av og beregningen av pensjonsytelsen

6.7.1 Fleksibelt uttak av pensjon

I NOU 2010: 6 foreslo Banklovkommisjonen endringer i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven for å tilpasse lovene til prinsippet om rett til fleksibelt uttak av alderspensjon fra 62 år og adgangen til å ta ut gradert alderspensjon. Som nevnt ovenfor i avsnitt 3.5.1, ble endringene gjen-

nomført i lovene ved endringslov 17. desember 2010 nr. 83.

Lovutkastet §§ 4-15 om alder ved uttak av alderspensjon, 4-19 om uttak av alderspensjon, 4-20 om pensjonsopptjening etter pensjonsuttak og 4-23 om opplysningsplikt om pensjonsytelser er basert på de bestemmelsene som kom inn i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven ved endringsloven i 2010.

Dette innebærer for det første at en arbeidstaker har rett til å ta ut alderspensjon fra fylte 62 år med mindre Kongen har fastsatt adgang for tidligere uttak av alderspensjon for den aktuelle stillingstypen, se lovutkastet § 4-15. Uttaket skjer ved at arbeidstakeren melder fra til pensjonsinnretningen om fra hvilket tidspunkt vedkommende ønsker alderspensjon utbetalt. Om pensjonsinnretningen ikke mottar noen slik melding før fylte 75 år, skal alderspensjon uansett utbetales, jf. lovutkastet § 4-19.

Dersom arbeidstaker ønsker å ta ut deler av pensjonen, må graden av uttaket være av en slik størrelse at samlet årlig pensjon utgjør om lag 30 prosent av G, jf. lovutkastet § 4-19 annet ledd. Denne uttaksgraden kan på ethvert tidspunkt endres til fullt uttak av pensjon. Ellers kan graderingen endres ved fylte 67 år og deretter på tidspunkt fastsatt i pensjonsordningens regelverk, jf. lovutkastet § 4-19 tredje ledd og § 4-22. Disse bestemmelsene er satt for å hindre den kostnadsdrivende effekt som kan ligge i små utbetalinger. For personer som samtidig mottar uførepensjon, kan ikke uførepensjon og alderspensjon til sammen overstige en pensjonsgrad på 100 prosent, jf. lovutkastet § 4-19 femte ledd.

En arbeidstaker som har tatt ut full alderspensjon, kan få ny pensjonsopptjening ved å arbeide videre samtidig med uttaket av pensjon. I henhold til lovutkastet § 4-20 skal pensjonsopptjeningen levealdersjusteres etter bestemmelsene i lovutkastet § 4-17 og omregnes til årlig pensjon basert på delingstallet på omregningstidspunktet, jf. § 4-18. Årlig pensjonsytelse basert på den nye opptjeningen skal legges til den tidligere beregnede årlige pensjonsytelsen.

Hvilket tidspunkt som arbeidstakeren velger å ta ut sin alderspensjon, er av vesentlig betydning for størrelsen på den årlige alderspensjon som arbeidstakeren får utbetalt. I NOU 2010: 6 la *Banklovkommisjonen* derfor vekt på at arbeidstakerne måtte ha grundig informasjon før de skulle treffe en avgjørelse med hensyn til uttakstidspunkt og hvor stor del av alderspensjonen som eventuelt skulle tas ut. Det ble derfor foreslått bestemmelser i foretakspensjonsloven § 5-7d og innskuddspensjonsloven § 7-6, som innebærer at pensjonsinnretningen har en plikt til å gi den enkelte arbeidstaker informasjon det året arbeidstakeren fyller 61 år. Dette omfatter informasjon om beregnet årlig pensjonsytelse dersom arbeidstakeren velger å ta ut alderspensjon ved 62 år eller et senere år til 67 år. Også ved mottak om melding av uttak skal pensjonsinnretningen gi arbeidstakeren slik informasjon. Tilsvarende bestemmelser er foreslått i lovutkastet her i § 4-23. Det vises for øvrig til avsnitt 5.7 ovenfor.

6.7.2 Livsvarig alderspensjon

Utgangspunktet for hvilken årlig pensjon den enkelte arbeidstaker vil få fra tjenestepensjonsordningen vil være størrelsen på pensjonsbeholdningen på uttakstidspunktet. Denne vil være bestemt av innbetalt innskuddspremie over årene, den årlige oppreguleringen av pensjonsbeholdningen, eventuelt regulering av pensjonsbeholdningen på grunnlag av særskilt lønnsutvikling, og tilført faktisk dødelighetsarv. I tillegg skal pensjonsbeholdningen ved uttak av alderspensjon tilføres en andel av reguleringsfondet, jf. lovutkastet § 4-17 første ledd. Hvilken årlig pensjonsytelse som pensjonsbeholdningen vil gi beror imidlertid både på uttaksalder, levealdersjustering og på hvor mange år pensjonen skal utbetales.

Det vanlige innenfor ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger har vært livsvarige ytelser. Det vil si at den årlige pensjonen vil utbetales til vedkommende dør. Foretakspensjonsloven § 5-1 annet ledd åpner imidlertid for at alderspensjonen kan opphøre eller settes ned etter å ha vært utbetalt i minst 10 år, tidligst ved fylte 77 år. For innskuddspensjonsordninger gjelder tilsvarende adgang til opphørende ytelser. Dersom en innskuddspensjonsytelse skal være livsvarig, må innskuddspensjonskapitalen konverteres til livsvarig pensjonsforsikringsavtale på utbetalingstidspunktet, jf. innskuddspensjonsloven § 7-4 annet ledd.

I folketrygden er det et viktig prinsipp at alderspensjonsytelsen skal være livsvarig. Dette er viktig, fordi alderspensjonen i folketrygden skal sikre et livsopphold for resten av livet etter bortfallet av arbeidsinntekt. Livsvarigheten er også viktig for at det ikke skal være nødvendig å spekulere i egen helse med tanke om hvor lenge man klarer å arbeide og når man ønsker å ta ut alderspensjonen. Mange vil også ha problemer med å se hva inntektsbehovet vil kunne være mange år fram i tid når man vurderer uttak av alderspensjon ved 62 år. Uavhengig av dette vil livsvarig tjenestepensjon også ivareta viktige sam-

funnsøkonomiske hensyn. Bortfall av pensjonsinntekt etter et visst antall år kan føre til belastninger på andre sosiale systemer i samfunnet. Pensjonsytelse tidsavgrenset til et bestemt antall år (opphørende ytelser) vil således kunne føre til høyere samlede samfunnskostnader knyttet til livsopphold etter 62 år enn livsvarige ytelser kan gi, for eksempel når det gjelder dekning av det offentliges utgifter ved opphold på sykehjem, pleieinstitusjon mv. I 2000 ble det i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven tatt inn uttrykkelige regler med adgang til etablering av opphørende pensjonsytelser både for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger. Selv om det også eksisterte ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger med opphørende ytelser før dette, er det foreløpig forholdsvis få og beløpsmessig begrensede, pensjonsytelser av denne type som er kommet til utbetaling. De samfunnsmessige konsekvensene av tidsavgrensede alderspensjonsytelser er derfor ennå ikke blitt tydelige. *Banklovkommisjonen* mener derfor at hovedregelen i kollektiv pensjonsforsikring fortsatt bør være at alderspensjon skal være en livsvarig ytelse (se lovutkastet § 4-16 første ledd). Utbetalingstiden kan likevel settes ned til det antall år som er nødvendig for at årlig alderspensjonsytelse skal utgjøre om lag 30 prosent av G dersom dette er fastsatt i pensjonsplanen eller arbeidstakeren krever det (se lovutkastet § 4-16 annet ledd, jf. foretakspensjonsloven § 5-1 annet ledd siste punktum).

6.7.3 Tidsavgrenset alderspensjon

Som nevnt ovenfor i avsnitt 6.7.2 eksisterte det ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor med opphørende ytelser før 2000 og ikrafttredelsen av foretakspensjonsloven, men de fleste ordningene hadde livsvarige ytelser. I dag har omtrent 30 prosent av ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger opphørende ytelser. De aller fleste innskuddspensjonsordninger har opphørende ytelser. Det foreligger imidlertid hittil ikke et tilstrekkelig erfaringsgrunnlag for å vurdere konsekvensene av dette i forhold til sosiale sikringssystemer i samfunnet utover folketrygden, se ovenfor i avsnitt 6.7.2. Uavhengig av dette legger *Banklovkommisjonen* til grunn at adgangen til å etablere tjenestepensjonsordninger med opphørende ytelser fortsatt kan bidra til at arbeidstakergrupper med lave inntekter og pensjonsopptjening blir sikret en anstendig pensjonsinntekt i den perioden av alderspensjonstiden hvor inntektsbehovet er størst. Det foreligger også til dels betydelige inntektsgrupper og yrkesgrupper som, når det gjelder forventet gjenstående levetid ved for eksempel 62 år, avviker en god del fra befolkningen i sin helhet. En livsvarig ytelse beregnet ut fra gjennomsnittlig levealder i befolkningen, vil derfor ikke være av samme verdi for arbeidstakere innenfor grupper med lav forventet gjenstående levetid som for grupper med høy forventet levealder ved uttak av pensjon. Ved fastsettelse av delingstall med utgangspunkt i folketrygdens ordning, er det imidlertid ikke lett å ta hensyn til dette.

Det kunne tenkes at en opphørende alderspensjonsytelse fra supplerende tjenestepensjonsordninger kunne være med på å sikre at flere arbeidstakere vil kunne få mulighet til å ta ut alderspensjonen gradert eller i form av tidlig uttak før 67 år, idet den opphørende pensjonsytelsen kan sikre at samlet alderspensjon blir høyere enn det minstekravet folketrygden setter for et slikt uttak. Det er i Ot.prp. nr. 37 (2008-2009) side 91 flg. lagt til grunn at det så langt ikke er tatt stilling til spørsmålet om slike pensjonsordninger skal kunne tas med i vurderingsgrunnlaget for uttak av pensjon før fylte 67 år, og at spørsmålet vil måtte vurderes i lys av hvordan pensjonsordningene er utformet. AFP er i dag tillagt en slik betydning, men ytelsen fra AFP er en livsvarig ytelse, se ovenfor i avsnitt 3.3.2.

På bakgrunn av at man i dag har en adgang innenfor foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven til opphørende ytelser, foreligger det etter *Banklovkommisjonens* vurdering neppe grunnlag for å stenge for dette i en ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Et alternativ kunne være å øke minstekravene til ytelsens utbetalingstid på 10 år med bakgrunn i at ytelsen kan begynne å løpe fra 62 år. Det kreves imidlertid i dag at ytelsen skal løpe til minst fylte 77 år. *Banklovkommisjonen* har vurdert en slik økning. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at forventet gjenstående levetid for en person ved 62 år har økt fra henholdsvis 18,43 år til 20,48 år for menn fra 2000 til 2011, og 22,46 til 23,78 for kvinner. Forventet gjenstående levetid ved 67 år var i 2000 14,63 år for en mann og 18,06 for en kvinne. I 2011 var tilsvarende tall 16,5 og 19,5 år.

Banklovkommisjonen mener at det fortsatt vil foreligge behov for tjenestepensjonsordninger som åpner for pensjonsopptjening med en kortere tidshorisont, og for at opptjent pensjonsbeholdning vil gi grunnlag for utbetaling av pensjon i en tidsavgrenset periode, men at laveste alder for opphør av pensjonsytelsen bør settes noe høyere enn i dag som følge av utviklingen av levealderen

fra 2000. Det foreslås derfor at alderspensjonen kan opphøre eller settes ned etter å ha vært utbetalt i minst 10 år og tidligst ved fylte 80 år, se lovutkastet § 4-24. Utbetalingstiden kan likevel settes ned til det antall år som er nødvendig for at årlig alderspensjonsytelse skal utgjøre om lag 30 prosent av G dersom dette er fastsatt i pensjonsplanen eller arbeidstakeren krever det (lovutkastet § 4-24 fjerde ledd). Utbetalingstiden kan da også settes kortere enn 10 år.

Tidsavgrenset utbetalingstid reiser særlige spørsmål i forhold til gjennomføring av en levealdersjustering. Ovenfor i avsnittene 5.5.5 og 6.6 fremgår det at delingstallet vil være basert på forventninger om antatt gjenstående levetid. Delingstallet i folketrygden bygger på en antatt levealder som strekker seg utover 80 år og dermed utover minstekravet til tidsavgrenset utbetalingstid i de tilfeller alderspensjonen tas ut før fylte 67 år, jf. beregningene i Ot.prp. nr. 37 (2008-2009) side 72 og 73. Det samme vil gjelde den bransjefastsatte justeringsfaktor etter lovutkastet § 4-18 annet ledd. *Banklovkommisjonen* legger derfor til grunn at bransjejusterte delingstall som nevnt i lovutkastet § 4-18 bare vil kunne anvendes i forhold til tidsavgrenset pensjon etter en forsikringsteknisk justering ut fra forventet utbetalingstid på uttakstidspunktet. Justeringen må baseres på den endringen som tidsavgrenset utbetaling medfører i forhold til levealdersrisiko knyttet til utbetalingsperioden ved alternative uttaksaldre. Det vises til lovutkastet § 4-24 annet ledd, hvor det er presisert at det skal benyttes samme delingstall for menn og kvinner, jf. foran i avsnittene 5.5.4 og 6.6. Det legges til grunn at Finanstilsynet på samme måte som fastsatt i § 4-18 tredje ledd skal gis melding om den forsikringstekniske justeringen som gjøres av delingstall for tidsavgrensede ytelser.

Medlemmet Orskaug mener at alle skattefinansierte alderspensjonsordninger skal være livsvarige. Når det nå foreslås et nytt tjenestepensjonsprodukt som kan bli et alternativ til både de tradisjonelle ytelsesordningene og de nyere innskuddsordningene, vil det være riktig å avskjære de mulighetene som ligger i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven som tillater opphørende ordninger. Opphørende ordninger bryter med et viktig prinsipp i folketrygden og åpner for tilpasninger som kan velte kostnader over på fellesskapet.

Dette medlemmet viser til at lovutkastet foreslår at utbetaling ikke kan opphøre før ved fylte 80 år, tre år senere enn i dagens pensjonslover. Dette hjelper lite på hovedproblemet knyttet til opphørende ordninger. Mange vil fortsatt ha noen år igjen som pensjonister etter fylte 80 år og vil da kanskje kun stå igjen med en liten alderspensjon fra folketrygden hvis pensjonen er tatt ut fra 62 år. Opphørende ordninger vil på den måten kunne gi økt fattigdom blant de eldste alderspensjonistene med økte kostnader for fellesskapet som økt bostøtte og redusert sykehjemsbetaling. Folketrygdens fleksibilitet, med mulighet for å ta ut full alderspensjon fra 62 år selv for de som fortsetter i jobb, samsvarer også dårlig med de utfordringer som følger av opphørende tjenestepensjonsordninger.

6.7.4 Avkortning av alderspensjon ved tidliguttak

Fra arbeidstakerhold har det vært anført at det bør gjøres noe for å motvirke den avkortning i pensjonsytelsene som skjer blant annet ut fra prinsippet om nøytralitet i forhold til uttaksalder, dersom arbeidstaker velger å ta ut alderspensjonen allerede fra 62 år. De er av den oppfatning at avkortningen i pensjonsytelsen for de som tar ut pensjon ved 62 år er for kraftig i folketrygden sett i forhold til for eksempel uttak ved 67 år. Det er vist til at mange arbeidstakere vil oppleve at de ved fylte 62 år i realiteten ikke har noen mulighet til å fortsette å arbeide på grunn av egen helsesituasjon eller arbeidssituasjon.

Avkortningen skyldes flere forhold. For det første, ved uttak ved 62 år får arbeidstakeren ikke med seg senere opptjening verken i folketrygden eller i tjenestepensjonsordningen. Dersom man fortsetter å arbeide etter 62 år fram til 67 år vil man få 5 års tilleggsopptjening av pensjon sett i forhold til en som tar ut pensjonen ved 62 år. Pensjonsbeholdningen ved uttak 67 år vil dermed være høyere enn ved 62 år. I denne perioden vil også pensjonsbeholdningen for den som er i arbeid bli oppregulert med lønnsvekst, mens den som har tatt ut pensjon får en noe lavere oppregulering i form av oppregulering av pensjonsytelsen i samsvar med lønnsvekst deretter fratrukket 0,75 prosent. Om lag en tredel av avkortningen vil skyldes lavere opptjening ved uttak ved 62 år enn ved uttak ved 67 år. For det annet, pensjonsytelsen for en som velger å ta ut alderspensjon ved 62 år i stedet for ved 67 år, vil bli lavere som følge av at pensjonsbeholdningen skal dekke en pensjonsytelse som skal utbetales over flere år enn ved senere uttak. Om lag to tredeler av avkortningen skyldes en lengre utbetalingstid. For det tredje, beregningen av pensjonsytelsen skal være nøytral i forhold til uttaksalder og til forventet nåverdi av den enkeltes samlede

pensjonsutbetalinger. Det vises til Ot.prp. nr. 37 (2008-2009) side 82 og 143 flg.

Unio har foretatt beregninger av avkortningseffekten i folketrygden for en person født i 1954 med jevn inntekt ved 62 år sammenlignet med uttak ved 67 år. For en middels inntekt (uten lønnsvekst utover vanlig lønnsvekst i samfunnet) vil kompenasjonsgraden i folketrygden ved 62 år utgjøre 35,1 prosent, mens den ved 67 år vil utgjøre 50,5 prosent basert på ny folketrygd, se Unios notatserie nr. 1/2012.

Virkningen av AFP i forhold til folketrygden ved ulike uttaksaldre er beskrevet foran i avsnitt 3.3.2.

Det regelverk som lovutkastet kapittel 4 inneholder for alderspensjon i kollektiv tjenestepensjonsforsikring, er i hovedsak basert på de prinsipper som er lagt til grunn for utformingen av pensjonssystemet i ny folketrygd. Tidlig uttak av alderspensjon vil således i hovedsak føre til tilsvarende avkortning av tjenestepensjonen som i folketrygdytelsene. Et tiltak for å redusere avkortningen av tjenestepensjon vil kunne være å stoppe eller redusere ny opptjening etter fylte 62 år slik at høyere avkastning kunne tilføres pensjonsbeholdningen i årene etter 62 år. De beløp som foretakene ville spare ved ikke å betale innskuddspremie eller ved å betale reduserte innskudd, kunne i så fall gi grunnlag for høyere innskuddssatser fram til fylte 62 år, noe som imidlertid forutsetter at også foretakene er innstilt på å gjøre dette.

Avkortningen i folketrygden ved tidlig uttak er begrunnet først og fremst i et ønske om å stimulere flest mulig til å stå lengre i arbeid hvor dette er mulig. Hensynet til arbeidslinjen står helt sentralt i folketrygden fordi det er samfunnsmessig svært viktig å få flest mulig til å arbeide lengre når levealderen øker. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering er det vanskelig å foreslå tiltak som vil dempe virkningene av tidlig uttak av tjenestepensjon i de skattebegunstigede tjenestepensjonsordningene uten at det først foretas endringer i folketrygden på dette området. Som skattebegunstiget ordning bør ikke tjenestepensjonsordningene bidra til en avdemping av virkninger som er lagt inn i folketrygden ut fra en vurdering av samfunnsøkonomiske hensyn.

Medlemmene Dalsøren, Gjelsvik og Orskaug mener det bør åpnes for tiltak som kan bidra til å dempe avkortningen av alderspensjonen for de som tar ut pensjon tidlig. Det vil gjøre det samlede pensjonssystem bedre i den forstand at slitne arbeidstakere som ikke kan stå i arbeid lenger enn til 62 år, vil kunne få en noe bedre pensjon enn den kraftige avkortningen som følger av uttaksreglene i den nye folketrygden.

Disse medlemmene viser til at mandatet ber Banklovkommisjonen vurdere «om det bør innføres ulike regler for opptjening av alderspensjon før og etter fylte 62 år». Opptjeningen av nye rettigheter i ny AFP i privat sektor stopper ved fylte 62 år. Det vises til avsnitt 3.3 ovenfor. For en arbeidstaker som tar ut AFP ved 62 år gir dette en avkortning på om lag 21 prosent sammenliknet med den AFP vedkommende ville fått ved å stå til 67 år. Den tilsvarende avkortningen i folketrygden og i lovutkastet her (gitt lønnsregulering av pensjonsbeholdningen) er om lag 31 prosent.

Disse medlemmene mener at det er nødvendig å legge forholdene til rette for grupper som kan ha for lav opptjening ved 62 år til å få rett til å gå av tidlig etter dagens regelverk, eller som kan trenge å starte pensjonsuttaket tidlig, å kunne øke pensjonsbeholdningen ut over det en flat innskuddsprofil fram til 75 år vil gi. Et hovedproblem er at mange i dag mangler tilstrekkelig opptjening for å kunne gå av etter 62 år på grunn av kravet om å oppnå en pensjon høyere enn minstepensjonen fra 67 år. Ved en høyere opptjening før 62 år vil en kunne bøte på dette problemet.

Disse medlemmene viser til at det i Banklovkommisjonens utredning nr. 23, NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I, er gitt anslag som viser at dagens sluttlønnsordninger kan gi en avkortning på 46 prosent ved avgang 62 år. Dette blir avdempet med de modeller som her foreslås. *Disse medlemmene* mener likevel at en flat premieprofil etter de nye ordningene fortsatt vil få en for sterk avkortning. Regelverket bør åpne for at foretak og arbeidstakere som ønsker en avdempet avkortning kan velge dette innenfor en kostnadsnøytral ramme. Dette kan gjennomføres ved at det tas inn et nytt ledd i lovutkastet § 4-2 som åpner for at det i pensjonsplanen kan fastsettes en høyere opptjening før 62 år enn etter, innenfor de samme økonomiske rammene som loven fastsetter.

Disse medlemmene er enig i at det ikke er noe ønskemål å oppmuntre til tidlig avgang. Det hensynet er imidlertid mer enn godt nok ivaretatt. Ny AFP er svært godt tilrettelagt for videre arbeidsinnsats. Hittil har om lag tre firedeler av de som har tatt ut ny AFP fortsatt å jobbe, selv om de ikke får opptjening etter 62 år. Til sammenlikning viser tall fra NAV at om lag to tredeler av folketrygdens tidligpensjonister er i arbeid. Disse medlemmene legger til grunn at det ikke er Banklovkommisjonens oppgave å foreslå endringer i lov om obligatorisk tjenestepensjon som stiller et minstekrav til

innskudd på 2 prosent av lønn. Dette sikrer en minsteopptjening også ved arbeid etter 62 år.

6.8 Oppregulering av pensjon under utbetaling

1) I ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger reguleres løpende pensjoner ved hjelp av pensjonistenes overskuddsfond (foretakspensjonsloven §§ 5-10 til 5-12). I en ytelsesbasert foretakspensjonsordning skal den avkastning på midler knyttet til pensjoner under utbetaling som er tilbake etter fradrag for beregningsrente og tilleggsavsetninger (avkastningsoverskuddet), årlig tilføres pensjonistenes overskuddsfond (foretakspensjonsloven § 8-5 annet ledd). Overskuddsfondet skal hvert år anvendes til oppregulering av ytelsene under utbetaling. Før foretakspensjonsloven forekom det ofte at det enkelte foretak betalte tilleggspremie for å finansiere en oppregulering av løpende pensjoner, men i senere år er de fleste slike tillegg til ytelsesbaserte pensjonsordninger blitt avviklet.

Foretakspensjonslovens ordning for regulering av pensjoner under utbetaling har ikke virket som tilsiktet. I de senere år har oppreguleringen av pensjoner under utbetaling vært svært begrenset. De beregningsrenter som er blitt regnet inn som et fradrag ved tidligere premieberegninger (se foran i avsnitt 4.1.1), har vært så høye at den oppnådde avkastningen bare i beskjeden grad har gitt overskudd. Når det i tillegg har vært behov for å bruke avkastningsoverskudd til tilleggsavsetninger i pensjonsinnretningene, har overskuddet til overføring til pensjonistenes overskuddsfond vært lite eller tidvis helt uteblitt.

For *Banklovkommisjonen* har det vært et mål å finne frem til ordninger som kan sikre løpende pensjoners realverdi på en bedre måte enn ordningen med pensjonistenes overskuddsfond i praksis har kunnet gjøre, se ovenfor i avsnitt 5.6.5. I ny folketrygd foretas det en oppregulering av løpende pensjonsytelser årlig i samsvar med alminnelig lønnsvekst som deretter fratrekkes 0,75 prosent, og dette antas over tid å gi en regulering tilsvarende et gjennomsnitt av pris- og lønnsveksten (foran i avsnitt 3.1.1). *Denne ordningen* har nok sammenheng både med at det i folketrygden ikke blir tilført avkastning til pensjonsbeholdningen i utbetalingsperioden, og med at staten her kan legge et langsiktig perspektiv til grunn. Folketrygdens ordning lar seg imidlertid ikke overføre til kollektiv tjenestepensjonsforsikring, først og fremst fordi leverandørene av kollektive pensjonsordninger er økonomisk selvstendige pensjonsinnretninger som må legge forretningsmessige prinsipper til grunn for virksomheten, og fordi pensjonsinnretningene ikke kan påta seg et eget oppreguleringsansvar uten å være sikret at kostnadene dekkes ved premieinnbetaling på en eller annen måte, se ovenfor i avsnitt 5.6.

2) *Banklovkommisjonen* har først vurdert om dødelighetsarv i utbetalingsperioden, det vil si midler som frigjøres ved at forsikrede dør, kunne brukes til oppregulering av pensjoner under utbetaling. Slik dødelighetsarv inngår imidlertid allerede ved beregning av delingstall og dermed ved beregningen av årlig pensjonsytelse på grunnlag av de forsikredes forventede levetid. Etter levealdersjusteringen ved uttak av alderspensjon er det pensjonsinnretningen som har risikoen for den videre utviklingen av dødelighet og levealder, og forutsetningen er at dødelighetsarv etter forsikrede som dør tidligere enn forventet, benyttes til å dekke utbetaling av pensjon til forsikrede som lever lenger enn forventet.

3) Et annet alternativ vil etter *Banklovkommisjonens* oppfatning være å basere oppreguleringen av pensjoner på den avkastning av pensjonsbeholdningen som pensjonsinnretningene vil oppnå i utbetalingsperioden. Dette synspunktet lå i og for seg til grunn for oppreguleringsordningen i foretakspensjonsloven. Lovutkastet legger imidlertid opp til en annen fordeling av avkastningsrisikoen ved kapitalforvaltningen og en annen beregning av avkastningsoverskudd enn i ytelsesbaserte pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven. Etter lovutkastet er pensjonsinnretningenes risiko knyttet til forvaltningen av pensjonsordningenes midler vesentlig endret og forslått basert på en nullgaranti (se foran i avsnitt 6.4). Dette betyr at all årlig avkastning som faktisk er oppnådd ved forvaltningen av midler knyttet til pensjoner under utbetaling – uten fradrag for beregningsrente eller tilleggsavsetninger – vil utgjøre «avkastningsoverskudd» som kan benyttes til oppregulering av løpende pensjoner. Pensjonsinnretningenes årlige avkastningsresultater vil imidlertid kunne variere med markedsforholdene, og enkelte år vil også kunne gi negative avkastningsresultater. Uavhengig av dette mener *Banklovkommisjonen* at pensjonsregulering i første rekke må baseres på bruk av avkastningen på midlene som er knyttet til de løpende pensjonene i pensjonsordningen, og dernest – for å unngå for store variasjoner i pensjonsreguleringen – eventuelt på midler tilført pensjonsordningen av foretaket.

Banklovkommisjonen har kommet til at det i reglene for pensjonsordninger basert på standard-

modellen bør åpnes for to ulike alternativer for pensjonsregulering. Det vises til avsnitt 5.6.5 ovenfor.

For det første, foretaket kan ved bestemmelse i pensjonsplanen fastsette at det skal skje en årlig regulering av pensjonsytelsene i samsvar med alminnelig lønnsvekst og deretter fratrukket 0,75 prosent. Alternativt kan reguleringen skje helt eller delvis i samsvar med endringene i folketrygdens grunnbeløp. Dette er på samme nivå som reguleringen i folketrygden, jf. folketrygdloven § 20-18. Reguleringen skal i første rekke dekkes av årlig avkastning av midlene i pensjonsbeholdningene til de medlemmene som har tatt ut pensjon. Dersom årets avkastning ikke er tilstrekkelig til å dekke slik regulering, vil foretaket måtte dekke den udekkede delen av pensjonsreguleringspremien, jf. lovutkastet § 4-21 annet ledd. Det antas at en del av de foretak som velger en pensjonsordning i samsvar med standardmodellen, vil kunne være interessert i å påta seg et slikt subsidiært ansvar selv om dette vil utløse krav om balanseføring av det fremtidige ansvaret. På den annen side, dersom avkastningen i et år overstiger den pensjonsreguleringspremien som er nødvendig for å dekke den årlige pensjonsregulering, skal overskuddet tilføres et pensjonsreguleringsfond som vil kunne brukes til å dekke pensjonsregulering i år hvor oppnådd avkastning ikke er tilstrekkelig. Pensjonsreguleringsfondet vil dermed utgjøre en buffer i forhold til foretakets forpliktelse til å dekke en udekket andel av pensjonsreguleringspremien som også gir fradrag ved balanseføringen.

For det annet, for tilfeller hvor foretaket ikke har påtatt seg noe eget ansvar knyttet til oppregulering av løpende pensjoner, foreslår *Banklovkommisjonen* at den årlige avkastningen på midlene knyttet til pensjonene under utbetaling skal benyttes til tillegg til pensjonsytelsene det påfølgende år. Dersom avkastningen et år er høyere enn det som trengs til en regulering av pensjonene i samsvar med alminnelig lønnsvekst deretter fratrukket 0,75 prosent, skal resten av avkastningen tilføres medlemmets pensjonsbeholdning og benyttes til tilsvarende tillegg til pensjoner som kommer til utbetaling i etterfølgende år, jf. lovutkastet § 4-21 tredje ledd. Dette alternativet vil imidlertid ikke sikre at det hvert år skjer regulering av pensjonene, men det sikrer at avkastning på midlene knyttet til pensjoner under utbetaling som oppnås over årene i sin helhet, blir benyttet til tillegg i pensjonsytelsene.

Banklovkommisjonen forutsetter at begge disse alternativene skal kunne benyttes uavhengig av om pensjonsordningen er etablert etter standardmodellen eller grunnmodellen. I praksis vil nok likevel det annet alternativ være mest aktuelt for pensjonsordninger etter grunnmodellen.

Medlemmet Hanssen viser til at Banklovkommisjonen – i mandatet for foreliggende utredning – bes «legge opp til at reguleringen av løpende pensjoner følger opp det reguleringsprinsippet som er vedtatt for folketrygden og som vil legges til grunn også for offentlige tjenestepensjoner». Dette er for standardmodellen godt ivaretatt gjennom hovedregelen i § 4-21 som innebærer at reguleringen av pensjoner under utbetaling kan foretas på to forskjellige måter som begge er begrenset oppad til å være i samsvar med alminnelig lønnsvekst og deretter fratrekkes 0,75 prosent, det vil si som reguleringen i folketrygdens alderspensjon. Utkastet til § 4-21 inneholder imidlertid også et alternativ som åpner for at pensjoner under utbetaling kan reguleres helt eller delvis i samsvar med folketrygdens grunnbeløp. Dette åpner for en bedre regulering enn reguleringen i folketrygdens alderspensjon, og *dette medlemmet* kan ikke se at et slikt alternativ er i samsvar med mandatet.

6.9 Investeringsvalg

1) For ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger har regelen vært at pensjonsordningenes midler forvaltes av den enkelte pensjonsinnretning i samsvar med de regler for felles kapitalforvaltning som gjelder for pensjonsinnretningen. Gjennom årlig premie får imidlertid pensjonsinnretningen vederlag for forvaltningen av pensjonsordningens midler, herunder vederlag for avkastningsgaranti. Denne forvaltningsformen innebærer at pensjonsinnretningen bærer risikoen for at avkastningsresultatet minst motsvarer premieberegningsrenten (se foran i avsnitt 4.1.1), samt at avkastning utover dette nivået skal tilføres forsikringstakeren og de forsikrede (foretakspensjonsloven § 8-5). I senere år har imidlertid oppnådd avkastning utover pensjonsinnretningenes avkastningsgaranti i stor grad gått til pensjonsinnretningens tilleggsavsetninger, noe som har vesentlig redusert det overskudd som skal tilføres pensjonsordningens premiefond og pensjonistenes overskuddsfond, jf. foretakspensjonsloven § 8-5 første og annet ledd.

Foretakspensjonsloven § 11-1 åpner imidlertid for at foretaket og pensjonsinnretningen kan inngå avtale om at pensjonsordningens midler skal forvaltes som egen investeringsporteføljе

med rett til investeringsvalg for foretaket, men dette er en ordning som er lite brukt. Forvaltningen skjer da på foretakets – ikke pensjonsinnretningens – risiko. Hva avkastningsresultatet blir, får likevel ingen betydning for medlemmenes pensjonsrettigheter. Avkastning tilsvarende premieberegningsrenten skal fortsatt årlig tilføres pensjonsordningens premiereserve. I år hvor det ikke oppnås tilstrekkelig avkastning, må følgelig foretaket dekke differansen mellom beregningsrenten og oppnådd avkastning ved en overføring fra premiefondet eller en engangsinnbetaling til pensjonsinnretningen. Gjør foretaket ikke dette, er det imidlertid pensjonsinnretningen selv som må dekke differansen, noe som nok vil føre til at pensjonsordningen avvikles (se foretakspensjonsloven § 15-1 tredje ledd). Realiteten i dette er imidlertid at pensjonsordningen vil bli sagt opp og avviklet året etter som følge av at foretaket ikke har overholdt sine forpliktelser i forhold til pensjonsinnretningen. Dette subsidiære ansvaret for pensjonsinnretningen er således begrenset. I år hvor avkastning overstiger beregningsrenten – og årets tilleggsavsetninger – skal resten tilføres pensjonsordningens premiefond og pensjonistenes overskuddsfond.

2) I innskuddspensjonsordninger er forvaltning av pensjonskapitalen i egne investeringsporteføljer for den enkelte arbeidstaker med rett til investeringsvalg langt vanligere. I samsvar med innskuddspensjonsloven § 3-3 er de fleste innskuddspensjonsordninger opprettet med egen pensjonskonto for det enkelte medlem. Pensjonskapitalen skal da forvaltes som en egen investeringsportefølje, normalt tilordnet hver konto etter et valg mellom et fåtall forhåndsdefinerte porteføljer med forskjellig risikonivå tilrettelagt av pensjonsinnretningen. Arbeidstakeren er imidlertid gitt rett til å endre sammensetningen av sin investeringsportefølje, og til gjengjeld er regelen at forvaltningen av pensjonskapitalen på kontoen skjer på arbeidstakerens risiko. Det betyr at arbeidstakeren får fordelen ved at investeringsporteføljens verdi øker i løpet av året, men må omvendt også ta tapet ved et verdifall. De fleste arbeidstakere velger likevel å beholde den investeringsportefølje deres konto er blitt tilordnet fra først av, og det er nå bare om lag fem prosent[1] av arbeidstakerne som gjør bruk av investeringsvalgsretten.

Innskuddspensjonsloven § 3-2a åpner også for at pensjonsordningens midler, det vil si medlemmenes samlede pensjonskapital, kan forvaltes som en egen investeringsportefølje med rett til investeringsvalg for foretaket (kollektivt investeringsvalg). Det er da opp til foretaket å bestemme sammensetningen av investeringsporteføljen og eventuelt å endre den senere. Årlig avkastning eller tap ved forvaltningen skal da tilordnes pensjonsordningens midler. Dette betyr at fordelen ved at investeringsporteføljens verdi øker i løpet av året, og omvendt tapet ved et verdifall, blir fordelt forholdsmessig mellom medlemmene av pensjonsordningene etter opptjent pensjonskapital. I denne ordningen har derfor foretaket retten til investeringsvalg selv om det er arbeidstakerne som må bære risikoen for verdifall og tap som rammer investeringsporteføljen. Tanken er nok at foretaket vil kunne ha bedre forutsetninger for å foreta investeringsvalg enn den enkelte arbeidstaker. Det er imidlertid svært få innskuddspensjonsordninger som har gjort bruk av denne forvaltningsordningen, og *Banklovkommisjonen* mener at det nå ikke er behov for en tilsvarende ordning i kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

Bestemmelsene i innskuddspensjonsloven §§ 3-2a og 3-3 har for øvrig sitt motstykke i reglene i foretakspensjonsloven §§ 11-1a og 11-2. Disse reglene gjelder bare for pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon, og har derfor ikke nevneverdig betydning i praksis.

3) *Banklovkommisjonen* viser til at foretaks- og innskuddspensjonslovene har ulike ordninger for forvaltning av pensjonsordningens midler i egne investeringsporteføljer med rett til investeringsvalg for henholdsvis foretaket eller de enkelte arbeidstakerne. *Banklovkommisjonen* utelukker ikke at det også i kollektive pensjonsforsikringsordninger vil kunne foreligge et visst behov for å kunne benytte forvaltningsordninger bygget på tilsvarende prinsipper. I så fall må det imidlertid skilles mellom pensjonsordninger opprettet etter henholdsvis standardmodellen og grunnmodellen.

4) Foretakspensjonsloven § 11-1 åpner som nevnt for en ordning hvor forvaltningen av pensjonsordningens midler foregår på foretakets risiko, og hvor foretaket fortsatt er ansvarlig også i forhold til arbeidstakerne for at pensjonsinnretningen tilføres de midler som trengs for å sikre arbeidstakerne opptjente pensjonsrettigheter. Fra arbeidsgiverhold er det under Banklovkommisjonens arbeid reist spørsmål om en tilsvarende ordning bør kunne etableres for pensjonsordninger etter standardmodellen. Det er vist til at foretaket vil ha risikoen for at det årlige avkastningsresultat er tilstrekkelig til å dekke den årlige oppregulering av pensjonsbeholdningene etter lovutkastet § 4-8, og at utkastet § 4-21 annet ledd åpner for en tilsvarende ordning for årlig pensjonsregulering.

[1] I følge opplysninger fra pensjonsinnretningene.

Banklovkommisjonen har fulgt dette opp i lovutkastet § 5-6 som bare passer for pensjonsordninger etablert etter standardmodellen. Paragrafen er utformet i samsvar med de prinsipper som ligger til grunn for foretakspensjonsloven § 11-1. *Banklovkommisjonen* mener at det bør være en forutsetning for en slik investeringsvalgordning at den ikke vil medføre begrensninger i foretakets forpliktelser overfor medlemmene i pensjonsordningen når det gjelder årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen og i tilfelle pensjonsytelsene etter lovutkastet §§ 4-8 tredje ledd eller 4-21 tredje ledd, jf. lovutkastet § 5-1 annet ledd annet punktum. I samsvar med dette bør foretaket også i forhold til pensjonsinnretningen ha plikt til om nødvendig å tilføre pensjonsinnretningen de midler som trengs til reguleringen og sikring av arbeidstakernes pensjonsrettigheter, enten ved overføring fra premiefondet eller ved særskilt innbetaling, jf. lovutkastet § 5-6 femte ledd. Pensjonsinnretningens subsidiære ansvar i forhold til arbeidstakerne etter lovutkastet § 5-1 annet ledd annet punktum vil være begrenset til nullgarantien. Den vil også være begrenset av det forhold at kontrakten vil bli sagt opp umiddelbart dersom foretaket ikke oppfyller sine forpliktelser til dekning av oppregulering i de år hvor avkastningen eventuelt ikke er tilstrekkelig til å dekke dette.

I henhold til lovutkastet § 5-8 kan foretaket inngå avtale med pensjonsinnretningen om særskilt avkastningsgaranti knyttet til forvaltningen av investeringsporteføljen. Denne garantien kan knyttes til både positiv og negativ prosentsats som følge av at pensjonsinnretningens nullgaranti ikke vil gjelde i forhold til foretaket når foretaket har rett til investeringsvalg, jf. lovutkastet § 5-1 annet ledd annet punktum. Det kan også tenkes løsninger hvor en garanti etter § 5-8 ikke er utformet som en årlig garanti men som en gjennomsnittsgaranti over flere år. Avhengig av den utformingen som den eventuelle garanti gis, vil pensjonsinnretningen normalt kreve særskilt vederlag for avkastningsgaranti, og det følger av utkastet § 5-6 tredje ledd at dette skal dekkes av foretaket.

5) Innskuddspensjonsloven § 3-3 åpner for at det kan opprettes innskuddspensjonsordninger med egen pensjonskonto for hver enkelt arbeidstaker. I så fall blir den pensjonskapital som opptjenes av den enkelte arbeidstaker, forvaltet av pensjonsinnretningen som en egen investeringsportefølje som er tilordnet pensjonskontoen i samsvar med arbeidstakerens valg mellom et fåtall forhåndsdefinerte porteføljer med forskjellig risikonivåer. Arbeidstakeren gis rett til å endre sammensetningen av sin investeringsportefølje, men til gjengjeld er regelen at forvaltningen av pensjonskapitalen på kontoen skjer på arbeidstakerens risiko.

Banklovkommisjonen mener at det vil kunne foreligge et visst behov for en tilsvarende forvaltningsordning i kollektive tjenestepensjonsordninger etablert etter grunnmodellen, særlig fordi avkastningen av pensjonskapitalen i opptjeningsperioden her er avgjørende både for inflasjons- og nivåsikring av pensjonskapitalen og for pensjonsnivået ved uttak av pensjon. For så vidt vil situasjonen her være den samme som i innskuddspensjonsordninger, hvor en tilsvarende forvaltningsordning med investeringsvalg for arbeidstakeren har vist seg i praksis å bli så å si enerådende. *Banklovkommisjonen* mener imidlertid at en slik forvaltningsordning – basert på investeringsvalg for de enkelte arbeidstakere – ikke passer for pensjonsordninger etablert etter standardmodellen hvor foretaket har et subsidiært ansvar for å sikre årlig oppregulering av pensjonsbeholdningene ut fra alminnelig lønnsvekst eller lønnsøkning innenfor alminnelig lønnsutvikling i foretaket, jf. lovutkastet § 4-8 tredje ledd. Det samme gjelder for pensjonsordninger med en tilsvarende ordning for pensjonsregulering, jf. lovutkastet § 4-21 femte ledd.

Banklovkommisjonen viser til lovutkastet § 5-5 som vil være aktuell for pensjonsordninger etablert etter grunnmodellen, og som inneholder de nærmere regler om forvaltningen av de enkelte arbeidstakeres opptjente pensjonskapital i samsvar med den investeringsportefølje som er tilordnet den enkelte pensjonskonto, se nedenfor i avsnitt 7.6. Bestemmelsene er i hovedsak utformet med utgangspunkt i reglene i innskuddspensjonsloven § 3-3, jf. også foretakspensjonsloven § 11-2. I samsvar med lov om obligatorisk tjenestepensjon § 4 tredje ledd er regelen i lovutkastet § 5-5 tredje ledd at foretaket skal dekke kostnadene ved administrasjon og forvaltningen av pensjonsordningen i opptjeningstiden som et årlig tillegg til den årlige innskuddspremie. Dette fremgår av henvisningen til lovutkastet § 4-14 første ledd, likevel slik at det ikke skal svares noe vederlag for avkastningsgaranti når arbeidstakeren bærer risikoen for forvaltningen opptjent pensjonskapital i egen investeringsportefølje. For øvrig fremgår det av lovutkastet § 4-14 annet ledd at foretaket ikke plikter å dekke kostnader som påløper etter uttak av pensjon, jf. lovutkastet § 5-5 fjerde ledd tredje punktum.

I henhold til lovutkastet § 5-8 kan en arbeidstaker inngå avtale med pensjonsinnretningen om særskilt avkastningsgaranti knyttet til forvaltnin-

gen av investeringsporteføljen. Denne garantien kan knyttes til både positiv og negativ prosentsats som følge av at pensjonsinnretningens nullgaranti ikke vil gjelde når arbeidstakeren har rett til investeringsvalg. Det kan også tenkes løsninger hvor en garanti ikke utformes som en årlig garanti, men som en gjennomsnittsgaranti over flere år. Avhengig av den utformingen som den eventuelle garanti gis, vil pensjonsinnretningen normalt kreve særskilt vederlag for avkastningsgaranti, og det følger av utkastet § 5-5 tredje ledd at dette skal dekkes av arbeidstakeren og kan belastes dennes pensjonskonto.

Banklovkommisjonen legger til grunn at en arbeidstaker normalt vil ønske å redusere risikonivået ved forvaltningen av sin investeringsportefølje i de siste årene før uttak av pensjon og at pensjonsinnretningen derfor bør etablere rutiner som ivaretar hensynet til arbeidstakerne i denne sammenheng. Uavhengig av dette mener *Banklovkommisjonen* at årlig pensjonsytelse normalt skal beregnes ut fra pensjonsbeholdningen ved uttak av pensjon, og at hovedregelen derfor bør være at pensjonsordningen har vanlig avkastningsrisiko (nullgaranti) for forvaltningen av pensjonskapitalen og utbetaling av fastsatt årlig pensjon i utbetalingstiden, jf. lovutkastet §§ 4-21 femte ledd og 4-17 femte ledd. Det antas at de fleste arbeidstakerne vil se seg tjent med at pensjonsbeholdningen i utbetalingsperioden blir forvaltet av pensjonsinnretningen på vanlige vilkår, blant annet for å oppnå rimelig sikkerhet når det gjelder størrelsen av årlig pensjon. Vederlag for avkastningsrisiko og levealdersrisiko vil pensjonsinnretningen i så fall kunne kreve dekket etter lovutkastet § 4-14 annet ledd. I samsvar med dette angir lovutkastet § 5-5 fjerde ledd annet og tredje punktum at bestemmelsene i lovutkastet §§ 4-15 til 4-20, 4-21 tredje og fjerde ledd, 4-22 og 4-23 skal gjelde tilsvarende.

Lovutkastet § 5-5 fjerde ledd er imidlertid ikke til hinder for at en arbeidstaker likevel kan kreve at pensjonsbeholdningen fortsatt skal forvaltes som egen investeringsportefølje også etter uttak av pensjon. I så fall må årlig pensjonsytelse fastsettes ut fra investeringsporteføljens verdi og forventet gjenstående levetid ved hver utbetaling, jf. lovutkastet §§ 5-5 fjerde ledd fjerde punktum og 4-21 femte ledd.

Medlemmet Orskaug mener på prinsipielt grunnlag at det ikke må åpnes for individuelt investeringsvalg for arbeidstaker/pensjonist i den nye tjenestepensjonsordningen. Svært få av de som har individuelt investeringsvalg i dagens innskuddsordninger benytter denne retten etter at de først har valgt en av livselskapenes porteføljer (lav, middels eller høy risiko). *Dette medlemmet* mener at arbeidstakere ikke er tjent med denne «valgmuligheten». Folk flest har ikke kunnskap og kompetanse til å plassere egne pensjonsmidler «bedre» enn profesjonelle aktører. De eneste som synes å vinne på individuelle investeringsvalg er livselskapene som tar seg betalt gjennom gebyrer.

6.10 Kostnadsansvar og administrasjon

Både i foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger er hovedregelen at det er foretaket som bærer kostnadene knyttet til administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen, jf. foretakspensjonsloven §§ 9-2 første ledd og 9-6 tredje ledd og lov om obligatorisk tjenestepensjon § 4 tredje ledd. Dette gjelder uavhengig av om kostnadene knytter seg til arbeidstakere i opptjeningsperioden eller til arbeidstakere som er blitt pensjonister ved uttak av pensjon. Det samme gjelder selv om pensjonsordningen er opprettet med egen pensjonskonto med rett til investeringsvalg for de enkelte arbeidstakere, men den enkelte arbeidstaker må da selv dekke kostnadene knyttet til endringer i den investeringsporteføljen som er tilordnet kontoen.

Banklovkommisjonen mener at disse prinsippene i hovedsak også skal gjelde for kollektive tjenestepensjonsforsikringer. Dette vil følge av lov om obligatorisk tjenestepensjon § 4 tredje ledd. Alternativet ville være at kostnader og risikopremier skulle bæres av arbeidstakerne i form av fradrag i avkastning eller i pensjonsbeholdningen. Dette vil være en løsning som er i strid med de prinsipper som ligger til grunn for pensjonsordninger utformet etter standardmodellen, og vil i forhold til arbeidstakerne skape dårlig forutberegnelighet når det gjelder opptjente pensjonsrettigheter. Det samme gjelder i og for seg også i forhold til pensjonsordninger utformet etter grunnmodellen, men *Banklovkommisjon* mener at det ut fra andre hensyn her er grunn til å skille mellom kostnader og risikopremier som påløper i henholdsvis opptjeningsperioden og utbetalingsperioden. Dette er bakgrunnen for at lovutkastet §§ 4-11 og 4-13 har noe ulike regler for de to typer av tjenestepensjonsforsikringsordninger når det gjelder foretakets plikt til å dekke kostnader og risikopremier knyttet til opptjeningsperioden og utbetalingsperioden, se ovenfor i avsnitt 5.6.4 og nedenfor i avsnitt 7.7.

