

NOU

Norges offentlige utredninger **2005: 15**

Obligatorisk tjenestepensjon

Utredning nr. 13 fra Banklovkommisjonen

Utredning fra Banklovkommisjonen oppnevnt ved kongelig resolusjon 6. april. 1990.
Avgitt til Finansdepartementet 1. juli 2005.

Statens forvaltningstjeneste
Informasjonsforvaltning

Oslo 2005

ISSN 0333-2306
ISBN 82-583-0849-1

Lobo Media AS

Til Finansdepartementet

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

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

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

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

Kommisjonens lovforslag er enstemmig.

Oslo, 27. juni 2005

Erling Selvig
leder

nestleder Bernt Nyhagen	Olav Breck	Ottar Dalsøren
Sverre Dyrhaug	Kjersti Elvestad	Jo Gjedrem
Eystein Gjelsvik	Arnhild Dordi Gjønnnes	Øivind Fegth Knutsen
Øystein Løining	Per Melsom	Solveig Nordkvist
Erling G. Rikheim	Rolf A. Skomsvold	Kristin Skrede
Per Anders Stalheim	Liv Synnøve Taraldsrud	Olav Vannebo

Lise Ljungmann
(hovedsekretær)
Kari Lærum

Innhold

0	Sammendrag	9	3.3.2	Innskuddspremie og pensjons-	
0.1	Sammendrag	9		ytelsenes størrelse	42
0.1.1	Innledning	9	3.4	Innskuddspensjonsordning	42
0.1.2	Banklovkomisjonens vurderinger		3.4.1	Innskuddspensjonsordninger med	
	og forslag	9		eller uten forsikringselement	42
0.1.3	Forholdet til Stortingets vedtak	15	3.4.2	Etablering og medlemskap i en	
0.2	Summary in English	16		innskuddspensjonsordning	43
0.2.1	Introduction	16	3.4.3	Innskudd og innskuddsplan	43
0.2.2	The Banking Law Commission's		3.4.4	Alderspensjonen i	
	evaluations and proposals	17		innskuddspensjonsordninger	43
0.2.3	Relationship to the Storting's decision	23	3.5	Investeringsvalg i pensjons-	
0.3	Banklovkomisjonens sammen-			ordningene	44
	setning	25	3.5.1	Utgangspunkt	44
			3.5.2	Investeringsvalg i	
Del I	Alminnelige motiver	27		foretakspensjonsordninger	45
			3.5.3	Engangsbetalt alderspensjon og	
1	Oppdraget	29		innskuddspensjonsordninger	45
1.1	Banklovkomisjonens oppdrag	29	3.6	Utbredelse av de forskjellige	
				ordningene	46
2	Pensjonsmeldingen og		4	Obligatorisk tjenestepensjon i	
	Stortingets behandling av denne .	31		andre EØS-land	48
2.1	Forslag til obligatorisk element i		4.1	Tjenestepensjonsordninger i	
	pensjonssystemet	31		EU-området	48
2.2	Oversikt over Pensjonsmeldingens		4.2	Finland	48
	modeller	31	4.3	Nederland	48
2.3	Nærmere om Modell II	32	4.4	Danmark	49
2.3.1	Pliktige pensjonsordninger etter		4.5	Sverige	50
	pensjonslovgivningen	32	4.6	EUs direktiver om pensjons-	
2.3.2	Minstekrav til obligatorisk			innretninger	50
	tjenestepensjon	32	4.6.1	Generelt	50
2.3.3	Utbetalinger fra ordningene	33	4.6.2	Pensjonskassedirektivet	50
2.3.4	Sanksjonsmuligheter	34	4.6.3	Livsforsikringsdirektivet	52
2.3.5	Vurdering av endringer og tilpas-				
	ninger i pensjonslovene som følge		5	Foretak uten pensjonsordning	53
	av modernisert folketrygd	34			
2.4	Stortingets behandling av		6	Utgangspunkter for lovarbeidet ..	56
	Pensjonsmeldingen	35	6.1	Forholdet mellom modernisert	
				folketrygd og obligatorisk	
3	Oversikt over pensjonslovene	38		tjenestepensjon	56
3.1	Innledning	38	6.2	Rammer for utredningen	57
3.2	Foretakspensjonsordning	39	6.3	Hovedspørsmål	58
3.2.1	Hovedtrekk ved en				
	foretakspensjonsordning	39	7	Plikten til å opprette pensjons-	
3.2.2	Minimumskrav til foretaket	40		ordning	60
3.2.3	Hvem som skal og kan bli medlem		7.1	Hvilke foretak skal opprette	
	av en foretakspensjonsordning	40		pensjonsordning?	60
3.2.4	Pensjonsytelser i en		7.1.1	Hvilke foretak kan ha pensjons-	
	foretakspensjonsordning	41		ordning etter pensjonslovene	60
3.3	Engangsbetalt alderspensjonsordning	41	7.1.2	Plikten til å opprette pensjonsordning	61
3.3.1	Nærmere om engangsbetalt alders-				
	pensjon	41			

7.1.3	Særlig om selvstendig næringsdrivende	64	9.5	Ytelsesbasert foretakspensjon med beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon lik 1 G	99
7.1.4	Offentlige foretak og arbeidsgivere	67	9.5.1	Pensjonskostnader, pensjonsytelser og kompensasjonsgrad	99
7.2	Ytelsesbasert eller innskuddsbasert pensjonsordning	67	9.5.2	Konklusjoner	102
7.2.1	Valg av pensjonsordning	67	9.6	Oppfyller en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon minstekravene?	102
7.2.2	Regelverket for pensjonsordningen	69	9.6.1	Sammenligningsgrunnlaget	102
7.2.3	Lovkrav og fleksibilitet	70	9.6.2	Nærmere om sammenligningen	104
7.2.4	Etterfølgende endringer	71	9.6.3	Beregning av pensjonsytelser i innskuddsordninger	107
7.3	Hvilke arbeidstakere skal omfattes av pensjonsordningen	71	9.6.4	Etterfølgende endringer	107
7.3.1	Hovedreglene	71	9.6.5	Parallele og kombinerte pensjonsordninger	108
7.3.2	Pensjonslovenes regler om medlemskap	72			
7.4	Forholdet til EU/EØS-regelverket ...	75			
8	Lovfastsatte minimumsstandarder	78	10	Minstekrav for innskuddsbaserte pensjonsordninger	109
8.1	Behovet for minimumsstandarder ...	78	10.1	Minstekrav knyttet til foretakets tilskuddsplikt	109
8.2	Utformingen av minimumsstandarder	79	10.2	Tilskudd fra arbeidstakerne	110
8.2.1	Rettspolitiske utgangspunkter	79	10.3	Minstekravet til foretakets tilskudd ..	111
8.2.2	Minimumsstandarder knyttet til pensjonskostnader eller til pensjonsytelser	79	10.3.1	Tilnæringsmåten	111
8.3	Et grunnlagsmateriale for fastsettelse av minimumsstandarder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger	81	10.3.2	Pensjonskostnader, pensjonsytelser og økt kompensasjonsgrad	112
8.3.1	Hovedalternativer i grunnlagsmaterialet	81	10.3.3	Konklusjoner	115
8.3.2	Beregningsforutsetninger	82	10.4	Beregning av foretakets innskudd	115
8.3.3	Hovedalternativer	83	10.4.1	Ensartet minstekrav	115
			10.4.2	Lønnstak	116
			10.4.3	Lønnsintervallet 1 til 12 G	117
			10.4.4	Lønnsinntekt fra foretaket	120
			10.4.5	Kostnader ved pensjonsordningen ...	121
			10.5	Høyere innskuddssats for kvinner	121
			10.6	Minstekrav til utbetalingsperiodens lengde	122
			10.7	Delingstall	123
			10.8	Innskuddsfritak ved uførhet	123
			10.9	Uføre- og etterlattepensjoner	125
			10.10	Minstekrav til kapitalforvaltning og avkastning	125
9	Minimumsstandarder for ytelses- og innskuddsbaserte pensjonsordninger	85	11	Iverksetting og gjennomføring av obligatorisk tjenestepensjon	127
9.1	Pensjonsytelser og pensjonskostnader i ytelses- og innskuddsbaserte pensjonsordninger	85	11.1	Iverksetting av obligatorisk tjenestepensjon	127
9.1.1	Ytelsesbasert foretakspensjon	85	11.2	Innkjøpsforening for obligatorisk tjenestepensjon	129
9.1.2	Pensjonsordninger med innskuddspensjon	89	11.2.1	Samordningsbehov	129
9.1.3	Engangsbetalt alderspensjon	91	11.2.2	Stortingets vedtak	131
9.2	I hvilken utstrekning kan det overhodet fastsettes felles minimumsstandarder?	92	11.2.3	Innkjøpsordninger for obligatorisk tjenestepensjon	131
9.3	Ytelsesnivåer i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon?	93			
9.4	Ytelsesbasert foretakspensjon med beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G	95			
9.4.1	Pensjonskostnader, pensjonsytelser og kompensasjonsgrad	95			
9.4.2	Konklusjoner	98			

11.3	Flytting, sammenslåing og medregning av pensjonsrettigheter	133	13	Merknader til de enkelte bestemmelser	143
11.4	Kontrollordninger	135	13.1	Til utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon	143
11.5	Ikrafttreden. Endringer i andre lover	136	14	Utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon	153
12	Administrative og økonomiske konsekvenser	137	Del II	Vedlegg	157
12.1	Innledning	137	1	Beregninger over pensjonsytelser og pensjonspremier.....	159
12.2	Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige	137	2	Samlede økonomiske virkninger	215
12.3	Administrative og økonomiske konsekvenser for det private	138	3	Foretakspensjonsloven	219
12.3.1	Konsekvenser for foretakene	138	4	Innskuddspensjonsloven	238
12.3.2	Konsekvenser for arbeidstakerne	141	5	Forskrift til innskuddspensjonsloven	249
12.3.3	Konsekvenser for pensjonsinnretningene	142			
12.4	Samlede samfunnsøkonomiske virkninger	142			

Figuroversikt (vedlegg 1)

Figur 1.1	Tabell 1.1.1.a) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon.....	163	Figur 1.11	Tabell 1.1.2.e) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	173
Figur 1.2	Tabell 1.1.1 b) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	164	Figur 1.12	Tabell 1.1.2.f) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	174
Figur 1.3	Tabell 1.1.1 c) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	165	Figur 1.13	Tabell 1.2.1 a) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	175
Figur 1.4	Tabell 1.1.1 d) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	166	Figur 1.14	Tabell 1.2.1 b) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	176
Figur 1.5	Tabell 1.1.1 e) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	167	Figur 1.15	Tabell 1.2.1 c) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	177
Figur 1.6	Tabell 1.1.1 f) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	168	Figur 1.16	Tabell 1.2.1.d) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	178
Figur 1.7	Tabell 1.1.1 f) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	169	Figur 1.17	Tabell 1.2.1 e) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	179
Figur 1.8	Tabell 1.1.2 b) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	170	Figur 1.18	Tabell 1.2.1 f) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	180
Figur 1.9	Tabell 1.1.2 c) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	171	Figur 1.19	Tabell 1.2.2 a) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	181
Figur 1.10	Tabell 1.1.2.d) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	172	Figur 1.20	Tabell 1.2.2 b) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	182

Figur 1.21	Tabell 1.2.2 c) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	183	Figur 1.36	Tabell 1.5.2 b) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	198
Figur 1.22	Tabell 1.2.2 d) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	184	Figur 1.37	Tabell 1.5.2 c) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	199
Figur 1.23	Tabell 1.2.2 e) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	185	Figur 1.38	Tabell 1.5.2 d) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	200
Figur 1.24	Tabell 1.2.2. f) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	186	Figur 1.39	Tabell 1.5.2 e) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	201
Figur 1.25	Tabell 1.3 a) Premieelementer for ytelsespensjon	187	Figur 1.40	Tabell 1.5.2 f) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	202
Figur 1.26	Tabell 1.3 b) Premieelementer for ytelsespensjon	188	Figur 1.41	Tabell 1.6.1 a) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	203
Figur 1.27	Tabell 1.4 a) Premieelementer for innskuddspensjon	189	Figur 1.42	Tabell 1.6.1 b) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	204
Figur 1.28	Tabell 1.4 b) Premieelementer for innskuddspensjon	190	Figur 1.43	Tabell 1.6.1 c) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	205
Figur 1.29	Tabell 1.5.1 a) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	191	Figur 1.44	Tabell 1.6.1 d) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	206
Figur 1.30	Tabell 1.5.1 b) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	192	Figur 1.45	Tabell 1.6.2 a) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	207
Figur 1.31	Tabell 1.5.1 c) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	193	Figur 1.46	Tabell 1.6.2 b) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	208
Figur 1.32	Tabell 1.5.1 d) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	194	Figur 1.47	Tabell 1.6.2 c) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	209
Figur 1.33	Tabell 1.5.1 e) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	195	Figur 1.48	Tabell 1.6.2 d) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	210
Figur 1.34	Tabell 1.5.1 f) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	196	Figur 1.49	Tabell 1.6.3 a) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	211
Figur 1.35	Tabell 1.5.2 a) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon	197	Figur 1.50	Tabell 1.6.3 b) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	212
			Figur 1.51	Tabell 1.6.3 c) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	213
			Figur 1.52	Tabell 1.6.3 d) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering	214

Kapittel 0

Sammendrag

0.1 Sammendrag

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

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

0.1.1 Innledning

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

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

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

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

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

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

0.1.2 *Banklovkommisjonens* vurderinger og forslag

Banklovkommisjonens vurderinger av hovedspørsmålene knyttet til utformingen av et utkast til lov

om obligatorisk tjenestepensjon fremgår av kapitlene 6 til 12 i utredningen.

