



DET KONGELIGE
FINANSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 52

(2005–2006)

Om lov om endringer i forsikringsloven
(utlikning i fellesordninger for
premieberegning)

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold	5	6.1.2	Premieutjevningen i et kollektiv av pensjonsordninger	23
1.1	Innledning	5	6.1.2.1	Banklovkommisjonens forslag	23
1.2	Sammendrag	6	6.1.2.2	Høringsinstansenes merknader	24
2	Bakgrunn for lovforslaget.....	7	6.1.2.3	Departementets vurdering	25
2.1	Innst. O. nr. 9 (2002-2003) Innstilling fra finanskomiteen om lov om endringer i lov om innskottspensjon og lov om foretakspensjon	7	6.1.3	Valg av fordelingsnøkkel	26
2.2	Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) Om lov om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (kommunale pensjonsordninger mv.)	7	6.1.3.1	Banklovkommisjonens forslag	26
2.3	Innst. O. nr. 44 (2003-2004) Innstilling fra finanskomiteen om lov om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (kommunale pensjonsordninger mv.)	8	6.1.3.2	Høringsinstansenes merknader	27
2.4	Lov 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet m.v. (forsikringsloven)	8	6.1.3.3	Departementets vurdering	27
2.5	Lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP-loven)	8	6.2	Minstekrav til pensjonsordninger i en fellesordning	28
2.6	Banklovkommisjonens mandat	9	6.2.1	Behovet for likheter mellom pensjonsordningene	28
2.7	Høringsmerknader	9	6.2.1.1	Banklovkommisjonens forslag	28
3	Generelt om lovforslaget	10	6.2.1.2	Høringsinstansenes merknader	29
3.1	Innledning	10	6.2.1.3	Departementets vurdering	30
3.2	Banklovkommisjonens forslag	11	6.2.2	Beregningsrenten og beregningsgrunnlaget	31
3.3	Høringsinstansenes merknader	12	6.2.2.1	Banklovkommisjonens forslag	31
3.4	Departementets vurdering	14	6.2.2.2	Høringsinstansenes merknader	31
4	Forholdet til EØS- reglene	17	6.2.2.3	Departementets vurdering	32
4.1	Banklovkommisjonens forslag	17	6.2.3	Særlig om eldre arbeidstakere	32
4.2	Høringsinstansenes merknader	17	6.2.3.1	Banklovkommisjonens forslag	32
4.3	Departementets vurdering	18	6.2.3.2	Høringsinstansenes merknader	33
5	Hovedspørsmål - Valg av løsning	19	6.2.3.3	Departementets vurdering	33
5.1	Banklovkommisjonens forslag	19	6.3	Beregning av premiene i en fellesordning	35
5.2	Høringsinstansenes merknader	19	6.3.1	Premiene i en foretakspensjonsordning	35
5.3	Departementets vurdering	20	6.3.1.1	Banklovkommisjonens forslag	35
6	Fellesordninger for premieberegning for ytelsesbasert foretakspensjon	22	6.3.1.2	Høringsinstansenes merknader	35
6.1	Forutsetninger for en fellesordning	22	6.3.1.3	Departementets vurdering	35
6.1.1	Valgfri etablering og inntreden	22	6.3.2	Hovedprinsippene for premieberegning i en foretakspensjonsordning ...	35
6.1.1.1	Banklovkommisjonens forslag	22	6.3.2.1	Banklovkommisjonens forslag	35
6.1.1.2	Høringsinstansenes merknader	22	6.3.2.2	Høringsinstansenes merknader	36
6.1.1.3	Departementets vurdering	23	6.3.2.3	Departementets vurdering	37
			6.3.3	Beregning av ordinær årspremie i en fellesordning	38
			6.3.3.1	Banklovkommisjonens forslag	38
			6.3.3.2	Høringsinstansenes merknader	40
			6.3.3.3	Departementets vurdering	40
			6.3.4	Beregning av reguleringspremie til en fellesordning	41
			6.3.4.1	Banklovkommisjonens forslag	41
			6.3.4.2	Høringsinstansenes merknader	42
			6.3.4.3	Departementets vurdering	42
			6.3.5	Beregning av andre premier til en fellesordning	43
			6.3.5.1	Banklovkommisjonens forslag	43
			6.3.5.2	Høringsinstansenes merknader	44

6.3.5.3	Departementets vurdering	44	6.6.2	Departementets vurdering	48
6.4	Innbetaling av årets premie	44	6.7	Ikrafttredelse	48
6.4.1	Innbetalingsregler	44	7	Tekniske endringer i	
6.4.1.1	Banklovkommisjonens forslag	44		forsikringsloven	49
6.4.1.2	Høringsinstansenes merknader	45	8	Økonomiske og administrative	
6.4.1.3	Departementets vurdering	45		konsekvenser	50
6.4.2	Virkningene av unnlatt betaling		8.1	Innledning	50
	av premie	46	8.2	Økonomiske og administrative	
6.4.2.1	Banklovkommisjonens forslag	46		konsekvenser for det offentlige	50
6.4.2.2	Høringsinstansenes merknader	46	8.3	Økonomiske og administrative	
6.4.2.3	Departementets vurdering	46		konsekvenser for private	50
6.4.3	Inntektsføring av premiekrav	46	9	Merknader til de enkelte	
6.4.3.1	Banklovkommisjonens forslag	46		bestemmelser	51
6.4.3.2	Høringsinstansenes merknader	47		Forslag til lov om endringer i forsikrings-	
6.4.3.3	Departementets vurdering	47		loven (utligning i fellesordninger for	
6.5	Premiereserven	47		premieberegning)	57
6.5.1	Banklovkommisjonens forslag	47			
6.5.2	Høringsinstansenes merknader	47			
6.5.3	Departementets vurdering	47			
6.6	Øvrige forhold	47			
6.6.1	Banklovkommisjonens forslag	47			

Ot.prp. nr. 52

(2005–2006)

Om lov om endringer i forsikringsloven (utlikning i fellesordninger for premieberegning)

*Tilråding fra Finansdepartementet av 31. mars 2006,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Stoltenberg II)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

1.1 Innledning

Finansdepartementet foreslår i denne proposisjonen endringer i lov 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsloven). Proposisjonen inneholder forslag til nye lovregler om private pensjonsordninger som vil inngå som et nytt kapittel 10A i forsikringsloven. I tillegg legges det frem forslag om enkelte tekniske endringer i forsikringslovens ikrafttredelses- og overgangsbestemmelser. Disse endringene er nærmere omtalt i kapittel 7 i proposisjonen.

Forslaget til nytt kapittel 10A i forsikringsloven innebærer endringer i virksomhetsreglene for livsforsikringsselskap som åpner for en generell rett til å tilby fellesordninger for premieberegning for tjenestepensjonsordninger. Dette er en oppfølging av Stortingets anmodning i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002), der spørsmålet om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor ble vurdert. Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) var en oppfølging av Kvidalutvalgets utredning om samme tema, jf. NOU 2001: 27. Stortinget ba i Innst. O. nr. 9 (2002-2003) regjeringen komme tilbake med et forslag til nye regler for forsikringsvirksomhet som åpner for at forsikrings-

selskaper og pensjonskasser kan tilby pensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier i privat sektor. I begrunnelsen for vedtaket viste stortingsflertallet til de krav til kjønns- og aldersnøytralt finansieringssystem som er tariffestet for pensjonsordninger i kommunal sektor.

Tidligere har det ikke vært adgang til å tilby pensjonsprodukter hvor det skjer en gjennomsnittsberegning av premien over flere pensjonsordninger. Kommunal Landspensjonskasse (KLP) har imidlertid hatt dispensasjon fra de aktuelle bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven, og har foretatt en utjevning av premier mellom sine kunder. Fra 1. januar 2004 ble det – etter lovvedtak i Stortinget – åpnet for en generell rett til å tilby pensjonsprodukter med en gjennomsnittsberegning av premien for kommunale pensjonsordninger, jf. Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) om lov om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (kommunale pensjonsordninger mv.) og Innst. O. nr. 44 (2003-2004). KLPs tidligere dispensasjon falt samtidig bort.

Hovedformålet med forslagene til lovendringer i denne proposisjonen er gi pensjonsinnretninger adgang til å tilby fellesordninger med premieutjevning dersom det etterspørres av foretak i privat sektor. De foreslåtte lovreglene overlater til den

enkelte pensjonsleverandør å avgjøre om den vil opprette et slikt tilbud om en felles finansieringsordning for flere pensjonsordninger. Det overlates også til det enkelte foretak å avgjøre om de vil gjøre bruk av adgangen til å benytte slik finansieringsordning i den enkelte pensjonsordning. De foreslåtte lovreglene vil således både for pensjonsleverandører og forsikringstakere være et alternativ til ordinær premieberegning. Lovforslaget bygger på den ordning som ble vedtatt av Stortinget for kommunale pensjonsordninger. Lovforslaget omhandler ikke spørsmål knyttet til hvilke pensjonsytelser pensjonsordningene skal gi.

Lovforslaget om kollektive pensjonsordninger bygger på forslaget i Banklovkommisjonenes utredning nr. 11, NOU 2003: 28 Kønns- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger. Utredningen er enstemmig.

1.2 Sammendrag

I denne proposisjonen foreslås nye virksomhetsregler for livsforsikringsselskap som gir livsforsikringsselskaper og konsernpensjonskasser en generell rett til å etablere fellesordninger for flere kollektive pensjonsordninger hvor premieberegningen motvirker at premiekostnadene varierer med kjønn og alder. De nye lovreglene foreslås tatt inn som nytt kapittel 10A i forsikringsloven. Kapittel 10A vil gjelde for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon hvor finansieringsordningen er basert på premieberegning i fellesordninger. De foreslåtte lovreglene overlater til henholdsvis pensjonsleverandørene og foretakene å avgjøre om de vil gjøre bruk av adgangen til å benytte slik finansieringsordning.

Forslaget til lovregler bygger i hovedtrekk på den løsningen som gjelder for kommunale pensjonsordninger, jf. Ot.prp. nr. 11 (2003-2004). Forslaget innebærer at det trekkes et klart skille mellom selve finansieringssystemet for den enkelte fellesordning og beregningen av minstekravene til forsikringsmessige avsetninger for den enkelte pensjonsordning. Avsetningskravet skal fortsatt beregnes forsikringsteknisk på personnivå ut fra hver enkelt arbeidstakers opptjente pensjonsrettigheter. Det nye i forslaget ligger i at premiene kan fastsettes på pensjonsordningsnivå prinsipielt uavhengig av forsikringsteknisk beregnet premie for hver enkelt arbeidstaker i pensjonsordningen.

En fellesordning skal etter forslaget hvert år tilføres premier tilsvarende summen av premier som

etter en forsikringsteknisk beregning skal tilføres for alle ordningene som inngår i fellesordningen. Det foreslås regler om premieberegning i fellesordninger som innebærer utjevning av pensjonskostnadene mellom pensjonsordningene i fellesordningen.

Lovutkastet skiller mellom ordinær årspremie, reguleringspremie (for oppregulering av ytelser som følge av lønnsregulering), og andre premier for ytelser som først kan premiesettes ved forsikringstilfellets inntreden (engangspremier). Det foreslås fastsatt ulike regler for utjevning av ulike premier. Ordinær årspremie foreslås utliknet på de enkelte ordningene ut fra den rett til alderspensjon som vil bli opptjent i løpet av året. Det foreslås videre at kostnader for tjenestene skal kunne beregnes og belastes særskilt for hver pensjonsordning.

Det er videre etter forslaget frivillig om reguleringspremien skal utjevnes i fellesordningen, eller om denne skal beregnes særskilt for hver pensjonsordning. Ved særskilt beregning foreslås reguleringspremien beregnet ut fra den prosentvise økning av premiereserven for pensjonsordningen som er påkrevd som følge av oppregulering av medlemmenes opptjente pensjonsrettigheter ut fra lønnsutviklingen. Ved gjennomsnittsberegning foreslås det at den enkelte pensjonsordnings andel av samlet reguleringspremie til fellesordningen beregnes ut fra størrelsen på premiereserven for pensjonene i ordningen. Man kan her velge å se bort fra premiereserve for pensjoner som ikke er kommet til utbetaling. Dette innebærer at en ved premieutjevning kan se bort fra premiereserver knyttet til alderspensjonister, uføre og etterlatte. Når det gjelder tilleggspremier som ikke lar seg fastsette på forhånd, foreslås det at det skal fastsettes i forsikringsavtalen i hvilken utstrekning slike premier skal beregnes særskilt for hver pensjonsordning eller helt eller delvis ved gjennomsnittsberegning. Dersom tilleggspremiene skal utjevnes i fellesordningen, foreslås det at disse skal fordeles på samme måte som den ordinære årspremien.

Videre foreslås visse minstekrav til likhet mellom pensjonsplanene for de pensjonsordningene som skal inngå i samme fellesordning. I lovforslaget er det opp til den enkelte pensjonsinnretning å vurdere om det for den enkelte fellesordning skal stilles strengere krav til likhet mellom de ulike pensjonsordningene som inngår i en fellesordning. Departementet foreslår også regler om innbetaling av premie til fellesordningene.

2 Bakgrunn for lovforslaget

2.1 Innst. O. nr. 9 (2002-2003) Innstilling frå finanskomiteen om lov om endringer i lov om innskottspensjon og lov om foretakspensjon

Ved behandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) om lov om endringer i innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon vedtok Stortinget følgende anmodning:

«Stortinget ber Regjeringa komme attende med endringer i verksemdsreglane for livsforsikringsselskap, som opnar for ein generell rett til å tilby tenestepensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar.»

I Innst. O. nr. 9 (2002-2003) fremgår det at forslaget til anmodning ble fremmet av Finanskomiteens flertall, bestående av medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet og Sosialistisk Venstreparti.

Flertallet begrunner i innstillingen vedtaket på følgende måte:

«Fleirtalet i komiteen, medlemene frå Arbeidarpartiet, Framstegspartiet og Sosialistisk Venstreparti, viser til at ordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar kan føre til auka likestilling mellom kvinner og menn, og til at færre eldre arbeidstakarar vert støytt ut av arbeidslivet. Fleirtalet vil understreke at òg privat sektor bør ha høve til å velje tenestepensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar. Fleirtalet vil difor be Regjeringa komme attende til Stortinget med eit forslag til nye reglar for forsikringsverksemd, som opnar for at forsikringsselskap og pensjonskasser kan tilby pensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar, både i privat og offentleg sektor.»

2.2 Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) Om lov om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (kommunale pensjonsordninger mv.)

Lovendringene som ble foreslått i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) hadde som formål å skape ryddige

konkurranseforhold i markedet for kommunale pensjonsordninger. Behovet for endringer hadde sin bakgrunn i at det bare var ett livsforsikringsselskap, Kommunal Landspensjonskasse (KLP), som i medhold av dispensasjon fra enkelte av forsikringsvirksomhetslovens regler kunne tilby et produkt man anså oppfylte kravet som Hovedtariffavtalen for kommunal sektor stiller til finansierings-systemet for kommunale pensjonsprodukter. Hovedtariffavtalen stiller krav om at tenestepensjonsordningen skal være basert på et premiesystem som er kjønnsnøytralt og ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere.

Konkurransesituasjonen ble satt på dagsordenen da 11 kommuner som flyttet sine pensjonsordninger fra KLP til private livsforsikringsselskaper, i 1999 ble saksøkt av LO/Kommuneforbundet. Ved arbeidsrettens dom 8. oktober 2002 ble det slått fast at kommuner som hadde valgt forsikringsgivere som ikke kunne utjevne premier på samme måte som KLP, måtte flytte sine forsikringer, da disse var tariffstridige.

For å legge til rette for like rammebetingelser for selskapene i markedet for kommunale pensjonsordninger etter Arbeidsrettens dom, ga Finansdepartementet høsten 2002 tre andre livsforsikringsselskap dispensasjon fra forsikringsvirksomhetsloven §§ 7-5 og 7-6. Imidlertid mente LO/Kommuneforbundet at dispensasjonene ikke var tilstrekkelig omfattende, da det ikke ble dispensert fra at reguleringspremie skulle beregnes særskilt for den enkelte pensjonsordning.

Lovforslaget i Ot.prp. 11 (2003-2004) bygger på forslaget i Banklovkommisjonens utredning nr. 10, NOU 2003: 11 del I. Forslaget åpner for at alle forsikringstilbydere skal kunne opprette fellesordninger for premieberegning, uten behov for dispensasjon fra forsikringsvirksomhetslovens regler.

Forslaget til regler ble utformet i samsvar med de prinsipper som over tid er praktisert i KLP.

2.3 Innst. O. nr. 44 (2003-2004) Innstilling fra finanskomiteen om lov om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (kommunale pensjonsordninger mv.)

Ved behandlingen av Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) Om lov om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (kommunale pensjonsordninger mv.) kom Finanskomiteen med følgende merknad i Innst. O. nr. 44 (2003-2004):

«Komiteen mener at det kan vise seg å være en god løsning at også fristilte statlige selskaper kan ha tjenstepensjoner med kjønns- og aldersnøytrale premier i private livselskaper. Komiteen vil imidlertid vise til at en slik løsning ikke har vært utredet nærmere og ikke har vært ute på høring hos de berørte partene. Komiteen mener derfor at Regjeringen skal utrede forslaget nærmere, før Stortinget tar stilling til dette spørsmålet.»

Statlige fristilte selskaper kan ha pensjonsordning i Statens pensjonskasse (SPK), pensjonsordning etter foretakspensjonsloven (lov 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon) eller pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven (lov 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold). Det vises til at regelverket for pensjonsordninger med innskuddspensjon og pensjonsordninger med engangsbetalt pensjon allerede er basert på aldersnøytralitet ettersom innskudd og innskuddspremie er fastsatt i prosent av lønn uavhengig av alder, og at Stortinget har vedtatt lov av 13. desember 2002 nr. 75 med endringer i regelverket for begge disse typer av pensjonsordninger for å øke likestillingen. Dersom det åpnes for at livsforsikringsselskaper generelt kan tilby ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier, vil dette også kunne tilbys til fristilte statlige selskaper på lik linje med private selskaper. Departementet mener dermed at anmodningen i Innst. O. nr. 44 (2003-2004) oppfylles gjennom Banklovkommisjonens utredning av kjønns- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger i NOU 2003: 28 som ligger til grunn for denne proposisjonen.

2.4 Lov 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet m.v. (forsikringsloven)

På bakgrunn av at Stortinget de senere årene har vedtatt flere omfattende endringer av lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet (forsikrings-

virksomhetsloven) ble det foretatt en teknisk revisjon og gjennomgang for å innarbeide gjeldende lov i en mer oversiktlig form, jf. NOU 2004: 24 del II, Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) og Innst. O. nr. 92 (2004-2005). I tillegg ble det foretatt enkelte endringer samt mindre justeringer i loven.

Forsikringsloven ble sanksjonert 10. juni 2005, men er på nåværende tidspunkt ikke trådt i kraft. Departementet legger opp til at forsikringsloven skal tre i kraft fra 1. juli 2006. Dette blir foreslått i et eget høringsnotat med forslag til forskrifter til forsikringsloven, herunder ikrafttredelses- og overgangsbestemmelser. Det vises til nærmere omtale i kapittel 7 i proposisjonen.

Når forsikringsloven trer i kraft, oppheves den nåværende forsikringsvirksomhetsloven, jf. forsikringsloven § 17-1 annet ledd. I denne proposisjonen foreslås det endringer i forsikringsloven, ikke i forsikringsvirksomhetsloven slik loven lød da endringsutkastet var på høring. Denne omplasseringen er uten betydning for innholdet i forslaget. Også de tilsvarende bestemmelsene om premieutjevning i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 8b om kommunale pensjonsordninger blir videreført i forsikringsloven kapittel 10. Det er ikke foreslått endringer i forsikringsloven kapittel 10 utover at henvisningene i kapittelet er oppdatert.

I proposisjonen vil det gjennomgående vises til forsikringslovens bestemmelser. De tilsvarende reglene i den nåværende forsikringsvirksomhetsloven vil bli angitt i parentes.

Departementet finner at den mest hensiktsmessige plasseringen av kapittelet som foreslås i denne proposisjonen er umiddelbart etter kapittelet om kommunale pensjonsordninger. Kapittelet får dermed benevnelsen 10A.

2.5 Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven)

1. januar 2006 trådte lov 21. desember 2005 nr. 124 om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven) i kraft. Loven innebærer at foretak med minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, 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 personer i foretaket som 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, har plikt til å opprette tjenstepensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Tjenstepensjons-

ordningen må oppfylle nærmere angitte minstevilkår.

I forbindelse med innføringen av obligatorisk tjenstepensjon ble det vedtatt at dersom et foretak benytter adgangen i foretakspensjonsloven § 3-9 annet ledd til å holde arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder utenfor pensjonsordningen, skal foretaket for disse arbeidstakerne opprette en pensjonsordning med innskuddspensjon som oppfyller minstekravene i OTP-loven § 4. Dette er nærmere omtalt i avsnitt 6.2.3.3.

2.6 Banklovkommisjonens mandat

Banklovkommisjonen ble i brev 27. januar 2003 bedt om å utrede de spørsmål som knytter seg til en endring av lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet som vil gi livsforsikringsselskaper en alminnelig adgang til å tilby kjønns- og aldersnøytrale premier i kollektive pensjonsordninger.

Departementet viste i brevet til definisjonen av kjønnsnøytrale premier som Kvidalutvalget la til grunn i sin utredning, og som Finansdepartementet benyttet i Ot.prp. nr. 100 (2001-2002). Videre viste departementet til finanskomiteens uttalelse i Innst. O. nr. 9 (2002-2003) om at kollektive pensjonsordninger i arbeidsforhold med slike premier «er dei einaste ordningar som fell under det ein kan forstå som pensjonsmessig lik handsaming». Departementet viser i mandatet til at aldersnøytrale premier i motsetning til kjønnsnøytrale premier ikke har blitt utredet tidligere.

I mandatet heter det:

«Departementet viser til at aldersnøytrale premier ikke er utredet tidligere. Banklovkommisjonen bør derfor særskilt avklare hvilket innhold dette begrepet kan ha, samt fordeler og ulemper ved ulike definisjoner. Kommisjonen bør i denne sammenheng også redegjøre for internasjonalt regelverk og relevant praksis i andre land. I den grad dette kan belyse problemstillingen, bes det om at det skilles mellom premier for alders-, uføre og etterlattedekninger, eventuelt mellom forsikringer med og uten spareelement.

Banklovkommisjonen bes vurdere konsekvensene av eventuelt å innføre utkast til lovregler som angitt ovenfor, herunder hvilken kryssubsidiering som oppstår, om slike premier påvirker incentivene til forebyggende tiltak og hvordan konkurransen mellom spare- og forsikringsprodukter samt forsikringsselskap og pensjonskasser påvirkes.»

Banklovkommisjonen overleverte sin utredning NOU 2003: 28 Kjønns- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger til Finansdepartementet 10. desember 2003. Banklovkommisjonens utredning og lovforslag er enstemmig og er utredet i samarbeid med en arbeidsgruppe sammensatt av representanter fra de store livsforsikringsselskapene samt Landsorganisasjonen i Norge (LO). Lovutkastet ble sendt på høring med frist for merknader ved utgangen av februar 2004.

I departementets høringsbrev av 18. desember 2004 vises det til blant annet til lovforslaget om kjønns- og aldersnøytrale premier for kommunale pensjonsordninger som ble lagt frem 24. oktober 2004.

2.7 Høringsmerknader

Følgende høringsinstanser har hatt merknader til forslaget:

- Barne- og familiedepartementet
- De selvstendige kommunale pensjonskasser
- Den Norske Aktuarforening
- Finansnæringens Hovedorganisasjon
- Forbrukerrådet
- Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
- Justisdepartementet
- Kommunenes Sentralforbund [nå Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon]
- Kredittilsynet
- Landsorganisasjonen i Norge
- Likestillingsombudet
- Norske Pensjonskassers Forening
- Nærings- og handelsdepartementet
- Næringslivets Hovedorganisasjon
- Sparebankforeningen i Norge
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Følgende høringsinstanser har opplyst at de ikke har merknader til lovutkastet: Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Brønnøysundregistrene, Coop Norge AS, Datatilsynet, Fiskeridepartementet, Forbrukerombudet, Forsvarsdepartementet, Helsedepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Konkurransetilsynet, Landbruksdepartementet, Miljøverndepartementet, Norges Bank, Rikstrygdeverket, Skattedirektoratet, Sosialdepartementet, Statistisk sentralbyrå, Utdannings- og forskningsdepartementet, Utenriksdepartementet.

3 Generelt om lovforslaget

3.1 Innledning

Hovedelementene i en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon er pensjonsplanen og finansierungsordningen. Pensjonsplanen inneholder regler om beregning av opptjent rett til pensjon til enhver tid og om beregning av pensjonsytelsene ved nådd pensjonsalder. Pensjonsplanen fastsettes av foretaket. Pensjonsplanen i ytelsesbaserte pensjonsordninger skal som hovedregel gjelde likt for alle medlemmene i pensjonsordningen og beregningene bygger på den enkelte arbeidstakers lønn og tjenestetid til enhver tid. Pensjonsplanen er således både kjønns- og aldersnøytral.

For å sikre at medlemmene i en pensjonsordning skal få utbetalt pensjonsytelsene når vilkårene for utbetaling er oppfylt, stiller foretakspensjonsloven krav om at medlemmenes rettigheter skal sikres i en selvstendig pensjonsinnretning. Det stilles videre krav om at de forpliktelser som overtas av pensjonsinnretningen, til enhver tid skal være fondssikret i pensjonsinnretningen. Dette innebærer at pensjonsinnretningen til enhver tid skal ha aktiva tilsvarende avsetningskravet. Dette er for øvrig et generelt krav til livsforsikringsvirksomhet. Avsetningskravet tilsvarer nåverdien av alle forsikringsforpliktelsene knyttet til medlemmenes opptjente rettigheter. Kravet til avsetninger for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon bygger på beregninger ut fra forsikringstekniske prinsipper som tar hensyn til forskjeller i forsikringsmessig risiko. Finansierungsordningen til pensjonsordningen består av regler som styrer kapitaloppbygningen i selskapet og regler for beregning av de årlige innbetalinger som er nødvendig for å finansiere dekningen av de forsikringsmessige avsetninger. Pensjonsinnretningen fastsetter premier på selvstendig grunnlag ut i fra de regler som gjelder for premiefastsettelse.

Ulikheter i forsikringsrisiko innebærer at livsselskapets reelle forpliktelser overfor medlemmene av en ytelsesbasert pensjonsordning varierer med hensyn til kjønn og alder, som er de kriterier selskapene har valgt å differensiere risiko etter. Dette må livsselskapet ta hensyn til ved beregningen av den premie som de enkelte arbeidsgivere skal inn-

betale for sin pensjonsordning, og en arbeidsgivers samlede pensjonskostnader vil derfor påvirkes av kjønns- og aldersfordelingen av medlemsmassen i pensjonsordningen. Problemer knyttet til kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon er således knyttet til at det er ulike kostnader forbundet med å sikre en bestemt opptjent pensjon for en kvinne og en mann og for en eldre og en yngre arbeidstaker.

For noen typer forsikringsdekninger er det nødvendig med høyere avsetninger for kvinner enn for menn, mens forholdet for andre typer forsikringsdekninger er motsatt. Generelt vil sammensetningen av forsikringsdekninger bestemme om man betaler høyest premie for kvinner eller for menn. Den *kombinasjonen* av alders-, uføre- og etterlattepensjoner (ved død) som er mest vanlig innenfor de ytelsesbaserte ordningene, gir i dag om lag lik premie for kvinner og menn i disse ordningene. Videre vil premien variere med alder. Sammensetningen av forsikringsdekninger vil derfor også påvirke hvordan premiekostnadene varierer med alder.

Hittil har praksis i pensjonsinnretningene for ytelsesbasert foretakspensjon i privat sektor vært at både avsetningskrav og samlede årlige premier beregnes etter forsikringstekniske prinsipper. Forsikringsvirksomhetsloven § 7-5 er antatt å stenge for prinsipper for premieberegning som medfører at foretak med lav forsikringsmessig risiko reelt bidrar til å dekke kostnadene for foretak med høyere forsikringsmessig risiko (såkalt «krysssubsidiering»). Tilsvarende regler er tatt inn i ny forsikringslov kapittel 9, se særlig § 9-3 femte ledd bokstav c. Premien for en pensjonsordning tilsvarer summen av forsikringsteknisk beregnet pensjonskostnad for hvert av medlemmene i pensjonsordningen, men med fradrag for forsikringsteknisk beregnet kapitalavkastning (beregningsrenten) og forsikringsteknisk beregnet dødelighetsarv (avsetninger tilknyttet medlemmer som dør som tilfaller forsikringskollektivet).

Banklovkommisjonen skriver i sin utredning at prinsippene for beregning av premier for de enkelte kontrakter ikke er av direkte betydning i forhold til kravet i forsikringsvirksomhetsloven

§ 7-6 om at det samlede premievolum i et år må være tilstrekkelig til at pensjonsinnretningen kan oppfylle det årlig avsetningskrav som økningen i forsikringsforpliktelser i løpet av året betinger. Tilsvarende regler er tatt inn i ny forsikringslov kapittel 9, se særlig § 9-3 femte ledd bokstav a.

I proposisjonen her foreslås en løsning basert på forslag fra Banklovkommisjonen. Banklovkommisjonen foreslår en løsning i tråd med det systemet som gjelder for kommunale pensjonsordninger. Dette systemet er nærmere omtalt i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) og Innst. O. nr. 44 (2003-2004). I øvrige deler av proposisjonen her vil det påpekes særskilt der bestemmelsene som foreslås avviker fra det som gjelder for kommunale ordninger.