I lovutkastet § 4-11 som gjelder pensjonsordninger etablert etter standardmodellen, er det lagt

til grunn at det er foretaket som i form av en årlig kostnadspremie til pensjonsinnretningen skal dekke kostnader for administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen, samt premie for avkastningsrisiko og premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden. Forholdet til levealdersrisiko i opptjeningsperioden er regulert i lovutkastet § 4-6 annet ledd. I tillegg skal foretaket dekke årlig premie for premiefritak ved uførhet, jf. foretakspensjonsloven § 2-1 annet ledd annet punktum og lov om obligatorisk tjenestepensjon § 4 annet ledd.

I lovutkastet § 4-11 er det presisert at foretakets kostnadsansvar i pensjonsordninger etter standardmodellen også omfatter kostnader for forvaltning av midler knyttet til pensjonistenes rettigheter og kostnader knyttet til administrasjon av deres rettigheter, herunder utbetaling. Dette gjelder arbeidstakere som ved uttak av pensjon blir pensjonister, og som fortsatt er medlemmer av pensjonsordningen, og hvor disse kostnadene knytter seg til pensjonsordningen som sådan. I standardmodellen vil disse kostnadene også omfatte årlig vederlag for avkastningsrisiko i utbetalingsperioden, det vil si premie for nullgarantien, og premie for levealdersrisikoen i utbetalingstiden, det vil si premie for den restrisikoen som pensjonsinnretningen mener å ha etter at levealdersjustering er foretatt, jf. lovutkastet §§ 4-11 annet ledd og 4-18 fjerde ledd. For øvrig henvises det til fremstillingen foran i avsnittene 6.4 og 6.6.

Kostnadspremier og premier knyttet til forhold som nevnt i lovutkastet § 4-11 faller utenfor de innskuddspremiegrenser som er foreslått i lovutkastet § 4-10. Når det gjelder de nærmere regler for premietariffering og premiefastsettelse knyttet til kostnadene for administrasjon og forvaltning, følger disse av forsikringsvirksomhetsloven §§ 9-3 og 9-5 med tilhørende forskrifter.

Kapittel 7
Grunnmodell

7.1 Oversikt

7.1.1 Målet med modellen

Som det fremgår innledningsvis i avsnitt 6.1.1 forslår Banklovkommisjonen at en kollektiv tjenestepensjonsforsikring skal kunne utformes etter reglene for en «standardmodell» eller en «grunnmodell». Standardmodellen er beskrevet nærmere ovenfor i kapittel 6.

På mange punkter er det likheter mellom bestemmelsene i lovutkastet for standardmodellen og grunnmodellen. Det vises også til avsnittene 5.3 til 5.6 ovenfor. På en del sentrale punkter er det imidlertid viktige forskjeller i modellenes egenskaper. Dette gjelder blant annet bestemmelsene og prinsippene for oppregulering av pensjonsbeholdningen i opptjeningstiden. Valget av modell har også betydning for plasseringen av risiko og ansvar for kostnader.

Målet med utformingen av lovutkastets bestemmelser om «grunnmodellen» i §§ 4-12 til 4-14 er å gi foretaket mulighet til å velge en forsikringsbasert tjenestepensjonsordning som ikke utløser, eller som i minst mulig grad medfører, at foretaket må balanseføre framtidige pensjonskostnader i sitt regnskap som følge av pensjonsordningens egenskaper. Modellen skal på samme måte som innskuddspensjonsordninger sikre arbeidstakerne pensjonsrettigheter gjennom en årlig premiekostnad fra foretaket uten at rettighetene gir foretaket følgeforpliktelser i form av balanseføringskrav. Pensjonsrettighetene skal således være fullt ut dekket gjennom foretakets årlige premieinnskudd.

Samtidig vil grunnmodellen ha fordelene av å være en forsikringsordning ved bruk av dødelighetsarv (som innebærer at dersom et medlem dør før pensjonsbeholdningen kommer til utbetaling skal pensjonsbeholdningen komme de øvrige medlemmer i pensjonsordninger i pensjonsinnretningen til gode). Grunnmodellen har også den mulighet som ligger i at pensjonsinnretningen kan overta risiko knyttet til avkastning og dødelighet mot et vederlag i form av forsikringspremie.

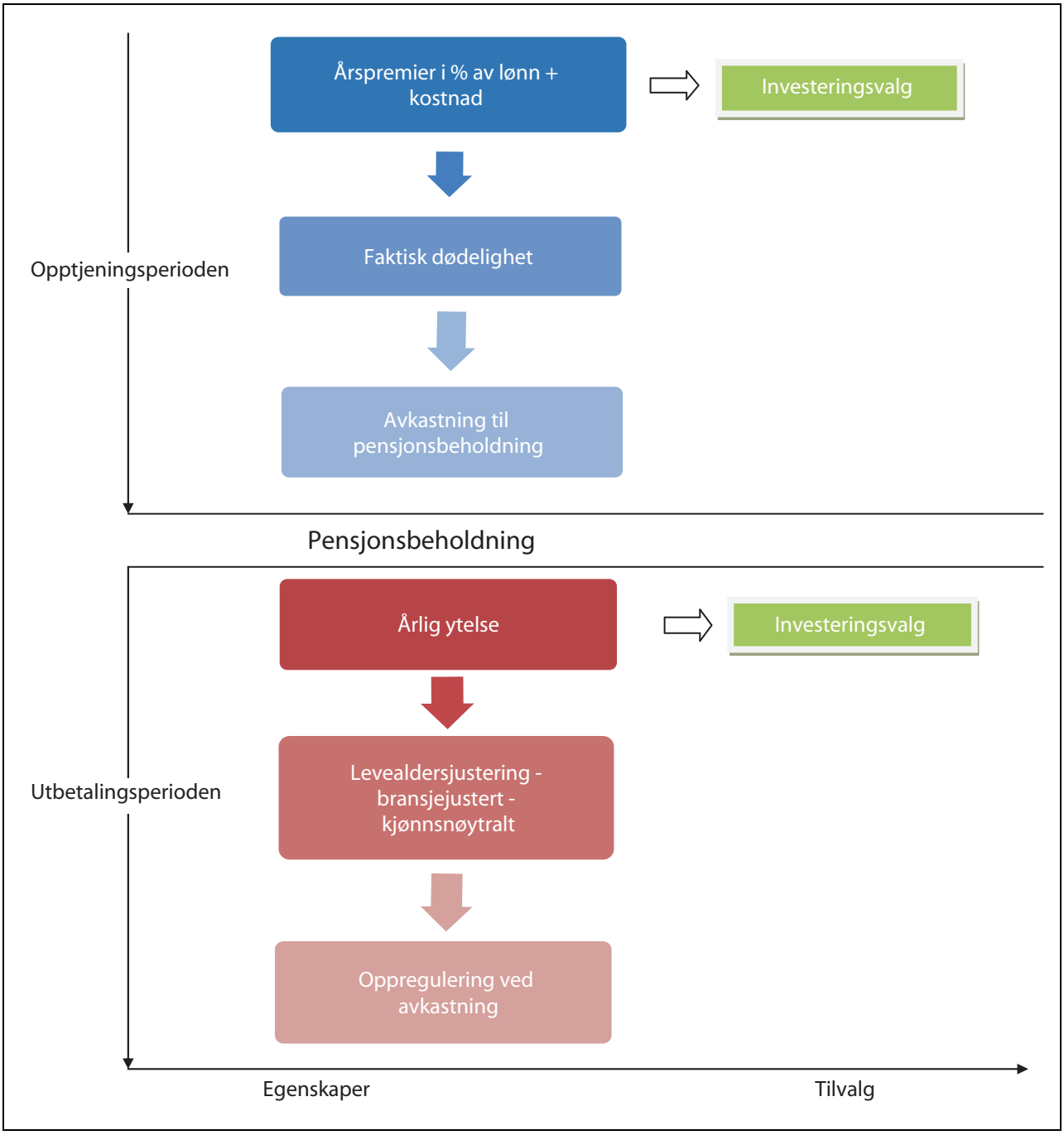
Grunnmodellen skal være en enkel og oversiktelig måte å etablere en tjenestepensjonsforsikring. Den skal kunne sikre arbeidstakerne et rimelig godt nivå på pensjonsytelsene dersom foretaket ønsker dette. Dersom foretaket skulle ønske å videreføre en del av de egenskapene som ligger i dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger vil standardmodellen være det riktige valget. I standardmodellen ligger mulighetene for tilvalg fra foretakets side som sikrer arbeidstakerne en utvikling av pensjonsbeholdningen som gir grunnlag for ytelser som ligger på nivå for eksempel på to tredeler av lønnen inkludert folketrygd. Grunnmodellen skal kunne fremstå som et alternativ til innskuddspensjonsordningen for de foretak som i utgangspunktet ønsker en pensjonsordning som tilfredsstiler minimumskravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon.

På samme måte som «standardmodellen» skal foretaket velge et nivå på pensjonsordningen ved å fastsette størrelsen på de årlige innbetalingene som foretaket forpliktelser seg til å foreta i form av et årlig premieinnskudd fastsatt i prosent av lønn for den enkelte arbeidstaker. I motsetning til standardmodellen skal imidlertid foretakets ansvar som hovedregel stanse med dette. Den enkelte arbeidstaker er derfor mer avhengig av hvilken avkastning kapitalen kaster av seg for å sikre blant annet oppregulering av pensjonsbeholdningen. Mulighetene for tilvalgselementer til modellens hovedegenskaper er derfor også langt mer begrenset enn i standardmodellen.

Nedenfor i avsnitt 7.1.2 gis det en skjematisk oversikt over grunnmodellen. Som vedlegg 1 i utredningen er oversikten gjengitt med paragrafhenvisninger til lovutkastet.

7.1.2 Oversikt over modellen

Grunnmodellen kan skjematisk skisseres som i figur 7.1.



Figur 7.1 Skjematisk oversikt over egenskaper og tilvalg i grunnmodellen

Figur 7.1 viser at hovedsystematikken i standardmodellen og grunnmodellen er den samme. Grunnmodellen i opptjeningstiden vil bestå av tre hovedegenskaper (markert med blått). Dette er for det første årlige premier fastsatt som en prosent av den enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid. På samme måte som for standardmodellen skal pensjonsplanen være lik for alle arbeidstakerne. Årspremiene skal derfor fastsettes på samme måte for alle medlemmene for å sikre likebehandling og forholdsmessighet. Det foreslås også at innskuddspremien i grunnmodellen skal fastsettes uavhengig av medlemmenes kjønn for å sikre kjønnsnøytrale premier. Videre skal faktisk dødelighetsarv som følge av frigivelse av pensjonsbeholdning på grunnlag av dødsfall blant medlemmene i forsikringskollektivet fordeles forholdsmessig mellom medlemmene. Den tredje grunnegenskapen er en årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen. Oppreguleringen av pensjonsbeholdningen i grunnmodellen vil bero på avkastningen som oppnås på midlene i løpet av året.

Årspremiene, faktisk dødelighetsarv og tilført avkastning vil gi en pensjonsbeholdning for den enkelte arbeidstaker. Den pensjonsbeholdning som er oppsamlet gjennom årene i pensjonsordningen danner utgangspunkt for beregningen av den årlige pensjonsytelsen i utbetalingsperioden. Denne årlige ytelsen vil være et resultat blant annet av levealdersjustering og oppregulering av pensjonsytelsen i utbetalingsperioden på grunnlag av tilført avkastning.

7.1.3 Nærmere sammenligning med standardmodellen

Siden det på en del punkter er store likheter mellom grunnmodellen og standardmodellen vil en del av de drøftelser som er gjort i kapittel 6 for standardmodellen også gjelde for grunnmodellen. En del av de spørsmålene som er felles for begge modeller er også på prinsipielt grunnlag drøftet ovenfor i avsnittene 5.3 til 5.6. I dette kapittel vil derfor *Banklovkommisjonen* ha hovedfokus på de elementene som skiller grunnmodellen og standardmodellen. I dette avsnittet gis det en nærmere oversikt over hvilke områder dette dreier seg om.

Bestemmelsene i kapittel 1 til 3 i lovutkastet er felles for både standardmodellen og grunnmodellen. Dette innebærer at reglene om etablering og medlemskap er de samme som for standardmodellen. Det vises til avsnitt 6.2 ovenfor.

Fastsettelsen av årspremiene skal skje på samme måte som i standardmodellen. Det vises til avsnitt 6.3 ovenfor og til lovutkastet § 4-12 første ledd. Nedenfor i avsnitt 7.2 drøftes imidlertid hva som bør være lovens maksimalnivå i prosent av lønn for årsinnskuddet i pensjonsordninger etablert etter grunnmodellen. *Banklovkommisjonen* mener at det ikke er gitt at maksimalnivået bør være det samme som i standardmodellen blant annet som følge av risikofordelingen mellom arbeidstakerne og foretaket i grunnmodellen. På samme måte som i standardmodellen skal det være mulig for foretaket å foreta særlige premieinnskudd utover årsinnskuddet fastsatt i pensjonsplanen innenfor maksimalrammene i år hvor foretakets lønnsevne tilsier det. Dette særlige årsinnskuddet kan være på inntil 2 prosent av lønnen for det enkelte medlem og skal være likt for alle arbeidstakere. Det vises til lovutkastet § 4-12 første ledd annet punktum og nærmere kommentarer til tilsvarende bestemmelse for standardmodellen i avsnittene 5.3.3 og 6.3 ovenfor.

Også i grunnmodellen skal det være mulig å inngå avtale mellom foretaket og arbeidstakerne, eventuelt med fagforeninger som representerer arbeidstakerne, om tilskudd fra arbeidstakerne på samme måte som i pensjonsordninger etablert etter standardmodellen. Det vises til lovutkastet § 4-25 og avsnittene 5.3.6 og 6.3 ovenfor.

Når det gjelder spørsmålet om pensjonsinnretningenes eventuelle garantiansvar knyttet til verdien av pensjonsbeholdningene, har *Banklovkommisjonen* kommet til at pensjonsinnretningen også i grunnmodellen skal ha en nullgaranti med mindre det velges investeringsvalg for pensjonsordningen. Dette er nærmere drøftet nedenfor i avsnitt 7.3.

For oppregulering av pensjonsbeholdning i opptjeningsperioden er det valgt en annen løsning enn i standardmodellen. Oppreguleringen vil helt og holdent bero på avkastningen av midlene knyttet til pensjonsordningene. Det vises til avsnitt 7.4 nedenfor, se også avsnitt 5.4.3.

Uttaksbestemmelsene for alderspensjon er i utgangspunktet de samme som for standardmodellen. Pensjonen skal kunne tas ut fra 62 år som en livsvarig ytelse eller som en tidsavgrenset ytelse. Det vises til drøftelsene i standardmodellen i avsnitt 6.7 ovenfor. Ved beregningen av de årlige pensjonsytelsene anvendes også de samme bestemmelser om levealdersjustering som for standardmodellen. Det vises til lovutkastet §§ 4-17 og 4-18 og foran i avsnitt 6.6. Forskjellen mellom standardmodellen og grunnmodellen i utbetalingsperioden ligger i plasseringen av avkastningsrisikoen og levealdersrisikoen samt kostnadsansvaret. Det vises til avsnitt 7.5 nedenfor.

7.2 Maksimalgrenser for nivået på årspremier i grunnmodellen

Ovenfor i avsnitt 5.3.2 la *Banklovkommisjonen* til grunn at årspremien i pensjonsplanen skal fastsettes som en bestemt prosent av de enkelte medlemmers lønn i foretaket innenfor området 0 til 12 G. *Et medlem i Banklovkommisjonen* mener at det skal være mulig for foretaket å fastsette årspremien i prosent av lønn mellom 1 og 12 G. Det vises til særmerknad i avsnitt 5.3.2.

Årspremien beregnes av lønnen til enhver tid og pensjonsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere. Ovenfor i avsnitt 5.3.5 har Banklovkommisjonen konkludert med at grensen for årlig premieinnskudd i standardmodellen bør lovfastsettes til 7 prosent for lønn i området 0 til 12 G kombinert med en grense for tilleggspremie for lønn i området 7,1 til 12 G knyttet til innskuddsnivået i folketrygden på 18,1 prosent. Samlet kompensasjons-

nivå fra folketrygden og dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er normalt på om lag 66 prosent. Det vises til figur 5.1 ovenfor i avsnitt 5.1.2. Dette innebærer at alderspensjonen fra tjenestepensjonsordningen må utgjøre en kompensasjonsgrad i forhold til lønn i området 12 til 15 prosent for arbeidstakere med lønn opptil 7,1 G, jf. avsnitt 5.3.5 ovenfor. Dette forutsetter at en lovfastsatt grense for ordinær årlig premie i prosent av lønn ikke bør knyttes til en prosentsats som er lavere enn om lag 7 prosent. *Banklovkommisjonen* legger til grunn at samme beregning og konklusjon også vil gjelde i forhold til grunnmodellen, dersom man legger til grunn at det også i grunnmodellen skal være mulig å kunne oppnå en pensjonsytelse fra folketrygden og tjenestepensjonsordningen på om lag 66 prosent av lønn.

Det vil være mulig å velge samme maksimale prosentgrense for standardmodellen og grunnmodellen. Foretaket vil imidlertid ved standardmodellen ha ansvar for at arbeidstakernes pensjonsbeholdning oppreguleres årlig i opptjeningsperioden med enten alminnelig lønnsvekst eller lønnsøkningen i samsvar med alminnelig lønnsutvikling i foretaket. Oppreguleringen skal først og fremst finansieres av avkastningen på midlene knyttet til pensjonsbeholdningene, se ovenfor i avsnitt 6.5. Dersom avkastningen et år ikke er tilstrekkelig til å dekke oppregulering og det heller ikke er tilstrekkelige midler i reguleringsfondet, skal resten av reguleringspremien dekkes av foretaket. Slik reguleringspremie vil komme i tillegg til årsinnskuddet fastsatt i pensjonsplanen og ikke omfattes av maksimalgrensene for årsinnskudd. I grunnmodellen vil ikke foretaket ha noe ansvar knyttet til oppregulering av pensjonsbeholdningen, se nedenfor i avsnitt 7.4. Arbeidstakerne vil dermed ikke ha den samme sikkerheten knyttet til en realverdisikring av pensjonsbeholdningen som i standardmodellen. Mange foretak vil videre kunne ha et ønske om å unngå forpliktelser knyttet til oppreguleringen av pensjonsbeholdningene, blant annet som følge av at dette kan utløse krav om balanseføring i foretakets regnskap av risikoen for å måtte betale reguleringspremie, se ovenfor i avsnitt 4.3.5. Foretak kan i slike tilfelle tenkes å være mer interessert i å betale en høyere innskuddspremie i stedet for å ha en risiko knyttet til oppreguleringen. *Banklovkommisjonen* mener derfor at det bør være skattemessig rom for å sette maksimalgrensen for årsinnskudd noe høyere i grunnmodellen enn i standardmodellen. Det foreslås i lovutkastet §§ 4-13 første ledd at maksimalgrensen for årsinnskudd settes til 8 prosent av lønn for grunnmodellen.

Ovenfor i avsnittene 5.3.4 og 6.3 har Banklovkommisjonen drøftet innskuddspremie av lønn mellom 7,1 og 12 G. Banklovkommisjonen har for standardmodellen lagt til grunn at all pensjonsopptjening for lønn utover folketrygdens grense for pensjonsgivende lønn på 7,1 G, må dekkes i sin helhet ved årlig innskuddspremie fra foretaket. Dette krever at det i tillegg til foretakets ordinære årlige innskuddspremie også blir innbetalt ytterligere premie på inntil 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G for å få finansiert den del av samlet pensjon som for lønn inntil 7,1 G ellers kommer fra folketrygden.

På samme måte som for standardmodellen foreslår *Banklovkommisjonen* at det i pensjonsplanen kan fastsettes at det for lønn mellom 7,1 og 12 G skal kunne betales en tilleggspremie på inntil 18,1 prosent av slik lønn. Dette vil kunne øke alderspensjonen fra pensjonsordningen slik at samlet pensjon fra folketrygden og tjenestepensjonsordningen vil kunne gi samme kompensasjonsgrad for arbeidstakere med lønn i området 7,1 og 12 G som for arbeidstakere med lønn inntil 7,1 G. Det vises til lovutkastet § 4-13 første ledd annet punktum.

Maksimalgrensen for årsinnskudd i grunnmodellen i lovutkastet er derfor 8 prosent for lønn i området 0 til 12 G kombinert med en grense for tilleggspremie for lønn i området 7,1 og 12 G på 18,1 prosent (lovutkastet § 4-13).

7.3 Pensjonsinnretningenes garantiansvar

Utformingen av pensjonsinnretningenes garantiansvar er vurdert ovenfor i avsnitt 5.4 og nærmere for standardmodellen i avsnitt 6.4. I dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er systemet slik at pensjonsinnretningenes garantiansvar kommer til uttrykk som et fradrag i premien på grunnlag av beregnet framtidig avkastning. *Banklovkommisjonen* legger i avsnitt 5.4.1 til grunn at man prinsipielt bør gå over til en ordning hvor nivået på innskuddspremier som foretaket årlig skal tilføre pensjonsordningen, bestemmes uavhengig av forventet framtidig avkastning ved forvaltningen av innbetalt pensjonskapital. I innskuddspensjonsordninger er det en naturlig og oversiktelig løsning at selve innskuddspremienivået i prosent av lønn fastsettes i pensjonsplanen og det er dette beløpet som skal innbetales av foretaket. Oppnådd avkastning tilordnes samtidig pensjonsbeholdningen og disponeres til pensjonsformål.

I avsnittene 5.4 og 6.4 har *Banklovkommisjonen* videre kommet til at det av hensyn til arbeidstakerne bør være en grunnsikring som innebærer at pensjonsinnretningene har en avkastningsrisiko som innebærer at pensjonsbeholdningene ikke kan reduseres i verdi. Det vil si at dersom avkastning et år blir negativ, vil pensjonsinnretningene måtte tilføre midler til pensjonsbeholdningen (nullgaranti). Garantien skal i standardmodellen finansieres ved en årlig premie fra foretaket, jf. lovutkastet § 4-11 annet ledd bokstav a og forsikringsvirksomhetsloven § 9-5, jf. § 9-3. Nullgarantien omfatter innbetalt pensjonskapital og annen tilført kapital som inngår i arbeidstakers pensjonsbeholdning til enhver tid.

Etter *Banklovkommisjonens* vurdering vil samme behov for en grunnsikring gjøre seg gjeldende for arbeidstakerne i en pensjonsordning etablert i samsvar med grunnmodellen. En verdireduksjon av pensjonsbeholdningen som følge av for eksempel et fall i verdipapirmarkedet vil kunne få store konsekvenser for pensjonsytelsen for den enkelte arbeidstaker, særlig om verdifallet skjer kort tid før arbeidstakers uttak av pensjon. I disse tilfellene vil det ikke være mulig for arbeidstaker å stole på at verdireduksjonen vil bli avdempet gjennom senere års tilført avkastning. *Banklovkommisjonen* mener derfor at den beste løsningen vil være at pensjonsinnretningene også i grunnmodellen har en nullgaranti. I avsnitt 5.4.3 har Banklovkommisjonen drøftet om denne garantien bør være årlig eller om den for eksempel bør kunne etableres som en sluttgaranti. *Banklovkommisjonen* mener at den skal være årlig, men *enkelte medlemmer i Banklovkommisjonen* har i særmerknader inntatt i avsnitt 5.4.3 gitt uttrykk for at det bør være mulig å utforme denne garantien som en flerårig garanti.

Premien for nullgarantien vil enten måtte dekkes av arbeidstakerne gjennom fradrag i årlig avkastning eller pensjonsbeholdningen eller ved en årlig premie som belastes foretaket i tillegg til de årlige premieinnskudd. Skal nullgarantien utgjøre en reell sikring for arbeidstakerne, bør denne kostnaden etter *Banklovkommisjonens* vurdering dekkes av foretaket, slik løsningen er for standardmodellen. Av vurderingene ovenfor i avsnitt 4.3.5 fremgår det imidlertid at en sikring av arbeidstakerne mot at verdien av de opptjente pensjonsrettigheter reduseres i verdi fra år til et annet, vil kunne medføre at pensjonsordningen må klassifiseres som en ytelsesordning i regnskapsmessig forstand dersom foretaket skal betale pensjonsinnretningen et vederlag for at innretningen skal påta seg dette ansvaret. Dersom man skulle være sikker på at det ikke utløses et krav om balanseføring av den framtidige nullgarantipremie, må arbeidstakerne dekke dette vederlaget ved fradrag i oppnådd avkastning eller av pensjonsbeholdningen.

Det å pålegge pensjonsinnretningen et nullgarantiansvar i grunnmodellen, som de dermed må ta seg betalt for ved et vederlag i form av en årlig risikopremie fra foretaket, vil derfor kunne gjøre at man ikke kommer helt i mål med hensyn til å skape en tjenestepensjonsforsikring som ikke utløser krav om balanseføring av framtidige forpliktelser på foretakets hånd. Dette vil kunne være en ulempe for grunnmodellen sett i forhold til innskuddspensjonsordninger, imidlertid er det viktig for *Banklovkommisjonen* at arbeidstakerne ikke pålegges hele risikoen knyttet til en forvaltning av pensjonsbeholdningen når denne er basert på en alminnelig forvaltning der plasseringsvalgene ligger hos pensjonsinnretningen. Dersom oppreguleringen av pensjonsbeholdningen alene baseres på avkastningen på midlene knyttet til pensjonsbeholdningen (se nedenfor i avsnitt 7.4) og arbeidstakerne samtidig skal dekke risikopremien for den nullgaranti som pensjonsinnretningene har, vil ansvaret knyttet til verdi- og nivåsikring av pensjonsbeholdningen i sin helhet ligge hos arbeidstakerne. Pensjonsinnretningens ansvar vil ligge i at de beregner risikopremien knyttet til nullgarantien på en slik måte at den dekker den risiko de faktisk påtar seg. Arbeidstakerne vil samtidig ikke ha noen mulighet til å påvirke denne premiefastsettelsen gjennom valg av pensjonsinnretning og eventuelt flytting dersom de synes premien blir for høy. Dette vil det være foretaket som har kontroll på og mulighet til å gjøre noe med.

På denne bakgrunn er *Banklovkommisjonen* kommet til at det riktige vil være at foretaket også i grunnmodellen har et ansvar for å dekke pensjonsinnretningenes årlige risikopremiekrav knyttet til nullgarantien. Når det gjelder det krav om balanseføring som dette kan utløse, vil *Banklovkommisjonen* peke på at den framtidige pensjonsforpliktelsen som ligger i den årlige risikopremien for pensjonsinnretningenes nullgarantiansvar vil være beløpsmessig svært beskjedent sett i forhold til gjeldende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Det vises til avsnitt 5.4.2 ovenfor hvor det i tabell 5.3 er tatt inn historiske tall for bokført avkastning i livsforsikringsselskapene. Dette viser at den risikoen som pensjonsinnretningene påtar seg ved nullgarantien er beskjeden og vederlaget vil derfor også bli beskjedent. *Banklovkommisjonen* har liten tro på at dette elementet i seg selv

vil hindre at foretak etablerer tjenestepensjonsforsikring etter grunnmodellen dersom de ser fordeler med en slik ordning sett i forhold til innskuddspensjonsordninger for øvrig. Risikoen for balanseføring for foretaket vil også kunne unngås dersom det velges investeringsvalg. Det vises til avsnitt 7.6 nedenfor.

7.4 Oppregulering av pensjonsbeholdningen i opptjeningstiden

Når et av målene med grunnmodellen er å unngå eller begrense egenskaper som utløser krav til balanseføring av framtidige forpliktelser i foretakets regnskap, er det ikke mulig å anvende samme modell og tilvalgsmuligheter for oppregulering av pensjonsbeholdning som i standardmodellen. Foran i avsnitt 6.5 har *Banklovkommisjonen* lagt til grunn at pensjonsbeholdningene i pensjonsordninger opprettet etter standardmodellen, skal oppreguleres årlig med alminnelig lønnsvekst eller lønnsøkningen for den enkelte arbeidstaker i samsvar med foretakets alminnelig lønnsutvikling. Oppreguleringen skal finansieres ved avkastningen eller ved overføring fra reguleringsfondet bygd opp ved tidligere års avkastning. Dersom avkastningen eller reguleringsfondet ikke er tilstrekkelig til å dekke oppreguleringen, må foretaket dekke den resterende del av reguleringspremien, jf. lovutkastet § 4-8. Foretaket kan også i pensjonsplanen bestemme at pensjonsbeholdningene ved individuelle lønnsøkninger skal oppreguleres som om vedkommende hadde hatt denne lønnen i hele eller deler av medlemstiden, jf. lovutkastet § 4-9. Foretakets ansvar for oppreguleringen medfører at den framtidige forpliktelsen må balanseføres i foretakets regnskap, se ovenfor i avsnitt 4.3.5.

Ønske om å unngå balanseføringskravet, eller begrense det mest mulig, i grunnmodellen gjør at foretaket ikke kan stå ansvarlig for eller være garantist for at pensjonsbeholdningen årlig inflasjons- og nivåsikres. Alternativet er da at oppreguleringen skjer ved den årlige tilførte avkastning knyttet til pensjonsbeholdningene, og arbeidstakerne vil måtte ta risikoen for at den avkastning som oppnås er tilstrekkelig til en inflasjons- og nivåsikring av pensjonsbeholdningen, se lovutkastet § 4-12 tredje ledd.

Kombinert med pensjonsinnretningens nullgaranti innebærer dette at arbeidstakerne ikke risikerer en verdireduksjon av midlene med mindre arbeidstakeren har investeringsvalg, se nedenfor i avsnitt 7.6. Dersom avkastningen skulle bli negativ vil pensjonsbeholdningens nominelle verdi opprettholdes som følge av pensjonsinnretningenes nullgaranti. Det normale vil imidlertid være at det oppnås en positiv avkastning ved forvaltningen. Arbeidstakerne vil da være sikret verdiøkning av pensjonsbeholdningen ved at avkastningen tilføres pensjonsbeholdningen. Avkastningen kan i enkelte år være lavere enn den alminnelige lønnsvekst, men den kan også bli langt høyere. Dette kan gi en verdiøkning av pensjonsbeholdningen som ligger utover en alminnelig inflasjons- og nivåsikring, og dermed utover den sikringen en arbeidstaker kan ha etter standardmodellen.

Det er et spørsmål om en oppregulering basert på den årlige avkastning kan bli så høy at det av skattemessige grunner kan være behov for å sette en øvre grense for hvor høy oppregulering som kan tillates i et enkelt år. I dagens verdipapir- og rentemarkeder er dette vanskelig å tenke seg, men om situasjonen endrer seg og man får mer normale rentenivåer, kan dette tenkes å kunne bli et problem. I innskuddspensjonsloven § 3-2 annet ledd har lovgiver valgt å overlate til Kongen å bestemme om det skal fastsettes en høyeste avkastningsprosent for hvor stor del av oppnådd avkastning av pensjonskapitalen i et år som etter regelverket skal tillegges pensjonskapitalen hvor man har en innskuddspensjonsordning med alminnelig forvaltning ved pensjonsinnretningen. Kongen kan også fastsette at en bestemt del av årets avkastning skal tillegges pensjonskapitalen. Avkastning som ikke tillegges pensjonskapitalen, skal tilføres innskuddsfondet. Kongen har ennå ikke benyttet denne adgangen til å gi nærmere regler i innskuddspensjonsloven.

Etter *Banklovkommisjonens* vurdering tilsier skattemessige hensyn at en tilsvarende grense bør være mulig å fastsette for grunnmodellen. Det blir da opp til Kongen å vurdere med bakgrunn i utviklingen av verdipapir- og rentemarkedene om det er behov for å anvende adgangen og eventuelt hvor den øvre grensen bør settes, jf. lovutkastet § 4-13 tredje ledd.

Siden arbeidstakerne vil ha risikoen for at avkastningen blir lav eller ned mot null, kan det reises spørsmål om det er riktig at eventuell avkastning utover en fastsatt øvre grense skal gå til premiefondet, og dermed foretaket, slik løsningen er i innskuddspensjonsloven. Det at arbeidstakerne har risikoen for nivået på den avkastning som oppnås, kunne tilsi at arbeidstakerne skulle ha fordelen av avkastningen i sin helhet, for eksempel gjennom etablering av et fond hvor avkastning utover en fastsatt øvre grense anven-

des til oppregulering av pensjonsbeholdningene i senere år hvor årets avkastning gir en oppregulering lavere enn maksimalgrensen fastsatt i henhold til § 4-13 tredje ledd. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering vil imidlertid dette kunne gjøre grunnmodellen mer komplisert og administrativt krevende. Ved en tilføring av avkastning utover maksimalgrensen til premiefondet, vil foretaket få en mulig fordel uten å ha tatt noen risiko. Imidlertid vil dette kunne bidra til en finansiering av pensjonsordningen og det valgte nivå på premieinnskuddene i ordningen. Det vil også kunne bidra til en finansiering av premie knyttet til nullgarantien i opptjeningsperioden. Indirekte kan dette sies å være en fordel for arbeidstakerne. Med bakgrunn i at dette er løsningen i innskuddspensjonsloven § 3-3, finner *Banklovkommisjonen* det hensiktsmessig å velge samme løsning for grunnmodellen i ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

7.5 Fordeling av risiko i grunnmodellen i utbetalingsperioden

Som det fremgår i oversikten i avsnitt 7.1.3 ovenfor vil forskjellen mellom standardmodellen og grunnmodellen i utbetalingsperioden vanligvis ligge i plasseringen av avkastningsrisikoen og levealdersrisikoen samt kostnadsansvaret. Reglene om beregning av de årlige pensjonsytelsene og levealdersjusteringen vil være den samme, jf. lovutkastet §§ 4-17 og 4-18.

1) Når det gjelder levealdersjusteringen er det i lovutkastet lagt opp til at denne skal baseres på folketrygdens delingstall, justert med en bransjefastsatt justeringsfaktor som følge av avvikende levealdersutvikling i forsikringsbestanden i forhold til gjennomsnittet av landets befolkning. Dersom den enkelte pensjonsinnretning har en levealdersrisiko i sin portefølje som ikke omfattes av justeringsfaktoren, kan pensjonsinnretningen ta hensyn til dette ved beregningen av årlig premie for levealdersrisikoen i utbetalingstiden, se lovutkastet § 4-18 fjerde ledd og ovenfor i avsnittene 5.5.5 og 5.5.6. Avslutningsvis i avsnitt 5.5.6 er det inntatt særmerknader fra *enkelte medlemmer i Banklovkommisjonen* til utformingen av levealdersjusteringen.

I standardmodellen skal en eventuell årlig premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden dekkes av foretaket, jf. lovutkastet § 4-11 annet ledd bokstav b. En slik premie vil kunne utløse krav om balanseføring i foretakets regnskaper. For grunnmodellen foreslår derfor *Banklovkommisjonen* at denne premien skal dekkes av medlemmet i form av et årlig fradrag i avkastningen på pensjonsbeholdningen i utbetalingsperioden eller om nødvendig i den årlige pensjonsytelsen som skal utbetales, jf. lovutkastet § 4-14 annet ledd. Dette vil innebære at mot slutten av utbetalingsperioden hvor gjenstående pensjonsbeholdning er liten eller lik null, vil premien mest sannsynlig kunne medføre noe lavere ytelser for medlemmet dersom pensjonsinnretningens restlevealdersrisiko tilsier krav om slik premie.

Samtidig med en adgang for pensjonsinnretningene til å belaste medlemmene for levealdersrisiko utover det som er dekket gjennom bruk av folketrygdens delingstall og den bransjemessige justeringsfaktor, vil dødelighetsarv i utbetalingsperioden gå til pensjonsinnretningen. Dette kan fremstå som en ubalanse i plassering av risiko mellom pensjonsinnretning og pensjoner under utbetaling. Et alternativ kunne tenkes å være at dødelighetsarv knyttet til pensjoner under utbetaling ble tilført et særskilt fond som ble anvendt til dekning av deler av levealdersrisikopremien. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering vil imidlertid ikke dette være noen god løsning. En god del pensjonsinnretninger vil sannsynligvis ikke ha behov for å ta en slik premie for restlevealdersrisiko og pensjonsinnretningene skal også ta hensyn til en beregnet fordel av dødelighetsarv i utbetalingstiden ved fastsettelsen av en premie for levealdersrisikoen. Et slikt fond vil også etter *Banklovkommisjonens* vurdering komplisere grunnmodellen og gjøre den mer administrativt krevende.

2) Pensjonsinnretningenes nullgaranti vil også gjelde i utbetalingsperioden. I standardmodellen dekker foretaket premie for avkastningsrisiko knyttet til nullgarantien, jf. lovutkastet § 4-11 annet ledd bokstav b. For grunnmodellen foreslås det at denne premien skal dekkes på samme måte som premie for levealdersrisiko, se ovenfor under punkt 1). Det vil si at premien skal dekkes ved fradrag i årlig avkastning av pensjonsbeholdningen i utbetalingsperioden eller om nødvendig i den årlige pensjonsytelsen som skal utbetales.

3) I standardmodellen kan foretaket påta seg et ansvar for at pensjonsytelsene oppreguleres med alminnelig lønnsvekst deretter fratrukket 0,75 prosent, eller helt eller delvis med endringene av grunnbeløpet i folketrygden, jf. lovutkastet § 4-2 annet ledd. Oppreguleringen skal dekkes av avkastningen som oppnås på midlene knyttet til pensjonene under utbetaling eller ved overføring fra pensjonsreguleringsfondet oppbygd ved tidligere års avkastning. Dersom avkastningen ikke

er tilstrekkelig til å dekke oppreguleringen og det heller ikke er tilstrekkelig midler i pensjonsreguleringsfondet, skal den resterende del av reguleringspremien dekkes av foretaket, jf. lovutkastet § 4-12 annet ledd. Dette vil utløse et krav om balanseføring hos foretaket.

Dersom foretaket ikke ønsker å påta seg ansvar for oppregulering av pensjonsytelsene, er det foreslått at den årlige avkastningen på midlene knyttet til pensjonene skal benyttes til tillegg til pensjonsytelsene det påfølgende år, jf. lovutkastet § 4-21 tredje ledd. Dersom avkastningen et år er høyere enn det som trengs til en regulering av pensjonene i samsvar med alminnelig lønnsvekst deretter fratrukket 0,75 prosent, skal resten av avkastningen tilføres medlemmets pensjonsbeholdning og benyttes til tilsvarende tillegg til pensjoner som kommer til utbetaling i etterfølgende år, jf. lovutkastet § 4-21 tredje ledd. Dette alternativet vil imidlertid ikke sikre at det hvert år skjer regulering av pensjonene, men det sikrer at avkastning på midlene knyttet til pensjoner under utbetaling som oppnås over årene i sin helhet, blir benyttet til tillegg i pensjonsytelsene.

Banklovkommisjonen legger til grunn at den sistnevnte løsningen vil være den som er mest aktuell for grunnmodellen, da en regulering basert på avkastning alene ikke vil utløse noe krav om balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser for foretaket. Muligheten for foretaket til å forplikte seg til å regulere pensjonsytelsene årlig synes mest aktuell for pensjonsordninger etablert etter standardmodellen. Siden dette er en opsjon for foretaket og lovutkastet er basert på et system der en regulering på grunnlag av årlig avkastning kommer til anvendelse dersom foretaket ikke benytter opsjonen, ser ikke *Banklovkommisjonen* noen grunn til å ha forskjellige regler i loven på dette punktet for standardmodellen og grunnmodellen.

4) Konklusjonene ovenfor under punktene 1) til 3) innebærer at det vil være pensjonsinnretningen og arbeidstakerne som vil ha risikoen for dødelighet og avkastning i utbetalingsperioden i grunnmodellen. Foretaket vil ikke ha risiko knyttet til pensjoner under utbetaling med mindre foretaket skulle velge å påta seg en oppreguleringsforpliktelse.

7.6 Investeringsvalg

I avsnitt 6.9 ovenfor fremgår det at *Banklovkommisjonen* i lovutkastet foreslår at foretaket kan velge å etablere en kollektiv tjenestepensjonsforsikring med enten investeringsvalg for foretaket (lovutkastet § 5-6) eller individuell investeringsportefølje for den enkelte arbeidstaker (lovutkastet § 5-5), i stedet for alminnelig forvaltning i pensjonsinnretningen.

På bakgrunn av at risikoen for at det oppnås en avkastning som gir grunnlag for oppregulering av pensjonsbeholdningen i opptjeningsperioden og de årlige pensjonsytelser i utbetalingsperioden, er lagt til arbeidstakerne i grunnmodellen, vil ikke et investeringsvalg for foretaket være et aktuelt alternativ når pensjonsordningen er etablert etter grunnmodellen. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering vil et investeringsvalg bare være aktuelt der risikoen for resultatet av investeringsvalget og valget av hvordan midlene skal plasseres, legges på samme part. Ved grunnmodellen vil et investeringsvalg for foretaket føre til at foretakets valg av risikoprofil hadde kunnet gi direkte følger for arbeidstakernes og medlemmenes risiko og oppnådde oppregulering av pensjonsbeholdning og årlige pensjonsytelser.

For pensjonsordninger etablert etter grunnmodellen er det derfor bare individuelt investeringsvalg som er alternativet til alminnelig forvaltning. Individuelt investeringsvalg og lovutkastet § 5-5 er beskrevet nærmere ovenfor i avsnitt 6.9 punkt 5). Det vises til at *medlemmet Orskaug* på prinsipielt grunnlag mener at det ikke bør åpnes for individuelt investeringsvalg. Det vises til særmerknad inntatt ovenfor i avsnitt 6.9.

7.7 Administrasjon og kostnadsansvar

Det fremgår ovenfor i avsnittene 5.6.4 og 6.10 at hovedreglene i både foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger er at det er foretaket som bærer kostnadene knyttet til administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen. Dette gjelder uavhengig av om kostnadene knytter seg til arbeidstakere i opptjeningsperioden eller til arbeidstakere som er blitt pensjonister ved uttak av pensjon. Det samme gjelder selv om pensjonsordningen er opprettet med egen pensjonskonto med rett til investeringsvalg for de enkelte arbeidstakere, men den enkelte arbeidstaker må da selv dekke kostnadene knytte til endringer i den investeringsporteføljen som er tilordnet kontoen. *Banklovkommisjonen* har i avsnittene 5.6.4 og 6.10 lagt til grunn at disse prinsippene i hovedsak også skal gjelde for kollektive tjenestepensjonsforsikringer. *Banklovkommisjonen* ser ikke grunn til å skille mellom standardmodellen og grunnmodellen i forhold til dette utgangspunktet,

jf. lovutkastet § 4-14 første ledd sml. § 4-11 første ledd. Dette vil si at det er foretaket som årlig skal dekke kostnader knyttet til administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen i form av et årlig kostnadstillegg til årspremiene. Imidlertid er det behov for å ha forskjellige regler hva gjelder kostnadene knyttet til administrasjon og forvaltning i standardmodellen og grunnmodellen hva gjelder utbetalingsperioden.

Når det gjelder kostnader for administrasjon som direkte er knyttet til utbetalingsperioden, foreslås det at disse skal dekkes ved et fradrag i årlig avkastning av pensjonsbeholdningen i utbetalingsperioden eller om nødvendig i den årlige pensjonsytelse som skal utbetales, jf. lovutkastet § 4-14 annet ledd. Dette som følge av at en kostnadsbelastning for foretaket ellers kunne utløse balanseføringskrav av framtidige forpliktelser knyttet til utbetalingene av pensjon. De kostnadene som må anses som knyttet til pensjonsordningen som sådan og som ikke er spesifikt knyttet til pensjoner under utbetaling skal også i grunnmodellen dekkes av foretaket, jf. lovutkastet § 4-14 første ledd. Når det gjelder kostnadene knyttet til forvaltning vil disse i tilfeller hvor pensjonsordningen er underlagt alminnelig forvaltning, inngå som en del av pensjonsordningens kostnader. Pensjonsbeholdningene knyttet til pensjoner under utbetaling er en del av pensjonsordningens midler og er ikke skilt ut fra pensjonsordningen som sådan. Dette i motsetning til innskuddspensjonsordninger der arbeidstakere som fratrer pensjonsordningen med rett til straks begynnende alderspensjon mottar pensjonskapitalbevis, jf. innskuddspensjonsloven § 6-2. Kostnaden knyttet til forvaltning av kapitalen er normalt fastsatt som en degressiv prosent av den totale kapital som er tilknyttet pensjonsordningen og som et årlig kostnadsbidrag. Det er ikke knyttet framtidig risiko til dette. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering er det ikke hensiktsmessig å skulle beregne disse forvaltningskostnadene særskilt for de enkelte pensjonsytelser under utbetaling og belaste den enkelte pensjonist en forholdsmessig del av disse kostnadene så lenge midlene er en del av pensjonsordningens midler.

Medlemmet Mildal mener at for grunnmodellen skal forvaltningskostnader i utbetalingsperioden trekkes av avkastningen, på samme måte som administrasjonskostnadene. *Medlemmet* tror at en løsning for grunnmodellen der foretaket må dekke forvaltningskostnader for pensjonistene vil gjøre grunnmodellen betydelig mindre attraktiv og at flere dermed vil velge innskuddspensjon i stedet.

Medlemmene Andreassen og Mildal ønsker en avklaring på hvorvidt ansvar for forvaltningskostnader under utbetalingsperioden vil føre til balanseføring, noe som i tilfelle vil være negativt for denne modellen når det gjelder å være et attraktivt alternativ til innskuddspensjon.

Kapittel 8
Pensjonsordningens midler

8.1 Pensjonsordningens midler og forholdet til foretaket

Klare grenser for hvilke midler som inngår i en pensjonsordning er viktig av ulike grunner. For det første setter dette grenser mellom pensjonsordningens midler, pensjonsinnretningens øvrige kapital og foretakets midler. Slike grenser er helt sentrale for å hindre sammenblanding mellom pensjonsmidler og selskaps-/foretaksmidler. Videre er en klar avgrensning av pensjonsordningens midler et viktig grunnlag for beregning av den avkastning som skal tilføres pensjonsordningen hvert år. I tillegg utgjør pensjonsordningens midler en avgrensning for pensjonsinnretningenes avkastningsansvar i form av nullgarantien med mindre det er avtalt investeringsvalg for hele eller deler av midlene. Det vises til avsnittene 5.4.3 og 6.4 ovenfor. Pensjonsordningens midler er også en avgrensning for hvilke midler som er underlagt en skattegunstig behandling.

Pensjonsordningens midler vil dels bestå av innbetalte midler og dels av tilført avkastning i tidligere år. I lovutkastet § 5-1 første ledd er det fastsatt at pensjonsordningens midler omfatter midler tilsvarende medlemmenes pensjonsbeholdninger til enhver tid. Det er gitt en nærmere definisjon av pensjonsbeholdning i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav d. Pensjonsbeholdningene omfatter både pensjonsbeholdning knyttet til opptjeningsperioden og beholdning som er under utbetaling. Dersom pensjonsordningen er etablert etter standardmodellen, vil pensjonsordningens midler også omfatte reguleringsfond og pensjonsreguleringsfond. Disse er nærmere definert i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav f og g. Det vises til omtale av disse fondene i avsnittene 6.5 og 6.8 ovenfor. Lovutkastet § 5-1 er bygget opp på samme måte som tilsvarende bestemmelser i foretakspensjonsloven § 8-1 første ledd og innskuddspensjonsloven § 8-1 første ledd.

Kapital knyttet til utstedte pensjonskapitalbevis for fratrådte arbeidstakere vil ikke omfattes av pensjonsordningens midler. Nedenfor i kapittel 9 fremgår det at pensjonskapitalbeviset utgjør et særskilt rettsforhold mellom pensjonsordningen og innehaveren av pensjonskapitalbeviset. Pensjonskapitalbeviset og midlene knyttet til dette er derfor ikke en del av pensjonsordningens midler. Det vises til § 5-1 første ledd annet punktum.