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

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

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

2) *Banklovkommisjonen* har sammenfattet konklusjonene av utredningsarbeidet i et utkast til en egen lov om obligatorisk tjenestepensjon (se kapittel 14). Alternativet hadde vært å innarbeide bestemmelsene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven, men dette ville innebære en komplisering av allerede omfattende lover. Bestemmelsene om obligatorisk tjenestepensjon vil fremtre i en mer avklart og lettere tilgjengelig form dersom de blir presentert samlet i en egen lov.

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

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

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

3) Hvilke foretak som skal pålegges en plikt til å opprette obligatorisk tjenestepensjon for sine ansatte er vurdert i kapittel 7. *Banklovkommisjonen* foreslår at alle foretak som er skattepliktige til Norge etter skatteloven, og som derfor har adgang i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven til å opprette pensjonsord-

ning etter disse lovene, skal ha plikt til å opprette pensjonsordning for sine ansatte dersom foretaket ikke allerede har opprettet en slik pensjonsordning. Dette gjelder også utenlandske selskaper som har fast driftssted med ansatte i Norge.

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

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

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

4) Når det gjelder hvilke arbeidstakere i foretaket som skal være medlem av en pensjonsordning med obligatorisk tjenstepensjon, er det både i stortingsvedtaket og i Pensjonsmeldingens beskrivelse av Modell II lagt til grunn at reglene om medlemskap i henholdsvis foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven skal være avgjørende. *Banklovkommisjonen* har derfor ikke gått inn på en

generell vurdering av de ulike medlemskapsreglene i de to pensjonslovene, men har tatt opp enkelte avgrensningsspørsmål som krever særskilt vurdering i forhold til innføring av obligatorisk tjenstepensjon. Dette gjelder blant annet overgangsregler i foretakspensjonsloven § 16-2 som gjør at det i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger fram til 1. januar 2008 kan settes strengere krav til medlemskap enn det som følger av lovens hovedregler. Dette har særlig betydning for unge og deltidsansatte arbeidstakere. *Banklovkommisjonen* foreslår derfor at denne overgangsbestemmelsen i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd ikke skal gjelde for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger opprettet etter innføringen av en lov om obligatorisk tjenstepensjon.

5) Praktisk sett vil en ordning for tjenstepensjon vanskelig kunne virke obligatorisk i forhold til foretakene med mindre plikten til å opprette pensjonsordning samtidig blir konkretisert gjennom krav om at pensjonsordningen etter sitt innhold i alle tilfelle skal oppfylle enkelte lovfastsatte minimumsstandarder. Minimumsstandarder vil være av vesentlig betydning for arbeidstakernes rett til pensjonsytelser som fastsettes i pensjonsordningens regelverk. De vil også være viktige for foretakene da minstekravene vil være bestemmende for minstenivået på foretakenes pensjonskostnader etter innføringen av obligatorisk tjenstepensjon. I kapittel 8 og 9 er det gjort en nærmere analyse og vurdering av hvordan minstestandardene kan utformes for å sikre at henholdsvis ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger oppfyller minstekravene til alderspensjon. Redegjørelsen i kapittel 9 illustrerer også de økonomiske realiteter for foretak og arbeidstakere som etter de foretatte beregninger, antas å ligge i de minimumsstandarder som lovutkastet inneholder.

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

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

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

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

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

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

6) Spørsmålet om ytelsesbaserte pensjonsordninger kan anses likeverdige med innskuddsbaserte pensjonsordninger utformet i samsvar med minstekravene, antas å ha størst betydning for det betydelige antall av eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger. Hovedtyngden av de eksisterende ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger har en pensjonsplan som reelt vil gi alderspensjon som minst ligger på samme nivå som alderspensjo-

nen i innskuddsbaserte pensjonsordninger som oppfyller minstekravene i lovutkastet. I forhold til enkelte ytelsesbaserte pensjonsordninger vil imidlertid arbeidstakere innenfor typiske lavtlønnsgrupper kunne komme noe dårligere ut enn i en innskuddsordning med minimumskrav. I slike tilfeller foreslår *Banklovkommisjonen* at foretaket skal ha en plikt til å endre regelverket for pensjonsordningen i den utstrekning dette er nødvendig for at alderspensjonen for arbeidstakerne generelt sett skal være i samsvar med minstekravene. Det kreves ingen generell heving av ytelsesnivået i pensjonsordningen, men bare en heving av pensjonsytelsene for de lavtlønnsgruppene som ligger under minimumskravene.

Banklovkommisjonen forutsetter at vurderingen av om en eksisterende pensjonsordning som oppfyller minstekravene til obligatorisk tjenestepensjon skal baseres på forholdene ved iverksettningen av en lov om obligatorisk tjenestepensjon og ved en senere etablering av en ny ytelsesbasert pensjonsordning. At forutsetningene senere endres som følge av den økonomiske utvikling, skal ikke gjøre det nødvendig med fortløpende tilpasninger i sammenligningsgrunnlaget for ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Det forutsettes at nødvendige tilpasninger i regelverket for en pensjonsordning i tilfelle blir drøftet mellom arbeidstakerne og foretaket. Foretaket skal imidlertid være avskåret fra i ettertid å foreta endringer i pensjonsordningens innskudds- eller pensjonsplan eller regelverk for øvrig som vil innebære at ordningene ikke lenger kan oppfylle minstekravene.

7) Kapittel 10 beskriver de nærmere minimumsstandarder som *Banklovkommisjonen* mener bør fastsettes for innskuddsbaserte pensjonsordninger basert på de beregninger av kostnader og ytelser som er gjort i tallmaterialet. Ut fra de føringer som er gitt i Stortingets vedtak av 26. mai 2005 og i utredningsoppdraget fra Finansdepartemen-

tet, foreslår *Banklovkommisjonen* at det stilles følgende minstekrav til innskuddsbaserte pensjonsordninger:

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

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

I tillegg til disse minstekravene til alderspensjon, foreslår *Banklovkommisjonen* at det stilles krav om at pensjonsordningen må tilknyttes en ordning med innskuddsfritak eller premiefritak under uførhet på 20 prosent eller mer. Tallmaterialet viser at kostnadsnivået for innskuddsfritak ved uførhet er beskjedent sett i forhold til den vesentlige økning i sosial sikkerhet som slike risikodekninger vil gi for at alderspensjon vil bli utbetalt ved nådd pensjonsalder. Kostnadene ved dette er beregnet å utgjøre rundt 10 prosent av det innskudd eller premie som innbetales til sikring av alderspensjon i pensjonsordningen.

8) Når det gjelder iverksetting og gjennomføring av en lov om obligatorisk tjenestepensjon fore-

Tabell 0.1 Økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved innskudd 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G.

Utbetalingstid 10 år. Tall i prosent av lønn ved nådd pensjonsalder 67 år. Reallønnsregulering 2 prosent pr. år.

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

Kilde: Vital

Tabell 0.2 Økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved innskudd 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G.

Utbetalingstid 10 år. Tall i prosent av lønn ved nådd pensjonsalder 67 år. Reallønnsregulering 1,5 prosent pr. år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn		
	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G	9,2	7,5	6,6
Lønn 6 G	10,3	8,8	7,3
Lønn 8 G	10,8	9,2	7,7

Kilde: Vital

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

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

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

kontraktslutningen antas å gi kostnadsbesparelser. Dette åpner også for at pensjonsinnretningen og innkjøpsforeningen i samarbeid kan utvikle praktiske ordninger for administrasjon av pensjonsordningen.

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

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

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

11) De administrative og økonomiske konsekvensene er nærmere vurdert i kapittel 12. Det er

i dette kapitlet lagt vekt på å kartlegge hvilke kostnader en innføring av obligatorisk tjenestepensjon vil medføre for foretakene som i dag ikke har tjenestepensjonsordning for sine ansatte og for arbeidstakere i slike foretak.

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

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

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

0.1.3 Forholdet til Stortingets vedtak

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

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

stille foretak og pensjonsinnretninger overfor betydelige praktiske utfordringer.

Stortinget la videre til grunn at ordningen med obligatorisk tjenestepensjon skulle utformes innenfor foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. *Banklovkommisjonen* har lagt opp til atplikten til å opprette pensjonsordning for arbeidstakerne i foretaket, enten skal skje ved opprettelse av en pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Det er opp til det enkelte foretak å velge om de vil overholdeplikten gjennom opprettelse av en ytelsesbasert foretakspensjonsordning, pensjonsordning med engangsbetalt alderspensjon etter foretakspensjonsloven eller en innskuddspensjonsordning etter innskuddspensjonsloven. Det vises til omtalen av dette i kapittel 6 og lovutkastet § 2.

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

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

I sitt vedtak understreket Stortinget at

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

Banklovkommissjonen har lagt til grunn at eksisterende tjenestepensjonsordninger skal kunne videreføres så sant de oppfyller visse minstekrav, jf. lovutkastet § 5. Når det gjelder de øvrige forhold Stortinget omtaler i denne sammenheng, har man valgt å basere minstekravene i lovutkastet på innskuddspensjonsordninger som er, og oppfattes som, enklere enn de ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

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

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

Selv om minstekravene er definert i forhold til innskuddspensjonsordninger, stiller lovforslaget foretakene fritt med hensyn til om de i stedet vil overholde plikten til å opprette en obligatorisk tjenestepensjonsordning for sine ansatte ved å etablere en ytelsesbasert foretakspensjonsordning. I kapittel 9 har *Banklovkommissjonen* drøftet nærmere hvilke kriterier som skal legges til grunn ved vurderingen av om en ytelsesbasert foretakspensjonsordning kan anses som likeverdig i forhold til minimumskravene til obligatorisk tjenestepensjon.

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

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

0.2 Summary in English

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

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

0.2.1 Introduction

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

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

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

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

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

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

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

0.2.2 The Banking Law Commission's evaluations and proposals

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2-2 of the Companies Pension Act and Section 2-3 of the Defined Contribution Act make the establishment of a pension scheme conditional on that pension scheme embracing either (1) at least two persons in the undertaking (including persons with ownership interests in the undertaking) who both have working hours and pay corresponding to at least a 75 per cent of a full position in the undertaking, or (2) at least one person with a 75 per cent or greater proportion of a full position who does not have ownership interests in the undertaking. An undertaking with only part-time employees in positions that are less than 75 per cent of a full position, therefore, will not be able to

establish an occupational pension scheme under the Companies Pension Act or Defined Contribution Act. *The Banking Law Commission* therefore proposes that undertakings that have employees who, all together, perform work in the undertaking corresponding to two full-time equivalents (man-years), should have a duty to establish a pension scheme for their employees.

The owner of an undertaking may, as up to now, be a voluntary member of an occupational pension scheme. *The Banking Law Commission* also proposes that wholly-owned undertakings, either in the form of one-man businesses or wholly-owned limited-liability companies, should be entitled to establish a defined-contribution pension scheme for the owner and part-time employees if any, designed in accordance with the minimum requirements in the legal draft. Reference is here made to the guidelines in the Storting's decision regarding the pension situation for the self-employed and others with ownership interests in the undertaking.

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

5) In practice, it would be difficult to give a scheme for occupational pension mandatory effect in relation to the undertakings unless the duty to establish a pension scheme was at the same time made specific, via a requirement that the content of the pension scheme should in all cases meet certain statutory minimum standards. Minimum standards will be of major significance for the employees' right to pension benefits laid down in the pen-

sion scheme's regulations. They will also be important for the undertakings, as the minimum requirements will determine the minimum level of the undertakings' pension costs after the introduction of the mandatory occupational pension. Chapters 8 and 9 contain a detailed analysis and evaluation of how the minimum standards can be designed in order to ensure that both benefit-based and contribution-based pension schemes meet the minimum requirements for the retirement pension. The account in Chapter 9 also illustrates the economic realities for undertakings and employees that, according to the calculations made, are expected to be within the minimum standards that the legal draft contains.

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

The Banking Law Commission has concluded that it is not possible to specify common minimum standards for benefit-based company pension schemes and defined-contribution pension schemes. This is due to the fact that they are pension products with sometimes drastically different characteristics, particularly because both benefits and contributions are fixed in different ways. In benefit-based company pensions, the benefits are calculated on the basis of total service time and annual pay at any given time, under rules laid down in the pension plan. The size of the pension benefits is thereby pre-set in the pension plan, in principle independently of the size of the undertaking's contributions to the pension scheme and of the yield from the management of the funds of the pension scheme. The undertaking's annual contributions to the pension scheme (the annual premium) are therefore not pre-set, but must be calculated every year on the basis of the capital that is needed to secure the right to pension that the employees

are earning in the individual year. In defined-contribution pension schemes, the undertaking's annual contributions are normally pre-set as a particular percentage of the employees' pay at any given time. Pension benefits are not pre-set, but are calculated on the basis of the size of the employees' total pension capital on attaining pensionable age. The pension capital will, in addition to the undertaking's total contributions, depend on the capital return on paid-in contributions that are every year added to the employees' pension capital. In the benefit-based company pension, however, the right to pension earned in previous service will also be upwardly adjusted in accordance with pay trends, since the size of the pension benefit the employees are to be guaranteed, is calculated on the basis of their pay level at any given time. In defined-contribution pension schemes, the undertaking's annual contributions comprise a fixed percentage of the employees' pay at any given time. A pay rise will therefore only have consequences for contributions that are paid after the increase in pay.