I løsningen som foreslås beregnes avsetningskravet forsikringsteknisk på personnivå ut i fra hver enkelt arbeidstakers opptjente pensjonsrettigheter, mens premiene fastsettes på pensjonsordningsnivå og er prinsipielt uavhengig av forsikringsteknisk beregnet premie for hver enkelt arbeidstaker i pensjonsordningen. Det nye i forslaget, i forhold til gjeldende rett, ligger i at premiene for det enkelte medlem, og summen av de premier som betales for hver pensjonsordning, fastsettes uavhengig av hvor mye tilskudd medlemmets og ordningens premiereserve må tilføres for å sikre pensjonen. Reglene innebærer således utjevning av premiekostnadene mellom de som skal betale premiene for pensjonsordningene i fellesordningen.

Systemet som foreslås av Banklovkommisjonen gir en utjevning av bruttopremien (summen av forsikringsteknisk beregnet pensjonskostnad) som pensjonsordningene i en fellesordning skal betale. Forsikringstaker (foretaket) har imidlertid rett til overskudd på pensjonsordningens midler. Dette innebærer at pensjonsordningen genererer et sett av kontantstrømmer som har ulikt fortegn. Den utjevning som foreslås hensyntar utelukkende den beregnede premie, og tilhørende kontantstrøm. Størrelsen på den beregnede kapitalavkastningen, som foretaket kan bruke til å finansiere premien med, vil avhenge av størrelsen på premiereserven. Utjevningssystemet som her foreslås vil således kun gi en fullstendig utjevning av premiekostnadene når vi ser bort fra avkastning på premiereserven.

Den samlede virkning av det foreslåtte utjevningssystem avhenger av avkastningen på pensjonsordningens midler. Systemet utjevner kostnadsforskjeller knyttet til kjønn og alder ved ansettelse av nye arbeidstakere som ikke har bygget opp en premiereserve. Utjevningsvirkningene vil imidlertid ikke virke tilsvarende i forhold til de

arbeidstakerne som allerede har en premiereserve som gir kapitalavkastning. Et eksempel på et fullstendig kjønns- og aldersnøytralt system vil være en kjønns- og aldersnøytral premietariff. Det vil si lik premietariff for kvinner og menn uavhengig av alder. En slik premietariff innebærer like pensjonsytelser for samme pensjonskapital. I Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) ble en løsning basert på såkalte kjønnsnøytrale premietariffer vurdert, men verken Regjeringen eller Stortinget gikk inn for en slik løsning da det ikke har vært mulig å finne et system som på en praktisk håndterbar måte kan la seg gjennomføre. Dette var også konklusjonen for kommunale ordninger og lovvedtakene i den forbindelse.

3.2 Banklovkommisjonens forslag

Banklovkommisjonen har i sitt arbeid med spørsmålet om kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor tatt utgangspunkt i Stortingets uttalelser i Innst. O. nr. 9 (2001-2002), jf. av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002). Banklovkommisjonen har i samsvar med Innst. O. nr. 9 (2001-2002) konsentrert sin utredning om de spørsmål som er knyttet til kjønns- og aldersnøytral bruttopremie i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon i privat sektor. Dette begrunnes blant annet ut fra at det i innskuddspensjonsordninger og pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon ikke oppstår tilsvarende spørsmål vedrørende aldersnøytralitet som i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Kommisjonen har sett det som sin hovedoppgave å vurdere om det innenfor rammen av livsforsikrings- og pensjonslovgivningen kan utarbeides en ordning som åpner for kjønns- og aldersnøytralitet i tjenestepensjonsordninger innenfor privat sektor, og som i hovedsak oppfyller de samme krav til kjønns- og aldersnøytralitet i finansieringssystemet som hittil har vært forbundet med kommunale pensjonsordninger i KLP.

Ettersom kommunale pensjonsordninger har mange fellestrekk med ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, har Banklovkommisjonen valgt samme hovedmodell for kjønns- og aldersnøytralitet i foretakspensjonsordninger som den som nå er innført for kommunale pensjonsordninger. Modellen er i hovedsak utformet etter den modell som KLP har benyttet for kommunale pensjonsordninger, jf. Banklovkommisjonens forslag i NOU 2003: 11. Banklovkommisjonen har i sin utredning i hovedsak valgt å følge opp de endringer som ble foreslått i modellen for premiebereg-

ning i en fellesordning i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) (kommunale pensjonsordninger).

Banklovkommisjonen antar at det er en fordel at regelverket for kommunale og private pensjonsordninger så vidt mulig følger de samme hovedlinjer. Også hensynet til enkelhet i regelverket tilsier etter Banklovkommisjonens vurdering at en tar utgangspunkt i modellen for kommunal sektor i utformingen av en modell for ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor.

Banklovkommisjonen skriver i NOU 2003: 28 avsnitt 0.1.3:

«Når det gjelder den nærmere utformingen av bestemmelsene, foreslår Banklovkommisjonen, på samme måte som i forslaget for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11, at det trekkes et klart skille mellom selve finansieringssystemet og beregningen av minstekravene til forsikringsmessige avsetninger for den enkelte pensjonsordning. Uavhengig av beregningen av premiene som den enkelte arbeidsgiver (forsikringstaker) årlig skal betale, må avsetningskravet beregnes slik at pensjonslevedørene reelle forpliktelser til enhver tid er forsikringsmessig dekket ved fondsavsetninger. Avsetningskravet vil således reflektere kjønns- og alderssammensetningen blant medlemmene av pensjonsordninger som inngår i en fellesordning. Det samlede premievolum som er nødvendig for å sikre opptjente pensjonsrettigheter for alle medlemmene av pensjonsordningene som inngår i en fellesordning, fordeles derimot på en slik måte at finansieringen av den enkelte pensjonsordning medfører kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordningen.»

Banklovkommisjonen viser i utredningen til at tariffavtaler i privat sektor ikke stiller særskilte krav til utformingen av pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon eller til finansieringssystemet for slike pensjonsordninger.

3.3 Høringsinstansenes merknader

Høringsinstansene er delt i synet på om det er ønskelig å innføre bestemmelser som åpner for at livsforsikringsselskaper og konsernpensjonskasser kan etablere fellesordninger med et kollektiv av pensjonsordninger hvor premieberegningen motvirker at pensjonskostnadene varierer med kjønn og alder som foreslått av Banklovkommisjonen.

Blant de høringsinstansene som gir sin klare tilslutning til forslaget er *Barne- og familiedepartementet (BFD)*, *De selvstendige kommunale pensjonskasser (DSKP)*, *Forbrukerrådet*, *Kommunesek-*

tores interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS), *Landsorganisasjonen i Norge (LO)*, *Likestillingsombudet*, *Sparebankforeningen* og *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)*.

Barne- og familiedepartementet (BFD) uttaler:

«Forslaget vil gjøre det mulig også for ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor å delta i fellesordninger av kollektive pensjonsordninger. Dette vil igjen gjøre det mulig å etablere ordninger som behandler kvinner og menn likt som pensjonister og som fører til at kvinnelig arbeidskraft ikke blir dyrere enn mannlig. Forslaget innebærer også utjevning med hensyn til alder, slik at eldre arbeidstakere ikke skal få problemer i arbeidsmarkedet som følge av pensjonskostnader (jfr. arbeidsrettens dom).»

Likestillingsombudet uttaler:

«Ut fra et likestillingsperspektiv er det lite ønskelig at kjønn blir brukt som beregningsfaktor ved pensjon. Jeg stiller meg derfor positiv til Banklovkommisjonens forslag til endring i virksomhetsreglene for livsforsikringsselskaper, hvor premieberegningen kan motvirke at pensjonskostnadene vil variere med medlemmenes kjønn og alder.»

Andre høringsinstanser er mer skeptiske til lovforslaget, dette gjelder *Den Norske Aktuarforening*, *Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH)*, *Kreditilsynet*, *Norske Pensjonskassers Forening (NPF)*, *Nærings- og handelsdepartementet* og *Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)*. Disse høringsinstansene begrunner sin skepsis blant annet med bakgrunn i nødvendigheten av å innføre slike bestemmelser, og med bakgrunn i at innføring av de foreslåtte bestemmelser vil komplisere pensjonsregelverket ytterligere. Flere av disse høringsinstansene påpeker dessuten i sine høringsuttalelser at markedet for pensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier neppe vil få noe stort omfang.

Den Norske Aktuarforening uttaler:

«Aktuarforeningen kan ikke se behovet for å innføre obligatorisk kjønns- og aldersnøytrale premier i private kollektive pensjonsforsikringer. Dertil er det alt for stor forskjell mellom de enkelte pensjonsordninger, slik at et slikt system vil slå svært vilkårlig ut og vil kunne virke urimelig på enkelte foretak. Dessuten vil tildelt overskudd være avhengig av kjønns- og aldersfordelingen, slik at meget av utjevningen på premien vil bli oppveiet av dette.

Aktuarforeningen ser likevel at det på frivillig basis kan være grunnlag for å operere med kjønns- og aldersnøytrale premier i private tje-

nestepensjonsordninger, der disse i så få fall må utgjøre en egen bonusgruppe. Det kan således være en løsning for rask implementering av kjønns- og aldersnøytrale premier i private tjenstepensjonsordninger at det innføres et regelverk bygget på samme prinsipper som det nylig vedtatte regelverket for offentlige ordninger. Det må likevel bemerkes at et enklere og mindre detaljert regelverk nok hadde vært å foretrekke.»

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) uttaler:

«Noe av bakgrunnen til at det ikke kan antas at det vil bli opprettet mange fellesordninger er blant annet at kravet om likhet i ordningene vil føre til at få ordningen vil kunne inngå i et fellesskap. Samtidig er kravet lite i forhold til den homogeniteten som vil være ønsket fra foretakene for at pensjonsordningen deres skal inngå i en fellesordning.»

Kredittilsynet uttaler:

«Kredittilsynet antar for det første at pensjonsinnretningenes interesse for å tilby fellesordninger etter den skisserte modell vil være liten, idet utviklingskostnadene vil bli vurdert som store i forhold til forventet ekstra forretningsvolum. For det andre er det grunn til å tro at foretakenes interesse for konseptet vil avhenge av om de ser seg tjent med det i økonomisk forstand. Et ideologisk basert ønske i norsk næringsliv om å delta i et pensjonsmessig utjevningsfellesskap mht. kjønn og alder er neppe særlig utbredt.[...]

Etter Kredittilsynets vurdering er de hensyn til kjønnsnøytralitet som ligger bak lovutredning nr. 11 fra Banklovkommissjonen etter dette ivare tatt gjennom den politiske behandling av Kvidal- utvalgets innstilling. Når det så gjelder aldersnøytralitet, som ikke var tema for sistnevnte utvalg, vil Kredittilsynet bemerke at selve siktemålet med utjevning av premie etter alder eventuelt skulle være å forhindre ute-stengning av eldre arbeidssøkere fordi de representerer høyere pensjonskostnader enn yngre. Men i henhold til lov om foretakspensjon er det adgang til ikke å oppta i pensjonsordningen arbeidstakere som ved etableringen av pensjonsordningen har mindre enn 10 år igjen til nådd pensjonsalder. Det samme gjelder nye arbeidstakere som ved ansettelsen i foretaket har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen. Denne adgang blir i det alt vesentlige benyttet. Når de eldste og «dyreste» arbeidstakerne dermed i praksis er utelukket fra opptak i ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger, har foretakene intet incitament til ikke å ansette dem. Det har tvert i mot vært fremstilt slik at

eldre arbeidssøkere har et «konkurransetrinns» i den forstand at de ikke belaster foretakets pensjonskostnader. Riktignok har Banklovkommissjonen foreslått at det skal opprettes en innskuddspensjonsordning for eldre arbeidstakere som holdes utenfor foretakspensjonsordningen, men ettersom innskuddsordningen i seg selv er «aldersnøytral» røkker ikke dette ved det synspunkt at pensjonsordninger etter gjeldende rett ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere.»

Kredittilsynet tilrår avslutningsvis at Finansdepartementet ikke fremmer forslag om nytt kapittel 8d i forsikringsvirksomhetsloven etter Banklovkommissjonens utkast.

Norske Pensjonskassers Forening uttaler:

«Norske Pensjonskassers Forening er opptatt av at eldre arbeidstakere ikke støtes ut av arbeidslivet og at kvinner og menn har like muligheter i arbeidsmarkedet. Etter en samlet vurdering stiller vi oss imidlertid tvilende til forslaget om kjønns- og aldersnøytrale pensjonsordninger etter den modell som er foreslått i NOU 2003: 28.[...]

Det er ikke ønskelig å innføre nye, kompliserte modeller for ytelsesbaserte pensjonsordninger, uten at behovet for og nytten av nyordningene er dokumentert. Kompleksitet i regelverk er allerede i dag et problem ved ytelsesbaserte ordninger, sett så vel fra arbeidsgivers som arbeidstakers side.[...]

Slike fellesordninger vil være lite oversiktlige for arbeidsgiver og vil kunne medføre ekstrakostnader som følge av implisitt subsidiering av andre foretak i ordningen og incentiver til uøkonomisk atferd blant deltakerne. Bl.a. på denne bakgrunn vil neppe noe foretak vil ønske å gå inn i slike ordninger. Resultatet av å endre lov om forsikringsvirksomhet i tråd med Banklovkommissjonens forslag blir da bare å gjøre det samlede regelverk omkring ytelsespensjonsordninger ennå mer komplekst og uoversiktelig - uten positive effekter.»

Nærings- og handelsdepartementet uttaler:

«Vi vil også peke på at den valgte modellen innebærer at frittstående pensjonskasser ikke kan tilby kjønns- og aldersnøytrale ordninger, fordi de ikke vil kunne foreta den påkrevde premieutjevningen med hensyn til kjønn og alder. Det norske pensjonsmarkedet er preget av få og store aktører, og pensjonskassene fungerer i dag som et viktig konkurransemessig korrektiv til livselskapene.»

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) uttaler:

«Selv om Banklovkommisjonen har gjort et godt arbeid stiller vi oss tvilende til om det er riktig og nødvendig å innføre et slikt regelverk.[...]

Vi har ved tidligere anledninger, blant annet når det gjelder høringer fra Finansdepartementet vedrørende kombinerte pensjonsordninger uttalt at pensjonsregelverket nå er i ferd med å bli så omfattende og komplisert at det i praksis blir umulig for bedriftene å holde oversikt over alle de alternativer som eksisterer.

Generelt vil et komplekst regelverk med mange alternative løsninger virke fordyrende samtidig som kompleksiteten og byråkratiseringen forhindrer effektiv konkurranse i markedet. Det blir for dyrt å måtte tilby alle de varianter av løsninger som nå finnes og vi frykter at det blir enda vanskeligere for nye aktører å etablere seg i Norge.

Vi er av den oppfatning at ingen bedrifter vil være interessert i denne typen løsning. Uansett hvor idealistisk og godt begrunnet et slikt regelverk er, antar vi at det i slike fellesordninger som foreslått vil måtte finne sted betydelig kryssubsidiering.

Det vil over tid alltid være en skjev fordeling av kjønn og/eller alder blant de forskjellige bedriftene i en fellesordning. Det er mulig at dette er akseptabelt innenfor offentlig sektor hvor kostnadene uansett skal betales av skattebetalerne, men ikke i privat sektor.

[...]

Som en medlemsorganisasjon for norske bedrifter kan vi innestå for at premieforskjellene hittil praktisk talt ikke har vært diskutert i bedriftene. For det første har pensjonspremiene fremstått som premie for ordningen, uten at bedriftene har vært bevisst at det faktisk har vært premieforskjeller mellom mann og kvinne. For det annet har pensjonsordningen så godt som alltid vært bygget opp med alle pensjonsarter (alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon). Dette har medført at premien for menn og kvinner i praksis har vært lik, det er bare alderspensjonspremiene separat som innebærer visse forskjeller.[...]

NHO er derfor sterkt i mot at det vedtas et regelverk for fellesordninger. De har ingen berettigelser i dagens private pensjonsmarked.»

3.4 Departementets vurdering

I markedet for kommunale pensjonsordninger hadde ett selskap (KLP) dispensasjon fra forsikringsvirksomhetslovens bestemmelser, slik at selskapet kunne utjevne pensjonspremier i en fellesordning, og hovedtariffavtalen hadde låst kom-

munene til dette selskapet. Finansdepartementet skrev følgende om formålet med lovforslaget i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) om kommunale pensjonsordninger:

«Finansdepartementet legger til grunn at det er behov for tiltak for å bidra til virksom konkurranse i markedet for kommunale tjenstepensjonsordninger. Konkurranse er ikke et mål i seg selv, men et middel for å sikre en effektiv utnyttelse av samfunnets ressurser. Departementet ønsker derfor å legge til rette for at kommunale arbeidsgivere skal kunne flytte sine pensjonsordninger til og fra KLP og andre selskaper som tilbyr kommunale pensjonsordninger.»

I Innst. O. nr. 9 (2002-2003) begrunner finanskomiteen anmodningen til regjeringen om å utarbeide regler som åpner for å tilby tjenstepensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier i privat sektor på følgende måte:

«Fleirtalet viser til at kommunalt tilsette har tariffesta kjønns- og aldersnøytrale premiar i sin tenestepensjon, men at det til no berre har vore Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som har hatt høve til å tilby tenestepensjonar med slike premiar. Fleirtalet har merka seg at Regjeringa har varsla organisasjonane i arbeidslivet at den ynskjer å gi alle livsforsikringsselskap høve til å tilby kjønns- og aldersnøytrale pensjonspremiar i offentleg sektor, og vil peike på at dette er positivt.

Fleirtalet i komiteen, medlemene frå Arbeidarpartiet, Framstegspartiet og Sosialistisk Venstreparti, viser til at ordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar kan føre til auka likestilling mellom kvinner og menn, og til at færre eldre arbeidstakarar vert støytt ut av arbeidslivet. Fleirtalet vil understreke at òg privat sektor bør ha høve til å velje tenestepensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar. Fleirtalet vil difor be Regjeringa komme attende til Stortinget med eit forslag til nye reglar for forsikringsverksemd, som opnar for at forsikringsselskap og pensjonskasser kan tilby pensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar, både i privat og offentleg sektor.»

Bakgrunnen for forslaget i denne proposisjonen om å åpne for at pensjonsordninger i privat sektor kan benytte et kjønns- og aldersnøytralt finansieringssystem, er som det fremgår av Innst. O. nr. 9 (2002-2003), først og fremst å åpne for premieutjevning i fellesordninger i privat sektor, slik at den enkelte arbeidsgiver ikke skal ha økonomisk motiv for å tilsette menn fremfor kvinner og yngre fremfor eldre arbeidstakere. Det vises til at

det allerede er åpnet for premieutjevning i fellesordninger i kommunal sektor.

Det forhold at premien for en forsikring kan være ulik for menn og kvinner, og for yngre og eldre gjenspeiler nettopp ulik risiko. For å fastsette risikodelen av premietariffene i livsforsikring, benyttes statistiske og forsikringstekniske metoder som tar utgangspunkt i blant annet forventet gjensstående levetid i forskjellige aldre eller sannsynligheten for uførhet. Oppgavene til forsikrings-selskapene når det gjelder premietarifiering er å finne en administrativt håndterbar og saklig objektiv metode for å dele inn forsikringsbestanden i egnede risikogrupper, plassere forsikringstakerne i rett gruppe, kontrollere i hvor stor grad forsikringstakerne bytter risikogruppe og bedømme om forsikringstakerens opplysninger er korrekte. Kjønn og alder er to karakteristika som det er enkelt å konstatere, og som over tid har vist en god evne til å forklare den risiko selskapet påtar seg ved livsforsikring. I gjeldende beregningsgrunnlag for kollektive pensjonsforsikringer er det på flere områder lagt inn ulike forutsetninger avhengig av kjønn og alder. Eksempler på slike områder er dødelighet, uførhet, sannsynlighet for å være gift, aldersdifferanse mellom ektefeller, sannsynligheten for å ha barn, samt barnas alder.

I ytelsesbaserte ordninger etter foretakspensjonsloven, skal det som tidligere nevnt betales ulike premier for kvinner og menn og for yngre og eldre arbeidstakere, dersom dette er nødvendig for å sikre like store årlige ytelser. Dette gjelder ikke bare alderspensjon etter denne loven, men også eventuelle uføre- og etterlattepensjoner. Dette gjelder også om disse ytelsene tegnes som tilleggsytelser til innskuddsbasert alderspensjon.

Generelt vil sammensetningen av forsikringsdekninger bestemme om en betaler høyest premie for kvinner eller menn. Den kombinasjonen av alders, uføre- og etterlattepensjoner som er mest vanlig innenfor de ytelsesbaserte ordningene, gir i dag om lag lik premie for kvinner og menn i disse ordningene. Sammensetningen av forsikringsdekninger vil også påvirke hvordan premiekostnadene varierer med alder. Som hovedregel vil imidlertid kostnadene knyttet til alderspensjonen dominere, slik at premiekostnadene øker med alderen til forsikrede. Arbeidsgivere i privat sektor har imidlertid betydelig valgfrihet ved utformingen av pensjonsordninger innenfor de rammer som trekkes opp i pensjonslovgivningen, og vil herunder kunne opprette pensjonsordning med skattemessig gunstig behandling der medlemmenes kjønn og alder i liten grad påvirker pensjonskostnadene. Foretakene kan dermed innenfor gjeldende regelverk

selv velge om pensjonsordningen skal gis en utforming hvor kjønns- og alderssammensetningen blant medlemmene får betydning for foretakets pensjonskostnader.

Kvidalutvalget gjennomgikk i NOU 2001: 27 (Kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor) fordeler og ulemper med ulike premieutjevningssystemer. Departementet har i sin vurdering i denne proposisjonen lagt stor vekt på at Stortinget ved behandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) om lov om endringer i innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon anmodet departementet om å utarbeide forslag til endringer i virksomhetsreglene for livsforsikringsselskaper som åpner for en generell rett til å tilby tjenstepensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier. Departementet har videre lagt vekt på at det etter lovforslaget er opp til det enkelte livsforsikringsselskap om de vil tilby pensjonsinnretninger med fellesordninger for premieberegning, og at det er opp til det enkelte foretak om de ønsker å ha sin pensjonsordning i en fellesordning eller ikke. Forslaget til nye lovregler virker således ikke begrensende verken for tilbudssiden eller etterspørselssiden i markedet for private tjenstepensjoner. Forslaget innebærer med andre ord kun en utvidelse av mulighetsområdet i forhold til dagens regelverk.

Det kan anføres at regelverket for livsforsikring blir enda mer komplekst som følge av de nye reglene som foreslås innført, men ettersom det er frivillig for selskaper og foretak om de ønsker å benytte seg av de nye mulighetene, antar departementet at dette ikke bør tillegges avgjørende vekt.

Enkelte høringsinstanser har vist til at forslaget ikke nødvendigvis gir de ønskede virkninger i markedet ved at man oppnår en utjevning av premiene med hensyn til kjønn og alder. Departementet viser i denne sammenheng til Banklovkommisjonens vurdering av virkningene av en adgang til å etablere fellesordninger i privat sektor. Banklovkommisjonen skriver i NOU 2003: 28 i kapittel 6 at virkningene vil bero på helt andre forhold enn at loven endres, og at det avgjørende vil være i hvilken utstrekning og på hvilken måte pensjonsinnretningene og foretakene gjør bruk av den muligheten lovendringen vil gi.

På bakgrunn av usikkerhet om effekter i markedet av denne typen regulering, legger departementet til grunn at regelverket, i likhet med regelverket for kommunale pensjonsordninger, skal evalueres og eventuelt justeres dersom det viser seg at løsningene har uforutsette uheldige konsekvenser.

Finansdepartementet vil i denne proposisjonen følge Banklovkommisjonens forslag om å åpne for en generell adgang til premieutjevning mellom arbeidsgivere som har ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Dette innebærer at det fastsettes nye regler om premieberegning i forsikringsloven, slik at alle livsforsikringsselskaper kan benytte premier utjevnet med hensyn til kjønn og alder. De

foreslåtte reglene utgjør et frivillig alternativ til eksisterende bestemmelser om premieberegning, og vil først og fremst gjelde for ytelsesbaserte pensjonsordninger opprettet av foretak i privat sektor. I samsvar med Banklovkommisjonens forslag foreslår departementet at kapittel 10A også skal gjelde for konsernpensjonskasser som omfatter pensjonsordninger til flere foretak.

4 Forholdet til EØS-reglene

4.1 Banklovkommisjonens forslag

I avsnitt 3.5.1 tar Banklovkommisjonen opp forholdet til EØS-reglene. Kommisjonen skriver:

«Banklovkommisjonens oppdrag er begrenset til å utrede og vurdere om det kan innføres en adgang for aktørene i livsforsikringsmarkedet til å tilby alders- og kjønnsnøytralitet i tjenstepensjonsordninger. En slik adgang vil ikke innebære noe inngrep i den virksomhet som norske livselskaper driver i Norge i dag eller vil drive i framtiden. Det samme gjelder for den virksomhet som drives eller vil bli drevet av utenlandske EØS-selskaper i Norge innenfor kollektive pensjonsordninger. Det forutsettes at EØS-selskaper med hovedkontor i andre EØS-land eller filial her i riket vil få samme adgang som norske selskaper til å tilby foretakspensjonsordninger med fellesordning for premieberegning, og slike selskaper vil derfor ha samme markedsadgang som norske livselskaper. På samme måte som ved kommunale pensjonsordninger, vil det være et spørsmål om utenlandske EØS-selskaper vil benytte en slik markedsadgang, se NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring Del I, avsnitt 7.1.5. Et annet spørsmål er om de enkelte selskapers hjemland vil tillate etablering av fellesordninger som innebærer en utjevning av premien mellom flere pensjonsordninger innenfor sin forsikringsvirksomhetslovgivning.»

I avsnitt 3.5.2 gjør Banklovkommisjonen oppmerksom på at det i EU-kommisjonen arbeides med et direktivforslag om likebehandling av menn og kvinner. Banklovkommisjonen skriver at det fortsatt er et åpent spørsmål om direktivforslaget vil berøre kollektive tjenstepensjonsordninger der arbeidsgiver står som forsikringstaker. Banklovkommisjonen velger derfor ikke å gå nærmere inn på forslaget i sin utredning.

4.2 Høringsinstansenes merknader

Enkelte høringsinstanser peker i sine høringsmerknader på at arbeidet med kjønnsnøytrale premier som pågår i EU vil kunne påvirke det norske

regelverket. Flere av disse høringsinstansene mener det hensiktsmessig å avvente arbeidet som pågår i EU på dette området før man endrer norsk lov.

Den Norske Aktuarforening uttaler:

«Aktuarforeningen er kjent med at det på internasjonalt hold, bl.a innen EU, arbeides med vurderinger i forhold til kjønnsnøytrale premier. Så vidt oss bekjent, er dette arbeidet på langt nær ferdig. Imidlertid vil eventuelle vedtak på dette felt kunne påvirke det norske regelverket på sikt. Det kan derfor synes noe tidlig å skulle gjennomføre regelendringer i Norge, før utfallet av arbeidet på internasjonalt hold er ferdig.»

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) uttaler:

«Dersom det imidlertid på sikt skulle komme et krav i EU om kjønnsnøytralitet i livsforsikring, vil en ikke kunne benytte forslaget fra denne utredningen som grunnlag for eventuell norsk implementering. Det må i så fall foretas en ny utredning om hvordan et slikt krav eventuelt kan imøtekommes, basert blant annet på drøftelsene i NOU 2001: 27 Kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor.»

Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS) uttaler:

«Dersom det på sikt skulle komme et krav i EU om kjønnsnøytralitet i livsforsikring, bør det gjennomføres en ny utredning om hvordan et slikt krav eventuelt kan imøtekommes, blant annet basert på vurderingene i NOU 2001: 27 og denne utredningen.»

Kredittilsynet uttaler:

«Avslutningsvis vil vi bemerke at det nå foreligger et direktivforslag fra EU-kommisjonen som behandler likestillingsspørsmål generelt, men også inneholder konkrete forslag om «kjønnsnøytralitet» som, hvis de blir vedtatt, får implikasjoner for premiesystemene og premietariffene i livsforsikring. Uavhengig av det om er anført over finner Kredittilsynet det lite hensiktsmessig at man i Norge foretar ytterligere lovendringer på dette området uten å

avvente den prosess som er igangsatt i Europa i kjølvannet av det nevnte direktivforslag.»

Norske Pensjonskassers Forening uttaler:

«Banklovkommisjonens modell for kjønns- og aldersnøytrale tjenstepensjonsordninger er basert på utlikning av premie mellom en gruppe foretak og er dermed en ganske forskjellig modell fra den EU legger til grunn med kjønnsnøytrale premietariffer. Det er derfor uklart om Banklovkommisjonens modell vil tilfredsstille de krav som EU formodentlig vil fastlegge med utgangspunkt i det framlagte direktivforslag. Etter NPFs syn, vil det være lite hensiktsmessig på det nåværende tidspunkt å lovfeste en modell for kjønns- og aldersnøytrale premier i kollektive tjenstepensjonsordninger, som kanskje må forkastes i løpet av få år, når EU-kommisjonens forslag er blitt lov.»

Nærings- og handelsdepartementet (NHD) uttaler:

«I forbindelse med EUs arbeid med likestilling er krav til kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger et aktuelt tema. Så langt vi kjenner til, har derimot aldersnøytralitet ikke vært et aktuelt tema i EU-sammenheng. Det er usikkert om EU faktisk vil vedta krav til kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger, men i tilfelle er det ikke gitt at EU vil falle ned på samme modell for premieutjevning som Norge. Dette kan få som konsekvens at det norske regelverket må revideres om noen få år, og en slik ustabilitet er uheldig.»

4.3 Departementets vurdering

EU-kommisjonen fremmet 5. november 2003 et direktivforslag om likebehandling innenfor

arbeidslivets område, og et revidert direktivutkast ble vedtatt av Rådet 13. desember 2004. Direktivet skal sikre likebehandling av menn og kvinner med hensyn til tilgang til og tilbud av varer og tjenester i privat og offentlig sektor, med unntak av utdanning og innhold i media og reklame. I direktivets fortale er det presisert at direktivet kun får anvendelse for forsikring og pensjoner som er private, frivillige og atskilt fra arbeidsforhold.