Når det gjelder forholdet til foretaket har det vært et sentralt prinsipp i kollektiv tjenestepensjon at det skal skilles klart mellom foretakets midler og pensjonsordningens midler til sikring av pensjon. Dette såkalte separasjonsprinsippet medfører blant annet at foretaket ikke kan bruke pensjonsordningens midler som sikkerhet ved gjeldsforpliktelser og lignende. Tilsvarende kan ikke foretakets kreditorer ta sikkerhet eller beslag i pensjonsordningens midler. Dette kommer til uttrykk i lovutkastet § 5-2 som er bygget opp på tilsvarende måte som foretakspensjonsloven § 8-3 og innskuddspensjonsloven § 8-3.

Definisjonen av pensjonsordningens midler danner grunnlag for beregning av hvilken avkastning som skal tilføres pensjonsordningen hvert år. Det vises til lovutkastet § 5-4. Dersom pensjonsordningen har alminnelig forvaltning av midlene skal avkastningen fordeles forholdsmessig mellom medlemmenes pensjonsbeholdninger. Dersom ordningen er etablert i samsvar med standardmodellen skal også reguleringsfondet og pensjonsreguleringsfondet tildeles en forholdsmessig andel av avkastningen. Hvordan denne avkastningen skal brukes følger av lovutkastet kapittel 4. Det vises til kapittel 6 og 7 ovenfor der det er lagt til grunn at avkastningen skal benyttes til oppregulering av medlemmenes pensjonsbeholdning og årlige pensjonsytelser. For pensjonsytelser i pensjonsordninger etablert i samsvar med grunnmodellen skal avkastning også kunne dekke premier og kostnader knyttet til utbetalingsperioden. Kongen er i lovutkastet gitt en adgang til å fastsette en øvre grense for størrelsen på den avkastning som årlig kan anvendes til oppregulering, overskytende avkastning skal i så fall tilføres premiefondet, jf. § 4-10 tredje ledd og § 4-13 tredje ledd, se også ovenfor i avsnitt 7.4.

8.2 Premiefondet

1) Premiefondet kan ses på som foretakets midler i pensjonsordningen. For å markere denne forskjellen inngår ikke premiefondet i definisjonen av pensjonsordningens midler i lovutkastet § 5-1 første ledd. Dette til forskjell fra tilsvarende bestemmelser i foretakspensjonsloven § 8-1 første ledd og innskuddspensjonsloven § 8-1 første ledd. Separasjonsprinsippet i forhold til foretakets midler vil imidlertid gjelde fullt ut. Pensjonsinnretningens nullgaranti vil også gjelde premiefondets midler med mindre det avtales investeringsvalg. Premiefondet vil gi foretaket et visst rom for å tilpasse belastningen ved pensjonsordningen til variasjoner i foretakets økonomiske situasjon. I år hvor lønnsevnen er begrenset vil foretaket kunne begrense sine innbetalinger til pensjonsordningen for dekning av årspremier, risikopremier og kostnader ved å trekke på midlene i premiefondet. I år hvor lønnsevnen er god vil foretaket kunne tilføre pensjonsordningen midler utover det som følger av foretakets premie og kostnadsansvar ved å tilføre midler til premiefondet i samsvar med skatteloven § 6-46 første ledd bokstav c. Så lenge det er midler i premiefondet vil det også kunne utgjøre en sikkerhet for arbeidstakerne for videreføring av pensjonsordningen i år hvor foretaket har redusert lønnsevne.

Siden det dreier seg om midler som etter skattereglene er underlagt en skattegunstig behandling er det nødvendig å begrense både hvilke midler som kan tilføres premiefondet, bruken av disse midlene og om, og i hvilken grad, foretaket skal kunne overføre midler fra fondet til foretaket. Alle disse forholdene er regulert i innskuddspensjonsloven kapittel 9 og foretakspensjonsloven kapittel 10. Bestemmelsene i lovutkastet §§ 5-10 flg. om premiefond tar derfor utgangspunkt i bestemmelsene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven.

2) Premiefondet kan som nevnt ovenfor tilføres midler direkte fra foretaket i form av tilskudd i samsvar med skatteloven § 6-46 første ledd bokstav c. Videre følger det av lovutkastet § 5-11 at premiefondet skal tilføres avkastning. Midlene i premiefondet kan enten forvaltes ved alminnelig forvaltning i pensjonsinnretningene eller ved foretakets investeringsvalg dersom foretaket har bestemt at premiefondet skal underlegges en egen investeringsportefølje i samsvar med bestemmelsene i lovutkastet § 5-14. Dersom Kongen velger å fastsette øvre grenser for hvor stor avkastning som i et år kan tilføres reguleringsfondet hvor pensjonsordningen er etablert i samsvar med standardmodellen eller til pensjonsbeholdningen hvor pensjonsordningen er etablert i samsvar med grunnmodellen, skal den overskytende avkastning tilføres premiefondet. Det vises til avsnittene 6.5.3 og 7.4. I tillegg vil premiefondet kunne tilføres midler som følge av at et medlem slutter i foretaket i løpet av et år eller som følge av at medlemmer slutter før de har fått krav på pensjonsbevis. Det vises til avsnitt 9.2.

3) Som følge av at premiefondets midler vil være underlagt en skattegunstig behandling, vil bruken av fondets midler måtte begrenses til formål knyttet til pensjonsordningen. Det er derfor i lovutkastet § 5-12 lagt til grunn at premiefondet kan brukes til dekning av årspremie, risikopremier og kostnader som følger av lovutkastet kapittel 4. For en pensjonsordning etablert etter standardmodellen vil dette foruten årspremiene og kostnader knyttet til administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen, omfatte vederlag for pensjonsinnretningens nullgaranti i opptjeningsperioden og utbetalingsperioden, samt premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden. Det vises til lovutkastet § 4-11. For grunnmodellen utgjør kostnadene som kan belastes premiefondet årspremiene og kostnader knyttet til administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen, samt vederlag for nullgarantien i opptjeningsperioden.

I samsvar med tilsvarende bestemmelser i foretakspensjonsloven § 10-3 første ledd åpner ikke lovutkastets ordlyd uttrykkelig for at administrasjonsreserve i tilknytning til utstedelse av pensjonskapitalbevis i standardmodellen etter § 6-2 annet ledd, kan dekkes av midler i premiefondet med mindre utstedelsen av pensjonskapitalbevis skjer i forbindelse med etablering av kombinerte pensjonsordninger, jf. lovutkastet § 2-9 fjerde ledd. Dette har sammenheng med at det normalt er avtalt mellom pensjonsinnretningen og foretaket at pensjonsordningens administrasjonsreserve skal ha en viss minstestørrelse til enhver tid. Ved utstedelse av fripoliser dekkes administrasjonsreserven som skal følge disse, av pensjonsordningens administrasjonsreserve. Dersom dette medfører at pensjonsordningens administrasjonsreserve da blir mindre enn den avtalte minstestørrelse, vil pensjonsinnretningen kreve en premie for oppbyggingen av reserven opp til minstekravet. Dette vil være en premie som inngår i årspremien og som dermed kan trekkes av premiefondet. Det vises til avsnitt 9.2 nedenfor.

Foretakspensjonsloven § 10-3 tredje ledd og innskuddspensjonsloven § 9-3 tredje ledd inneholder også en adgang til å bruke premiefondets midler til dekning av manglende premiereserve eller

manglende pensjonskapital, dersom pensjonsordningen er etablert i en pensjonskasse som har tapt sin ansvarlige kapital. *Banklovkommisjonen* har ikke funnet grunn til å foreslå en tilsvarende bestemmelse i lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring på bakgrunn av at virksomhetsreglene for pensjonskasser i mellomtiden har blitt vurdert og regulert i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 7.

4) Av skattemessige grunner er det i foretakspensjonsloven § 10-4 og innskuddspensjonsloven § 9-4 fastsatt grenser for hvor mye midler som premiefondet kan omfatte. Dersom premiefondet eller innskuddsfondet overstiger denne grensen, skal det overskytende tilføres foretaket mot beskatning av midlene. Tilsvarende bestemmelser er foreslått i lovutkastet § 5-14.

Kapittel 9
Rettigheter for fratrådte arbeidstakere

9.1 Sikring av opptjente pensjonsrettigheter

1) Arbeidstaker som før uttak av pensjon fratrer sin stilling i et foretak med ytelsesbasert foretakspensjonsordning, opphører ved fratredelsen å være medlem i foretakets pensjonsordning. Arbeidstakeren beholder imidlertid normalt retten til pensjon opptjent under tjenestetiden i foretaket (foretakspensjonsloven § 4-6). Det er avgjørende for arbeids- og tjenestepensjonsmarkedets virkemåte at arbeidstakere som fratrer i et foretak før uttak av alderspensjon, sikres de pensjonsrettigheter som er opptjent i løpet av de årene arbeidstakerne har vært ansatt i foretaket og har vært medlem av dets pensjonsordning. Pensjonsinnretningen som har pensjonsordningen, skal derfor sørge for at arbeidstakeren får en fripolise som sikrer retten til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve samt en forholdsmessig andel av tilleggsavsetningene knyttet til pensjonsordningen. I tillegg skal det knyttes en administrasjonsreserve til fripolisen. Administrasjonsreserven som betales av foretaket, skal dekke pensjonsinnretningens kostnader ved fortsatt administrasjon og forvaltning av forsikringsforholdet og senere utbetalinger i henhold til fripolisen. Så lenge arbeidstakeren er ansatt i foretaket, er dette kostnader som dekkes løpende ved foretakets premieinnbetalinger.

Fripolisen utstedes på grunnlag av pensjonsordningens beregningsgrunnlag og omfatter arbeidstakerens pensjonsrettigheter beregnet ut fra lønn og tjenestetid ved fratreden (foretakspensjonsloven § 4-2 første ledd). Dette er pensjonsrettigheter som er betalt fullt ut gjennom premie fra foretaket. Pensjonsrettighetenes innhold er derfor fastlagt ut fra forholdene ved fratredelsen. For arbeidstakerne innebærer dette at pensjonsrettighetene normalt ikke vil være inflasjons- eller nivåsikret, og at de derfor vil miste noe av sin reelle verdi i tiden frem til uttak av pensjon.

For pensjonsinnretningen betyr disse forhold at den ikke kan kreve ytterligere innbetaling verken fra arbeidstakeren eller foretaket i anledning av det forsikringsforhold fripolisen etablerer. Dette har vist seg å være et stort problem, fordi store deler av pensjonsinnretningenes fripolisebestand omfatter pensjonsrettigheter som er betalt med premier beregnet ut fra høye premieberegningsrenter, og som det derfor fortsatt er knyttet tilsvarende høy avkastningsrisiko til (se foran i avsnitt 4.1.1). Samtidig har pensjonsinnretningene en tilsvarende høy levealdersrisiko knyttet til fripolisebestanden fordi premiene i sin tid er beregnet ut fra en dødelighetsstatistikk som ikke har tatt høyde for den betydelige økningen i levealder som senere har funnet sted, jf. Banklovkommisjonens Utredning nr. 25, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav og foran i avsnitt 3.5.2.

2) Lovutkastet kapittel 6 om opphør av medlemskap som følge av fratredelse før uttak av pensjon, bygger i hovedsak på de prinsipper som ligger til grunn for reglene om fripoliser i foretakspensjonsloven §§ 4-6 flg. *Banklovkommisjonen* har likevel valgt å benytte begrepet «pensjonsbevis» om det dokument pensjonsinnretningene skal utstede til sikring av fratrådte arbeidstakeres opptjente pensjonsrettigheter i nye forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger. Det anses hensiktsmessig å etablere et skille mellom pensjonsbevis og fripoliser, fordi lovutkastets regler for pensjonsbevis avviker på enkelte viktige punkter fra de regler som nå gjelder for fripoliser utstedt i henhold til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Enkelthetene behandles nedenfor i avsnittene 9.2 og 9.3.

9.2 Rett til pensjonsbevis

I kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil opptjente rettigheter være bestemt av pensjonsbeholdningen til enhver tid. Arbeidstakere som slutter i sin stilling før uttak av pensjon, blir utmeldt av pensjonsordningen, men beholder sin rett til opptjent pensjonsbeholdning (lovutkastet § 6-1). Dette er i samsvar med hovedreglene i foretaks-

pensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Bestemmelsene om utstedelse av pensjonsbevis til arbeidstakere som fratrer sin stilling før uttak av pensjon, er inntatt i lovutkastet kapittel 6 avsnitt I. De regler som forslås om forvaltningen av midler knyttet til pensjonsbevis og om uttak av pensjon er inntatt i lovutkastet kapittel 6 avsnitt II.

Pensjonsbeviset vil omfatte den rett til pensjon som pensjonsbeholdningen ved fratreden gir grunnlag for. Som beskrevet ovenfor i avsnitt 6.5, vil foretaket i pensjonsordninger basert på standardmodellen ha et ansvar for at kostnadene knyttet til årlig oppregulering av pensjonsbeholdningene i samsvar med alminnelig lønnsvekst eller lønnsøkning i samsvar med alminnelig lønnsutvikling i foretaket. Slik oppregulering vil normalt dekkes av den årlige avkastningen eller, dersom ikke dette er tilstrekkelig, ved bruk av reguleringsfondet som vil være bygd opp av avkastning i tidligere år. Først i tilfelle hvor verken den årlige avkastningen eller reguleringsfondet er tilstrekkelig til å dekke oppreguleringen, vil foretaket yte tilskudd for å dekke reguleringen. Siden reguleringsfondet vil være bygget opp av avkastning på midlene knyttet til pensjonsbeholdningene i pensjonsordningen, er det etter *Banklovkommisjonens* oppfatning rimelig at en forholdsmessig andel av dette fondet følger med ved utstedelse av pensjonsbevis. Andelen av reguleringsfondet skal tilføres pensjonsbeholdningen knyttet til pensjonsbeviset ved utstedelsen, se lovutkastet § 6-2 annet ledd.

Medlemmet Mildal finner det ikke rimelig at en andel av reguleringsfondet skal tilføres fratrådtes pensjonsbeholdning. Den ansatte er i standardmodellen lovet et gitt reguleringsnivå uavhengig av fondets størrelse. Reguleringsfondet er der for å jevne ut svingninger i arbeidsgivers kostnader og risiko. Det er da ikke naturlig at en andel av en slik buffer skal følge med når den ansatte fratrer.

Når det gjelder administrasjonsreserve, viser *Banklovkommisjonen* til at oppbyggingen av administrasjonsreserve ved utstedelse av fripoliser i eksisterende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger oppfattes som relativt belastende for en del foretak. Som beskrevet ovenfor i avsnitt 8.2, dekkes normalt administrasjonsreserven ved utstedelse av fripoliser av pensjonsordningens administrasjonsreserve. Dersom dette medfører at pensjonsordningens administrasjonsreserve kommer under et fastsatt minimumsnivå, vil pensjonsinnretningen kreve premie av foretaket for at pensjonsordningens administrasjonsreserve igjen skal oppfylle minstekravet. Særlig i forhold til unge arbeidstakere hvor fripolisen vil ha en lang løpetid før den kommer til utbetaling, blir den nødvendige administrasjonsreserve forholdsvis høy sett i forhold til pensjonsrettighetene som er opptjent. Samtidig er administrasjonsreserven helt sentral for at ikke fripoliseinnehaveren skal unngå at pensjonskapitalen blir redusert for dekke administrasjonskostnader i perioden før uttak av pensjon. Skal pensjonsbeholdningen gi et godt bilde av hvilke pensjonsytelser som pensjonsbevisinnehaveren vil få, er det nødvendig å knytte administrasjonsreserve til pensjonsbeviset. Alternativet ville vært at foretaket fortsatt beholdt kostnadsansvaret knyttet til forvaltning og administrasjon av rettighetene, og at disse kostnadene ble dekket av foretaket gjennom en årlig kostnadspremie.

Fra foretakshold er det fremhevet som vesentlig at foretakene i forhold til arbeidstakere som har sluttet i foretaket, ikke skal ha noe ansvar knyttet til de fratrådte arbeidstakeres pensjonsforhold. Etter *Banklovkommisjonens* oppfatning bør det derfor kreves at det fortsatt blir knyttet en administrasjonsreserve til pensjonsbevis som utstedes på grunnlag av opptjening i pensjonsordning basert på standardmodellen, jf. lovutkastet § 6-2 annet ledd, jf. § 6-8 fjerde ledd. Det foreslås imidlertid ikke at det samme skal gjelde for pensjonsbevis for pensjonsrettigheter opptjent i pensjonsordninger etablert etter grunnmodellen, blant annet fordi en slik regel ville kunne utløse krav om balanseføring av fremtidige pensjonsforpliktelser. I så fall skal årlige kostnader knyttet til pensjonsbeviset dekkes ved fradrag i avkastningen av pensjonsbeholdningen, jf. lovutkastet § 6-8 fjerde ledd annet punktum.

Banklovkommisjonen har lagt vekt på å unngå at det utstedes et betydelig antall pensjonsbevis for pensjonsrettigheter av beskjedent omfang. I dag er grensen for å få utstedt fripolise i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger at opptjent premiereserve knyttet til alderspensjon overskrider 50 prosent av G, jf. foretakspensjonsloven § 4-7. I NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav har Banklovkommisjonen foreslått at arbeidstakeren ikke skal ha rett til opptjent pensjonsbeholdning i form av fripolise dersom arbeidsforholdet er kortere enn 12 måneder, jf. lovutkastet § 6-1 annet ledd. Videre foreslås det at pensjonsbevis ikke skal utstedes dersom pensjonsbeholdningen er mindre enn 150 prosent av G. I så fall har arbeidstakeren bare rett til å få pensjonsbeholdningen overført til annet pensjonsbevis eller tjenestepensjonsordning, eller til individuell pensjonsavtale, jf. lovutkastet § 6-2 tredje ledd og NOU 2012: 3 side 47 til 50. Dette forslaget har sin bakgrunn i blant

annet at håndteringen av fripoliser med beskjeden premiereserve er kostbart å administrere og den bindingseffekt fripoliser har på pensjonsinnretningenes garanterte rentenivå. I forhold til pensjonsbevis etter lovutkastet vil ikke denne bindingseffekten gjøre seg gjeldende på samme måte og være like kraftig siden pensjonsbeviset vil være underlagt en nullgaranti. Levealdersrisikoen tilknyttet pensjonsbevisene vil videre være pensjonsbevisinnehaverens som følge av levealdersjusteringen. I lovutkastet § 6-2 tredje ledd foreslås det derfor at gjeldende grense for utstedelse av fripoliser i foretakspensjonsloven på halvparten av folketrygdens grunnbeløp gjøres gjeldende i lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

9.3 Rettsforholdet etter utstedelsen av pensjonsbeviset

Et pensjonsbevis vil være et eget rettsforhold mellom pensjonsinnretningen som utsteder pensjonsbeviset og pensjonsbevisinnehaveren. Forsikringsforholdet etter pensjonsbeviset vil således deretter ikke ha noen kontraktsrettslig tilknytning til pensjonsordningen, blant annet slik at reglene i lovutkastet § 4-8 om oppregulering av pensjonsbeholdningen i samsvar med lønnsvekst ikke kommer til anvendelse. For øvrig vil imidlertid vilkår som følger av pensjonsplanen for pensjonsordningen, fortsatt gjelde for pensjonsrettighetene og pensjonsbeholdningen med mindre noe annet avtales mellom pensjonsinnretningen og pensjonsbevisinnehaveren.

Lovutkastet kapittel 6 avsnitt II inneholder de viktigste reglene om forvaltningen av de midler som er knyttet til pensjonsbeviset. Pensjonsinnretningen skal ha ansvar for at midlene til enhver tid minst tilsvarer pensjonsbeholdningen (nullgarantiansvar) med mindre det avtales at midlene skal forvaltes som egen investeringsportefølje med rett til investeringsvalg for pensjonsbevisinnehaveren, jf. lovutkastet §§ 6-8 annet ledd og 6-10. I perioden fra utstedelsen av pensjonsbeviset og til uttak av pensjon skal pensjonsbeholdningen tilføres oppnådd avkastning og en forholdsmessig del av faktisk dødelighetsarv i pensjonsinnretningen i tiden frem til uttak av pensjon, jf. lovutkastet § 6-8 tredje ledd og foran i avsnittene 5.5.6 og 6.6. Pensjonsinnretningen har imidlertid rett til å gjøre fradrag i årlig avkastning for sitt vederlag for avkastningsrisiko, en regel som også er begrunnet i behovet for tilpasning til det nye kapitalkravsregimet (Solvens II) i EU/EØS forsikringsdirektiv.

For pensjonsbevis utstedt i pensjonsordninger etter standardmodellen gjelder at administrative kostnader ved forvaltning av pensjonsbeviset med tilhørende midler skal dekkes av pensjonsbevisets administrasjonsavsetning, lovutkastet § 6-8 fjerde ledd og ovenfor i avsnitt 9.2. Pensjonsinnretningen bærer risikoen for at administrasjonsavsetningen er tilstrekkelig. Til pensjonsbevis utstedt i pensjonsordninger etter grunnmodellen er det imidlertid ikke knyttet administrasjonsavsetning, og slike kostnader må følgelig dekkes ved fradrag i årlig avkastning av pensjonsbeholdningen (lovutkastet § 6-8 fjerde ledd annet punktum).

Ved uttak av pensjon i henhold til pensjonsbeviset vil de alminnelige reglene i lovutkastet gjelde, jf. lovutkastet § 6-9. Dette innebærer blant annet at årlig pensjon beregnes ut fra pensjonsbeholdningen på uttakstidspunktet, og at prinsippene om levealdersjustering og nøytralt uttak kommer til anvendelse. Pensjonsregulering vil kunne skje etter reglene i lovutkastet § 4-21 tredje ledd i den utstrekning årets avkastning av pensjonsbeholdningen gir grunnlag for det.

Etter lovutkastet § 6-10 kan pensjonsbevisinnehaveren og pensjonsinnretningen inngå avtale om at midlene knyttet til pensjonsbeviset skal forvaltes som egen investeringsportefølje med rett til investeringsvalg for pensjonsbevisinnehaveren. Bestemmelsen er med enkelte endringer utformet i samsvar med Banklovkommisjonens lovforslag i Utredning nr. 25, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav og vurderingene på side 42 til 47 i utredningen, se også foran i avsnitt 6.9. I perioden frem til uttak av pensjon skal pensjonskontoen etter lovutkastet § 6-10 annet ledd tilføres avkastning av investeringsporteføljen og en forholdsmessig andel av pensjonsordningens dødelighetsarv, se ovenfor i dette avsnittet. Pensjonsinnretningens vederlag for forvaltningen av pensjonsbeviset og midlene knyttet til dette kan kreves dekket ved belastning av pensjonskontoen. Ved uttak av pensjon beregnes årlig pensjonsytelse etter de alminnelige reglene i lovutkastet med utgangspunkt i investeringsporteføljens verdi på uttakstidspunktet (lovutkastet § 6-10 femte ledd), men pensjonsbevisinnehaveren kan kreve at pensjonsbeholdningen fortsatt skal forvaltes som egen investeringsportefølje, se foran i avsnitt 6.9 punkt 5).

9.4 Sammenslåing av pensjonsbevis mv.

De fleste arbeidstakere i privat sektor er i løpet av sin yrkesaktive periode som regel ansatt i mer enn

ett foretak. Økt mobilitet i arbeidsmarkedet har gjort skifte av arbeidsgiver vanlig. I privat sektor vil derfor den enkeltes samlede alderspensjon på uttakstidspunktet svært ofte bygge på pensjonsrettigheter opptjent ved medlemskap i flere, kanskje også ulike pensjonsordninger. Sett i forhold til mobiliteten i arbeidsmarkedet er det derfor et voksende problem at det både rettslig og praktisk er meget vanskelig å få slått sammen pensjonsrettigheter fra ulike tjenesteforhold eller opptjent i forskjellige pensjonsinnretninger. Ved selve utformingen av reglene for nye forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger har *Banklovkommisjonen* søkt å legge bedre til rette for at pensjonsrettigheter opptjent i flere pensjonsordninger skal kunne la seg slå sammen. Dessuten inneholder lovutkastet §§ 6-2 tredje ledd og 6-5 uttrykkelige regler om sammenslåing av opptjente pensjonsrettigheter.

Banklovkommisjonen viser til at spørsmål om sammenslåing av pensjonsbevis utstedt av ulike pensjonsinnretninger også må sees i sammenheng med reglene om flytting av pensjonsbevis i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 11. Et nytt pensjonsbevis for samlet pensjonsbeholdning må i tilfelle utstedes av den pensjonsinnretning hvor pensjonsbevisene etter flytting er samlet (lovutkastet § 6-5 første ledd).

Et beslektet spørsmål er om en arbeidstaker kan få overført pensjonsbevis fra tidligere ansettelsesforhold til pensjonsordningen i det foretak hvor han deretter er blitt ansatt. En slik «sammenslåing» av tidligere opptjent pensjonsbeholdning med pensjonsbeholdningen under opptjening i det nye foretakets pensjonsordning, vil kunne få virkninger også for det nye foretaket, for eksempel medføre noe høyere kostnader ved forvaltningen av pensjonsordningens midler. Slike spørsmål må i tilfelle løses ved avtale mellom arbeidstakeren og foretaket.

For øvrig viser *Banklovkommisjonen* til at det normalt ikke vil være mulig å få sammenslått rettigheter fra forsikringsbaserte pensjonsordninger i privat sektor med pensjonskapitalbevis fra innskuddspensjonsordninger. Det samme gjelder i forhold til pensjonsrettigheter opptjent i statlige eller kommunale pensjonsordninger i offentlig sektor. Dette skyldes at regelverket i innskuddspensjonsloven og regelverket for pensjonsordninger i offentlig sektor på vesentlige punkter avviker både fra reglene i foretakspensjonsloven og fra reglene i lovutkastet. En samordning på disse områdene vil i tilfelle kreve omfattende regelverksendringer og vel også endringer i veletablert praksis. Dette er forhold som ligger utenfor rammene for utredningen her.

Kapittel 10
Gjennomføring av et nytt lovverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring

10.1 Lovtekniske spørsmål

Banklovkommisjonens utkast til ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring inneholder et regelverk for opptjening av alderspensjon, beregning av årlig pensjon og utbetaling av pensjon i arbeidsforhold i privat sektor. Det regelverk som foreslås, er utformet med utgangspunkt i de prinsipper som ligger til grunn for alderspensjonssystemet i ny folketrygd, og imøtekommer dessuten ulike behov for vesentlige endringer i risiko- og kostnadsfordelingen i trekantforholdet mellom pensjonsinnretning, foretak og arbeidstakere som kollektiv pensjonsforsikring etablerer. Det er foran i avsnitt 5.2 gitt en oversikt over de prinsipper og hovedsynspunkter som er lagt til grunn ved utformingen av lovutkastet.

Lovutkastet inneholder forslag til omfattende regelverksendringer. Det dreier seg om forslag til regler som både formelt og reelt i betydelig grad og på viktige områder avviker fra regelverket for kollektive tjenestepensjonsforsikringer i foretakspensjonsloven. *Banklovkommisjonen* har vurdert om forslagene til lovendring burde utformes som et utkast til endringer i foretakspensjonsloven, men er ut fra omfanget og karakteren av de regelverksendringer det gjelder, kommet til at dette rent lovteknisk ikke lar seg gjennomføre på noen god måte. Resultatet av utredningsarbeidet «Pensjonslovene og folketrygdreformen II» legges derfor frem i form av et utkast til ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring (tjenestepensjonsloven).

Det regelverk som foreslås i lovutkastet, er ment å motsvare reglene i kapitlene 1 til 5 og 8 til 11 i foretakspensjonsloven om opptjening, beregning og utbetaing av alderspensjon og om forvaltningen av pensjonskapitalen i ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger. Lovutkastet kapitlene 1 til 3 er i hovedsak en redaksjonelt forenklet videreføring av hovedreglene om etablering av og medlemskap i tjenestepensjonsordninger i foretakspensjonsloven kapitlene 1 til 3. Også enkelte andre deler av lovutkastet bygger til dels på bestemmelser i foretakspensjonsloven, blant annet reglene i §§ 5-7a til 5-7d om fleksibelt uttak av pensjon som ble fastsatt ved lov 17. desember 2010 nr. 83, og regler om pensjonsordningens midler og premiefond i kapitlene 8 og 10 i foretakspensjonsloven. De sentrale deler av lovutkastet (kapitlene 4 til 6) er imidlertid i hovedtrekk utformet i samsvar med de prinsipper som ligger til grunn for pensjonssystemet for alderspensjon i folketrygdloven kapittel 20, og avviker således både reelt, formelt og i sin systematikk fra reglene for ytelsesbasert foretakspensjon i foretakspensjonsloven kapitlene 4, 5, 9 og 11.

Lovutkastet dekker imidlertid ikke alle områder som omfattes av regelverket i foretakspensjonsloven. *Banklovkommisjonen* har lagt vesentlig vekt på å utarbeide og fremlegge et forslag til et nytt regelverk om alderspensjon i forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger på et så tidlig tidspunkt som mulig. Av tidsmessige grunner har det derfor vært nødvendig å utsette behandlingen av enkelte områder, blant annet en gjennomgang av regelverket om håndtering av pensjonsordninger ved foretakendringer og om avvikling og omdanning av pensjonsordninger i foretakspensjonsloven kapitlene 13 til 15 og innskuddspensjonsloven kapittel 14. Det vises til Vedlegg 1 til Utredning nr. 25, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav som gir en oversikt over hvilke endringer som det vil være aktuelt å vurdere i denne sammenheng. Videre har den etappevise gjennomføringen av folketrygdreformen medført at Banklovkommisjonen i denne omgang ikke har hatt et tilstrekkelig grunnlag for å vurdere en tilpasning til ny folketrygd av reglene i foretakspensjonsloven kapitlene 6 og 7 om uførepensjon og pensjon til etterlatte, se nedenfor i avsnitt 10.2.

Banklovkommisjonen tar sikte på å behandle disse spørsmålene i utredningen «Pensjonslovene og folketrygdreformen III». Det vil der bli

fremlagt forslag til nye lovregler på disse områdene med sikte på nødvendig utbygging av det lovutkast som fremlegges i utredningen her.

10.2 Supplerende uførepensjon og etterlattepensjon

Foretakspensjonsloven ble utarbeidet for å imøtekomme behovet for et tidsmessig lovverk for ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger. Formålet med slike pensjonsordninger har vanligvis vært å gi arbeidstakerne så vel alderspensjon som uføre- og etterlattepensjon i tillegg til ytelsene fra dagjeldende folketrygd, og loven ble utformet som et i hovedsak felles lovverk for opptjening av disse tre formene for pensjonsytelser. Foretakspensjonsloven kapitlene 6 og 7 om uførepensjon og pensjon til etterlatte er imidlertid nært knyttet til og bygger i stor grad på lovens regelverk for alderspensjon. Etter folketrygdreformen er det ikke grunnlag for en slik bred tilnærmingsmåte.

For det første, folketrygdreformen har medført behov for vesentlige tilpasninger og endringer i regelverket for alderspensjon basert på kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Utgangspunktet ved utformingen av de deler av lovgivningen for forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger som gjelder uførepensjon og pensjon til etterlatte, må dermed også bli et annet enn i foretakspensjonsloven.

For det annet er folketrygdreformen basert på et tresporet opplegg med prinsipielt egne pensjonssystemer for henholdsvis alderspensjon, uførepensjon og pensjon til etterlatte. Alderspensjonssystemet ble fastsatt ved lov 5. juni 2009 og er trådt i kraft. Folketrygdens uføretrygdsystem som først ble fastsatt ved lov 16. desember 2011 nr. 59, er derimot ennå ikke satt i kraft og det nye systemet for pensjoner til etterlatte er fortsatt under arbeid. Det vises til avsnitt 3.1.2 ovenfor. Opplegget for folketrygdreformen medfører derfor at det i forhold til hver av de tre typer av pensjon må vurderes særskilt hvilken rolle supplerende pensjon basert på kollektiv tjenestepensjonsforsikring fortsatt skal ha. Allerede lovgivningen om uføretrygd i ny folketrygd som nylig er vedtatt, viser dette. Dessuten fremgår det at nye regler om supplerende uførepensjon fra tjenestepensjonsordninger i alle tilfelle må utformes prinsipielt uavhengig av, og i hovedsak uten direkte tilknytning til, regelverket for tjenestepensjonsordningers alderspensjon, herunder også det regelverk for alderspensjon som er foreslått i lovutkastet. Det samme vil gjelde for pensjon til etterlatte når regelverket for ny folketrygd på dette området er blitt fastsatt.

Banklovkommisjonen legger til grunn at forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger i privat sektor fortsatt skal kunne omfatte uførepensjon og/eller pensjon til etterlatte. Det vises til at slike ytelser fortsatt omfattes av tjenestepensjonsordninger i offentlig sektor etter tilpasningen til ny folketrygd, noe som fremgår av lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse kapitlene 6 og 7 og lov 16. desember 2011 nr. 60 om pensjonsordning for stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer kapitlene 5 og 6. *Banklovkommisjonen* legger imidlertid også til grunn at folketrygdreformen medfører behov for omfattende tilpasninger og endringer i foretakspensjonsloven kapittel 6 og 7 om uførepensjon og pensjon til etterlatte. Det tas sikte på å utrede disse spørsmålene i «Pensjonslovene og folketrygdreformen III». *Banklovkommisjonen* antar at det på disse områdene vil bli aktuelt med så vidt omfattende regelverksendringer at det ikke foreligger grunnlag for å inkludere foretakspensjonsloven kapitlene 6 og 7 i lovutkastet, heller ikke som en midlertidig løsning. Dersom det skulle bli aktuelt å gjennomføre regelverket om alderspensjon i lovutkastet før ny lovgivning om tjenestepensjonsordningers uførepensjon og/eller etterlattepensjon er på plass, vil det i tilfelle måtte utformes egnede overgangsløsninger.

10.3 Ikraftsetting. Overgangsspørsmål

Banklovkommisjonen viser til at lovutkastet er utarbeidet med sikte på at det nye lovverket om alderspensjon i forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger skal gjennomføres og settes i kraft fra det tidspunkt Kongen fastsetter (lovutkastet § 7-1). Et særskilt spørsmål i denne sammenheng er om ikraftsetting skal utstå til et nytt samlet regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring er blitt vedtatt, eller om regelverket om alderspensjon kan settes i kraft uavhengig av et nytt regelverk for uførepensjon og etterlattepensjoner. Uavhengig av hvilken fremgangsmåte som velges, vil det også være behov for enkelte endringer i annen lovgivning, blant annet lovtekniske tilpasninger. De viktigste av endringene er i denne omgang utformet som overgangsregler (nedenfor i avsnitt 10.4).

Lovutkastet er utformet på grunnlag av et skille mellom opptjenings- og utbetalingsperioden, og inneholder regler om opptjening av alderspensjon, beregning av årlig pensjon og

uttak av pensjon. Reglene om uttak av pensjon bygger i hovedsak på den ordning for fleksibelt uttak av pensjon som ligger til grunn for ny folketrygd, og som ble gjennomført allerede ved endringer i foretakspensjonsloven ved lov 17. desember 2010 nr. 83. Utkastets regler om opptjening av alderspensjon og beregning av årlig pensjon vil derimot innebære vesentlige endringer i gjeldende lovgivning, blant annet som følge av vidtgående tilpasning til pensjonssystemet i ny folketrygd.

Særskilt ikraftsetting av dette regelverket vil åpne for en omdanning av innskuddspensjonsordninger til forsikringsbaserte alderspensjonsordninger, og for at nye foretak etablerer slike pensjonsordninger. For nyetablerte foretak og for foretak som ønsker en omdanning fra innskuddspensjonsordning til tjenestepensjonsforsikring vil derfor en ikrafttredelse av loven uten at overgangsbestemmelser er på plass, være av betydning fordi dette ikke vil reise problemer i forhold til allerede opptjente rettigheter. For ytelsesbaserte pensjonsordninger derimot vil særskilt ikraftsetting innebære at ny pensjonsopptjening deretter vil skje etter reglene i den nye lovgivningen, enten som følge av endringer i pensjonsplanen i samsvar med de nye alderspensjonsreglene, eller som følge av avvikling av alderspensjonsdelen av den ytelsesbaserte pensjonsordningen i kombinasjon med etablering av ny alderspensjonsordning. I begge tilfelle vil det oppstå viktige spørsmål om sammenkobling av ny pensjonsopptjening og allerede opptjente pensjonsrettigheter (foran i avsnitt 4.4.2). Tilsvarende spørsmål vil for øvrig også oppstå ved iverksetting av et samlet regelverk for kollektiv tjenestepensjonsforsikring.

Banklovkommisjonen legger vesentlig vekt på at det ved ikraftsettingen av et nytt regelverk for kollektiv pensjonsforsikring legges til rette for en mest mulig fleksibel overgang mellom nye forsikringsbaserte tjenestepensjonsordninger og de eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger. Det forutsetter, for det første, at det legges opp til en overgangsordning som innebærer at fortsatt opptjening av alderspensjon på grunnlag av det nye regelverket i hovedsak vil fremstå som en videreføring av virksomheten i eksisterende tjenestepensjonsordninger. I så fall vil overgangen til det nye regelverk i første omgang kunne gjennomføres ved at foretaket ved nødvendig tilpasning av pensjonsordningens pensjonsplan, går over til en opptjeningsordning som er i samsvar med de krav det nye regelverket for alderspensjon stiller. Arbeidstakernes rett til opptjent pensjon vil i tilfelle bli videreført innenfor pensjonsordningen og utgjøre et grunnlag for videre pensjonsopptjening etter den nye opptjeningsordningen. Opptjent pensjon for den enkelte arbeidstaker vil i så fall utgjøre summen av tidligere og ny opptjening.

Et slikt opplegg forutsetter imidlertid at tidligere opptjente pensjonsrettigheter lar seg integrere i den videreførte pensjonsordningen på en slik måte at arbeidstakerne fullt ut sikres utbetaling av den pensjonsytelse som er opptjent ved overgangen til en ny opptjeningsordning. De spørsmål som oppstår i denne sammenheng vil være et sentralt tema i utredningen «Pensjonslovene og folketrygdreformen III». I denne sammenheng vil det blant annet bli vurdert i hvilken utstrekning håndteringen av de tilsvarende spørsmål i loven om Statens pensjonskasse §§ 24 og 24a og de tilsvarende bestemmelser i stortings- og regjeringspensjonsloven §§ 3-6 og 4-6 her vil kunne gi egnede utgangspunkter.

Et alternativ til det opplegget som er skissert ovenfor, ville være at foretaket kombinerte en avvikling av den eksisterende pensjonsordningen etter foretakspensjonslovens regler med etablering av en ny pensjonsordning for kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Den umiddelbare virkning av avviklingen vil i tilfelle være at pensjonsinnretningen må utstede et betydelig antall fripoliser til sikring av de pensjonsrettigheter arbeidstakerne har opptjent frem til avviklingstidspunktet. En slik diskontinuitet i arbeidstakernes pensjonsopptjening vil imidlertid neppe være i arbeidstakernes interesse, og vil dessuten medføre en betydelig skjerping av kapitalkravene til pensjonsinnretningen når det nye kapitalkravsregimet i Solvens II blir gjennomført i løpet av de nærmeste årene. Overgangsreglene bør derfor så vidt mulig utformes slik at overgangen til et nytt regelverk for kollektiv pensjonsforsikring ikke fører til en avvikling av ytelsesbaserte pensjonsordninger i et omfang av betydning, jf. foran i avsnitt 4.3.3 og Utredning nr. 25, NOU 2012: 3 avsnitt 4.4.1.

10.4 Overgangsregler

Ved ikraftsetting av en lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring i samsvar med Banklovkommisjonens lovutkast, vil det være behov for endringer i enkelte andre lover samt ulike overgangsregler. Av praktiske grunner er utkast til slike regler ikke tatt inn i lovutkastet, blant annet fordi de påbygninger på lovutkastet som vil bli fremlagt i utredningen «Pensjonslovene og folketrygdreformen III», her vil kunne reise særlige spørsmål. *Banklovkommisjonen* mener at det i denne

omgang vil være tilstrekkelig inntil videre å regulere de viktigste spørsmålene ved overgangsregler, og at de konkrete endringer i tidligere lovgivning vil kunne gjennomføres på et senere tidspunkt.

Banklovkommisjonen har lagt til grunn, for det første, at bestemmelsene om et foretaks plikt til å ha tjenestepensjonsordning, minstekravene til pensjonsordningen og de øvrige bestemmelser i lov om obligatorisk tjenestepensjon (unntatt § 5) skal gjelde tilsvarende for tjenestepensjonsordninger opprettet i samsvar med utkastet til lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring. En bestemmelse som gjør dette klart er tatt inn i lovutkastet § 7-2 første ledd.

Banklovkommisjonen har lagt til grunn, for det annet, at tjenestepensjonsordninger opprettet i samsvar med utkastet til lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring skal behandles skattemessig på samme måte som tjenestepensjonsordninger etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, jf. skatteloven §§ 6-45 til 6-47 og foran i avsnitt 5.3.5. Forutsetningen er således at et foretak skal gis fradrag for kostnad til årlige innskuddspremier og tilskudd til dekning av risikopremier og kostnader knyttet til tjenestepensjonsordningen i henhold til reglene i lovutkastet kapittel 4 avsnittene II eller III, samt for tilskudd til premiefond for pensjonsordningen etter regler tilsvarende reglene i skatteloven § 6-46 første ledd. Forutsetningen er også at arbeidstakere skal gis fradrag for tilskudd til tjenestepensjonsordningen i henhold til en tilskuddordning i samsvar med vilkår og regler i lovutkastet § 4-25. Bestemmelser som gjør dette klart, er tatt inn i lovutkastet § 7-2 annet og tredje ledd.

For det tredje er det i lovutkastet § 7-2 fjerde ledd inntatt en alminnelig hjemmel for Kongen til å fastsette andre overgangsregler.

Kapittel 11
Likestillingsmessige, økonomiske og administrative konsekvenser

11.1 Hovedpunkter i lovutkastet

Banklovkommisjonen framlegger i denne utredningen et utkast til en ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Utredningen er fase II av det arbeidet Banklovkommisjonen startet opp i sin utredning nr. 23, NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I, med å tilpasse pensjonslovene til den nye alderspensjonen i folketrygdloven. Utkastet inneholder ikke forslag til endring av minstekravene til tjenestepensjonsordninger i loven om obligatorisk tjenestepensjon.

Lovutkastet er et viktig steg i tilpasningen av tjenestepensjonslovgivningen til den nye alderspensjonen i folketrygden, men imøtekommer dessuten ulike behov for vesentlige endringer i risiko- og kostnadsfordelingen i det trekantforhold mellom pensjonsinnretning, foretak og arbeidstakere som kollektiv pensjonsforsikring etablerer. Lovutkastet er videre et viktig steg for at foretak og pensjonsinnretninger skal kunne tilpasse tjenestepensjonsordningene på en fleksibel måte til den situasjon som over tid er skapt av det lave nivået i rentemarkedene og av en vesentlig økning i befolkningens levetid og dermed i pensjonenes utbetalingsperiode. Lovutkastet legger også til rette for at pensjonsinnretningene skal kunne tilby pensjonsprodukter som er bedre tilpasset de kapitalkrav som vil komme ved en innføring av EU/EØS lovgivningen om Solvens II.

Lovutkastet etablerer en ny form for forsikringsbasert tjenestepensjonsordning basert på to ulike modeller – standardmodellen og grunnmodellen. Begge modellene er – på samme måte som alderspensjonssystemet i ny folketrygd – basert på et «hybrid»-opplegg, det vil si har egenskaper som forbindes med både innskudds- og ytelsesbaserte pensjonsordninger. Forskjellen mellom modellene ligger først og fremst i at standardmodellen gir foretaket en mulighet til å etablere en tjenestepensjonsordning med en standard eller et tjenestepensjonsnivå opp til om lag det nivå som hittil har vært vanlig i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Grunnmodellen har ikke de samme tilvalgsmuligheter som standardmodellen og har som et viktig mål å etablere et forsikringsbasert tjenestepensjonsalternativ som ikke, eller i minst mulig grad, utløser plikt for foretaket til å foreta balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser i sitt regnskap. Standardmodellen vil medføre enkelte fremtidige pensjonsforpliktelser for foretaket som etter regnskapsreglene vil kreves balanseført, men omfanget av balanseføringen vil bli vesentlig redusert i forhold til det som nå gjelder for ytelsesbasert foretakspensjon.

Hver av modellene kan utformes med sikte på ulike tjenestepensjonsnivåer. Det kreves at det i pensjonsplanen for pensjonsordningen skal fastsettes hva foretaket årlig skal innbetale i årspremie, og foretakene kan således tilpasse årlige pensjonskostnader til egen økonomi og lønnsevne. Årspremien skal fastsettes i prosent av lønn for den enkelte arbeidstaker. Loven fastsetter maksimalgrensene for den årlige innskuddspremien og er en rammelov for hvordan tjenestepensjonsforsikringene kan utformes. For standardmodellen er maksimalgrensen foreslått til 7 prosent av lønn fra 0 til 12 G og for grunnmodellen er grensen satt til 8 prosent for tilsvarende lønn. Foretaket kan i tillegg betale inn en tilleggspremie for lønn mellom 7,1 og 12 G på inntil 18,1 prosent. Dette har sin bakgrunn i at det ikke gis opptjening i folketrygden for lønn over 7,1 G, og at opptjeningen i folketrygden for lønn mellom 0 og 7,1 G er basert på 18,1 prosent av lønn. Innenfor maksimalgrensene kan foretaket i det enkelte år foreta innskudd på inntil to prosent av lønn utover det som er fastsatt i pensjonsplanen. Det årlige innskuddet vil danne en pensjonsbeholdning for det enkelte medlem.

I opptjeningsperioden skal pensjonsbeholdningen tilføres en forholdsmessig andel av den kapital som faktisk frigjøres i pensjonsinnretningen

som følge av at medlemmer dør før uttak av pensjon (dødelighetsarv), og arbeidstakerne vil således ha risikoen for utviklingen av levealder og dødelighet i opptjeningsperioden. Videre skal pensjonsbeholdningen i opptjeningsperioden også tilføres oppnådd avkastning av pensjonskapitalen. Avkastningen skal benyttes til årlig oppregulering av pensjonsbeholdningen. Denne oppreguleringen er avhengig av hvilken modell som velges. I grunnmodellen skjer oppreguleringen på grunnlag av den årlige avkastningen, og i år hvor det ikke oppnås et positivt avkastningsresultat, vil det ikke skje oppregulering. Arbeidstakerne er imidlertid sikret mot verdireduksjon av pensjonsbeholdningen gjennom en nullgaranti fra pensjonsinnretningene. I standardmodellen er arbeidstakerne sikret en årlig oppregulering lik alminnelig lønnsvekst eller lønnsøkning innenfor alminnelig lønnsutvikling i foretaket. Denne oppregulering skal i utgangspunktet dekkes av avkastningen, men foretaket vil ha et ansvar for å dekke resten av reguleringspremien dersom avkastningen ikke er tilstrekkelig. I standardmodellen kan det også avtales oppregulering av pensjonsbeholdningen på grunnlag av lønnsøkning som skyldes skifte av stilling mv.

Ved uttak av pensjon vil pensjonsbeholdningen danne grunnlag for beregning av den årlige pensjonsytelsen som arbeidstakeren vil få utbetalt i alderspensjon i resten av sin levetid. Pensjonen skal som hovedregel være livsvarig, men det kan i pensjonsplanen fastsettes tidsavgrenset pensjon med utbetaling til medlemmet har fylt 80 år, i alle tilfelle likevel minst i 10 år fra uttaksåret. Ved beregningen av årlig pensjon skal det foretas levealdersjustering basert på det antall år som tilsvarer arbeidstakerens forventede levetid på uttakstidspunktet og den dødelighetsarv som beregnes frigjort i den forventede utbetalingsperioden. Ved levealdersjusteringen benyttes folketrygdens delingstall med en bransjefastsatt justering ut fra avvik mellom forventet levetid i befolkningen som sådan og i den populasjon som inngår i tjenestepensjonsordningene i pensjonsinnretningene. Pensjonsytelsen skal i standardmodellen oppreguleres årlig etter alminnelig lønnsvekst deretter fratrukket 0,75 prosent. Denne reguleringen skal dekkes av årlig avkastning eller, om dette ikke er tilstrekkelig, av foretaket. I grunnmodellen skjer det en årlig regulering på grunnlag av avkastningen.