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

The Banking Law Commission therefore proposes the decisive factor should be whether the retirement pension in benefit-based pension schemes will mean an increase in the degree of compensation seen in relation to the degree of compensation in the National Insurance that at a minimum corresponds to the increase in degree of compensation that a retirement pension in a defined-contribution scheme based on the statutory minimum requirements would bring about. The supporting material in Annex 1 here provides a good basis for determining what percentage

increase in degree of compensation will be sufficient for a benefit-based scheme to be regarded as equal to a defined-contribution scheme in accordance with the statutory minimum requirements. The decisive factor is what increase in degree of compensation the benefits from the pension scheme would give, seen in general in relation to the collective of the employees in the undertaking, not whether one or more employees would have been rather better off under a different type of pension scheme. In other words, the decisive factor is whether the great majority of the members of the benefit-based company pension scheme are guaranteed a retirement pension that gives the same or a better increase in degree of compensation in relation to the benefits from the National Insurance than in an minimum defined-contribution pension scheme. In order to make it easier in practice to decide whether a benefit-based pension scheme must be deemed to provide a retirement pension at the same level as a defined-contribution pension scheme based on the statutory minimum requirements, *The Banking Law Commission* has proposed that benefit schemes that under the pension plan would provide at least a fixed increase in degree of compensation in relation to the National Insurance at pay levels of 4 G and 40 years' service shall be deemed to have fulfilled the minimum requirement under the legal draft. Various percentages have been proposed for benefit schemes' payment of retirement pensions: 10 years, 15 years and lifelong.

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

6) The question of whether benefit-based pension schemes can be regarded as equivalent to contribution-based pension schemes designed in accordance with minimum requirements is regarded as having the greatest significance for the considerable number of existing benefit-based pension schemes. The bulk of the existing benefit-based company pension schemes have a pension plan that in real terms will yield a retirement pension on at least the same level as the retirement pension in contribution-based pension schemes that meet the minimum requirements in the legal draft. In relation to certain benefit-based pension schemes, however, employees in typical low-paid occupational groups may come out rather worse off than they would in a defined-contribution scheme with minimum requirements. In such cases *The Banking Law Commission* proposes that the undertaking should have a duty to amend the regulations for its pension scheme to the extent

that this is necessary to bring the retirement pension for the employees in general into conformity with the minimum requirements. No general raising of the benefit level in the pension scheme is demanded, but only a raising of pension benefits for the low-paid groups who are beneath the minimum requirements.

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

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

- the minimum requirement is related to the undertaking's contribution obligation in the form

of a fixed percentage of pay for the individual employees in the individual year,

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

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

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

Table 0.3 Increased degree of compensation in relation to the National Insurance with contributions at 2 per cent of pay between 1 and 12 G.

Disbursement period 10 years. Figures in per cent of pay on attaining pensionable age at 67.
Real pay adjustment 2 per cent per year.

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

Source: Vital

Table 0.4 Increased degree of compensation in relation to National Insurance with contributions of 2 per cent of pay between 1 and 12 G.

Disbursement period 10 years. Figures in per cent of pay on attaining pensionable age at 67.
Real pay adjustment 1.5 per cent per year.

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

Source: Vital

secure the retirement pension in the pension scheme.

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

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

9) In order to reduce the costs to the undertakings, particular the smaller undertakings, in Section 11.2 *The Banking Law Commission* proposes that it should be permitted to create purchasing associations for the mandatory occupational pension. This is in conformity with the Storting's decision, which also assumes that one-man businesses can become part of a common purchasing scheme. Such purchasing associations can either be created within already existing interest organisations or within associations created for the purpose of obtaining a pension scheme for their members in accordance with the requirements in an act on mandatory occupational pensions. It is proposed that it be left up to the purchasing association to

make an agreement with the pension scheme that embraces regulations for all pension schemes, including the provisions on asset management. The agreement is made on behalf of the undertakings that are embraced, and the individual undertaking shall be responsible for the payment of the annual contributions etc. to the pension scheme. Such a system for use of standardised pension products and simplification of the process of closing contracts is expected to yield costs savings. This also allows for the pension scheme and purchasing association in collaboration to develop practical arrangements for administration of the pension scheme.

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

In order to facilitate control that the undertakings are following up their duty to establish pension schemes for their employees, it is also proposed that the undertaking should certify in its annual report that the undertaking has a pension scheme in conformity with statutory requirements and that this declaration be included in the part of the annual report and accounts that are subject to auditing. For undertakings that do not have an obli-

gation to file accounts, it is proposed that such a declaration be included in the trading statement filed with the tax authorities. It should also be considered whether changes in the forms for the undertakings' filings with the tax authorities can be made that will create a better basis for control.

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

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

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

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

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

0.2.3 Relationship to the Storting's decision

In its decision of 26 May 2005 – Section 2.1 on mandatory occupational pensions, Section 2.2 on coordination of occupational pensions for several undertakings, and Section 2.5 on the self-employed, the Storting laid down important principles and guidelines for how the mandatory occupational pension should be designed. The legal draft in this report is in conformity with this. *The Banking Law Commission* has emphasised that the legal draft should be worded as simply and clearly as possible, and that rules and solutions are adap-

ted to the financial situation for undertakings and employees for whom a mandatory occupational pension will have the greatest legal and practical significance. Below follows a list of the relevant Sections in the Storting's decision and how these are handled in the report.

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

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

As regards the question of which employees shall be members of a mandatory occupational pension scheme, the Storting decided that all employees who meet the criteria for membership in the Defined Contribution Act and the Companies Pension Act should be covered. There should also be further clarification of the requirement for an occupational pension for employees who are also, wholly or in part, owners of the undertaking. *The Banking Law Commission* has based the legal draft on the membership provisions of the Companies Pension Act and the Defined Contribution Act being applicable, see the discussion in Section 7.3. In the light of the fact that the Companies Pension Act has special transitional rules for some of the

provisions on membership that last until 1 January 2008, *The Banking Law Commission* has concluded that these transition rules ought not to apply to pension schemes established in conformity with an act on mandatory occupational pensions, confer Section 14 second paragraph and Section 7.1.3 of this report. As will be apparent therefrom, and from Section 1 second paragraph of the legal draft, the Act shall also apply to undertakings that are not entitled to establish a pension scheme because the work in the undertaking is performed by employees who are part-time employees or who have ownership interests in the undertaking, confer Section 2 second paragraph and Section 7 of the legal draft. As a main rule it shall be voluntary whether the pension scheme covers the employer and others with ownership interests in the undertaking, confer Section 2 third paragraph of the legal draft.

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

In its decision the Storting emphasised that

«the mandatory schemes must be designed in such a way that it is simple to extend them, in such a way that they do not prevent the continuation of the existing occupational pension schemes and in such a way that it is easy for small and medium businesses to establish and administer the schemes.»

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

As regards what specific minimum requirements are made of the mandatory occupational

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

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

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

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

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

0.3 Banklovkommisjonens sammensetning

Banklovkommisjonen har ved avgivelsen av denne utredning følgende 20 medlemmer:

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

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

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

Sekretariatet ved utarbeidelsen av denne utredningen har bestått av:

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

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

Del I
Alminnelig motiver

Kapittel 1 Oppdraget

1.1 Banklovkommisjonens oppdrag

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

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

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

Finansdepartementet trekker fram at Statsministeren i brev 31. mars 2004 til TBL/BNL (Teknologibedriftenes Landsforening/Byggenæringens Landsforening) og Fellesforbundet uttalte at Regjeringen vil

«fremme forslag om pensjoner i arbeidsforhold, herunder forslag som fyller visse minimumsstandarder og som gjelder alle lønnsinntakere som ikke allerede har bedre ordninger.»

I Pensjonsmeldingen er det skissert tre, og anbefalt to, modeller for obligatoriske supplerende pensjonsordninger. Stortinget ble invitert til å ta stilling til hvilken av disse modellene som skal utredes

videre. Arbeiderpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre ble 19. mai 2005 enige om en avtale om pensjonsreform, som også omfatter innføring av obligatorisk tjenestepensjon.

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

Finansdepartementet viser til at stortingsflertallet har sluttet seg til den såkalte Modell II i Pensjonsmeldingen, som innebærer et krav om at alle arbeidsgivere etablerer en pensjonsordning for sine ansatte som tilfredsstiller kravene i enten foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. I stortingsvedtaket er det blant annet lagt til grunn at

«obligatorisk tjenestepensjon i arbeidsforhold skal omfatte alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap etter Lov om innskuddspensjon og Lov om foretakspensjon.»

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

«å betale inne et innskudd på minst 2 prosent av lønnen over 1 G for den enkelte arbeidstaker.»

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

Det vises til at det i stortingsvedtaket også er lagt opp til at det skal arbeides videre med endringer i pensjonslovene med sikte på å åpne for frivil-

lig tilslutning til kollektive tjenestepensjonsordninger for selvstendig næringsdrivende og ansatte med eierinteresser i arbeidsgiverforetaket, og til at det skal vurderes eventuelle lovendringer for å legge til rette for «innkjøpsordninger.» I den grad vurdering av disse temaene reiser spørsmål som ikke kan utredes innenfor det stramme tidsskjema som er lagt til grunn for utredning av ny lov om obligatorisk tjenestepensjon, legger Finansdepartementet til grunn at man vil måtte komme tilbake til disse temaene på annen måte.

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

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

«Banklovkommisjonen skal i sitt arbeid med utredningen og lovtkastet ta utgangspunkt i følgende prinsipper:

- Arbeidsgivere som ikke allerede har opprettet tilsvarende eller gunstigere ordninger for alderspensjon, skal ha plikt til å opprette pensjonsordning for sine arbeidstakere som tilfredsstillende regelverket i lov om innskuddspensjon eller lov om foretakspensjon (pensjonslovene), og som innenfor disse to lovene oppfyller visse nærmere angitte minimumskrav.
- Alle arbeidsgivere som har adgang til å opprette pensjonsordning etter pensjonslovene, skal ha plikt til å opprette pensjonsordning. Det skal vurderes om det bør fastsettes unntak fra en generell regel om at alle arbeidsgiverforetak som har adgang til å opprette skattefavoredert pensjonsordning etter reglene i pensjonslovene, skal ha plikt til å opprette slik pensjonsordning. I så fall skal det i utredningen også tas stilling til omfanget av slike eventuelle unntak, og det skal foreslås konkret utforming av unntakene.
- Det skal legges vekt på enkelhet og klarhet i det opplegg som foreslås. Pensjonslovenes regler om hvilke arbeidstakere som skal inkluderes (medlemsregler), skal så vidt mulig legges til grunn for hvem som skal omfattes av foretakets pensjonsordning.
- Tekniske tilpasninger i pensjonslovene kan om nødvendig vurderes.
- Det skal ikke være plikt til å tilby andre typer pensjonsytelser enn alderspensjon i ordningen. Kravene til varighet for pen-

sjonsytelsene, eller andre krav, skal ikke gå utover minimumskravene i pensjonslovene.

- Forslaget skal utformes med henblikk på at ordningen med obligatorisk tjenestepensjon skal virke sammen med gjeldende regelverk for folketrygden. Etter at de nærmere detaljer i en ny folketrygd er klarlagt, vil det være aktuelt med en fornyet gjennomgang av reglene om supplerende pensjonsordninger, herunder regler om obligatorisk tjenestepensjon.
- Det skal utformes utkast til minstekrav både for innskuddsbaserte pensjonsordninger og for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. For innskuddsbaserte ordninger fastsettes minstekrav for innskudd til alderspensjon. Det bør vurderes om minstekrav til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger kan bygge på eller knyttes til minstekravene til innskuddsbaserte pensjonsordninger. Minstekravene skal gjelde for arbeidsgivers tilskudd til pensjonsordningen.
- Det bør videre, om mulig, vurderes om, og i tilfelle hvordan, minstekravene skal fastsettes for parallelle og kombinerte ordninger.
- Både hensiktsmessige kontrollordninger og hensiktsmessige sanksjoner skal vurderes. Ved vurderingen av, og utforming av utkast til, kontrollordninger og sanksjoner for brudd på en plikt til å tilby tjenestepensjonsordning skal det bl.a. legges vekt på hensynet til lovreglenes effektivitet, herunder at kontrollen skal kunne være enkel å foreta.
- Virkeområdet for og innholdet av lovregler om obligatorisk tjenestepensjon skal vurderes i forhold til Norges internasjonale forpliktelser. Om mulig bør eventuelle tilsvarende obligatoriske ordninger i aktuelle andre land beskrives.
- Det skal utarbeides utkast til ikrafttredelsesbestemmelser og overgangsregler. Forholdet til foretak som allerede har pensjonsordning, herunder foretak som har pensjonsordning som tilfredsstillende kravene i pensjonslovene, skal vurderes særskilt. I denne sammenheng må det legges vekt på løsninger som vil være enkle å kontrollere.
- Arbeidet skal ta hensyn til utredningsinstruksen, herunder gi en tilstrekkelig oversikt over økonomiske og administrative konsekvenser. Det skal i utredningen bl.a. redegjøres for konsekvenser for foretak som i dag ikke har tjenestepensjon.»