Direktivet er i hovedsak generelt, men det er gitt en egen bestemmelse som omhandler premier/ytelser i forsikring. Direktivets artikkel fem fastslår at bruk av kjønn som faktor ved beregning av premier/ytelser i forsikring ikke skal resultere i ulike premier /ytelser¹, men at dette likevel ikke er til hinder for at medlemsland kan tillate slike premie-/ytelsesforskjeller i tilfelle kjønn er en vesentlig faktor ved bedømmelsen av risiko.

Ettersom direktivet kun gjelder forsikringer og pensjoner som er atskilt fra arbeidsforhold, antar departementet at direktivet ikke vil berøre kollektive pensjoner i arbeidsforhold, og at det således ikke vil være av direkte betydning for lovforslaget her.

Departementet er enig med høringsinstansene i at et eventuelt senere krav fra EU om kjønnsnøytralitet i forsikring vil kreve en ny utredning og muligens også nye lovendringer i Norge. Ettersom lovforslaget her legger opp til valgfri etablering og inntreden, er usikkerhet om fremtidig regulering et av momentene de ulike aktørene må ta med i betraktningen når de tar stilling til om de skal gå inn i dette markedet eller ikke.

¹ Dette gjelder alle nye kontrakter tegnet etter 21. desember 2007.

5 Hovedspørsmål - Valg av løsning

5.1 Banklovkommisjonens forslag

Hovedspørsmålene i utredningen knytter seg ifølge Banklovkommisjonen til mulige endringer i lovgivningen om forsikringsvirksomhet som vil gi pensjonsinnretninger adgang til å tilby ytelsesbasert foretakspensjon med en finansieringsordning som ivaretar hensyn til kjønns- og aldersnøytralitet. En fellesordning for premieberegning som skal motvirke variasjoner i pensjonskostnader for kvinner og menn og for eldre og yngre som kan tilbakeføres til ulikheter i risiko, vil ifølge kommisjonen nødvendigvis også ha utjevningsevner på premienivået, noe som antas å være i strid med forsikringsvirksomhetsloven § 7-5 og § 7-6. Bestemmelsene er som nevnt tidligere tatt inn i ny forsikringslov § 9-3 femte ledd bokstav a og c. Nødvendige unntak fra disse paragrafene i forsikringsvirksomhetsloven kan ifølge kommisjonen tenkes utformet på ulike måter. På bakgrunn av lovendringen vil de foreslått unntakene stå i forsikringsloven. Banklovkommisjonen har foreslått at alle pensjonsleverandører skal ha adgang til å tilby produkter med slike utjevningseffekter ved å foreslå at nødvendige unntak tas inn i loven. Banklovkommisjonen har, som tidligere nevnt, valgt å foreslå samme hovedmodell for kjønns- og aldersnøytralitet i foretakspensjonsordninger som den som nå er innført for kommunale pensjonsordninger. Modellen er i hovedsak utformet etter den modell som KLP har benyttet for kommunale pensjonsordninger.

Banklovkommisjonen skriver i NOU 2003: 28 avsnitt 4.1.3 at det prinsipielt kunne tenkes andre utgangspunkter eller tilnærmingsmåter ved vurderingen av tiltak for å motvirke at pensjonskostnadene for de enkelte medlemmer i ytelsesbaserte pensjonsordninger vil variere med kjønn og alder. Kommisjonen viser i denne sammenheng til Ot.prp. nr. 100 (2001-2002), der en løsning basert på såkalte kjønnsnøytrale premietariffer ble vurdert. Verken regjeringen eller Stortinget gikk inn for en slik ordning. Banklovkommisjonen antar at de samme betenkeligheter som gjaldt «kjønnsnøytrale premietariffer» også gjelder i forhold til «aldersnøytrale premietariffer» ettersom forsi-

kringsteknisk beregnede pensjonskostnader i ytelsesbaserte pensjonsordninger vil variere mer med hensyn til alder enn kjønn. Banklovkommisjonen legger derfor til grunn at det er uaktuelt å følge alternativet med «kjønns- og aldersnøytrale premietariffer».

5.2 Høringsinstansenes merknader

Både *Den Norske Aktuarforening* og *Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH)* påpeker i sine høringsuttalelser at lovforslaget er svært detaljert og at andre løsninger kunne vært valgt. Disse høringsinstansene skisserer allikevel ikke alternative modeller for en finansieringsordning som ivaretar hensynet til kjønns- og aldersnøytralitet.

Kredittilsynet skriver:

«Ettersom forslaget er relatert til Banklovkommisjonens tilsvarende forslag for kommunale pensjonsordninger, som senere i det alt vesentlige er vedtatt av Stortinget som kapittel 8b i samme lov, vil Kredittilsynet bemerke at det er grunnleggende forskjeller mellom privat og offentlig tjenstepensjon i Norge, og at lovreguleringen av tjenstepensjon i den ene sektor ikke nødvendigvis bør gi føringer for lovreguleringen av tjenstepensjon i den andre.[...]

Kredittilsynet kan imidlertid ikke se at den omtalte lovendringen mht. kommunal tjenstepensjon, eller bakgrunnen for innføringen av denne, uten videre vil ha særlig stor relevans for private tjenstepensjonsordninger. I denne sammenheng skal det også bemerkes at mens kommunale tjenstepensjonsordninger er tariffestet og således identiske mht. de fleste karakteristika, er det i privat sektor full avtalefrihet mht. eksistensen av og kvaliteten på ordningene.»

Kredittilsynet anser det som overflødig å innføre regler som åpner for kjønns- og aldersnøytrale premier i ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger. Kredittilsynet tilrår derfor i sin høringsuttalelse at departementet ikke fremmer forslag om dette.

5.3 Departementets vurdering

Det er viktig at regelverket virker på en konkurranseøytral måte i forhold til markedsaktørene. Dette tilsier at regelverket utformes i hovedsak som et rammeverk med lik adgang for alle til å tilby de produkter rammeverket åpner for, noe som taler for generelle lovregler som foreslått av Banklovkommisjonen.

Finansdepartementet har merket seg at Banklovkommisjonen har foreslått regler om premieberegning som baserer seg på det som er vedtatt for kommunal sektor. Slik Finansdepartementet ser det, ville det kunne tenkes andre metoder for å oppfylle en målsetning om et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt og ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere enn en metode utformet etter den modell som KLP har benyttet for kommunale pensjonsordninger. Departementet viser i likhet med kommisjonen til at kjønnsnøytrale premietariffer ble utredet i NOU 2001: 27 Om kjønnsnøytralitet i privat sektor (Kvidal-utvalget). Utvalget konkluderte med at utstøting av kvinnelig arbeidskraft ikke synes å være et problem i foretak som har opprettet ytelsesbaserte ordninger.

Banklovkommisjonen peker i NOU 2003: 28 Kjønns- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger på at pensjonspremie avviker svært lite som følge av kjønn når man ser på alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon under ett. Videre legger kommisjonen til grunn at premieforskjeller grunnet alder er betydelig større enn premieforskjeller grunnet kjønn. Departementet vil i denne sammenheng påpeke at ulikheter i forsikringsmessig risiko mellom eldre og yngre arbeidstakere bare er én årsak til premieforskjellene. Departementet viser i denne sammenheng til Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) avsnitt 6.1.3, der departementet skriver følgende, som vil ha tilsvarende relevans for ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor:

«Pensjonsinnretninger opererer med en såkalt grunnlagsrente. Grunnlagsrenten er den beregningsrente som legges til grunn for at premien kan fastsettes slik at en når de kontraktsfastsatte ytelser. Grunnlagsrenten representerer den årlige avkastning som pensjonsinnretningen garanterer på innbetalte midler, og avhenger verken av alder eller kjønn. Generelt kan en si at effekten av denne grunnlagsrenten er slik at premien blir lavere jo lenger frem i tid en ytelse skal utbetales og jo høyere grunnlagsrenten er. Så lenge en har en positiv grunnlagsrente, vil dette føre til at premien for en ung arbeidstaker som har mange år igjen til

utbetaling, blir lavere enn for en eldre arbeidstaker som har færre år igjen til utbetaling, gitt samme opptjening av pensjon. En kommunal arbeidsgiver vil merke denne grunnlagsrenten på flere måter. De viktigste effektene er kanskje at den generelt bidrar til å redusere premiene (lavere grunnlagsrente innebærer høyere premier). I forhold til en eventuell målsetting om «aldersnøytrale» premietariffer er det imidlertid vel verdt å merke seg at grunnlagsrenten kan ha vesentlig større betydning for yngre arbeidstakere enn for eldre, og at grunnlagsrentens størrelse kan være en viktig forklaringsfaktor bak ulike forsikringspremier for yngre og eldre arbeidstakere. Grunnlagsrenten påvirker også premien på en annen, og mer uforutsigbar måte, ved at avkastning ut over grunnlagsrenten føres tilbake til forsikringstakerne eller de forsikrede, jf. forsikringsvirksomhetsloven § 8-1. Pensjonsutgifter for ansatte med stor opptjent pensjon, som ofte, men ikke nødvendigvis, er eldre arbeidstakere, kan gjennom dette reduseres betraktelig i år med høy finansavkastning.

Det kan etter Finansdepartementets oppfatning stilles spørsmål ved om det er hensiktsmessig å utjevne premieforskjeller som ikke direkte er knyttet til at selskapene benytter kjønn og alder som indikatorer på risiko. Man kunne eventuelt tenke seg at opptjeningsprofilen for pensjoner ble vurdert, dersom det er et mål at eldre og yngre arbeidstakere skal betale tilnærmet samme pensjonspremie.»

Finansdepartementet viser til at flere høringsinstanser har vært kritiske til om metoden med premieutjevning som foreslått av Banklovkommisjonen er den mest hensiktsmessige i privat sektor. Departementet vil i den sammenheng understreke at Banklovkommisjonen i sitt mandat ikke var bundet til å foreslå en tilsvarende løsning som for kommunal sektor. Banklovkommisjonen stod fritt i henhold til mandatet til å foreslå andre modeller for å oppnå kjønns- og aldersnøytralitet i premiefastsettelsen. Banklovkommisjonen mente imidlertid enstemmig at dette var en god løsning som i tillegg hadde vist seg å være praktisk gjennomførbar via KLP-ordningen, og som også Stortinget la til grunn for lovvedtakene om kommunale ordninger.

Det vises videre til departementets vurdering av denne typen system for premieberegning i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) avsnitt 6.1.3:

«Utjevning av premie vil innebære et brudd med tidligere prinsipper om at premie skal stå i et rimelig forhold til forsikringsrisiko som overtas, og departementet antar det kan stilles spørsmål ved om adgangen til å opprette fellesordninger vil innebære kamuflering av økono-

miske sammenhenger, mindre innsyn og mindre påvirkning på kostnader i egen pensjonsordning. Finansdepartementet vil også peke på at utjevningen av premie kan omfatte andre elementer enn kjønn og alder, og at utilsiktede utjevningseffekter i liten grad synes å være kartlagt. Imidlertid vil utjevningseffekten, når

systemet har virket i en periode, kunne evalueres og lovreglene eventuelt justeres.»

Departementet legger til grunn at de samme forhold gjør seg gjeldende ved innføring av fellesordninger for ytelsesbasert tjenstepensjon.

6 Fellesordninger for premieberegning for ytelsesbasert foretakspensjon

6.1 Forutsetninger for en fellesordning

6.1.1 Valgfri etablering og inntreden

6.1.1.1 Banklovkommisjonens forslag

Banklovkommisjonen legger til grunn at Stortinget ønsker et utkast til lovregler som overlater til henholdsvis pensjonsleverandørene og foretakene å avgjøre om de vil ta i bruk adgangen til å etablere og være med i en fellesordning for premieberegning.

Banklovkommisjonen viser til at de aller fleste av tariffavtalene i privat sektor hittil ikke har inneholdt bestemmelser om finansieringsordningen tilsvarende kravene i Hovedtariffavtalen i kommunal sektor. Det vesentlige ved lovarbeidet er derfor ifølge kommisjonen å legge til rette for at pensjonsinnretningen har adgang til å tilby slike pensjonsprodukter dersom de etterspørres av foretak i privat sektor. Banklovkommisjonen antar at etterspørselen etter slike pensjonsordninger vil kunne bero på utviklingen på tariffområdet i privat sektor. Lovutkastet bygger på det samme skillet mellom lovgivning og tariffavtale som ligger til grunn for NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring.

I NOU 2003: 28 skriver Banklovkommisjonen under punkt 5.1.1:

«Det vil således være opp til den enkelte pensjonsinnretning om den ønsker å tilby ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning for premieberegning. Det enkelte selskapets markedspolitiske valg vil dermed bli avgjørende for om de går inn i dette markedsegmentet eller ikke.

For det enkelte foretak innebærer frivilligheten en videreføring av prinsippet i lov om foretakspensjon om at det er opp til det enkelte foretak om de ønsker å etablere en ytelsesbasert foretakspensjonsordning. Videre er det opp til foretaket om en ytelsesbasert foretakspensjonsordning skal inngå i en fellesordning eller ikke. Forutsatt at det er livsselskap som velger å tilby fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, vil det bli opp til det enkelte foretak å vurdere om de anser det

som økonomisk og selskapspolitisk lønnsomt å inngå i en fellesordning eller om foretaket anser seg best tjent med en premieberegning for pensjonsordningen på grunnlag av pensjonsordningens kjønns- og aldersmessige sammensetning. Pensjonsinnretningenes frihet til selv å velge om de ønsker å tilby fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger følger av lovforslaget § 8d - 4.»

6.1.1.2 Høringsinstansenes merknader

En rekke høringsinstanser understreker i sine høringsuttalelser at det er en sentral forutsetning at den foreslåtte premieutjevningen gjøres frivillig for det enkelte foretak, og at det skal være opp til den enkelte pensjonsleverandør å avgjøre om den vil opprette et tilbud om en felles finansieringsordning for flere pensjonsordninger og hvilke forsikringstakere den vil tilby slik premieberegning til.

Den Norske Aktuarforening uttaler:

«Dersom det ikke skulle være frivillig å velge hvilken utjevningsordning en ønsker å være medlem av, evt. å kunne stå utenfor en utjevningsordning, ville det måtte bli satt krav til felles pensjonsplaner og avtaler, samt krav til fordeling på alder og kjønn i utjevningsordning. Dette vil virke svært innskrenkende på pensjonsmarkedet både når det gjelder konkurranse og det enkelte foretaks frihet til å velge pensjonsplan. Aktuarforeningen vil påpeke viktigheten av at det regelverket som nå eventuelt innføres, legger opp til full valgfrihet når det gjelder å tilby utjevningsordninger og når det gjelder å delta i en utjevningsordning.»

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) uttaler:

«FNH vil innledningsvis understreke betydningen av at åpningen innebærer en rett til å tilby tjenestepensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier i privat sektor, og at det ikke må bli en plikt å tilby slike ordninger. Dersom det i fremtiden skulle bli krav til obligatorisk kjønns- og aldersnøytralitet vil det være helt nødvendig å finne andre løsninger enn det

som er foreslått i denne utredningen, siden dette forslaget blant annet vil føre til at muligheten til å flytte pensjonsordninger ikke lenger vil være en realitet.»

Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS) uttaler:

«KS vil imidlertid påpeke betydningen, ut fra forslaget innretning, at åpningen til en rett til å tilby tjenstepensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier, i privat sektor, ikke blir en plikt til å tilby slike ordninger. Forslaget synes derfor å være i samsvar med den frihetsgrad som er ønskelig for bransjen og kundene.»

Landsorganisasjonen i Norge (LO) uttaler:

«Lovforslaget gir kun åpning for å tilby slike ordninger og det er opp til foretaket om de velger å gjøre det. LO kunne ønske et påbud om at det skal tilbys kjønns- og aldersnøytrale premier, men ser at det vil være vanskelig å få dette til i et system med private pensjonsordninger basert på konkurranse. Brede kollektive løsninger er veien å gå for å sikre dette.»

Sparebankforeningen uttaler:

«Foreningen vil i den forbindelse vise til at Kvidalutvalget (NOU 2001: 27) avviste en obligatorisk løsning som følge av kompleksiteten, de økonomiske kostnadene og de administrative ulempene dette vil medføre. Foreningen er derfor særlig tilfreds med at kommisjonen legger opp til en valgfri løsning. Kommisjonens innstilling er også enstemmig, noe som understreker behovet for frivillige ordninger.»

6.1.1.3 Departementets vurdering

Departementet viser til at Banklovkommisjonen i lovutkastet § 8d-4 foreslår en adgang for pensjonsinnretningen til å etablere en fellesordning eller fellesordninger. Bestemmelsen innebærer ingen plikt for et livsforsikringsselskap eller konsernpensjonskasse til å ta inn en pensjonsordning i en fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, selv om forutsetningene for dette er tilstede. Banklovkommisjonen foreslår videre at det skal være opp til det enkelte foretak som har en ytelsesbasert pensjonsordning etter foretakspensjonsloven om denne pensjonsordningen skal inngå i en fellesordning eller ikke. Premieutjevning i en fellesordning bygger således på frivillighet både hos pensjonsleverandør og foretak.

Departementet har merket seg at med unntak av LO er også høringsinstansene tilfredse med at det foreslås et system basert på valgfrihet. Flere

høringsinstanser understreker dessuten viktigheten av at regelverket kun kan gjelde ved frivillig tilslutning til ordningen.

Departementet slutter seg til forslaget om at etablering av fellesordninger for premieberegning skal være frivillig for den enkelte pensjonsinnretning. Det er etter departementets vurdering viktig at den enkelte pensjonsleverandør selv kan vurdere om man ønsker å gjøre de nødvendige investeringer for å tilby fellesordninger for premieutjevning, og i tilfelle hvilke pensjonsordninger som skal tilbys å delta i en slik fellesordning. Et spørsmål som kan oppstå på sikt er også om livsforsikringsselskapet skal kunne si opp eller stille nye krav til deltakere i en fellesordning. Dette spørsmålet er ikke særskilt drøftet av Banklovkommisjonen. Departementet legger i så måte til grunn at lovreglene ikke er til hinder for at livsforsikringsselskapet sier opp eller stiller nye krav til deltakelse, men at nærmere vilkår om dette på vanlig måte avtales mellom partene.

Departementet slutter seg videre til Banklovkommisjonens forslag om at det skal være opp til det enkelte foretak som har en ytelsesbasert pensjonsordning etter foretakspensjonsloven om denne pensjonsordningen skal inngå i en fellesordning eller ikke. Ved at lovbestemmelser i forsikringsloven (og i den nåværende forsikringsvirksomhetsloven) ikke stiller krav om at forsikringspremier ved ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger skal utjevnes i fellesordninger, men at eventuelle løsninger med fellesordninger er valgfri, åpner forslaget fra Banklovkommisjonen for at det enkelte foretak kan velge det tilbud foretaket anser for å være det beste. Flytteadgang åpner videre for at foretakene kan flytte pensjonsordningen ut av en fellesordning dersom foretaket ikke er fornøyd med utviklingen i fellesordningen.

6.1.2 Premieutjevningen i et kollektiv av pensjonsordninger

6.1.2.1 Banklovkommisjonens forslag

Banklovkommisjonen skriver i NOU 2003: 28 under punkt 5.1.2 (s. 53):

«Når samme definisjon av alders- og kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger legges til grunn i privat sektor som for kommunale pensjonsordninger, nemlig at forskjellen i arbeidsgivers grensekostnad ved ansettelse av en mann fremfor en kvinne, en yngre arbeidstaker fremfor en eldre, gjøres så liten at arbeidsgiveren ikke gis incitament til å velge en mann fremfor en kvinne eller en yngre fremfor en eldre arbeidstaker, innebærer dette at fellesordningene for

ytelsesbaserte pensjonsordninger på samme måte som for kommunale pensjonsordninger må bestå av et kollektiv av enkelte pensjonsordninger. Den samlede forsikringsteknisk beregnede premie for alle arbeidstakerne i fellesordningen må fordeles på de enkelte pensjonsordningene slik at grensekostnadene ved å ansette kvinner fremfor menn eller eldre fremfor yngre, reelt sett pulveriseres.

Dette har blant annet som konsekvens at en pensjonskasse som kun består av én pensjonsordning ikke vil kunne tilby alders- og kjønnsnøytrale foretakspensjonsordninger i privat sektor. Premien for pensjonsordningen vil her uansett bli lik den forsikringsteknisk beregnede premie som er nødvendig for å fondssikre pensjonsrettighetene for samtlige arbeidstakere. Arbeidsgiverens premiebelastning vil dermed avhenge av alders- og kjønns sammensetningene blant arbeidstakerne, og økningen i pensjonskostnadene ved ansettelse av en ny arbeidstaker vil blant annet avhenge av om dette er en mann eller kvinne og vedkommendes alder. Konsernpensjonskasser som omfatter pensjonsordninger til flere foretak vil derimot i utgangspunktet kunne etablere en fellesordning for premieberegning på samme måte som livsselskapene. Den forsikringsteknisk beregnede premie for samtlige arbeidstakere i pensjonsordningene som inngår i pensjonskassen vil her kunne fordeles på alders- og kjønnsnøytralt grunnlag slik at variasjonen i grensekostnaden for den enkelte arbeidsgiver ved ansettelse av en ny arbeidstaker i langt mindre grad vil bero på om vedkommende er kvinne, mann, yngre eller eldre.»

Angående spørsmålet om det i en og samme fellesordning kan inngå både kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger skriver Banklovkommisjonen under punkt 5.1.2:

«Forutsatt at minstekravene til pensjonsordningene som skal inngå i en fellesordning tilpasses det faktum at en kommunal pensjonsordning må tilfredsstille kravene i Hovedtariffavtalen, burde det ikke være noe prinsipielt til hinder for at en fellesordning både kan omfatte kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.»

Banklovkommisjonen viser i denne sammenheng til at det (i følge lovutkastet i NOU 2003: 28 og lovutkastet i NOU 2003: 11) er ordinær årspremie som medfører utjevningseffekter av betydning, og at det i utredningen foreslås like regler for ordinær årspremie for ytelsesbaserte pensjonsordninger som for kommunale pensjonsordninger. Banklovkommisjonen antar at spesielle bestemmelser vil

kunne anvendes uten særlige problemer for kommunale pensjonsordninger i fellesordningen. Det vises i denne sammenheng til avsnitt 7.10 i NOU 2003: 11 der Banklovkommisjonen går nærmere inn på medregning og ansvaret for refusjonskrav.

Graden av utjevning av forskjeller i pensjonskostnader som vil finne sted mellom pensjonsordningene i en fellesordning vil bero på sammensetningen av medlemsmassen (kjønn, alder og lønnsnivå) i kollektivet av pensjonsordninger og i den enkelte pensjonsordning.

Banklovkommisjonen har ikke sett noen grunn til at lovgivningen skal angi noen nedre grense for størrelsen på kollektivet av ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, utover at kollektivet må bestå av flere pensjonsordninger og arbeidsgivere. En slik grense ble heller ikke satt for kommunale pensjonsordninger til tross for at Banklovkommisjonen i NOU 2003: 11 viste til Arbeidsrettens dom, og uttalte at hvor stor del av grensekostnaden den kommunale arbeidsgiver må dekke vil være avgjørende for om omfordelingsvirkningen er tilstrekkelig.

Banklovkommisjonen skriver i NOU 2003: 28 at fellesordninger innenfor privat sektor ikke vil ha et slikt felles tolkningsgrunnlag som Hovedtariffavtalen innebærer for kommunale pensjonsordninger i forhold til hva kravet om kjønns- og aldersnøytral finansieringsordning innebærer. Vurderingen av hvor stor grad av utjevning av grensekostnaden som er nødvendig, må i følge Banklovkommisjonen måtte bero på etableringsgrunnlaget for den enkelte pensjonsordning og eventuelle avtalemessige bindinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakere.

Videre skriver Banklovkommisjonen under punkt 5.1.2 (s. 54):

«Siden etableringen av fellesordninger for foretakspensjon vil være frivillig for livsselskapene, bør en vurdering av hvor stor den enkelte fellesordning må være overlates til det enkelte selskap. I denne vurderingen vil det enkelte selskap måtte trekke inn både kostnadmessige og andre markedsmessige synspunkter.»

6.1.2.2 Høringsinstansenes merknader

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) uttaler:

«FNH vil påpeke at det allerede etter at loven som sikrer kjønns- og aldersnøytrale premier i kommunal sektor trådte i kraft, har vist seg at fellesskapene innenfor kommunale ordning blir svært små. Fellesskapene får dermed en sammensetning som gjør at den utjevnete premien blir tilnærmet lik den individuelle pre-

mien ordningen kunne fått. En oppnår dermed ikke hensikten med utjevningen. Videre vil hver ordning være nært knyttet til sitt fellesskap, og flytting vil bli et lite aktuelt tema.»

Kredittilsynet uttaler:

«På et punkt kan det likevel være interessant å trekke paralleller til utviklingen i kommunal sektor, og det gjelder det observerte antall fellesordninger eller risikogrupper. Det er eksempler på at det er opprettet seks ulike fellesordninger i samme livsselskap. Ettersom bestanden av kommunale pensjonsordninger er relativt begrenset i de fleste selskaper, er det opplagt at disse gruppene vil være relativt homogene. Det er ingen grunn til å tro at utviklingen vil være annerledes i privat sektor under et regime tilsvarende det foreslåtte kapittel 8d, og dermed har man en klar indikasjon på riktigheten av kommisjonens egen antagelse om «at livsselskapene nok vil søke å velge målgrupper for en fellesordning som har en forholdsvis ensartet kjønns- og alderssammensetning, slik at utjevningsevningene mellom pensjonsordningene blir forholdsvis små». Det vil således reelt sett være tilnærmet likegyldig om selskapene (som i dag) ikke tillates å etablere fellesordninger, om de unnlater å benytte en adgang til å tilby fellesordninger, eller om de tilbyr fellesordninger som på grunn av sin homogenitet ikke har den (fra lovgivers side) tilsluttede utjevningseffekt. Etablering og forvaltning av fellesordninger vil dermed kun være kostnadsdrivende uten at man evner å ivareta de reelle hensyn som ligger bak den foreslåtte lovendring.

I tillegg kommer det forhold at livsforsikringsselskapene plikter å sende kontoutskrift til sine kunder i henhold til lov om forsikringsvirksomhet § 7–10 med tilhørende forskrift. I kontoutskriftene for pensjonsordninger innenfor en fellesordning ville det måtte gis presise opplysninger om hvorvidt pensjonsordningen subsidierer andre ordninger eller selv blir subsidiert (og størrelsen på subsidieringen). Dette aksentuerer det ovenfor siterte poeng fra lovutredningen (side 72) om at foretaket i det førstnevnte tilfelle vil ønske å tre ut av fellesordningen og enten gå over til forsikringsteknisk beregnet premie eller til annen fellesordning (eller til annet selskap). I en viss forstand kan man da få en utilsiktet «regelskapt» flytting av pensjonsordninger, idet kravet om kontoføring bidrar til å synliggjøre de åpenbare økonomiske fordelene det enkelte foretak kan ha av å flytte.»

Nærings- og handelsdepartementet (NHD) uttaler:

«Dersom det etableres slike fellesordninger, vil de kunne bli ustabile løsninger fordi bedriftene

har insentiv til å søke til en ordning med gunstigere kjønns- og alderssammensetning, for der ved å få lavere pensjonskostnader. Det var dette som bl.a. skjedde i den såkalte KLP-saken; en rekke kommuner ønsket å forlate KLP til fordel for andre pensjonsleverandører fordi en gunstigere kjønns- og alderssammensetning innebar at de kunne redusere kommunens pensjonskostnader ved å bryte ut.[...]

Som en generell betraktning er det positivt med et mest mulig likt regime for private og offentlige pensjonsordninger ettersom det bidrar til mer oversiktighet og konkurranse i markedet for tjenstepensjonsordninger. I og med at de to typene ordninger ikke er kompatible, tror vi imidlertid det vil ha liten betydning for konkurransen i pensjonsmarkedet om de to ordningene har ulik modell for beregning av kjønns- og aldersnøytral premie. Vi stiller oss tvilende til om den foreslåtte adgangen til å etablere fellesordninger mellom kommunal og privat sektor vil bli benyttet.»

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) uttaler:

«Som nevnt innledningsvis vil YS presisere at det etter vår oppfatning er nødvendig at kollektivet består at et visst antall foretak m.v. Det er etter vår oppfatning ikke akseptabelt at det overlates til en tolkning av grunnlaget for at den enkelte pensjonsordning inngår i en fellesordning og til den enkelte pensjonsinnretning å vurdere hvor stor en fellesordning må være, eller hvilken medlemssammensetning en fellesordning må ha i forhold til kjønn og alder, for å oppnå tilstrekkelig utjevning. [...]

Banklovkommisjonen er videre av den prinsipielle oppfatning at en fellesordning for ytellesbaserte foretakspensjonsordninger også må kunne omfatte kommunale pensjonsordninger, forutsatt at de særlige krav til kommunale pensjonsordninger i Hovedtariffavtalen for kommunal sektor tilfredsstilles. YS er i utgangspunktet enig i dette, men vil understreke viktigheten av at ikke tjenstepensjonsordningen i kommunal sektor forringes. Vi vil også vise til at det rent praktisk vil kunne være vanskelig å la så ulike pensjonsordninger inngå i en fellesordning. Dette har også Kommisjonen pekt på i sin utredning.»