I korthet skiller kollektiv tjenestepensjonsforsikring seg fra ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger ved at det er årspremien som fastsettes i pensjonsplanen. I ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er det nivået på pensjonsytelsen som ordningen har som mål å gi, som defineres i pensjonsplanen. Tjenestepensjonsforsikringen skiller seg fra innskuddspensjonsordninger ved at ordningene er forsikringsbasert og det tilføres dødelighetsarv i opptjeningsperioden samt at pensjonsinnretningene vil garantere for at pensjonsbeholdningene ikke reduseres i verdi med mindre det er valgt investeringsvalg.

Fortsatt vil det gjenstå behov for å utrede spørsmål knyttet til håndteringen av allerede opptjente pensjonsrettigheter i forbindelse med overgang fra eksisterende pensjonsordninger til kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Dette vil bli sentralt i *Banklovkommisjonens* arbeid med en fase III av arbeidet med tilpasning av pensjonslovene til ny folketrygd. Dette arbeidet vil også omfatte tilpasninger til ny folketrygd av reglene for uføre- og etterlatteytelser i de kollektive pensjonsordningene. Dessuten vil det være behov for å vurdere endringer i annen lovgivning, herunder en avklaring av forholdet til foretakspensjonsloven som ikke vil kunne videreføres i sin nåværende form.

11.2 Likestillingsmessige konsekvenser i forhold til kjønn og alder

Den årlige innskuddspremie for de enkelte arbeidstakere som er fastsatt i pensjonsplanen for en kollektiv tjenestepensjonsforsikring, er uavhengig av om medlemmet er mann eller kvinne. Den er også uavhengig av arbeidstakerens alder og gjenstående tid til et mulig uttak av alderspensjon. Dette gjør at årsinnskuddet er kjønns- og aldersnøytralt.

Videre er levealdersjustering basert på folketrygdens delingstall som er fastsatt på grunnlag av en gjennomsnittsberegnet dødelighet for hele befolkningen. Folketrygdens delingstall er derfor kjønns- og aldersnøytrale og gjør ikke forskjell på menn og kvinner. På bakgrunn av at det for hvert årskull beregnes et sett med delingstall avhengig av uttakstidspunktet for alderspensjonen, er også folketrygdens delingstall nøytrale i forhold til det tidspunkt vedkommende velger å ta ut alderspensjon. I lovutkastet er det lagt opp til at den bransjejustering som skal skje av folketrygdens delingstall ved levealderjustering i kollektiv tjenestepensjonsforsikring for tilpasning i forhold til at forventet levetid i forsikringskollektivet vil kunne avvike fra gjennomsnittet i befolkningen for øvrig, skal være kjønnsnøytral. Også beregning av premie som følge av at en pensjonsinnretning kan ha en populasjon med forventet levetid som avviker fra bransjejusteringen, skal skje på objektivisert grunnlag.

Dette medfører at lovutkastet er basert på at pensjonsordningene skal være kjønns- og aldersnøytrale både i opptjeningsperioden og utbetalingsperioden.

11.3 Økonomiske og administrative konsekvenser

11.3.1 Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Banklovkommisjonen legger til grunn at en ny lov på pensjonsområdet ikke bør utløse behov for ytterligere ressurser i Finansdepartementet eller Finanstilsynet som skal forvalte loven. Både Finansdepartementet og Finanstilsynet besitter kompetanse og har bygget opp ressurser til å forvalte pensjonsloven. Lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil på mange områder kunne sammenlignes med de pensjonslovene som disse institusjoner allerede forvalter. Systematisk og redaksjonelt utgjør imidlertid lovutkastet en viss forenkling av regelverket, blant annet som følge av at det er utformet etter prinsipper som allerede ligger til grunn for ny folketrygd. På samme måte som ved annen ny lovgivningen vil myndighetene måtte bruke ressurser på å bygge opp kunnskap hos medarbeiderne om regelverket, og det vil kunne kreve ekstra ressurser i starten å dekke informasjonsbehov utenfra. På sikt bør det imidlertid ikke være knyttet noe ekstra ressursbehov til forvaltning av denne loven sett i forhold til de andre pensjonslovene. *Banklovkommisjonen* har ved utarbeidelsen av lovutkastet lagt vekt på at tjenestepensjonsforsikringsprodukter skal kunne utformes på en forholdsvis enkel og oversiktlig måte.

Sett fra myndighetenes ståsted, vil man gjennom en lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring få tjenestepensjonsprodukter som er bedre tilpasset de sentrale prinsippene og hensynene bak folketrygdreformen, og derigjennom vil viktige samfunnsmessige og samfunnsøkonomiske hensyn ivaretas.

Lovutkastet inneholder en generell forskriftshjemmel samt enkelte andre hjemler til å fastsette nærmere regler. Loven er imidlertid ikke lagt opp slik at forskrifter må være på plass før man eventuelt kan sette loven i kraft. Tvert imot er det lagt opp til at forskrifter kan fastsettes dersom det etter en viss tid viser seg at det er behov for nærmere regler på enkelte områder.

I mandatet er det lagt til grunn av Finansdepartementet at Banklovkommisjonens forslag i utgangspunktet bør være provenynøytrale for det offentlige. Om lovforslaget blir provenynøytralt eller ikke, beror i stor grad på hvordan foretakene vil reagere på at det etableres et nytt forsikringsbasert tjenestepensjonsalternativ. Det er vanskelig å foreta noe anslag på hvor mange foretak som for eksempel vil velge å omdanne sine ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger til kollektiv tjenestepensjonsforsikring og om, og i hvilken grad, det er foretak som vil velge å omdanne sine innskuddspensjonsordninger til tjenestepensjonsforsikring. Skatteprovenyet vil også bero på om foretakene vil velge standardmodellen eller grunnmodellen og hvilket nivå for årlig innskuddspremie som vil inngå i de enkelte foretaks pensjonsordninger. Det antas at det ikke vil være mange foretak som vil legge seg på de maksimale rammene for årspremie. Særlig gjelder dette tilleggspremien for lønn mellom 7,1 og 12 G. Det vises også til at et alminnelig uttrykt ønske fra foretakene i forbindelse med dette arbeidet har vært å oppnå et nivå på årlige pensjonskostnader som ikke er så høyt som i ytelsesbasert foretakspensjon. Ut fra de forhold *Banklovkommisjonen* kan vurdere, antas det at lovforslaget ikke vil ha negative provenyvirkninger. *Banklovkommisjonen* legger til grunn at dette spørsmål i alle tilfelle vil bli vurdert av Finansdepartementet i forbindelse med proposisjonsbehandlingen.

11.3.2 Økonomiske og administrative konsekvenser for pensjonsinnretningene

Når det gjelder konsekvensene av lovutkastet for pensjonsinnretningene er det viktig å påpeke at det ved utarbeidelsen av lovutkastet har vært lagt vekt på å finne løsninger som skal være mindre belastende og risikofylte for pensjonsinnretningene med tanke på oppbygging og akkumulering av avkastningsrisiko og levealdersrisiko over tid. Sett i forhold til eksisterende foretakspensjonsordninger og dagens situasjon i rente- og verdipapirmarkedene, vil det i lengden neppe være mulig for pensjonsinnretningene å drive virksomhet basert på kollektiv tjenestepensjonsforsikring uten vesentlige endringer i samlet risikoeksponering. Det vises også til at de kapitalkrav som pensjonsinnretningene vil møte ved en gjennomføring av EU/EØS lovgivningen om Solvens II i norsk rett og gjeldende situasjon med at et lavrentemarked har eksistert over en viss tid, uansett ville kreve at pensjonsinnretningene foretok justeringer i sin virksomhet og de produkter som i dag tilbys. Det påpekes i denne sammenheng også at løsningene for hva som skal skje med eksisterende pensjonsrettigheter i fase III i Banklovkommisjonens

arbeid med å tilpasse pensjonslovene til ny folketrygd, vil bli viktig for pensjonsinnretningene med tanke på deres soliditetsmessige situasjon.

En ny lov som åpner for helt nye skattebegunstigede tjenestepensjonsprodukter, vil medføre at pensjonsinnretningene vil måtte bruke en god del ressurser i starten dersom de ønsker å tilby produktet. De må for det første bruke ressurser på å bygge opp kompetanse på lovgivningen. Videre må det foretas beregninger og oppbygging av datasystemer tilpasset premieberegning og forvaltning av det nye produktet. De må videre gjøre avveininger av eventuelt hvilke variasjonsmuligheter og standarder de vil legge inn i sine produkter og hvordan de ønsker å markedsføre disse. Ut fra dette må det utarbeides standarder for kundeavtaler osv. Dette vil kreve en god del ressurser og investeringer i de enkelte pensjonsinnretninger.

Videre må bransjen som sådan bruke en del ressurser innledningsvis for å utarbeide en bransjestandard for justering av folketrygdens delingstall i forhold til avvik i forventet levetid mellom populasjonen i tjenestepensjonsordningene og befolkningen for øvrig. Det antas at dette arbeidet vil kreve mest ressurser i en innledningsfase før systemet er på plass. Det vil imidlertid også kreve noe arbeid, men begrensede ressurser, i forbindelse med oppfølging av dette over tid.

En del foretak har valgt å avvente med å foreta endringer i sine ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i påvente av en vurdering og utredning av et hybridalternativ til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger. Et nytt lovutkast og ny lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil derfor måtte påregnes å utløse et forholdsvis stort informasjonsbehov hos foretak og arbeidstakere, som skal dekkes av pensjonsinnretningene og næringsorganisasjonene. Dette vil kreve en god del ressurser fra pensjonsinnretningene og det er viktig at behovet for informasjon ikke undervurderes.

Pensjonsinnretningene og livsforsikringsbransjen har fulgt Banklovkommisjonens arbeid med utarbeidelsen av lovutkastet tett, blant annet gjennom deltakelse i Banklovkommisjonens arbeidsgruppe. Pensjonsinnretningene er således godt forberedt på å følge opp en prosess med utarbeidelse av produkter og systemer basert på lovutkastet.

11.3.3 Økonomiske og administrative konsekvenser for foretakene

Fra foretakene har det vært uttrykt ønske om å finne forsikringsbaserte tjenestepensjonsløsninger som er mindre kostnadskrevende og gir mere forutsigbarhet enn dagens ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Lovutkastet gir mulighet for dette. Det gir dessuten ny og mer fleksibilitet ved utformingen av forsikringsbaserte pensjonsordninger samtidig som det legges til rette for videreføring av en standard på pensjonsordningen som hittil har vært betraktet som normalt nivå for de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene. Lovutkastet med de to ulike modellene og tilvalgsmuligheter er dermed et svar på et ønske om nye valgmuligheter og tjenestepensjonsprodukter både fra arbeidstaker- og foretakshold og fra pensjonsinnretningene. Dette vil også gjøre det mulig å se tjenestepensjon i sammenheng med øvrige lønns- og arbeidsvilkår. Dersom foretaket velger en kollektiv tjenestepensjonsforsikring for seg selv og sine arbeidstakere, vil dette være ut fra en vurdering av at dette vil være den beste løsningen på sikt for foretaket. Sett i forhold til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, antas det at det vil ligge en kostnadsbesparelse i overgang til en tjenestepensjonsforsikring, både i forhold til direkte innbetalinger til pensjonsordningen og i forhold til den kapitalmessige bindingen som balanseføring av framtidige pensjonsforpliktelser medfører for foretaket. Dette avhenger imidlertid av nivået på nåværende pensjonsordning og hvordan den nye tjenestepensjonsforsikringen utformes. *Banklovkommisjonen* påregner også at en del foretak vil kunne være interessert i å gå over fra innskuddspensjonsordning til en tjenestepensjonsforsikring. Om dette vil bli dyrere for foretaket, vil avhenge helt av hvilket nivå for årsinnskudd og eventuelle tilvalg man velger for den nye pensjonsordningen.

Sett i forhold til innskuddspensjonsordninger, vil tjenestepensjonsforsikringer etablert etter standardmodellen kunne innebære en reduksjon av arbeidstakernes risiko knyttet til oppregulering av pensjonsbeholdningen i opptjeningstiden og regulering av pensjonsytelsene i utbetalingstiden. Dette vil kunne være viktig for foretak som konkurrerer om, og ønsker å tiltrekke seg, godt kvalifisert arbeidskraft.

For foretakene vil loven kreve ressurser for å sette seg inn i informasjon om produktet dersom foretaket ønsker å vurdere overgang til, eller etablering av, en slik pensjonsordning. Skulle de velge å etablere en tjenestepensjonsforsikring, vil arbeid med valg av modell og eventuelt tilvalgsmuligheter, utarbeidelsen av en avtale og fastsettelse av en pensjonsplan kreve en god del ressurser. Det samme gjelder informasjon til arbeidstakerne. For at denne informasjonen skal bli til-

strekkelig og god, vil foretakene være avhengig av informasjonsmateriell fra pensjonsinnretningene og sine egne næringsorganisasjoner.

Foretakenes organisasjoner har fulgt Banklovkommisjonens arbeid med utarbeidelsen av lovutkastet tett, blant annet gjennom deltakelse i Banklovkommisjonens arbeidsgruppe, og er således godt forberedt på å følge opp en prosess med utforming av nye tjenestepensjonsordninger basert på lovutkastet.

11.3.4 Økonomiske konsekvenser for arbeidstakerne

Et nytt tjenestepensjonsprodukt og overgang fra én tjenestepensjonsordning til en annen vil alltid kunne skape usikkerhet hos arbeidstakere i et foretak. Lovutkastet vil medføre vesentlige endringer i risiko- og kostnadsfordelingen i det trekantforhold mellom pensjonsinnretning, foretak og arbeidstakere som kollektiv pensjonsforsikring etablerer, blant annet ved at risiko som hittil har ligget hos pensjonsinnretningene nå allokeres til arbeidstakerne. Reelt er dette grunnlaget for både reglene om pensjonsinnretningenes nullgaranti, om tilføring av oppnådd årlig avkastning til arbeidstakernes pensjonsbeholdning og oppreguleringsformål og levealdersjustering av årlig pensjon i hovedsak på samme måte som i folketrygden. Dette må ses i sammenheng med ordningen for disponering av årlig avkastning.

Ved en samlet vurderingen av hvilken betydning disse endringene vil ha for arbeidstakerne, må det imidlertid etter *Banklovkommisjonens* oppfatning skilles mellom de umiddelbare virkninger og virkningene over tid i så vidt langt tidsperspektiv som kollektiv pensjonsforsikring vil dekke. *Banklovkommisjonen* mener at de regelverksendringer lovutkastet vil medføre, vil gi grunnlag for et tjenestepensjonssystem som for arbeidstakerne vil gi nødvendig forutsigbarhet også på den måte at det vil gi grunnlag for et langt mer bærekraftig pensjonssystem for foretak og pensjonsinnretninger enn ytelsesbasert foretakspensjon i privat sektor nå synes å gjøre. Det vil generelt sett være i arbeidstakernes interesse at også kollektiv tjenestepensjonsforsikring over tid lar seg tilpasse næringslivsstrukturen i Norge og de forskjeller som foreligger mellom de enkelte foretaks lønnsevne og økonomi.

I arbeidet med lovutkastet har *Banklovkommisjonen* sett det som viktig at et nytt tjenestepensjonsprodukt er godt tilpasset den økte mobiliteten i arbeidsmarkedet slik at opptjente pensjonsrettigheter enkelt og kostnadsmessig effektivt kan følge med arbeidstakeren ved skifte av stilling, og at pensjonskapital opptjent hos én arbeidsgiver lar seg enkelt slå sammen med pensjonskapital opptjent hos andre arbeidsgivere. Det er også lagt vekt på at pensjonsbeholdningen knyttet til pensjonsbevis gjennom oppnådd avkastning beregnet ut fra en nullgaranti skal kunne ha en bedre nivåsikring enn hva som hittil har vært tilfelle for fripoliser utgått fra ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Også for arbeidstakerne vil håndteringen av allerede opptjente pensjonsrettigheter i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger ved overgang til nye pensjonsordninger etter lovutkastet, være en viktig del av arbeid med tilpasningen av pensjonslovene til ny folketrygd i fase III av utredningsarbeidet i Banklovkommisjonen.

Det legges til grunn at også for arbeidstakerne og deres organisasjoner vil det kreve ressurser å skaffe seg informasjon og sette seg inn i et nytt regelverk. Gjennom deltakelsen i Banklovkommisjonens arbeidsgruppe har arbeidstakerorganisasjonene kunnet følge Banklovkommisjonens arbeid med utarbeidelsen av lovutkastet tett, og de burde således være godt forberedt på å følge opp en prosess hvor produkter og systemer basert på lovutkastet blir gjennomført.

Kapittel 12
Merknader til de enkelte bestemmelser

Til kapittel 1. Virkeområde. Definisjoner

Til § 1-1. Virkeområde

Paragrafen er bygget opp etter mønster av foretakspensjonsloven § 1-1 og svarer innholdsmessig til denne bestemmelsen.

Til § 1-2. Definisjoner

Første ledd bokstavene a, b og e svarer til foretakspensjonsloven § 1-2 bokstavene a, b og f.

Mens bokstav c i foretakspensjonsloven § 1-2 først ledd krever at pensjonsytelsene skal fastsettes i pensjonsplanen, er fokuset i utkastet til *bokstav c* premiene og hvordan de skal innbetales og beregnes. Videre skal pensjonsplanen ha regler om oppbygging av pensjonsbeholdningen til de enkelte medlemmer og ha regler om beregning og utbetaling av pensjon. Det vises også til § 2-3.

Bokstav d definerer det sentrale begrepet pensjonsbeholdning. Pensjonsbeholdningen skal til enhver tid svare til et medlems pensjonsopptjening. Pensjonsbeholdningen vil bli tilført midler ved premieinnbetaling, dødelighetsarv og avkastning. Det vises til § 4-1 annet ledd og §§ 4-6 og 4-12 og merknadene til disse bestemmelsene nedenfor. Det vises også til de alminnelige motiver avsnitt 8.2.

Bokstav f definerer reguleringsfond som fond for premie til dekning av årlig regulering av medlemmenes pensjonsbeholdninger. Når avkastningen i en pensjonsordning etter standardmodellen er høyere enn det som er nødvendig for å regulere pensjonsbeholdningene i samsvar med alminnelig lønnsvekst eller alminnelig lønnsutvikling i foretaket, skal overskytende overføres til reguleringsfondet, jf. §§ 4-7 og 4-8. Midler i fondet benyttes til å dekke premie for årlig regulering av medlemmenes pensjonsbeholdninger dersom avkastningen av midlene i pensjonsbeholdningene ikke er tilstrekkelige til å dekke reguleringspremien. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.5.

Bokstav g definerer hva som menes med pensjonsreguleringsfond. Har foretaket inngått avtale om å regulere alderspensjonsytelser under utbetaling, skal det opprettes et pensjonsreguleringsfond. Fondet tilføres midler når avkastningen av midlene knyttet til pensjonsbeholdningene overstiger årets pensjonsreguleringspremie knyttet til pensjoner under utbetaling, jf. § 4-21. Er avkastningen lavere enn det som trengs for å dekke årets reguleringspremie knyttet til pensjoner under utbetaling, blir eventuelle midler i pensjonsreguleringsfondet anvendt til å dekke restpremien. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.8.

Utkastet til *annet ledd* svarer til foretakspensjonsloven § 1-2 annet ledd.

Til § 1-3. Forskrifter

Paragrafen er bygget opp etter mønster av foretakspensjonsloven § 1-3 og svarer innholdsmessig til denne bestemmelsen.

Til kapittel 2. Opprettelse av pensjonsordninger

Til § 2-1. Adgang til å opprette pensjonsordning

Første ledd svarer til foretakspensjonsloven § 2-1 første ledd.

Annet ledd første punktum om at foretaket skal tegne forsikring som gir rett til premiefritak ved uførhet i samsvar med uføregraden, svarer til foretakspensjonsloven §§ 2-1 annet ledd annet punktum og 6-6 første ledd første punktum. Når medlemmet har nådd 67 år, vil premiefritaket ikke lenger gjelde, jf. *annet punktum.* Medlemmer som er blitt uføre vil derfor ikke få tilført midler til pensjonsbeholdningen på bakgrunn av forsikringen etter fylte 67 år. I lovutkastets *tredje punktum* er det bestemt at premien for premiefritak beregnes slik at foretaket ikke skal betale årlig premie til alderspensjon for medlemmer som blir uføre.

Premiefritak vil sikre medlem som blir ufør, videre oppbygging av pensjonsbeholdningen ved at pensjonsinnretningen vil tilføre beholdningen midler årlig. Premie for premiefritak opphører når

medlemmet tar ut full alderspensjon, jf. merknadene til §§ 4-11 og 4-14. Videre er det presisert at premiefritaket skal reduseres forholdsmessig etter uføregraden.

Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 2-2. Minstekrav

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 2-2. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 2-3. Pensjonsplan

Første ledd bygger på foretakspensjonsloven § 2-3 første ledd. For pensjonsordningen skal det fastsettes en pensjonsplan. Denne pensjonsplanen er en del av regelverket for pensjonsordningen, jf. § 1-2 første ledd bokstav b. Pensjonsplanen skal ha regler om hvordan de årlige premier skal beregnes og innbetales. Pensjonsplanen skal også ha regler om hvordan pensjonsbeholdningen til de enkelte medlemmer skal bygges opp. I pensjonsplanen skal det videre gis regler om hvordan årlig pensjon skal beregnes og utbetales. Det vises også til definisjonen av begrepet pensjonsplan i § 1-2 første ledd bokstav c.

I likhet med foretakspensjonslovens tilsvarende bestemmelse, inneholder *annet ledd første punktum* regel om pensjonsinnretningens forpliktelse til å sikre at de midler som medlemmet har krav på, er intakte. Denne obligasjonsrettslige forpliktelsen er formulert som et garantiansvar. Etter lovutkastet skal pensjonsinnretningen garantere at pensjonsbeholdningen til de enkelte medlemmer til enhver tid minst tilsvarer de midler som er tilført beholdningen. Det dreier seg om premier (§§ 4-6 første ledd og 4-12 første ledd), dødelighetsarv (§§ 4-6 annet ledd og 4-12 annet ledd) og tilført avkastning (§§ 4-7 og 4-12 tredje ledd). Denne garantien innebærer at pensjonsinnretningen ikke garanterer positiv avkastning eller en bestemt dødelighetsarv i opptjeningsperioden. Det er imidlertid pensjonsinnretningen som har risikoen for at årlig avkastning blir negativ. Pensjonsinnretningen kan derfor ikke belaste pensjonsbeholdningen med et negativt avkastningsresultat, men må i tilfelle bære dette selv. Denne garantien omtales derfor som en nullgaranti. I foretakspensjonsordinger har pensjonsinnretningene garantert en avkastning tilsvarende høyeste beregningsrente som for ny opptjening for tiden tilsvarer 2,5 prosent. Nullgarantien etter lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring er nærmere omtalt under alminnelige motiver avsnittene 5.4.3 og 6.4.

Er det avtalt individuell investeringsportefølje, gjelder ikke nullgarantien. Den gjelder heller ikke for pensjonsbevis med investeringsvalg. I disse tilfeller har medlemmet eller innehaveren av pensjonsbeviset all risiko for avkastningsresultatet (§§ 5-5 annet ledd og 6-10 annet ledd) med mindre det er inngått avtale om særskilt avkastningsgaranti.

Investeringsvalg for foretaket etter § 5-6 kan avtales for standardmodellen (§§ 4-6 flg.). Ved investeringsvalg for foretaket skal medlemmet få tilført premier og dødelighetsarv på samme måte som når det er avtalt standardmodell uten investeringsvalg for foretaket. Videre skal medlemmets pensjonsbeholdning bli regulert årlig i samsvar med alminnelig lønnsvekst eller alminnelig lønnsutvikling i foretaket (§ 4-8). Når investeringsvalg for foretaket er valgt, har imidlertid pensjonsinnretningen ikke lenger den prinsipale risikoen for negativt avkastningsresultatet. Det er da foretaket som har overtatt all risiko for avkastningsresultatet, med mindre det er inngått avtale om særskilt avkastningsgaranti for pensjonsinnretningen, jf. *annet punktum*. Dersom foretaket ikke dekker sine forpliktelser, vil resultatet bli at pensjonsordningen sies opp og opphører, jf. § 5-1 annet ledd annet punktum og merknadene til denne bestemmelsen nedenfor.

Tredje punktum inneholder en henvisning til reglene om særskilt avkastningsgaranti etter § 5-8. Det er pensjonsinnretningen som i disse tilfeller på avtalemessig grunnlag påtar seg risiko for avkastningsresultatet på midlene i pensjonsbeholdningene utover det som følger av hovedreglene i lovutkastet.

I *tredje ledd* er likhetsprinsippet i tjenestepensjonsretten nedfelt. Den samme pensjonsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere som omfattes av pensjonsordningen. Bestemmelsen svarer til foretakspensjonsloven § 2-4.

Til § 2-4. Styringsgruppe

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 2-4. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 2-5. Livsforsikringsselskapets plikter

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 2-5. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 2-6. Ligningsforhold

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 2-6. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 2-7. Tilsyn

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 2-7. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 2-8. Informasjon til arbeidstakerne

Første ledd første punktum, annet og tredje ledd er hentet fra tilsvarende bestemmelser i foretakspensjonsloven § 2-8. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Mens foretaket etter foretakspensjonsloven § 2-8 første ledd annet punktum skal gi arbeidstakerne et godt bilde av medlemmenes rettigheter, premiene og forventet alderspensjon, følger det av lovutkastet *første ledd annet punktum* at informasjonen fra foretaket skal inneholde en redegjørelse om regelverkets bestemmelser om pensjonsytelser og arbeidstakernes rettigheter.

Til § 2-9. Adgang til å ha kombinerte pensjonsordninger

Første og annet samt fjerde til syvende ledd svarer innholdmessig i hovedsak til de tilsvarende leddene i foretakspensjonsloven § 2-12.

Foretakspensjonslovens annet ledd bokstav d er ikke tatt med i lovutkastet, fordi det i utkastet til lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring – i motsetning til foretakspensjonsloven – ikke åpnes for parallelle pensjonsordninger.

Tredje ledd første punktum svarer til foretakspensjonsloven § 2-9 tredje ledd første punktum. I *annet punktum* er det presisert at dersom det er etablert kombinerte pensjonsordninger i form av kollektiv tjenestepensjonsforsikring og innskuddspensjon, skal innskuddene i innskuddspensjonsordningen regnes med ved anvendelse av innskuddsgrensene for premier etter §§ 4-10 og 4-13.

Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til kapittel 3. Medlemskap i pensjonsordningen

Til § 3-1. Krav til regelverket

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 3-1. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 3-2. Alminnelige regler om medlemskap

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 3-2. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 3-3. Hvem skal være medlem

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 3-3. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 3-4. Nye arbeidstakere

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 3-4. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

I paragrafen brukes imidlertid begrepene pensjonsbeholdning og pensjonsbevis, mens det i den tilsvarende regel i foretakspensjonsloven brukes begrepene premiereserver og fripolise. Et medlems kapital ved kollektiv tjenestepensjonsordning vil være samlet i pensjonsbeholdningen, jf. § 1-1 første ledd bokstav d. Det er derfor denne beholdningen som vil være gjenstand for flytting i motsetning til for en fortakspensjon hvor premiereserven representerer opptjent pensjon. Ved fratreden utstedes det i kollektiv tjenestepensjonsordning pensjonsbevis etter reglene i utkastet kapittel 6.

Til § 3-5. Arbeidstakere i deltidsstilling

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 3-5. Bestemmelsen om at en arbeidstaker i deltidsstiling skal få pensjonsopptjening beregnet ut fra lønnen i fulltidsstilling, må følges opp med nødvendig premie, jf. § 4-2 fjerde ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 3-6. Sesongarbeidere

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 3-6. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 3-7. Arbeidstakere med permisjon

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 3-7. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 3-8. Arbeidstakere som ikke er arbeidsføre

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 3-8. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.2 og 7.1.3.

Til § 3-9. Eldre arbeidstakere

Reglene om eldre arbeidstakere er vesentlig forenklet i forhold til foretakspensjonsloven §§ 3-9 til 3-11 og 4-5. Det vises til de alminnelige motiver i avsnittene 6.2 og 7.1.3. Etter foretakspensjonsloven vil eldre arbeidstakere kunne falle ut av foretakspensjonsordningen, og foretaket skal i tilfelle i stedet sikre medlemmets alderspensjon ved engangsbetalt foretakspensjon eller innskuddspensjon.

Paragrafen gjennomfører det pensjonsrettslige hovedprinsippet i pensjonsreformen som sammenkobler pensjonsopptjeningen med arbeid på den ene siden og frikobler uttaket av pensjonen fra arbeidsforholdet og pensjonsopptjeningen på den annen side. Hensikten er å stimulere arbeidslinjen i pensjonsreformen.

Etter første ledd første punktum skal arbeidstaker som ikke har fylt 75 år tas opp og være medlem av pensjonsordningen. Regelen bidrar til at eldre arbeidstakere pensjonsmessig behandles på samme måte som yngre arbeidstakere. Pensjon etter en kollektiv tjenestepensjonsforsikring kan tidligst tas ut ved fylte 62 år (§ 4-15). Grensen på 75 år for opptak i pensjonsordningen, korresponderer med grensen for seneste uttakstidspunkt for pensjonen etter lovutkastet (§ 4-19).

Prinsippet om fleksibelt uttakstidspunkt medfører at en arbeidstaker i alderen 62 til 75 år vil kunne velge å ta ut pensjon eller ikke, og denne valgfriheten gjelder uansett om han eller hun er i arbeid eller ikke. I *annet punktum* er det presisert at arbeidstaker frem til fylte 75 år skal tas opp i pensjonsordningen uavhengig av om medlemmet allerede mottar alderspensjon fra folketrygden eller annen tjenestepensjonsordning.

I *annet ledd* er det presisert at arbeidstaker som begynner å ta ut pensjon etter den kollektive tjenestepensjonsforsikringen, fortsatt har rett til pensjonsopptjening i pensjonsordningen frem til fylte 75 år. Dette forutsetter at arbeidstakeren fortsatt har stilling i foretaket. Det kan dreie seg om en heltidsstilling eller en deltidsstilling. Deltidsstillinger med stillingsbrøk mindre enn 20 prosent, vil som hovedregel ikke lenger være medlem av pensjonsordningen og vil derfor hindre videre opptjening (§ 3-5).

Til kapittel 4. Alderspensjon

I. Alminnelige regler

Til § 4-1. Retten til alderspensjon

Medlemmer av pensjonsordningen opptjener alderspensjonen suksessivt. Dette prinsippet er det gitt uttrykk for i paragrafens *første ledd første punktum*. Parallelt med at pensjonen tjenes opp, blir pensjonsbeholdningen tilført midler. Dette skjer både gjennom innbetaling av premier til medlemmets pensjonsbeholdning og tilføring av midler på bakgrunn av avkastning på forvaltningen av midlene i ordningen og ved dødelighetsarv. Det er nærmere regler om pensjonsbeholdningen og tilføring av midler til beholdningen i §§ 4-6 og 4-12.

I *annet punktum* er det presisert at retten til opptjent pensjon faller bort ved medlemmets død. Etter lovutkastet til kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil de faktiske midler i pensjonsbeholdningen om et medlem dør i opptjeningstiden, i pensjonsinnretningen bli fordelt mellom pensjonsordningene og deretter på pensjonsbeholdningene til medlemmene i den enkelte pensjonsordning (§§ 4-6 annet ledd og 4-12 annet ledd). Når det gjelder et medlems død etter uttak av alderspensjon, er det pensjonsinnretningen som har risiko og økonomisk ansvar for eventuelt avvik mellom faktisk utbetalingstid og beregnet utbetalingstid. Resultatet inngår som en del av risikoresultatet i pensjonsinnretningen. Dette er et av de sentrale punkter som viser at alderspensjonen etter lovutkastet er en forsikring og at ordningen er prinsipielt forskjellig fra innskuddspensjon (innskuddspensjonsloven § 7-7).

Kollektiv tjenestepensjonsforsikring skiller seg fra foretakspensjon ved at man ikke opptjener rett til definerte alderspensjonsytelser, men rett til en pensjonsbeholdning. Et medlems pensjonsopptjening vil derfor tilsvare summen av de midler som til enhver tid er tilført medlemmets pensjonsbeholdning, jf. *annet ledd*. Det forutsettes at pensjonsbeholdningen er tilført midler i samsvar med det som følger av reglene i avsnitt II (standardmodellen) eller avsnitt III (grunnmodellen).

Det er pensjonsbeholdningens størrelse som danner utgangspunkt for hvor stor årlig alderspensjon medlemmet vil motta, jf. *tredje ledd*.

Uttaksalder, levealdersjustering og varigheten av alderspensjonsutbetalingene vil være andre viktige faktorer som vil avgjøre størrelsen av den årlige pensjonen. Avsnitt IV har nærmere regler om uttak av livsvarig alderspensjon. Regler om tidsavgrenset alderspensjon følger av avsnitt V.

I *fjerde ledd* er det bestemt at opptjening av alderspensjon opphører senest når arbeidstakeren har fylt 75 år. Denne regelen om opptjening korresponderer med reglene om eldre arbeidstakere i § 3-9.

Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 5.3 og 6.3.

Til § 4-2. Krav til pensjonsplanen

Paragrafen har regler om pensjonsplanen som inngår som en del av regelverket for pensjonsordningen, jf. §§ 1-2 første ledd bokstavene b og c og 2-3. Foretakspensjonsloven har regler om pensjonsplan i § 2-3 og i innskuddspensjonsloven er det regler om innskuddsplan i kapittel 5.

Første ledd første punktum trekker opp hva som skal være innholdet i pensjonsplanen. Den skal ha bestemmelser om hvordan premiene fra foretaket skal beregnes og innbetales. Videre skal planen ha regler om hvordan pensjonsbeholdningen til de enkelte medlemmer skal bygges opp. I planen skal det være fastsatt regler om hvordan årlig pensjon til de enkelte medlemmer skal beregnes og om utbetaling av pensjonene. Lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring er utformet som en rammelov. Innenfor de rammer som loven trekker opp, vil foretak og pensjonsinnretning kunne utforme pensjonsplanen. Dette er i *annet punktum* formulert som et krav om at pensjonsplanen skal være i samsvar med loven.

En pensjonsordning innenfor rammen av lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring må utformes enten etter standardmodellen (avsnitt II) eller etter grunnmodellen (avsnitt III). Dette kommer til uttrykk i *annet ledd* hvor det heter at pensjonsplanen kan utformes i samsvar med en av disse to hovedmodeller. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 5.2.4.

Etter første ledd skal pensjonsplanen inneholde bestemmelser om beregning og innbetaling av årlig premie fra foretaket. I *tredje ledd første punktum* er det presisert at den årlige premien skal være fastsatt som en bestemt prosent av de enkelte medlemmers lønn i foretaket (hovedpremiesats). Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 5.3 og 6.3. Meningen med regelen er å understreke at denne hovedpremiesatsen skal være lik for alle arbeidstakere. Videre fastsetter bestemmelsen at det er lønn fra foretaket som skal være beregningsgrunnlaget for premien, jf. § 4-3 og merknader til denne bestemmelsen nedenfor. Styrehonorar faller for eksempel utenfor premieberegningsgrunnlaget. Det samme gjelder andre typer honorarer eller godtgjørelser som må anses som næringsinntekt. Hovedpremiesatsen skal benyttes for lønn inntil 12 G. Opptjening av pensjon for lønn utover 12 G faller derfor utenfor loven. Den høyeste grense for hovedpremiesatsen er fastsatt i §§ 4-10 og 4-14, mens det laveste nivået må ses i relasjon til minstestandarden i lov om obligatorisk tjenestepensjon § 5, jf. § 4. Grensen for høyeste beregningsgrunnlag på 12 G svarer til grensene i foretakspensjonsloven § 5-7, i innskuddspensjonsloven § 5-5 og i offentlig tjenestepensjon.

Folketrygdlovens nye opptjeningsregler i folketrygdloven kapittel 20 gir opptjening for alderspensjon for pensjonsgivende inntekt opp til 7,1 G. For inntekter opp til § 7,1 G vil kollektiv tjenestepensjonsforsikring – på samme måte som foretakspensjon og innskuddspensjon – virke som en tilleggspensjon til alderspensjon i folketrygden. Pensjonsgivende årlig inntekt utover 7,1 G gir ingen pensjonsopptjening i ny folketrygd. For lønn utover 7,1 G vil derfor pensjonsopptjeningen bero på hvilke tjenestepensjonsordninger som foretaket måtte ha etablert. For lønn utover 7,1 G vil pensjonsopptjeningen bygges opp i samsvar med den hovedpremiesats som er fastsatt i pensjonsplanen, jf. første punktum. Etter *annet punktum* vil det i pensjonsplanen for lønn mellom 7,1 og 12 G kunne fastsettes en tilleggspremie som også skal beregnes på bakgrunn av de enkelte medlemmers lønn. Det vises til de alminnelige motiver i avsnittene 5.3.4, 6.3 og 7.2. Denne tilleggspremiesatsen skal utgjøre en og samme prosentsats for alle medlemmene av pensjonsordning på samme måte som hovedpremiesatsen. Den høyeste grensen for tilleggspremiesatsen er 18,1 prosent av beregningsgrunnlaget. Det er ingen nedre grense for størrelsen av tilleggspremiesatsen. Den høyeste grensen for tilleggspremiesatsen svarer til den høyeste pensjonsopptjeningen i ny folketrygd, jf. folketrygdloven § 20-7. Dersom den høyeste tilleggspremiesatsen på 18,1 prosent benyttes, vil medlemmer med lønn i intervallet 7,1 til 12 G i utgangspunktet få fullt ut kompensert for at folketrygden ikke gir noen pensjonsopptjening for pensjonsgivende inntekt over 7,1 G.

Forholdsmessighetsprinsippet som er nedfelt i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven er godt ivaretatt ved utformingen av premiesatsgrensene i § 4-2. Pensjonsopptjeningen fra alders-

pensjonen fra folketrygden og kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil ved bruk av høyeste tilleggspremiesats på 18,1 prosent i utgangspunktet bli forholdsmessig lik for medlemmer med lønn over og under 7,1 G. Ved bruk av lavere sats enn 18,1 vil medlemmer med lønn under 7,1 G få en forholdsmessig bedre pensjonsopptjening når man ser på summen av folketrygden og tjenestepensjonen enn for medlemmer med lønn utover 7,1 G.

Det er ingen krav til relasjon mellom hovedpremiesatsen og tilleggspremiesatsen, dog slik at minstekravet i lov om obligatorisk tjenestepensjon alltid må være oppfylt for hovedpremiesatsen. Den betydelige fleksibiliteten med hensyn til størrelsen av premiesatser for lønn under og over 7,1 G som lovforslaget legger opp til, gir foretakene stor frihet med hensyn til utforming av pensjonsplanen. Foretakene vil ved valg av premiesatser kunne ta hensyn til hvor høy pensjonsdekning man ønsker å sikte mot for arbeidstakerne, foretakets kostnadsevne og om arbeidstakerne i foretaket måtte være omfattet av eventuelle andre pensjonsordninger.

Det skal være én hovedpremiesats og én tilleggspremiesats i ordningen. Dette betyr at det heller ikke skal være ulike premiesatser for kvinner og menn når det gjelder den premie som innbetales av selskapet og tilføres pensjonsbeholdningen, se også de alminnelige motiver avsnitt 5.5.4.

Det følger av § 3-5 at pensjonsopptjening for arbeidstaker i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av den pensjon som ville være opptjent dersom arbeidstakeren hadde hatt fulltidsstilling. Denne regelen skal styrke deltidsarbeidstakernes stilling som ellers kunne risikere en lavere pensjonsopptjening enn en forholdsmessig opptjening ut fra det stillingsbrøken alene skulle tilsi. Opptjeningen for deltidsansatte må følges opp med den nødvendige finansiering. I *fjerde ledd* er det derfor tatt inn en regel om at årlig premie for medlem i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av premien dersom medlemmet hadde fulltidsstilling. Anvendelse av en og samme hovedpremiesats for lønn fra 0 vil bidra til å ivareta dette hensynet. Pensjonsbeholdningen for arbeidstakere som arbeider deltid og som ville hatt en lønn over 7,1 G i fulltidsstilling, må imidlertid godskrives en andel også av tilleggspremiesatsen.

Til § 4-3. Beregning av lønn

Lønnsbegrepet er sentralt i tjenestepensjonslovgivningen, fordi det utgjør beregningsgrunnlaget for pensjonspremiene (premiegrunnlaget). Etter *første ledd* skal et medlems lønn i forhold til loven anses for å være den lønn som medlemmet mottar fra foretaket i løpet av året. Første ledd tilsvarer i hovedsak regler i foretakspensjonsloven § 5-4 første ledd og innskuddspensjonsloven § 5-5 første ledd første punktum.

I *annet ledd* er det presisert at dersom lønnen til et medlem endrer seg enten som følge av lønnsutvikling i foretaket (§ 4-8) eller etter særskilt avtale (§ 4-9), skal den nye lønnen legges til grunn som premiegrunnlag. Ved slike lønnsøkninger må foretaket derfor gi fortløpende meldinger til pensjonsinnretningen. Gir foretaket først melding etter at en lønnsøkning er iverksatt, vil pensjonsinnretningen likevel måtte beregne premien slik at lønnsøkningen gis virkning fra det tidspunkt den ble iverksatt.

Utgangspunktet er at premiegrunnlaget utgjør den lønnen som arbeidstakeren har mottatt i løpet av året. Foruten den faste lønnen omfatter lønnsbegrepet også betaling for overtid, bonuser og andre lønnstillegg. Skattepliktig godtgjørelse til bilhold, telefon mv. omfattes i utgangspunktet også. I pensjonsplanen kan det imidlertid bestemmes at man ved fastsettelse av premiegrunnlaget kan se bort fra godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende og/eller midlertidige tillegg, jf. *tredje ledd*. Et alternativ som lovutkastet åpner for, er å fastsette i pensjonsplanen at det skal kunne gjøres fradrag i de samlede skattepliktige ytelser som arbeidstakerne mottar i lønn i løpet av året på inntil 10 prosent. Unntakene fra lønnsbegrepet i tredje ledd svarer til tilsvarende unntak i foretakspensjonsloven § 5-4 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 5-5 annet ledd, begge paragrafers bokstaver a og d. Det har i de senere år vært en rekke tvister knyttet til om varierende og midlertidige tillegg skal omfattes av pensjonsopptjening. Disse sakene har avklart flere punkter i disse begrepene. Alternativene i nevnte paragrafers bokstaver b og c i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven er i praksis nærmest ikke benyttet. På grunn av dette forholdet og at disse alternativene anses som mindre naturlige for en kollektiv tjenestepensjonsforsikring, er de ikke videreført i lovutkastet.

Til § 4-4. Beregningsgrunnlag

Premiene til alderspensjon skal beregnes etter de retningslinjer (beregningsgrunnlag) som pensjonsinnretningen har meddelt Finanstilsynet, jf. *første ledd første punktum*. Det samme gjelder for

de årlige kostnader som pensjonsinnretningen krever for administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen, samt risikopremiene knyttet til avkastningsrisiko og leveraldersrisiko i utbetalingsperioden, jf. §§ 4-11 og 4-14. Etter forsikringsvirksomhetsloven § 9-4 skal pensjonsinnretningen gi melding til Finanstilsynet om fastsatte pristariffer og prinsippene for utformingen av tariffene. Prinsippene for utforming av pristariffene vil blant annet inneholde beregningsgrunnlaget for premiene. Meldeplikten bidrar til å sikre at pensjonsinnretningen gjør et grundig arbeid ved utarbeidelse av pristariffene, og at pristariffene blir notifisert hos tilsynsmyndighetene.

Selv om pristariffene og beregningsgrunnlaget som ligger til grunn for tariffene er godt gjennomarbeidet, vil den faktiske utviklingen knyttet til dødelighet eller avkastningsmuligheter kunne endre seg. Det kan da vise seg behov for å endre beregningsgrunnlaget. Det er derfor viktig at pensjonsinnretningen tar forbehold om at beregningsgrunnlaget kan endres såfremt vesentlige forutsetninger for beregningsgrunnlaget er blitt endret. Etter *annet punktum* skal derfor pensjonsinnretningen ta forbehold om å endre beregningsgrunnlaget hvis vesentlige forutsetninger endrer seg.

I *annet ledd* er det tatt inn en regel om at Finanstilsynet kan gi pålegg for å sikre at beregningsgrunnlaget som pensjonsinnretningen benytter er betryggende. Denne regelen må ses i sammenheng med forsikringsvirksomhetsloven § 9-6 hvor Finanstilsynet er gitt en inngrepshjemmel og kan forby pensjonsinnretningen å benytte pristariffer som Finanstilsynet finner ubetryggende eller urimelige.

Til § 4-5. Endring av pensjonsplanen

Foretaket kan ønske å endre pensjonsplanen. Det kan være at man ønsker å øke eller redusere den fremtidige pensjonsopptjeningen for arbeidstakerne eller endre andre forhold i pensjonsplanen. Lovutkastets *første ledd første punktum* fastsetter at pensjonsplanen kan endres. Bestemmelsen svarer i hovedtrekk til foretakspensjonsloven § 5-8 første ledd.

For å sikre betryggende saksbehandling i tilknytning til endring av pensjonsplanen, skal styringsgruppen få saken fremlagt til uttalelse før foretaket vedtar endringen, jf. *annet punktum*. Dette følger også av utkastet § 2-4 annet ledd annet punktum.

Foretakets adgang til å endre pensjonsplanen er begrenset til den fremtidige pensjonsopptjeningen. Det er ikke adgang til å endre pensjonsplanen og beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen som medfører reduksjon av medlemmets rett til opptjent pensjon på tidspunktet for endringen, jf. *annet ledd*. En tilsvarende bestemmelse følger av foretakspensjonsloven § 5-8 annet ledd.

Pensjonsrettslig er det ikke materielle begrensninger i adgangen til å endre pensjonsplanen utover det som følger av minstestandarden i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Det kan imidlertid være at foretaket på avtalerettslig grunnlag har forpliktet seg generelt eller på enkelte punkter til ikke å svekke pensjonsordningen i forhold til arbeidstakeren.

Endring av pensjonsplanen vil som regel være et forhold som ligger utenfor den daglige ledelse og vil da høre under foretakets styre med mindre kompetansen eksplisitt er delegert.

II. Standardmodellen

Til § 4-6. Årlig pensjonsopptjening. Pensjonsbeholdningen

Paragrafen inneholder hovedreglene om tilføring av midler til pensjonsbeholdningen etter standardmodellen. Etter *første ledd første punktum* skal hvert medlem av pensjonsordningen årlig få tilført til sin pensjonsbeholdning den premie som foretaket innbetaler i samsvar med pensjonsplanen, jf. § 4-2. Foretaket kan et år ikke betale mindre premie enn det som følger av pensjonsplanen. Ønsker foretaket å redusere premieinnbetalingen, må dette skje gjennom endring av pensjonsplanen etter reglene i § 4-5.

Foretaket vil kunne beslutte å betale inn mer til pensjonsordningen enn det som følger av pensjonsplanen. Dette kan for eksempel være aktuelt om foretakets økonomiske resultater er gode. Ønsker foretaket at en slik endring skal gjelde som ordinær ordning, kan pensjonsplanen endres. Hvis foretaket ikke ønsker å binde seg til økte pensjonspremiebetalinger, men ønsker å foreta en ekstra innbetaling til pensjonsordningen et enkelt år eller vurdere dette for hvert enkelt år, vil foretaket ha adgang til å innbetale særlig årsinnskudd. En slik økning i pensjonsbetalingen kan skje med inntil 2 prosent av årets lønn som tillegg til årets premie etter pensjonsplanen, jf. *annet punktum*. Den prosentvise økningen må i tilfelle være like for alle arbeidstakere og for all lønn mellom 0 og 12 G. Innskuddspensjonsloven § 5-1 annet ledd annet punktum har en lignende regel om at innskuddene i et bestemt år kan settes 25 prosent høyere eller lavere enn det som ellers er fastsatt i innskuddsplanen dersom innskuddsplanen inne-

holder bestemmelse om dette. Særlig årsinnskudd er behandlet nærmere i alminnelige motiver avsnittene 5.3.3 og 6.3.2.