Kapittel 2

Pensjonsmeldingen og Stortingets behandling av denne

2.1 Forslag til obligatorisk element i pensjonssystemet

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

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

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

- *Kompensasjonsgrad*: Regjeringen har konkludert med at det er en viktig politisk oppgave å sørge for at alle har et visst garantert minstenivå på sin alderspensjon, men det gjøres ikke klart hvor høyt man skal sikte når det gjelder den inntektsavhengige delen av pensjonen. Pensjonskostnader er en del av den enkeltes samlede lønns- og arbeidsbetingelser. Et høyt alderspensjonsnivå kan derfor bety lavere lønn som yrkesaktiv. Regjeringen legger til grunn at den enkelte i utgangspunktet selv bør kunne bestemme hvordan han eller hun vil fordele sitt forbruk over livsløpet. Minstekravene til en supplerende tjenestepensjon bør ikke settes for høyt slik at det ikke er rom for individuelle tilpasninger.
- *Foretakets lønnsomhet*: Regjeringen legger til grunn at økte pensjonskostnader over tid vil redusere foretakenes lønnssevne. Hensynet til foretakenes lønnsomhet vil derfor være en vik-

tig faktor ved fastsettelse av minstekrav til obligatorisk tjenestepensjon. Regjeringen mener også at det må vurderes hvorvidt personlige næringsdrivende skal omfattes av den obligatoriske ordningen da en institusjonalisert sparing i form av pensjon vil svekke egenkapital og handlefriheten i næringsvirksomheten.

- *Forholdet til eksisterende supplerende pensjonsordninger*: Å undergrave eksisterende tjenestepensjonsordninger vil etter Regjeringens oppfatning være i strid med intensjonen bak innføring av obligatorisk tjenestepensjon. Et høyt ambisjonsnivå på den obligatoriske pensjonsparing vil kunne redusere dagens supplerende pensjonsordninger i arbeidsforhold.
- *Innskudds- eller ytelsesordninger?*: Regjeringen mener at mange grunner trekker i retning av at en eventuell obligatorisk supplerende pensjonsordning bør være innskuddsbasert. Det påpekes blant annet at innskuddspensjonsordninger er enkle og dermed mer oversiktlige for både arbeidstaker og arbeidsgiver. De legger også i større grad til rette for mobilitet av arbeidstakere mellom pensjonsordninger.
- *Hensynet til administrasjon og forvaltningskostnader*: Kostnadene til administrasjon og forvaltning vil i mange tilfeller kunne spise opp en vesentlig del av avkastningen. Kostnadene vil kunne holdes nede ved å utnytte stordriftsfordeler, men all vekt kan ikke legges på hensynet til stordriftsfordeler. Kostnadene vil også avhenge av hvilken modell for obligatoriske tjenestepensjon som velges.

2.2 Oversikt over Pensjonsmeldingens modeller

I den første modellen for obligatorisk tjenestepensjon (*Modell 1*) som Regjeringen har vurdert, skal alle betale inn en viss andel av sin pensjongivende inntekt inn på en egen, individuell konto (se Pensjonsmeldingen side 122). Skattemyndighetene står for innkrevingen av tilskudd, som forvaltes av forvaltere som er godkjent av en pensjonsmyndighet. Den enkelte kan selv gis investeringsvalg

innenfor visse grenser. Ordningen skal omfatte alle og være lik for alle. Ordningen vil være direkte knyttet til den enkelte person og ikke til arbeidsgiver. Regjeringen legger til grunn at det som i modernisert folketrygd, er naturlig å sette et tak på inntektsgrunnlaget ved 8 G. Regjeringen legger videre til grunn at en innskuddsordning for alle på toppen av folketrygden, vil gjøre det vanskeligere for de øvrige supplerende pensjonsordninger å sikte mot en bestemt kompensasjonsgrad. Denne modellen er av mindre interesse i forhold til denne utredningen. Formålet *her* er å konkretisere en ordning for obligatorisk tjenestepensjon som kan tilpasses eksisterende folketrygdssystem og som dermed kan innføres raskt. Modell I vil bare være aktuell ved en samtidig gjennomgang og gjennomføring av en modernisert folketrygd.

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

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

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

2.3 Nærmere om Modell II

2.3.1 Pliktige pensjonsordninger etter pensjonslovgivningen

I Modell II tar Regjeringen som utgangspunkt at foretak og arbeidsgivere uten pensjonsordning

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

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

2.3.2 Minstekrav til obligatorisk tjenestepensjon

Regjeringen kommer i Pensjonsmeldingen side 124 inn på spørsmål om hvordan minstekravene til de supplerende ordningene etter Modell II bør utformes og legger vekt på at dette lar seg gjøre på en enkel måte. Til illustrasjon nevner Regjeringen krav om at foretaket skal innbetale minimum 2 prosent av pensjonsgivende inntekt opp til 8 G i pensjonsordninger etter innskuddspensjonsloven, mens det for pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven kan stilles krav om at man skal sikte mot en kompensasjonsgrad på for eksempel minst 60 prosent i differanseordninger og minst 10 pro-

sent i tilleggsordninger ved 43 års opptjening. Grunnlaget for pensjon er da den lønn som er pensjonsgivende fra det enkelte foretak.

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

Regjeringen peker på at foretaksbaserte modeller åpner for felles forvaltning for alle arbeidstakere i foretaket og at dette vil kunne gi kostnadsfordeler. Mange enkeltkontrakter for de enkelte foretak vil imidlertid bidra til å trekke de samlede kostnadene opp. Regjeringen uttaler at det synes naturlig å vurdere en ytterligere åpning for større institusjoner for forvaltning, for eksempel i form av pensjonskasser for innskuddspensjon der flere foretak kan gå sammen, dersom denne modellen velges.

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

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

2.3.3 Utbetalinger fra ordningene

Dagens regler åpner både for livslang utbetaling av pensjon og for opphørende pensjonsutbetaling med utbetalingsperioder helt ned til ti år etter pensjonsalder. Regjeringen peker på at bare en liten andel av pensjonistene vil ha falt fra ved for eksempel 72 års alder, og dermed vil hoveddelen oppleve å stå uten supplerende pensjon på et tidlig tidspunkt ved så kort utbetalingsperiode som ti år etter pensjonsalder (forutsatt at det

åpnes for å fratre med pensjon ved 62 år i modernisert folketrygd). Dette gjelder i særlig grad for kvinner, fordi de har lengre forventet levealder enn menn.

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

- Et første spørsmål gjelder utbetalingsperiodens normale lengde under forutsetning av at utbetalingen av pensjon begynner ved lovens pensjonsalder, dvs. ved 67 år. I pensjonslovene stilles det krav om at utbetalingsperioden minst skal være 10 år, dvs. at pensjonsutbetalingen tidligst kan opphøre ved 77 års alder. I så fall vil pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder bli bestemmende for størrelsen av pensjonsytelsene i en utbetalingsperiode på 10 år.
- Et annet spørsmål er om innføringen av modernisert folketrygd tilsier at dette minstekravet på 10 år bør erstattes med et krav om en lengre utbetalingsperiode for å bevare sammenhengen i det nye pensjonssystemet. Dette spørsmålet kan først vurderes etter at prinsippene for modernisert folketrygd er avklart.
- Et tredje spørsmål oppstår under forutsetning av at modernisert folketrygd blir basert på prinsippet om fleksibel pensjoneringsalder, for eksempel med fratreden allerede ved 62 års alder, og gjelder hvilken virkning dette skal få for utbetaling av pensjonsytelser i de tilfellene hvor utbetalingsperioden er fastsatt til 10 år regnet fra lovens normale pensjonsalder på 67 år. I så fall må det blant annet vurderes 1) om tidspunktet for utbetaling av pensjon skal flyttes frem til tidspunktet for fratreden, dvs. tidspunktet for utbetaling fra folketrygden, og i så fall 2) om utbetalingsperioden fortsatt skal være 10 år, eller om utbetaling av pensjon først skal opphøre som forutsatt ved 77 års alder. Skal det normale opphørstidspunktet på 77 år fastholdes, vil det være nødvendig å foreta omberegning (og reduksjon) av størrelsen av pensjonsytelsene ut fra pensjonskapitalen på tidspunktet for fratreden og lengden av utbetalingsperioden frem til 77 års alder.

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

2.3.4 Sanksjonsmuligheter

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

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

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

Avhengig av hvordan modernisert folketrygd blir utformet, har Regjeringen lagt til grunn at en overgang til modernisert folketrygd vil nødvendiggjøre endringer i pensjonslovene og en del tilpasninger i eksisterende supplerende tjenestepensjonsordninger. Regjeringen påpeker i Pensjonsmeldingen side 128 flg. at foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven er relativt nye og representerer et gjennomarbeidet moderne rammeverk for skattefaviserte pensjonsordninger, men viser samtidig til at det fortsatt vil ta noe tid før det nye regelverket er fullt innarbeidet. En av hensiktene med å modernisere reglene for de private skattefaviserte pensjonsordningene har vært å legge forholdene til rette for økt utbredelse av slike ordninger.

Folketrygdens betydning er til dels forskjellig for de ulike typer av pensjonsordninger, se nærmere nedenfor i kapittel 3. En del forslag i modernisert folketrygd vil imidlertid ha betydning for både

foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. I Pensjonsmeldingen avsnitt 6.3 side 128 flg. trekker Regjeringen frem en del områder både i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven der det antas å foreligge behov for å vurdere endringer som følge av modernisert folketrygd.

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

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

Som det redegjøres nærmere for nedenfor i kapittel 3, åpner foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven både for livsvarig pensjonsutbetaling og opphørende ytelser med korteste utbetalingsperiode på 10 år fra pensjonsalder. Regjeringen mener at en bør vurdere endringer i

bestemmelsene om utbetalingsperiode dersom det gis anledning til fleksibel pensjonsalder, for at ikke utbetalingsperioden skal bli for kort i forhold til det antatte behov. En slik vurdering må også gjøres ut i fra hensynet til økt levealder, jf. bemerkningene foran i avsnitt 2.3.3.

I Pensjonsmeldingen foreslås innføring av delingstall i folketrygden for å redusere økningen av pensjonsutbetalinger som følge av økt levealder. Når det gjelder pensjonsutbetalinger fra supplerende pensjonsordninger med livsvarige ytelser, viser Regjeringen til at forutsetninger om dødelighet er et element som må tas hensyn til når premien fastsettes. Regjeringen finner det derfor ikke hensiktsmessig at delingstallet i modernisert folketrygd skal innarbeides eksplisitt i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Samtidig legger Regjeringen til grunn at det ikke er rimelig at arbeidsgiver skal pålegges en automatisk kompensasjon av en reduksjon av beregnet folketrygd i pensjonsordning der pensjonsplanen angir den samlede pensjon (ytelsesbaserte differanseordninger) som følge av bruk av delingstall.

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

2.4 Stortingets behandling av Pensjonsmeldingen

Finanskomiteen avga den 23. mai 2005 sin innstilling om Regjeringens forslag til pensjonsreform i

Innst. S. nr. 195 (2004-2005) Innstilling fra finanskomiteen om Pensjonsreform - trygghet for pensjonene. De supplerende pensjonsordninger er behandlet i innstillingens kapittel 8.

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

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

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

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

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

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

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

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

Det samme flertallet i komiteen mener videre at det må være mulig for flere foretak å opprette en felles innkjøpsordning for tjenestepensjoner. En innkjøpsordning kan opprettes gjennom avtale

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

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

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

Flertallet går også inn for at enkeltpersonforetak skal kunne opprette en felles innkjøpsordning for tjenestepensjoner. *Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti* er enig i punktene i avtalen av 19. mai 2005 mellom Arbeiderpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre om obligatorisk tjenestepensjon og felles innkjøpsordninger for tjenestepensjoner.

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

Komiteens medlem fra Kystpartiet viser til at Kystpartiets forslag til trygdeordning ikke har behov for supplerende pensjonsordninger (beskrevet i innstillingen avsnitt 3.2 og 6.2). Medlemmet vil imidlertid subsidiært støtte en innføring av en obligatorisk tjenestepensjon i privat sektor.

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

«2.1 Obligatorisk tjenestepensjon

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

Ordningene utformes innenfor Lov om foretakspensjon og Lov om innskuddspensjon.

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

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

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

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

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

2.2 Samordning av tjenestepensjoner for flere foretak

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

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

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

- en avtalt standard pensjonsordning for alle medlemsforetakene

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

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

...

2.5 Selvstendig næringsdrivende

Enkeltmannsforetak skal også kunne opprette en felles innkjøpsordning for tjenstepensjoner.