6.1.2.3 Departementets vurdering

Fellesordninger påvirker den premie hver enkelt pensjonsordning må betale til pensjonsleverandøren. Enhver fellesordning vil innebære en viss krysssubsidiering mellom de foretak som har sine pensjonsordninger i fellesordningen. Omfanget av

denne kryssubsidieringen vil bero på hvor likeartede de enkelte pensjonsordningene i fellesordningen er med hensyn på blant annet alders- og kjønnsfordeling. Bare dersom en pensjonsordning forsikringsteknisk sett tilsvarende fellesordningen (for eksempel samme alders- og kjønnsfordeling), vil ordningens totale premie være upåvirket når den trer inn i en fellesordning. Fellesordningenes evne til å «pulverisere» de kostnadene som oppstår dersom et av foretakene i fellesordningen for eksempel ansetter en kvinne eller en eldre arbeidstaker, er uavhengig av om det er stor innbyrdes forskjell i alders- og kjønns sammensetningen i pensjonsordningene som inngår i en fellesordning. Dersom fellesordningen er stor i forhold til størrelsen på den enkelte pensjonsordning, vil merkostnader ved ansettelse av en kvinne fremfor en mann, eller en eldre fremfor en yngre arbeidstaker, fordeles i fellesordningen, og i svært liten grad belastes det foretak som ansatte det nye medlemmet av pensjonsordningen. Utgjør derimot denne pensjonsordningen en stor andel av fellesordningen, vil naturlig nok påvirkning fra fellesordningen tilbake på foretaket være større.

Finansdepartementet mener i likhet med Banklovkommisjonen at det ikke er hensiktsmessig å gi nærmere regler om sammensetning og størrelse på fellesordningen. Lovpålagte minstekrav til størrelse og sammensetning av fellesporteføljen vil kunne gjøre det vanskelig for forsikringsselskaper å etablere fellesordninger for ytelsesbasert foretakspensjon. Dette vil virke begrensende på konkurransen i denne delen av forsikringsmarkedet. Finansdepartementet har derfor funnet det hensiktsmessig å følge Banklovkommisjonens forslag på dette punkt. Det vises til lovforslaget § 10A-4 første ledd.

Banklovkommisjonen foreslår i lovutkastet § 8d-1 tredje ledd at en kommunal pensjonsordning kan inngå i en fellesordning med pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Banklovkommisjonens forslag reiser etter departementets vurdering problemstillinger som må utredes videre, herunder uoversiktighet i utjevningen samt skattemessige problemstillinger.

Finansdepartementet foreslår på denne bakgrunn ikke å følge Banklovkommisjonens forslag om at kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte (private) foretakspensjonsordninger skal kunne inngå i samme fellesordning. Departementet foreslår derimot at fellesordningene i utgangspunktet bare kan inneholde pensjonsordninger som er regulert av lov av 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon. Det vises til lovforslaget § 10A-1 annet ledd.

6.1.3 Valg av fordelingsnøkkel

6.1.3.1 Banklovkommisjonens forslag

Banklovkommisjonen foreslår at den rett til alderspensjon som medlemmene opptjener i løpet av året skal anvendes som fordelingsnøkkel ved fordeling av det samlede premievolum i fellesordninger på den enkelte pensjonsordning. Denne fordelingsnøkkelen har blant annet den fordel at den reflekterer forskjellen i ytelsesnivå i de enkelte pensjonsordninger.

Livsforsikringsselskapets pensjonsforpliktelser i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er ikke gjort avhengig av utbetalingene fra folketrygden på samme måte som i kommunale pensjonsordninger. I ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger tas det hensyn til beregnet folketrygd, og utbetalingene fra pensjonsordningen vil ikke endres dersom den faktiske folketrygd som kommer til utbetaling avviker fra den beregnede folketrygd som er lagt til grunn ved utregning av pensjonsforpliktelsene.

Den beregnede folketrygden vil utgjøre en større del av den samlede pensjonen for lavtlønte enn for høytlønte. Banklovkommisjonen skriver i NOU 2003: 28 under punkt 5.1.3:

«I en ytelsesbasert foretakspensjonsordning hvor ytelsesnivået er en prosentandel av sluttlønnen inkludert den beregnede folketrygden, vil således livsselskapets pensjonsforpliktelser bli forholdsmessig høyere for høytlønte enn for lavtlønte medlemmer av pensjonsordningen. I denne sammenheng vil det underliggende forholdet til folketrygden ikke være særlig annerledes enn for de kommunale pensjonsordninger.

[...]

Også i forhold til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er det derfor viktig at fordelingsnøkkelen som anvendes i en fellesordning, ikke medfører at pensjonsordninger med et lavere lønnsgjennomsnitt enn de øvrige pensjonsordningene i fellesordningen må betale en høyere andel av pensjonsforpliktelsene enn utjevningen av premiekostnaden på kjønns- og aldersnøytralt grunnlag skulle tilsi.

Banklovkommisjonen har således ved vurderingen av hvilken fordelingsnøkkel som bør anvendes i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, lagt stor vekt på at utjevningen som finner sted ikke bør gå utover det som kjønns- og aldersnøytraliteten i pensjonsordninger slik den er definert foran, tilsier. Eventuell utjevning av pensjonskostnadene utover alder og kjønn som følge av fordelingsnøkkelen, vil det være vanskelig for den enkelte private arbeidsgiver å få oversikt over. Vurderingen

av om det vil være lønnsomt for det enkelte foretak å inngå i en fellesordning kan da bli mer komplisert enn nødvendig og dette kan øke betenkelighetene ved å gå inn i en fellesordning.

På denne bakgrunn foreslår Banklovkommisjonen at netto opptjent årlig alderspensjon velges som fordelingsnøkkel i fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Det vises til lov om foretakspensjon § 9-2 første ledd der det fremgår at en foretakspensjonsordning skal tilføres en årlig premie som er tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmene opptjener i løpet av året. Medlemmenes rett til pensjon opptjenes i henhold til lov om foretakspensjon § 4-2 lineært slik at opptjent pensjon til enhver tid utgjør så stor del av full pensjon som den pensjongivende tjenestetid for medlemmet utgjør i forhold til den tjenestetid som kreves for rett til full pensjon.

Det samlede – forsikringsteknisk beregnede – premievolum for alle pensjonsordningene i fellesordningen, blir således å fordele ut fra forholdet mellom den rett til alderspensjon som vil bli opptjent i løpet av året for samtlige medlemmer av hver av pensjonsordningene. Det vises til lovutkastet § 8d-5 første ledd. Banklovkommisjonen har ikke sett behov for at det for fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger opereres med en alternativ fordelingsnøkkel på samme måte som for de kommunale pensjonsordninger.

Fordelen ved valget av årlig opptjent alderspensjon som fordelingsnøkkel er også, som det fremgår nedenfor avsnitt 5.2.2, at utformingen av pensjonsplanene i de enkelte pensjonsordningene i en fellesordning kan bli mer fleksibel fordi det blant annet ikke er nødvendig å stille krav om samme ytelsesnivå for pensjonsordningene.»

6.1.3.2 Høringsinstansenes merknader

Den Norske Aktuarforening uttaler:

«Vi slutter oss til prinsippet om at netto årlig opptjent pensjon bør legges til grunn for fordelingen av premie og ikke pensjonsgrunnlag som i offentlige ordninger. Det ville i så fall i tillegg til omfordeling etter alder og kjønn også føre til omfordeling etter lønnsnivå i bedriftene i en ordning. En slik løsning forutsetter imidlertid i realiteten at pensjonsordningene som inngår i utjevningsordningene har like regler for utbetalingstid, krav til opptak og premie «utjevning» før pensjonsalder m.m.»

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) uttaler:

«FNH støtter at premien fordeles ut fra den alderspensjonen som vil bli opptjent i løpet av året, gitt at det er stor likhet i ordningene.»

Norske Pensjonskassers forening uttaler:

«De fleste tjenestepensjonsordninger har en opptjeningstid for fulle pensjonsytelser på 30 år¹. Opptjeningen av pensjon skal imidlertid skje over hele den pensjongivende tjenestetid². En arbeidstaker som blir ansatt som 20-åring vil følgelig tjene opp 1/47 av full pensjon mens en arbeidstaker som blir ansatt i en alder av 37 år eller eldre vil opptjene 1/30 av full pensjon. Utliknet premie i fellesordningen for den eldste arbeidstakeren vil følgelig ligge 57 % høyere enn for den yngste. Den fordelingsnøkkel for premie som foreslås for fellesordninger er følgelig slett ikke aldersnøytral.[...]

Etter Banklovkommisjonens forutsetninger skal premien i fellesordningen fordeles ut fra forholdet mellom den rett til alderspensjon som vil bli opptjent i løpet av året for samtlige medlemmer i hver av pensjonsordningene³. Forskjeller i uføretilbøyelighet vil følgelig ikke gi seg utslag i utliknet premie. Dette innebærer at incentiver til skadeforebyggende tiltak vil pulveriseres. Det er videre kjent, at uføretrygd i blant nyttes som et ledd i nedbemanning i forbindelse med industriell omstrukturering. Dersom ett foretak i en fellesordning nytter seg av dette virkemiddel, vil samtlige foretak i fellesordningen bære deler av kostnadene.»

6.1.3.3 Departementets vurdering

I hvilken grad det vil finne sted en utjevning av pensjonskostnadene for de enkelte pensjonsordninger, beror i stor grad på hvilke kriterier som legges til grunn ved fordelingen innenfor en fellesordning. Etter Finansdepartementets vurdering er det ønskelig å velge en fordelingsnøkkel som har minst mulig utjevningsevner når det gjelder de samlede pensjonskostnader for de enkelte pensjonsordningene. Banklovkommisjonen foreslår at den rett til alderspensjon som medlemmene opptjener i løpet av året, skal benyttes som fordelingsnøkkel for det samlede premievolumet i fellesordninger for ytelsesbasert foretakspensjon. En fordel med å velge opptjente pensjonsrettigheter i løpet av året som fordelingsnøkkel, er som Banklovkommisjonen påpeker at denne fordelingsnøkkel reflekterer forskjellen i ytelsesnivå i de enkelte pensjonsordninger, og at man derfor kan la pensjonsordninger med pensjonsplaner som gir for-

¹ «Jfr. lov om foretakspensjon § 4-3»

² «Ibid. § 4-1»

³ «Jfr. § 8d-5»

skjellig ytelsesnivå for alderspensjon inngå i samme fellesordning. Finansdepartementet har merket seg at også FNH og Aktuarforeningen stiller seg bak dette forslaget til fordelingsnøkkel.

Finansdepartementet har merket seg Norske Pensjonskassers forening sin uttalelse om virkning på incentiver til skadeforebyggende tiltak. Som foreningen påpeker, vil forskjeller i uføretilbøyelighet ikke gi seg utslag i tilsvarende forskjeller i utliknet premie for foretaket ved den foreslåtte premieberegning. Dette innebærer at incentiver til skadeforebyggende tiltak i det enkelte foretak vil avta. Finansdepartementet påpekte i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) at det kan stilles spørsmål ved om det er hensiktsmessig å utjevne premieforskjeller som ikke direkte er knyttet til at selskapene benytter kjønn og alder som indikatorer på risiko. Finansdepartementet pekte videre på at utilsiktede utjevningseffekter i liten grad synes å være kartlagt, men at utjevningseffekter vil kunne evalueres og lovreglene eventuelt justeres når systemet har virket en periode.

Norske Pensjonskassers Forening påpeker også i sin høringsuttalelse at netto årlig opptjent pensjon ikke er en fullstendig aldersnøytral fordelingsnøkkel ettersom unge arbeidstakere har en lengre pensjonsgivende tjenestetid, og dermed vil tjene opp en mindre andel av full pensjon hvert år enn arbeidstakere med færre år igjen til pensjonsalder. Slike forskjeller reflekterer imidlertid det faktiske forhold at årlig opptjening i ordningene avhenger av medlemmets alder. Dersom en skal nøytralisere slike forskjeller, bør dette gjøres gjennom å endre systemene for opptjening av pensjon, og ikke ved premieutjevning mellom ordningene. Det er ikke aktuelt å vurdere noen endring i systemet for opptjening av pensjon.

Finansdepartementet finner ikke grunnlag for å endret Banklovkommisjonens forslag, og gir derfor sin tilslutning til forslaget om at ordinær årspremie fordeles ut fra den rett til alderspensjon som vil bli opptjent i løpet av året. Det vises til § 10A-5 første ledd.

6.2 Minstekrav til pensjonsordninger i en fellesordning

6.2.1 Behovet for likheter mellom pensjonsordningene

6.2.1.1 Banklovkommisjonens forslag

Foretakspensjonsloven gir arbeidsgiveren en rekke valgmuligheter ved utformingen av pensjonsplanen i en ytelsesbasert foretakspensjonsordning. Dette medfører at det kan være store vari-

asjoner mellom pensjonsplanene i ulike foretakspensjonsordninger. I følge Banklovkommisjonen innebærer dette at pensjonsplanene i disse pensjonsordningene blant annet kan variere på følgende områder:

- ytelsessammensetning og ytelsesnivå,
- utbetalingsperiode for de forskjellige ytelsene,
- hvilke utbetalinger fra foretaket til arbeidstakerne som inngår i pensjonsgrunnlaget,
- om medlemstiden fra tidligere pensjonsordninger medregnes, og
- regulering av løpende pensjoner utover det midlene i pensjonistenes overskuddsfond dekker.

I NOU 2003: 28 skriver Banklovkommisjonen under avsnitt 5.2.1:

«For kommunale pensjonsordninger fastsetter tariffavtalen hvilke krav som hver enkelt pensjonsordning må tilfredsstille for å være i overensstemmelse med avtalen. Dette medfører at pensjonsplanene i de kommunale pensjonsordningene har en langt høyere grad av likhet enn i de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene, der fraværet av tariffastsatte krav blant annet gir store variasjoner når det gjelder ytelsessammensetningen og ytelsesnivået for pensjonsordningene.

For at en fellesordning for ytelsesbaserte pensjonsordninger skal kunne fungere, må det tas hensyn til at ytelsesnivået kan variere. Dessuten bør det stilles visse minstekrav til pensjonsordningene som skal inngå i fellesordningene, for å unngå at utjevningseffektene mellom pensjonsordningene blir for store og uoversiktlige.

Erfaringene fra KLP og kommunal sektor viser at dersom utjevningsevirkningene blir større enn pensjonsordningene som deltar i fellesordningen er parat til å godta, vil det bli truffet mottiltak for å redusere utjevningsevirkningene. Disse mottiltakene kan være:

- avgrensning av den enkelte fellesordning slik at variasjonene mellom de enkelte pensjonsordningene når det gjelder medlemsmassen etter kjønn og alder, blir forholdsvis beskjedne,
- avgrensning av de deler av samlet årspremie som skal være gjenstand for gjennomsnittsberegning, for eksempel slik at utjevningsevirkningene bare knytter seg til ordinær årlig overskuddspremie slik at også andre deler av samlet årlig premie beregnes særskilt for hver enkelt pensjonsordning.»

Banklovkommisjonen legger til grunn at variasjonene mellom pensjonsordningene i en fellesordning for premieberegning ikke kan være for store dersom fellesordningen skal kunne fungere i prak-

sis. For stor variasjon vil gi utjevningseffekter mellom pensjonsordningene som blir for store og uoversiktlige til at den enkelte arbeidsgiver vil finne det fordelaktig å være med i fellesordningen. Banklovkommisjonen foreslår derfor at loven stiller visse minstekrav til likhet mellom pensjonsplanene for de pensjonsordninger som skal inngå i samme fellesordning. Kravene i lovutkastet er formulert som minstekrav. Det vil være opp til den enkelte pensjonsinnretning å vurdere om det, for den enkelte fellesordning, skal stilles strengere krav til likhet mellom pensjonsordningene.

Banklovkommisjonen foreslår at følgende minstekrav stilles til pensjonsordninger som skal inngå i en fellesordning for foretakspensjon:

- ytelsessammensetningen må være den samme i alle pensjonsordningene,
- forholdet mellom alderspensjonsytelser og etterlatteytelser må være det samme for alle pensjonsordningene,
- ytelsesnivået for alderspensjon trenger ikke å være det samme,
- beregningsrenten og i hovedsak beregningsgrunnlaget må være det samme for pensjonsordningene,
- pensjonsordningene må ha samme regler om medlemskap for personer som ved ansettelse har 10 år eller mindre igjen til pensjonsalder.

Angående krav til ytelsene i pensjonsordningene skriver Banklovkommisjonen under avsnitt 5.2.2 (s. 57):

«For å sikre at det bare skjer en utjevning av pensjonskostnadene i forhold til alder og kjønn må det kreves at ytelsessammensetningen er den samme for alle pensjonsordningene i en fellesordning, jf. lovutkastet § 8d-4 annet ledd. Det må i denne sammenheng også skilles mellom pensjonsordninger som sikrer livsvarig alderspensjon og pensjonsordninger som sikrer opphørende alderspensjonsytelser. [...]

Siden ytelsessammensetningen kan variere i ulike ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er det tenkelig å ha fellesordninger for de ulike sammensetningene av ytelser, for eksempel en egen fellesordning for pensjonsordninger som sikrer bare livsvarig alderspensjon. Banklovkommisjonen mener at lovgivningen bør åpne for at livselskapene kan etablere ulike fellesordninger dersom de ønsker dette.

I en foretakspensjonsordning er det normalt arbeidsgiveren som fastsetter pensjonsytelsenes størrelse innenfor de maksimale rammer som lov om foretakspensjon fastsetter (se foran avsnitt 2.1). Lovens § 6-3 fastsetter at eventuell uførepensjon skal samsvare med

alderspensjonen, mens arbeidsgiveren står fritt med hensyn til hvor stor andel av alderspensjonen som etterlatteytelsene skal utgjøre. Dersom det i en fellesordning tillates at en pensjonsordning har høyere etterlatteytelser enn andre pensjonsordninger i fellesordningen, vil dette medføre at en del av premiebelastningen for pensjonsordningen med høyere ytelser overføres til de øvrige pensjonsordningene. Det må derfor kreves at forholdet mellom alderspensjonen og etterlattepensjonene som defineres i pensjonsordningens pensjonsplan, er det samme i alle pensjonsordningene. Etterlattepensjonene må således utgjøre samme prosentandel av den alderspensjon som er fastsatt for den enkelte pensjonsordning, jf. lovutkastet § 8d-4 annet ledd annet punktum.

Banklovkommisjonen har imidlertid ikke funnet det nødvendig å kreve at ytelsesnivået er likt i alle pensjonsordningene som skal inngå i en fellesordning. Årlig opptjent alderspensjon som fordelingsnøkkel, jf. ovenfor avsnitt 5.1.3, krever ikke at ytelsesnivået er likt i alle pensjonsordningene, siden fordelingen vil reflektere ytelsesnivået og opptjent pensjon i den enkelte pensjonsordning. En pensjonsordning med en alderspensjon på 66 prosent av sluttlønnen vil belaste en forholdsvis større andel av det forsikringstekniske beregnede premievolum for samtlige arbeidstakere som inngår i pensjonsordningene i fellesordningen, enn en pensjonsordning med en alderspensjon på 60 prosent av sluttlønnen. Dette er etter Banklovkommisjonens oppfatning en av de store fordelene ved å anvende årlig opptjent alderspensjon som fordelingsnøkkel.»

6.2.1.2 Høringsinstansenes merknader

Den Norske Aktuarforening uttaler:

«Foretakspensjonsordninger i privat sektor er ikke ensartede som i det offentlige tjenstepensjonsmarked. For eksempel kan følgende være forskjellig:

- Ytelsene kan være opphørende, ved forskjellige aldre, eller livsvarige
- Med eller uten medregning av tidligere tjenestetid
- Regulering av løpende pensjoner
- Tilknyttede etterlattedekninger
- Grunnlagsrente
- Opptak av eldre arbeidstakere
- Tariffer for dødelighet, uførhet, sivilstand m.m.
- Opptaksregler
- Regler for fastsettelse av pensjonsytelser
- Lønnsgrunnlag
- «Gjennomsnittlig» beregningsrente

Disse forskjellene vil kunne ha tildels store konsekvenser for premiefastsettelsen. Det er lite sannsynlig at et foretak har spesielle ønsker om å ta «sin andel» av en fellespremie der andre foretak har en bedre pensjonsordning for sine arbeidstakere enn foretaket.

Aktuarforeningen vil påpeke at fellesordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier i praksis derfor bare vil kunne bli en realitet for grupper av arbeidsgivere med standardiserte pensjonsordninger. En slik standardisering vil måtte være basert på bestemmelser i tariffavtaler eller lovverk om nivået på pensjonsopptjeningen i arbeidsforhold. I dag er det først og fremst innenfor offentlig sektor (inklusive noen fristilte grupper) og apoteksektoren at slik standardisering finnes.»

Norske Pensjonskassers Forening uttaler:

«Tilslutning til en fellesordning er forutsatt å være frivillig. I den utstrekning pensjonskostnader har signifikant betydning for de samlede personalkostnader, vil det enkelte foretak søke å komme med i en fellesordning med et lavest mulig gjennomsnittlig premienivå – en ordning hvor arbeidsstokken i de deltakende foretak er ung, og med mest mulig mannlige ansatte. For å skape stabilitet i et slikt marked, må formodentlig livsforsikringsselskapene etablere fellesordninger for ulike nivå av gjennomsnittlig premie.⁴ Men det er da spørsmål om opplegget vil fungere i tråd med forutsetningene: Det enkelte foretak vil ha incentiver til å ansette yngre, mannlige medarbeidere for å kunne forsvare sin plass i en fellesordning med lavt premienivå.»

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) uttaler:

«YS vil her peke på faren for at slike minstekrav erfaringsmessig vil kunne brukes for å redusere eventuelle strengere krav et foretak har i dag i sin pensjonsordning, slik at man kommer på samme nivå med de pensjonsordningene man vil inngå i fellesordning med.»

6.2.1.3 Departementets vurdering

Finansdepartementet mener i likhet med Banklovkommisjonen at det er nødvendig å stille visse krav til likhet mellom pensjonsordningene som deltar i en fellesordning. Dette er nødvendig som følge av de store variasjonene i ytelsessammensetningen for de ytelsesbaserte pensjonsordningene i privat

sektor. Krav til en viss likhet gjør at man unngår at utjevningseffektene mellom pensjonsordningene blir for store og uoversiktlige. Fordelingsnøkkelen som er valgt for fordeling av ordinær årspremie gjør imidlertid at det ikke er nødvendig å stille krav om samme ytelsesnivå i alle ordningene, noe som vil gjøre det likhetskravet som stilles lettere å oppfylle enn det som ellers ville vært tilfellet. Finansdepartementet foreslår derfor i tråd med Banklovkommisjonens forslag at det ikke stilles krav om at ytelsesnivået er det samme, jf. lovforslaget § 10A-4 tredje ledd. Finansdepartementet er ikke enig med *Den Norske Aktuarforening* i at fellesordninger bare kan bli en realitet for grupper av arbeidsgivere med standardiserte pensjonsordninger, men ser at innføring av fellesordninger kan trekke i retning av at ytelsessammensetningen blir mer lik i ulike pensjonsordninger enn det som er tilfellet i dag.

De som har pensjonsordninger som koster mindre enn gjennomsnittet i en fellesordning, vil ha et incitament til å flytte (gå ut av fellesordningen). Dette incitamentet vil være mindre i en fellesordning bestående av pensjonsordninger som er risikomessig tilnærmet like, enn i en fellesordning med mer variert sammensetning. Finansdepartementet antar at utjevningen av pensjonskostnadene for de enkelte pensjonsordningene vil holde seg på et beskjedent nivå i et marked med konkurranse. Dette som følge av at arbeidsgiverne kan velge å tre ut av fellesordninger dersom utjevningsevningene blir større enn det disse kan akseptere. Risikobildet i en pensjonsordning kan imidlertid endres over tid ved at gjennomsnittsalderen øker i perioder med liten utskiftning av arbeidstakerne og at denne igjen går ned i perioder med stor utskiftning. En pensjonsordning i en fellesordning kan derfor gå over fra å subsidiere til å bli subsidiert og motsatt. Dette kan gjøre det vanskelig å kontrollere om pensjonsordningene i en fellesordning til enhver tid er tilnærmet like.

Norske Pensjonskassers Forening peker i sin høringsuttalelse på at pensjonsordninger som har hatt en risikomessig endring kan bli tvunget ut av fellesordningen for å overholde krav til likhet. Departementet ser at dette i teorien kan være en problemstilling, men antar at problemet i praksis vil være av svært begrenset betydning.

Departementet slutter seg til Banklovkommisjonens forslag om at ytelsessammensetningen skal være den samme i pensjonsordningene som deltar i fellesordningen. Videre slutter departementet seg til forslaget om at forholdet mellom alderspensjonsytelse og etterlattepensjonene skal være det samme. Disse kravene er viktige for å hin-

⁴ Et foretak som finner at det burde ha lavere premie enn de øvrige i fellesordningen vil ellers søke seg ut og over til en rimeligere ordning. Det er den effekten vi de siste par år har sett når det gjelder KLP's fellesordninger.

dre at en del av premiebelastningen for pensjonsordninger med høyere ytelser overføres til de øvrige pensjonsordningene i fellesordningen. Det vises til lovforslaget § 10A-4 annet ledd.

6.2.2 Beregningsrenten og beregningsgrunnlaget

6.2.2.1 Banklovkommisjonens forslag

Banklovkommisjonen omtaler under punkt 5.2.3 premieforskjeller som følger av ulike beregningsrente, og konkluderer med at det i en fellesordning bør kreves at pensjonsordningene har samme beregningsrente for at det ikke skal oppstå for store forskjeller dem imellom. Kommisjonen skriver videre at forskjellen mellom beregningsrenten for kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger på skrivende tidspunkt vil være til hinder for at disse kan inngå i samme pensjonsordning. Kommisjonen viser imidlertid til et høringsforslag fra Finansdepartementet om reduksjon i beregningsrenten til tre prosent for nye premier for alle kontrakter.

Banklovkommisjonen skriver videre at beregningsgrunnlaget som anvendes på de ulike pensjonsordningene i hvert livsforsikringsselskap i all hovedsak vil være det samme i perioder som strekker seg over noe tid. Beregningsgrunnlaget i nyere og eldre pensjonsordninger kan imidlertid variere noe som følge av at selskapene med jevne mellomrom justerer beregningsgrunnlagene som følge av avvik mellom statistiske forutsetninger lagt til grunn i beregningsgrunnlaget og den faktiske utviklingen blant medlemmene i forsikringsbestanden.

Kommisjonen skriver i denne sammenheng under punkt 5.2.3:

«Banklovkommisjonen ser ikke behov for å kreve at beregningsgrunnlaget skal være helt likt for alle pensjonsordningene i en fellesordning. Små variasjoner i beregningsgrunnlaget vil ha liten betydning for den fordeling av de samlede premievolum som finner sted. Dette innebærer blant annet at kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i utgangspunktet kan inngå i samme fellesordning så sant beregningsgrunnlaget som anvendes for foretakspensjonsordningene ligger tilstrekkelig nære opp til beregningsgrunnlaget for de kommunale pensjonsordningene. Større forskjeller i beregningsgrunnlaget kan derimot medføre en forholdsmessig skjev belastning av pensjonskostnadene mellom pensjonsordningene. Banklovkommisjonen foreslår derfor at loven, i tillegg til et krav om at beregningsrenten må være lik for pen-

sjonsordningene i en fellesordning, krever at beregningsgrunnlaget også for øvrig i hovedsak er likt for pensjonsordningene i en fellesordning. Det vises til lovutkastet § 8d-4 annet ledd siste punktum.»

Banklovkommisjonen skriver at en faktor som trekkes inn i premiefastsettelsen er sykefraværet i det enkelte foretak. Kommisjonen har i følge NOU 2003: 28 drøftet om det bør etableres et system for å ta hensyn til slik differensiering etter at premien er blitt utjevnet på grunnlag av kjønn og alder, og har kommet frem til at et slikt system vil være mer komplisert og arbeidskrevende enn det dagens behov i markedet tilsier. Banklovkommisjonen skriver at det er stor sannsynlighet for at selskapene selv vil stille krav om at alle pensjonsordningene i en fellesordning må ligge på omtrent samme risikonivå, slik at det ikke oppstår utjevningseffekter mellom pensjonsordningene som følge av høyere uførerisiko i et foretak enn i et annet.

6.2.2.2 Høringsinstansenes merknader

Den Norske Aktuarforening uttaler:

«Når det gjelder forslaget til § 8d-4, annet ledd, siste setning, stiller Aktuarforeningen seg noe undrende til at det kun kreves i «hovedsak» samme beregningsgrunnlag ut over samme beregningsrente. Forskjellig premietariff for dødelighet, uførhet m.m. for ordninger i samme utjevningsselskap kan umulig være ønsket av andre enn de som eventuelt kan vinne på å være med.

Videre vil Aktuarforeningen påpeke at det vil bli så godt som umulig å ha samme beregningsrente for to ordninger når det nå innføres 3 % rente for ny opptjening på kontrakter som i dag ligger på 4 % rente. Hvilken «gjennomsnittrente» som vil ligge på hver ordning etter hvert vil i fremtiden variere etter når ordningen ble opprettet, alderssammensetning på tidspunktet for endringen i rente m.m.»

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) uttaler:

«Gjennomsnittlig beregningsrente for alle ordninger som har to beregningsrenter vil i fremtiden utvikle seg helt forskjellig fra ordning til ordning, idet størrelsen på opptjent pensjon for det enkelte medlem før og etter omleggingen vil bestemme «gjennomsnittlig rente» for den enkelte, og denne vil forandre seg for hvert år. Dette forholdet vil dermed nærmest umuliggjøre fellesordninger.»

6.2.2.3 Departementets vurdering

På bakgrunn av høringsinstansenes merknader, er det behov for å klargjøre om kravet til likhet i beregningsgrunnlaget skal vurderes ut i fra beregningsgrunnlaget for premier eller beregningsgrunnlaget for avsetninger.