Alderspensjonen som er opptjent, faller bort ved medlemmets død, jf. § 4-1 første ledd annet punktum. Kapital som frigjøres når medlemmer i kollektive pensjonsforsikringsordninger i pensjonsinnretningen dør i opptjeningstiden (dødelighetsarv), skal tilføres pensjonsordningene og deretter fordeles på medlemmene, jf. *annet ledd*. Kapitalen vil da bli fordelt på medlemmene ut fra størrelsen av pensjonsbeholdningen til det enkelte medlem. Et medlem som har en alderspensjonsbeholdning på 1 million kroner, vil således få tilført dobbelt så mye i dødelighetsarv som et medlem som har halvparten så stor alderspensjonsbeholdning. Ordet forholdsmessig markerer dette. Det er bare dødelighetsarv fra medlemmer som ikke har begynt å ta ut alderspensjonen som inngår i den faktiske dødelighetsarven som skal fordeles etter annet ledd. Videre er det bare medlemmer som ikke har begynt å ta ut alderspensjon som vil få tilført dødelighetsarv etter denne bestemmelsen. Det vises til de alminnelige motiver i avsnittene 5.6.3 og 6.6.

Dødelighetsarv etter uttak inngår i delingstallene med eventuell fastsatt justeringsfaktor, jf. §§ 4-17 og 4-18. I uttaksperioden har pensjonsinnretningen risikoen for eventuelle avvik mellom forventet og faktisk utbetaling til medlemmet. Lever medlemmene i populasjonen som har begynt å ta ut pensjon generelt sett lenger enn forventet, vil pensjonsinnretningen måtte skyte til nødvendig midler. Lever medlemmene derimot generelt sett kortere enn det som ligger til grunn for pensjonsinnretningens leveraldersforutsetninger, vil uanvendte midler tilfalle pensjonsinnretningen. Det vises til de alminnelige motiver i avsnittene 5.6.3 og 6.6.

Kollektiv tjenestepensjonsforsikring skal ha tilknyttet premiefritak ved uførhet, jf. lov om obligatorisk tjenestepensjon § 4 annet ledd, jf. § 5 første ledd, og foretakspensjonsloven § 6-6. Dette er en forsikringsytelse som foretaket betaler særskilt risikopremie for. Blir medlemmet ufør, utløses forsikringen i henhold til uføregraden. Pensjonsinnretningen må da årlig godskrive medlemmets pensjonsbeholdning med et beløp tilsvarende årlig pensjonspremie som om medlemmet ikke hadde blitt ufør, jf. *tredje ledd*. Hensikten er å sikre medlemmet en alderspensjon svarende til pensjon som ville ha vært opptjent om medlemmet ikke hadde blitt ufør, riktignok basert på det nominelle lønnsnivået som medlemmet hadde da han eller hun ble ufør.

Har foretaket valgt kollektiv tjenestepensjonsforsikring etter standardmodellen, skal pensjonsbeholdningen reguleres. Reguleringen skal skje etter reglene i § 4-8 (årlig regulering av pensjonsbeholdningen) eller § 4-9 (særskilt avtalt lønnsøkning). Reguleringen skjer ved at den reguleringspremien som foretaket betaler tilføres pensjonsbeholdningen, jf. *fjerde ledd*.

I *femte ledd første punktum* er det presisert at pensjonsbeholdningen for det enkelte medlem er summen av de midler som er tilført beholdningen i samsvar med reglene i første til fjerde ledd. Etter § 4-1 annet ledd tilsvarer et medlems pensjonsopptjening pensjonsbeholdningen, jf. § 1-2 første ledd bokstav d.

Er det inngått avtale om investeringsvalg for foretaket etter lovutkastet § 5-6, og det ikke er inngått særskilt avtale om avkastningsgaranti etter § 5-8, er det foretaket som i første rekke er økonomisk ansvarlig med hensyn til å dekke eventuell negativ avkastning, jf. § 5-6 første ledd annet punktum. Etter § 4-6 femte ledd *annet punktum* skal pensjonsbeholdningen for det enkelte medlem tilsvare summen av de midler som til enhver tid er tilført beholdningen. Er foretaket ikke i stand til å dekke ansvaret, må dette ansvaret oppfylles av pensjonsinnretningen som dermed har en subsidiær nullgaranti ved slik avtale om investeringsvalg for foretaket. Dette garantiansvaret innebærer at pensjonsinnretningen bør foreta en kredittvurdering av foretak som ønsker at det inngås avtale om investeringsvalg for foretaket. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.9.

Til § 4-7. Årlig avkastning. Reguleringsfond

Et sentralt punkt i standardmodellen er at pensjonsbeholdningen skal reguleres årlig i samsvar med nærmere bestemmelser i pensjonsplanen og innenfor den ramme som er trukket opp i §§ 4-8 og 4-9. Reguleringen gjennomføres ved at pensjonsbeholdningen tilføres en reguleringspremie. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.5.

Første ledd fastsetter at avkastning ved forvaltningen av pensjonsbeholdningen skal benyttes til å dekke årets reguleringspremie. Er avkastningen høyere enn reguleringspremien, skal det overskytende tilføres pensjonsordningens reguleringsfond.

Hvis avkastningen ved forvaltningen av pensjonsbeholdningen er lavere enn reguleringspremien, skal det overføres midler fra reguleringsfondet til pensjonsbeholdningen for å dekke den del av reguleringspremien som ikke er dekket av årets avkastning, jf. *annet ledd*. Er det ikke tilstrekkelige midler i reguleringsfondet til å

dekke resten av reguleringspremien, skal foretaket innbetale resterende beløp, se også § 4-8 tredje ledd annet punktum.

Hvis avkastningen ved forvaltningen av pensjonsbeholdningen skulle være negativ, skal den negative avkastningen ikke belastes pensjonsbeholdningen. Pensjonsinnretningen må selv dekke dette tapet. Dette følger av pensjonsinnretningens nullgaranti, det vil si pensjonsinnretningens garanti knyttet til at pensjonsbeholdningen til de enkelte medlemmer til enhver tid minst svarer til de premier og andre midler som er tilført pensjonsbeholdningen, jf. § 2-3 annet ledd. Er avkastningen negativ må hele reguleringspremien hentes fra reguleringsfondet, eventuelt ved innbetaling fra foretaket.

Tredje ledd tar sikte på tilfeller hvor det gjennom årlig avkastning i opptjeningsperioden er bygget opp kapital i reguleringsfondet som ikke er brukt til oppregulering av pensjonsbeholdningen. Medlemmer som tar ut pensjon eller fratrer med pensjonsbevis, vil ikke nyte godt av en fremtidig oppregulering selv om kapitalen knyttet til deres pensjonsbeholdning vanligvis vil ha bidratt i oppbyggingen av reguleringsfondet. Det foreslås på denne bakgrunn at medlemmer skal få sin pensjonsbeholdning forhøyet med en forholdsmessig del av reguleringsfondet på det tidspunkt pensjonen tas ut eller ved fratreden med utstedelse av pensjonsbevis. En tilsvarende ordning gjelder etter reglene i foretakspensjonsloven for tilføring av en del av tilleggsavsetningene til en fripolise (foretakspensjonsloven §§ 4-6 og 4-7). Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.2.

Bestemmelsen i tredje ledd må ses i sammenheng med utformingen av adgangen for Kongen til å sette en grense for hvor stor årlig avkastning som kan tilføres reguleringsfondet, jf. § 4-10 fjerde ledd. Hvis avkastningen et år er høyere enn den fastsatte grensen, skal det overskytende tilføres foretakets premiefond.

I *fjerde ledd* er det bestemt at paragrafen også gjelder når det er avtalt investeringsvalg for foretaket etter § 5-6. Det betyr at selv om det er inngått slik avtale, skal avkastningen benyttes til oppregulering av beholdningen etter § 4-8 og for øvrig tilføres reguleringsfondet. Videre skal foretaket tilføres nødvendige midler om avkastningen ikke er tilstrekkelig til å dekke reguleringspremien. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.9.

Til § 4-8. Årlig regulering av pensjonsbeholdningen

Premie for den årlige pensjonsopptjeningen vil følge den individuelle inntektsutviklingen til medlemmene av pensjonsordningen. Dette følger av §§ 4-2 til 4-4. Den årlige premien etter § 4-2, omfatter imidlertid ingen regulering av allerede opptjent pensjon ved lønnsøkning.

For å sikre at opptjent pensjon holder tritt med inntektsutviklingen, bygger standardmodellen på et prinsipp om at pensjonsbeholdningen skal reguleres. Etter foretakspensjonsloven har det vært vanlig å regulere den beregnede ytelsen. Denne forskjellen i reguleringsmåte må ses i sammenheng med at i en foretakspensjonsordning er opptjent pensjon knyttet til den årlige pensjonsytelsen, mens kollektiv tjenestepensjonsforsikring knytter opptjeningen til pensjonsbeholdningen.

Utkastet til § 4-8 åpner for to ulike måter som pensjonsbeholdningen kan reguleres på. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.5.2.

Utgangspunktet er at pensjonsbeholdningen skal reguleres årlig fra 1. mai i samsvar med alminnelig lønnsvekst, jf. *første ledd første punktum*. En slik regulering skal fastsettes i pensjonsplanen. Pensjonsbeholdningene vil da bli regulert med samme prosentsats for alle arbeidstakere uansett hvilken konkret lønnsutvikling den enkelte har. I lovutkastet er det vist til at alminnelig lønnsvekst beregnes på samme måte som for folketrygden, jf. *annet punktum*. Reguleringens størrelse vil i dette tilfellet være den samme som etter ny folketrygd, jf. folketrygdloven §§ 20-4 siste ledd og 20-18. Dette vil innebære verdisikring av tjenestepensjonsforsikring på linje med alderspensjonen i folketrygden.

Tredje punktum åpner for en alternativ måte å regulere pensjonsbeholdningen på. I pensjonsplanen kan det fastsettes at reguleringen skal baseres på lønnsøkningen for de enkelte medlemmer som ledd i den alminnelige lønnsutviklingen i foretaket. Begrepet alminnelig lønnsutvikling i foretaket er hentet fra foretakspensjonsloven § 5-6 første ledd bokstav a som *«gir mulighet til å begrense pensjonskostnadene som følge av en særlig høy lønnsutvikling»*, jf. merknadene til § 5-6 i NOU 1998: 1 Utkast til lov om foretakspensjon. Se også alminnelige motiver avsnitt 4.1.1. Mens arbeidstakere som har lønnsutvikling utover alminnelig lønnsutvikling i foretaket får regulert pensjonsgrunnlaget også i forhold til tidligere tjenestetid i foretaket etter foretakspensjonsloven, med mindre annet er fastsatt i regelverket, er denne regelen speilvendt i utkastet til lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Reguleringspremie for lønnsutvikling utover alminnelig lønnsutvikling i foretaket vil bare bli innbetalt om det er fastsatt regler om særskilt avtalt lønnøkning etter utkastet § 4-9. Selv om det ikke vil bli betalt regulerings-

premie for medlemmer med lønnsutvikling utover alminnelig lønnsutvikling i foretaket med mindre dette følger av pensjonsplanen, vil den nye lønnen til et medlem uansett benyttes som grunnlag for den årlige premien som foretaket betaler, jf. §§ 4-6 første ledd, 4-10 første ledd og 4-3.

Velges alternativet med regulering av pensjonsbeholdningen basert på den alminnelige lønnsutvikling i foretaket, vil pensjonsbeholdningen bli regulert individuelt for hvert medlem. For arbeidstakere som har en lønnsutvikling som ligger innenfor den alminnelige lønnsutviklingen i foretaket, vil pensjonsbeholdningen således bli regulert i samme takt som lønnsutviklingen og dermed også i samme takt som den årlige premien etter § 4-6. Store lønnshopp som følge av skifte av stilling, vesentlig endring av arbeidsoppgaver eller ved særskilt avtale, omfattes imidlertid ikke av reguleringen i annet punktum. Slike lønnshopp omtales nærmere i § 4-9.

I foretak som over tid har en alminnelig lønnsutvikling høyere enn alminnelig lønnsvekst i samfunnet, vil reguleringen etter annet punktum gi en høyere regulering enn om man valgte reguleringsmåten etter første punktum. For et foretak med høy lønnsutvikling som ønsker å benytte pensjonsordningen som et ledd i sin rekrutteringspolitikk, vil det kunne være naturlig å velge pensjonsregulering etter annet punktum. Det kan imidlertid være verdt å merke seg at lønnshopp knyttet til stillingsendringer, skifte av arbeidsoppgaver mv. generelt sett vil inngå i den alminnelige lønnsveksten i samfunnet. Det betyr at arbeidstakere i foretak som bare har litt høyere samlet lønnsutvikling enn alminnelig lønnsvekst i samfunnet, kan risikere å få en lavere regulering etter annet punktum enn etter første punktum, fordi lønnshopp i foretaket som følge av stillingsendring eller skifte av arbeidsoppgaver ikke vil omfattes av den alminnelige lønnsutviklingen i foretaket.

For foretak med svak lønnsevne og en lønnsutvikling lavere enn alminnelig lønnsvekst, vil annet punktum også kunne tenkes anvendt. Arbeidstakerne i foretaket vil da kunne få en lavere pensjonsregulering enn alminnelig lønnsvekst. Det antas likevel at foretak i denne kategorien vanligvis vil foretrekke grunnmodellen uten reguleringsansvar for foretaket, jf. § 4-12 flg.

De enkelte foretak i privat sektor vil gjennomføre lønnsøkninger på ulike måter. Det vil derfor i stor grad være opp til foretakene selv, eventuelt etter forhandlinger med arbeidstakerne, å fastlegge rammene for den alminnelige lønnsutviklingen i foretaket. Det vil være naturlig at pensjonsplanen gir uttrykk for hovedprinsippene knyttet til hva som omfattes av alminnelig lønnsutvikling i foretaket. Hvis stillingsendring med lønnshopp skjer samtidig med et lønnsoppgjør, vil det være behov for at foretaket definerer hvilken del av lønnsutviklingen som må anses å ligge innenfor den alminnelige lønnsutviklingen i foretaket for å trekke den fra lønnsøkningen som må anses knyttet til stillingsendringen.

Regulering av pensjonsbeholdningen etter første ledd gjelder for pensjon under opptjening så lenge medlemmet har stilling i foretaket. For medlemmer som har fratrådt og ikke lenger arbeider i foretaket, vil foretakets reguleringsansvar etter første ledd opphøre, jf. *annet ledd første punktum*. Etter slik fratreden vil pensjonsbeholdningen til medlemmet bli regulert med utgangspunkt i den årlige avkastning av midlene i beholdningen, jf. § 6-8 tredje ledd annet punktum. Se merknadene til denne paragrafen nedenfor og de alminnelige motiver avsnitt 9.3.

Også ved uttak av full pensjon vil foretakets reguleringsansvar etter første ledd opphøre. Ved delvis uttak av pensjon og fortsatt stilling i foretaket skal den pensjonsbeholdningen som ikke allerede er tatt ut i pensjon reguleres, jf. *annet punktum*.

Reguleringspremien for å dekke regulering etter alminnelig lønnsvekst eller alminnelig lønnsutvikling i foretaket skal finansieres ved den årlige avkastning av de midler som er knyttet til medlemmenes pensjonsbeholdninger, jf. *tredje ledd første punktum*. Er avkastningen ikke tilstrekkelig, overføres midler fra reguleringsfondet etter § 4-7 annet ledd. Eventuell premie som ikke dekkes av avkastningen og midler i reguleringsfondet, dekkes av foretaket, jf. *annet punktum*. Premiefondet kan på vanlig måte benyttes til å oppfylle foretakets betalingsplikt når det gjelder slik premie, jf. utkastet § 5-12 første ledd bokstav a. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.5.3.

Når det er inngått avtale om investeringsvalg for foretaket etter § 5-6, skal de samme prinsipper gjelde for regulering av pensjonsbeholdningen som når det er avtalt standardmodell uten slikt investeringsvalg, jf. *fjerde ledd*. For medlemmet vil det derfor ikke ha betydning om det er avtalt investeringsvalg for foretaket eller ikke, med unntak av at størrelsen av den andel av reguleringsfondet som tilføres medlemmets pensjonsbeholdning ved fratreden eller uttak av alderspensjon kan ha blitt påvirket at foretakets investeringsvalg. Det vises også til merknadene til §§ 4-6 femte ledd annet punktum og 4-7 fjerde ledd. Se også de alminnelige motiver avsnitt 6.9.

Til § 4-9. Særskilt avtalt lønnsøkning

I en sluttlønnsbasert foretakspensjonsordning kan store lønnshopp medføre betydelig reguleringspremie. Dette gjelder i særlig grad dersom lønnshoppet skjer sent i karriereløpet. Reglene i lovutkastet § 4-9 er utformet for å gi foretaket kontroll over de pensjonskostnader som slike lønnshopp kan medføre. Standardmodellens reguleringsalternativ i § 4-8 første ledd annet punktum omfatter derfor ikke lønnsøkninger utenfor den alminnelige lønnsutviklingen i foretaket. Dette gjelder lønnøkninger som følge av stillingsskifte og vesentlig endring av arbeidsoppgaver, samt andre lønnsøkninger av betydning som avtales særskilt og som ligger utenfor den alminnelige lønnsutviklingen i foretaket. Slike lønnsøkninger vil derfor i utgangspunktet ikke medføre reguleringsansvar for foretaket. Etter *første ledd første punktum* kan det i pensjonsplanen avtales at slike lønnsøkninger likevel skal medføre regulering av pensjonsbeholdningen. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.5.2.

Inneholder pensjonsplanen bestemmelse om regulering ved særskilt avtalt lønnsøkning, skal pensjonsbeholdningen tilføres en engangspremie som helt eller delvis tilsvarer differansen mellom pensjonsopptjeningen beregnet ut fra den nye lønnen og den lønnen som gjaldt før lønnsøkningen ble satt i kraft, jf. *annet punktum*. Regulering vil bare kunne skje for lønn inntil 12 G.

Etter *annet ledd* skal pensjonsplanen inneholde nærmere regler om vilkårene for og omfanget av oppreguleringen av pensjonsbeholdningen ved særskilte avtalte lønnsøkninger, herunder ved stillingsskifte og endring av arbeidsoppgaver. Dette betyr at arbeidstakeren i det enkelte tilfellet ikke behøver å forhandle om pensjonsbeholdningen skal reguleres eller ikke, og bidrar dermed til å sikre oppfyllelse av likhetsprinsippet i tjenestepensjonsretten som blant annet har kommet til uttrykk i § 2-3 tredje ledd. For å sikre dette må pensjonsplanen inneholde objektive kriterier for når regulering skal skje, og i hvilket omfang regulering i tifelle skal skje. Det kan for eksempel bestemmes at regulering bare skal skje med virkning for et visst antall år tilbake i tid eller være begrenset på annen måte.

En viktig forskjell ved oppregulering av pensjonsbeholdningen ved særskilt avtalt lønnsøkning i forhold til regulering basert på alminnelig lønnsvekst eller alminnelig lønnsutvikling i foretaket etter § 4-8, er finansieringen av reguleringspremien. Mens avkastningen på pensjonsbeholdningen og reguleringsfondet er de prinsipale finansieringskilder for regulering etter § 4-8, skal reguleringspremie etter § 4-9 i sin helhet innbetales av foretaket, jf. *tredje ledd*. Dermed kommer pensjonskostnad knyttet til slike særskilt avtalte lønnsøkninger frem på en tydelig måte. Videre vil betaling av reguleringspremie i disse tilfeller ikke belaste reguleringsfondet som arbeidstakerne har rett til en forholdsmessig del av ved fratreden med utstedelse av pensjonsbevis og ved uttak av pensjon, jf. § 4-7 tredje ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.5.3.

Til § 4-10. Grenser for årlig premie for alderspensjon

Den årlige premien som tilføres pensjonsbeholdningen vil være basert på en prosent av lønnen, jf. merknadene til 4-2 tredje ledd. Etter lovutkastet vil premien være basert på en fast prosent for lønn opp til 12 G som vil gjelde for alle ansatte. Den høyeste prosentsatsen som kan benyttes i denne forbindelse er 7 prosent, jf. *første ledd første punktum*. For inntekter i intervallet mellom 7,1 G og 12 G åpnes det for at det kan betales en årlig tilleggspremie. Den høyeste satsen for årlig tilleggspremie som kan benyttes for dette lønnsintervallet er 18,1 prosent, jf. *annet punktum*. Grensene for årlig premie og årlig tilleggspremie angir den øvre rammen for foretakenes bidrag til pensjonsordningen. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 5.3.5 og 6.3.

Grensen på 12 G for lønn som gir pensjonsopptjening svarer til den tilsvarende grensen for opptjening av pensjon i gammel folketrygd, i foretakspensjon og i innskuddspensjon. Grensen på 12 G gjelder også etter den nye pensjonsordningen for stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer. En kollektiv tjenestepensjonsforsikring hvor det er fastsatt at den høyeste prosentsatsen for den årlige tilleggspremien skal benyttes, vil medføre at den kollektive tjenestepensjonsordningen vil sikre arbeidstakeren tilnærmet samme opptjening i tjenestepensjonsordningen for inntekter mellom 7,1 og 12 G som ny folketrygd gir for inntekter opp til 7,1 G.

Grensene i første ledd gjelder de årlige premier. Tillegget på inntil 2 prosent som er behandlet i § 4-6 første ledd annet punktum omfattes også av grensen i § 4-10 første ledd første punktum. Reguleringspremie som skal benyttes for å regulere pensjonsbeholdningen før uttak (§§ 4-8 og 4-9) og regulering av pensjoner etter uttak (§ 4-21) er derimot ikke omfattet av grensene for årlige premier, jf. *annet ledd første punktum*. Heller ikke premiebetaling for årlig premiefritak ved uførhet (§ 2-1) eller kostnader og risikopremier (§ 4-11) omfattes av grensene, jf. *annet punktum*.

Arbeidstakere i stillinger med rett til å ta ut pensjon før 62 år, vil ha behov for innbetaling av en høyere årlig premie enn andre arbeidstakere for å nå samme pensjonsdekning. I *tredje punktum* er det åpnet for at Kongen ved forskrift kan fastsette høyere prosentsatser enn det som følger av første ledd for arbeidstakere med lavere alder enn 62 år for rett til å ta ut tjenestepensjonen.

Avkastningen på midler i pensjonsbeholdningen skal benyttes til å regulere beholdningen. Er avkastningen høyere enn det som er nødvendig for å regulere pensjonsbeholdningen i samsvar med pensjonsplanen, skal det overskytende tilføres reguleringsfondet, jf. 4-7. I *tredje ledd første punktum* er det inntatt en hjemmel for Kongen til å fastsette en høyeste avkastningsprosent som skal kunne tilføres reguleringsfondet. Avkastning utover dette nivået skal tilføres premiefondet, jf. *annet punktum*. Premiefondet er nærmere behandlet i §§ 5-10 flg. En tilsvarende bestemmelse som gir Kongen hjemmel til å fastsette en høyeste avkastningsprosent er inntatt i innskuddspensjonsloven § 3-2 annet ledd. Denne hjemmelen er hittil ikke tatt i bruk.

Til § 4-11. Årlige kostnader og risikopremier

I tillegg til de årlige premier til alderspensjonen, skal foretaket dekke pensjonsinnretningens kostnader til administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen, jf. *første ledd første punktum*. Videre skal foretaket dekke premie for premiefritak ved uførhet, jf. *annet punktum*. Slike kostnader og premier skal betales årlig i opptjeningstiden og også mens pensjonen tas ut. Premiefritak ved uførhet skal likevel ikke betales når medlemmet har begynt å ta ut full alderspensjon.

Pensjonsinnretningen har risiko for at plasseringen av midlene i pensjonsordningen i løpet av et år ikke fører til negativ avkastning. Denne såkalte nullgarantien er hjemlet i § 2-3. Etter *annet ledd bokstav a* skal foretaket dekke vederlag til pensjonsinnretningen for slik avkastningsrisiko før uttak av pensjon. Dette vederlaget skal også betales årlig i opptjeningstiden. Pensjonsinnretningen kan ved avtale etter § 5-8 påta seg en avkastningsrisiko høyere enn null, og ved individuell investeringsportefølje etter § 5-5 eller ved investeringsvalg for foretaket etter § 5-6 en lavere avkastningsrisiko enn null. Pensjonsinnretningen skal kreve særskilt godtgjørelse for slik avkastningsrisiko, jf. § 5-8 femte ledd.

Pensjonsinnretningens nullgaranti gjelder også i utbetalingsperioden (§ 2-3). Etter *bokstav b* skal foretaket derfor betale årlig vederlag for avkastningsrisiko i utbetalingsperioden. I tillegg må foretaket betale eventuell reguleringspremie dersom det er avtalt regulering av pensjonene etter § 4-21 annet ledd. Foretaket må også betale årlig vederlag for premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden. Dette er premie for risikoen for at den faktiske utvikling av levealderen utvikler seg annerledes enn forutsatt for de justerte delingstallene som er benyttet ved fastsettelse av de årlige ytelser etter §§ 4-17 og 4-18 første til tredje ledd. Pensjonsinnretning som har særlig levealdersrisiko i sin porteføljе, som faller inn under § 4-18 fjerde ledd, kan ta hensyn til dette ved beregning av årlig premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden.

Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 5.6 og 6.10.

III. Grunnmodell

Til § 4-12. Årlig pensjonsopptjening. Pensjonsbeholdningen

Første, annet og fjerde ledd svarer til bestemmelsene i § 4-6 først til tredje ledd. Det vises til merknadene til § 4-6 ovenfor samt alminnelige motiver kapittel 7.

Etter standardmodellen skal foretaket betale en reguleringspremie som tilføres pensjonsbeholdningen for at beholdningen skal reguleres etter §§ 4-8 og 4-9. Etter grunnmodellen betaler foretaket ingen reguleringspremie. I grunnmodellen vil foretaket ikke ha noen forpliktelser til å regulere pensjonsbeholdningen. Det er den faktiske avkastningen som oppnås ved forvaltningen av midlene i pensjonsbeholdningen som etter grunnmodellen årlig skal tilføres pensjonsbeholdningen, jf. *tredje ledd*. Denne avkastningen vil sikre en regulering av pensjonsbeholdningen og dermed gi et bidrag til å verdisikre opptjent pensjon. Er avkastningsprosenten over tid høyere enn prisstigningen, vil pensjonsbeholdningen bli fullt ut verdisikret. Skal pensjonsbeholdningen følge kjøpekraftsutviklingen blant arbeidstakerne, må avkastningen minst svare til lønnsveksten i samfunnet. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.4.

I *femte ledd* er det presisert at pensjonsbeholdningen for det enkelte medlem er summen av de midler som er tilført beholdningen i samsvar med reglene i første til fjerde ledd. Etter § 4-1 annet ledd tilsvarer et medlems pensjonsopptjening pensjonsbeholdningen. Etter § 5-5 kan det fastsettes i pensjonsplanen at pensjonsbeholdningene tilknyttet de enkelte arbeidstakere skal forvaltes som individuelle investeringsporteføljer. Pensjonsbe-

holdningene vil ved slikt investeringsvalg svare til verdien av investeringsporteføljen til enhver tid. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.6.

Til § 4-13. Grenser for årlig premie for alderspensjon

Første, annet og tredje ledd svarer i hovedsak til bestemmelsene i § 4-10 første ledd, annet ledd annet og tredje punktum og tredje ledd. Det vises til merknadene til denne paragrafen.

I første ledd er det en forskjell at høyeste prosentsats for årlig premie opp til 12 G er 8 prosent høyere enn etter § 4-10. Grunnen til dette er at regulering av pensjonsbeholdningen etter grunnmodellen alene foretas ved tilføring av årlig avkastning på midler i beholdningen. For å øke sannsynligheten for at pensjonsbeholdningen før uttak over tid skal kunne utvikle seg i samsvar med lønnsveksten, eller i nærheten av denne, vil det kunne være behov for en slik høyere sats. Etter standardmodellen vil foretaket i tillegg til årlig premie tilføre reguleringspremie til pensjonsbeholdningen dersom avkastningen er lavere enn det som er fastsatt i pensjonsplanen. Selv om det i grunnmodellen åpnes for en høyere årlig premie, er det grunn til å anta at premiebetaling etter den høyeste satsen i grunnmodellen over tid likevel vil være lavere enn summen av premiebetalinger etter standardmodellen etter den høyeste premiesatsen for årlig premie og reguleringspremie. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.

Grensene i § 4-13 omfatter foruten årlig premie også det tillegg til årets premie på inntil 2 prosent som foretaket årlig kan innbetale etter § 4-12 første ledd annet punktum.

Til § 4-14. Årlige kostnader og risikopremier

Første ledd gjelder kostnader for administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen etter grunnmodellen. Dette er kostnader som kommer i tillegg til de årlige premier etter § 4-12. Videre skal foretaket betale årlig premie for avkastningsrisiko knyttet til pensjonsbeholdning før uttak av pensjon, samt premie for premiefritak ved uførhet.

Annet ledd omhandler vederlag for avkastningsgaranti, premier for levealdersrisiko og administrative kostnader i utbetalingsperioden. Etter uttak av alderspensjon skal den årlige avkastningen av midler i pensjonsbeholdningen i grunnmodellen anvendes til å dekke slike vederlag, premier og kostnader. Er avkastningen for liten til dette, skal det gjøres fradrag i pensjonsytelsen for å dekke disse vederlag, premier og kostnader. Det vises til merknadene til § 4-11 og de alminnelige motiver avsnittene 5.6 og 7.7.

Selv om det ikke antas at mange foretak vil velge kombinasjonen grunnmodell og reguleringsansvar for foretaket i utbetalingsperioden etter § 4-21 annet ledd, kan det likevel nevnes at en slik kombinasjon innebærer at foretaket i tilfelle må betale den reguleringspremie som ikke dekkes av avkastningen etter at det er gjort fradrag som nevnt i § 4-14 annet ledd.

IV. Uttak av alderspensjon mv.

Til § 4-15. Alder ved uttak av alderspensjon

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 5-7a. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.7.1.

Til § 4-16. Utbetalingstid

Utgangspunktet er at alderspensjonen skal betales så lenge arbeidstakeren lever. *Første ledd* bygger på foretakspensjonsloven § 5-1 første ledd. I lovutkastet *første punktum* er det imidlertid presisert at regelen om at alderspensjonen skal ytes livsvarig ikke gjelder når det i pensjonsplanen er fastsatt at pensjonens utbetalingstid kan nedsettes om samlet årlig alderspensjon er lavere enn om lag 30 prosent av G (annet ledd) eller det i pensjonsplanen er fastsatt at pensjonen bare skal utbetales i en avgrenset periode (§ 4-24). *Annet punktum* presiserer at en livsvarig alderspensjon ikke kan omdannes til en tidsavgrenset betaling i samsvar med reglene i § 4-24. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.7.2.

Annet ledd bygger på foretakspensjonsloven § 5-1 annet ledd og Banklovkommisjonens utredning nr. 25, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav, med forslag til endring av bestemmelsen. Bestemmelsen er imidlertid søkt forenklet blant annet ved at man har benyttet den samme grense på 30 prosent av G for årlig ytelse både for det tilfelle at utbetalingstiden reduseres med hjemmel i pensjonsplanen og etter krav fra medlemmet. Når utbetalingstiden reduseres, beregnes alderspensjonen på forsikringsteknisk grunnlag ut fra pensjonsbeholdningen og beregningsgrunnlaget på uttakstidspunktet, jf. § 4-22 annet ledd.

Tredje ledd svarer til foretakspensjonsloven § 5-1 tredje og fjerde ledd.

Til § 4-17. Årlig alderspensjon

I kollektiv tjenestepensjonsforsikring er det størrelsen på pensjonsbeholdningen på uttakstidspunktet som danner utgangpunkt for hvor store

pensjonsutbetalingene vil bli, jf. *første ledd først punktum*. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.7.2.

I *annet punktum* foreslås det at i forbindelse med uttaket av pensjonen skal medlemmets pensjonsbeholdning få tilført en forholdsmessig del av reguleringsfondet. Tilføringen skal skje ut fra hvor stor medlemmets pensjonsbeholdning er i relasjon til summen av alle pensjonsbeholdninger. Et medlem som har dobbelt så stor pensjonsbeholdning som et annet medlem vil således få tilført dobbelt så mye midler fra reguleringsfondet. Regelen er nærmere omtalt i merknadene til § 4-7 tredje ledd.

Etter at pensjonsbeholdningen er blitt tilført en forholdsmessig del av reguleringsfondet, skal beholdningen levealdersjusteres, jf. *annet ledd*. Levealdersjusteringen skjer ut fra forventet gjenstående levetid på uttakstidspunktet. Det foretas ikke en konkret vurdering av hvor lenge det enkelte medlem forventes å leve, men ut fra hvor lenge det antas at personer som tilhører samme aldersgruppe og som er medlem av pensjonsordningen generelt antas å leve. Nærmere regler om levealdersjustering er fastsatt i fjerde ledd og i § 4-18. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 5.5 og 6.7.

Kollektiv tjenestepensjonsforsikring er tilpasset reglene om fleksibelt uttak. Et medlem kan derfor selv velge uttakstidpunktet fra fylte 62 år, jf. § 4-15. Et medlem som tar ut en livsvarig pensjon fra fylte 62 år, må forventes å få denne utbetalt i flere år enn et medlem som venter med uttak til for eksempel fylte 70 år. Pensjonsordninger med fleksibelt uttak er innrettet slik at et medlem som venter med å ta ut pensjonen, skal få høyere årlige ytelser enn et medlem i samme alder som tar ut pensjonen tidligere. Lever begge medlemmer nøyaktig så lenge som det er lagt til grunn for levealdersjusteringen, er meningen at de begge samlet sett skal ha mottatt like store pensjonsytelser. Dette prinsippet om at forventet nåverdi av det enkelte medlems samlede pensjonsutbetalinger er uavhengig av uttaksalder, blir omtalt som nøytralt uttak, jf. *tredje ledd*. Et sentralt formål med å levealdersjustere pensjonsbeholdningen er å unngå at pensjonsleverandørenes utgifter til pensjon øker når gjennomsnittlig levealder i den aktuelle populasjonen øker.

For å kunne gjennomføre levealdersjusteringen og prinsippet om nøytralt uttak, anvendes tall som er basert på de delingstallene som er fastsatt for ny folketrygd, eventuelt justert ut fra forsikringsbransjens behov. For å finne årlig pensjonsytelse deles derfor pensjonsbeholdningen ved uttak på delingstallet, jf. *fjerde ledd første punktum*. Delingstallene skal være de samme for kvinner og menn, jf. *annet punktum*. Kjønnsnøytrale delingstall er nærmere omtalt under alminnelige motiver avsnitt 5.5.4.

For å ivareta den store variasjonen i levealder og uttakstidspunkt er det for bruk for alderspensjon i folketrygden utarbeidet et tabellverk med delingstall. Dette tabellverket er brukket ned på månedsbasis. I *femte ledd første punktum* er det på denne bakgrunn bestemt at den årlige pensjonsytelsen for et medlem beregnes ut fra det delingstallet som gjelder for medlemmet for den måned uttaket av alderspensjon foretas. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 5.5.5 og 6.6.

Delingstallene i folketrygden fastsettes endelig det året medlemmets årskull fyller 61 år. Tallene vil blant annet være basert på Statistisk sentralbyrås fremskrivninger av levealderen basert på observert og videre antatt demografisk utvikling. Slike fremskrivninger vil være prognoser som kan vise seg å bli oppfylt i større eller mindre grad. Det er pensjonsinnretningen som etter lovutkastet vil ha risikoen for avvik mellom forventet og faktisk utvikling av levealderen til den populasjonen som omfattes av kollektiv tjenestepensjonsforsikring, jf. *femte ledd annet punktum*. Viser det seg at levealderen for medlemmene som er omfattet av ordningen gjennomgående blir høyere enn det som er lagt til grunn for levealdersjusteringen, er det pensjonsinnretningen som vil måtte bære den økonomiske belastningen knyttet til en eventuell forlengelse av utbetalingsperioden. Den risiko som en pensjonsinnretning vil ha med hensyn til levealderen til medlemmene i en kollektiv tjenestepensjonsforsikring, vil imidlertid være svært avdempet i forhold til den risiko som pensjonsinnretningene har i dag for livsvarige foretakspensjonsytelser som er uten levealdersjustering.

Den risiko som pensjonsinnretningen har i utbetalingsperioden knyttet til levealdersrisiko må pensjonsinnretningen få betalt for. Det samme gjelder for pensjonsinnretningens avkastningsrisiko, jf. *sjette ledd*. Etter standardmodellen er det foretaket som i utgangspunktet skal betale premier for å dekke slik risiko, jf. § 4-11 annet ledd bokstav b. I grunnmodellen dekkes premiene i avkastningen på pensjonsbeholdningen eller eventuelt ved et fradrag i den årlige pensjonsytelsen, jf. 4-14 annet ledd. Delingstallene som pensjonsinnretningen skal benytte skal være like for alle uansett om det kan være knyttet forskjellig risiko til ulike grupper av medlemmer. Ulik levealdersrisiko mellom grupper av medlemmer kan

imidlertid pensjonsinnretningen ta hensyn til ved fastsettelse av premietariffene, jf. forsikringsvirksomhetsloven §§ 9-3 og 9-3a. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 5.5.6, 6.6 og 7.5.

Til § 4-18. Delingstall

Levealdersjustering og nøytralt uttak skal gjennomføres ved bruk av delingstallene som fastsettes for folketrygden, jf. *første ledd*. Disse delingstallene fastsettes på bakgrunn av forventet gjenstående levetid på uttakstidspunktet beregnet ut fra gjennomsnittet av observerte dødelighetsrater for eldre årskull de siste ti årene forut for fastsettelsestidspunktet. Ved fastsettelse tas det hensyn til dødelighet fram til uttakstidspunktet og regulering av pensjonene. Videre er det benyttet en diskonteringsrente ved fastsettelse av delingstallene som svarer til antatt lønnsvekst, jf. folketrygdloven § 20-13.

Levealderen for populasjonen som omfattes av kollektiv tjenestepensjonsforsikring må forventes å avvike noe fra levealderen til populasjonen som tar ut alderspensjon i folketrygden, se ovenfor alminnelige motiver avsnittene 5.5.6. I *annet ledd første punktum* er det derfor åpnet for at pensjonsinnretningene kan justere delingstallene i folketrygden for å ta hensyn til at dødelighetsstatistikk som benyttes av pensjonsinnretningene avviker fra den alminnelige utvikling i befolkningens levealder, det vil si de demografiske data som er lagt til grunn for folketrygdens delingstall. Det er ikke den enkelte pensjonsinnretning som kan fastsette egne justeringsfaktorer. Det er kun justeringsfaktor fastsatt av en samlet livsforsikringsbransje som kan benyttes. Dette innebærer at alle pensjonsinnretningene må benytte samme justeringsfaktor. Det justerte delingstallet som bransjen fastsetter, skal være det samme for alle grupper, herunder for kvinner og menn, jf. § 4-17 fjerde ledd. Når bransjen må benytte samme justeringsfaktor sikrer man i prinsippet at en pensjonsbeholdning vil gi samme årlig pensjonsytelse uansett hvilket foretak som pensjonsbeholdningen er plassert i.

Dersom det skjer endring i levealder eller rentenivå, kan pensjonsinnretningene ha behov for å endre justeringsfaktoren. I *annet ledd annet punktum* er det åpnet for at justeringsfaktoren kan endres om det har inntruffet vesentlige endringer i forhold til de forutsetningene som var lagt til grunn. Siden det dreier seg om bransjefastsatt justeringsfaktor, kreves det at bransjen blir enig om endringen. En økning av levealderen behøver imidlertid ikke i seg selv gi grunnlag for endring av justeringsfaktoren selv om økningen er vesentlig. Grunnen til dette er at en økning i levealderen i stor grad vil medføre en endring i delingstallene i folketrygden som årlig vil bli endret. Justeringsfaktoren bør derfor søkes fastsatt slik at det for eksempel bare er vesentlig ulikhet i utviklingen i dødeligheten i populasjonen som har rett til kollektiv tjenestepensjonsforsikring og populasjonen i folketrygden som medfører behov for å endre justeringsfaktoren.

Etter *tredje ledd første punktum* skal Finanstilsynet gis melding om hvorvidt den justeringsfaktoren som bransjen har fastsatt skal gjelde for pensjonsinnretningene. Meldingen skal inneholde en redegjørelse for de forhold som ligger til grunn for beregningen av justeringsfaktoren, jf. *annet punktum*. Det vil blant annet gjelde informasjon om de demografiske og forsikringstekniske forutsetninger som er lagt til grunn.

Etter *tredje punktum* kan Finanstilsynet gi nærmere regler om beregningen av justeringsfaktoren. Hjemmelen kan blant annet være aktuell å anvende dersom Finanstilsynet ikke er enig i hvordan livsforsikringsbransjen har fastsatt justeringsfaktoren. Den kan også være aktuell å bruke dersom bransjen ikke blir enig om utformingen av justeringsfaktoren.

Enkelte pensjonsinnretninger vil kunne få en samlet populasjon knyttet til kollektiv tjenestepensjonsforsikring som innebærer en levealdersrisiko som avviker fra det som må anses som vanlig blant pensjonsinnretningene. Hvis det må antas at den samlede populasjonen i et selskap vil leve lengre enn det som er lagt til grunn for delingstallene i folketrygden og livsforsikringsbransjens justeringsfaktor, vil pensjonsbeholdningene vise seg for små til å forsvare årlige pensjonsutbetalinger basert på de bransjejusterte delingstall. Pensjonsinnretningen vil da kunne komme i brudd med prinsippet om at forpliktelsene skal være fullt fondsdekket. I *fjerde ledd første punktum* er det åpnet for at en enkelt pensjonsinnretning skal kunne ta hensyn til slike forhold ved beregningen av årlig premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden, jf. §§ 4-11 og 4-14 forutsatt at de bransjejusterte delingstallene ikke reflekterer levealdersrisikoen i pensjonsinnretningens samlede portefølje av kollektive tjenestepensjonsforsikringer. Regelen vil bare kunne benyttes dersom det bransjejusterte delingstallet ikke tar hensyn til den konkrete levealdersrisikoen. I den grad det skulle ligge sikkerhetsmargin i de bransjejusterte delingstallene, vil regelen i fjerde ledd første punktum ikke kunne anvendes uten at det legges til grunn at sikkerhetsmarginen ikke tar høyde for den konkrete levealdersrisikoen i pensjonsinnret-

ningen. I *annet punktum* er Kongen gitt myndighet til å gi nærmere regler om beregning knyttet til slik særlig levealdersrisiko. Det vises til alminnelige motiver avsnittene 5.5.5 og 5.5.6.

Til § 4-19. Uttak av alderspensjon

Første til tredje og femte ledd svarer til foretakspensjonsloven § 5-7b. I annet ledd er grensen for laveste uttaksgrad hevet fra 20 til 30 prosent i samsvar med utkastet til § 4-16 annet ledd.

I *fjerde ledd* er det tatt inn en henvisning til reglene om omregning av pensjonsytelsen i § 4-22 dersom uttaksgraden endres.

Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.7.1.

Til 4-20. Pensjonsopptjening etter pensjonsopptak

I samsvar med prinsippet om fleksibelt uttak av pensjon, er opptjening og uttak to uavhengige begivenheter. Uttak av pensjon, også fullt uttak, medfører ikke at opptjening av pensjon opphører. Så lenge arbeidstakeren fortsetter å arbeide og mottar lønn, har han eller hun rett til å få tilført årlig premie til pensjonsbeholdningen. Dette gjelder frem til arbeidstakeren fyller 75 år, jf. utkastet § 3-9 annet ledd. Tilsvarende ordning er lagt til grunn for ny alderspensjon etter folketrygden. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.7.1.

Opptjening av pensjon med samtidig uttak, vil medføre økt pensjonsytelse. *Første ledd* regulerer de tilfellene hvor pensjonsopptjening skjer samtidig med at medlemmet tar ut full pensjon. Den opptjeningen som er tilført pensjonsbeholdningen skal regnes om til årlig pensjon etter reglene i §§ 4-17 femte ledd og 4-18 og den årlige ytelsen som fremkommer skal legges til årlig pensjonsytelse. Slik omregning skal foretas en gang i året etter at opptjeningen er tilført beholdningen, sml. folketrygdloven § 20-17. I *annet ledd* er det presisert at omregningen skal skje 1. januar hvert år.

Tredje ledd som svarer til folketrygdloven § 20-17 annet ledd første punktum, gjelder de tilfeller hvor arbeidstakeren tar ut gradert pensjon og samtidig opptjener pensjon. Også i dette tilfellet skal premiemidlene tilføres pensjonsbeholdningen. Det skal imidlertid ikke uten videre foretas en omregning 1. januar hvert år. Nivået på den årlige pensjonsytelsen som medlemmet har mottatt skal videreføres inntil medlemmet gir beskjed om annen uttaksgrad i samsvar med utkastet § 4-19 tredje ledd eller uttaksgraden blir endret til full pensjon ved fylte 75 år. Når uttaksgraden endres foretas omregningen.

Til § 4-21 Årlig avkastning. Regulering av pensjoner

Den pensjonsbeholdningen som medlemmet har når uttaket av pensjon begynner, vil bli suksessivt redusert gjennom utbetalingsperioden. Midlene tilknyttet pensjonsbeholdningen vil også i utbetalingsperioden bli forvaltet av pensjonsinnretningen. Den avkastning som oppnås ved forvaltningen skal benyttes til pensjonsregulering, jf. *første ledd.* Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.8.

Regulering av pensjonsytelsene kan skje på to ulike måter som er behandlet i paragrafens annet og tredje ledd. Tredje ledd kan anvendes både for standardmodellen og grunnmodellen. Annet ledd er tilpasset standardmodellen. Selv om loven ikke er til hinder for at reguleringsmåte i annet ledd anvendes også for en pensjonsplan som følger grunnmodellen, antas det at denne reguleringsmåten er mindre aktuell for pensjonsordninger etter grunnmodellen. Dersom det i pensjonsplanen er fastsatt en slik reguleringsmåte i utbetalingstiden, må det påregnes at det vil bli krevet at foretaket balanseører pensjonsforpliktelsen med mindre det gjelder et foretak som faller inn under kategorien små foretak i regnskapsloven, jf. regnskapsloven § 5-10 og alminnelige motiver avsnitt 4.3.4.

Det følger av lovutkastet *annet ledd første punktum* at det i pensjonsplanen kan fastsettes at pensjoner under utbetaling skal reguleres årlig i samsvar med alminnelig lønnsvekst og deretter fratrekkes 0,75 prosent. Dette er samme reguleringsmåte som for ny folketrygd. Det åpnes også for at det i pensjonsplanen fastsettes alternative reguleringsmåter, det vil si at pensjonsytelsene reguleres i samsvar med eller delvis i samsvar med grunnbeløpet i folketrygden. Den høyeste regulering som kan fastsettes etter lovutkastet er således regulering av pensjonsytelsene i samsvar med grunnbeløpet i folketrygden som svarer til alminnelig lønnsvekst. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.8 og 7.5.

Den prinsipale finansieringsmåte for reguleringen er avkastningen på midlene i beholdningene for de medlemmer som har tatt ut pensjon, jf. *annet punktum*. Dersom årlig avkastning overstiger det som er nødvendig for å gjennomføre reguleringen i samsvar med det som er fastsatt i pensjonsplanen, skal det overskytende tilføres pensjonsordningens pensjonsreguleringsfond, jf. *tredje punktum*. Er den årlige avkastningen ikke

tilstrekkelig til å dekke reguleringspremien, følger det av *fjerde punktum* at manglende reguleringspremie skal dekkes av midler i pensjonsordningens pensjonsreguleringsfond. Hvis det heller ikke er tilstrekkelig midler i pensjonsordningens pensjonsreguleringsfond til å dekke reguleringspremien, skal udekket del av reguleringspremien dekkes av foretaket.

Det ville stride mot intensjonen i lovforslaget for standardmodellen om foretaket bevisst fastsatte en reguleringssats som medførte at avkastningen så å si alltid ville være høyere enn reguleringspremien for å slippe unna reguleringsansvaret i annet ledd. Hvis et foretak ikke ønsker å ha risiko knyttet til reguleringsansvar i utbetalingstiden, er det naturlig å etablere en ordning etter alternativet i tredje ledd.

Reguleringspremien vil være størst i begynnelsen av utbetalingsperioden. Det har sammenheng med at forventet gjenstående levetid da vil være lengre enn når utbetalingen har vart en del år. Reguleringspremien skal dekke en økning i pensjon ikke bare i det påfølgende året, men i alle de årene medlemmet har igjen. Vanligvis vil også pensjonsbeholdningen være størst i begynnelsen av utbetalingsperioden og da gi grunnlag for høyere avkastningsbeløp enn senere i perioden. Dette innebærer at profilen på reguleringspremien og profilen på avkastningen vil kunne være ganske lik.