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

Kapittel 3

Oversikt over pensjonslovene

3.1 Innledning

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

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

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

I privat sektor er det foretaket som avgjør om det vil opprette pensjonsordning, og i tilfelle hvilken type av pensjonsordning dette skal være. Hittil har det ikke vært vanlig å regulere dette spørsmålet i tariffavtaler. Innenfor privat sektor vil en

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

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

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

- ytelsesbasert foretakspensjonsordning etter foretakspensjonsloven (heretter kalt foretakspensjonsordning),
- innskuddsbasert engangsbetalt alderspensjonsordning etter foretakspensjonsloven (heretter kalt engangsbetalt alderspensjon), og
- innskuddspensjonsordning etter innskuddspensjonsloven med eller uten forsikringssele-

ment i form av risikodekninger eller en garantert avkastning (heretter kalt innskuddspensjonsordning).

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

3.2 Foretakspensjonsordning

3.2.1 Hovedtrekk ved en foretakspensjonsordning

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

- kostnadene dekkes ved årlig innbetaling av årets premie fra foretaket som har pensjonsordning i pensjonsinnretningen, eventuelt med bidrag i form av en egenandel fra arbeidstakeren,
- pensjonsinnretningens forpliktelser bestemmes på grunnlag av de rettigheter for medlemmene som de innbetalte premier og innskudd til enhver tid gir grunnlag for, beregnet ut fra lønnsnivå og tjenestetid. Rettighetene fremgår av regelverket for pensjonsordningen,
- pensjonsordningene er fondsbasert, dvs. at pensjonsinnretningens forpliktelser til enhver tid skal nåverdiberegnes og komme til uttrykk i en tilsvarende avsetning i forsikringsfondet som gjeldspost. Avsetningskravet beregnes ut fra pensjonsinnretningens forpliktelser overfor de forsikrede til enhver tid. På aktivasiden skal pensjonsinnretningen til enhver tid ha eiendeler betryggende plassert som minst tilsvarer forsikringsfondets størrelse, og
- pensjonsordningen etablerer et trepartsforhold, hvor den nærmere utformingen av pensjonsordningen avtales mellom pensjonsinnret-

ningen og foretaket, mens rettigheter og ytelser i hovedsak tilkommer arbeidstakerne som de forsikrede. Det vises for øvrig til beskrivelsen av trepartsforholdet i pensjonsordninger i livsforsikringsselskap i *Banklovkommisjonens* utredning nr. 7 (NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning) side 38, Utredning nr. 10 (NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring) side 43 og Utredning nr. 12 (NOU 2004: 24 Pensjonskasselovgivning. Konsolidert forsikringslov) side 21.

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

- det endelige omfanget av de forpliktelser pensjonsinnretningen påtar seg mot betaling av en bestemt premie, er fastsatt ut fra størrelsen av premien og den avkastning pensjonsinnretningen med tilstrekkelig grad av sannsynlighet kan regne med å oppnå ved forvaltningen av premiemidlene i perioden fra innbetalingen og til ytelsene skal utbetales. Dette avkastningsnivå bestemmes ved en beregningsrente som pensjonsinnretningen benytter ved premieberegningen,
- pensjonsinnretningen skal på passivasiden i balansen til enhver tid ha oppført et forsikringsfond – en gjeldspost – som motsvarer *beregnet nåverdi* av pensjonsinnretningens forsikringsforpliktelser (og administrasjonsforpliktelser) på beregningstidspunktet. Ved beregningen tas det hensyn til nåverdien av de fremtidige premieinnbetalinger som knytter seg til forpliktelsene,
- avsetningene i forsikringsfondet skal hvert år endres (normalt forhøyes) i takt med beregnet årlig endring av forsikringsforpliktelsene – i tillegg til det som direkte følger av de innbetalte premier for året – med et beløp som minst tilsvarer det avkastningsnivået som ligger til

grunn for fastsettelsen av pensjonsinnretnings premier og forpliktelser (beregningsrenten), og

- pensjonsinnretningen skal på aktivasisden i balansen til enhver tid ha en formuesmasse, inklusive avkastning, som minst tilsvarer forsikringsfondets størrelse på beregningstidspunktet, og denne kapitalen skal være plassert i betryggende eiendeler i samsvar med de krav og rammer lov- og forsikringsverket om kapitalforvaltningen medfører. Det er dette forhold som – sammen med kravene til forsikringsfondets størrelse – sikrer at pensjonsordningen er fullt ut fondsbasert.

3.2.2 Minimumskrav til foretaket

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

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

alminnelige minstekrav som er tatt inn i foretakspensjonsloven § 2-2 første ledd.

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

3.2.3 Hvem som skal og kan bli medlem av en foretakspensjonsordning

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

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

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

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

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

3.2.4 Pensjonsytelser i en foretakspensjonsordning

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

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

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

Alderspensjonen fra pensjonsordningen kommer i tillegg til ytelsene fra folketrygden til enhver tid. Det vanlige er at alderspensjonens størrelse fastsettes i prosent av lønnen som arbeidstaker har ved fratredelsestidspunktet (sluttlønnsprinsippet), hensett til arbeidstakerens tjenestetid ved nådd pensjonsalder. Størrelsen av pensjonen beregnes således uavhengig av hvilken avkastning pensjonsinnretningen måtte ha oppnådd ved forvaltningen av pensjonskapitalen i årene frem til pensjonsalderen. Fulle ytelser fra pensjonsordningen fastsettes normalt med henblikk på at samlet alderspensjon fra folketrygden og pensjonsordningen skal komme til å utgjøre en angitt del (i området 60-70 prosent) av arbeidstakerens lønn. Pensjonen fra folketrygden som legges til grunn i disse tilfellene er såkalt *beregnet* folketrygd og ikke den faktiske folketrygd som kommer til utbetaling for den enkelte arbeidstaker, jf. foretakspensjonsloven § 5-5. I henhold til foretakspensjonsloven § 5-2 første ledd kan imidlertid alderspensjonen også fastsettes til et bestemt beløp pr. medlem eller et bestemt beløp i forhold til lønn og beregnet folketrygd.

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

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

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

For lønn over 12 G opptjenes det således ikke pensjonsrettigheter.

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

3.3 Engangsbetalt alderspensjonsordning

3.3.1 Nærmere om engangsbetalt alderspensjon

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

På kostnadssiden atskiller innskuddsbaserte pensjonsordninger, både engangsbetalte alders-

pensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger, seg fra ytelsesordningene først og fremst ved at foretakets tilskudd til pensjonsordningen er bestemt ved det innskudd som årlig skal betales etter innskuddsplanen, og ved at arbeidstakernes opptjente rett til pensjon bestemmes ut fra pensjonskapitalen til enhver tid, dvs. de samlede innskudd fra foretaket og tilført avkastning oppnådd i løpet av årene ved forvaltningen av kapitalen. Foretakets årlige tilskudd vil normalt være fastsatt i prosent av lønn, for eksempel i området 2 til 5 prosent, og en lønnsforhøyelse vil således kun få betydning for størrelsen av fremtidige innskudd. Hovedregelen er at all avkastning ved kapitalforvaltningen skal tilføres pensjonskapitalen, og arbeidstakerne har således risikoen for avkastningsresultatet. Disse forhold gjør at en lettere kan ta i bruk opplegg for kapitalforvaltningen som reduserer pensjonsinnretningens egen risiko for avkastningsresultatet (foretakspensjonsloven §§ 11-1a flg. og innskuddspensjonsloven §§ 3-2a flg.), se nedenfor i avsnitt 3.5.

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

3.3.2 Innskuddspremie og pensjonsytelses størrelse

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

Hovedreglene er at innskuddspremien for den enkelte arbeidstaker og all avkastning ved forvaltning av pensjonskapital (premiereserven) skal tilføres premiereserven og benyttes som engangspremie for tillegg til pensjonsrettighetene. I sam-

svar med dette fremgår det av foretakspensjonsloven § 4-2 annet ledd at opptjent pensjon til enhver tid utgjør summen av de pensjonsrettigheter som arbeidstakeren har ervervet ved de årlig innbetalte innskuddspremier og de forhøyelser av opptjente rettigheter som tilført avkastning har gitt grunnlag for.

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

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

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

3.4 Innskuddspensjonsordning

3.4.1 Innskuddspensjonsordninger med eller uten forsikringselement

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

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

pensjonsordning med forsikringselement kan også etableres i pensjonskasse.

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

3.4.2 Etablering og medlemskap i en innskuddspensjonsordning

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

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

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

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

3.4.3 Innskudd og innskuddsplan

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

har vært lavere. Innskuddsplanen vil inngå i regelverket for pensjonsordningen.

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

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

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

3.4.4 Alderspensjonen i innskuddspensjonsordninger

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

sjonskapital for en arbeidstaker på et gitt tidspunkt skal tilsvare summen av innskudd, foretatt i samsvar med innskuddsplanen med tillegg av avkastning, som over årene er tilført innskuddskapitalen.

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

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

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

3.5 Investeringsvalg i pensjonsordningene

3.5.1 Utgangspunkt

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

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

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

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

3.5.2 Investeringsvalg i foretakspensjonsordninger

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

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

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

3.5.3 Engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjonsordninger

De alminnelige kapitalforvaltningsreglene gjelder som hovedregel også ved forvaltningen av *innskuddsbaserte* pensjonsordninger – engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjonsordninger (alminnelig forvaltning). Ved foretakspen-

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

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

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

Både i tilknytning til kollektive investeringsporteføljer og individuelt investeringsvalg åpner foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven for at det kan tegnes særskilt avtale om avkastningsga-

ranti. Foretaket eller den enkelte arbeidstaker kan således redusere sin risiko knyttet til kapitalforvaltningen av pensjonsordningens midler eller pensjonskontoen. Pensjonsinnretningen vil og skal imidlertid kreve særskilt godtgjørelse for å stille en slik avkastningsgaranti, jf. foretakspensjonsloven § 11-5 tredje ledd og innskuddspensjonsloven § 3-4 femte ledd.

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

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

3.6 Utbredelse av de forskjellige ordningene

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

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

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

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

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

Tabell 3.1 Brutto forfalt premie. Endelige tall 2004.

Alle livsforsikringsselskaper. Beløp i 1000 kroner.

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

Kilde: FNH statistikk 4. kvartal 2004

Tabell 3.2¹ Omfanget av nytegning 2004 (Nytegnet premie)². Endelige tall 2004.

Alle livsforsikringsselskaper. Beløp i 1000 kroner.

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

¹ Kilde: FNH statistikk 4. kvartal 2004.

² Nytegnet premie er registrert totalpremie på årsbasis for helt nye forsikringskontrakter i selskapet, samt endringer i registrert totalpremie på årsbasis for eksisterende kontrakter, når endringen skyldes kontraktsmessige forandringer som innebærer reell nytegning, eller at nye grupper forsikrede kommer med, eller at nye medlemmer meldes inn i kollektive pensjonsordninger med frivillig tilslutning.

Kapittel 4

Obligatorisk tjenestepensjon i andre EØS-land

4.1 Tjenestepensjonsordninger i EU-området

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

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

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

4.2 Finland

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

De finske pensjonsordningene er delvis fondert med elementer av «pay-as-you-go»-metode. «Pay-as-you-go» innebærer at det ikke skjer noen oppbygging av kapital i pensjonsordningene, men innbetalt premie anvendes til pensjonsytelser som løper på samme tidspunkt. «Pay-as-you-go»-biten av premien i Finland innbetales til en poolordning som administreres av et senter for pensjon hvorfra pensjonsinntretningen får refundert ufonderte pensjonsutbetalinger. Ordningene finansieres dels av arbeidsgiverne og dels av arbeidstakerne. I disse ordningene utgjør premien mellom 16,3 og 27,6 prosent av lønn, hvor av arbeidstakernes andel utgjør 4,7 prosent. Pensjonsordningene for selvstendig næringsdrivende er i sin helhet «pay-as-you-go»-basert.

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

4.3 Nederland

I Nederland omfatter de supplerende tjenestepensjonsordningene om lag 90 prosent av arbeidsmarkedet. Ordningene er avtalebaserte, men obligato-

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

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

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

4.4 Danmark

I Danmark skilles det mellom arbeidsmarkedspensjoner og firmapensjoner. Firmapensjonene er basert på frivillige avtaler mellom foretak og pensjonsinnretning. I forhold til arbeidsmarkedspensjonene spiller de en svært beskjeden rolle, og i forhold til temaet om obligatorisk tjenstepensjon er de av liten interesse. Firmapensjoner vil derfor ikke bli beskrevet noe nærmere her.

Arbeidsmarkedspensjonene i Danmark er tariffbaserte og har en stor utbredelse. Innenfor de enkelte tariffområder i arbeidslivet er ordningene obligatoriske både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Arbeidsmarkedspensjonene og firmapensjo-

nene dekker 82 prosent av arbeidstakerne mellom 25 og 59 år.

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

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

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

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

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

4.5 Sverige

I Sverige er tjenestepensjonsordningene basert på obligatoriske tariffbestemte ordninger. Dette avtalesystemet dekker om lag 90 prosent av arbeidstakerne. Tidligere var tjenestepensjonsordningene ytelsesbaserte, men reforhandlinger av avtalene har ført til at de fleste ordningene nå er erstattet av innskuddsbaserte ordninger.

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

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

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

4.6 EUs direktiver om pensjonsinnretninger

4.6.1 Generelt

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

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

melser som fastsetter hvilke plikter og rettigheter som skal følge av medlemsstatenes trygdelovgivning.