Etter forsikringsloven § 9-3 skal et forsikrings-selskap benytte premier som står i rimelig forhold til den risiko som overtas, og i forhold til selskaps økonomi. Forsikringsselskapet garanterer for oppfyllelsen av forsikringsavtalen. Dette innebærer at selskapet garanterer for de forutsetninger som er lagt til grunn i forsikringens beregningsgrunnlag. At premiene på betalingstidspunktet står i et rimelig forhold til den risiko som er overtatt, er i seg selv ikke nok til å sikre at selskapet har de midler som er nødvendige når utbetaling skal foretas. Strømmen av premieinntekter må derfor i første omgang gjøres om til en beholdning av midler i selskapet. Fordi forsikringsytelsene etter forsikringsavtalen i utgangspunktet er spesifisert, kan en ut fra disse beløpene – og ved bruk av beregningsgrunnlaget – avlede hvilket beløp selskapet må sette av for å dekke forpliktelsene. Ved beregning av forsikringsfondets minsteverdi for de enkelte forsikringskontrakter, har en i praksis hittil benyttet samme beregningsgrunnlag som ved beregning av premien, men prinsipielt er dette (grunnlagsrente og beregningsrente) to ulike rentesatser.

Forskjeller i beregningsgrunnlaget for avsetninger vil gjenspeile historiske forskjeller i beregningsgrunnlaget for premier, og slik sett kan dette være ulikt også mellom ordninger som på nåværende tidspunkt benytter samme beregningsgrunnlag for fastsettelse av premier. Hensikten bak et krav om likhet i beregningsgrunnlagene til ordninger som inngår i fellesordningen, må etter departementets vurdering være å unngå utjevning av premieforskjeller som ikke knytter seg til kjønn og alder. Ulikt beregningsgrunnlag for avsetninger vil påvirke det overskudd som tilføres ordningene, men vil ikke ha betydning for de premiene som betales for ordningene. Departementet anser på dette grunnlag at kravet til likhet i beregningsgrunnlaget knyttet til beregningsgrunnlaget for premier og ikke beregningsgrunnlaget for avsetninger.

Banklovkommisjonen har i lovutkastet § 8d-4 annet ledd annet punktum foreslått at pensjonsordningene i en fellesordning skal benytte «i hovedsak» samme beregningsgrunnlag. Departementet er enig med Banklovkommisjonen i at det ikke skal være et krav at beregningsgrunnlaget er likt, og

foreslår derfor å fastsette at et krav om i hovedsak samme beregningsgrunnlag i tråd med forslaget fra Banklovkommisjonen. Det vises til lovforslaget § 10A-4 annet ledd tredje punktum.

I 2003 endret Finansdepartementet forskrift 15. september 1997 nr. 1005 om premier og forsikringsfond i livsforsikring. Endringene innebærer at premier på livsforsikringskontrakter etter 1. januar 2004 ikke kan beregnes på grunnlag av en årlig avkastning på forvaltet kapital som er høyere enn tre prosent. Kredittilsynet skal i henhold til bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven og forskrift om premier og forsikringsfond i livsforsikring fastsette en lavere maksimal grunnlagsrente i livsforsikring enn tre prosent (som gjelder i dag) dersom 60 prosent av effektiv rente på langsiktige statsobligasjoner utgjør mindre enn tre prosent. Kredittilsynet fattet på bakgrunn av dette i november 2005 beslutning om at maksimal grunnlagsrente for nye livsforsikringskontrakter som etableres etter 1. januar 2006 skal være 2,75 prosent.

Ettersom pensjonsinnretningene selv har valgt generelt å legge seg på den maksimalt tillatte grunnlagsrenten, er problematikken knyttet til ulik beregningsrente i ulike ordninger for tiden ikke særlig aktuell. En kan imidlertid ikke se bort fra en utvikling i retning av ulike grunnlagsrenter under den maksimalt tillatte grunnlagsrenten fastsatt av myndighetene. Utjevning av ulikheter i premier som skyldes ulike beregningsrenter er imidlertid uheldig, og departementet støtter derfor av preventive hensyn kravet Banklovkommisjonen foreslår om like grunnlagsrenter i pensjonsordningene som skal inngå i en fellesordning. Det vises til lovforslaget § 10A-4 tredje ledd tredje punktum.

6.2.3 Særlig om eldre arbeidstakere

6.2.3.1 Banklovkommisjonens forslag

Foretakspensjonsloven § 3-9 gir en adgang til å unnlate å ta opp medlemmer som ved ansettelse har færre enn 10 år igjen til pensjonsalder i den ytelsesbaserte pensjonsordningen. Denne adgangen ble i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon begrunnet med at dette var vanlig praksis i de tidligere tjenestepensjonsordningene⁵.

Banklovkommisjonen legger til grunn at det må kreves at alle pensjonsordningene i en fellesordning skal ha samme regler om opptak av medlemmer som ved ansettelse har mindre enn ti år igjen til nådd pensjonsalder. Videre legger kommisjonen til grunn at alle pensjonsordningene skal ha

⁵ En tilsvarende adgang til å unnta eldre nyansatte arbeidstakere er ikke tatt inn i innskuddspensjonsloven.

like regler om rett til medregning av tjenestetid fra tidligere arbeidsforhold for slike arbeidstakere når de opptas som medlemmer.

I avsnitt 5.2.4 i NOU 2003: 28 skriver kommisjonen:

«Det er viktig å velge et system som ikke gjør det tyngre for denne gruppen arbeidstakere å komme inn i nye stillinger. Samtidig bør de sikres noe opptjening av pensjon i perioden før pensjonsalder.

Det sentrale er som påpekt foran avsnitt 4.2(2), at alle pensjonsordningene i fellesordningen må velge samme løsning siden pensjonskostnadene for denne gruppen arbeidstakere er forholdsvis høye. Pensjonsordninger som tar opp eldre arbeidstakere i ordningen vil ellers kunne skyve en forholdsvis stor del av premien over på de andre pensjonsordningene i fellesordningene som velger å ikke ta opp eldre arbeidstakere i ordningen. Det vises til lovutkastet § 8d-6 første ledd. [...]

Som det fremkommer foran avsnitt 4.2, legger Banklovkommisjonen til grunn at adgangen i lov om foretakspensjon til å holde arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder ved ansettelse utenfor pensjonsordningene opprettholdes også for pensjonsordninger som inngår i fellesordning. Slike arbeidstakere kan også tas opp som medlemmer med opptjening av pensjon etter reduserte ytelser. Det må da være en forutsetning for fellesordningen at alle pensjonsordningene i fellesordningen har like bestemmelser i sitt regelverk. For å sikre disse arbeidstakerne en pensjonsopptjening for denne perioden, foreslås det at det stilles krav om at det skal etableres en parallell innskuddspensjonsordning for denne gruppen. Det vises til avsnitt 4.2(2) ovenfor og lovutkastet § 8d-6 annet ledd.»

Banklovkommisjonen skriver at det kan reises spørsmål om det i en slik parallell innskuddspensjonsordning som bare omfatter eldre arbeidstakere med mindre enn ti år igjen til pensjonsalder, bør være adgang til å yte høyere innskuddspremie enn de maksimale grensene for innskuddspremie som følger av forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 gitt i medhold av innskuddspensjonsloven § 5-4 første ledd. Banklovkommisjonen tar imidlertid ikke stilling til dette spørsmålet.

6.2.3.2 Høringsinstansenes merknader

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) uttaler:

«FNH mener det er greit at det åpnes for at arbeidstakere som ikke kan tas opp i en ytelsesbasert pensjonsordning på grunn av alder får

tilbud om å bli med i en innskuddspensjonsordning. I lovutkastet er det imidlertid lagt opp til at dette skal være et krav dersom foretaket er med i en utjevningsordning. I kommentarene til lovteksten henvises det til at dette vil være å betrakte som parallelle ordninger etter lov om foretakspensjon § 2-9 flg.

FNH mener at det bør være frivillig å tilby eldre arbeidstakere, som ikke kan være med i en ytelsesbasert pensjonsordning, medlemskap i en innskuddsordning. Dette gjelder uavhengig av om pensjonsordningen er med i en utjevningsordning eller ikke.

Vi kan imidlertid ikke se at dette kan praktiseres som en parallell ordning, i det flere arbeidstakere i så fall skal kunne velge å være med i innskuddsordningen. FNH ber departementet vurdere reglene i lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon i denne forbindelse.»

Nærings- og handelsdepartementet (NHD) uttaler:

«Etter det foreliggende forslaget fra Banklovkommisjonen skal arbeidstakere som har mindre enn ti år igjen til pensjonsalder ved ansettelse, dersom de holdes utenfor i en fellesordning, være obligatoriske medlemmer i en innskuddspensjonsordning eller engangsbetalt foretakspensjon. Vi ser det som positivt at denne gruppen kan tilbys en ordning etter tjenstepensjonslovene, men mener det bør eksistere som en frivillig mulighet for den enkelte pensjonsordning.»

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) uttaler:

«YS er av den oppfatning at premieberegningen skal være så vel kjønns- som aldersnøytral, og at eldre arbeidstakere skal sikres de samme rettigheter til pensjonsopptjening og pensjonsutbetaling, uavhengig av den tid som ved opptak i pensjonsordningen gjenstår til pensjonsalder for den enkelte.»

6.2.3.3 Departementets vurdering

Etter foretakspensjonsloven § 3-9 kan man i regelverket for pensjonsordningen bestemme at arbeidstakere eller bestemte grupper av slike arbeidstakere som har mindre enn et fastsatt antall år (inntil ti år) igjen til pensjonsalderen ved ansettelse, ikke skal tas opp som medlemmer i pensjonsordningen eller bare skal opptas på særskilte vilkår. Et spørsmål som her må vurderes, er om foretakene skal kunne benytte denne muligheten etter foretakspensjonsloven, når de velger å la sin pensjonsordning inngå i en fellesordning.

Departementet er i utgangspunktet i tvil om det er ønskelig å åpne for at man skal kunne unnlate å ta opp arbeidstakere med mindre enn ti år igjen til pensjonsalder i en pensjonsordning når pensjonsordningen inngår i en fellesordning for premieberegning. Tvilen skyldes at bakgrunnen for opprettelse av en slik fellesordning bl.a. er at premiekostnadene ikke skal variere med alder. Departementet viser i denne sammenheng til høringsuttalelsen fra Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), som departementet tolker dit hen at YS mener at også arbeidstakere med mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen bør opptas i den ytelsesbaserte pensjonsordningen.

Det kan etter departementets vurdering stilles spørsmål ved om det generelle behovet for en adgang i foretakspensjonsloven til å unnta personer med under ti år igjen til pensjonsalderen fra opptak i en pensjonsordning, er det samme som da denne adgangen ble vurdert ved innføringen av foretakspensjonsloven, jf. at lov om obligatorisk tjenstepensjon nå krever at slike arbeidstakere skal være medlem i en innskuddsordning. (Lov om obligatorisk tjenstepensjon omtales nærmere nedenfor.)

Når Banklovkommisjonen her har forutsatt at det må være like regler, men slik at arbeidstakere med mindre enn ti år igjen til pensjonsalder ved ansettelse fremdeles skal kunne unntas fra medlemskap, må dette ses i sammenheng med at denne adgangen blir mye brukt i pensjonsordninger regulert etter foretakspensjonsloven, slik at det kan oppstå overgangsproblemer for foretak som ønsker å la pensjonsordningen inngå i en fellesordning, eller som ønsker å trekke seg ut av en slik ordning. Et annet moment som taler for slik adgang, er at fellesordninger blir mindre attraktive uten denne adgangen. Et krav om medlemskap for nyansatte eldre i pensjonsordninger som inngår i en fellesordning vil således kunne utgjøre utilsiktet «terskel» for å la pensjonsordningen inngå i en fellesordning for premieberegning, og man derfor kan anta at denne typen ordninger vil bli enda mindre utbredt uten en slik adgang enn det som ellers ville være tilfellet.

Etter en samlet vurdering, er departementet på bakgrunn av overgangsproblematikken og ut i fra et ønske om å gjøre fellesordninger for premieberegning til et reelt alternativ til særskilt premieberegning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, kommet frem til at det bør være adgang – så lenge denne adgang finnes i foretakspensjonsloven, jf. ovenfor – til å unnta arbeidstakere med mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen fra opptak også i pensjonsordninger som deltar i en fellesordning.

Finansdepartementet er enig med Banklovkommisjonen i at det bør kreves at alle pensjonsordningene i en fellesordning har samme regler om opptak av medlemmer som har mindre enn ti år igjen til nådd pensjonsalder. Departementet er også enig i at alle pensjonsordningene i en fellesordning skal ha like regler om rett til medregning av tjenestetid fra tidligere arbeidsforhold for slike arbeidstakere når de opptas som medlemmer. Disse kravene er viktige for å hindre at en pensjonsordning kan skyve en forholdsvis stor andel av premien for opptak av eldre arbeidstakere, eller medregning av tidligere tjenestetid for disse, over på pensjonsordninger som ikke har tilsvarende ytelser i sin pensjonsplan. Departementet viser videre til at ingen høringsinstanser har merknader til disse kravene til likhet mellom pensjonsordningene som inngår i en fellesordning. Det vises til lovforslaget § 10A-6.

Etter at NOU 2003: 28 ble avgitt er lov om obligatorisk tjenstepensjon utredet, vedtatt og trådt i kraft. Etter lov om obligatorisk tjenstepensjon skal foretak som benytter foretakspensjonsloven § 3-9 opprette en innskuddspensjonsordning for den aktuelle gruppe av ansatte som holdes utenfor ytelsesordningen, jf. § 5 fjerde ledd. Denne innskuddspensjonsordningen skal oppfylle minimumskravet på to prosent årlig innskudd, jf. lov om obligatorisk tjenstepensjon § 4. Det stilles således allerede krav om opprettelse av en innskuddsordning for disse arbeidstakerne dersom de holdes utenfor den ytelsesbaserte ordningen, men det er ikke et krav om at innskuddsordningen skal praktiseres som en parallell ordning.

I foretakspensjonsloven er det inntatt bestemmelser om såkalte parallelle pensjonsordninger (foretakspensjonsloven kapittel 2, del II). Departementet foreslår ikke å stille krav om at innskuddspensjonsordningen for arbeidstakere med mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen som unntas fra medlemskap i den ytelsesbaserte ordningen skal praktiseres som en parallell ordning, og viderefører således ikke Banklovkommisjonens utkast til § 8d-6 annet ledd. Dette forslaget fra Banklovkommisjonen griper direkte inn i denne gruppens rett til pensjon, og skiller seg sånn sett i vesentlig grad fra de øvrige forslag i NOU 2003: 28.

FNH peker i sin høringsuttalelse på at en innskuddsordning for arbeidstakere med mindre enn ti år igjen til pensjonsalder uansett ikke kan praktiseres som en parallell ordning. Finansdepartementet er enig i denne vurderingen. Dette skyldes at det er gitt regler om parallelle ordninger i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven som innebærer at parallelle ordninger skal være av

samme kvalitet, og at den enkelte ansatte skal kunne velge mellom den ytelsesbaserte og den innskuddsbaserte ordningen. Det vises i denne sammenheng til at bl.a. bestemmelsene om at medlemmet skal kunne velge hvilken pensjonsordning hun skal være med i, ikke passer.

I tillegg til at bestemmelsene om parallelle pensjonsordninger ikke passer, vil en slik pensjonsordning oftest være mer kostnadskrevende for foretaket enn en innskuddsordning som tilfredsstiller minimumskravene etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Et krav om opprettelse av en parallelle pensjonsordning vil derfor kunne utgjøre et hinder for å la ytelsesordningen inngå i en fellesordning.

Departementet legger ikke opp til å følge Banklovkommisjonen med hensyn til å pålegge foretakene et krav om innskuddspensjon utover de minstekrav som følger av lov om obligatorisk tjenestepensjon når unntaksadgangen i foretakspensjonsloven benyttes. Som nevnt bør en i tilfellet fjerne unntaksadgangen i foretakspensjonsloven. Departementet vil komme tilbake til den generelle adgangen i foretakspensjonsloven til å unnta nyansatte med mindre enn ti år igjen til pensjonsalder fra medlemskap i ordningen som egen sak.

6.3 Beregning av premiene i en fellesordning

6.3.1 Premiene i en foretakspensjonsordning

6.3.1.1 Banklovkommisjonens forslag

Både i kommunale pensjonsordninger og i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger kan årets premie deles inn i (1) «ordinær årspremie», (2) «reguleringspremie» og (3) andre premier for ytelser som ikke kan premiesettes før forsikringstilfellet inntreffer.

Banklovkommisjonen skriver under punkt 5.3.1:

«Ordinær årspremie» i en foretakspensjonsordning beregnes med bindende virkning ved årets begynnelse og utgjør de forsikringstekniske beregnede pensjonskostnadene beregnet for hver enkelt pensjonsordning. «Reguleringspremien» dekker endringer i allerede eksisterende pensjonsrettigheter for den enkelte arbeidstaker i løpet av året som følge av lønnsutviklingen. Behovet for regulering av allerede opptjente rettigheter oppstår når pensjonsplanene i pensjonsordningene har definert pensjonsytelsene i forhold til hvert enkelt medlems sluttlønn. Opptjente rettigheter til en hver tid vil således avhenge av medlemmets

lønn til en hver tid og reguleringspremien påløper ved selve lønnsforhøyelsen.

Bruken av andre premier i form av engangspremier for ytelser som ikke kan premiesettes på forhånd er svært liten i foretakspensjonsordninger. Når det gjelder ytelser i kommunale pensjonsordninger som er av en slik art at de ikke kan premiesettes før forsikringstilfellet inntreffer, har ikke ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger sammenlignbare ytelser.»

Banklovkommisjonen skriver videre at det i enkelte tilfeller kan være behov for å gjøre bruk av engangspremier i forbindelse med avtalefestet pensjon (AFP). Engangspremier vil i slike tilfeller inngå i den samlede årlige premien for pensjonsordningen. Det vises til lovutkastet § 8d-2 første ledd.

6.3.1.2 Høringsinstansenes merknader

Høringsinstansene hadde ingen merknader til inndelingen av premiene i en foretakspensjonsordning.

6.3.1.3 Departementets vurdering

Finansdepartementet har merket seg at høringsinstansene ikke synes å ha innvendinger mot at årlig premie for en pensjonsordning skal inndeles i ordinær årspremie, reguleringspremie og andre engangspremier. Departementet slutter seg til utvalgets vurdering, og foreslår en bestemmelse i tråd med forslaget fra Banklovkommisjonen, jf. lovforslaget § 10A-2 første ledd.

Departementet kan imidlertid ikke se at det, som Banklovkommisjonen skriver, kan være aktuelt å benytte engangspremier i forbindelse med avtalefestet pensjon (AFP). Årets premie skal, slik Finansdepartementet ser det, kun omfatte foretakenes kostnader som er direkte forbundet med pensjonsordningen til foretaket. AFP er ikke en yttelse etter foretakspensjonsloven og kostnader forbundet med AFP skal ikke betales til foretakenes pensjonsordning.

6.3.2 Hovedprinsippene for premieberegning i en foretakspensjonsordning

6.3.2.1 Banklovkommisjonens forslag

Banklovkommisjonen skriver følgende om hovedprinsippene for premieberegning i NOU 2003: 28 avsnitt 3.1.1 (s. 31):

«Det følger av lov om forsikringsvirksomhet § 7-6 at en pensjonsinnretning benytter premier som er tilstrekkelig til å gi sikkerhet for oppfyl-

lelse av de inngåtte forsikringsavtaler. Dette innebærer at det samlede premievolum i et år må være tilstrekkelig til at pensjonsinnretningen kan oppfylle det årlige avsetningskrav som økningen i forsikringsforpliktelser i løpet av året betinger, se NOU 2001: 24 side 86-87. I forhold til dette kravet er likevel prinsippene for beregningen av premier for de enkelte kontrakter ikke av direkte betydning, forutsatt at summen av de årlige premieinntekter tilført pensjonsinnretningen blir tilstrekkelige.»

I avsnitt 5.3.2 (s. 61) uttaler Banklovkommissjonen:

«*Banklovkommissjonen* finner det hensiktsmessig å følge samme hovedprinsipp og struktur i lovutkastet for fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Dette vil på en klar og oversiktlig måte få frem at hovedregelen er at årets premie for hver enkelt pensjonsordning, ordinær årspremie, reguleringspremie eller andre premier, skal beregnes forsikringsteknisk med mindre livselskapet velger å etablere ordninger for gjennomsnittsberegning av premier som loven åpner for og den enkelte arbeidsgiver velger å la foretakets pensjonsordning inngå i en slik fellesordning. Det vises til lovutkastet § 8d-2 annet ledd.

Hovedprinsippet for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og hovedregelen i lovutkastet, vil således være en premieberegning for hver enkelt pensjonsordning som reflekterer alders- og ytelsessammensetningen i den enkelte pensjonsordning. Her vil det ikke utad være et klart skille i beregningsprosessen mellom beregningen av den premie som er nødvendig for å sikre det enkelte medlemmets rett til pensjon som opptjenes i løpet av året og beregningen av den premie som skal belastes den enkelte pensjonsordning, idet en pensjonsordnings premie settes lik den forsikringstekniske beregnede premie for samtlige medlemmer i pensjonsordningen. Det vises til avsnitt 4.1.4 ovenfor. Unntaket i loven vil være bestemmelser som åpner for at det i stedet kan skje en gjennomsnittsberegning av premien innenfor et kollektiv av pensjonsordninger på alders- og kjønnsnøytralt grunnlag, jf. lovutkastet § 8d-4 første ledd. Her vil skillet mellom fondssikringen og finansieringene nødvendigvis måtte fremkomme klarere i lovgivningen, idet gjennomsnittsberegningen av premien kun vil innebære et avvik fra hovedprinsippet for premieberegningen for det siste trinnet i prosessen, nemlig fordelingen av det samlede premievolum i en fellesordning på den enkelte pensjonsordning.»

Hovedreglene for premieberegningen for foretakspensjonsordninger foreslås inntatt i lovutkas-

tet § 8d-3. Ved å presisere i lovteksten at det hvert år skal tilføres en premie som etter beregningsgrunnlaget for ordningen vil være tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmene opptjener i løpet av året søker Banklovkommissjonen å unngå tvil om at også fellesordninger er underlagt prinsippet om at hver pensjonsordning hvert år skal tilføres tilstrekkelig forsikringsmessige avsetninger til å dekke de rettigheter som opptjenes i ordningen i løpet av året. Det er etter Banklovkommissjonens vurdering hensiktsmessig at bestemmelsene i lovutkastet sonderer mellom de ulike typer premier som inngår i årets premie for pensjonsordningene og forskjellen i beregningstidspunktet for disse premiene. Lovutkastet inneholder kun hovedreglene for premieberegningen for foretakspensjonsordninger. Hovedprinsippene vil bli utfyllt av de retningslinjer for premieberegning som hvert enkelt selskap har utarbeidet i sitt beregningsgrunnlag som skal være meddelt Kredittilsynet.

Banklovkommissjonen foreslår videre at Kongen gis en generell hjemmel til å gi nærmere regler til utfylling, gjennomføring og avgrensing av reglene i kapittelet, jf. lovutkastet § 8d-1 femte ledd. Bakgrunnen for forslaget er at kommissjonen antar at det kan vise seg å være behov for supplerende regler eller presiseringer.

6.3.2.2 Høringsinstansenes merknader

Den Norske Aktuarforening uttaler:

«Aktuarforeningen registrerer metoden som har vært benyttet for å beregne premier innen en fellesordning av kommunale ordninger. Det må påpekes at også andre modeller kunne vært benyttet. I utgangspunktet mener Aktuarforeningen at forslaget er svært detaljert, og burde vært gjort enklere.

Det viktigste er imidlertid at det sikres at den premien som blir innbetalt dekker de forpliktelsene som ligger i ordningen. Aktuarforeningen mener det er helt avgjørende, som det foreslås, at prinsippet om alders- og kjønnsnøytral premie ikke endrer prinsippet om minstekrav til fondssikring i den enkelte pensjonsordning.

Vi vil bemerke at selv om premien er kjønns- og aldersnøytral så vil overskuddet som godskrives den enkelte ordnings premiefond, og som kan brukes til å betale premien, ikke være det, så lenge avsetningene er forsikringsteknisk korrekte. Dette innebærer at det flere kaller «nettopremien» for ordningen ikke er kjønns- og aldersnøytral.

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) uttaler:

«Dersom hele systemet skal være kjønnsnøytralt, må også overskuddsdelingen være kjønnsnøytral. Vi viser i den forbindelse til NOU 2001: 27.»

Nærings- og handelsdepartementet (NHD) uttaler:

«Den valgte modellen har svakheter i forhold til intensjonen om kjønns- og aldersnøytralitet. Ordningen sikrer en nøytral premie ved ansettelse, men tar ikke hensyn til virkningene på neste års premie av tildelt overskudd. Denne tildelingen skjer i forhold til avsetningene, som ikke er nøytrale med hensyn til kjønn og alder.»

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) uttaler:

«Innføring av fellesordninger med gjennomsnittspremier blir bare en illusjon ettersom premiereserven for hver enkelt arbeidstaker skal beregnes på samme måte som før. Hvis vedkommende slutter i bedriften vil han/hun få premiereserve og fripolise beregnet på samme måte som hittil. Eldre arbeidstakere vil eksempelvis ta med seg samme høye fripolise/premiereserve ut av ordningen dersom han/hun slutter. For kollektivet i fellesordningen blir eldre arbeidstakere like dyre som tidligere.»

6.3.2.3 Departementets vurdering

Departementet har merket seg at høringsinstansene ikke synes å ha betydelige motforestillinger mot at premiene i utgangspunktet beregnes etter vanlige forsikringstekniske prinsipper.

Bestemmelser om tidspunktet for premieberegning ble tatt inn i loven for kommunale pensjonsordninger, og det er etter departementets vurdering konsistent å ta inn tilsvarende for ytelsesbaserte ordninger i privat sektor.

I utredningen fra Banklovkommisjonen og i flere av høringsmerknadene omtales systemet som foreslått av Banklovkommisjonen som et system med kjønns- og aldersnøytrale premier. Spørsmålet om kjønns- og aldersnøytrale premier reiser vanskelige avgrensings- og definisjonsspørsmål. Departementet legger til grunn at dette kan være årsaken til at høringsinstansene kan ha en ulik omtale av de foreslåtte regler. Det er derfor etter departementets vurdering nødvendig med en nærmere omtale av på hvilken måte premien utjevnes på kjønn og alder.

Systemet som foreslås av Banklovkommisjonen gir en utjevning av bruttopremien for pen-

sjonsordningene i en fellesordning. Brutttopremien for en pensjonsordning tilsvarer som tidligere nevnt summen av forsikringsteknisk beregnet pensjonskostnad, men med fradrag for beregnet kapitalavkastning og beregnet dødelighetsarv. Brutttopremiens størrelse avhenger således blant annet av størrelsen på den pensjonsytelse som skal sikres, men også av garantert kapitalavkastning (beregningsrenten) frem til denne ytelsen skal utbetales. Beregningsrenten fører til at den ordinære årspremien for alderspensjon blir lavere for en yngre arbeidstaker enn for en eldre arbeidstaker. Et annet moment som trekker i samme retning er at forventet antall utbetalingsår for alderspensjon øker frem mot pensjonsalder.

Netto pensjonskostnaden knyttet til en pensjonsordning tilsvarer brutto pensjonskostnaden fratrasket tilførsel av overskudd/avkastning. Det foreslåtte system utjevner kjønns- og aldersrelaterte forskjeller i bruttopremie, men inneholder ikke forslag til regler for utjevning av overskudd⁶. Eldre arbeidstakere har gjerne en høyre premiereserve enn yngre arbeidstakere, og kvinner har gjerne en noe høyere premiereserve enn menn på samme alder. I år hvor avkastningen i pensjonsordningen er større enn det selskapet garanterer (beregningsrenten), tilbakeføres dette overskuddet til pensjonsordningene etter bidragsprinsippet, noe som innebærer at størrelsen på premiereservene vil være avgjørende for størrelsen på det tilbakeførte overskudd. Selv om bruttopremien er kjønns- og aldersnøytral, kan dermed nettopremien variere med kjønn og alder. Utjevningssystemet vil således gi en fullstendig utjevning av kostnadsforskjeller knyttet til kjønn og alder ved ansettelse av nye arbeidstakere som ikke har bygget opp en premiereserve. For arbeidstakere som allerede har bygget opp en premiereserve vil imidlertid ikke nødvendigvis nettopremien være kjønns- og aldersnøytral.

Departementet har merket seg at forslaget fra Banklovkommisjonen baserer seg på utjevning av bruttopremier (før tilbakeføring av overskudd), og at utjeningsvirkningene kan bli noe annerledes dersom en ser på nettopremien. Siden store premiereserver gir grunnlag for tilbakeføring av store overskudd og store premiereserver forekommer hyppigere blant eldre enn blant yngre arbeidstakere, antar departementet at forslaget kan føre til at nettopremiene i enkelte år med store overskudd blir høyere for yngre enn for eldre arbeidstakere.

⁶ Avkastning ut over den garanterte avkastningen (beregningsrenten) føres tilbake til forsikringstakerne (tillegges foretakenes premiefond).

Departementet legger imidlertid til grunn at regler om fastsetting av kjønns- og aldersnøytrale netto-premier i betydelig grad vil komplisere regelverket ytterligere, og at en derfor helt klart bør følge Banklovkommisjonens forslag om at utjevningen derfor knyttes til bruttopremier.

Departementet har etter en samlet vurdering sluttet seg til Banklovkommisjonens forslag til bestemmelser. Det vises til lovforslaget § 10A-5.

6.3.3 Beregning av ordinær årspremie i en fellesordning

6.3.3.1 Banklovkommisjonens forslag

Banklovkommisjonen skriver under punkt 5.3.3 (s. 62):

«Innenfor en foretakspensjonsordning vil den ordinære årspremien utgjøre den største delen av den enkelte pensjonsordnings pensjonskostnader. Det er variasjoner i denne som vil bli umiddelbart synlig avhengig av om den som ansettes er en mann eller kvinne, ung eller gammel. I en utjevningsordning som har som personalpolitisk målsetning at grensekostnaden i pensjonskostnadene ved ansettelse av en mann fremfor en kvinne, en yngre fremfor en eldre, ikke skal gi incitament til å velge en arbeidstaker ut fra kjønn og alder, er det derfor nødvendig at utjevningen omfatter den ordinære årspremien.