Pensjonsreguleringsfondet etter annet ledd er ikke knyttet til den enkelte arbeidstaker, men er et felles pensjonsreguleringsfond for pensjonsordningen, jf. § 1-2 første ledd bokstav g. Om foretaket vil måtte innbetale premie, vil være avhengig av om avkastningen på alle pensjonsbeholdningene som er knyttet til pensjoner under utbetaling og ordningens pensjonsreguleringsfond til sammen er tilstrekkelig til å dekke reguleringspremiene som påløper.

Hvis pensjonsplanen ikke inneholder regler om regulering som nevnt i annet ledd, skal årlig avkastning på midlene i det enkelte medlems pensjonsbeholdning utbetales som et tillegg til medlemmets pensjonsytelse i det påfølgende året, jf. *tredje ledd første punktum*. Er avkastningen høyere enn det som er nødvendig for at ytelsen neste år skal øke mer enn alminnelig lønnsvekst deretter fratrukket 0,75 prosent, skal det overskytende tilføres medlemmets pensjonsbeholdning for å kunne benyttes som tillegg i etterfølgende år, jf. *annet punktum*. Lovutkastet åpner for at det kan avtales annen ordning enn at høyeste utbetalingstillegg skal tilsvare alminnelig lønnsvekst deretter fratrukket 0,75 prosent. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.5.

Vanligvis vil pensjonsbeholdningen være størst når medlemmet tar ut pensjonen og etter hvert vil beholdningen bli redusert. Det må antas at når pensjonsbeholdningen er forholdsvis stor, vil den avkastningen som oppnås vanligvis være større enn det som er nødvendig for å finansiere tillegg til neste års ytelse. Pensjonsbeholdningen vil da få tilført midler. Etter hvert som pensjonsbeholdningen reduseres vil også avkastningen vanligvis avta, og det vil da bli behov for å trekke oftere på den avkastningen som tidligere er tilført pensjonsbeholdningen. Lever medlemmet lengre enn det som er lagt til grunn ved beregning av den årlige pensjonsytelsen, vil pensjonsbeholdningen bli brukt opp. Pensjonsinnretningen vil likevel måtte utbetale den årlige ytelsen til medlemmet fordi dette er en forsikret ytelse. Det vil imidlertid ikke være noen midler for å finansiere tillegg til den årlige ytelsen, og den årlige utbetalingen vil da bli redusert og den årlige ytelsen vil bli utbetalt uten noe tillegg.

Dersom medlemmet tar ut gradert pensjon, jf. § 4-19 annet ledd, skal tillegget etter § 4-21 tredje ledd bare utbetales forholdsmessig, jf. *fjerde ledd*. Det vil da kunne bli tilført større midler til medlemmets pensjonsbeholdning til bruk for utbetaling av tillegg i senere år.

I *femte ledd* er det presisert at § 4-21 om regulering og utbetaling av tillegg til pensjoner under utbetaling, ikke gjelder når det er avtalt at midlene i pensjonsordningen skal forvaltes i utbetalingsperioden i egen investeringsportefølje med investeringsvalg.

Til § 4-22. Omregning av pensjonsytelser

Lovutkastet § 4-19 gir medlemmene av pensjonsordningen adgang til å ta ut gradert pensjon. Endres uttaksgraden, må pensjonsytelsen omregnes. Omregningen skjer i prinsippet på samme måte som når årlig ytelse fastsettes ved uttak. I *første ledd første punktum* henvises det derfor til at omregningen skal skje etter §§ 4-17 femte ledd og 4-18. Har et medlem stoppet uttak av pensjon, beregnes den årlige ytelsen på samme måte når utbetalingen av pensjon gjenopptas, jf. *annet punktum*.

Dersom årlig alderspensjon er liten, kan utbetalingstiden settes ned for at årlig alderspensjon skal utgjøre minst 30 prosent av G hvis dette fremgår av pensjonsplanen eller kreves av medlemmet, jf. utkastet § 4-16. Den årlige ytelsen må da omregnes. I disse tilfellene passer ikke den fremgangsmåten som er foreskrevet i §§ 4-17 femte ledd og 4-18 som bygger på at ytelsen er livsvarig.

I *annet ledd* er det derfor bestemt at omregning i et slikt tilfelle skal foretas på forsikringsteknisk grunnlag.

Til § 4-23. Opplysningsplikt om pensjonsytelser

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 5-7d første og tredje til femte ledd.

Annet ledd annet punktum viderefører Banklovkommisjonens utkast i Utredning nr. 25, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav til endringer i foretakspensjonsloven § 5-7d tredje ledd annet punktum. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 5.7 og 6.7.1.

V. Pensjonsordning med tidsavgrenset alderspensjon

Til § 4-24. Tidsavgrenset utbetalingsperiode

Kollektiv tjenestepensjonsforsikring er i utgangspunktet livsvarig. Det betyr at den ytes fra uttak og så lenge arbeidstakeren lever, jf. § 4-16 første ledd. I pensjonsplanen kan det likevel fastsettes at alderspensjonen skal være tidsavgrenset, jf. § 4-24 *første ledd første punktum*. En tidsavgrenset alderspensjon skal alltid utbetales i minst 10 år. Videre skal den ikke opphøre før medlemmet er fylt 80 år. Tas alderspensjonen ut ved fylte 62 år, vil alderspensjonen derfor måtte utbetales i minst 18 år. Har medlemmet fylt 72 år på uttakstidspunktet, må pensjonen i alle fall betales ut til fylte 82 år. Bestemmelsen bygger på tilsvarende bestemmelser i foretakspensjonsloven § 5-1 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 7-4 første ledd. Etter disse reglene må pensjonen utbetales minst til medlemmet har fylt 77 år. Etter at foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven ble vedtatt, har gjennomsnittlig levealder økt i vesentlig grad og økningen fra 77 til 80 år reflekterer blant annet dette forholdet. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.7.3.

Etter *annet punktum* kan en tidsavgrenset alderspensjon omdannes til livsvarig ytelse. Det er medlemmet som etter denne bestemmelse har myndighet til å kreve omdanning av ytelsen. Slik omdanning kan ikke bare skje i forbindelse med at pensjonen tas ut første gang. Omdanning kan også skje på et senere tidspunkt. Ved omdanning skal den årlige ytelsen omregnes, jf. tredje ledd.

Fastsettelse av årlig alderspensjonsytelse som er tidsavgrenset, foretas ved å ta utgangspunkt i pensjonsbeholdningen. Denne beholdningen divideres deretter på delingstallet eventuelt forsikringsteknisk justert med en faktor, jf. *annet ledd første punktum*. Justeringsfaktoren vil gå på forholdet mellom forventet levealder og den tidsavgrensede utbetalingstiden. Som følge av tidsavgrensningen for hvor lenge pensjonen skal utbetales vil risikobildet være helt annerledes med hensyn til dødelighet og det vil ikke være noen risiko for at pensjonen må utbetales i lengre tid enn det som er fastsatt i pensjonsplanen. Den forsikringstekniske justeringen skal skje etter reglene i § 4-18 annet og tredje ledd, se omtalen av disse bestemmelsene ovenfor. I *annet punktum* er det presisert at delingstallet som benyttes, eventuelt delingstallet forsikringsteknisk justert, skal være det samme for kvinner og menn. Bruk av samme delingstall for alle medlemmer av kollektive tjenestepensjonsforsikringer, herunder for kvinner og menn, sikrer at samme pensjonsbeholdning gir samme årlige alderspensjonsytelse.

Når det gjelder premier i utbetalingstiden knyttet til levealdersrisiko, vises det til § 4-17 sjette ledd.

Det vil være betydelig forskjell i utbetalingstiden og dødelighetsarv på en populasjon med tidsavgrenset alderspensjon i forhold til en populasjon med livsvarige ytelser. Den forsikringstekniske justeringsfaktoren må derfor ta hensyn til disse viktige forskjellene.

Endring av uttaksgrad vil si at den årlige ytelsen og utbetalingstiden for alderspensjon endres. Endring av uttaksgrad gjennomføres ved at medlemmets samlede pensjonsbeholdning på nytt divideres med delingstallet eventuelt med den forsikringstekniske justering som gjelder på endringstidspunktet, jf. *tredje ledd første punktum*. I *annet punktum* er det presisert at en omdanning av tidsavgrenset alderspensjon til livsvarig ytelse skal foretas ved en omregning på samme måte.

Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.7.

VI. Tilskudd fra arbeidstakerne

Til § 4-25. Alminnelige regler

Arbeidstakere som arbeider i staten bidrar med å finansiere opptjening av pensjon gjennom et lønnstrekk på 2 prosent som innbetales til Statens pensjonskasse. Dette følger av lov om Statens pensjonskasse. Lignende lønnstrekk er vanlig i kommunal pensjon. Hjemmelen for lønnstrekk og innbetaling til pensjon i kommunal pensjon er tariffavtale. I privat sektor er det adgang til å fastsette en ordning hvor arbeidstakerne yter tilskudd til pensjonsordningen, jf. foretakspensjonsloven 9-4 og innskuddspensjonsloven § 5-6. Det foreslås i lovutkastet *første ledd første punktum* en lignende adgang for kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Etter lovutkastet kan en slik ordning etableres

etter kollektiv avtale mellom foretaket og arbeidstakerne som gir alle arbeidstakere i foretaket samme rett til å betale tilskudd. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 5.3.6.

For arbeidstakernes tilskudd til foretakspensjon og innskuddspensjon gis det fradrag i inntekten ved skatteberegningen etter skatteloven § 6-47 bokstav b). En tilsvarende regel foreslås i utkastet § 7-2 tredje ledd.

På arbeidstakersiden vil et flertall av medlemmene i pensjonsordningen på minst to tredeler kunne inngå en avtale om tilskudd til kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Tillitsvalgte vil også kunne inngå slik avtale på vegne av arbeidstakerne så fremt fagforeningene representerer mint to tredeler av medlemmene i pensjonsordningen.

Det vil ofte kunne være naturlig at en avtale om premietilskudd gir arbeidstakere som ikke ønsker å bidra med tilskudd, rett til å reservere seg. Dette skal i tilfelle fastsettes i avtalen, jf. *annet og tredje punktum*. Avtalen bør gi arbeidstakere som har reservert seg, rett til senere å trekke reservasjonen tilbake.

Et vilkår for å etablere en ordning med tilskudd for arbeidstakere, er at minst to tredeler av arbeidstakerne blir med i ordningen, jf. *fjerde ledd.* I praksis betyr dette at medlemmer som ikke ønsker en ordning med pensjonstilskudd, bør unnlate å delta i avtaleinngåelsen. Fagforeninger som vurderer å inngå avtale om pensjonstilskudd, bør også på forhånd ha avklart at det er bred oppslutning om en slik ordning. Når det gjelder arbeidstakere som ansettes etter etableringen av ordningen, vises det til fjerde ledd annet punktum.

Tilskuddet kan bare gjelde den årlige premiebetalingen mellom 0 og 12 G etter § 4-10 første ledd første punktum og 4-13 første ledd første punktum. Det skal være en og samme prosentsats for tilskuddet som gjelder for alle ansatte, jf. *annet ledd første punktum*. Avtalen skal angi prosentsatsen og hvordan tilskuddspremien skal innbetales.

Lovutkastet inneholder begrensninger i størrelsen på medlemmenes tilskudd til pensjonsordningen. Tilskuddet kan ikke være større enn halvparten av lovens grenser for årlig premie for alderspensjon etter §§ 4-10 og 4-13 for lønn inntil 12 G, jf. *annet punktum*. I standardmodellen vil tilskuddet fra et medlem derfor være begrenset til 3,5 prosent av samlet lønn inntil 12 G, mens grensen i grunnmodellen vil være 4 prosent. I foretakspensjonsloven § 9-4 første ledd og i innskuddspensjonsloven § 5-6 første punktum er grensen satt til 4 prosent av arbeidstakerens lønn. I lovutkastet er begrensningene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven om at tilskuddet fra medlemmet heller ikke skal overstige halvparten av premien fra foretaket ikke tatt med. Begrunnelsen for dette er at man ikke har ønsket at muligheten for arbeidstakernes tilskudd skal være mer begrenset når foretak bidrar med små årlige premier til pensjonsordningen enn når foretaket har mer rause pensjonsordninger. I stedet for foreslås det en begrensning i lovutkastet om at summen av foretakets betaling av årlig premie etter § 4-10 første ledd første punktum eller § 4-13 første ledd første punktum og medlemmets tilskudd skal ligge innenfor de grenser for premie for alderspensjon som følger av nevnte bestemmelser, jf. *tredje punktum*.

Tilskudd som arbeidstakerne innbetaler, skal tilføres pensjonsbeholdningen til den enkelte arbeidstaker etter hvert som beløpene innbetales til pensjonsinnretningen, jf. *tredje ledd første punktum*. I avtalen kan det også bestemmes at medlemmene skal dekke inntil en forholdsmessig del av de premier og kostnader som foretaket skal dekke etter §§ 4-11 eller 4-14 første ledd, jf. *annet punktum*. Medlemmene skal dekke slike premier og kostnader enten ved fradrag i den årlige avkastningen av pensjonsbeholdningen eller om nødvendig ved fradrag i pensjonsbeholdningen eller i årlig pensjonsytelse.

Etter *fjerde ledd første punktum* er det bestemt at bestemmelsene i avtalen om tilskudd fra arbeidstakerne, skal nedfelles i pensjonsplanen. Arbeidstakere som ansettes etter at tilskuddsordningen er etablert, skal være med i ordningen, jf. annet punktum. Dette innebærer at nye arbeidstakere ikke har rett til å reservere seg. Begrunnelse for dette unntaket fra første ledd annet punktum er at nyansatte vil være kjent med hvilke vilkår som gjelder for arbeidet som de tiltrer. Det vises til arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i) som krever at arbeidskontrakten skal inneholde opplysninger om pensjonsinnbetalinger mv.

Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 5.3.6 og 6.3.

Til kapittel 5. Pensjonsordningens midler

I. Alminnelige regler

Til § 5-1. Midler knyttet til pensjonsordningen

Første ledd første punktum fastsetter at summen av medlemmenes pensjonsbeholdninger til enhver tid inngår i pensjonsordningens midler. Hva som er et medlems pensjonsbeholdning er nærmere regulert i §§ 4-1 annet ledd, 4-6 flg. og 4-12 flg. I tillegg til medlemmenes pensjonsbeholdninger

omfattes også midler i pensjonsordningens reguleringsfond (§ 4-7) og pensjonsordningens pensjonsreguleringsfond (§ 4-21) av pensjonsordningens midler i ordninger etablert etter standardmodellen. Første punktum bygger på foretakspensjonsloven § 8-1 første ledd og innskuddspensjonsloven § 8-1 første ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 8.1.

I *annet punktum* er det presisert at midler knyttet til pensjonsbevis ikke inngår i pensjonsordningens midler. Pensjonsbevis utstedes til medlem som slutter i foretaket uten samtidig å ta ut alderspensjon, jf. § 6-2 første ledd. Annet punktum svarer til tilsvarende regel i foretakspensjonsloven § 8-1 annet ledd om fripoliser. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.1.

Heller ikke premiefondet anses teknisk sett som en del av pensjonsordningens midler. Grunnen til dette er at dersom et foretak har flere pensjonsordninger tilknyttet premiefond, skal midlene i premiefond anses som ett fond, jf. § 5-10 fjerde ledd. Videre er selskapets tilknytning til premiefondsmidlene sterkere enn for midlene i pensjonsordningen. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 8.2.

I en kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil medlemmenes opptjente pensjonsbeholdninger og midler i reguleringsfond og pensjonsreguleringsfond rettslig sett representere obligatoriske fordringer som medlemmene og foretaket har mot pensjonsinnretningen. I *annet ledd* er dette uttrykt som et garantiansvar som pensjonsinnretningen har mot medlemmene og foretaket. Samtidig gir regelen uttrykk for at pensjonsordningen skal være fullt fondert til enhver tid. Full fondering sikres ved at pensjonsinnretningen på sin passivaside i regnskapet har foretatt avsetninger som fullt ut svarer til fordringene, og på aktivasiden har verdier som er tilstrekkelig til å dekke avsetningene. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 5.4 og 6.4. I *annet punktum* er det presisert at dette også gjelder i forhold til medlemmene om pensjonsinnretningen og foretaket har inngått avtale om investeringsvalg for foretaket, jf. § 5-6. Dette ansvaret vil imidlertid være begrenset som følge av at pensjonsordningen vil bli sagt opp dersom foretaket ikke dekker sine forpliktelser. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.9.

Avtale om individuelt investeringsvalg er imidlertid unntatt fra regelen i første punktum og reguleres nærmere av § 5-5.

Det er strenge begrensninger på hvordan midlene i en pensjonsordning kan disponeres. Dette har både sammenheng med at midlene i en pensjonsordning er reservert for å dekke bestemte pensjonsrettslige formål og at midler er innbetalt med skattefordel nettopp ut fra en slik begrunnelse. I *tredje ledd* er det bestemt at pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med regler gitt i eller i medhold av loven. Denne regelen innebærer at det må foreligge uttrykkelig hjemmel i loven for at pensjonsinnretningen, foretaket eller medlemmene kan disponere midlene i ordningen. Tredje ledd svarer til foretakspensjonsloven § 8-2 første ledd.

Foretaket kan beslutte å overføre midlene i en kollektiv tjenestepensjonsforsikring til en annen pensjonsinnretning. Overføring skjer teknisk gjennom en oppsigelse av avtaleforholdet med pensjonsinnretningen og flytting av midler og rettigheter til annen pensjonsinnretning. Forsikringsvirksomhetsloven kapittel 11 har nærmere regler om slik flytting, jf. *fjerde ledd.* Fjerde ledd svarer til foretakspensjonsloven § 8-7.

Til § 5-2. Forholdet til foretaket

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 8-3 og tilsvarende bestemmelse i innskuddspensjonsloven § 8-3. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 8.1.

II. Kapitalforvaltning

Til § 5-3. Forsvarlig kapitalforvaltning

Midlene i pensjonsordningen skal forvaltes i samsvar med de regler for kapitalforvaltning som til enhver tid gjelder for pensjonsinnretningen. Regelen bygger på foretakspensjonsloven § 8-4. Regler om kapitalforvaltning er gitt i og i medhold av forsikringsvirksomhetsloven, jf. særlig lovens § 6-6.

I utkastet til lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring § 5-3 er det dessuten fremhevet at midlene skal forvaltes forsvarlig. Det vises også til forsikringsvirksomhetsloven § 6-6. Forsvarlig kapitalforvaltning er en norm som privatrettslig gjelder på ulovfestet grunnlag, men gjennom presiseringen i lovutkastet vil en pensjonsinnretning ikke kunne avtale hel eller delvis ansvarsfraskrivelse knyttet til kapitalforvaltning som måtte anses å bryte mot forvarlighetsnormen.

Til § 5-4. Fordeling av årlig avkastning

Medlemmenes pensjonsbeholdninger samt pensjonsordningens reguleringsfond og pensjonsreguleringsfond utgjør pensjonsordningens midler, jf. § 5-1 første ledd. Pensjonsordningens midler vil bli forvaltet under ett og plassert i verdipapirer og andre aktiva med sikte på å oppnå

avkastning. De enkelte medlemmers pensjonsbeholdninger vil bidra forholdsmessig like mye til den avkastning som oppnås. I *første* ledd er det derfor bestemt at avkastningen skal fordeles forholdsmessig mellom medlemmenes pensjonsbeholdninger. Midler i reguleringsfondet og pensjonsreguleringsfondet vil også bidra forholdsmessig til avkastningen og disse fondene skal tilordnes en forholdsmessig andel av avkastningen. Er det avtalt standardmodell, skal avkastningen av pensjonsbeholdningen som overstiger årets reguleringspremie imidlertid tilføres reguleringsfondet. Medlemmet vil ha et betinget krav på en andel av reguleringsfondet som materialiserer seg i forbindelse med utstedelse av pensjonsbevis og ved uttak (§ 4-7 tredje ledd).

Prinsippet i § 5-4 om fordelingen av avkastningen forholdsmessig ut fra kapitalens bidrag til avkastningen er en naturlig følge av pensjonsinnretningens nullgaranti. I standardmodellen vil dette prinsippet likevel bare være et utgangspunkt, fordi avkastning skapt på bakgrunn av kapitalen i en pensjonsbeholdning som overstiger reguleringspremien, skal tilføres pensjonsordningens reguleringsfond, jf. § 4-7 første ledd. Det er imidlertid medlemmene og ikke foretaket som har en betinget rett på midlene i reguleringsfondet og som vil ha rett til en forholdsmessig andel av reguleringsfondet ved uttak av pensjon eller fratreden med rett til pensjonsbevis, jf. § 4-7 tredje ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.5.3. Fordeling av årlig avkastning etter kollektiv tjenestepensjonsforsikring vil avvike fra foretakspensjonslovens system, hvor hovedregelen er at avkastning utover garantert rente (overskudd) skal godskrives foretaket og tilføres premiefondet, jf. foretakspensjonslovens § 8-5.

I *annet ledd* er det bestemt at reglene om fordeling av årlig avkastning i første ledd ikke gjelder når hvert medlem i pensjonsordningen er tilordnet en individuell investeringsportefølje etter § 5-5. Det vises til alminnelige motiver avsnitt 6.9.

Til § 5-5. Individuell investeringsportefølje

Individuell investeringsportefølje kan knyttes til avtale om kollektiv tjenestepensjonsforsikring etter grunnmodellen, jf. § 4-12 femte ledd. Paragrafens ordlyd er ikke begrenset til grunnmodellen, men individuelt investeringsvalg vil være best tilpasset grunnmodellen. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.9 og 7.6. Velges individuell investeringsportefølje, vil medlemmet ha risikoen for porteføljens utvikling før uttak. Pensjonsinnretningens nullgaranti gjelder da ikke. En pensjonsordning med individuell investeringsportefølje vil ha store likheter med en ordinær innskuddspensjonsordning. I motsetning til hva som er tilfellet for en innskuddspensjonsordning, vil medlemmene i en pensjonsordning med individuell investeringsportefølje etter lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring bli godskrevet faktisk dødelighetsarv fra andre medlemmer i opptjeningstiden og beregnet dødelighetsarv gjennom delingstallene etter uttak. Dette vil medføre at en kollektiv tjenestepensjonsforsikring med individuell investeringsportefølje må påregnes å gi høyere årlige alderspensjonsytelser enn en innskuddspensjonsordning. Derimot blir avdødes nærmeste eller arvinger ikke tilgodesett med avdødes eventuelle gjenværende alderspensjonsbeholdning.

En ordning med individuell investeringsportefølje innebærer at det skal opprettes en egen pensjonskonto for hvert medlem av pensjonsordningen, jf. *første ledd første punktum*. Disse kontoene skal tilordnes en egen investeringsportefølje som tilsvarer pensjonsbeholdningen til hvert medlem. Det er foretaket og pensjonsinnretningen som eventuelt inngår avtale om individuell portefølje. Avtalen skal beskrive hvordan investeringsporteføljene til medlemmene skal sammensettes, jf. *annet punktum*. Avtalen skal også ha regler om medlemmets adgang til å endre sammensetningen. Erfaring med innskuddspensjonsordninger med individuell investeringsportefølje, viser at bare en liten andel av medlemmene benytter seg av adgangen til å endre sammensetningen av investeringsporteføljen. Før foretaket inngår avtale med pensjonsinnretning om individuell investeringsportefølje, skal avtalen forelegges styringsgruppen til uttalelse, jf. *tredje punktum*.

Annet ledd svarer til foretakspensjonsloven § 11-2 tredje ledd.

Utgangspunktet er at foretaket før uttak av pensjon skal betale kostnadene knyttet til administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen etter § 4-14 første ledd. Hovedregelen for kostnadsbetaling er derfor den samme som for grunnmodellen uten individuell investeringsportefølje, jf. *tredje ledd første punktum*.

Benytter medlemmet seg av sin rett til å endre investeringsporteføljens sammensetning, skal medlemmet dekke særskilte kostnader ved endringen, jf. *annet punktum*. Dette betyr ikke at medlemmet etter en endring av porteføljen skal betale alle kostnadene ved administrasjon og forvaltning. Det er bare de kostnader som spesifikt kan relateres til endringen som medlemmet skal dekke. Det er i denne forbindelse grunn til å merke seg at medlemmet på ingen måte står fritt

til å velge portefølje. Investeringsvalgene må treffes innen de grenser som er trukket opp i § 5-7 og de produkter som pensjonsinnretningen innen denne rammen tilbyr. Det vil derfor først og fremst være de særskilte kostnader knyttet til innløsning av eksisterende verdipapirer og erverv av nye verdipapirer som medlemmet skal dekke. I praksis vil kostnadene bli dekket ved at pensjonsinnretningen belaster medlemmets pensjonskonto.

Foretaket kan inngå en generell avtale om avkastningsgaranti knyttet til medlemmenes pensjonskontoer. I tilfelle skal garantipremien betales av foretaket etter tredje ledd første punktum. Et medlem kan imidlertid inngå en særskilt avtale med pensjonsinnretningen om avkastningsgaranti etter § 5-8. Garantipremien skal da dekkes av medlemmet etter tredje ledd annet punktum.

Fra det øyeblikket medlemmet begynner å ta ut pensjon, oppheves som hovedregel ordningen med individuell investeringsportefølje. De årlige pensjonsytelser beregnes da på grunnlag av verdien av pensjonsbeholdningen på uttakstidspunktet, jf. *fjerde ledd første punktum*. For øvrig gjelder de samme regler i utbetalingsperioden som for avtaler uten investeringsvalg (lovutkastet avsnitt IV), dog slik at det i dette tilfellet ikke er åpnet for pensjonsregulering etter § 4-21 annet ledd, jf. *annet punktum*. I utbetalingsperioden skal kostnader og risikopremier bæres av medlemmet etter § 4-14 annet ledd. Det betyr at slike kostnader og risikopremier skal dekkes ved fradrag i årlig avkastning av pensjonsbeholdningen eller om nødvendig i den årlige pensjonsytelse som skal utbetales, jf. *tredje punktum*.

Selv om hovedregelen er at ordningen med individuell investeringsportefølje oppheves fra uttak av alderspensjon, kan kontohaveren likevel kreve at pensjonsbeholdningen også i utbetalingsperioden skal forvaltes som en egen investeringsportefølje, jf. *fjerde punktum*. Da vil de samme regler gjelde som for forvaltning av investeringsporteføljen før uttak, jf. første og annet ledd. Ved fortsatt forvaltning av investeringsportefølje vil verdien av pensjonsbeholdningen fortsette å svinge i takt med verdien av porteføljen. Beregningen av pensjonsytelsen må derfor skje på nytt ved hver betaling ut fra investeringsporteføljens verdi og forventet gjenstående levetid i samsvar med det som er bestemt i fjerde ledd annet punktum. I utbetalingsperioden skal kostnader og risikopremier dekkes etter reglene i fjerde ledd tredje punktum.

Selv om det er avtalt individuell investeringsportefølje, kan medlemmet ikke flytte pensjonskontoen til annen pensjonsinnretning, jf. *femte ledd*. Det har sammenheng med at medlemmets pensjonsbeholdning er en del av foretakets pensjonsordning (§ 5-1 første ledd) og foretakets kostnadsansvar i opptjeningsperioden.

Til § 5-6. Investeringsvalg for foretaket

Foretaket og pensjonsinnretningen kan inngå avtale om investeringsvalg for foretaket, jf. *første ledd først punktum*. Ordningen har likhetstrekk med reglene i foretakspensjonsloven § 11-1 om ytelsesbasert foretakspensjon med investeringsvalg. Lovutkastet § 5-14 har regler om investeringsvalg for premiefond. Det vises til de alminnelige motiver avsnittene 6.9 og 8.2.

Investeringsvalg for foretaket kan bare knyttes til avtale om kollektiv tjenestepensjonsforsikring etter standardmodellen, jf. §§ 4-6 femte ledd, 4-7 fjerde ledd og 4-8 fjerde ledd. Investeringsvalg for foretaket kan være interessant for foretak som mener at investeringsvalg kan gi en bedre avkastning enn det pensjonsinnretningen vil oppnå. Det kan særlig være aktuelt dersom foretaket ønsker å ta mer risiko ved plasseringene enn det som pensjonsinnretningen har anledning til ut fra sin kapitalbase eller er villig til. Investeringsvalg for foretaket har i utgangspunktet ingen betydning for medlemmets pensjonsbeholdning som vil bli regulert etter de alminnelige bestemmelser for standardmodellen, jf. *annet punktum*.

Avtalen om investeringsvalg for foretaket skal beskrive investeringsporteføljens sammensetning, jf. *annet ledd*. Videre skal avtalen regulere foretakets adgang til å endre porteføljens sammensetning. Rammene for foretakets valg av investeringsportefølje er begrenset av alternativene etter § 5-7 første ledd.

Ved investeringsvalg for foretaket overtar derfor foretaket hele risikoen for avkastningen knyttet til pensjonsbeholdningene. Pensjonsinnretningens ansvar i forhold til arbeidstakerne for opprettholdelse av pensjonsbeholdningens nominelle verdi etter § 5-1 annet ledd annet punktum vil i praksis være begrenset til det tap som har oppstått inntil pensjonsordningen er sagt opp og gått til opphør dersom foretaket ikke dekker sine forpliktelser. Avkastning og tap ved forvaltningen av investeringsporteføljen blir derfor tilordnet foretaket, jf. *tredje ledd*. Foretaket kan imidlertid begrense sin risiko gjennom avtale med pensjonsinnretningen om avkastningsgaranti etter § 5-8. Det er adgang til å inngå avtale med negativ avkastningsgaranti når det er avtalt investeringsvalg for foretaket, jf. § 5-8 fjerde ledd.

Et positivt avkastningsresultat skal brukes til å regulere pensjonsbeholdninger og alderspensjonsytelser, jf. *fjerde ledd*. Er avkastningen større enn det som er nødvendig for slik regulering, skal det overskytende tilføres henholdsvis reguleringsfondet og pensjonsreguleringsfondet.

Hvis avkastningen ikke er tilstrekkelig til å dekke foretakets reguleringsansvar eller avkastningen er negativ, skal midler tilføres pensjonsbeholdningene ved overføring av midler fra reguleringsfondet. Nødvendige midler for å regulere pensjonsytelsene hentes eventuelt fra pensjonsreguleringsfondet. Dersom avkastningen sammen med midler i henholdsvis reguleringsfondet og pensjonsreguleringsfondet ikke er tilstrekkelig til å dekke reguleringsansvaret, skal midler som trengs overføres fra premiefondet eller innbetales fra foretaket, jf. *femte ledd første punktum*. Det er viktig at foretakets plikt til å innbetale midler er tydelig kommunisert til foretaket. Avtalen om investeringsvalg for foretaket skal derfor ha regler om foretakets plikt til å dekke negativt avkastningsresultat, jf. *annet punktum*. Dette gjelder likevel ikke når pensjonsinnretningen har påtatt seg nullgaranti eller en årlig avkastningsgaranti høyere enn null.

Til § 5-7. Sammensetning og registrering av investeringsportefølje

Første ledd svarer innholdmessig til foretakspensjonsloven § 11-4 første og annet ledd.

Annet ledd og tredje ledd svarer til foretakspensjonsloven § 11-5 første og annet ledd.

Til § 5-8. Avkastningsgarantier

Utgangspunktet ved kollektiv tjenestepensjonsforsikring er at pensjonsinnretningen har en nullgaranti, jf. lovutkastet § 2-3 annet ledd. Pensjonsinnretningen må dekke eventuell negativ avkastning, mens positiv avkastning tilføres pensjonsbeholdningene. For den risiko som pensjonsinnretningen vil ha med nullgarantien før uttak, vil foretaket måtte betale en risikopremie, jf. § 4-11 annet ledd bokstav a og § 4-14 først ledd. Det vises til alminnelige motiver avsnittene 5.4, 6.4 og 7.3. I § 5-8 *første ledd* er det åpnet for at foretaket kan inngå en avtale med pensjonsinnretningen om en annen avkastningsgaranti enn null prosent. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 6.4. Det kan for eksempel avtales at pensjonsinnretningen skal garantere en avkastning på 2 prosent årlig. Blir avkastningen lavere enn 2 prosent, må i tilfelle pensjonsinnretningen tilføre pensjonsbeholdningene midler som medfører at den årlige avkastningen på pensjonsbeholdningen svarer til 2 prosent. En slik garanti vil i tilfelle avspeile seg i den risikopremie som pensjonsinnretningen beregner seg for avkastningsrisikoen og også i risikoprofilen for forvaltningen.

Pensjonsordning med individuell investeringsportefølje vil i utgangspunktet være uten avkastningsgaranti. Medlemmet bærer risikoen for at verdien av investeringsporteføljen blir redusert, jf. § 5-5 annet ledd. Avtale om avkastningsgaranti for pensjonsordning med individuell investeringsportefølje vil sikre medlemmene et avkastningsgulv i år med svake verdipapirmarkeder og gi medlemmene mulighet for god avkastning i år hvor markedene utvikler seg positivt.

Avkastningsgarantier kan også anvendes for pensjonsordninger med investeringsvalg for foretaket for å avlaste foretaket for risiko knyttet til reguleringsansvaret etter § 4-8 tredje ledd.

Avtale om avkastningsgaranti er i første rekke aktuelt for forvaltning før uttak, men slik lovutkastet er utformet, kan reglene også anvendes for utbetalingsperioden. Er det i pensjonsplanen fastsatt årlig regulering av pensjonene etter § 4-21 annet ledd, kan foretaket ønske å begrense reguleringsrisikoen også i utbetalingsperioden og avtale at pensjonsinnretningen skal påta seg avkastningsgaranti. Avtale om avkastningsgaranti kan også inngås for midler tilknyttet pensjonsbevis, jf. § 6-8 annet ledd annet punktum.

Inngås det avtale om avkastningsgaranti i en kollektiv tjenestepensjonsforsikring, skal avtalen angi den avkastningsprosenten som skal gjelde, jf. *annet ledd første punktum*. Avkastningsprosenten kan ikke avtales høyere enn 3 prosent som er en halv prosent høyere enn den høyeste beregningsrente som i dag gjelder for ny opptjening for foretakspensjon, jf. *annet punktum*. Når det i lovutkastet heter at avtalen skal angi den årlige avkastningsprosenten, er meningen at det dreier seg om en avkastningsprosent høyere enn det som ellers ville gjelde. Avkastningsprosenten må således være høyere enn den nullgarantien som ellers følger av ordningen. Når det gjelder avkastningsprosent for pensjonsordning med investeringsvalg, vises det til fjerde ledd.

Etter lovutkastet kan Finanstilsynet fastsette en høyere eller lavere prosentgrense enn 3 prosent. I et langvarig lavrentemarked kan det bli aktuelt med en lavere prosentgrense enn 3 prosent, mens det i et høyrentemarked kan være aktuelt å heve grensen. Prosentgrenser etter annet ledd kan imidlertid ikke uten videre sammenlignes med høyeste beregningsrente for ytel-

sesbaserte pensjonsordninger. Grunnen til dette er at beregningsrenten som gjelder for foretakspensjoner er livsvarige, mens tredje ledd i lovutkastet innebærer sterke begrensninger på garantiperiodens lengde. Begrensningene i annet og tredje ledd er gitt av hensyn til pensjonsinnretningenes soliditet.

I tillegg til at avtalen skal inneholde avkastningsprosent, må avtalen også inneholde bestemmelse om avkastningsgarantien skal gjelde årlig eller gjennomsnittlig over en lengre tidsperiode, jf. *tredje ledd første punktum*. Etter forskrift av 30. juni 2006 nr. 869 til forsikringsvirksomhetsloven (livsforsikring mv.) § 2-3, fastsetter Finanstilsynet den høyeste lovlige beregningsrente for pristariffer for foretakspensjoner. Mens høyeste lovlige beregningsrente for foretakspensjoner tidligere var på 4 prosent, har reduksjon av rentenivået medført senkning av renten flere ganger og høyeste beregningsrente for ny opptjening utgjør nå 2,5 prosent. Etter foretakspensjonsloven skal avkastningen først benyttes til avsetning etter beregningsgrunnlaget som ligger til grunn for kontrakten, jf. forsikringsvirksomhetsloven § 9-3 første ledd. Gjennom denne reguleringen er beregningsrenten for premiefastsettelsen også blitt en årlig rentegaranti.

En årlig garanti innebærer at dersom avkastningen et år faller under den fastsatte prosentgrense, må pensjonsinnretningen tilføre pensjonsordningen midler. Dette skjer ved at pensjonsbeholdningene tilføres midler som svarer til differansen mellom faktisk avkastning og avkastningsgarantien. Dersom avkastningsprosenten er satt høyere enn det som et år viser seg nødvendig for å betale reguleringspremie, må pensjonsinnretningen tilføre det overskytende til pensjonsordningens reguleringsfond. En flerårig avkastningsgaranti innebærer at man ved utløpet av garantiperioden eller på de tidspunkter som garantiavtalen måtte spesifisere, må sammenligne faktisk avkastning med avkastningsgarantien, og pensjonsinnretningen må på disse tidspunkter tilføre pensjonsordningen midler om avkastningen viser seg å være mindre enn det som følger av garantien. Det vises for øvrig til § 9-15 og forskrift av 30. juni 2006 nr. 869 til forsikringsvirksomhetsloven (livsforsikring mv.) § 5-3.

For å hindre risiko knyttet til et langvarig garantiansvar, er det i *annet punktum* tatt inn en regel om at en avkastningsgaranti ikke kan ha lengre løpetid enn fem år. Denne begrensningen gjelder både for ettårige og flerårige avkastningsgarantier. Dette betyr at avtalen skal være gjenstand for revurdering i hvert fall hvert femte år. Løpetidsbegrensningen vil dessuten innebære en begrensning i det tidspennet som en flerårig avkastningsgaranti kan dekke ved at det skal foretas en avregning etter 5 år.

I *fjerde ledd første punktum* er det uttrykkelig presisert at avkastningsgaranti kan knyttes til avtale om forvaltning ved investeringsvalg. For avkastningsgaranti knyttet til pensjonsordning med investeringsvalg, åpner lovutkastet også for at avkastningsgarantien kan være negativ, jf. *annet punktum*. Dette har sammenheng med at medlemmene eller foretaket i slike pensjonsordninger i utgangspunktet bærer risikoen for at verdien av investeringsporteføljen kan bli redusert. Det kan for disse tilfellene være aktuelt å avlaste medlemmene eller foretaket for risikoen for en for sterk reduksjon i verdien ved kraftig fall i verdipapirmarkedene. En avtale om at pensjonsinnretningen garanterer at avkastningen ikke skal falle under en viss grense, selv om den er negativ, kan da være aktuelt. Pensjonsinnretningen må imidlertid i et slikt tilfelle styre risikoen. I praksis skjer dette ved at medlemmene eller foretaket i pensjonsordningen får tilbud om å investere i visse porteføljer som pensjonsinnretningen har modellert og som pensjonsinnretningen kan foreta visse tilpasninger til etter hvert som markedene endrer seg, jf. § 5-7. Det vises til alminnelige motiver avsnitt 6.9.

Når det er valgt en ordning med individuell investeringsportefølje, vil det kunne være særlig aktuelt å begrense avkastningsgarantien eller å ha særskilte avkastningsgarantier knyttet til arbeidstakere som nærmer seg uttaksalder. Disse vil ha et særlig behov for å redusere risikoen mot verdifall. Det pensjonsrettslige likhetsprinsipp antas ikke å være til hinder for at foretaket inngår avtale om avkastningsgarantier som bare gjelder for medlemmer som nærmer seg uttaksalder. For øvrig åpner lovutkastet for at medlemmet selv inngår særskilt avtale med pensjonsinnretningen om avkastningsgaranti.

Den risikoen som pensjonsinnretningen påtar seg ved avkastningsgarantier, må det betales for. I *femte ledd* er det presisert at pensjonsinnretningen skal kreve særskilt årlig godtgjørelse for garantirisiko. Når det i lovutkastet heter at godtgjørelsen skal være årlig, betyr det ikke bare at pensjonsinnretningen hvert år skal motta betaling (risikopremie) for å dekke risikoen knyttet til garantien i relasjon til den aktuelle porteføljen. Pensjonsinnretningen skal også årlig kunne justere risikopremien for at denne skal avspeile den aktuelle risiko. Pensjonsinnretningen bør derfor påse at dette kommer tydelig frem i garantiavtalen.

Godtgjørelsen for avkastningsrisikoen som pensjonsinnretningen årlig skal kreve, skal være i samsvar med den pristariff som gjelder på avtaletidspunktet, jf. forsikringsvirksomhetsloven § 9-3. Garantipremien skal betales av foretaket, med mindre medlemmet har inngått særskilt garantiavtale, jf. § 5-5 tredje ledd annet punktum.

Til § 5-9. Kontoinformasjon

Forsikringsvirksomhetsloven § 9-23 og forskrift av 30. juni 2006 nr. 869 til forsikringsvirksomhetsloven (livsforsikring mv.) §§ 8-1 flg. har regler om forsikringstakers rett til kontoutskrift og om kontoutskriftens innhold. I en kollektiv tjenestepensjonsforsikring er forsikringstakeren foretaket. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 5.7.

Paragraf 5-9 har regler om det enkelte medlems rett til kontoinformasjon. Etter *første ledd* skal kontoinformasjon gis medlemmene hvert år.

Etter *bokstav a* skal det gis opplysning om pensjonsbeholdningen. Videre skal det gis opplysning om midler som i løpet av siste år er tilført pensjonsbeholdning (§ 1-2 bokstav d). Det dreier seg om årlig premie (§§ 4-6 første ledd og 4-12 første ledd), dødelighetsarv (§§ 4-6 annet ledd og 4-12 annet ledd) og avkastning i løpet av året (§§ 4-7, 4-12 tredje ledd og 4-21).

Videre skal det gis informasjon etter *bokstav b* om årets regulering av pensjonsbeholdning eller pensjonsytelser i samsvar med lønnsvekst (§§ 4-8 og 4-21 annet ledd) og i tilfelle lønnsendring (§§ 4-8 og 4-9). Av kontoinformasjonen skal det særskilt fremgå hvor stor del av reguleringspremien som er dekket av avkastning av pensjonsbeholdningen.

Til medlemmer som har tatt ut pensjon, skal det gis opplysning om den pensjonsytelsen som er utbetalt i løpet av året, jf. *bokstav c*.

Det vil i første rekke være foretaket som betaler risikopremier og kostnader til pensjonsinnretningen. Slike premier og kostnader behøver det ikke opplyses om til medlemmet. Alle risikopremier og kostnader som belastes medlemmets pensjonsbeholdning eller pensjonsytelsen skal det derimot opplyses om til medlemmet, jf. *bokstav d*. Dette vil i grunnmodellen gjelde i utbetalingsperioden (§ 4-14 annet ledd) og for pensjonsordning med individuelt investeringsvalg (§ 5-5 tredje og fjerde ledd). I kontoinformasjonen skal det særskilt fremgå om risikopremiene og kostnadene er belastet pensjonsbeholdningen, avkastningen eller pensjonsytelsen.

Ved individuelt investeringsvalg for medlemmene gjelder ikke nullgarantien. Det kan da oppstå tap ved forvaltningen som belastes investeringsporteføljen. Det følger av *bokstav e* at kontoinformasjonen som pensjonsinnretningen årlig skal gi medlemmet skal angi slikt eventuelt tap.

I *annet ledd* er Kongen gitt myndighet til å gi nærmere regler om informasjon som pensjonsinnretningen skal gi medlemmet.

III. Premiefond

Til § 5-10. Premiefond for pensjonsordningen

Første ledd første punktum svarer til foretakspensjonsloven § 10-1 første ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 8.2.

I *annet punktum* er det bestemt at bestemmelsene i §§ 5-1 annet og tredje ledd og 5-2 gjelder tilsvarende for premiefond. Dette betyr blant annet at selv om premiefondet i mange henseender tilordnes foretaket, vil bruken av midlene være begrenset til det som er bestemt i lovutkastet. Premiefondsmidlene skal holdes adskilt fra foretakets midler og hefter ikke for foretakets forpliktelser.

Annet ledd første punktum bygger på foretakspensjonsloven § 10-1 annet ledd. Forvaltningen av midler i premiefondet skal være i samsvar med de regler for kapitalforvaltning som gjelder for pensjonsinnretningen. Dette gjelder likevel ikke dersom det er avtalt at premiefondsmidlene skal forvaltes som egen investeringsporteføljе, jf. § 5-14. I *annet punktum* er det presisert at avkastningen på premiefondsmidlene skal tilføres premiefondet.

I *tredje ledd* henvises det til at flyttereglene i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 11 gjelder for premiefondet. En tilsvarende henvisning for flytting av midlene i pensjonsordningen er tatt inn i lovutkastet § 5-1 fjerde ledd.

Premiefondsmidlene anses teknisk sett ikke som en del av midlene i pensjonsordningen, jf. § 5-1 første ledd. Dette har blant annet sammenheng med at midler i premiefond opprettet av samme foretak anses som ett fond, jf. *fjerde ledd*.

Til § 5-11. Premiefondets midler

Bokstavene a, b og d svarer til foretakspensjonsloven § 10-2 bokstavene a, b og e. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 8.2.

Bokstav c gjelder avkastning som overskrider den grense for årlig tilføring av avkastning til reguleringsfondet eller pensjonsbeholdningene som Kongen eventuelt fastsetter etter §§ 4-10 tredje ledd eller 4-13 tredje ledd.

I *bokstav e* er det presisert at premiefondet skal tilføres midlene i pensjonsbeholdning for medlem som ved fratredelse i foretaket har kor-

tere tjenestetid enn 12 måneder. Det følger også av lovutkastet § 6-1 annet ledd annet punktum. Tilsvarende regel følges for foretakspensjonsordninger, jf. foretakspensjonsloven § 4-6 annet ledd.

Til § 5-12. Bruk av premiefondet

Premiefondet kan for det første benyttes til betaling av årets premier. *Første ledd bokstav a* svarer til foretakspensjonsloven § 10-3 første ledd bokstav a. I bestemmelsen i foretakspensjonsloven omfatter begrepet årets premie også risikopremier og kostnader.

Videre følger det av *bokstav b* at premiefondet kan benyttes for å finansiere manglende administrasjonsreserve i forbindelse med utstedelse av fripoliser ved opprettelse av kombinerte pensjonsordninger, jf. § 2-9 fjerde ledd. Denne bestemmelsen svarer til foretakspensjonsloven § 10-3 første ledd bokstav e, jf. § 2-12 fjerde ledd.

Annet ledd svarer til foretakspensjonsloven § 10-3 annet ledd.

Det vises til alminnelige motiver avsnitt 8.2.

Til § 5-13. Overføring til foretaket

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 10-4. Det vises til alminnelige motiver avsnitt 8.2.

Til § 5-14. Premiefond med investeringsportefølje

Foretaket kan avtale med pensjonsinnretningen at premiefondet skal forvaltes som en egen investeringsportefølje. Reglene om slik forvaltning i *første og annet ledd* svarer til foretakspensjonsloven § 11-3 første og annet ledd. Det vises til alminnelige motiver avsnitt 8.2.

I *tredje ledd* er det henvist til at §§ 5-7 og 5-8 gjelder tilsvarende for premiefond med investeringsvalg. I disse bestemmelsene er det regler om sammensetning og registrering av midlene i investeringsportefølje og begrensninger knyttet til hvilken forvaltningsrisiko som pensjonsinnretningen kan påta seg med hensyn til avkastningsgarantier.

Til kapittel 6. Opphør av medlemskap. Pensjonsbevis

I. Alminnelige regler

Til § 6-1. Opphør av medlemskap

Banklovkommisjonens vurderinger knyttet til pensjonsbevis fremgår av alminnelige motiver kapittel 9.

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 4-6. I motsetning til bestemmelsen i foretakspensjonsloven omtaler ikke *annet ledd første punktum* tilleggsavsetninger. Grunnen til dette er at ordningen med tilleggsavsetninger som er bufferkapital for foretakspensjonsordningen, ikke er omfattet av lovutkastet om kollektiv tjenestepensjonsforsikring. Tilleggsavsetninger kan brukes til å dekke avkastning mellom null og garantert årlig rente i foretakspensjoner. I kollektiv tjenestepensjon er garantert rente i utgangspunktet null. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 5.4.4.

Til § 6-2. Rett til pensjonsbevis

Medlem som fratrer sin stilling i foretaket skal få utstedt pensjonsbevis. *Første ledd første punktum* svarer innholdsmessig til foretakspensjonsloven § 4-7 første ledd første og annet punktum. I *annet punktum* er det presisert at dersom pensjonsbeholdningen er forvaltet som individuell investeringsportefølje, skal pensjonsbeholdningen som vil ligge til grunn for pensjonsbeviset bestemmes ut fra verdien av investeringsporteføljen på fratredelsestidspunktet. Denne regelen forutsetter at pensjonsinnretningen i tide har fått beskjed av foretaket om fratredelsestidspunktet. Dersom pensjonsinnretningen først etter fratredelsen får beskjed om medlemmets fratreden, må pensjonsinnretningen basere seg på verdien av investeringsporteføljen på dette tidspunktet.