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

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

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

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

4.6.2 Pensjonskassedirektivet

I *Banklovkommissjonens* utredning nr. 12, NOU 2004: 24, er det i kapittel 5 gitt en utfyllende beskrivelse av pensjonskassedirektivet og dets rekkevidde. I utredningen her vil bare de bestemmelser som er av betydning for utformingen av tjeneste-

pensjonsordningene som tilbys av pensjonskasser bli trukket fram.

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

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

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

Kjerneområdet for direktivet er således pensjonsinnretninger som driver virksomhet basert på pensjonsordninger med alderspensjon og som gir fondsbaserte pensjonsrettigheter til medlemmene,

herunder «self-employed persons». Det er imidlertid uten betydning om pensjonsordningen er ytelsesbasert eller innskuddsbasert, og om midlene knyttet til en pensjonsordning forvaltes av pensjonsinnretningen som egen investeringsportefølje med investeringsvalg for arbeidsgiver eller medlemmer. Det fremgår av formålsparagraf 14 at «cover for biometrical risks» vil være et viktig, men ikke nødvendig element i en tjenestepensjonsordning. Dersom pensjonsordninger i pensjonsinnretningen omfatter biometrisk risiko, stilles det særlige krav til avsetningene og fonderingen av pensjonsordningene.

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

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

Direktivets artikkel 15 inneholder bare regler om beregningen av omfanget av forpliktelsene til enhver tid. Det egentlige krav om at pensjonsinnretningers virksomhet og således pensjonsordningene i disse pensjonsinnretningene, skal være fondsbaserte, fremgår av direktivet artikkel 16.

Artikkel 16 nr. 1 fastsetter at enhver pensjonsinnretning til enhver tid skal ha «sufficient and appropriate assets to cover the technical provisions in respect of the total range of pension schemes operated». Dette betyr at de samlede pensjonsforpliktelser – som beregnet etter artikkel 15 – skal ha som motpost eiendeler minst av tilsvarende verdi. Uavhengig av hvordan avsetningskravets størrelse på et gitt tidspunkt er beregnet etter reglene i artikkel 15, tillater ikke artikkel 16 nr. 1 underdekning av avsetningskravet. Reglene om underdekning i forhold til de enhver tid gjeldende avsetningskravene, framgår av artikkel 16 nr. 2. Hjemlandet har adgang til å tillate midlertidig underdekning i en pensjonsinnretning, men forutsetningen er at pensjonsinnretningen vedtar en konkret og gjennomførbar gjenopprettingsplan for å sikre at kravet om full fondering av avsetningskravet igjen blir oppfylt. Planen skal godkjennes av tilsynsmyndighetene.

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

4.6.3 Livsforsikringsdirektivet

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

Et hovedformål for livdirektivet er å gjennomføre det indre marked for livsforsikringsvirksomhet på grunnlag av både reglene om fri etableringsrett og reglene om fri utveksling av tjenesteytelse innenfor EU (formålsparagraf 3). Dette gjøres blant annet ved at direktivet stiller minimumskrav

til konsesjonsbehandling og krav til anerkjennelse av konsesjon gitt i andre medlemsland. Videre stilles det minstekrav til virksomhetens art, selskapenes soliditet og sikring av pensjonsforpliktelsene.

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

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

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

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

Kapittel 5

Foretak uten pensjonsordning

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

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

tjenestepensjonsordning. Gjør man fradrag for de ca. 100 000 som kan holdes utenfor en tjenestepensjonsordning får man i overkant av 600 000 sysselsatte i privat sektor som ikke har tjenestepensjonsordning i dag.

Et grovt anslag tilsier at det er ca. 130 000 foretak som ikke har tjenestepensjonsordninger (Fafo og ECON Analyse rapport 2005-008 side 21 note 12). Utbredelsen av tjenestepensjonsordninger er ikke jevnt fordelt blant foretak i privat sektor. Dekningsgraden for antallet arbeidstakere med tjenestepensjonsordning i privat sektor varierer både mellom de ulike bransjer og i forhold til foretakets størrelse. Tabell 5.3 nedenfor viser beregninger av antallet ansatte uten tjenestepensjonsordning sett i forhold til foretakets størrelse.

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

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

Tabell 5.4 nedenfor viser at det er færrest foretak innenfor bygg og anlegg samt varehandel, hotell og restaurant som har etablert tjenestepensjonsordning for sine ansatte. Tallmaterialet er imidlertid fra 1996, og det knytter seg derfor atskillig usikkerhet til i hvilken grad undersøkelsen er representativ for forholdene i våre dager. Noen nye undersøkelser er ikke foretatt etter dette som bekrefter forskjellene mellom næringssektorene. Forskjellene i de private sektorene har sammen-

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

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

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

Tabell 5.2 Ansatte utenfor offentlig sektor uten medlemskap i supplerende pensjonsordning

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

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

heng med at man innenfor disse bransjene finner mange små og mellomstore foretak. Her viser tallene ovenfor i tabell 5.3 at det fortsatt er færrest tjenstepensjonsordninger i de små foretakene. På denne bakgrunn er det grunn til å anta at forholdet mellom de ulike bransjene ikke trenger å ha endret seg vesentlig fra 1996 selv om det totale antallet tjenstepensjonsordninger kan ha økt i alle bransjer. En annen viktig grunn for at varehandel, hotell og restaurant har den laveste dekningen av tjenstepensjon er sammensetningen av arbeidsstyrken etter alder. Statistisk sentralbyrås statistikk¹ over sysselsatte etter alder og næring, viser for eksempel at andelen ansatte under 25 år utgjør nesten 40 prosent av arbeidstakerne i hotell- og restaurantbransjen. For varehandelen utgjør

denne gruppen ca. en tredjedel av arbeidstakerne. Dersom man ser på andelen ansatte under 40 år i de samme bransjene er tallet 74 prosent og 65 prosent. Innen disse bransjene er det også mange deltidsansatte. Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (4. kvartal 2004) viser at i varehandelen er 53 prosent på deltid, mens deltidsprosenten er 48 prosent i hotell og restaurant. I begge bransjer er det slik at flertallet av de deltidsansatte er på kort deltid, dvs. har en arbeidstid på 19 timer eller kortere per uke.

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

¹ Statistisk sentralbyrå: «Sysselsatte etter alder og næring», 4. kvartal 2003.

Tabell 5.3¹ Dekningsgrad av tjenstepensjon (TP) i private sektorer (1996)

Sektor	Dekningsgrad %	Uten TP %	Uten TP Antall
NNM, teko og møbel	52	48	35 000
Industri ellers, olje og bergverk	69	31	80 000
Bygg og anlegg	40	60	61 000
Varehandel, hotell og restaurant	29	71	246 000
Transport og kommunikasjon	72	28	41 000
Finansielle tjenester	93	7	3 000
Private tjenester ²	69	31	95 000
Sum³	55	45	562 000

¹ Kilde: Fafo og ECON Analyses rapport 2005-008, tabell 2.2.

² Inkluderer forretningsmessig tjensteyting, eiendomsdrift, undervisning, helse og sosiale tjenester og sosiale og personlige tjenester.

³ Korrigert for bestemmelsene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven og gitt forutsetninger om at bedrifter med 1-4 ansatte ikke har tjenstepensjonsordning, summerer totaltallet seg omtrent til 600 000 arbeidstakere uten tjenstepensjonsordning.

Tabell 5.4¹ Oversikt over antall hel- og deltidsansatte i ulike sektorer²

Tall i 1000. Årlig gjennomsnittslønn i G

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

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

² For antall ansatte heltid og deltid er Arbeidskraftundersøkelsen 1. kv. 2005 (grunntabeller) og Arbeidskraftundersøkelsen, yrkesfordeling 2004 (håndverkere) anvendt. For gruppene detaljhandel, hotell og restaurant og sosiale og private tjenester er det totale antall brukt, mens for håndverkere er det tatt utgangspunkt i talt antall eller 253 000, hvor av 80 prosent antas ikke å ha tjenestepensjon i dag (avrundet til 200 000). For håndverkere er det ikke opplysninger om deltid, men over 93 prosent av denne gruppen er voksne menn. Deltid for disse er derfor satt lik null. Gjennomsnittslønn er basert på SSBs lønnsstatistikk for 2004. For håndverkere er beregningen basert på NHOs lønnsstatistikk.

Kapittel 6

Utgangspunkter for lovarbeidet

6.1 Forholdet mellom modernisert folketrygd og obligatorisk tjenestepensjon

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

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

Et tredje hovedtema i Pensjonsmeldingen er forslaget om innføring av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. Bakgrunnen for forslaget er at store grupper av arbeidstakere i dag står uten alderspensjon fra ordninger utenfor folketrygden. Langt fra alle foretak i privat sektor har tjenestepensjonsordning for sine arbeidstakere. Et meget betydelig antall av arbeidstakere i privat sektor er derfor ikke sikret alderspensjonsytelser i tillegg til alderspensjon fra folketrygden etter det til enhver

tid gjeldende regelverk. I Pensjonsmeldingen pekes det på ulike årsaker til at mange foretak, særlig mindre foretak, ikke har tjenestepensjonsordning. Det vises blant annet til størrelsen av de samlede kostnader ved en tjenestepensjonsordning, og til de problemer ved selve administreringen av pensjonsordninger som ikke minst mindre foretak vil stå overfor. Med utgangspunkt i situasjonen slik den foreligger i dag, er det ovenfor i kapittel 5 gitt overslag over omfanget av de ulike grupper av arbeidstakere som vil kunne omfattes av en ordning for obligatorisk tjenestepensjon.

Under Stortingets behandling av Pensjonsmeldingen har et bredt flertall gitt sin tilslutning til viktige prinsipper for utformingen av modernisert folketrygd, se Innst. S. nr. 195 (2004-2005). Stortinget har også gitt sin tilslutning til innføring av obligatorisk tjenestepensjon, og Regjeringen er bedt om å fremme forslag til nødvendig lovgivning, utformet med utgangspunkt i innskudds- og fortakspensjonslovene, som kan vedtas med ikrafttreden 1. januar 2006. Stortingsflertallets merknader i Innst. S. nr. 195 kapittel 8.2, som ligger til grunn for Stortingets vedtak, inneholder en rekke prinsipper som skal legges til grunn ved utformingen av en lov om obligatorisk tjenestepensjon, se foran i avsnitt 2.4 i utredningen her. Finansdepartementets utredningsoppdrag til Banklovkommissjonen er utformet i samsvar med dette (foran avsnitt 1.1).

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

på minst fem år. Dette angir rammer og viktige føringer for utformingen av det opplegg for obligatorisk tjenestepensjon som utredningen her omhandler.

6.2 Rammer for utredningen

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

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

Stortingets vedtak må leses på bakgrunn av Pensjonsmeldingen. Et utgangspunkt for utredningsoppdraget her vil derfor også være Modell II utviklet i Pensjonsmeldingen side 124 flg. (foran avsnitt 2.3). Hovedsynspunktet i dette opplegget er at foretak som for tiden ikke har pensjonsordning som gir arbeidstakerne alderspensjon i tillegg til ytelsene fra folketrygden, skal pålegges å opprette pensjonsordning i henhold til reglene i foretaks-pensjonsloven eller innskuddspensjonsloven og å utforme regelverket for pensjonsordningen i samsvar med særskilte minimumsstandarder fastsatt i lovgivningen om obligatorisk tjenestepensjon. I merknadene til stortingsflertallet i Innst. S. nr. 195 og i Finansdepartementets oppdrag til Banklovkommissjonen er det gitt en del konkrete føringer med hensyn til det nærmere innhold av slike minimumsstandarder. Med dette som utgangspunkt vil en viktig del av denne utredningen derfor være å klarlegge og vurdere spørsmålene knyttet til den nærmere konkretisering av minimumsstandar-

dene for obligatorisk tjenestepensjon (nedenfor avsnitt 8.2).

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

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

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

lov om obligatorisk tjenstepensjon (se lovutkastet i kapittel 14).

3) De forutsetninger som ligger til grunn for utredningsoppdraget, innebærer at en ordning for obligatorisk tjenstepensjon i første omgang må utformes med henblikk på at ordningen i en del år skal *virke sammen med gjeldende regelverk for folketrygden* (foran avsnitt 6.1). Selv om det tas hensyn til den tid som vil gå med til selve iverksettingen av ny lovgivning om obligatorisk tjenstepensjon, vil de pensjonsordninger som etableres under den nye ordningen – på samme måte som allerede eksisterende pensjonsordninger – nødvendigvis komme til å virke i samsvar med regelverket i pensjonslovene i sin nåværende form i en periode av år før en modernisert folketrygd er gjennomført fullt ut. I tillegg vil modernisert folketrygd bli innført gradvis for ulike aldersgrupper. Det er derfor påkrevd at de nye pensjonsordningene som etableres i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon, inntil videre vil kunne virke på en tilfredsstillende måte i kombinasjon med gjeldende regelverk for folketrygden. På dette området vil det imidlertid neppe oppstå særskilte problemer fordi regelverket både i foretakspensjonsloven og i innskuddspensjonsloven allerede er tilpasset gjeldende regelverk for folketrygden, jf. foretakspensjonsloven § 2-1 første ledd og innskuddspensjonsloven § 2-1 første ledd. Det er ikke behov for ytterligere regler på dette området.