Kostnadene fra pensjonsordningen beregnes imidlertid særskilt av pensjonsinnretningene i forhold til pensjonsordningens størrelse hva gjelder antall medlemmer og størrelsen på midlene som skal forvaltes. Kostnadene for tjenester er således ikke avhengig av kjønns- og alderssammensetningen blant medlemmene i den enkelte pensjonsordning. Satsene som anvendes er blant annet degressive i forhold til størrelsen på pensjonsordningens midler slik at store pensjonsordninger betaler forholds-messig mindre for disse tjenestene enn mindre pensjonsordninger. Dersom en utjevning omfatter kostnader belastet pensjonsordningene, vil de lavere kostnadene for tjenester for store pensjonsordninger bli fordelt på samtlige pensjonsordninger i fellesordningen. Store pensjonsordninger kan i så fall se seg bedre tjent med å stå utenfor fellesordninger slik at de vil få fordel av hele «kostnadsrabatten» på grunn av sin størrelse. Dette kan igjen øke liv-selskapenes betenkeligheter med å etablere fellesordninger.

Etter den forsikringstekniske beregning av årspremien for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen, vil hver enkelt pensjonsordnings andel av denne årspremien, med unntak av kostnadene for tjenester, måtte

beregnes ved hjelp av den alders- og kjønns-nøytrale fordelingsnøkkelen som er valgt, jf. ovenfor avsnitt 5.1.3. Det foreslås derfor i lovutkastet § 8d-5 første ledd at den enkelte pensjonsordnings andel av den samlede ordinære årspremie til fellesordningene beregnes i forhold til den rett til alderspensjon som samtlige medlemmer i hver enkelt pensjonsordning opptjener i løpet av året. Kostnadene for tjenester kan unntas fra fordelingen i fellesordningen, jf. lovutkastet § 8d-5 første ledd siste punktum.

Forslaget vil sørge for at fellesordningene som helhet sikres en premie som er tilstrekkelig til å dekke de rettigheter som samtlige medlemmer av pensjonsordningene i fellesordningen opptjener i løpet av året, samt at den andel av den samlede premie som hver pensjonsordning dekker, ikke vil variere med kjønns- og alderssammensetningen i den enkelte pensjonsordningen. Man oppnår dermed at arbeidsgiverne som har sin pensjonsordning i en fellesordning, betaler en ordinær årspremie som er kjønns- og aldersnøytral slik dette begrepet forstås i denne utredningen, jf. ovenfor avsnitt 1.3, for den gruppen av medlemmer som var med i pensjonsordningen på tidspunktet for beregningen av ordinær årspremie.»

Når det gjelder tilsettings- og oppsigelsessituasjoner som skjer i løpet av et forsikringsår skriver Banklovkommisjonen (s. 63):

«Innenfor fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er det ikke en tilsvarende tariffavtale som gir grunnlag for å konkludere med at det ikke kan skje en forsikringsteknisk beregning av ordinær årspremie for arbeidstakere som blir medlem av pensjonsordningene i løpet av året. Grunnlaget for hver enkelt pensjonsordnings inntreden i en fellesordning vil kunne variere, og i mange tilfeller må det antas å bli resultatet av et frivillig valg fra arbeidsgivers side. Dette kunne tilsi at det innenfor privat sektor burde kunne velges en forsikringsteknisk beregning av ordinær årspremie for arbeidstakere som blir medlem av pensjonsordningene i løpet av året. En slik forsikringsteknisk beregning vil imidlertid undergrave den personalpolitiske målsetning som er lagt til grunn for etablering av alders- og kjønnsnøytralitet i foretakspensjonsordninger. På samme måte som for kommunale pensjonsordninger er det på ansettelsestidspunktet hvor hensynet til i varetakelsen av alders- og kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger står særlig sentralt.

Banklovkommisjonen foreslår derfor at det velges en tilsvarende løsning på dette punktet som for kommunale pensjonsordninger. Det vil si at tilleggspremien for resten av året når et

medlem tiltrer pensjonsordningen i løpet av forsikringsåret, beregnes tilsvarende det prosentvise tillegg i pensjonsordningens beregningsgrunnlag som det nye medlemmet representerer sett i forhold til pensjonsordningens andel av samlet årspremie til fellesordningen, jf. lovutkastet § 8d-5 annet ledd.

På samme måte som for kommunale pensjonsordninger foreslår Banklovkommissjonen videre at eventuelt avvik mellom den forsikringstekniske beregnede premie for den arbeidstaker som opptas i løpet av forsikringsåret og det prosentvise tillegget som beregnes slik som beskrevet ovenfor, skal inngå ved beregningen av den ordinære årspremie til fellesordningen i det etterfølgende år.»

Opphør og etableringer av foretak samt endringer av foretaksstruktur kan videre medføre at det skjer endringer i en fellesordning i løpet av forsikringsåret. Det samme gjelder om et foretak benytter adgangen til å flytte sin pensjonsordning fra en pensjonsinntrening til en annen. Banklovkommissjonen skriver følgende under punkt 5.5.3 (s. 63) om endringer i sammensetningen av pensjonsordninger i en fellesordning i løpet av forsikringsåret:

«Det samlede premievolum som fordeles på pensjonsordningene i en fellesordning, er avhengig av kjønns- og alderssammensetningen i pensjonsordningene i fellesordningen. Siden den ordinære årspremie beregnes ved årets begynnelse, vil det ikke oppstå problemer om en endring av sammensetningen av pensjonsordninger som inngår i fellesordningen skjer ved årsskiftet. Skjer det endringer i løpet av et år, er det stor sannsynlighet for at kjønns- og alderssammensetningen i fellesordningen endres, og at den ordinære årspremie som ble beregnet ved årets begynnelse ikke lenger stemmer i forhold til det samlede premievolum som er beregnet til å sikre pensjonsrettighetene som medlemmene av pensjonsordningene i fellesordningene opptjener i løpet av året. Det oppstår da et spørsmål om hvordan disse situasjonene skal behandles. Slike endringer vil kunne ha langt større konsekvenser enn hvor en enkelt arbeidstaker blir medlem av eller trer ut av en pensjonsordning i løpet av året.»

Tilflytting av en ny pensjonsordning medfører ikke ny premieberegning for hele fellesordningen for kommunale pensjonsordninger. I stedet fastsettes premien særskilt for den tilflyttede pensjonsordningen ut fra det samlede årlige premievolum for fellesordningen som beregnet på flyttetidspunktet, og den prosentvise økning av det samlede pensjonsgrunnlag i fellesordningen som følge av tilflyttingen.

Banklovkommissjonen har kommet til at samme løsning er å foretrekke når en pensjonsordning flytter til en fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Banklovkommissjonen begrunner dette som følger:

«Livselskapet vil også for foretakspensjonsordninger ha kontroll over når de ønsker å overta ansvaret ved en tilflytting. De vil derfor kunne gjøre en sammenligning av kjønns- og alderssammensetningen i den pensjonsordningen som ønsker å flytte til fellesordningen i forhold til den samlede kjønns- og alderssammensetningen i pensjonsordningene som er i fellesordningen fra før. Dersom selskapet ikke ønsker å ta risikoen for et avvik mellom beregnet premienivå for fellesordningen og økningen av kravet til forsikringstekniske avsetninger tilflyttingen medfører, vil tilflyttingen av pensjonsordningen måtte utsettes til årsskiftet.

I lovutkastet § 8d-5 tredje ledd er det derfor tatt inn en bestemmelse om at den ordinære årspremien for en pensjonsordning som opptas i en fellesordning i løpet av forsikringsåret, skal beregnes ut fra den samlede ordinære årspremien til fellesordningen beregnet for forsikringsåret og den prosentvise økningen av det samlede beregningsgrunnlag som pensjonsordningen presenterer, det vil si økningen i samlet alderspensjon som opptjenes i løpet av året.»

Når en pensjonsordning flytter fra en fellesordning vil dette kunne føre til at det oppstår et avvik mellom beregnet premienivå for fellesordningen og kravet til forsikringstekniske avsetninger for de pensjonsordningene som blir igjen i fellesordningen. I NOU 2003: 11 avsnitt 5.4 skrev Banklovkommissjonen følgende om flytting av pensjonsordninger fra fellesordninger i kommunal sektor:

«I hvilken utstrekning fraflytting i løpet av premieberegningsperioden vil ha virkninger for premieberegningsgrunnlaget, vil bero på flere forhold, blant annet størrelsen og sammensetningen av medlemsmassen i den pensjonsordning som skal flytte, sett i forhold til den samlede medlemsmassen i fellesordningen ved årets begynnelse. Et annet forhold vil være hvilke sikkerhetsmarginer som er lagt inn i beregningene. For pensjonsordninger som inngår i en fellesordning for premieberegning, synes det derfor å være vanskelig å fastholde at oppsigelsesfristen skal være to måneder og at virkningene av oppsigelsen - uten unntak - inntrer ved fristens utløp. Omvendt er det neppe grunnlag for - ut fra hensynet til premieberegningen i fellesordninger - å lovfeste som generell regel at virkningene av oppsigelse alltid må

være knyttet til årsskifte. Hensynet til ryddig markedskonkurranse gir også grunnlag for innvendinger mot en slik regel. Ulike mellom-løsninger kan imidlertid tenkes.

En løsning vil være å kombinere den alminnelige oppsigelsesfrist på to måneder med en rett for den avgivende pensjonsinnretning til i tilfelle å gjøre et «risikofradrag» i de midler som skal overføres ved flyttingen, beregnet ut fra i hvilken grad flyttingen av en pensjonsordning forrykker grunnlaget for premieberegningen. En slik regel kan imidlertid medføre problemer i praksis, og vil dessuten også kunne ha konkurransebegrensende virkninger. Skal man unngå at et risikofradrag medfører reduksjon av pensjonsordningens midler som vil kunne få betydning for fortsatt sikring av arbeidstakernes opptjente rettigheter på flyttetidspunktet, vil ordningen måtte suppleres med en plikt til å dekke fradraget.

En annen mulighet vil være å legge den alminnelige oppsigelsesfrist på to måneder til grunn som lovens normalregel, men samtidig åpne for kontraktsfrihet slik at den enkelte pensjonsleverandør får mulighet til å utforme forsikringsvilkår som ut fra praktiske behov, fastsetter at virkningen av oppsigelsen likevel først skal inntre ved et kvartalsskifte, halvårsskifte eller årsskifte. I hvilken utstrekning slike vilkår i tilfelle vil bli benyttet i praksis, vil i så fall også bero på hvilke bindinger av oppsigelsesadgangen de forskjellige arbeidsgivere vil være parat til å godta når det gjelder egen pensjonsordning.

Etter en samlet vurdering er Banklovkommissjonen blitt stående ved å foreslå den sistnevnte ordning. En legger til grunn at de praktiske problemer som flytteretten måtte reise når det gjelder premieberegning i fellesordninger, vil kunne variere blant annet med størrelsen av de enkelte fellesordninger. Dette skulle tilsi at problemene best ville kunne løses ved at pensjonsleverandør og forsikringstaker i tilfelle gjør bruk av den avtalefrihet som er bygget inn i lovutkastet § 8c-5 annet ledd.»

Når det gjelder flytting av en ytelsesbasert pensjonsordning fra en fellesordning går Banklovkommissjonen inn for at det velges samme løsning som for kommunale pensjonsordninger, nemlig at den alminnelige oppsigelsesfrist på to måneder legges til grunn som lovens normalregel, men at det samtidig åpnes for kontraktsfrihet slik at den enkelte pensjonsleverandør får mulighet til å utforme forsikringsvilkår som ut fra praktiske behov fastsetter at virkningen av oppsigelsen likevel først skal inntre ved et kvartalsskifte, halvårsskifte eller årsskifte.

Banklovkommissjonen kommenterer virkningene av en slik løsning for private kollektive pensjonsordninger på følgende måte:

«Innenfor markedssegmentet private kollektive pensjonsordninger har bytte av pensjonsinnretning tradisjonelt vært hyppigere enn innenfor kommunal sektor. Dette skyldes blant annet at flere pensjonsinnretninger har tilbudt disse produktene og det har ikke vært tariffmessige forhold som har kunnet virke hindrende på flyttingen. Sett ut fra disse forhold vil det også kunne anses som konkurransemessig betenkelig å åpne for at pensjonsinnretningene kan utforme sine forsikringsvilkår slik at virkningene av flyttingen begrenses til enkelte tidspunkt i løpet av året. Samtidig vil en helt fri flytting medføre en slik risiko for livselskapene at de vil kunne velge å ikke tilby fellesordninger for foretakspensjonsordninger i det hele tatt. Forsikringstakerne vil videre ha frihet ved en slik løsning i den forstand at de står fritt med hensyn til om de vil akseptere en slik flyttebegrensning eller ikke. Dersom de ikke ønsker å gå med på en slik begrensning, vil de kunne velge en annen pensjonsinnretning. »

6.3.3.2 Høringsinstansenes merknader

Høringsinstansene har ingen merknader som knytter seg særskilt til Banklovkommissjonens forslag til beregning av ordinær årspremie.

6.3.3.3 Departementets vurdering

Departementet viser til at Banklovkommissjonen i utkast til § 8d-5 har foreslått regler om hvordan premieberegningen i en fellesordning skal gjennomføres.

Banklovkommissjonen foreslår i første ledd at en fellesordning hvert år skal tilføres premier tilsvarende summen av ordinær årspremie fastsatt etter forsikringstekniske beregninger for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Dette innebærer at pensjonsordningen vil få innbetalt en samlet premie for fellesordningen som er beregnet etter vanlige forsikringstekniske metoder. Imidlertid blir denne premien utjevnet mellom pensjonsordningene i fellesskapet, slik at den enkelte pensjonsordnings andel av samlet premie fordeles i forhold til årlig opptjent rett til alderspensjon. Kommisjonen foreslår videre at kostnader for tjenester kan unntas fra fordeling i fellesordningen. Også for kommunale pensjonsordninger kan kostnader for tjenester beregnes og belastes særskilt for hver pensjonsordning. Departementet mener at det ikke vil tjene formålet å utjevne slike

kostnader, og er derfor enig med Banklovkommisjonen i at disse kostnadene skal holdes utenfor utjevningen. Departementet har merket seg at heller ingen av høringsinstansene har hatt merknader til dette. Det vises til lovforslaget § 10A-5 første ledd.

Banklovkommisjonen har i utkastet til § 8d-5 annet ledd foreslått at dersom det opptas en arbeidstaker som medlem av en pensjonsordning i løpet av året, belastes det tilleggspremie for den delen av året som gjenstår. Tillegget beregnes ut fra pensjonsordningens andel av samlet årspremie til fellesordningen og den prosentvise økning av pensjonsordningens beregningsgrunnlag som det nye medlemmet representerer. Dette innebærer at pensjonsinnretningen ikke får tilført en premie beregnet etter vanlige forsikringstekniske prinsipper, og premien kan således være større eller mindre enn det som svarer til forsikringsteknisk beregnede avsetninger. Forslaget innebærer altså at pensjonsinnretningen har plikt til å gi henstand for premie i en begrenset periode. Avvik fra forsikringsteknisk beregnet premie inngår etter Banklovkommisjonens forslag ved beregningen av ordinær årspremie til fellesordningen det påfølgende året. Banklovkommisjonen skriver i spesialmerkningen at metoden gjelder tilsvarende ved beregning av hvor stor andel av forskuddsbetalt premie som skal refunderes ved en arbeidstakers fratrekken i løpet av året. Banklovkommisjonen foreslår også at bestemmelsen skal gjelde ved arbeidstakers skifte av stilling som medfører endret lønnsnivå. Departementet slutter seg til Banklovkommisjonens forslag. Det vises til lovforslaget § 10A-5 annet ledd.

I § 10A-5 tredje ledd foreslås det at dersom det i løpet av forsikringsåret opptas en ny pensjonsordning i fellesordningen, skal den ordinære årspremien for pensjonsordningen for resten av året beregnes ut i fra den samlede ordinære årspremie til fellesordningen og den prosentvise økningen av det samlede beregningsgrunnlaget som pensjonsordningen medfører. Pensjonsinnretningens risiko knyttet til opptak av en ny pensjonsordning vil være større enn risikoen knyttet til opptak av en enkelt arbeidstaker. Dersom risikoen ved opptaket er større enn det pensjonsinnretningen er villig til å påta seg, vil opptaket måtte skje ved årsskiftet.

Dersom det i slike tilfeller ble gitt adgang til å beregne forsikringsteknisk premie, ville dette etter departementets vurdering kunne tenkes å medføre flyttarbitrasje, ved at ordninger som får forhøyet sine pensjonsutgifter i kollektive ordninger kan komme gunstigere ut ved beregning av ordinær forsikringsteknisk premie. I praksis er dette

lite trolig. Finansdepartementet foreslår imidlertid ikke egne bestemmelser som regulerer tilfellet der arbeidstakere og pensjonsordninger trer ut av en fellesordning i løpet av forsikringsåret. Det vises i den forbindelse til at slike forhold heller ikke reguleres i forsikringsloven kapittel 10 (den nåværende forsikringsvirksomhetsloven kapittel 8b) om kommunale pensjonsordninger. Departementet legger til grunn at dersom det mot formodning skulle vise seg å være nødvendig med regler om dette, kan slike regler i tilfellet gis i forskrift med hjemmel i lovforslagets § 10A-1 femte ledd.

6.3.4 Beregning av reguleringspremie til en fellesordning

6.3.4.1 Banklovkommisjonens forslag

Banklovkommisjonen skriver følgende om reguleringspremien i NOU 2003: 28 avsnitt 5.3.4:

«Den andre hovedbestanddelen av årets premie i en foretakspensjonsordning vil være reguleringspremien. Reguleringspremien utgjør imidlertid en mindre andel av årets premie i foretakspensjonsordninger enn den gjør i kommunale pensjonsordninger idet reguleringspremien i en foretakspensjonsordning vil ha en noe annen funksjon enn i kommunale pensjonsordninger. Både i kommunale pensjonsordninger og foretakspensjonsordninger skal reguleringspremien dekke økte forsikringstekniske avsetninger som følge av oppregulering av opptjente pensjonsrettigheter til aktive arbeidstakere på grunn av lønnsøkninger. Lov om foretakspensjon § 5-6 første ledd åpner imidlertid for at det ved oppregulering av tidligere pensjonsrettigheter kan ses bort fra lønnsøkninger som går ut over den alminnelige lønnsutvikling i foretaket. Noen tilsvarende begrensning finnes ikke for kommunale pensjonsordninger. I kommunale pensjonsordninger går reguleringspremien også til dekning av oppregulering av pensjonsrettighetene til fratrådte arbeidstakere og pensjonister som følge av endring av grunnbeløpet i folketrygden (G-regulering). [...]

I foretakspensjonsordninger er midlene knyttet til pensjonsrettighetene for fratrådte arbeidstakere utskilt til egne rettsforhold mellom livselskapet og den fratrådte arbeidstaker. Fripolisen tildeles en forholdsmessig andel av selskapets overskudd, og foretaket der fripolisen innehar tidligere var ansatt har ingen plikt til å innbetale premie til regulering av de pensjonsrettigheter som fripolisen sikrer. Når det gjelder pensjonistene, fastsetter lov om foretakspensjon at det overskuddet som pensjonsmidlene knyttet til løpende pensjoner

genererer, skal tilføres pensjonistenes overskuddsfond. Midlene i dette fondet skal hvert år anvendes til regulering av pensjonsytelsene til pensjonistene inntil økningen i grunnbeløpet for folketrygden.»

I en foretakspensjonsordning har foretaket ingen plikt til å betale inn ekstra for å regulere pensjonsrettighetene når de ikke lenger er under opp-tjening. Et frivillig tilskudd som nevnt i foretakspensjonsloven § 5-11 er ikke reguleringspremie. Reguleringspremie i privat sektor vil derfor bare omfatte oppregulering av opptjente rettigheter for yrkesaktive. Som følge av en lønnsforhøyelse må det for resten av året beregnes vanlig årspremie for høyere grunnlag.

Banklovkommisjonen mener det er viktig at det er samsvar mellom lovbestemmelsene om fellesordninger for kommunale pensjonsordninger og fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger på dette punktet, og har derfor foreslått en tilsvarende bestemmelse som den departementet foreslo i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) for kommunale ordninger. Denne bestemmelsen ble endret av Finansdepartementet i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) i forhold til Banklovkommisjonens opprinnelige forslag i NOU 2003: 11.

Reguleringspremien i fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger beregnes etter Banklovkommisjonens forslag ved at den samlede forsikringstekniske beregnede reguleringspremie for pensjonsordningene i en fellesordning fordeles på pensjonsordningene ut fra forholdet mellom samlet premiereserve for hver av pensjonsordningene på tidspunktet for oppreguleringen av pensjonsrettighetene. På samme måte som ved ordinær årspremie, kan kostnader for tjenester unntas fra utjevningen og beregnes og belastes den enkelte pensjonsordning særskilt.

6.3.4.2 Høringsinstansenes merknader

Barne- og familiedepartementet (BFD) uttaler:

«Under behandlingen av forslaget til regleverk om kjønns- og aldersnøytralitet i kommunale pensjonsordninger i Stortinget, ble det fra flertallets side gjort en endring som innebar at reguleringsdelen av pensjonskostnadene ikke omfattes av utjevningen som lå i Banklovkommisjonen og Regjeringens forslag. Fordi også reguleringsdelen (jfr. § 8d-5 (4)) utgjør en vesentlig del av premien, vil vi be om at dette spørsmålet igjen tas opp med Stortinget når denne saken forelegges Stortinget.»

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) påpeker i sin høringsuttalelse at premie for pen-

sjonsregulering (ut over det overskuddsfondet dekker) ikke er omtalt i paragrafen som er foreslått av Banklovkommisjonen. FNH antar derfor at denne premien betales særskilt for hver ordning.

6.3.4.3 Departementets vurdering

Ved Stortingsbehandlingen av Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) Om lov om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (kommunale pensjonsordninger mv.) gjorde Stortinget en endring i forsikringsvirksomhetsloven § 8b-6 i forhold til det som var foreslått i proposisjonen. Endringen innebar at kravet, som lå inne i proposisjonens forslag om utjevning av premie i forbindelse med lønnsregulering og G-regulering, ble gjort frivillig. Det skal etter den vedtatte § 8b-6 femte ledd fastsettes i forsikringsavtalen om reguleringspremie skal beregnes særskilt for hver pensjonsordning, eller helt eller delvis ved gjennomsnittsberegning. Forsikringsvirksomhetsloven § 8b-6 er videreført i forsikringsloven § 10-6. Banklovkommisjonen tok hensyn til forslaget i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) (om kommunale ordninger) når kommisjonen etterpå utarbeidet sitt forslag for private ordninger i NOU 2003: 28. Utredningen fra Banklovkommisjonen ble imidlertid avgitt før Stortingsbehandlingen av Ot.prp. nr. 11 (2003-2004), slik at endringen i stortingsbehandlingen ikke ble fanget opp av Banklovkommisjonen.

Ved særskilt beregning, skal reguleringspremien i kommunale pensjonsordninger beregnes for hver pensjonsordning i fellesordningen ut fra den prosentvise økning av premiereserven for pensjonsordningen som er påkrevd som følge av oppregulering av medlemmenes opptjente pensjonsrettigheter ut i fra lønnsutviklingen. Reguleringspremien for oppregulering av pensjoner under utbetaling og av opptjent rett til arbeidstakere som har fratrådt sin stilling uten rett til utbetaling av pensjon, skal beregnes i forhold til den del av premiereserven som sikrer slike pensjonsrettigheter. Ved gjennomsnittsberegning skal fellesordningen hvert år tilføres reguleringspremier tilsvarende summen av årlige reguleringspremier for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Den enkelte pensjonsordnings andel av samlet reguleringspremie til fellesordningen beregnes for kommunale ordninger ut fra forholdet mellom samlet premiereserve for hver av pensjonsordningene på tidspunktet for oppregulering av pensjonsrettighetene.

Finansdepartementet er enig med Banklovkommisjonen i at det er hensiktsmessig med samsvar mellom lovbestemmelsene om fellesordnin-

ger for kommunale pensjonsordninger og fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, og foreslår derfor å gjøre utjevning av reguleringspremie i fellesordninger for ytelsesbasert foretakspensjon frivillig i tråd med de endringer som ble gjort i bestemmelsen om reguleringspremier ved stortingsbehandlingen av Ot.prp. nr. 11 (2003-2004), som altså ikke ble fanget opp i Banklovkommisjonens forslag.

Finansdepartementet ser at fordeling av reguleringspremie i en fellesordning vil kunne medføre utjevningseffekter ut over det som kan anses å ha sammenheng med utjevning knyttet til kjønn og alder. Slike utjevningseffekter vil kunne ha sammenheng med at oppreguleringen av pensjonsrettighetene i de ulike pensjonsordningene varierer i omfang fordi lønnsutviklingen ikke vil være den samme for alle arbeidsgivere. Finansdepartementet legger imidlertid til grunn at konkurranse i markedet vil gjøre det mulig for arbeidsgivere som mener at de rammes av slike utjevningseffekter, å flytte til en fellesordning hvor lønnsutvikling antas i hovedsak å ligge på linje med egen pensjonsordning, eller til en fellesordning uten utjevning av reguleringspremier.

Selv om Finansdepartementet i utgangspunktet ønsker samsvar mellom bestemmelsene for kommunale ordninger og bestemmelsene for ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor, foreslås likevel en mindre endring i fordelingsnøkkelen for premiereserve i ytelsesbaserte ordninger i privat sektor i forhold til bestemmelsene som gjelder for kommunale ordninger. Endringen består i at det foreslås å åpne for at pensjonsordningene kan velge å unnta premiereserve for pensjoner under utbetaling (løpende premier) i fordelingsnøkkelen for reguleringspremie. Dette representerer også en endring i forhold til forslaget fra Banklovkommisjonen i NOU 2003: 28.

Bakgrunnen for forslaget om å åpne for å unnta premiereserve for pensjoner under utbetaling fra fordelingsnøkkelen, er at Finansdepartementet ser at pensjoner under utbetaling ofte vil være forbundet med relativt store premiereserver, noe som kan føre til at ordninger med mye løpende pensjon vil komme til å bære en relativt stor andel av reguleringspremiene dersom reguleringspremier fordeles på pensjonsordningene ut fra forholdet mellom samlet premiereserve på tidspunktet for oppreguleringen av pensjonsrettighetene. Etter Finansdepartementets vurdering, kan dette være en utilsiktet premieutjevning som ordningene bør kunne unngå, selv om de velger å utjevne reguleringspremier.

Behovet for fratrekk for premiereserven knyttet til løpende pensjoner fra fordelingsnøkkelen for reguleringspremie i kollektive ytelsesordninger i privat sektor, kan også begrunnes ut i fra at foretakene ikke har plikt til å skyte til midler til oppregulering av løpende pensjoner i slike ordninger.

Med bakgrunn i de uheldige virkningene en uforholdsmessig utjevning kan få, går departementet inn at ordningene skal kunne unnta premiereserver for pensjoner under utbetaling når ordningenes andel av fellesordningenes reguleringspremie beregnes, jf. lovforslaget § 10A-5 fjerde ledd.

Premie for pensjonsregulering av løpende pensjoner (ut over det overskuddsfondet dekker) er som Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) påpeker ikke omtalt i Banklovkommisjonens utredning. Finansdepartementet legger til grunn at lovregler på dette punktet bør være klare. Finansdepartementet mener at særskilt betaling av premie for regulering av løpende pensjoner er en god løsning. Dette som følge av at det er det enkelte foretak som avgjør om de løpende pensjonene skal reguleres mer enn det pensjonistenes overskuddsfond dekker. Dersom kostnader knyttet til regulering av løpende pensjoner skal utjevnes i fellesordningen, må man innføre regler om at reguleringen av løpende pensjoner skal være lik i alle pensjonsordningene som inngår i fellesordningen. Slike regler vil være nødvendige for å unngå at foretak kan velge å regulere de løpende pensjonene i sin ordning mer enn den gjennomsnittlige reguleringen i fellesordningen, og dermed få deler av sin reguleringspremie betalt av de øvrige foretakene i fellesordningen. Finansdepartementet foreslår derfor å fastsette i en egen bestemmelse at premie knyttet til regulering av løpende pensjoner betales særskilt for hver enkelt pensjonsordning. Det vises til lovforslaget § 10A-5 femte ledd.

6.3.5 Beregning av andre premier til en fellesordning

6.3.5.1 Banklovkommisjonens forslag

I følge Banklovkommisjonen er bruken av andre premier i form av engangspremier for ytelser som ikke kan premiesettes på forhånd svært liten i foretakspensjonsordninger, slik at årets premie i en ytelsesbasert foretakspensjonsordning i all hovedsak vil bestå av ordinær årspremie og reguleringspremie.

Banklovkommisjonen skriver under punkt 5.3.5:

«Siden premier av denne type vil ha liten betydning i foretakspensjonsordninger, er Banklovkommisjonen av den oppfatning at beregningen av disse premiene bør overlates til den enkelte pensjonsinnretning å regulere i sine forsikringsvilkår på tilsvarende måte som foreslått for de kommunale pensjonsordningene. Lovutkastet § 8d-5 femte ledd er derfor utformet i samsvar med lovutkastet til § 8b-6 sjette ledd i NOU 2003: 11 Del I.»

6.3.5.2 Høringsinstansenes merknader

Høringsinstansene hadde ingen merknader til dette spørsmålet.