Pensjonsbevis som utstedes av pensjonsinnretningen kan slås sammen med annet pensjonsbevis som medlemmet måtte ha etter reglene i § 6-5.

Annet ledd gjelder bare for standardmodellen. Det følger av *første punktum* at pensjonsbeholdningen skal tilføres en forholdsmessig del av pensjonsordningens reguleringsfond når medlemmet fratrer sin stilling i foretaket. Slik tilførsel av midler fra reguleringsfondet til pensjonsbeholdningen skal også skje når et medlem tar ut pensjon, jf. § 4-7 tredje ledd.

I forbindelse med at et medlem fratrer sin stilling i foretaket og det utstedes pensjonsbevis, skal det også knyttes administrasjonsreserve til pensjonsbeviset der pensjonsordningen er etablert etter standardmodellen, jf. *annet punktum*. Denne administrasjonsreserven skal pensjonsinnretningen kunne trekke på i forbindelse med videre administrasjon av pensjonsbeviset. En tilsvarende regel gjelder i dag for utstedelse av fripoliser og pensjonskapitalbevis med kontraktsfastsatte ytelser, jf. forskrift av 30. juni 2006 nr. 869 til forsikringsvirksomhetsloven (livsforsikring mv.) § 5-2. Regelen om tilførsel av administrasjonsreserve er i

lovutkastet ikke foreslått gjort gjeldende for grunnmodellen. Dette har sammenheng med at en fremtidig forpliktelse knyttet til administrasjonsreserve for pensjonsbevis ville kunne utløse krav om balanseføring for grunnmodellen. Det vises til alminnelige motiver avsnitt 9.2 om tilføring av administrasjonsreserve ved en arbeidstakers fratreden.

I foretakspensjonsloven § 4-7 første ledd tredje punktum er grensen for utstedelse av fripoliser satt til halvparten av grunnbeløpet i folketrygden. I Utredning nr. 25 fra Banklovkommisjonen, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav er grensen på 50 prosent foreslått hevet til 150 prosent. Bakgrunnen for dette forslaget er pensjonsinnretningenes uforholdsmessige kostnader knyttet til små fripoliser og pensjonsinnretningenes særlige utfordringer knyttet til fripoliser og kapitalkrav etter Solvens II. Det er dermed et ønske om å gjennomføre ulike tiltak for å begrense utstedelsen av nye fripoliser. Utfordringene med hensyn til økte kapitalkrav etter Solvens II-regelverket vil ikke gjøre seg gjeldende på samme måte for pensjonsbevis. Pensjonsbevis med lav verdi vil likevel være uforholdsmessig kostbare å forvalte. Kostnadsmessig vil det være mest effektivt å slå sammen pensjonsbevis dersom arbeidstakeren har pensjonsbevis fra tidligere arbeidsforhold eller forvalte midlene sammen med en individuell pensjonsavtale. Det foreslås derfor at ved små pensjonsbeholdninger skal pensjonsbeholdningen overføres til annet pensjonsbevis eller individuell pensjonsavtale, jf. *tredje ledd.* Bare i de tilfeller hvor arbeidstakeren ikke har pensjonsbevis fra tidligere av vil det i slike tilfeller kunne utstedes nytt pensjonsbevis. Utformingen av denne bestemmelsen må ses i lys av at det er et minstekrav for å få beholde pensjonsbeholdningen at tjenestetiden er minst 12 måneder på fratredelsestidspunktet, jf. lovutkastet § 6-1 annet ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.2. Overføring til annet pensjonsbevis vil følge reglene i § 6-5. Medlemmet kan ikke kreve overføring til annen tjenestepensjonsordning. Slik overføring krever i tilfelle avtale med ny arbeidsgiver og involverte pensjonsinnretninger. Reglene om overføring av pensjonsbeholdningen til annen pensjonsordning er behandlet i alminnelige motiver avsnittene 9.2 og 9.4.

Utover adgangen til å belaste administrasjonsreserven for kostnader når det har vært en pensjonsordning etter standardmodellen (§ 6-2 annet ledd annet punktum), vil de administrative kostnader bli belastet pensjonsbeholdningen eller pensjonsytelsen (§ 6-4 tredje ledd bokstav c). Det er viktig å merke seg at overføring av pensjonsbeholdningen til individuell pensjonsavtale i stedet for til pensjonsbevis ikke vil medføre en overføring av kostnadsansvaret fra pensjonsinnretningen til innehaveren av pensjonsbeviset slik som tilfellet er i forhold til foretakspensjonsloven.

I *fjerde ledd første punktum* er det presisert at pensjonsbeviset skal utstedes av det livsforsikringsselskapet som har tegnet forsikringen. Er pensjonsordningen i en pensjonskasse, kan pensjonsbeviset utstedes av et livsforsikringsselskap som pensjonskassen har avtale med eller det kan utstedes av pensjonskassen selv, jf. *annet punktum*. Nærmere regler om utstedelse av pensjonsbevis når det er en pensjonskasse som har den kollektive tjenestepensjonsforsikringen, er tatt inn i § 6-3. Pensjonsbevis kan utstedes elektronisk når arbeidstakeren uttrykkelig godtar det, jf. *tredje punktum*. Fjerde ledd svarer til foretakspensjonsloven § 4-7 annet ledd.

Det kan inngås avtale mellom medlemmet og pensjonsinnretningen om at pensjonsbeviset skal forvaltes som en egen investeringsporteføljе. *Femte ledd* henviser til de nærmere regler om dette som er tatt inn i utkastet til § 6-10 som følger opp Banklovkommisjonens forslag til ny paragraf i foretakspensjonsloven § 4-7a i utredning nr. 25 fra Banklovkommisjonen, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav.

Til § 6-3. Særregler for pensjonskasser

Paragrafen svarer innholdsmessig til foretakspensjonsloven § 4-8 første ledd første punktum, annet og tredje ledd.

I foretakspensjonsloven § 4-8 første ledd annet punktum er det bestemt at et medlems premiereserve skal beregnes etter forsikringsselskapets beregningsgrunnlag når pensjonsbevis utstedes etter at et medlem slutter i et foretak som har hatt pensjonsordningen i en pensjonskasse og pensjonsbeviset utstedes av forsikringsselskapet. Det er ikke behov for en slik regel for kollektiv tjenestepensjonsforsikring, fordi pensjonsbeholdningen vil være upåvirket av om pensjonsbeviset utstedes av pensjonskassen eller forsikringsselskapet.

Til § 6-4. Forsikringsforholdet etter pensjonsbevis. Kontoinformasjon

Første ledd første punktum og annet ledd svarer i hovedsak til foretakspensjonsloven § 4-9 første og annet ledd. Reglene er omtalt i alminnelige motiver avsnitt 9.3.

Henvisningen i foretakspensjonsloven § 4-9 annet ledd første punktum til reglene om uføre-

pensjon og pensjon til etterlatte er ikke tatt med i lovutkastet til § 6-4. Dette har sammenheng med at *Banklovkommisjonen* i denne omgang ikke foreslår regler om slike dekninger knyttet til kollektiv tjenestepensjonsforsikring, se alminnelige motiver avsnittene 3.5.3 og 10.2.

I lovutkastet til *annet punktum* er det tatt inn regel om flytting av pensjonsbevis til annen pensjonsinnretning. Slik flytting følger reglene i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 11. Annet punktum svarer til foretakspensjonsloven § 4-9 fjerde ledd.

Reglene om kontoinformasjon er nedfelt i *tredje og fjerde ledd*. Reglene svarer i hovedsak til lovutkastet § 5-8 og det vises til merknadene ovenfor til denne paragrafen.

Til § 6-5. Sammenslåing av pensjonsbevis

Første ledd svarer innholdsmessig til foretakspensjonsloven § 4-15 første ledd.

Annet ledd første og tredje punktum svarer til foretakspensjonsloven § 4-14 annet ledd første og annet punktum. I lovutkastet *annet punktum* er det vist til at sammenslåing av pensjonsbevis med rett til utbetaling av alderspensjon, skal skje etter reglene i lovutkastet § 4-20 første ledd. Dette betyr at tilføring av midler som ledd i sammenslåing av pensjonsbevisene, skal behandles på samme måte som pensjonsopptjening etter uttak av full pensjon.

Hjemmelen i *tredje ledd* gir en rett til Kongen om å fastsette nærmere regler om sammenslåing av pensjonsbevis og den svarer i hovedsak til foretakspensjonsloven § 4-15 tredje ledd.

Til § 6-6. Utenlandske statsborgere

Paragrafen svarer til foretakspensjonsloven § 4-10.

Til § 6-7. Registrering av pensjonsbevis

Paragrafen svarer til fortakspensjonsloven § 4-14 første ledd første punktum og annet ledd.

II. Forvaltning av pensjonsbevis

Til § 6-8. Forvaltning av pensjonsbevis

Bestemmelsen i *første ledd* understreker at forvaltningen av pensjonsbevis skal skje etter de positivrettslige regler som gjelder for slik forvaltning.

Prinsippet om pensjonsinnretningens nullgaranti i forhold til pensjonsbeholdningens verdi videreføres etter at pensjonsbevis er utstedt, se også § 5-1 annet ledd første punktum. Pensjonsinnretningen skal derfor garantere at de midlene i pensjonsbeholdningen som var til stede da pensjonsbeviset ble utstedt, og med de senere tillegg og fradrag som følger av tredje og fjerde ledd, til enhver tid er i behold, jf. *annet ledd første punktum*.

Det kan inngås avtale om høyere årlig avkastningsgaranti enn null prosent eller en garanti med lengre løpetid enn ett år også etter at pensjonsbevis er utstedt, jf. *annet punktum*. Avkastningsgarantier er behandlet nærmere i merknadene til § 5-8.

Kollektiv tjenestepensjonsforsikring bygger på et prinsipp om dødelighetsarv til forsikringskollektivet. Dette gjelder også etter at pensjonsbevis er utstedt. Pensjonsbeviset skal tilføres en forholdsmessig del av de midler som frigjøres i pensjonsinnretningen ved bortfall av pensjonsforpliktelser overfor medlemmer som er døde i løpet av året, jf. *tredje ledd første punktum*. Det vises ellers til tilsvarende regel som gjelder for utstedelse av pensjonsbevis, jf lovutkastet §§ 4-6 annet ledd og 4-12 annet ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 5.6.3.

Beregningsgrunnlaget som er anvendt for foretakspensjonsordninger, innebærer at fripoliser årlig må tilføres en garantert rente som svarer til beregningsrenten for at forpliktelsene etter fripolisen skal kunne oppfylles. Det er først når avkastningen overstiger denne renten (overskudd) at fripolisen kan tilføres en verdi som kan motvirke at verdiene reduseres på grunn av inflasjon. Når kollektiv tjenestepensjonsforsikring bygger på et prinsipp om nullgaranti, skal avkastningen på midlene tilknyttet pensjonsbeviset benyttes til å regulere pensjonsbeholdningen, jf. *annet punktum*. Selv om det i avkastningen skal gjøres fradrag for pensjonsordningens premie for avkastningsrisiko, må det forutsettes at pensjonsbevis etter lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring vanligvis vil kunne få en betydelig bedre inflasjons- og nivåsikring enn fripolisene, noe som er viktig fordi det kan gå mange år fra pensjonsbevisene utstedes og til uttak. Best ut i denne henseende vil pensjonsbevis som er basert på en avtale etter standardmodellen komme, fordi avkastningen her ikke skal benyttes som finansieringskilde for å dekke pensjonsinnretningens administrasjonskostnader, jf. fjerde ledd første punktum.

Er det inngått kollektiv tjenestepensjonsforsikring etter standardmodellen, skal pensjonsbeholdningen i forbindelse med utstedelse av pensjonsbeviset tilføres en administrasjonsreserve, jf. § 6-2 annet ledd annet punktum. Reserven skal dekke pensjonsinnretningens fremtidige administrasjonskostnader knyttet til pensjonsbeviset, se alminnelige motiver avsnitt 9.2. Pensjonsinnretningen kan

årlig belaste administrasjonsreserven med en relativ andel for å dekke årets administrasjonskostnader, jf. *fjerde ledd første punktum*. Det er pensjonsinnretningen som har risikoen for at den tilførte administrasjonsreserven er tilstrekkelig stor. Viser det seg at administrasjonsreserven i løpet av pensjonsbevisets løpetid er for liten, er dette en kostnad som pensjonsinnretningen må bære selv.

Når det er inngått en avtale etter grunnmodellen, skal pensjonsbeholdningen ved utstedelse av pensjonsbeviset ikke tilføres noen administrasjonsreserve. Det vises til merknadene til § 6-2 og alminnelige motiver avsnitt 9.2 om dette. De administrative kostnader som pensjonsinnretningen har med pensjonsbevis basert på grunnmodellen, skal dekkes ved fradrag i den årlige avkastning på midlene i pensjonsbeholdningen, jf. *annet punktum*.

I *femte ledd* er det presisert at reglene i § 6-8 ikke gjelder for pensjonsbeholdning forvaltet som egen investeringsportefølje. For slike typer avtaler gjelder i stedet § 6-10.

Til § 6-9. Uttak av pensjon

Reglene for uttak av alderspensjon knyttet til pensjonsbevis er i hovedsak de samme som ved uttak av pensjon for et medlem av pensjonsordningen. Kapittel 4 avsnitt IV gjelder også ved uttak av pensjon knyttet til pensjonsbevis. Siden pensjonsbeviset utstedes etter arbeidstakers fratreden og beviset utgjør et eget rettsforhold adskilt fra foretakets pensjonsordning, gjelder imidlertid ikke reglene i § 4-20 om pensjonsopptjening etter pensjonsuttak og § 4-22 annet ledd om foretakets reguleringsansvar for pensjonsytelser som utbetales, jf. *første ledd*.

Pensjonsbeholdningene knyttet til pensjonsbevis vil gjennomgående gi grunnlag for relativt beskjedne årlige pensjonsytelser. I annet ledd er det på denne bakgrunn tatt inn en hovedregel som ikke gir adgang til å ta ut gradert pensjon fra et pensjonsbevis. Pensjonsinnretningen kan imidlertid samtykke i at det tas ut gradert pensjon, jf. *annet ledd*. Det vil særlig kunne være aktuelt for pensjonsbevis som har mer betydelige pensjonsbeholdninger. Tilsvarende bestemmelse er fastsatt i foretakspensjonsloven § 4-9 tredje ledd annet punktum.

Til § 6-10. Pensjonsbevis med investeringsvalg

Paragrafen åpner for at pensjonsbevis kan forvaltes med investeringsvalg. Pensjonsbevis med investeringsvalg kan avtales mellom innehaveren av pensjonsbeviset og pensjonsinnretningen i forbindelse med at pensjonsbeviset utstedes eller på senere tidspunkt. Hvis det er utstedt administrasjonsreserve ved utstedelse av pensjonsbeviset (§ 6-8 fjerde ledd første punktum), skal administrasjonsreserven slås sammen med pensjonsbeholdningen.

I Utredning nr. 25 fra Banklovkommisjonen, NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav, er det foreslått mulighet for investeringsvalg for fripoliser. Det vises her til forslag til nye bestemmelser i foretakspensjonsloven §§ 4-7a og 4-7b. Lovutkastet § 6-10 i utredningen her bygger på forslaget til foretakspensjonsloven § 4-7a og svarer innholdmessig til de regler Banklovkommisjonen nylig har foreslått for fripolise med investeringsvalg.

I lovutkastets *fjerde ledd* er det en henvisning til § 6-5 som presiserer at reglene om sammenslåing av pensjonsbevis også gjelder for pensjonsbevis med investeringsvalg.

Til kapittel 7. Ikrafttredelse. Overgangsregler

Til § 7-1. Ikrafttredelse

Kongen skal fastsette fra hvilket tidspunkt loven skal tre i kraft. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.3.

Til § 7-2. Overgangsregler

Banklovkommisjonen legger til grunn at etablering av en kollektiv tjenestepensjonsforsikring skal kunne dekke kravene til at foretak skal ha en tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Minimumskravene til slik ordning følger av lov om obligatorisk tjenestepensjon. Det vises til *første ledd.*

Innbetalinger til en kollektiv tjenestepensjonsforsikringsordning gis en skattegunstig behandling på tilsvarende måte som innbetalinger til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger. Det er derfor i *annet ledd* presisert at skatteloven § 6-46 første ledd bokstav a) og c) skal gjelde tilsvarende for innskuddspremier, premieinnbetalinger og kostnader i samsvar med lovutkastet kapittel 4 avsnitt II til IV og for tilskudd til premiefond etter reglene i kapittel 5 avsnitt III i utkastet.

I *tredje ledd* er det fastsatt at skatteloven § 6-47 bokstav d) skal gjelde tilsvarende for arbeidstakers rett til fradrag for tilskudd til tjenestepensjonsordningen i samsvar med lovutkastet § 4-25.

I *fjerde ledd* er det gitt en hjemmel for Kongen til å fastsette nærmere overgangsregler.

Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.3.

Kapittel 13
Utkast til lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring (tjenestepensjonsloven)

Kapittel 1. Virkeområde. Definisjoner

§ 1-1. *Virkeområde*

(1) Loven gjelder tjenestepensjonsordninger som er opprettet ved kollektiv livsforsikringsavtale og foretak som har eller oppretter slik pensjonsordning.

(2) Pensjonsordning etter loven her kan opprettes ved avtale med pensjonsinnretning som er:

a. selskap som har tillatelse fra norske myndigheter til å drive livsforsikringsvirksomhet her i riket,
b. pensjonskasse som har tillatelse fra norske myndigheter til her i riket å overta kollektive pensjonsordninger som regnes som livsforsikring,
c. selskap som er etablert i en annen stat innenfor EØS-området og som her i riket har adgang til å drive livsforsikringsvirksomhet,
d. pensjonskasse som er etablert i annen stat innenfor EØS-området, og som har adgang til her i riket å overta kollektive pensjonsordninger som regnes som livsforsikring.

(3) Loven gjelder også for Svalbard, jf. lov 17. juli 1925 nr. 11 om Svalbard § 1 annet ledd.

§ 1-2. *Definisjoner*

(1) I loven betyr:

a. Pensjonsordning: Tjenestepensjonsordning som nevnt i § 1-1.
b. Regelverket: Pensjonsforsikringsavtalen med tilhørende vilkår og pensjonsplan.
c. Pensjonsplan: Den del av regelverket som gjelder beregning og innbetaling av årlige premier og oppbygging av pensjonsbeholdning for de enkelte medlemmer, samt beregning og utbetaling av årlig pensjon.
d. Pensjonsbeholdning: Summen til enhver tid av et medlems samlede pensjonsopptjening i pensjonsordningen basert på tilførte premier, dødelighetsarv og avkastning.
e. Beregningsgrunnlag: Det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen.
f. Reguleringsfond: Pensjonsordningens fond for premie til dekning av årlig regulering av medlemmenes pensjonsbeholdninger.
g. Pensjonsreguleringsfond: Pensjonsordningens fond for premie til dekning av årlig regulering av pensjoner under utbetaling.

(2) I loven betyr:

a. Foretak: Aksjeselskap, allmennaksjeselskap, ansvarlig selskap, enkeltpersonforetak og ethvert annet rettssubjekt som har arbeidstaker i sin tjeneste.
b. Konsern: Konsern som nevnt i aksjeloven § 1-3 og allmennaksjeloven § 1-3, likevel slik at morselskapet ikke må være aksjeselskap eller allmennaksjeselskap.
c. Medlemmer: Arbeidsgiveren og de arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i regelverket for pensjonsordningen. Som medlem regnes også alderspensjonist som har tatt ut alderspensjon fra ordningen rett etter avsluttet arbeidsforhold, samt arbeidstaker som er blitt ufør mens han var i foretakets tjeneste og som det betales årlig premie for i henhold til forsikring av premiefritak ved uførhet.
d. Barn: Medlemmets barn, herunder stebarn og fosterbarn.
e. Registrert partner: Partner i registrert partnerskap der partnerne ikke har samtykket til å omgjøre partnerskapet til ekteskap.
f. Samboer: Person som medlemmet:
   1. har felles bolig og felles barn med, eller
   2. lever sammen med i ekteskaps- eller partnerskapslignende forhold når det godtgjøres at forholdet har bestått uavbrutt i de siste fem årene før dødsfallet, og det ikke forelå forhold som ville hindre at lovlig ekteskap eller partnerskap ble inngått.
g. Forsikrede: Pensjonsordningens medlemmer, deres ektefelle, barn, registrert partner og

samboer når de er sikret eller mottar pensjon etter regelverket.

§ 1-3. *Forskrifter*

(1) Kongen kan fastsette nærmere regler til utfylling og gjennomføring av bestemmelsene i loven her.

Kapittel 2. Opprettelse av pensjonsordninger

§ 2-1. *Adgang til å opprette pensjonsordning*

(1) Et foretak kan opprette pensjonsordning i samsvar med reglene i loven her for å sikre arbeidstakere i foretaket og andre forsikrede alderspensjon i tillegg til ytelser fra folketrygden. Regelverket for pensjonsordningen skal i sin helhet være i samsvar med bestemmelsene i loven her med tilhørende forskrifter.

(2) Foretaket skal tegne forsikring som gir rett til premiefritak ved uførhet i samsvar med uføregraden. Forsikringen skal omfatte alle medlemmer som ikke har fylt 67 år. Premien for slik forsikring skal beregnes slik at foretaket ikke skal betale årlig premie til alderspensjon for medlemmer som blir uføre, og at premiefritaket reduseres forholdsmessig etter uføregraden.

§ 2-2. *Minstekrav*

(1) Et foretak kan opprette pensjonsordning i henhold til loven her dersom foretaket har:

a. minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling,
b. minst én arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller
c. personer i foretaket som hver har en arbeidstid og lønn som utgjør 20 prosent eller mer av full stilling, og som til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk.

(2) Pensjonsordning kan også opprettes i pensjonskasse som er i samsvar med bestemmelser gitt i eller i medhold av forsikringsvirksomhetsloven. Har pensjonskassen mindre enn 50 medlemmer, skal vedtektene for pensjonskassen inneholde særlige bestemmelser om gjenforsikring av forsikringsrisiko og begrensning av risiko knyttet til kapitalforvaltningen slik at medlemmenes rett til pensjon er betryggende sikret. Finanstilsynet fastsetter nærmere regler om dette.

(3) Dersom foretaket ved utløpet av et kalenderår ikke oppfyller vilkårene i første ledd, og foretaket heller ikke innen et år, igjen oppfyller vilkårene, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles. Pensjonsordning i pensjonskasse som i en periode på seks måneder ikke oppfyller vilkårene i annet ledd, skal opphøre og avvikles eller videreføres som pensjonsforsikring i samsvar med første ledd.

§ 2-3. *Pensjonsplan*

(1) Det skal fastsettes en pensjonsplan for pensjonsordningen som angir reglene om beregning og innbetaling av årlige premier og oppbygging av pensjonsbeholdning for de enkelte medlemmer, samt reglene om beregning og utbetaling av årlig pensjon.

(2) Pensjonsinnretningen skal garantere at pensjonsbeholdningen til de enkelte medlemmer til enhver tid minst tilsvarer de premier og andre midler som er tilført pensjonsbeholdningen i henhold til pensjonsplanen eller loven her, med mindre annet følger av avtale om individuelt investeringsvalg etter §§ 5-5 eller 6-10. Forvaltes pensjonsordningens midler som egen investeringsportefølje med investeringsvalg for foretaket etter § 5-6 gjelder § 4-7 fjerde ledd. Pensjonsinnretningen kan påta seg særskilt ansvar for avkastningen av pensjonsbeholdningen ved avkastningsgaranti etter reglene i § 5-8.

(3) Pensjonsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere og andre forsikrede som omfattes av pensjonsordningen, med mindre annet følger av loven her med tilhørende forskrift.

§ 2-4. *Styringsgruppe*

(1) Foretak som har pensjonsordning som omfatter 15 eller flere medlemmer, skal opprette en styringsgruppe for pensjonsordningen på minst tre personer. Minst en av personene skal velges av og blant medlemmene.

(2) Styringsgruppen skal uttale seg om saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Regelverket skal behandles av styringsgruppen før det vedtas eller endres.

§ 2-5. *Livsforsikringsselskapets plikter*

(1) En pensjonsinnretning kan bare tegne «tjenestepensjonsordning med skattefordel» når forsikringsavtalen og pensjonsordningen er i samsvar med loven her med tilhørende forskrifter.

(2) Pensjonsinnretningen skal påse at foretaket avgir skriftlig erklæring om at foretaket ikke har opprettet eller er tilsluttet annen pensjonsordning. Oversendelse kan skje ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom det er benyttet en betryggende metode som autentiserer avsender og sikrer kravets innhold. Dersom foretaket har annen pensjonsordning, skal pensjonsinnretnin-

gen påse at samtlige pensjonsordninger sett i sammenheng, er i samsvar med loven her med tilhørende forskrifter.

(3) Bestemmelsene i første og annet ledd gjelder så langt de passer for pensjonskasser.

§ 2-6. *Ligningsforhold*

(1) Det skal fremgå av regelverket for pensjonsordningen, premiekvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene at dokumentene gjelder tjenestepensjonsordning etter loven her.

(2) Premiekvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene skal inneholde spesifiserte opplysninger om de innbetalinger som foretaket har foretatt av årets premie, tilskudd til premiefond og tilskudd til pensjonsregulering.

(3) Er årets premie betalt ved overføring fra premiefondet, skal dette angis særskilt. Tilsvarende gjelder ved tilbakeføring av premiefondsmidler til foretaket.

(4) Pensjonsinnretningen og foretaket er ansvarlig for at opplysninger som nevnt i denne bestemmelsen er riktige. Det samme gjelder institusjon som forvalter premiefond.

§ 2-7. *Tilsyn*

(1) Finanstilsynet fører tilsyn med tjenestepensjonsordninger.

(2) Finner Finanstilsynet at en pensjonsordning er eller forvaltes i strid med lov eller forskrift, kan Finanstilsynet pålegge pensjonsinnretningen å rette på forholdet innen en fastsatt frist.

(3) Finner Finanstilsynet at en beregning eller fordeling av midler er foretatt i strid med gjeldende regler, kan Finanstilsynet kreve at beregningen eller fordelingen endres innen en fastsatt frist.

(4) Dersom frist gitt i medhold av annet og tredje ledd ikke overholdes, kan Finanstilsynet gi nærmere retningslinjer for virksomheten, oppnevne nytt styre eller styringsgruppe for pensjonsordningen, eller bestemme at pensjonsordningen skal opphøre og avvikles.

(5) Bestemmer Finanstilsynet at pensjonsordningen skal opphøre, skal tilsynet gi melding om vedtaket til Skattedirektoratet.

§ 2-8. *Informasjon til arbeidstakerne*

(1) Foretaket skal gi arbeidstakerne en skriftlig oversikt over regelverket for pensjonsordningen. Det skal redegjøres for regelverkets bestemmelser om pensjonsytelser og om arbeidstakernes rettigheter. Tilsvarende gjelder opplysninger om forsikring som vil gi uføreytelser eller ytelser til etterlatte.

(2) Foretaket skal gi arbeidstakerne skriftlig opplysning om endringer i regelverket av betydning. Krav om skriftlighet i eller i medhold av loven her er ikke til hinder for bruk av elektronisk kommunikasjon. Opplysninger som har betydning for arbeidstakers pensjonsrettigheter kan likevel bare gis ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom den enkelte arbeidstaker har gitt uttrykkelig samtykke til dette.

(3) Kongen kan fastsette regler om hvilken informasjon som skal gis fra pensjonsinnretning eller foretak i tilknytning til ordningen.

§ 2-9. *Adgang til å ha kombinerte pensjonsordninger*

(1) Et foretak som har pensjonsordning for alderspensjon etter loven her, kan supplere denne med en pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven (kombinerte pensjonsordninger).

(2) For kombinerte pensjonsordninger etter første ledd gjelder følgende:

a. samtlige ansatte som omfattes av regelverkets bestemmelser om medlemskap i pensjonsordningen etter loven her, skal være medlem av begge pensjonsordningene,
b. innskuddspensjonen skal utgjøre et tillegg til alderspensjon etter loven her,
c. regelverket i pensjonsordningene skal utformes med sikte på at forskjellsbehandling mellom arbeidstakere unngås så langt det er mulig når det gjelder samlet pensjon sett i forhold til lønn og tjenestetid i foretaket.

(3) Kongen kan fastsette nærmere regler om utformingen av kombinerte pensjonsordninger. Innskudd i det enkelte år til sikring av innskuddspensjon skal medregnes ved anvendelsen av grensene i §§ 4-10 og 4-13.

(4) Dersom pensjonsordningens administrasjonsreserve ikke er tilstrekkelig til å dekke kostnadene knyttet til utstedelse av pensjonsbevis ved opprettelse av kombinerte pensjonsordninger etter paragrafen her, skal de resterende kostnadene først dekkes av midler i premiefondet og deretter ved innbetaling fra foretaket dersom midlene i premiefondet ikke er tilstrekkelige.

(5) Foretaket kan tegne uførepensjon i tilknytning til pensjonsordningen etter loven her eller i tilknytning til begge pensjonsordningene i den kombinerte ordningen. Den samlede kombinerte ordningen skal legges til grunn ved fastsettelse av uførepensjonens størrelse. Dersom uførepensjonen er tegnet kun i tilknytning til pensjonsordningen etter loven her, skal det fastsettes i regelverket at det skal ytes et tillegg til den uførepensjon

som fastsettes på grunnlag av størrelsen av alderspensjonen etter loven her.

(6) Forsikring av rett til premie- eller innskuddsfritak ved uførhet skal knyttes til begge pensjonsordningene.

(7) Foretaket kan tegne pensjon til etterlatte enten i tilknytning til pensjonsordningen etter loven her eller i tilknytning til begge pensjonsordningene i den kombinerte ordningen. Den samlede kombinerte ordningen kan legges til grunn ved fastsettelse av etterlattepensjonens størrelse. Dersom etterlattepensjonen er tegnet kun i tilknytning til foretakets pensjonsordning etter loven her, kan det fastsettes i regelverket at det skal ytes et tillegg til den etterlattepensjon som fastsettes på grunnlag av størrelsen av alderpensjonen etter loven her. Innskuddspensjonsloven § 7-4 femte ledd gjelder tilsvarende ved kombinerte pensjonsordninger dersom etterlatt ektefelle, registrert partner eller samboer gis pensjon etter reglene i innskuddspensjonsloven § 7-4 tredje ledd.

Kapittel 3. Medlemskap i pensjonsordningen

§ 3-1. *Krav til regelverket*

(1) Regelverket skal inneholde bestemmelser om medlemskap og opptak av medlemmer.

(2) I regelverket kan det gjøres unntak eller fastsettes særlige vilkår for særlige grupper av arbeidstakere for så vidt bestemmelsene er i samsvar med loven her med tilhørende forskrifter.

§ 3-2. *Alminnelige regler om medlemskap*

(1) Arbeidstakere i foretaket kan opptas i dets pensjonsordning.

(2) Pensjonsordningen kan også omfatte arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket. Bestemmelsene i § 3-5 gjelder tilsvarende. Finanstilsynet kan gi nærmere regler om hvilke personer som skal omfattes av dette ledd.

(3) Personer som ikke er pliktig medlem i folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, kan ikke være medlem av pensjonsordningen med mindre annet følger av forskrift fastsatt av Kongen.

§ 3-3. *Hvem skal være medlem*

(1) Pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, med mindre annet er fastsatt i loven her eller i forskrifter fastsatt av Kongen. Det kan fastsettes lavere alder i regelverket.

(2) En arbeidstaker skal være medlem selv om det for tiden ikke opptjenes rett til pensjon i pensjonsordningen.

(3) Arbeidstakere som er medlemmer av en annen pensjonsordning som foretaket betaler premie eller avgift til og som gir pensjonsopptjening av minst tilsvarende verdi, skal ikke være medlemmer av pensjonsordningen, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

§ 3-4. *Nye arbeidstakere*

(1) En arbeidstaker som ansettes av foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen, opptas som medlem fra første arbeidsdag i foretaket.

(2) Forsikringsloven kapittel 11 gjelder ved flytting til pensjonsordningen av pensjonsbeholdning og andre midler knyttet til pensjonsbevis for opptjent pensjon.

§ 3-5. *Arbeidstakere i deltidsstilling*

(1) Arbeidstaker som har mindre enn en femdel av full stilling i foretaket, skal ikke være medlem av pensjonsordningen, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

(2) Pensjonsopptjeningen for arbeidstaker i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av den pensjon som ville være opptjent dersom arbeidstakeren hadde hatt fulltidsstilling.

§ 3-6. *Sesongarbeidere*

(1) Arbeidstaker som er sesongarbeider og som i løpet av et kalenderår utfører arbeid i foretaket som tilsvarer mindre enn en femdel av tilsvarende fulltidsstilling, skal ikke være medlem av pensjonsordningen, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

(2) I regelverket kan det fastsettes at en sesongarbeider bare skal opptas som medlem dersom det arbeid som er utført i løpet av de siste tre år, for hvert år minst utgjør en femdel av fulltidsstilling.

§ 3-7. *Arbeidstakere med permisjon*

(1) Arbeidstaker som har permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden.

(2) Bestemmelsene i første ledd kan fravikes for permisjon i henhold til avtale ved at det i regelverket fastsettes:

a. særlige regler om opptjening av pensjon mens permisjonen varer, eller
b. at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet.

Det samme gjelder for permisjon i henhold til lov dersom arbeidstakeren er medlem av en annen pensjonsordning i permisjonstiden.

(3) Regelverket kan fastsette at arbeidstakere som er permitterte som følge av driftsinnskrenkninger mv. skal være medlemmer av pensjonsordningen.

§ 3-8. *Arbeidstakere som ikke er arbeidsføre*

(1) Arbeidstaker som ikke er arbeidsfør på den tid arbeidstakeren ellers skulle opptas som medlem, skal først bli medlem av pensjonsordningen når arbeidstakeren begynner å arbeide i stillingen, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

§ 3-9. *Eldre arbeidstakere*

(1) En arbeidstaker skal tas opp som medlem av pensjonsordningen etter bestemmelsene i §§ 3-3 til 3-8 frem til fylte 75 år. Dette gjelder selv om arbeidstakeren ved ansettelsen mottar alderspensjon fra folketrygden eller fra annen tjenestepensjonsordning.

(2) Arbeidstaker som etter uttak av alderspensjon fra pensjonsordningen fortsatt har fulltids- eller deltidsstilling i foretaket, har fortsatt rett til pensjonsopptjening i pensjonsordningen frem til fylte 75 år.

Kapittel 4. Alderspensjon

I. Alminnelige regler

§ 4-1. *Retten til alderspensjon*

(1) Medlemmene i pensjonsordningen erverver rett til alderspensjon ved årlig pensjonsopptjening og oppbygging av en pensjonsbeholdning for det enkelte medlem. Retten til opptjent pensjon faller bort ved medlemmets død.

(2) Et medlems pensjonsopptjening tilsvarer summen av de midler som til enhver tid er tilført medlemmets pensjonsbeholdning etter reglene i avsnitt II eller avsnitt III.

(3) Årlig alderspensjon beregnes ut fra pensjonsbeholdningen ved uttak av pensjon etter reglene i avsnitt IV eller V.

(4) Opptjeningen av alderspensjon opphører senest når arbeidstakeren har fylt 75 år.

§ 4-2. *Krav til pensjonsplanen*

(1) Pensjonsplanen for pensjonsordningen skal inneholde de bestemmelser som skal gjelde om beregning og innbetaling av årlige premier fra foretaket og om oppbygging av de enkelte medlemmers pensjonsbeholdning, samt om beregning og utbetaling av årlig pensjon. Pensjonsplanen skal være i samsvar med kravene i loven her.

(2) Pensjonsplanen for pensjonsordningen kan utformes i samsvar med bestemmelsene i avsnitt II (Standardmodell) eller i samsvar med bestemmelsene i avsnitt III (Grunnmodell).

(3) I pensjonsplanen skal årlig premie fra foretaket være fastsatt som en bestemt prosent av de enkelte medlemmenes lønn i foretaket inntil 12 ganger grunnbeløpet i folketrygden (G). Det kan fastsettes i pensjonsplanen at det for medlemmers lønn mellom 7,1 G og 12 G skal innbetales en tilleggspremie beregnet etter en fastsatt prosent av slik lønn på inntil 18,1 prosent.

(4) Årlig premie for medlem i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av det premien ville vært dersom medlemmet hadde fulltidsstilling.

§ 4-3. *Beregning av lønn*

(1) Et medlems lønn er den lønn som medlemmet mottar fra foretaket i løpet av året.

(2) Endring i lønn som følge av lønnsutviklingen i foretaket eller av avtale, skal tillegges virkning fra det tidspunkt endringen trer i kraft.

(3) Det kan i pensjonsplanen fastsettes at det skal ses bort fra godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg, eller i stedet at det skal gjøres et fradrag på inntil 10 prosent av lønn etter første ledd.

§ 4-4. *Beregningsgrunnlag*

(1) Årlig premie, samt årlige kostnader og risikopremier skal beregnes etter de retningslinjer (beregningsgrunnlaget) som pensjonsinnretningen har meddelt Finanstilsynet. Det skal tas forbehold om endringer dersom vesentlige forutsetninger for beregningsgrunnlaget blir endret.

(2) Finanstilsynet kan gi pålegg for å sikre at beregningsgrunnlaget er betryggende.

§ 4-5. *Endring av pensjonsplanen*

(1) Pensjonsplanen kan endres i samsvar med bestemmelsene i loven her. Før endringen vedtas, skal saken forelegges styringsgruppen til uttalelse.

(2) Det kan ikke gjennomføres endringer i pensjonsplanen og beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen som medfører reduksjon av medlemmers rett til opptjent pensjon på tidspunktet for endringen.

II. Standardmodell

§ 4-6. *Årlig pensjonsopptjening. Pensjonsbeholdningen*

(1) Pensjonsbeholdningen for det enkelte medlem skal tilføres årlig premie for medlemmet i samsvar med pensjonsplanen etter hvert som årets premie innbetales av foretaket. Dersom det er fastsatt i pensjonsplanen, kan foretaket i et bestemt år tilføre pensjonsbeholdningen inntil 2 prosent av årets lønn som tillegg til årets premie etter pensjonsplanen.

(2) Pensjonsinnretningen skal hvert år tilføre pensjonsbeholdningen for de enkelte medlemmer en forholdsmessig del av de midler som frigjøres i pensjonsinnretningen ved bortfall av pensjonsforpliktelser overfor medlemmer, som før uttak av pensjon er død i løpet av året.

(3) Utbetaling i henhold til forsikring som gir et medlem rett til premiefritak ved uførhet etter § 2-1 annet ledd, skal tilføres pensjonsbeholdningen.

(4) Reguleringspremie for regulering av pensjonsbeholdningen i henhold til reglene i § 4-8 eller 4-9 skal årlig tilføres pensjonsbeholdning.

(5) Pensjonsbeholdningen for det enkelte medlem tilsvarer summen av de midler som til enhver tid er tilført beholdningen. Dette gjelder selv om pensjonsinnretningen og foretaket har inngått avtale etter § 5-6 om at pensjonsordningens midler skal forvaltes som egen investeringsportefølje med rett til investeringsvalg for foretaket.

§ 4-7. *Årlig avkastning. Reguleringsfond*

(1) Den avkastning som oppnås ved pensjonsinnretningens forvaltning av midlene i pensjonsbeholdningen i opptjeningsperioden, skal benyttes til å dekke årets reguleringspremie etter reglene i § 4-8 tredje ledd og for øvrig tilføres pensjonsordningens reguleringsfond.

(2) Midler i reguleringsfondet benyttes til å dekke årlig reguleringspremie etter § 4-8 tredje ledd for så vidt denne ikke dekkes av årets avkastning.

(3) Når et medlem tar ut pensjon etter § 4-17, jf. § 4-19, eller fratrer med rett til pensjonsbevis for opptjent pensjonsbeholdning etter § 6-1 annet ledd, skal en forholdsmessig del av reguleringsfondet på dette tidspunkt tilføres medlemmets pensjonsbeholdning.

(4) Paragrafen her gjelder også avkastning av pensjonsbeholdning som forvaltes i egen investeringsportefølje med investeringsvalg for foretaket etter reglene i § 5-6.

§ 4-8. *Årlig regulering av pensjonsbeholdningen*

(1) Det skal fastsettes i pensjonsplanen at medlemmenes pensjonsbeholdninger i opptjeningsperioden skal reguleres årlig med virkning fra 1. mai i samsvar med alminnelig lønnsvekst. Alminnelig lønnsvekst beregnes som i folketrygden. Det kan i pensjonsplanen i stedet fastsettes at den årlige regulering av pensjonsbeholdningen skal baseres på lønnsøkningen for de enkelte medlemmer som ledd i den alminnelige lønnsutvikling i foretaket.

(2) Regulering av pensjonsbeholdningen som nevnt i første ledd, gjelder likevel ikke for medlemmer som har uttatt full pensjon eller har fratrådt sin stilling i foretaket. Ved delvis uttak av pensjon gjelder reguleringen den del av pensjonsbeholdningen som er tilbake dersom medlemmet fortsatt har stilling i foretaket.

(3) Årlig premie for regulering av pensjonsbeholdningen etter første ledd (reguleringspremien) skal dekkes av årlig avkastning av de midler som er knyttet til medlemmenes pensjonsbeholdninger eller, dersom årets avkastning ikke er tilstrekkelig, ved overføring av midler fra reguleringsfondet etter § 4-7 annet ledd. Udekket del av reguleringspremien skal dekkes av foretaket.

(4) Paragrafen her gjelder også regulering av pensjonsordningens midler som forvaltes i egen investeringsportefølje ved investeringsvalg for foretaket etter reglene i § 5-6.

§ 4-9. *Særskilt avtalt lønnsøkning*

(1) Det kan i pensjonsplanen fastsettes regler om særskilt oppregulering av et medlems pensjonsbeholdning i tilfelle hvor medlemmet ved skifte av stilling, vesentlig endring av arbeidsoppgaver eller ved særskilt avtale gis et særskilt tillegg i lønn inntil 12 G uavhengig av den alminnelige lønnsutvikling i foretaket. Ved oppreguleringen tilføres pensjonsbeholdningen en engangspremie som helt eller delvis skal tilsvare differansen mellom pensjonsopptjening beregnet ut fra den nye og den ellers gjeldende lønn i tiden fra ansettelsen i foretaket.

(2) Pensjonsplanen skal inneholde nærmere regler om vilkårene for og omfanget av oppregulering av pensjonsbeholdningen som nevnt i første ledd.

(3) Engangspremie for oppregulering etter første ledd skal dekkes av foretaket.

§ 4-10. *Grenser for årlig premie for alderspensjon*

(1) Foretakets tilskudd til årlig premie etter § 4-6 første ledd kan i pensjonsplanen ikke sette høyere enn 7 prosent av medlemmets samlede

lønn inntil 12 G i det enkelte år. En tilleggspremie for medlemmets lønn mellom 7,1 og 12 G kan i pensjonsplanen ikke settes høyere enn 18,1 prosent av slik lønn i det enkelte år.

(2) Prosentgrensene i første ledd gjelder ikke reguleringspremie som foretaket skal dekke etter §§ 4-8 tredje ledd, 4-9 annet ledd og 4-21 annet ledd. Det samme gjelder kostnader og risikopremier som omfattes av § 4-11, og årlig premie for premiefritak ved uførhet etter § 2-1 annet ledd. Kongen kan ved forskrift fastsette høyere prosentsatser for stillinger med rett til uttak av tjenestepensjon før fylte 62 år.

(3) Kongen kan fastsette en høyeste avkastningsprosent for avkastning som etter § 4-7 første ledd skal tilføres reguleringsfondet i et år. Avkastning ut over fastsatt prosentsats skal tilføres premiefondet.

§ 4-11. *Årlige kostnader og risikopremier*

(1) Kostnader for administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen skal årlig dekkes av foretaket som tillegg til årlige premier til alderspensjon. Det samme gjelder årlig premie for premiefritak ved uførhet etter § 2-1 annet ledd.

(2) Bestemmelsen i første ledd gjelder også dekning av:

a. årlig vederlag for avkastningsrisiko etter § 2-3 annet ledd knyttet til pensjonsbeholdningen før uttak av pensjon,
b. årlig vederlag for avkastningsrisiko og premie for levealdersrisiko i utbetalingsperioden.

III. Grunnmodell

§ 4-12. *Årlig pensjonsopptjening. Pensjonsbeholdningen*

(1) Pensjonsbeholdningen for det enkelte medlem skal tilføres årlig premie for medlemmet i samsvar med pensjonsplanen etter hvert som årets premie innbetales av foretaket. Dersom det er fastsatt i pensjonsplanen, kan foretaket i et bestemt år tilføre pensjonsbeholdningen inntil 2 prosent av årets lønn som tillegg til årets premie etter pensjonsplanen.

(2) Pensjonsinnretningen skal hvert år tilføre pensjonsbeholdning for de enkelte medlemmer en forholdsmessig del av midlene som frigjøres i pensjonsinnretningen ved bortfall av pensjonsforpliktelser overfor medlemmer som før uttak av pensjon er død i løpet av året.

(3) Den avkastning som oppnås ved pensjonsinnretningens forvaltning av midlene i pensjonsbeholdningen i opptjeningstiden, skal årlig tilføres pensjonsbeholdningen.

(4) Utbetaling i henhold til forsikring som gir et medlem rett til premiefritak ved uførhet etter § 2-1 annet ledd, skal tilføres pensjonsbeholdningen.

(5) Pensjonsbeholdningen for det enkelte medlem tilsvarer summen av de midler som til enhver tid er tilført beholdningen med mindre pensjonsbeholdningen forvaltes som egen investeringsportefølje etter reglene i § 5-5.

§ 4-13. *Grenser for årlig premie for alderspensjon*

(1) Foretakets tilskudd til årlig premie etter § 4-12 første ledd kan i pensjonsplanen ikke sette høyere enn 8 prosent av medlemmets samlede lønn inntil 12 G i det enkelte år. En tilleggspremie for medlemmets lønn mellom 7,1 og 12 G kan i pensjonsplanen ikke settes høyere enn 18,1 prosent av slik lønn i det enkelte år.

(2) Prosentgrensene etter første og annet ledd gjelder ikke kostnader og risikopremier som omfattes av § 4-14 første ledd. Kongen kan ved forskrift fastsette høyere prosentsatser for stillinger med rett til uttak av tjenestepensjon før fylte 62 år.

(3) Kongen kan fastsette en høyeste avkastningsprosent for avkastning som etter § 4-12 tredje ledd skal tilføres de enkelte medlemmers pensjonsbeholdning i et år. Avkastning ut over fastsatt prosentsats skal tilføres premiefondet.

§ 4-14. *Årlige kostnader og risikopremier*

(1) Kostnader for administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen skal årlig dekkes av foretaket som et årlig kostnadstillegg til premier til alderspensjon, herunder årlig premie for premiefritak ved uførhet etter § 2-1 annet ledd og årlig vederlag for avkastningsrisiko etter § 2-3 annet ledd knyttet til pensjonsbeholdningen før uttak av pensjon.

(2) Årlig vederlag for avkastningsrisiko, premie for levealdersrisiko og administrative kostnader i utbetalingsperioden, skal dekkes ved et fradrag i årlig avkastning av pensjonsbeholdningen i utbetalingsperioden eller om nødvendig i den årlige pensjonsytelse som skal utbetales.

IV. Uttak av alderspensjon mv.

§ 4-15. *Alder ved uttak av alderspensjon*

(1) En arbeidstaker kan tidligst ta ut alderspensjon ved fylte 62 år. Kongen kan fastsette regler om uttak av alderspensjon før fylte 62 år for stillinger som:

a. medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning for de ansatte, eller
b. krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for at arbeidet skal bli tilfredsstillende utført på forsvarlig måte.

(2) Det kan ikke stilles som vilkår i regelverket at alderspensjon bare kan eller må tas ut samtidig med uttak av alderspensjon fra folketrygden. Det kan heller ikke stilles som vilkår at arbeidstakeren ikke har heltids- eller deltidsstilling i foretaket eller hos annen arbeidsgiver.