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

Forholdet er tilsvarende når det gjelder de generelle og prinsipielle spørsmål som knytter seg både til de supplerende tjenstepensjoners rolle i et fremtidig pensjonssystem, og til målsetningene for det samlede pensjonsnivå fra modernisert fol-

ketrygd og supplerende tjenstepensjonsordninger etter at pensjonsreformen i sin helhet er gjennomført. De minimumsstandarder som skal inngå i ordningen for obligatorisk tjenstepensjon, vil i denne omgang prinsipielt måtte utformes uavhengig av hvilke konklusjoner en til slutt når frem til på disse områdene.

6.3 Hovedspørsmål

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

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

I utredningen her legges det til grunn at denne uttalen er ment - i kortform - å vise til sentrale prinsipper som ligger til grunn for regelverket i gjeldende pensjonslovgivning. Flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195, avsnitt 8.2, hvor det fastslås at ordningen med obligatorisk tjenstepensjon skal «utformes innenfor Lov om foretakspensjon og Lov om innskuddspensjon», er i samsvar med dette. Utredningsoppdraget omfatter således ikke en vurdering av mulig behov for endringer i de sentrale bestemmelser eller ulike enkeltregler i pensjonslovene.

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

- foretak uten pensjonsordning skal opprette pensjonsordning som skal sikre alderspensjon for arbeidstakerne i foretaket,
- pensjonsordningen skal opprettes i henhold til henholdsvis foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven og dermed være i samsvar med de minstekrav til regelverket for pensjonsordninger som den relevante lov stiller,
- alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap i innskuddspensjonsloven og foretakspensjonsloven, skal være omfattet av pensjonsordningen, og

- regelverket for pensjonsordningen skal i tillegg oppfylle de krav som følger av minimumsstandarder særskilt fastsatt ved gjennomføringen av en ordning for obligatorisk tjenestepensjon.

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

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

De to pensjonslovene er ikke utformet slik at lovbestemmelsene i alle henseender vil kunne gi svar på spørsmål som gjelder enkeltheter i regelverket for de ulike typer av pensjonsordninger. I en del sammenhenger angir begge lover kun rammer for utforming av regelverket for den enkelte pensjonsordning, og de to lovene har også noe for-

skjellige regler på en del områder. Det er derfor ikke til å unngå at det i forbindelse med en ordning for obligatorisk tjenestepensjon basert på gjeldende pensjonslovgivning, også kan oppstå behov for å klarlegge enkelte spørsmål som gjelder den nærmere avgrensning av ordningen for obligatorisk tjenestepensjon, og i tilfelle fastsette de ytterligere regler det måtte være behov for i en lov om obligatorisk tjenestepensjon.

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

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

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

Kapittel 7

Plikten til å opprette pensjonsordning

7.1 Hvilke foretak skal opprette pensjonsordning?

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

7.1.1 Hvilke foretak kan ha pensjonsordning etter pensjonslovene

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

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

sterk tilknytning til skatteloven, angis virkeområdet klart med en henvisning til skatteloven.

...

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

Et foretaks adgang til å ha eller opprette pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven er således betinget av at foretaket er skattepliktig her i riket. Hvilke foretak (selskaper og andre rettssubjekter) som har plikt til å svare skatt av inntekt til Norge, er nærmere regulert i skatteloven §§ 2-1 til 2-3. Foruten norske foretak, herunder utenlandskeide foretak hjemmehørende her i riket, vil dette – i kortform - være utenlandske foretak som har inntekt av virksomhet som drives her i riket, jf. skatteloven § 2-3 første ledd, særlig bokstav b. Dette omfatter blant annet virksomhet som et utenlandsk selskap driver gjennom filial/fast driftssted med ansatte i Norge. Slike foretak vil således også ha adgang til å ha eller til å opprette pensjonsordning for arbeidstakere i sin tjeneste i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven.

At pensjonslovenes virkeområder generelt er avgrenset på denne måten, innebærer at foretak, foreninger og andre institusjoner uten skattepliktig virksomhet ikke har generell adgang til å opprette pensjonsordning i henhold til foretaks- eller innskuddspensjonsloven. Skatteloven §§ 2-30 til 2-32 fritar en rekke foretak, foreninger og andre institusjoner fra skatteplikt, se nærmere *Zimmer*, Lærebok i skatterett 4. utg. 2001, side 463 flg. En god del av disse institusjonene hører hjemme i offentlig sektor og omfattes av de statlige og kommunale tjenestepensjonsordninger. En del hører imidlertid også hjemme i privat sektor, og i forhold til disse vil begrensningene i pensjonslovenes virkeområde kunne få betydning. Dette gjelder blant annet foretak, organisasjoner og andre institusjoner «som ikke har erverv til formål», unntatt for så vidt institusjonen driver økonomisk virk-

somhet og har inntekt av slik virksomhet (skatte- loven § 2-32 annet ledd). I forhold til en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, utformet innenfor pensjonslovene i samsvar med Stortingets vedtak, innebærer unntakene i skatteloven at foretak, foreninger, organisasjoner og andre institusjoner uten skatteplikt, og arbeidstakere i slike institusjoner, ikke vil bli omfattet. Slike institusjoner og arbeidstakere i slike institusjoner vil imidlertid vanskelig kunne inkluderes i ordningen med obligatorisk tjenstepensjon med mindre en ved innføringen av obligatorisk tjenstepensjon generelt utvider virkeområdet for pensjonslovene og regelverket der til også å omfatte pensjonsordninger opprettet av slike institusjoner. Det dreier seg her om pensjonsordninger som hittil ikke har vært særskilt lovregulert, og de spørsmål som en slik generell utvidelse av pensjonslovenes rekkevidde vil reise, krever i tilfelle omfattende utredninger av til dels mangeartede og vanskelige problemområder. En legger derfor til grunn at slike spørsmål ligger utenfor rammen for dette utredningsoppdraget. Et annet sak er i og for seg at de som oppretter pensjonsordning utenfor pensjonslovene velger å benytte bestemmelser i pensjonslovene som modell ved utforming av pensjonsordningen.

7.1.2 Plikten til å opprette pensjonsordning

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

Omfanget av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon blir dermed – slik Stortinget har vedtatt (foran avsnitt 2.4 og 6.2) – prinsipielt bestemt ut fra to sett av regler: (1) reglene om hvilke foretak som kan opprette pensjonsordning i henhold til pensjonslovene, og (2) reglene om vilkårene for medlemskap i pensjonsordning i henhold til pen-

sjonslovene. Det oppstår likevel en del særlige avgrensningsspørsmål.

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

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

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

Stillingen når det gjelder utenlandske foretaks pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, må ses i sammenheng med reglene i foretakspensjons-

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

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

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

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

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

Uavhengig av spørsmål knyttet til et minstekrav til omfanget av foretakets virksomhet, oppstår spørsmålet om behovet for å begrense mindre foretaks kostnader og administrative innsats tilsier at slike foretak bør gis adgang til å oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved gruppeavtale eller annen fellesavtale med en pensjonsinnretning, dvs. innenfor en samarbeidsordning med andre foretak basert på et ensartet regelverk for, og felles forvaltning av, foretakenes pensjonsordninger. Fra Stortingets side er det fremhevet at obligatorisk tjenestepensjon må utformes slik at «det blir enkelt for små og mellomstore bedrifter å opprette og administrere ordningene», og at forholdene bør legges til rette for «samordning av tjenestepensjoner for flere foretak», se Innst. S. nr. 195 avsnitt 8.2. Disse spørsmålene vil bli drøftet nærmere nedenfor kapittel 11.

4) I forhold til obligatorisk tjenestepensjon oppstår det også visse særlig spørsmål i forhold til

foretak som omfattes av pensjonslovene, men som likevel ikke vil ha adgang til å opprette pensjonsordning fordi de særlige vilkår i foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3 ikke er oppfylt (se avsnitt 3.2.2 og 3.4.2). Disse bestemmelsene inneholder to alternative vilkår:

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

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

Foretak som eies av én person, enten som enkeltpersonforetak eller via et heleid aksjeselskap, kan derimot ikke opprette pensjonsordning med mindre det er minst én arbeidstaker uten eierinteresser i foretaket som utfører arbeid og mottar lønn tilsvarende minst 75 prosent av full stilling. Er dette tilfelle, kan også eieren av foretaket omfattes av pensjonsordningen (foretakspensjonsloven § 3-2 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 4-1 annet ledd). Det fremgår av lovforarbeidene – Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 41 – at formålet med kravet om at minst én arbeidstaker uten eierinte-

resser hadde minst 75 prosent av full stilling, var å forhindre at foretak hvor innehaveren selv utførte det meste av arbeidet i foretaket, opprettet ytelsesbasert pensjonsordning, uavhengig av om foretaket også har enkelte ansatte i begrensede deltidsstillinger. Bestemmelsen er således utformet med henblikk på selvstendig næringsdrivendes pensjonsforhold (se nærmere nedenfor avsnitt 7.1.3), men den vil også stenge for at et slikt foretak med én eller flere deltidsansatte oppretter pensjonsordning for å sikre arbeidstakerne tjenestepensjon selv om arbeidstakerne hver for seg fyller kravene til medlemskap i pensjonsordning.

Minstekravene i foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3 kan på denne måten få virkninger som ikke umiddelbart fremstår som tilskitete. Uavhengig av dette fremgår det nå av flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 avsnitt 8.2 at en ordning med obligatorisk tjenestepensjon «skal omfatte alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap» etter reglene i pensjonslovene, herunder også reglene om medlemskap for arbeidstakere i deltidsstilling. I forbindelse med obligatorisk tjenestepensjon er det derfor behov for en nærmere vurdering av i hvilken utstrekning foretak som etter pensjonslovene ikke kan opprette pensjonsordning fordi det meste av arbeidet i foretaket blir utført av personer som har deltidsstilling og/eller eierinteresser i foretaket, bør pålegges plikt eller gis adgang til å opprette pensjonsordning. Dette tilsier at selve virkeområdet for lovutkastet utformes slik at også slike foretak omfattes, jf. lovutkastet § 1 annet ledd.

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

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

7.1.3 Særlig om selvstendig næringsdrivende

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

«For personlig næringsdrivende vil den obligatoriske pensjonssparingen føre til at midler må trekkes ut av næringsvirksomheten og over i institusjonalisert sparing. Over tid vil de næringsdrivende da bygge opp en stor pensjonsformue i en pensjonsinnretning, men svekke egenkapitalen og handlefriheten i næringsvirksomheten tilsvarende. Det bør derfor vurderes hvorvidt personlige næringsdrivende skal omfattes av den obligatoriske ordningen.»

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

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

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

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

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

ellers er oppfylt, se Ot.prp. nr. 71 (1999-2000) side 167.

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

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

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

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

For det annet, uttalelsen reiser spørsmål om en *selvstendig næringsdrivende som selv arbeider nærmest full tid i foretaket, alene eller sammen med enkelte ansatte i begrenset deltidsstilling*, skal kunne omfattes av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. Som det fremgår foran av avsnitt 7.1.2, kan slike foretak som regel ikke opprette kollektiv pensjonsordning i henhold til pensjonslovene med mindre foretaket også har minst én arbeidstaker uten eierinteresser i foretaket som er ansatt i minst 75 prosent av full stilling (foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3). Dette minstekravet er - som lovmotivene viser (se foran

avsnitt 7.1.2) - begrunnet i behovet for å skille mellom kollektive pensjonsordninger og individuelle pensjonsavtaler (IPA). Dette har sammenheng med at det er stor forskjell på virkningen av skatte-reglene fra kollektive pensjonsordninger og IPA. Kravet om at en arbeidstaker må ha minst 75 pro-sents stilling i foretaket stenger imidlertid også for at det opprettes pensjonsordning i tilfelle hvor foretaket har én eller flere ansatte i deltidsstilling i området 20 til 75 prosent av full stilling, eller hvor innehaveren utfører det meste av arbeidet.

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

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

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

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

«Departementet viser til at personer som driver virksomhet i form av enkeltmannsforetak vil kunne oppnå en skattemessig gunstigere posisjon ved opprettelse av en foretakspensjonsordning enn ved inngåelse av en IPA-kontrakt, der-

som vedkommende er eneste ansatte i foretaket. Det samme gjelder personer som arbeider i et aksjeselskap eller ansvarlig selskap, hvor vedkommende har eierinteresser og er den eneste ansatte. Dette åpner etter departementets syn for uheldig forskjellsbehandling. Departementet legger til grunn at de bør etableres klare skillelinjer mellom individuelle og kollektive pensjonsordninger. ...

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

Denne uttalelsen må leses på bakgrunn av at *foretakspensjonsloven* ikke setter særlige grenser for størrelsen av pensjonsytelsene ut over de grenser for samlet pensjon fra folketrygden og pensjonsordningen som følger av loven § 5-7. Forholdsmessighetsprinsippet i loven § 5-3 antas imidlertid praktisk sett å kunne innebære en viss ytterligere begrensning, men bare i tilfelle hvor en pensjonsordning omfatter flere ansatte hvorav minst er én uten eierinteresser i foretaket, se særlig § 5-3 annet ledd. Ellers vil innehaveren av foretaket ha stor valgfrihet når det gjelder nivået på ytelsesbasert foretakspensjon, selv om pensjonsytelsen i alle tilfelle vil bli beregnet ut fra hvor stor del av full stilling det arbeid innehaveren utfører i foretaket, vil utgjøre.