6.3.5.3 Departementets vurdering

Banklovkommisjonen foreslår valgfrihet med hensyn på i hvilken grad engangsbetalte premier til dekning av pensjonsrettigheter som ikke premiesettes på forhånd ut fra forsikringstekniske beregninger skal utjevnes. Kommisjonen foreslår at beregningsmåten for engangsbetalte premier skal fastsettes i forsikringsavtalen, jf. lovutkastet § 8d-5 femte ledd. Dette tilsvarer den løsning som gjelder for kommunale pensjonsordninger, og de samme problemstillinger som ble tatt opp i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) knyttet til slik utjevning vil i stor grad gjøre seg gjeldende for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Departementet vil i denne sammenheng peke på at dersom engangspremier belastes den enkelte pensjonsordning, unngår man at forsikringstakerne gjennom året blir sittende med en åpen risiko knyttet til forhold som ikke angår egen pensjonsinnretning. En utjevning av engangsbetalte premier kan dessuten skape problemer knyttet til flytting på andre tidspunkter enn ved hovedpremieforfall. Premieutjevning kan også innebære uheldige incentiveeffekter ved at arbeidsgivere som setter i verk tiltak for å hindre tidlig avgang blant eldre mv. ikke opplever utslag på betalt forsikringspremie. Effektene av eventuell uheldig utjevning er dessuten liten grad kartlagt og dokumentert.

På den annen side kan kanskje slike engangspremier i noen tilfeller bli betydelige, og enkelte foretak kan kanskje med bakgrunn i dette finne det hensiktsmessig at slike kostnader utjevnes over kollektivet. Finansdepartementet har under noe tvil, og med henvisning til at utjevning av premie vil bli evaluert på et senere tidspunkt valgt å foreslå en bestemmelse i tråd med Banklovkommisjonens utkast. Det vises til lovforslaget § 10A-5 sjette ledd.

6.4 Innbetaling av årets premie

6.4.1 Innbetalingsregler

6.4.1.1 Banklovkommisjonens forslag

I avsnitt 5.4.1 i NOU 2003: 28 skriver Banklovkommisjonen følgende om innbetalingsregler for årets premie:

«Verken lov om foretakspensjon eller lov- og forskriftsverket for øvrig, inneholder bestemmelser om når de ulike deler av årets premie skal innbetales eller hvilke konsekvenser det har om premien ikke betales innen forfall.

For kommunale pensjonsordninger vurderte Banklovkommisjonen det slik at dette var et område hvor det er behov for opprydding for å legge et grunnlag for ordnede konkurranseforhold i markedet for kommunale pensjonsordninger, jf. NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.5.1. I spesielle motiver til lovutkastet § 8b-9 bemerket Banklovkommisjonen at bestemmelsene for kommunale pensjonsordninger på dette området kunne gi nærmere føringer for hvordan disse problemstillingene vil kunne løses på andre områder enn kommunal pensjon.

For kommunale pensjonsordninger foreslo Banklovkommisjonen at den ordinære årspremie skal innbetales i like kvartalsvise terminer, med mindre det i den enkelte forsikringsavtale fastsettes at denne premien skal betales forskuddsvis før forsikringsåret begynner eller ved like månedlige terminer. Ved terminbeløp overlates det til pensjonsinnretningen å fastsette i sine forsikringsvilkår om terminbeløpet skal innbetales forskudds- eller etterskuddsvis for hver termin. Når det gjelder reguleringspremien, har Banklovkommisjonen foreslått at denne skal forfalle til betaling etter påkrav, jf. forsikringsavtaleloven §§ 14-1 og 14-2. I praksis vil dette si når pensjonsinnretningen har kunnet beregne og fastsette hva reguleringspremien blir. Banklovkommisjonen antok imidlertid at praktiske hensyn kan tilsi at det bør være adgang til å fordele reguleringspremien i like deler over de innbetalingsterminer som gjenstår når reguleringspremien er beregnet. Dette forutsetter at det i forsikringsavtalen ikke er fastsatt at hele den ordinære årspremien skal innbetales forskuddsvis før forsikringsårets begynnelse, jf. lovutkastet § 8b-9.

For foretakspensjonsordninger har Banklovkommisjonen funnet det hensiktsmessig at det på dette området etableres mest mulig ensartede regler innenfor området for kollektive pensjon. Selskapenes valg av løsning på dette området vil dermed bli mer oversiktlig og sammenlikningen av selskapene lettere for kundene. Forslag til bestemmelser om premieinnbetaling er derfor i så stor grad som mulig de

samme som foreslått for kommunale pensjonsordninger. I Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) har Finansdepartementet tatt ut bestemmelsene om innbetaling av premiene av lovforslaget, og i stedet tatt inn en hjemmel for departementet til å fastsette slike bestemmelser i forskrift, se proposisjonen avsnitt 7.1.3 (foreløpig utgave). Selv om Finansdepartementet har tatt ut disse bestemmelsene i lovforslaget for kommunale pensjonsordninger, finner Banklovkommisjonen grunn til å formulere forslaget til bestemmelser om fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger på dette punkt på samme måte som i lovutkastet i NOU 2003: 11, jf. § 8b-9. På dette området bør det etableres ensartede bestemmelser innenfor området for kollektiv pensjon.

For den ordinære årspremien foreslås det bestemmelser for pensjonsordninger som inngår i fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i samsvar med forslaget i NOU 2003: 11 for kommunale pensjonsordninger, se lovutkastet § 8d-7 første ledd. Banklovkommisjonen kan ikke se at det gjør seg gjeldende andre hensyn for innbetaling av ordinær årspremie for pensjonsordninger i fellesordninger i privat sektor enn det som gjør seg gjeldende for tilsvarende ordninger i kommunal sektor.

For tillegg i den ordinære årspremien som følge av at nye medlemmer opptas i pensjonsordningen i løpet av året eller som følge av lønnsøkning for medlemmene, foreslås det at tillegget skal betales ved påkrav så snart tillegget er beregnet. Av praktiske hensyn bør det imidlertid åpnes for at det kan avtales at innbetalingen av tillegget kan skje ved like deler over de premieperioder som gjenstår i forsikringsåret.

For reguleringspremien foreslår Banklovkommisjonen at denne skal forfalle ved påkrav. Imidlertid bør det også her kunne avtales at innbetalingen av reguleringspremien skal fordeles over årets gjenstående premieperioder, jf. lovutkastet § 8d-7 annet ledd. Lov om foretakspensjon inneholder imidlertid en bestemmelse i § 9-2 som fastsetter at dersom årets premie som følge av lønnsøkninger høyere enn to ganger gjennomsnittet av premiene i de tre foregående år, kan en fjerdedel av det beløp som overstiger premiefondet, innbetales neste år. Forslaget til innbetalingsregler for reguleringspremien for foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning, berører ikke denne adgangen til betalingsutsettelse som lov om foretakspensjon åpner for.

På tilsvarende måte som for reguleringspremien, har Banklovkommisjonen funnet det hensiktsmessig at hovedregelen er at engangspremier som inngår i årets premie, skal innbetales ved påkrav så snart de er beregnet. Siden det her vil være snakk om relativt få tilfelle, bør det av praktiske hensyn være en adgang til at det i påkravet fastsettes en betalingsfrist lik fristen for siste premieperioden i forsikringsåret eller senest ved utgangen av året, jf. lovutkastet § 8d-7 tredje ledd.»

6.4.1.2 Høringsinstansenes merknader

Finansnærings Hovedorganisasjon (FNH) skriver i sin høringsuttalelse at det forutsettes at § 8d-7 om innbetaling av premie endres i tråd med § 8b-9.

6.4.1.3 Departementets vurdering

Finansdepartementet er enig med Kommisjonen i at det er ønskelig med mest mulig ensartede innbetalingsregler for området kollektiv pensjon. Dette vil gjøre det lettere for kundene å sammenligne selskapene og dermed fremme konkurransen i markedet.

Finansdepartementet mener imidlertid at det er mer hensiktsmessig å innføre denne typen bestemmelser i forskrift enn å ta slike bestemmelser inn i forsikringsloven. Dette er ikke til hinder for at en lager mest mulig ensartede regler. Departementet viser i den sammenheng til Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) om kommunale ordninger punkt 7.1.3, og stortingsbehandlingen av denne. Bestemmelser om innbetaling av premier ble ikke tatt inn i forsikringsvirksomhetsloven for kommunale ordninger. Det ble derimot tatt inn en forskriftshjemmel, slik at departementet kan fastsette nærmere regler om innbetaling av premier i forskrift, jf. § 8b-9 annet ledd. Forsikringsvirksomhetsloven § 8b-9 er videreført i forsikringsloven § 10-9. Slike regler om innbetaling av premier er fastsatt i forskrift 22. desember 2003 nr. 1753 om innbetaling av premier for kommunale pensjonsordninger.

Selv om departementet er enig med Banklovkommisjonen i det materielle innhold i bestemmelsene som foreslås om innbetaling av premier, foreslår Finansdepartementet at det ikke gis bestemmelser om premieinnbetaling i forsikringsloven, men at departementet i likhet med for kommunale ordninger gis en hjemmel til å fastsette slike bestemmelser i forskrift. Det vises til lovforslaget § 10A-7 annet ledd.

6.4.2 Virkningene av unnlatt betaling av premie

6.4.2.1 Banklovkommisjonens forslag

Med mindre forsikringsvilkårene krever at premien skal betales forskuddsvis, vil det som følge av de innbetalingsreglene som er foreslått i lovutkastet og som til dels følges i praksis av selskapene i dag, kunne oppstå en viss asymmetri mellom økningen av pensjonsinnretningens forpliktelser og selve innbetalingen av de premier som skal gå til å dekke denne økningen.

I likhet med forsikringsvilkårene for kommunale pensjonsordninger er det i forsikringsvilkårene for foretakspensjonsordninger i følge Banklovkommisjonen vanlig at livselskapene inntar et forbehold om at selskapets forsikringsforpliktelser bortfaller dersom premien ikke betales som avtalt. Banklovkommisjonen har allikevel funnet det hensiktsmessig at konsekvensene av unnlatt premiebetaling for pensjonsordninger i fellesordninger for foretakspensjonsordninger fremgår klart av lovteksten. Banklovkommisjonen foreslår i lovutkastet § 8d-7 fjerde ledd en bestemmelse som tilsvarer bestemmelsen i § 8b-9 første ledd som gjelder for kommunale pensjonsordninger. Forsikringsvirksomhetsloven § 8b-9 er erstattet av forsikringsloven § 10-9.

6.4.2.2 Høringsinstansenes merknader

Høringsinstansene har ingen merknader som knytter seg særskilt til Banklovkommisjonens forslag til bestemmelser om virkningene av unnlatt betaling av premie.

6.4.2.3 Departementets vurdering

Banklovkommisjonen foreslår at dersom premie for et forsikringsår ikke blir innbetalt ved årets utgang eller ved utløpet av annen frist fastsatt i nytt premievarsel, bortfaller den økning av forsikringsforpliktelsene som den manglende premien skulle dekke. En slik bestemmelse er etter Finansdepartementets vurdering viktig for å avgrense pensjonsinnretningens rettsforpliktelser på en klar måte. Bestemmelsen har stor betydning for ansvarsdeling mellom foretak og pensjonsinnretning i tilfeller hvor foretakene ikke fullt ut har betalt premie for medlemmenes opptjente pensjon. I det foretakspensjonsloven i all hovedsak krever premie for opptjent pensjon, vil slike situasjoner med manglende premiebetaling normalt bare oppstå ved forsinkelser og i enkelttilfeller ved at pensjonsinnretningen ikke sender riktig premievarsel eller foretaket ikke betaler dette rettidig.

Imidlertid spesifiseres det også i foretakspensjonsloven enkelte særskilte tilfeller hvor premie kan fordeles over en periode. Banklovkommisjonen nevner her at reguleringspremie i visse tilfeller kan fordeles over tre år. I tillegg vil departementet vise til at foretakene etter overgangsreglene i foretakspensjonsloven er gitt ti år på å bringe premiereservene opp til det nivå som svarer til en lineær opptjent pensjon. Etter departementets vurdering klargjør Banklovkommisjonen med sitt lovforsalg ansvarsfordelingen mellom foretak og pensjonsinntrenten på en hensiktsmessig måte i slike tilfeller. Finansdepartementet foreslår derfor å følge forslaget fra Banklovkommisjonen på dette punkt, og viser til lovforslaget § 10A -7 første ledd.

6.4.3 Inntektsføring av premiekrav

6.4.3.1 Banklovkommisjonens forslag

Banklovkommisjonen foreslo i NOU 2003: 11 en bestemmelse for kommunale pensjonsordninger om at premiekrav som er varslet med innbetalingsfrist i samsvar med innbetalingsreglene, skal inntektsføres som forfalt premie selv om kravet forfaller til innbetaling på et senere tidspunkt i forsikringsåret.

Banklovkommisjonen skriver i avsnitt 5.4.3 følgende om behovet for en tilsvarende bestemmelse for foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning:

«Behovet for en slik bestemmelse vil være den samme for foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning som for kommunale pensjonsordninger. Dette behovet er mest åpenbart i forhold til den ordinære årspremien når det avtales at denne skal innbetales i terminer i løpet av forsikringsåret. Det vil imidlertid også være behov for en slik bestemmelse i forhold til reguleringspremien når det avtales at denne skal fordeles over de gjenstående premietruer i løpet av forsikringsåret. I lovutkastet § 8d-7 femte ledd foreslås derfor at det fastsettes at når det er gitt varsel om krav på premie med betalingsfrist i samsvar med de foreslåtte innbetalingsregler, skal kravet inntektsføres som forfalt premie selv om kravet forfaller til betaling på et senere tidspunkt.

I Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) har Finansdepartementet foreslått at en slik bestemmelse eventuelt bør tas inn i årsregnskapsforskriften for forsikringsselskaper. Dersom en slik løsning velges, bør dette også etter Banklovkommisjonens oppfatning, omfatte krav på premie tilknyttet fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.»

6.4.3.2 Høringsinstansenes merknader

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) skriver i sin høringsuttalelse at de forutsetter at § 8d-7 om innbetaling av premie endres i tråd med § 8b-9. Høringsinstansene har ingen merknader som knyttet seg særskilt til Banklovkommisjonens forslag til bestemmelser om inntektsføring av premiekrav.

6.4.3.3 Departementets vurdering

Etter departementets vurdering, bør en bestemmelse som foreslått av Banklovkommisjonen om inntektsføring av premiekrav eventuelt fastsettes i årsregnskapsforskriften for forsikringsselskaper om periodisering av krav på premie. Dette gjelder tilsvarende for kommunale pensjonsordninger. Departementet vil foreta en nærmere vurdering av om det er ønskelig å ta inn en bestemmelse i samsvar med Banklovkommisjonens utkast i årsregnskapsforskriften for forsikringsselskaper.

6.5 Premiereserven

6.5.1 Banklovkommisjonens forslag

Det fastsettes i foretakspensjonsloven § 9-1 at premiereserven for en ytelsesbasert foretakspensjonsordning til enhver tid skal være så stor at den etter beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmene har opptjent. Banklovkommisjonen foreslår å presisere i § 8d-8 at premieberegningen innenfor en fellesordning ikke berører minstekravene til fondssikring i hver enkelt pensjonsordning.

Banklovkommisjonen skriver i NOU 2003: 28 under punkt 5.5:

«Beregningen av premiereserve som skal sikre opptjent rett til pensjon, må nødvendigvis baseres på forsikringstekniske prinsipper og vil således uunngåelig reflektere variasjoner i forsikringsmessig risiko innenfor medlemsmassen. Størrelsen av beregnet premiereserve for den enkelte arbeidstaker må derfor variere blant annet med arbeidstakernes kjønn og alder, dersom premiereserven til en hver tid skal være tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som den enkelte har opptjent etter sin lønn og tjenestetid. Dette gjelder uavhengig om pensjonsordningen inngår i et utjevningssystem for finansieringen av pensjonsordningens premie eller ikke.»

6.5.2 Høringsinstansenes merknader

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) skriver i sin høringsuttalelse at henvisningen til foretakspensjonsloven i § 8d-8(1) synes unødvendig i det beregning av premiereserve er regulert ut fra forskrift om premier og forsikringsfond, og gjelder uavhengig av om det er en ordning etter foretakspensjonsloven eller en kollektiv livrente.

6.5.3 Departementets vurdering

Sammenhengen mellom den premie som betales av foretaket som har opprettet pensjonsordning etter foretakspensjonsloven og den premiereserven pensjonsinnretningen plikter å ha for samme ordning blir naturlig nok ikke så direkte gjennom etablering av fellesordninger. Departementet mener imidlertid at en bestemmelse om premiereserven som foreslått av Banklovkommisjonen, ikke nødvendigvis virker klargjørende ettersom det i foretakspensjonsloven er gitt enkelte unntak fra bestemmelsen om plikten til premiereserve. Det vises i den forbindelse til foretakspensjonsloven § 9-2 annet og tredje ledd.

Finansdepartementet mener at plikten til å føre premiereserve er tilstrekkelig regulert i forsikringsloven § 9-15 (forsikringsvirksomhetsloven § 8-2) og i foretakspensjonsloven § 9-1. Videre vises det til at det allerede følger av forslaget til § 10A-7 første ledd at selskapets forpliktelse bortfaller ved unnlatt premiebetaling. Departementet foreslår på denne bakgrunn ikke en egen bestemmelse om minstekrav til premiereserve.

6.6 Øvrige forhold

6.6.1 Banklovkommisjonens forslag

I lovbestemmelsene som gjelder for kommunale pensjonsordninger er det tatt inn bestemmelser om blant annet bransjeinndeling, overskuddsfordeling, kapitalforvaltning, investeringsvalg samt flytting og opphør av pensjonsordningen. Banklovkommisjonen antar at det ikke er behov for å fastsette særlige bestemmelser for foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning på disse områdene ettersom disse forholdene allerede er regulert i foretakspensjonsloven.

Banklovkommisjonen ser ikke behov for å behandle fellesordninger som egen bransje innenfor private kollektive pensjonsordninger. Banklovkommisjonen skriver bl.a. følgende under punkt 5.6:

«Gjennomsiktigheten og oppsplittingen mellom fellesordningene samt i forhold til kollektivbestanden for øvrig, kan sikres tilstrekkelig ved et krav om at det skal føres særskilt regnskap for hver enkelt fellesordning. Det vises til lovutkastet § 8d-1 fjerde ledd. Banklovkommisjonen vil bemerke at selv et krav om særskilt regnskap kan være unødvendig dersom utbredelsen av fellesordninger for ytelsesbaserte pensjonsordninger blir svært begrenset. Ikrafttredelsestidspunktet for denne bestemmelsen bør derfor vurderes ved vedtakelsen av loven.»

6.6.2 Departementets vurdering

Departementet er enig i Banklovkommisjonens vurdering om at det ikke er nødvendig med egne bestemmelser for foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning innenfor felt som allerede er regulert i foretakspensjonsloven.

Det er etter departementets vurdering viktig å skille forsikringsselskapers virksomhet knyttet til pensjonsordninger med utjevning i fellesordning fra annen type virksomhet. Dette gjelder særlig i forhold til reglene om regnskapsføring og overskuddsdeling.

Departementet mener i likhet med Banklovkommisjonen i at det er tilstrekkelig å stille krav om at det skal føres særskilt regnskap for hver fellesordning. Etter departementets vurdering er det ønskelig å sette dette kravet i kraft fra samme tidspunkt som de øvrige bestemmelsene som foreslås av Banklovkommisjonen.

6.7 Ikrafttredelse

Departementet foreslår at loven kan tre i kraft når forsikringsloven helt eller delvis settes i kraft.

7 Tekniske endringer i forsikringsloven

Lov 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsloven) § 17-1 tredje ledd fastsetter at foretak som driver virksomhet som omfattes av forsikringsloven når den trer i kraft, skal oppfylle lovens krav innen ett år etter ikrafttredelsen. Eksisterende pensjonskasser må søke om konsesjon innen samme frist. Samme frist gjelder også for å søke om unntak fra lovens bestemmelser. Forsikringsloven er foreløpig ikke satt i kraft.

Lov om obligatorisk tjenstepensjon trådte i kraft 1. januar 2006. Etter lovens § 9 tredje ledd skal obligatorisk tjenstepensjonsordning være etablert i løpet av 2006, men med virkning senest fra 1. juli 2006. Etter departementets vurdering bør ikrafttredelsen av forsikringsloven ses i sammenheng med gjennomføringen av lov om obligatorisk tjenstepensjon. For å klargjøre regelverkssituasjonen for markedsaktørene og gi et sikrere grunnlag for deres veivalg og tilpasninger i markedet for obligatorisk tjenstepensjon, legger departementet opp til at den nye forsikringsloven skal tre i kraft fra 1. juli 2006. Dette blir foreslått i et eget høringsnotat med forslag til forskrifter til forsikringsloven, herunder ikrafttredelses- og overgangsbestemmelser.

I forhold til en ikrafttredelse av forsikringsloven allerede fra 1. juli 2006, vil fristen i lovens

§ 17-1 tredje ledd bli noe kort. Departementet foreslår derfor at § 17-1 tredje ledd om ett års frist for selskapene til å oppfylle lovens krav, samt for pensjonskassene til å søke konsesjon og for å søke om unntak fra lovens bestemmelser, oppheves, og at reglene i stedet fastsettes av departementet i forskrift. Slik forskrift kan fastsettes med hjemmel i lovens § 17-2.

I forsikringslovens § 17-2 heter det at departementet kan gi nærmere overgangsregler for foretak som driver virksomhet som omfattes av loven her når den trer i kraft. Som nevnt legger departementet opp til at loven skal tre i kraft 1. juli 2006. Departementet vurderer det slik at det på et fastsatt, senere tidspunkt bør skje en samlet overgang til nytt regelverk, både for eksisterende foretak og for nye foretak som starter virksomhet etter lovens ikrafttredelse. Hensynet til oversiktligheit for forsikringstakerne, samt hensynet til sammenlignbarhet mellom foretakenes regnskaper, taler for en slik samlet overgang. Det vil da være behov for å kunne fastsette overgangsregler også for nye foretak. Departementet foreslår derfor at § 17-2 første ledd endres slik at begrensningen som ligger i at departementet kan gi overgangsregler kun for eksisterende foretak, tas ut.

8 Økonomiske og administrative konsekvenser

8.1 Innledning

Departementet foreslår et nytt kapittel 10A om fellesordninger for ytelsesbaserte pensjonsordninger i forsikringsloven. Forslaget legger til rette for at livsforsikringsselskaper skal kunne tilby ytelsesbaserte pensjonsprodukter med premieutjevning.

De kostnadmessige og konkurransemessige virkningene i markedet for pensjonsordninger, ved at det åpnes for etablering av fellesordninger, vil være helt avhengig av om og i hvilken grad pensjonsinnretningene velger å benytte adgangen til å etablere slike ordninger. Videre vil det være helt avhengig av hvor mange foretak som eventuelt velger å la sin pensjonsordning inngå i en fellesordning.

8.2 Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

De foreslåtte lovendringene antas å ikke medføre ekstra kostnader eller nye arbeidsoppgaver av betydning for myndighetene. Både livsselskapenes

og konsernpensjonskassenes virksomhet er allerede underlagt myndighetstilsyn.

I en overgangsperiode kan ulike aktører (pensjonsinnretninger, foretak og medlemmer av private kollektive tjenstepensjonsordninger) ha et behov for informasjon i forbindelse med praktisering av nytt regelverk.

På lengre sikt kan det vise seg å være behov for utfyllende regler og revisjon av gjeldende regelverk.

8.3 Økonomiske og administrative konsekvenser for private

De foreslåtte endringene innebærer at det åpnes en ny valgmulighet ved utforming av pensjonsordning for foretaket.

Aktører i dette markedet vil måtte sette seg inn i det nye regelverket, og til dette vil medgå noe ressurser. Tilpasninger, i form av blant annet datasystemer for premieberegning og produkter vil også kunne generere noe økte kostnader for tilbydere i dette markedssegmentet.

9 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 9-1. Virkeområde og definisjoner

Bestemmelsen angir virkeområdet for kapittel 9 herunder unntakene for kommunale ordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som inngår i fellesordning for premieberegning. Ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger står fritt til å velge om ordningen skal gå inn i en fellesordning.

Til § 10A-1. Virkeområde mv.

Første ledd angir virkeområde for kapittel 10A. Bestemmelsene i kapitlet gjelder ytelsesbaserte pensjonsordninger etablert i henhold til bestemmelsene i foretakspensjonsloven. Bestemmelsene gjelder uavhengig av om en ytelsesbasert foretakspensjonsordning har en pensjonsplan hvor pensjonsytelsene er livsvarige eller om de opphører eller reduseres etter et visst antall år, jf. foretakspensjonsloven § 5-1. Innskuddspensjonsordninger og pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon, jf. foretakspensjonsloven § 5-2 annet og fjerde ledd, omfattes ikke av lovforslaget. Det vises til omtalen i avsnitt 1.2 og avsnitt 6.1.2.

Første ledd markerer videre at det er finansieringen av pensjonsordningene som underlegges en fellesordning og ikke pensjonsordningene i sin helhet. Reglene for beregning av de forsikringstekniske avsetninger og fondssikring i lov- og forskriftsverket for øvrig vil gjelde uavkortet også for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger hvor finansiering baseres på premieberegning i fellesordninger. Det vises til redegjørelsen som er gitt i avsnitt 3.1 samt i avsnitt 6.5.

Annet ledd innebærer at en fellesordning for premieberegning regulert etter kapittel 10A, kun kan inneholde pensjonsordninger regulert etter foretakspensjonsloven. Bestemmelsen er endret i forhold til Banklovkommisjonens forslag i NOU 2003: 28, der kommisjonen foreslo at en fellesordning for premieberegning både skulle kunne omfatte ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og kommunale pensjonsordninger. Det vises til redegjørelsen i avsnitt 6.1.2.

Foretakspensjonsloven kapittel 12 åpner for etablering av felles pensjonsordning for foretak i

samme konsern. *Tredje ledd* fastsetter at konsernpensjonsordninger som omfatter flere foretak innenfor samme konsern kan utgjøre en fellesordning forutsatt at minstekravene til fellesordning oppfylles. Bestemmelsen innebærer at ved siden av livsforsikringsselskaper med konsesjon til å tilby pensjonsordninger til ulike forsikringstakere, vil pensjonskasser som er etablert som såkalte konsernpensjonskasser kunne tilby fellesordning for premieberegning. I slike pensjonskasser vil det kunne være et tilstrekkelig stort kollektiv av pensjonsordninger til å bruke en gjennomsnittsberegning ved utregning av den premie som den enkelte pensjonsordning skal belastes. Pensjonskasser som kun består av et enkelt foretak, vil derimot ikke kunne tilby fellesordning da man ikke vil kunne oppnå en utjevning av pensjonskostnadene ved en gjennomsnittsberegning innenfor en og samme pensjonsordning. Dette er nærmere behandlet i avsnitt 6.1.2.

Tredje ledd innebærer ikke at enhver felles pensjonsordning for konsernforetak vil være stort nok til å utgjøre en fellesordning. Et krav for at en felles pensjonsordning for konsernforetak kan utgjøre en fellesordning er at den tilfredsstiller de krav til størrelse samt kjønns- og alderssammensetning blant medlemmene som følger av grunnlaget for etablering av den enkelte fellesordning, jf. avsnitt 6.1.2.

Fjerde ledd fastsetter et krav om at pensjonsinnetretningen skal føre regnskap for hver fellesordning som er etablert. Hensikten med et slikt krav er at resultatet for fellesordningen synliggjøres. Da vil også eventuelle kostnadsoverføringer mellom ulike fellesordninger synliggjøres. Kravet om eget regnskap sikrer en viktig gjennomsiktighet i fellesordningene for forsikringstakerne. Det vises til omtale i avsnitt 6.6.

Femte ledd gir en generell hjemmel for departementet til å fastsette nærmere regler innenfor virkeområdet for kapitlet her.

Til § 10A-2. Årets premier

I *første ledd* angis hva som vil utgjøre den årlige premie for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. På samme måte som i bestemmelsen som gjelder

for kommunale pensjonsordninger jf. lovens § 10-4, reflekterer bestemmelsen en tredeling av premien. Forskjellen i ytelsesspekter i en foretakspensjonsordning og en kommunal pensjonsordning vil medføre at størrelsesforholdet mellom de ulike deler av premien i betydelig grad vil kunne variere mellom en foretakspensjonsordning og en kommunal pensjonsordning. Uansett har imidlertid tredelingen en betydning i forhold til tidspunktet for beregning av de enkelte deler av premien og forholdet til en fellesordning i henhold til § 10A-5. Det vises til redegjørelsen som er gitt i avsnitt 6.3.1.

Med særskilte engangspremier menes i lovforslaget her premie som fastsettes ved forsikringstilfellets inntreden for ytelser som er av en slik art at de ikke kan premiesettes på forhånd. Slike engangspremier må holdes atskilt fra premier som kreves ved endring av medlemmenes pensjonsrettigheter som følge av lønnsendringer på grunn av skifte av stilling eller lignende.

Annet ledd fastsetter at hovedregelen for premieberegningen vil være en beregning i medhold av bestemmelsene som er fastsatt i § 10A-3 og for øvrig i forsikringsloven og foretakspensjonsloven. Dette innebærer at premien for den enkelte pensjonsordning settes lik den forsikringstekniske beregnede premie for samtlige medlemmer i pensjonsordningen, se avsnitt 6.3.2. Dersom et foretak velger å la en ytelsesbasert foretakspensjon inngå i en fellesordning etablert i henhold til lovforslaget §§ 10A-4 og 10A-5, vil premieberegningen innebære et avvik fra de utgangspunkter for premieberegning som er fastsatt i § 10A-3.

Til § 10A-3. Premieberegning

Reglene i § 10A-3 angir hovedreglene for premieberegning. Bestemmelsen må ses i sammenheng med bestemmelsene om premieberegning i foretakspensjonsloven §§ 9-2 og 9-3 og i forsikringsloven for øvrig, særlig § 9-3 femte ledd. Utgangspunktet er således at premien for de ulike ytelsene i en foretakspensjonsordning skal beregnes etter vanlige forsikringstekniske prinsipper. Det vises til redegjørelsen i avsnitt 6.3.2.