§ 4-16. *Utbetalingstid*

(1) Alderspensjon skal ytes fra uttak av alderspensjon etter § 4-15 og så lenge arbeidstakeren lever, med mindre annet følger av annet ledd eller § 4-24. Livsvarig alderspensjon kan ikke omdannes til tidsavgrenset alderspensjon etter reglene i § 4-24.

(2) Det kan likevel fastsettes i pensjonsplanen at utbetalingstiden kan settes ned til det antall hele år som er nødvendig for at samlet årlig alderspensjon utgjør om lag 30 prosent av folketrygdens grunnbeløp. Et medlem kan i alle tilfelle kreve at alderspensjon bare skal ytes i det antall hele år som er nødvendig for at samlet årlig pensjon utgjør om lag 30 prosent av folketrygdens grunnbeløp.

(3) For stillinger med rett til uttak av alderspensjon før 62 år kan det i pensjonsplanen fastsettes at alderspensjonen bare skal løpe fram til, eller settes ned ved, fylte 67 år. Kongen kan i særlige tilfelle gjøre unntak fra første eller annet ledd.

§ 4-17. *Årlig alderspensjon*

(1) Årlig alderspensjon beregnes på grunnlag av medlemmets pensjonsbeholdning på uttakstidspunktet. Ved uttak av pensjon skal en forholdsmessig del av reguleringsfondet på dette tidspunkt tilføres medlemmets pensjonsbeholdning, jf. § 4-7 tredje ledd.

(2) Pensjonsytelsene skal levealdersjusteres ut fra endring i medlemmenes forventede gjenstående levetid på uttakstidspunktet i samsvar med reglene i fjerde ledd.

(3) Alderspensjon skal være nøytral i forhold til medlemmets uttaksalder. Årlig pensjonsytelse beregnes slik at forventet nåverdi av den enkeltes samlede pensjonsutbetalinger er uavhengig av uttaksalderen.

(4) Levealdersjustering og nøytralt uttak gjennomføres ved at pensjonsbeholdningen før beregningen av årlig pensjonsytelse divideres med et delingstall fastsatt etter reglene i § 4-18. Det skal benyttes samme delingstall for kvinner og menn.

(5) Årlig pensjonsytelse for et medlem beregnes ut fra det delingstallet som gjelder for medlemmet for den måned uttaket av alderspensjon foretas. Pensjonsinnretningen bærer risikoen for avvik mellom forventet og faktisk utbetalingsperiode, herunder endring i levealder i utbetalingsperioden.

(6) Årlig vederlag for avkastningsrisiko og premie for levealdersrisiko etter femte ledd i utbetalingsperioden, dekkes årlig etter reglene i § 4-11 annet ledd eller § 4-14 annet ledd.

§ 4-18. *Delingstall*

(1) Levealdersjustering og nøytralt uttak gjennomføres ved bruk av de delingstall som fastsettes for folketrygden for hvert årskull fra og med 1954-kullet, for uttak av alderspensjon mellom 62 og 75 år.

(2) Det kan i regelverket fastsettes at det ved anvendelsen av folketrygdens delingstall skal benyttes en justeringsfaktor fastsatt av livsforsikringsbransjen for å ta hensyn til at den dødelighetsstatistikk som benyttes av pensjonsinnretningene avviker fra den alminnelige utvikling i befolkningens levealder, og at den diskonteringsrente som benyttes av pensjonsinnretningene avviker fra diskonteringsrenten benyttet ved fastsettelsen av delingstall i folketrygden. Ved endringer av betydning skal det fastsettes ny justeringsfaktor med virkning for pensjoner som deretter uttas.

(3) Finanstilsynet skal gis melding om bruk av justeringsfaktor som nevnt i annet ledd. I meldingen skal det redegjøres for forhold som ligger til grunn for beregningen av justeringsfaktoren. Finanstilsynet kan gi nærmere regler om beregningen av justeringsfaktoren.

(4) Pensjonsinnretning som har levealdersrisiko i sin portefølje som ikke omfattes av justeringsfaktoren etter annet og tredje ledd kan ta hensyn til dette ved beregning av årlig premie for levealdersrisiko i utbetalingstiden som nevnt i §§ 4-11 og 4-14. Kongen kan fastsette nærmere regler om beregningen.

§ 4-19. *Uttak av alderspensjon*

(1) Medlem skal gi pensjonsinnretningen melding som angir fra hvilket tidspunkt alderspensjon skal utbetales. Dersom det ikke er sendt melding om uttak av alderspensjon innen fylte 75 år, skal pensjonen uansett utbetales.

(2) Medlem kan i meldingen bestemme at uttaket av alderspensjon bare skal gjelde en del av pensjonsytelsen. Graden av uttak kan likevel ikke være mindre enn det som er nødvendig for at samlet årlig pensjon utgjør om lag 30 prosent av folketrygdens grunnbeløp.

(3) Uttaksgraden kan på ethvert tidspunkt etter uttak fram til fylte 75 år endres til fullt uttak av pensjon. Uttaksgraden kan for øvrig endres ved

fylte 67 år og deretter på tidspunkter fastsatt i regelverket. Ved fylte 75 år skal uttaket uansett endres til fullt uttak.

(4) Ved endring av uttaksgraden foretas omberegning av pensjonsytelsen etter reglene i § 4-22.

(5) Medlem som mottar uførepensjon, kan ikke samtidig ta ut alderspensjon i den utstrekning samlet uførepensjon og alderspensjon overstiger en pensjonsgrad på 100 prosent. Blir arbeidstaker ufør etter uttak av alderspensjon, reduseres alderspensjonsutbetalingen slik at pensjonsgraden ikke overskrider 100 prosent.

§ 4-20. *Pensjonsopptjening etter pensjonsuttak*

(1) Pensjonsopptjening som tilføres pensjonsbeholdningen etter uttak av full pensjon, regnes om til årlig pensjon etter reglene i §§ 4-17 femte ledd og 4-18 på grunnlag av delingstallet på omregningstidspunktet og legges til årlig pensjonsytelse.

(2) Omregningen foretas med virkning fra 1. januar året etter at opptjeningen fant sted.

(3) Ved gradert uttak av pensjon skal pensjonsopptjening som tilføres pensjonsbeholdningen etter uttak, omregnes til pensjon når uttaksgraden endres.

§ 4-21. *Årlig avkastning. Regulering av pensjoner*

(1) Den årlige avkastning som i utbetalingsperioden oppnås ved pensjonsinnretningens forvaltning av midlene i pensjonsbeholdningen til enhver tid, skal benyttes til pensjonsregulering etter reglene i paragrafen her.

(2) Det kan fastsettes i pensjonsplanen at pensjoner under utbetaling skal reguleres årlig i samsvar med alminnelig lønnsvekst og fratrekkes deretter 0,75 prosent, eller i samsvar helt eller delvis med endring av grunnbeløpet i folketrygden. Årlig pensjonsreguleringspremie dekkes av årets avkastning av midlene i pensjonsbeholdningene til de medlemmer som har uttatt pensjon. Årlig avkastning som overstiger årets pensjonsreguleringspremie skal tilføres pensjonsordningens pensjonsreguleringsfond. Dersom årlig reguleringspremier ikke kan dekkes av årets avkastning eller ved overføring av midler i pensjonsreguleringsfondet, skal udekket del av pensjonsreguleringspremien dekkes av foretaket.

(3) Dersom regelverket ikke inneholder bestemmelse som nevnt i annet ledd, skal årlig avkastning av midlene i det enkelte medlems pensjonsbeholdning i utbetalingsperioden utbetales som tillegg til medlemmets pensjonsytelse i påfølgende år. Når annet ikke er avtalt mellom medlemmet og pensjonsinnretningen, skal avkastning som vil gi tillegg til pensjonsytelsen på mer enn en regulering av pensjonsytelse i samsvar med alminnelig lønnsvekst, deretter fratrukket 0,75 prosent, tilføres medlemmets pensjonsbeholdning og benyttes til tilsvarende tillegg til pensjoner som vil bli utbetalt i etterfølgende år.

(4) Ved gradert uttak av pensjon foretas forholdsmessig utbetaling etter tredje ledd.

(5) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder ikke når det er avtalt at midlene i pensjonsbeholdningen skal forvaltes i utbetalingsperioden i en egen investeringsportefølje med investeringsvalg etter reglene i § 5-5 fjerde ledd fjerde punktum.

§ 4-22. *Omregning av pensjonsytelser*

(1) Dersom et medlem endrer uttaksgraden, skal pensjonsytelsen beregnes på nytt etter reglene i §§ 4-17 femte ledd og 4-18 ut fra medlemmets samlede pensjonsbeholdning på omregningstidspunktet. Har et medlem stoppet uttak av pensjon, beregnes pensjonsytelsen ved senere uttak av pensjon etter reglene i §§ 4-17 femte ledd og 4-18 ut fra medlemmets samlede pensjonsbeholdning på det nye uttakstidspunktet.

(2) Settes utbetalingstiden ned etter reglene i § 4-16 annet ledd, beregnes alderspensjonen ut fra pensjonsbeholdningen på forsikringsteknisk grunnlag ut fra beregningsgrunnlaget på uttakstidspunktet.

§ 4-23. *Opplysningsplikt om pensjonsytelser*

(1) Pensjonsinnretningen skal i løpet av det året en arbeidstaker fyller 61 år gi vedkommende informasjon om beregnet årlig pensjonsytelse ved uttak av pensjon fra hvert av årene fra fylte 62 år til fylte 67 år, henholdsvis med og uten fortsatt pensjonsopptjening. Det skal også gis informasjon om retten til pensjonsopptjening ved arbeid etter fylte 67 år.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende når pensjonsinnretningen mottar melding etter § 4-19 om uttak av pensjon før fylte 67 år. Er utbetalingstiden redusert etter § 4-24 annet ledd, skal det også opplyses om adgangen til å redusere uttaket fra folketrygden og andre pensjonsleverandører.

(3) Informasjonen etter denne bestemmelsen skal gis skriftlig og på en oversiktlig og lett forståelig måte.

(4) Kongen kan gi nærmere regler om opplysningsplikt for pensjonsinnretninger.

V. Pensjonsordning med tidsavgrenset alderspensjon

§ 4-24. *Tidsavgrenset utbetalingsperiode*

(1) Det kan fastsettes i pensjonsplanen at alderspensjonen skal opphøre ved fylte 80 år eller senere, men ikke i noe tilfelle før alderspensjon har vært utbetalt minst i 10 år. Tidsavgrenset alderspensjon kan kreves omdannet til alderspensjon som skal ytes så lenge medlemmet lever.

(2) Ved uttak av pensjon beregnes årlig pensjonsytelse ved at pensjonsbeholdningen divideres med et delingstall som nevnt i § 4-18 forsikringsteknisk justert ut fra forventet utbetalingsperiode på uttakstidspunktet etter § 4-18 annet og tredje ledd. Det skal benyttes samme delingstall for kvinner og menn.

(3) Ved endret uttaksgrad skal pensjonsytelsen beregnes på nytt ut fra medlemmets samlede pensjonsbeholdning og justert delingstall på endringstidspunktet. Tilsvarende gjelder ved omdanning til alderspensjon som skal ytes så lenge medlemmet lever.

VI. Tilskudd fra arbeidstakerne

§ 4-25. *Alminnelige regler*

(1) Ved avtale mellom foretaket og et flertall av medlemmene i pensjonsordningen på minst to tredeler eller fagforeninger som representerer minst to tredeler av medlemmene, kan det fastsettes at medlemmene selv skal innbetale en årlig innskuddspremie til pensjonsordningen. Avtalen skal inneholde bestemmelser om reservasjonsrett. Skal et medlem ha adgang til å reservere seg mot å delta i tilskuddordningen, skal vilkårene for reservasjonsretten fastsettes i avtalen. Minst to tredeler av arbeidstakerne må bli med i ordningen.

(2) Avtalen skal fastsette årlig innskuddspremie fra medlemmene som en bestemt prosent av det enkelte medlems lønn inntil 12 G, samt angi hvordan innskuddspremier fra medlemmene skal innbetales. Den årlige innskuddspremie i prosent av lønn kan ikke settes høyere enn halvparten av lovens grenser for årlig premie for alderspensjon i §§ 4-10 og 4-13 for lønn inntil 12 G. Samlet årlig innskuddspremie for hvert medlem skal ikke overstige de grenser for årlig premie for alderspensjon som følger av §§ 4-10 eller 4-13.

(3) Årets innskuddspremie fra et medlem skal tilføres medlemmets pensjonsbeholdning etter hvert som tilskudd blir innbetalt. Det kan avtales at inntil en forholdsmessig del av de premier og kostnader som foretaket skal dekke etter §§ 4-11 eller 4-14 første ledd, skal dekkes av de medlemmer som omfattes av tilskuddordningen, ved fradrag i årlig avkastning av pensjonsbeholdningen eller om nødvendig ved fradrag i pensjonsbeholdningen eller i årlig pensjonsytelse.

(4) De bestemmelser som etter avtalen skal gjelde for arbeidstakernes tilskuddordning, skal inntas i pensjonsplanen for pensjonsordningen. Arbeidstakere som ansettes etter etablering av tilskuddsordningen skal være med i ordningen.

Kapittel 5. Pensjonsordningens midler

I. Alminnelige regler

§ 5-1. *Midler knyttet til pensjonsordningen*

(1) En pensjonsordnings midler omfatter midler tilsvarende medlemmenes pensjonsbeholdninger til enhver tid, samt i tilfelle midler i pensjonsordningens reguleringsfond og pensjonsreguleringsfond. Midler knyttet til pensjonsbevis omfattes ikke.

(2) Pensjonsinnretning skal garantere at pensjonsordningens midler til enhver tid minst tilsvarer medlemmenes opptjente pensjonsbeholdninger og midler overført til reguleringsfond og pensjonsreguleringsfond, med mindre annet følger av reglene om investeringsvalg etter § 5-5. I forhold til medlemmene av pensjonsordningen gjelder dette selv om pensjonsinnretningen og foretaket har inngått avtale etter § 5-6 om at pensjonsordningens midler skal forvaltes som egen investeringsportefølje med rett til investeringsvalg for foretaket.

(3) Pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med regler gitt i eller i medhold av loven her.

(4) Pensjonsordningens midler kan overføres til annen pensjonsinnretning ved flytting av pensjonsordningen etter reglene i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 11.

§ 5-2. *Forholdet til foretaket*

(1) Pensjonsordningens midler skal holdes atskilt fra foretakets midler.

(2) Midlene hefter ikke for foretakets forpliktelser. Midlene kan ikke ved pantsettelse eller på annen måte benyttes til å sikre eller å dekke foretakets kreditorer.

II. Kapitalforvaltning

§ 5-3. *Forsvarlig kapitalforvaltning*

(1) Pensjonsordningens midler skal forvaltes på forsvarlig måte i samsvar med de regler for

kapitalforvaltning som til enhver tid gjelder for pensjonsinnretningen.

§ 5-4. *Fordeling av årlig avkastning*

(1) Årlig avkastningen ved pensjonsinnretningens forvaltning av pensjonsordningens midler skal fordeles forholdsmessig mellom medlemmenes pensjonsbeholdninger, og i tilfelle reguleringsfond og pensjonsreguleringsfond med mindre annet følger av § 4-7 første ledd.

(2) Paragrafen her gjelder ikke for så vidt annet følger av reglene i § 5-5.

§ 5-5. *Individuell investeringsportefølje*

(1) Det kan fastsettes i regelverket at pensjonsinnretningen skal opprette egen pensjonskonto for hvert medlem, og at hver pensjonskonto skal tilordnes en egen investeringsportefølje som tilsvarer pensjonsbeholdningen til det enkelte medlem. Foretaket og pensjonsinnretningen skal inngå avtale om hvordan investeringsporteføljen skal sammensettes og den adgang medlemmene skal ha til å endre sammensetningen. Før foretaket gjør dette, skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg.

(2) Avkastningen på investeringsporteføljen skal hvert år tilføres pensjonskontoen. Kontohaveren bærer risikoen for at verdien av investeringsporteføljen blir redusert, når annet ikke er fastsatt i regelverket eller ved avtale med pensjonsinnretningen.

(3) Kostnadene ved administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen dekkes av foretaket etter § 4-14 første ledd. Særskilte kostnader ved endring av investeringsporteføljen og i tilfelle særskilt avkastningsgaranti etter § 5-8 femte ledd skal dekkes av det enkelte medlem og kan belastes dets pensjonskonto.

(4) Ved uttak av pensjon beregnes medlemmets årlig pensjon på grunnlag av verdien på uttakstidspunktet av medlemmets pensjonsbeholdning. Reglene i §§ 4-15 til 4-20, § 4-21 første, tredje og fjerde ledd, 4-22 og 4-23 gjelder tilsvarende. Kostnader og risikopremier i utbetalingsperioden dekkes etter reglene § 4-14 annet ledd. Kontohaveren kan likevel kreve at pensjonsbeholdningen fortsatt skal forvaltes som egen investeringsportefølje etter reglene i første til annet ledd i paragrafen her, og i så fall beregnes årlig pensjonsytelse ut fra investeringsporteføljens verdi og forventet gjenstående levetid ved hver utbetaling.

(5) Midler knyttet til egen pensjonskonto kan bare flyttes til en annen pensjonsinnretning ved flytting av pensjonsordningen etter reglene i § 5-1 fjerde ledd.

§ 5-6. *Investeringsvalg for foretaket*

(1) Ved pensjonsordning opprettet etter standardmodellen kan pensjonsinnretningen og foretaket avtale at pensjonsordningens midler skal forvaltes som egen investeringsportefølje med rett til investeringsvalg for foretaket. Avtalen medfører ingen begrensninger i foretakets forpliktelser overfor medlemmene i pensjonsordningen i henhold til regelverket eller loven her.

(2) Det skal fastsettes i avtalen hvordan investeringsporteføljen skal være sammensatt, og hvilken adgang foretaket skal ha til å endre sammensetningen.

(3) Avkastning og tap ved forvaltningen av investeringsporteføljen skal tilordnes foretaket med mindre annet følger av pensjonsinnretningens avkastningsgaranti etter § 5-8.

(4) Årets avkastningsresultat benyttes til oppregulering av pensjonsbeholdningene og i tilfelle overføring til reguleringsfondet etter reglene i § 4-7 første ledd, og til oppregulering av pensjoner under utbetaling og i tilfelle overføring til pensjonsreguleringsfondet etter reglene i § 4-21.

(5) Er avkastningsresultatet negativt eller ikke tilstrekkelig til å dekke årets regulering av pensjonsbeholdninger og pensjoner etter § 4-8 tredje ledd eller § 4-21 annet ledd, skal de midler som trengs for å sikre arbeidstakernes pensjonsrettigheter overføres fra premiefondet eller foretaket. Avtalen skal inneholde regler om foretakets plikt til å dekke negativt avkastningsresultat i et år som ikke dekkes ved overføring av premiefondet.

§ 5-7. *Sammensetning og registrering av investeringsportefølje*

(1) En investeringsportefølje sammensettes i samsvar med retningslinjer for kapitalforvaltningen i pensjonsinnretninger og kan bestå av

a. andeler i verdipapirfond,
b. andeler i en særskilt investeringsportefølje, og
c. kontanter og tilsvarende likvider.

(2) Eiendeler tilordnet den enkelte investeringsportefølje skal registreres slik at det til enhver tid er klart hvilke eiendeler som inngår i porteføljen.

(3) Ved endring av en investeringsporteføljes sammensetning skal markedsverdien av eiendelene legges til grunn ved avregningen.

§ 5-8. *Avkastningsgarantier*

(1) Pensjonsinnretningen kan ved avtale påta seg garantiansvar for størrelsen av den avkastning som vil bli oppnådd ved forvaltningen av pensjonsordningens midler.

(2) Avtalen skal angi den årlige avkastningsprosent som gjelder for garantien. Det kan ikke avtales høyere avkastningsprosent enn 3 prosent eller en høyere eller lavere prosentgrense fastsatt av Finanstilsynet for avkastningsgarantier.

(3) Det skal også fremgå av avtalen om avkastningsgarantien skal gjelde for avkastningen i det enkelte år eller for gjennomsnittlig avkastning i løpet av et fastsatt antall av år. En avkastningsgaranti kan ikke ha en lengre løpetid enn 5 år.

(4) Avkastningsgaranti kan også inngå i eller knyttes til avtale om forvaltning av midler som en egen investeringsportefølje etter reglene i § 5-5 eller § 5-6. Slik avkastningsgaranti kan også knyttes til en negativ prosentsats.

(5) Pensjonsinnretningen skal kreve særskilt årlig godtgjørelse for dekning av garantirisikoen i henhold til den pristariff som gjelder på avtaletidspunktet.

§ 5-9. *Kontoinformasjon*

(1) Pensjonsinnretningen skal hvert år gi de enkelte medlemmer opplysning om pensjonsbeholdningen som minst angir:

a. pensjonsbeholdningen ved årets utgang, samt midler tilført pensjonsbeholdningen som premie, dødelighetsarv og avkastning i løpet av året,
b. årets regulering av pensjonsbeholdning eller pensjonsytelser i samsvar med lønnsvekst og i tilfelle lønnsendring, herunder reguleringspremie som er dekket av avkastning av pensjonsbeholdningen,
c. pensjonsytelse utbetalt i løpet av året,
d. risikopremier og andre kostnader belastet pensjonsbeholdningen, avkastningen eller pensjonsytelsen,
e. ved forvaltning av pensjonsordningens midler eller pensjonsbeholdningen i egen investeringsportefølje, tap som er belastet investeringsporteføljen.

(2) Kongen kan fastsette nærmere regler om hvilken informasjon som skal gis fra pensjonsinnretningen, herunder regler om kontoutskrift.

III. Premiefond

§ 5-10. *Premiefond for pensjonsordningen*

(1) Foretaket skal ha et premiefond for pensjonsordningen. Bestemmelsene i §§ 5-1 annet og tredje ledd og 5-2 gjelder tilsvarende for premiefond.

(2) Midler i premiefondet skal forvaltes av pensjonsinnretningen i samsvar med de regler for kapitalforvaltningen som til enhver tid gjelder for pensjonsinnretningen, med mindre annet følger av § 5-14. Avkastningen på midler knyttet til premiefond skal årlig tilføres premiefondet.

(3) Premiefondet kan flyttes til annen pensjonsinnretning eller institusjon etter reglene i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 11.

(4) Midler i premiefond opprettet av samme foretak skal anses som ett fond knyttet til foretakets pensjonsordninger.

§ 5-11. *Premiefondets midler*

(1) Premiefondet skal tilføres

a. alle tilskudd til premiefondet som omfattes av skatteloven § 6-46 første ledd bokstav c,
b. avkastningen av midlene i premiefondet etter § 5-10 annet ledd eller § 5-14 annet ledd,
c. avkastning som tilordnes premiefondet etter §§ 4-10 tredje ledd eller 4-13 tredje ledd,
d. for meget betalt innskuddspremie for medlemmer som slutter i foretaket i løpet av året,
e. pensjonsbeholdning for medlem som ved fratredelse i foretaket har kortere tjenestetid enn 12 måneder, jf. § 6-1 annet ledd annet punktum.

§ 5-12. *Bruk av premiefondet*

(1) Premiefondet kan bare brukes til dekning av:

a. årets premier med kostnader og risikopremier som skal dekkes av foretaket etter reglene i kapittel 4,
b. kostnad i henhold til § 2-9 fjerde ledd,

(2) Foretaket kan ikke bruke midler i premiefondet til formål som nevnt i første ledd bokstav b, med mindre premiefondet fortsatt vil være tilstrekkelig til å sikre at årets og neste års premier mv. etter bokstav a blir betalt.

§ 5-13. *Overføring til foretaket*

(1) Er premiefondet ved årets utgang større enn seks ganger gjennomsnittet av årets og de to foregående års premier med kostnader og risikopremier for den eller de pensjonsordninger foretaket har, skal foretaket sørge for at det overskytende beløp tilbakeføres til foretaket.

(2) Foretaket kan bestemme at midler i premiefondet som overstiger halvparten av grensen etter første ledd, skal overføres til foretaket. Før beslutning om overføring treffes av foretaket, skal spørsmålet forelegges styringsgruppen for pensjonsordningen eller styret i pensjonskassen til uttalelse.

§ 5-14. *Premiefond med investeringsportefølje*

(1) Foretaket og pensjonsinnretningen kan avtale at midler i premiefondet skal forvaltes som

en egen investeringsportefølje. Foretaket skal ha adgang til å endre investeringsporteføljen.

(2) Avkastningen på investeringsporteføljen skal hvert år tilføres premiefondet. Foretaket bærer risikoen for at verdien av investeringsporteføljen blir redusert, når annet ikke er avtalt med institusjonen.

(3) Bestemmelsene i §§ 5-7 og 5-8 gjelder tilsvarende.

Kapittel 6. Opphør av medlemskap. Pensjonsbevis

I. Alminnelige regler

§ 6-1. *Opphør av medlemskap*

(1) Et medlem som slutter i foretaket uten samtidig å ta ut alderspensjon fra ordningen, opphører ved fratredelsen å være medlem av pensjonsordningen.

(2) Medlemmet beholder sin rett til opptjent pensjonsbeholdning ved fratredelsen. Er medlemmets tjenestetid ved fratredelsen kortere enn 12 måneder, skal likevel pensjonsbeholdningen tilføres premiefondet.

(3) Pensjonsbeholdningen kan ikke utbetales til medlemmet.

§ 6-2. *Rett til pensjonsbevis*

(1) Pensjonsinnretningen skal sørge for at det utstedes pensjonsbevis som sikrer medlemmet rett til pensjonsbeholdningen etter § 6-1 annet ledd. Er pensjonsbeholdningen forvaltet i særskilt investeringsportefølje etter reglene i § 5-5, skal pensjonsbeholdningen bestemmes ut fra verdien av investeringsporteføljen på fratredelsestidspunktet.

(2) Har medlemmet fratrådt sin stilling i foretak med pensjonsordning etter standardmodellen, skal pensjonsbeholdningen tilføres en forholdsmessig del av pensjonsordningens reguleringsfond, jf. § 4-7 tredje ledd. I så fall skal det også knyttes administrasjonsreserve til pensjonsbeviset.

(3) Er pensjonsbeholdningen mindre enn halvparten av folketrygdens grunnbeløp og har medlemmet pensjonsbevis fra tidligere arbeidsforhold, har medlemmet likevel bare rett til å få pensjonsbeholdningen overført til dette. Medlemmet kan i stedet kreve overføring til individuell pensjonsavtale etter lov 27. juni 2008 nr. 62 om individuell pensjonsordning.

(4) Pensjonsbeviset skal utstedes av livsforsikringsselskapet som har tegnet forsikringen. Er pensjonsordningen i en pensjonskasse, utstedes pensjonsbevis etter reglene i § 6-3. Pensjonsbevis kan utstedes elektronisk dersom arbeidstakeren uttrykkelig godtar dette.

(5) Det kan inngås avtale om at midler som knyttes til pensjonsbeviset, skal forvaltes som egen investeringsportefølje etter reglene i § 6-10.

§ 6-3. *Særregler for pensjonskasser*

(1) En pensjonskasse kan inngå avtale med et livsforsikringsselskap som nevnt i § 1-1 annet ledd om at selskapet skal utstede pensjonsbevis til medlemmer som slutter i foretaket. Pensjonskassen skal inngå slik avtale dersom pensjonskassen etter sin tillatelse ikke har adgang til å utstede pensjonsbevis.

(3) Når pensjonsbevis ikke skal utstedes av et livsforsikringsselskap, utstedes pensjonsbeviset av pensjonskassen. Bestemmelsene i § 6-2 første og annet ledd gjelder tilsvarende.

§ 6-4. *Forsikringsforholdet etter pensjonsbevis. Kontoinformasjon*

(1) Pensjonsbeviset utgjør et eget rettsforhold mellom den som har mottatt pensjonsbeviset og pensjonsinnretningen som har utstedt det. Midlene knyttet til et pensjonsbevis kan overføres til annen pensjonsinnretning som nevnt i § 1-1 annet ledd, etter reglene i forsikringsloven kapittel 11.

(2) Fortsettelsesforsikring som nevnt i forsikringsavtaleloven § 19-7 skal tegnes på samme vilkår som pensjonsbeviset. Årlig premie kan likevel ikke overstige det beløp, justert etter alminnelig lønnsvekst, som ble innbetalt til pensjonsbeholdningen siste år arbeidstakeren var medlem av pensjonsordningen.

(3) Pensjonsinnretningen skal hvert år gi innehavere av pensjonsbevis opplysning om pensjonsbeholdningen som minst angir:

a. pensjonsbeholdningen ved årets utgang, samt midler tilført pensjonsbeholdningen i løpet av året som avkastning, dødelighetsarv og premie etter annet ledd,
b. pensjonsytelse utbetalt i løpet av året,
c. risikopremier og andre kostnader belastet pensjonsbeholdningen eller pensjonsytelsen,
d. ved forvaltning av pensjonsbeholdningen i egen investeringsportefølje, tap som er belastet investeringsporteføljen.

(4) Kongen kan fastsette nærmere regler om hvilken informasjon som skal gis fra pensjonsinnretningen etter tredje ledd, herunder regler om kontoutskrift.

§ 6-5. *Sammenslåing av pensjonsbevis*

(1) Arbeidstaker som har flere pensjonsbevis kan kreve at midlene knyttet til pensjonsbevisene blir slått sammen, og at nytt pensjonsbevis blir utstedt på grunnlag av samlet pensjonsbeholdning. Det nye pensjonsbeviset utstedes av den pensjonsinnretning som har utstedt pensjonsbevisene, eller som de øvrige pensjonsbevisene er flyttet til etter § 6-4 første ledd.

(2) Ved sammenslåing av pensjonsbevis som gir ulike rettigheter, skal det foretas omregning ut fra pensjonsbeholdningene. For pensjonsbevis som gir rett til utbetaling av pensjon når krav om sammenslåing fremsettes, foretas omregning som nevnt i § 4-20 første ledd. Samlet forsikringsteknisk kontantverdi skal være den samme før og etter omregningen.

(3) Kongen kan fastsette nærmere regler om sammenslåing av pensjonsbevis.

§ 6-6. *Utenlandske statsborgere*

(1) Utenlandske statsborgere som har hatt bopel her i riket i mindre enn tre år, og som slutter i foretaket med rett til opptjent pensjon og som deretter bosetter seg i utlandet, kan bruke midlene knyttet til pensjonsbeviset til å sikre pensjonsrettigheter i utenlandsk pensjonsinnretning.

§ 6-7. *Registrering av pensjonsbevis*

(1) Pensjonsbevis utstedt i henhold til reglene i loven her skal registreres i Fripoliseregisteret.

(2) Kongen gir nærmere regler om opprettelsen av Fripoliseregisteret og om føringen av registeret, samt om adgangen til å innhente opplysninger fra registerføreren. Kongen kan også gi regler om foretakenes, pensjonsinnretningenes og de forsikredes plikt til å gi opplysninger til Fripoliseregisteret.

II. Forvaltning av pensjonsbevis

§ 6-8. *Forvaltning av pensjonsbeholdningen mv.*

(1) Pensjonsbeholdning knyttet til pensjonsbevis forvaltes av pensjonsinnretningen etter ellers gjeldende regler.

(2) Pensjonsinnretning skal garantere at midlene knyttet til pensjonsbeviset til enhver tid minst tilsvarer pensjonsbeholdningen. Reglene i § 5-8 om særskilt avkastningsgaranti gjelder tilsvarende.

(3) Pensjonsbeviset skal hvert år tilføres en forholdsmessig del av de midler som frigjøres i pensjonsinnretningen ved bortfall av pensjonsforpliktelser overfor medlemmer som før uttak av pensjon er død i løpet av året. Årlig avkastning av midler i pensjonsbeholdningen tilføres pensjonsbeholdningen hvert år etter fradrag for pensjonsinnretningens årlige vederlag for avkastningsrisiko.

(4) Årlige kostnader ved administrasjon av pensjonsbeviset dekkes av administrasjonsavsetning knyttet til pensjonsbeviset. Har pensjonsbeviset ikke administrasjonsavsetning, skal kostnadene dekkes ved fradrag i årlig avkastning av midlene i pensjonsbeholdningen.

(5) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder ikke pensjonsbevis med pensjonsbeholdning forvaltet som egen investeringsportefølje etter reglene i § 6-10.

§ 6-9. *Uttak av pensjon*

(1) Reglene om uttak av alderspensjon i §§ 4-15 til 4-19, 4-21 tredje og fjerde ledd, 4-22 og 4-23, samt § 4-14 annet ledd gjelder tilsvarende for pensjonsbevis.

(2) Det kan bare foretas gradert uttak i § 4-19 annet og tredje ledd dersom pensjonsinnretningen samtykker til dette.

§ 6-10. *Pensjonsbevis med investeringsvalg*

(1) Ved utstedelse av pensjonsbevis eller senere kan innehaveren og pensjonsinnretningen avtale at midler tilsvarende pensjonsbeholdningen og i tilfelle administrasjonsreserven knyttet til pensjonsbeviset, skal forvaltes som egen investeringsportefølje tilordnet det pensjonsbeviset. Avtalen skal angi hvordan porteføljen skal sammensettes og hvilken adgang innehaveren skal ha til å endre sammensetningen.

(2) Pensjonsbeviset skal hvert år tilføres en forholdsmessig del av de midler som frigjøres i pensjonsinnretningen ved bortfall av pensjonsforpliktelser overfor medlemmer som før uttak av pensjon er død i løpet av året. Pensjonsbeviskontoen skal tilføres avkastningen av investeringsporteføljen. Innehaveren bærer risikoen for at verdien av investeringsporteføljen blir redusert, når annet ikke er fastsatt ved særskilt avkastningsgaranti etter reglene i § 5-8.

(3) Pensjonsinnretningen kan kreve vederlag for administrasjon og forvaltning av pensjonsbeviset. Vederlaget kan dekkes ved belastning av pensjonsbeviskontoen.

(4) § 6-5 om sammenslåing av pensjonsbevis gjelder tilsvarende.

(5) Ved uttak av alderspensjon gjelder reglene i §§ 4-15 til 4-19, 4-21 tredje og fjerde ledd, 4-22 og 4-23, samt § 4-14 annet ledd tilsvarende. Årlig alderspensjon beregnes med utgangspunkt i

investeringsporteføljens verdi på uttakstidspunktet. Innehaveren kan likevel kreve at midlene knyttet til pensjonsbeviset fortsatt skal forvaltes som egen investeringsportefølje, og i så fall beregnes årlig pensjonsytelse ut fra investeringsporteføljens verdi og forventet gjenstående levetid ved hver utbetaling.

(6) Før det inngås avtale om utstedelse av pensjonsbevis tilordnet egen investeringsportefølje, skal pensjonsinnretningen skriftlig underrette innehaveren om at investeringsporteføljen vil bli forvaltet for dennes regning og risiko, og at pensjonsytelsene bestemmes ut fra porteføljeverdien ved uttak av pensjon, samt at pensjonsinnretningens ansvar for avkastningsresultatet og verdiutviklingen over tid bortfaller med mindre annet er avtalt. Det skal også opplyses skriftlig om at pensjonsinnretningen vil ha rett til årlig vederlag for forvaltningen av pensjonsbeviset og utøvelse av rett til å endre investeringsporteføljen.

(7) Før det inngås avtale om utstedelse av pensjonsbevis tilordnet egen investeringsportefølje, skal pensjonsinnretningen i alle tilfelle gi innehaveren råd om sammensetningen av investeringsporteføljen tilpasset blant annet gjenstående tid til uttak av alderspensjon og størrelsen av midlene knyttet til pensjonsbeviset. Pensjonsinnretningen skal gi råd om risikoreduserende tiltak når innehaveren av pensjonsbeviset har nådd en alder med få år igjen til uttak av pensjon. En skriftlig sammenfatning av rådene som pensjonsinnretningen gir etter leddet her skal sendes innehaveren.

Kapittel 7. Ikrafttredelse. Overgangsregler

§ 7-1. *Ikrafttredelse*

Loven gjelder fra det tidspunkt Kongen fastsetter.

§ 7-2. *Overgangsregler*

(1) Bestemmelsene i lov 21. desember 2005 nr. 124 om obligatorisk tjenestepensjon, unntatt § 5, gjelder tilsvarende for kollektive tjenestepensjonsordninger som opprettes i henhold til loven her.

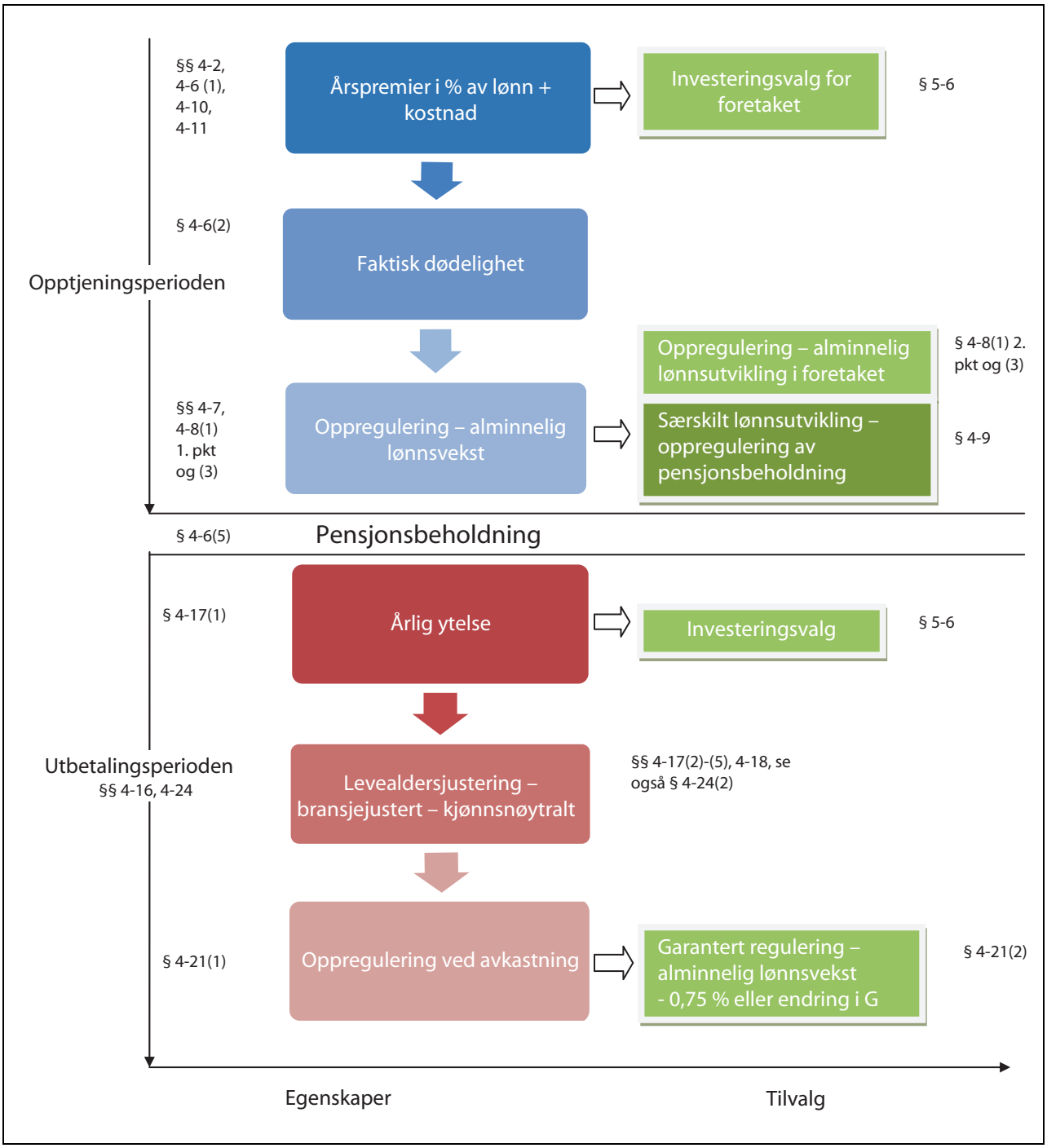
(2) Bestemmelsene i skatteloven § 6-46 første ledd bokstavene a) og c) gjelder tilsvarende for arbeidsgivers rett til fradrag for årlige innskuddspremier, risikopremier og andre kostnader og tilskudd knyttet til tjenestepensjonsordning i henhold til reglene i lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring kapittel 4 avsnittene II til IV, samt for tilskudd til premiefond for tjenestepensjonsordningen etter reglene i kapittel 5 avsnitt III.

(3) Bestemmelsene i skatteloven § 6-47 første ledd bokstav b) gjelder tilsvarende for trygdedes rett til fradrag for tilskudd til tjenestepensjonsordningen i henhold til en tilskuddordning i samsvar med vilkår og regler i lov om kollektiv tjenestepensjonsforsikring § 4-25.

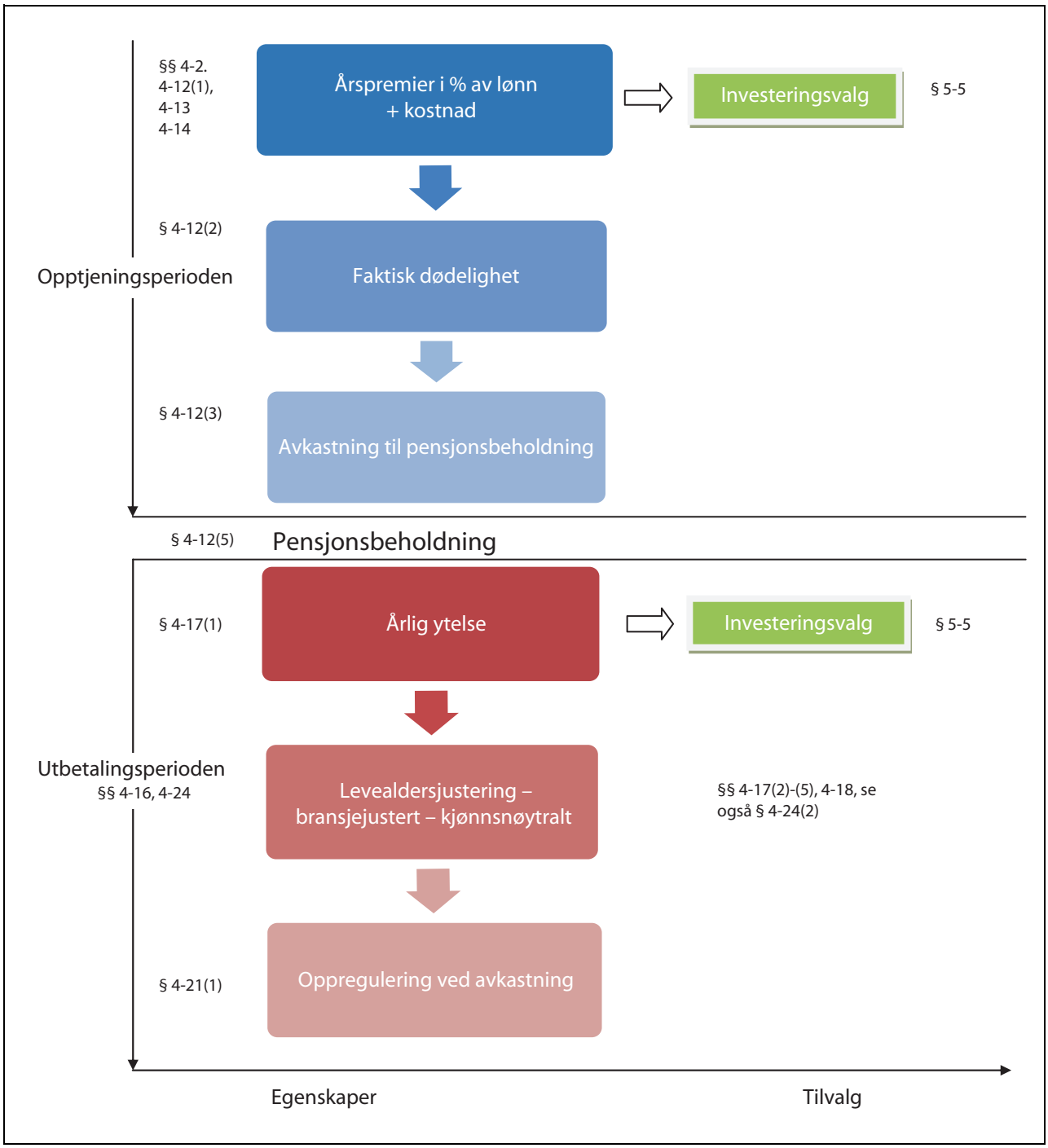
(4) Kongen kan gi nærmere overgangsregler.

Vedlegg 1

Egenskaper og tilvalg i standardmodellen og grunnmodellen



Figur 1.1 Skjematisk oversikt over egenskaper og tilvalg i standardmodellen



Figur 1.2 Skjematisk oversikt over egenskaper og tilvalg i grunnmodellen

Vedlegg 2

Utredninger om pensjonslovene og folketrygreformen fra Banklovkommisjonen

Utredning nr. 13	NOU 2005: 15 Obligatorisk tjenestepensjon.
Utredning nr. 18	NOU 2007: 17 Individuell pensjonsordning.
Utredning nr. 23	NOU 2010: 6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I.
Utredning nr. 25	NOU 2012: 3 Fripoliser og kapitalkrav.
Utredning nr. 26	NOU 2012: 13 Pensjonslovene og folketrygdreformen II.

Norges offentlige utredninger 2011 og 2012

Statsministeren:

Arbeidsdepartementet:
Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2011. NOU 2011: 5.
Arbeidsrettede tiltak. NOU 2012: 6.
Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2012. NOU 2012: 11.

Barne-, likestillings- og inkluderings-departementet:
Velferd og migrasjon. NOU 2011: 7.
Bedre integrering. NOU 2011: 14.
Struktur for likestilling. NOU 2011: 18.
Ungdom, makt og medvirkning. NOU 2011: 20.
Bedre beskyttelse av barns utvikling. NOU 2012: 5.

Finansdepartementet:
Bedre rustet mot finanskriser. NOU 2011: 1.
Ny finanslovgivning. NOU 2011: 8.
Fripoliser og kapitalkrav. NOU 2012: 3.
Pensjonslovene og folketrygdreformen II. NOU 2012: 13.

Fiskeri- og kystdepartementet:

Fornyings-, administrasjons- og kirke-departementet:
Mer effektiv konkurranselov. NOU 2012: 7.
Ventetid – et spørsmål om tillit. NOU 2012: 12.

Forsvarsdepartementet:

Helse- og omsorgsdepartementet:
Økt selvbestemmelse og rettssikkerhet. NOU 2011: 9.
Innovasjon i omsorg. NOU 2011: 11.
Når sant skal sies om pårørendeomsorg. NOU 2011: 17.
Når døden tjener livet. NOU 2011: 21.

Justis- og beredskapsdepartementet:
Trygg hjemme. NOU 2012: 4.
Ny utdanning for nye utfordringer. NOU 2012: 8.
Gjennomføring av Rotterdamreglene i sjøloven. NOU 2012: 10.

Justis- og politidepartementet:
I velferdsstatens venterom. NOU 2011: 10.
Juryutvalget. NOU 2011: 13.
Standardisert personskadeerstatning. NOU 2011: 16.
Ny våpenlov. NOU 2011: 19.

Kommunal- og regionaldepartementet:
Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet. NOU 2011: 3.
Rom for alle. NOU 2011: 15.

Kulturdepartementet:
Ytringsfrihet og ansvar i en ny mediehverdag. NOU 2011: 12.

Kunnskapsdepartementet:
Et åpnere forskningssystem. NOU 2011: 6.
Til barnas beste. NOU 2012: 1.

Landbruks- og matdepartementet:
Mat, makt og avmakt. NOU 2011: 4.

Miljøverndepartementet:

Nærings- og handelsdepartementet:
Mellomlagerløsning for brukt reaktorbrensel og langlivet mellomaktivt avfall. NOU 2011: 2.

Olje- og energidepartementet:
Energiutredningen – verdiskaping, forsyningssikkerhet og miljø. NOU 2012: 9.

Samferdselsdepartementet:

Utenriksdepartementet:
Utenfor og innenfor. NOU 2012: 2.

Bestilling av publikasjoner

Offentlige institusjoner:
Departementenes servicesenter
Internett: www.publikasjoner.dep.no
E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no
Telefon: 22 24 20 00

Privat sektor:
Internett: www.fagbokforlaget.no/offpub
E-post: offpub@fagbokforlaget.no
Telefon: 55 38 66 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på
www.regjeringen.no

Trykk: 07 Xpress 09/2012

MILJØMERKET
241 570
Trykksak