Første, annet og tredje ledd gir nærmere bestemmelser om beregning av hhv. ordinær årspremie, reguleringspremie og særskilte engangspremier for ytelser som ikke lar seg premiesette på forhånd, jf. inndelingen av årlig premie i § 10A-2 første ledd. Det slås videre fast når slike premier skal beregnes, og at premiene skal tilføres pensjonsordningen hvert år.

Første ledd første punktum er i all hovedsak formulert i overensstemmelse med foretakspensjonsloven § 9-2 første ledd.

Første ledd annet punktum markerer at det skal skje en forhåndsberegning av premien. Bestemmelsen reflekterer at en lønnsøkning vil ha to virkninger i en foretakspensjonsordning hvor pensjonsytelsene er fastsatt som en prosent av sluttlønnen. For det første må den forhåndsberegnete årspremie ved en lønnsøkning omregnes slik at den dekker den økte lønnen for resten av året. Dette vil utgjøre et tillegg til den ordinære årspremie som er beregnet ved årets begynnelse og omfattes ikke av reglene om reguleringspremie. Den andre virkningen av lønnsutvikling er at det må innbetales premie som følge av at lønnsutviklingen også medfører økning av allerede opptjente pensjonsrettigheter (reguleringspremie). Det må således skje en regulering i forhold til premien som er innbetalt for tidligere år.

Annet ledd gjelder den andre virkningen av lønnsutviklingen, nemlig premien for oppregulering av allerede opptjente pensjonsrettigheter hos medlemmene som følge av lønnsutviklingen. For å kunne sikre denne økningen må pensjonsinnretningen tilføres ytterligere midler gjennom premiebetaling fra forsikringstaker. Det følger av foretakspensjonsloven § 5-2 tredje ledd at det ved oppregulering av eksisterende pensjonsrettigheter kan ses bort fra lønnsutvikling som overstiger det som anses som alminnelig lønnsøkning i foretaket.

Det vil ikke være mulig for pensjonsinnretningen å forhåndsberegne reguleringspremie før det er avklart hva lønnsutviklingen blir. Annet punktum krever derfor at beregning av reguleringspremie skal skje på tidspunktet for oppregulering av pensjonsrettighetene, jf. foretakspensjonsloven § 5-2 tredje ledd. Denne beregningsbestemmelsen innebærer ingen innsnevring av den adgang til betalingsutsettelse som følger av foretakspensjonsloven § 9-2 annet ledd i tilfelle hvor lønnsøkningen overstiger et visst nivå.

Tredje ledd gjelder beregning av premie for ytelser som ikke faller inn under første eller annet ledd. I avsnitt 6.3.1 fremgår det at slike ytelser er svært sjeldne i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, se også avsnitt 6.3.5. I de tilfeller der det likevel skulle bli aktuelt, skal slik engangspremie beregnes på tidspunktet da pensjonsrettighetene oppstår.

Det er ikke tatt inn bestemmelser om premieberegningen av fradrag for beregnet folketrygd i § 10A-3 idet slike bestemmelser følger av foretakspensjonsloven § 5-5.

Til § 10A-4. Vilkår for fellesordning for premieberegning

Bestemmelsen gir hjemmel for etablering av fellesordninger for premieberegning hos pensjonsinnsretninger som tilbyr ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, når formålet er å motvirke at pensjonskostnaden for de enkelte medlemmer for tilsvarende pensjonsrettigheter varierer med kjønn og alder. Fellesordning opprettet i henhold til bestemmelsen, kan ikke ha til formål å motvirke at pensjonskostnadene varierer med andre forhold enn kjønn og alder.

Bestemmelsen innebærer et unntak fra ellers gjeldende regler for premieberegning, jf. forsikringsloven kapittel 9. Dette er også bakgrunnen for henvisningen til kapittel 9. § 10A-4 fastsetter videre de nærmere minstekrav som må være til stede for at ulike pensjonsordninger skal kunne inngå i samme fellesordning.

I lovforslaget er «premie» brukt i betydningen premie for den enkelte pensjonsordning. Når det gjelder kostnadene knyttet til det enkelte medlem, er «pensjonskostnad» brukt for å markere et skille mellom samlede kostnader på pensjonsordningens premienivå og kostnadene knyttet til de enkelte medlemmer av pensjonsordningen. Fellesordningen har til oppgave å angi fremgangsmåten for beregningen av premien for de enkelte pensjonsordninger som fellesordningen omfatter. Kostnadene knyttet til de enkelte medlemmer av pensjonsordningen beregnes for å finne ut hvor mye midler pensjonsinnsretningen må tilføres for å kunne sikre pensjonsrettighetene som medlemmet opptjener årlig. Det vises til avsnitt 3.1.

Første ledd svarer til forsikringsloven § 10-6 første ledd i bestemmelsene som gjelder for kommunale pensjonsordninger og innebærer en adgang for pensjonsinnsretningen til å etablere fellesordning eller fellesordninger. Bestemmelsen inneholder ingen plikt for et livsselskap eller konsernpensjonskasse til å etablere fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger selv om forutsetningene for dette er til stede. Det er videre opp til det enkelte foretak å avgjøre om deres pensjonsordning skal inngå i en fellesordning i pensjonsinnsretningen der pensjonsordningen er etablert. Det vises til avsnitt 6.1.1.

Spørsmålet om hvor stor en fellesordning må være eller hvilken medlemssammensetning en fellesordning må ha i forhold til kjønn og alder for å oppnå tilstrekkelig utjevning, vil bero på den enkelte pensjonsinnsretnings vurdering og en tolkning av grunnlaget for at den enkelte pensjonsordning inngår i en fellesordning. Det vises til avsnitt 6.1.2.

Annet ledd fastsetter hvilke minstekrav de enkelte pensjonsordninger må oppfylle for å kunne inngå i samme fellesordning. Det vises til avsnitt 6.2.1. For kommunale pensjonsordninger er det ikke gitt tilsvarende bestemmelser som i annet og tredje ledd i paragrafen her idet Hovedtariffavtalen for kommunal sektor setter krav til hvordan pensjonsplanen i de kommunale pensjonsordninger skal utformes, herunder hvilke pensjonsytelse som medlemmene skal sikres og pensjonsytelsen størrelse.

Av annet ledd første punktum følger det at alle pensjonsordningene som skal inngå i en og samme fellesordning skal ha pensjonsplaner som sikrer medlemmene samme typer av pensjonsytelser, se avsnitt 6.2.1. Etter foretakspensjonsloven skal en foretakspensjonsordning sikre medlemmene alderspensjon, jf. foretakspensjonsloven § 5-1. Utover dette er det opp til foretaket å velge om pensjonsordningen også skal sikre medlemmene uførepensjon og/eller etterlattepensjon, jf. foretakspensjonsloven §§ 6-1, 7-1 og 7-2. Første punktum innebærer at pensjonsordninger med pensjonsplaner som sikrer medlemmene både alders-, uføre- og etterlattepensjon ikke kan inngå i samme fellesordning som pensjonsordninger som bare sikrer alderspensjon eller alders- og uførepensjon.

I annet ledd annet punktum fastsettes det at dersom pensjonsordningene i fellesordningen etter sine pensjonsplaner sikrer medlemmene etterlattepensjon i tillegg til alderspensjon, skal forholdet mellom disse ytelsene være det samme etter pensjonsplanen for alle pensjonsordningene. Etter foretakspensjonsloven § 5-7 er det innenfor visse maksimalrammer opp til foretaket å fastsette størrelsen på den pensjon som medlemmene sikres i pensjonsordningen. Foretakspensjonsloven § 7-4 fastsetter at etterlattepensjonen skal fastsettes som en del av medlemmets alderspensjon. Premien for etterlattepensjon vil således avhenge av hvor stor del av alderspensjonen som etterlattepensjonen skal utgjøre og ytelsesnivået på alderspensjonen. For å sikre en forholdsmessig premiebelastning mellom pensjonsordningene i en fellesordning, er det nødvendig at etterlattepensjonen utgjør en lik del av alderspensjonen i alle pensjonsordningene. Kravet i annet punktum innebærer imidlertid ikke at ytelsesnivået på alderspensjonen må være det samme i alle pensjonsordningene i en fellesordning, jf. lovforslaget § 10A-4 tredje ledd. Når det gjelder uførepensjonen, fastsetter foretakspensjonsloven § 6-3 første ledd at den skal svare til alderspensjonen. Forholdet mellom alderspensjonen og uførepensjonen vil således være likt i alle pensjonsordninger i en fellesordning.

Annet ledd tredje punktum krever for det første at alle pensjonsordningene i en fellesordning må ha samme beregningsrente. Det vises til avsnitt 6.2.2.

Annet ledd tredje punktum krever videre at alle pensjonsordningene i en fellesordning i hovedsak skal ha samme beregningsgrunnlag. Det vises til foretakspensjonsloven § 9-3 første ledd som fastsetter at årets premie for pensjonsordningen skal beregnes etter de retningslinjer (beregningsgrunnlaget) som selskapet eller pensjonskassen har meddelt Kredittilsynet. Loven krever ikke at beregningsgrunnlaget skal være likt for pensjonsordningene i en fellesordning. Små variasjoner i beregningsgrunnlaget og variasjoner som gir lite utslag i pensjonskostnadene er i henhold til lovforlaget ingen hindring for at pensjonsordningene inngår i samme fellesordning. Selv om loven ikke krever likt beregningsgrunnlag for pensjonsordningene i en fellesordning, er det mulig for livsselskapet å stille dette som vilkår for den enkelte fellesordning. Lovforslaget inneholder bare minstekrav til hvilke pensjonsordninger som kan inngå i samme pensjonsordning og det er opp til den enkelte pensjonsinnretning å vurdere om det skal stilles krav ut over lovens minstekrav. Se avsnitt 6.2.1 og 6.2.2.

Tredje ledd fastsetter uttrykkelig at pensjonsordningene i en fellesordning ikke trenger å ha samme ytelsesnivå for alderspensjon. Dette har sammenheng med at fordelingsnøkkelen i lovforlaget § 10A-5 første ledd, årlig opptjent rett til alderspensjon, vil medføre at samlet premie for fellesordningen fordeles forholdsmessig på den enkelte pensjonsordning i forhold til ytelsesnivået i pensjonsordningen. Siden uførepensjonen i henhold til foretakspensjonsloven § 6-3 første ledd skal svare til alderspensjonen, og etterlattepensjonen i henhold til foretakspensjonsloven § 7-4 fastsettes som en del av medlemmets alderspensjon, er det ikke nødvendig å nevne disse ytelsene i bestemmelsen.

Til § 10A-5. Premieberegning i fellesordninger

Formålet med paragrafen er å fastsette hvordan premieberegning i en fellesordning skal gjennomføres.

Første ledd gjelder beregningen av den ordinære årspremie og fastsetter at fellesordningen hvert år skal tilføres en premie tilsvarende summen av ordinær årspremie fastsatt etter forsikringssteknisk beregning for alle pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Etter annet punktum skal den samlede ordinære årspremie fordeles på den enkelte pensjonsordning i forhold

til den rett til alderspensjon som samtlige medlemmer i pensjonsordningen opptjener i løpet av året. Den årlige opptjente rett til alderspensjon er uavhengig av det enkelte medlems kjønn og alder, og medfører således en fordeling av det samlede premievolum i fellesordningen på den enkelte pensjonsordning som er uavhengig av disse kriteriene. Pensjonsinnretningen står ikke fritt til å velge noen annen fordelingsnøkkel enn retten til alderspensjon som medlemmene vil opptjene i løpet av året.

I første ledd tredje punktum er pensjonsinnretningene gitt en rett til å unnta fra fordeling den delen av den ordinære årspremien som dekker kostnader til tjenester, jf. § 10A-3 første ledd. Disse kostnadene fastsettes ut fra andre kriterier enn alders- og kjønns sammensetningen for medlemmene av en pensjonsordning og berører ikke alders- og kjønnsnøytralitet i pensjonsordningen. Det er en forutsetning at denne adgangen anvendes likt for alle pensjonsordningene som inngår i en fellesordning. Dette innebærer at denne delen av den ordinære årspremien enten må unntas fra fordeling for alle pensjonsordningene eller så må fordelingen omfatte kostnader for tjenester for alle pensjonsordningene i fellesordningen. Det vises til avsnitt 6.3.3.

Annet ledd regulerer fordelingen av premien i tilfelle hvor en arbeidstaker i løpet av forsikringsåret opptas i en pensjonsordning som inngår i en fellesordning. Av første punktum følger det at foretaket skal betale en tilleggspremie for den del av året som gjenstår når arbeidstakeren opptas som medlem av pensjonsordningen. I henhold til annet punktum skal tilleggspremien beregnes ut fra pensjonsordningens andel av samlet årspremie til fellesordningen og økningen i pensjonsordningens beregningsgrunnlag som følge av at det nye medlemmet opptas i pensjonsordningen. I tredje punktum er det lagt til grunn at avvik fra forsikringsteknisk beregnet premie som følge av opptaket av nye arbeidstakere i løpet av forsikringsåret, inngår ved beregningen av ordinær årspremie til fellesordningen i det etterfølgende år. Pensjonsinnretningens egenkapital vil således stå i forhold til risikoen for eventuelle avvik som oppstår i løpet av året som følge av opptak av arbeidstakere. Ved beregning av hvor stor andel av forskuddsbetalt premie som skal refunderes ved en arbeidstakers fratreden i løpet av året, gjelder metoden som beskrives i annet ledd tilsvarende. Det er nærmere redegjort for bestemmelsen i avsnitt 6.3.3. Bestemmelsen vil også gjelde ved arbeidstakers skifte av stilling som medfører endret lønnsnivå, jf. fjerde punktum. Det må da beregnes en tilleggspremie for resten av året som følge av lønnsøkning.

Tredje ledd angir hvilken premie en ny pensjonsordning som opptas i fellesordningen i løpet av forsikringsåret skal betale. Pensjonsinnretningens risiko knyttet til et opptak av en ny pensjonsordning vil kunne være større enn ved opptak av en enkelt arbeidstaker i løpet av året. Det vil være opp til mottakende pensjonsinnretning å avgjøre fra hvilket tidspunkt opptaket i tilfelle skal skje. Dersom pensjonsinnretningen vurderer at risikoen er større enn det den er villig til å påta seg, vil opptak av pensjonsordningen måtte skje ved årsskiftet. Det vises til avsnitt 6.3.3.

I avsnitt 6.3.4 redegjøres det nærmere for *fjerde ledd*. Utjevning av reguleringspremie i fellesordninger for ytelsesbasert foretakspensjon skal ifølge bestemmelsen være frivillig. Dette er i tråd med det som gjelder for kommunale pensjonsordninger. Første punktum fastsetter at det skal fastsettes i forsikringsavtalen om reguleringspremie skal beregnes særskilt for hver pensjonsordning, eller helt eller delvis ved gjennomsnittsberegning.

Ved særskilt beregning, skal reguleringspremien beregnes for hver pensjonsordning i fellesordningen ut fra den prosentvise økning av premiereserven for pensjonsordningen som er påkrevd som følge av oppregulering av medlemmenes opptjente pensjonsrettigheter ut i fra lønnsutviklingen, jf. annet punktum.

Ved gjennomsnittsberegning skal fellesordningen hvert år tilføres reguleringspremier tilsvarende summen av årlige reguleringspremier for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Modellen for beregning av reguleringspremien ved gjennomsnittsberegning er den samme som for den ordinære årspremien, men fordelingsnøkkelen er en annen enn den som anvendes ved den ordinære årspremien, jf. tredje punktum. Fastsettelsen av den enkelte pensjonsordnings andel av reguleringspremien skjer ved at samlet forsikringsteknisk beregnet reguleringspremie for samtlige pensjonsordninger i fellesordningen beregnet ut fra forholdet mellom samlet premiereserve for hver av pensjonsordningene på tidspunktet for oppregulering av pensjonsrettighetene. Fordelingsnøkkelen er således premiereserven. Det foreslås videre å åpne for at pensjonsordningene som utjevner reguleringspremie i en fellesordning kan velge å unnta premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling (løpende pensjoner) fra fordelingsnøkkelen for reguleringspremie, jf. fjerde punktum.

Kostnader kan på samme måte som for ordinær årspremie, unntas utjevning og beregnes og belastes den enkelte pensjonsordning særskilt.

Femte ledd fastsetter at i de tilfeller hvor det skal foretas regulering av pensjoner under utbetaling etter foretakspensjonsloven §§ 5-10 til 5-12 eller etter bestemmelser i pensjonsordningens regelverk, skal reguleringspremien for løpende pensjoner belastes den pensjonsordning det gjelder.

I private pensjonsordninger skjer det ingen oppregulering av fripoliser, men disse har rett til overskudd. Det skjer heller ingen tvungen oppregulering av løpende pensjoner, men overskudd på midler knyttet til disse pensjonene skal benyttes til regulering opp til G-regulering, jf. foretakspensjonsloven § 5-10. Tilskudd som arbeidsgiver yter til pensjonistenes overskuddsfond, jf. foretakspensjonsloven § 5-11, er ikke reguleringspremie. Reguleringspremien i privat sektor vil derfor bare omfatte oppregulering av opptjente rettigheter for yrkesaktive. Høyere årspremie for resten av året som følge av at lønnen og dermed pensjonsgrunnlaget har økt, inngår ikke i reguleringspremien, men beregnes etter lovforslaget § 10A-3 første ledd.

Når det gjelder fordeling av engangspremier som nevnt i § 10A-3 tredje ledd, foreslås i *sjette ledd* en valgfrihet for pensjonsinnretningen. Valget av fordelingsnøkkel skal fremgå av forsikringsavtalen. Det vises til avsnitt 6.3.5.

Til § 10A-6. Eldre arbeidstakere

Bestemmelsen har til formål å sikre lik behandling av eldre arbeidstakere i pensjonsordningene som inngår i en fellesordning. Det er nærmere redegjort for bestemmelsen i avsnitt 6.2.3.

Foretakspensjonsloven § 3-9 annet ledd åpner for at foretaket kan fastsette at arbeidstakere som ved ansettelse har mindre enn ti år igjen til pensjonsalder, kan holdes utenfor pensjonsordningen. Alternativt kan arbeidsgiver fastsette i regelverket for pensjonsordningen at disse arbeidstakerne skal opptas i pensjonsordningen, men med reduserte ytelser, jf. foretakspensjonsloven § 5-6 første ledd bokstav c. Foretakspensjonsloven § 3-9 tredje ledd fastsetter videre som utgangspunkt at tidligere opptjent tjenestetid ikke skal medregnes for denne gruppen arbeidstakere med mindre foretaket tar inn en bestemmelse om medregning i regelverket for pensjonsordningen.

Bestemmelsen krever at alle pensjonsordningene i en fellesordning skal ha samme regler hva gjelder behandlingen av arbeidstakere som ved ansettelse har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder. Dette gjelder både opptak, opptjening av rett til pensjon og i forhold til medregning av tidligere tjenestetid.

Bestemmelsen medfører at eldre arbeidstakere som ved ansettelse har mindre enn ti år igjen til pensjonsalder, ikke sikres samme behandling som andre arbeidstakere i pensjonsordningene som inngår i en fellesordning. Full aldersnøytralitet i pensjonsordningene vil dermed ikke nødvendigvis være oppfylt ved en pensjonsordnings etablering og inntreden i en fellesordning etter bestemmelsene i dette lovforslaget.

Lov om obligatorisk tjenestepensjon fastsetter imidlertid at foretak som benytter adgangen til å holde personer med mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen ved ansettelse utenfor pensjonsordningen, skal opprette en innskuddspensjonsordning som oppfyller minimumskravet på to prosent årlig innskudd for denne gruppen, jf. lov om obligatorisk tjenestepensjon § 5 fjerde ledd.

Til § 10A-7. Innbetaling av premie

Første ledd angir den umiddelbare forsikringsrettslige virkningen av manglende innbetaling av premie, og er en sentral bestemmelse hva gjelder forståelsen av fellesordningens rettslige virkninger for den enkelte pensjonsordning og den enkelte forsikrede. Første punktum gjør det klart at dersom en forsikringstaker ikke betaler premien, vil de forsikringsforpliktelser som premien skulle dekke, ikke bli sikret av pensjonsinnretningen og at denne virkningen ikke endres selv om pensjonsordningen inngår i en fellesordning. Forsikringstakerne for de øvrige pensjonsordningene i en fellesordning vil ikke være ansvarlige for å dekke den premie som ikke blir innbetalt fra andre forsikringstakere i fellesordningen. Heller ikke pensjonsinnretningen vil stå ansvarlig i forhold til medlemmene dersom ikke premie innbetales i henhold til det som er avtalt i forsikringsavtalen.

Dersom premie ikke blir betalt, har pensjonsinnretningen etter annet punktum plikt til å varsle medlemmene i berørte pensjonsordninger om at

økte forsikringsforpliktelser ikke vil bli dekket som følge av manglende premieinnbetaling fra forsikringstakers side. Slik varslingsplikt må ses i sammenheng med at opptjent pensjon bortfaller dersom premie for et forsikringsår ikke blir betalt ved årets utgang eller ved utløpet av annen frist fastsatt i nytt premievarsel etter forsikringsavtaleloven § 14-2. Dersom opptjent ikke-sikret pensjon allerede er utbetalt, kan slik pensjon ikke kreves tilbakebetalt. Bestemmelsen er omtalt i avsnitt 6.4.

Første ledd er ikke ment å stenge for forsikringsvilkår om oppsigelse av en pensjonsordning som følge av manglende premieinnbetaling. Denne bestemmelsen angir kun den umiddelbare forsikringsrettslige virkningen av manglende innbetaling av premie.

Etter *annet ledd* kan departementet fastsette nærmere regler om innbetaling av premie. Hjemmelen må ses i sammenheng med at Banklovkommisjonen i sitt lovutkast foreslo detaljerte bestemmelser om når premie skulle innbetales. Etter departementets vurdering bør slike bestemmelser eventuelt gis i forskrift. Det vises til omtale i proposisjonen i avsnitt 6.4.

Til § 17-1. Ikraftttredelse

Det vises til omtale av bestemmelsen i kapittel 7.

Til § 17-2. Overgangsregler

Det vises til omtale av bestemmelsen i kapittel 7.

Finansdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i forsikringsloven (utlikning i fellesordninger for premieberegning).

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i forsikringsloven (utlikning i fellesordninger for premieberegning) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag til lov om endringer i forsikringsloven (utlikning i fellesordninger for premieberegning)

I

I lov 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsloven) gjøres følgende endringer:

§ 9-1 første ledd skal lyde:

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder for selskaper som yter kollektiv livsforsikring, individuell livsforsikring eller begge deler, med mindre annet følger av reglene om kommunale pensjonsordninger i kapittel 10 *eller av reglene om fellesordning for premieberegning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon i kapittel 10 A*.

Nytt kapittel 10 A skal lyde:

Kapittel 10 A. Fellesordning for premieberegning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon

§ 10A-1. *Virkeområde mv.*

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon hvor finansieringsordningen er basert på premieberegning i fellesordninger.

Ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som nevnt i første ledd kan bare inngå i fellesordning bestående av andre ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

En felles pensjonsordning for konsernforetak kan utgjøre en fellesordning.

En pensjonsinnretning som har en eller flere fellesordninger skal føre regnskap for hver fellesordning.

Departementet kan gi nærmere regler til utfylling, gjennomføring og avgrensning av reglene i kapitlet her.

§ 10A-2. *Årets premier*

Årlig premie for en pensjonsordning skal tilsvare summen av ordinær årspremie, reguleringspremie og særskilte engangspremier for ytelser som ikke kan premiesettes på forhånd.

Premier beregnes etter § 10A-3 hvis ikke noe annet følger av reglene i §§ 10A-4 og 10A-5 om fellesordning for premieberegning.

§ 10A-3. *Premieberegning*

Pensjonsordningen skal årlig tilføres en premie som etter beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre rett til pensjon som medlemmene vil opptjene i løpet av året, med tillegg av årets risikopremier og kostnader for tjenester (ordinær årspremie). Premie for hvert år beregnes ved årets begynnelse og senere i året i takt med lønnsutviklingen.

Pensjonsordningen skal i tillegg hvert år tilføres premie til dekning av oppregulering i løpet av året av opptjente pensjonsrettigheter (reguleringspremie). Reguleringspremien beregnes på tidspunktet for oppreguleringen ut fra lønnsutviklingen i løpet av året.

Pensjonsordningen skal også hvert år tilføres premie til dekning av pensjonsrettigheter som medlemmene i tilfelle får i løpet av året, og som ikke kan premiesettes på forhånd ut fra forsikringstekniske beregninger. Slik premie beregnes på det tidspunkt pensjonsrettighetene oppstår.

§ 10A-4. *Vilkår for fellesordning for premieberegning*

Bestemmelsene i kapittel 9 er ikke til hinder for at det opprettes fellesordninger som består av flere pensjonsordninger, for at premie for den enkelte pensjonsordning som inngår i en fellesordning, skal bli fastsatt ved beregning basert på prinsipper som vil motvirke at pensjonskostnaden for de enkelte medlemmer for tilsvarende pensjonsrettigheter vil variere med medlemmenes kjønn og alder.

Alle pensjonsordningene i en fellesordning skal ha pensjonsplaner som gir samme typer av pensjonsytelser. Forholdet mellom alderspensjonsytelse og etterlatteytelse for det enkelte medlem skal være det samme etter pensjonsplanene for alle pensjonsordningene. Alle pensjonsordningene skal bygge på samme beregningsrente og i hovedsak samme beregningsgrunnlag.

Pensjonsordninger med pensjonsplaner som gir forskjellig ytelsesnivå for alderspensjon, kan inngå i samme fellesordning.

§ 10A-5. *Premieberegning i fellesordninger*

En fellesordning opprettet etter § 10A-4 skal hvert år tilføres premie tilsvarende summen av ordinær årspremie fastsatt etter forsikringsteknisk beregning for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Den enkelte pensjonsordnings andel av samlet ordinær premie til fellesordningen beregnes ut fra forholdet mellom den rett til alderspensjon som vil bli opptjent i løpet av året for samtlige medlemmer av hver av pensjonsordningene. Kostnader for tjenester kan unntas fra fordeling i fellesordningen.

Opptas en arbeidstaker som medlem av en pensjonsordning i løpet av et forsikringsår, belastes tilleggspremie for den del av året som gjenstår. Tillegget beregnes ut fra pensjonsordningens andel av samlet årspremie til fellesordningen og den prosentvise økningen av pensjonsordningens beregningsgrunnlag etter første ledd annet punktum som det nye medlemmet representerer. Avvik fra forsikringsteknisk beregnet premie inngår ved beregningen av ordinær årspremie til fellesordningen i det etterfølgende år. Bestemmelsene i første til tredje punktum gjelder tilsvarende ved beregning av premietillegg for særskilt lønnsøkning for et medlem av pensjonsordningen.

Dersom det i løpet av et forsikringsår opptas en ny pensjonsordning i en fellesordning, skal den ordinære årspremien beregnes ut fra den samlede ordinære årspremie til fellesordningen som er beregnet for året, og den prosentvise økningen av det samlede beregningsgrunnlaget etter første ledd annet punktum som pensjonsordningen representerer.

Det skal fastsettes i forsikringsavtalen om reguleringspremie som nevnt i § 10A-3 annet ledd skal beregnes særskilt for hver pensjonsordning eller helt eller delvis ved gjennomsnittsberegning. Ved særskilt beregning skal reguleringspremien beregnes for hver pensjonsordning i fellesordningen ut fra den prosentvise økning av premiereserven for pensjonsordningen som er påkrevd som følge av oppregulering av medlemmenes opptjente pensjonsrettigheter ut fra lønnsutviklingen. Ved gjennomsnittsberegning skal fellesordningen hvert år tilføres reguleringspremier tilsvarende summen av årlig reguleringspremie etter § 10A-3 annet ledd for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Den enkelte pensjonsordningens andel av samlet reguleringspremie til fel-

lesordningen beregnes ut fra forholdet mellom samlet premiereserve for hver av pensjonsordningene på tidspunktet for oppregulering av pensjonsrettighetene. Ved beregning av premiereserve etter reglene i leddet her skal premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling unntas fra beregningen, med mindre annet er fastsatt. Kostnader for tjenester kan beregnes og belastes særskilt for hver pensjonsordning.

Reguleringspremie for pensjoner under utbetaling skal beregnes og betales særskilt for hver enkelt pensjonsordning.

Det skal fastsettes i forsikringsavtalen i hvilken utstrekning premier som nevnt i § 10A-3 tredje ledd skal beregnes særskilt for hver pensjonsordning eller helt eller delvis ved gjennomsnittsberegning som nevnt i første ledd.

§ 10A-6. *Eldre arbeidstakere*

Alle pensjonsordninger i en fellesordning skal ha samme regler om opptak av medlemmer som har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen, og om rett til pensjon og medregning av tidligere tjenestetid for slike arbeidstakere når de er opptatt som medlemmer, jf. foretakspensjonsloven § 3-9 annet og tredje ledd, jf. § 5-6 første ledd bokstav c.

§ 10A-7. *Innbetaling av premie*

Blir premie for et forsikringsår ikke innbetalt ved årets utgang eller ved utløpet av annen frist fastsatt i nytt premievarsel etter lov 16. juni 1989 nr. 69 om forsikringsavtaler § 14-2, bortfaller den økning av forsikringsforpliktelsene som den ikke innbetalte premien skulle dekke. Medlemmene i pensjonsordningen skal i tilfelle varsles om dette. Det kan likevel ikke som følge av slikt bortfall kreves tilbakebetaling av for mye utbetalt pensjon.

Departementet kan ved forskrift fastsette nærmere regler om innbetaling av premie.

§ 17-1 tredje ledd oppheves.

§ 17-2 første ledd skal lyde:

Departementet kan gi nærmere *overgangsregler*.

II

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.

Kongen kan fastsette overgangsregler.