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

rens side direkte kontrolleres ved de særskilt fastsatte grenser for innskudd til alderspensjon for innehaveren av enkeltpersonforetak, som er fastsatt i prosent av den lønn foretaket utbetaler for arbeidet i foretaket. Hvis en skulle åpne for at innehavere av foretak skal kunne sikres alderspensjon i innskuddspensjonsordning, bør i tilfelle innskuddsgrensen settes på et nivå som er rimelig i forhold til det minstekrav i prosent av lønn som vil gjelde for innskudd til obligatorisk tjenestepensjon.

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

«Flertallet går også inn for at enkeltmannsforetak skal kunne opprette en felles pensjonsordning for tjenestepensjoner.

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

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

- foretakseieren må ha arbeidstid tilsvarende minst 75 prosent av full stilling i foretaket,

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

I lovutkastet § 7 er det inntatt bestemmelser som reflekterer disse prinsippene. Et alternativ for slike selvstendig næringsdrivende vil være – slik stortingsflertallet peker på - å opprette felles pensjonsordning for medlemmer av en forening av selvstendig næringsdrivende, for eksempel en bransjeorganisasjon (foreningspensjonsordning), jf. flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 gjengitt ovenfor. En slik foreningspensjonsordning kan opprettes i de vanlige pensjonsinnretningene, se *Banklovkommisjonens* utredning nr. 12, NOU 2004: 24 side 80. Reglene om innkjøpsforening for obligatorisk tjenestepensjon i lovutkastet § 9 vil for øvrig også omfatte slike tilfelle (nedenfor avsnitt 11.2).

7.1.4 Offentlige foretak og arbeidsgivere

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

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

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

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

En tilsvarende bestemmelse er ikke inntatt i innskuddspensjonsloven, og det vil således her være behov for å supplere loven, jf. lovutkastet § 1 tredje ledd annet punktum.

7.2 Ytellesbasert eller innskuddsbasert pensjonsordning

7.2.1 Valg av pensjonsordning

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

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

1) Utgangspunktet er således at det er foretakene selv som ved avtale med en pensjonsinnretning

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

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

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

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

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

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

2) Uavhengig av hvilken form for pensjonsordning foretaket velger for å sikre arbeidstakerne alderspensjon, kan pensjonsordningen bygges ut og i tillegg til alderspensjon også gi uførepensjon og etterlattepensjoner (foretakspensjonsloven § 2-1 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 2-4), eller med andre former uføre- og etterlatteytelser, for eksempel ved gruppelevsforikring. Til grunn for denne utredningen ligger imidlertid forutsetningen om at en ordning for obligatorisk tjenestepensjon skal være begrenset til alderspensjonsytelser (foran avsnitt 6.2), jf. lovutkastet § 2 første ledd.

Det vil derfor i alle tilfelle være opp til de enkelte foretak som omfattes av ordningen, å avgjøre om den pensjonsordning som opprettes skal ha et videre dekningsområde.

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

«Mange grunner taler i retning av at en eventuell obligatorisk supplerende pensjonsordning bør være innskuddsbasert. Innskuddsordninger er enkle og dermed mer oversikt[li]ge for både arbeidstaker og arbeidsgiver. De legger også i større grad til rette for mobilitet mellom ordninger, og er enklere å endre enn ytelsesordninger samtidig som de er mer robuste overfor endringer i rammebetingelsene. Siden 2001, da skattefavouriseringen ble utvidet til å omfatte innskuddsordninger, har det vært sterk vekst i antallet slike ordninger både ved nystart av ordninger og ved omdanning av eksisterende ordninger til innskuddsordninger.

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

Av de grunner som her er nevnt, vil nok mange foretak foretrekke å oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved å velge et av de innskuddsbaserte alternativene, i første rekke vanlig innskuddspensjon. På den annen side har tjenestepensjon i Norge tradisjonelt vært sikret i ytelsesbaserte pensjonsordninger (foran avsnitt 3.6), og fra forsikringshold er det opplyst at en i det siste har hatt en del nyttegning også av pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Ytelsesbaserte pensjonsordninger har viktige særtrekk og gir rettigheter som generelt – også sett fra arbeidstakernes side – anses som gunstige. En kan derfor ikke se bort fra at en del foretak – hvis de først må etablere pensjonsordning – vil velge en ytelsesbasert pensjonsordning. Det vil derfor virke som en unødig

begrensning fra lovgiverens side dersom foretak som foretrekker ytelsesbasert foretakspensjon, skulle være avskåret fra å opprette slike pensjonsordninger. I alle tilfelle er det vanskelig å se at reglene om forvaltning av pensjonskapitalen i særskilte investeringsporteføljer med investeringsvalg skulle kunne begrunne et slikt forbud.

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

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

7.2.2 Regelverket for pensjonsordningen

Begge pensjonslovene krever at det for hver pensjonsordning skal fastsettes et regelverk som inneholder regler blant annet om medlemskap, pensjonsrettigheter i henhold til ytelsesplan eller innskuddsplan/innskuddspremieplan, og i tilfelle forvaltningen av pensjonsmidlene (foretakspensjonsloven § 2-3, jf. § 1-2 første ledd bokstav b, og innskuddspensjonsloven § 2-5). Begge lovene stil-

ler dessuten krav om at regelverket i sin helhet skal være i samsvar bestemmelsene i vedkommende lov med tilhørende forskrifter (foretakspensjonsloven § 2-1 og innskuddspensjonsloven § 2-5), noe som er en forutsetning for skattegunstig behandling (skatteloven § 6-46). Kredittilsynet skal føre tilsyn med pensjonsordningene for å påse at dette er tilfellet (foretakspensjonsloven § 2-7 og innskuddspensjonsloven § 2-9).

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

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

I forhold til de krav pensjonslovene stiller til regelverket for pensjonsordningen, vil nye pensjonsordninger, opprettet ved gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon, i hovedsak stå i samme stilling og være undergitt samme lovkrav som allerede eksisterende pensjonsordninger. Dette innebærer at et foretak vil ha oppfylt sin plikt til å ha pensjonsordning, ved å opprette pensjonsordning med et regelverk som er i samsvar med og ellers ligger innenfor rammen av de krav til regelverket som er fastsatt i henholdsvis foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven, jf. lovutkastet § 2 fjerde ledd. I den utstrekning pensjonslovene gir rom for ulike løsninger, er det prinsipielt opp til foretaket – og pensjonsinnretningen – å fastlegge ved avtale hvilke konkrete regler som skal inngå i regelverket. En annen sak er at pensjonsordningens regelverk også må oppfylle de minimumsstandarder som forutsettes fastsatt i loven om obligatorisk tjenestepensjon (nedenfor kapittel 8 til 10). At disse minstekravene er oppfylt, er også et vilkår for at eksisterende pensjonsordninger ikke skal påvirkes av en lovgivning om obligatorisk tjenestepensjon (foran avsnitt 7.1.2).

7.2.3 Lovkrav og fleksibilitet

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

I denne sammenheng har det betydning at bestemmelsene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven på en del områder er noe forskjellige, både når det gjelder hvilke krav som stilles til regelverket for en pensjonsordning, og hvilken grad av handlefrihet som foreligger ved utformingen av regelverket. Generelt gir foretakspensjonsloven noe større rom for løsninger tilpasset det enkelte foretaks behov og situasjon for øvrig, noe som har sammenheng med særtrekkene ved henholdsvis ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Allerede et foretaks valg av type av pensjonsordning kan derfor på forskjellig vis få virkninger av betydning både for foretakets forpliktelser og for de enkelte medlemmenes rettigheter i pensjonsordningen. Dette er imidlertid forhold som ikke vil bli tillagt vekt ved selve vurde-

ringen av om et foretak har oppfylt sin plikt til å opprette pensjonsordning i samsvar med gjennomføringen av obligatorisk tjenestepensjon etter Modell II i Pensjonsmeldingen. Dette gjelder selv om det i ettertid kan fastslås at de valg foretaket og pensjonsinnretningen treffer innenfor rammen av pensjonslovene, vil oppleves som henholdsvis fordelaktig eller ufordelaktig av enkelte av arbeidstakerne i foretaket.

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

7.2.4 Etterfølgende endringer

De krav som stilles til utformingen av regelverket for pensjonsordningen, enten i pensjonslovene eller i en lov om obligatorisk tjenestepensjon, vil måtte oppfylles ved opprettelsen av pensjonsordningen, dvs. senest innen utløpet av 2006 (se nedenfor avsnitt 11.1 og lovutkastet § 11 første ledd). Tilsvarende vil gjelde i forhold til nødvendige endringer i regelverket for eksisterende pensjonsordninger (lovutkastet § 11 annet ledd). For foretak som opprettes etter at ordningen er satt i verk, er det behov for særlige regler (lovutkastet § 11 tredje ledd).

Det vil ikke senere kunne gjennomføres endringer i regelverket for slike pensjonsordninger som vil innebære at minstekravene etter en lov om obligatorisk tjenestepensjon ikke lenger vil være oppfylt (lovutkastet §§ 2 femte ledd og 5 annet ledd). Derimot er intet til hinder for at regelverket for en pensjonsordning blir senere endret med henblikk å sikre arbeidstakerne rettigheter ut over de som følger av minstekravene i en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Dette følger av at foretakene generelt sett både ved iverksettingen av obligatorisk tjenestepensjon og senere har adgang til å

utforme regelverket slik at arbeidstakerne sikres mer vidtgående rettigheter. Minstekravene skal ikke oppfattes som normalregler (foran avsnitt 6.3). Etterfølgende endringer av regelverket for en pensjonsordning gjennomføres ved vedtak av foretaket og ved tilsvarende endring i avtalen mellom foretaket og pensjonsinnretningen. Pensjonslovene har enkelte regler om dette, blant annet foretakspensjonsloven § 2-4 og innskuddspensjonsloven § 2-6 om behandling i styringskomiteen, og §§ 5-8 flg. om endring av pensjonsplanen, jf. innskuddspensjonsloven § 3-5 tredje ledd.

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

7.3 Hvilke arbeidstakere skal omfattes av pensjonsordningen

7.3.1 Hovedreglene

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

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

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

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

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

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

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

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

I flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 avsnitt 8.2 legges et tilsvarende synspunkt til grunn. Det uttales der at: «Obligatorisk tjenestepensjon i arbeidsforhold skal omfatte alle arbeidstakere som oppfyller kravene til medlemskap» etter reglene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven.

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

7.3.2 Pensjonslovenes regler om medlemskap

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

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

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

Reglene om *tidspunkt for medlemskap* i pensjonsordningen har også en viss betydning i denne sammenheng. Etter innskuddspensjonsloven § 4-2 tredje ledd skal en arbeidstaker som har fylt 20 år opptas som medlem av pensjonsordningen fra første arbeidsdag i foretaket. En tilsvarende regel er inntatt i foretakspensjonsloven § 3-4 første ledd, og denne bestemmelsen omfattes ikke uttrykkelig av den særlige regel om utsatt ikrafttreden i lovens § 16-2 tredje ledd. Det kan likevel reises spørsmål om ikke § 16-2 tredje ledd bokstav a annet punktum som viser til tidligere gjeldende regler, også omfatter den del av bestemmelsen som gjør medlemskap betinget av minst ett års ansettelse i foretaket. Uttalelsene i Innst. O. nr. 50 (1999-2000) omtaler kun § 3-3 første ledd og gir således ikke støtte til en slik tolking. I så fall betyr § 16-2 tredje ledd bokstav a at en arbeidstaker skal opptas som medlem fra den dag arbeidstakeren fylte 25 år, og at en arbeidstaker som har fylt 25 år ved anset-

telsen skal opptas som medlem fra første arbeidsdag.

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

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

Bestemmelsene i innskuddspensjonsloven er trådt i kraft, men for foretakspensjonsordninger trer foretakspensjonsloven §§ 3-5 første ledd og 3-6 første ledd i kraft først 1. januar 2008, jf. foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd bokstav a. Inntil da gjelder bestemmelsen i 1968-forskriften § 4 nr. 2

bokstav a. For eksisterende ytelsesordninger innebærer dette at det i regelverket kan settes som vilkår for medlemskap at en deltidsansatt har minst 50 prosent av full stilling, og at en sesongarbeidstaker må ha arbeidet i foretaket i minst 130 uker i løpet av de siste fem år og ikke mindre enn 20 uker i noen av årene. Overgangsregelen i § 16-2 tredje ledd kom inn under stortingsbehandlingen og er begrunnet i kostnadshensyn, og i forhold til eksisterende pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon kan dette i tilfelle bare gjennomføres ved endring av overgangsreglene i § 16-2 tredje ledd.

I Pensjonsmeldingen side 126 uttales at Modell II bør bygge på at «arbeidstakere med lav deltidsandel ikke er inkludert. Den vil således ikke bli universell.»

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

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

avgjøre – ved utformingen av regelverket - i hvilken utstrekning arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen skal sikres pensjonsrettigheter.

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

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

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

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

adgang til å holde eldre arbeidstakere utenfor pensjonsordningen ivaretatt. ...

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

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

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

I utredningen her er ingen av disse særlige løsningene vurdert nærmere. Begge alternativer vil

reise særlige spørsmål i forhold til arbeidstakere som er eller blir ansatt i foretak med eksisterende pensjonsordning som etter sitt regelverk ikke gir rett til medlemskap for eldre arbeidstakere. Det er foran i avsnitt 6.2 vist til at selve gjennomføringen av modernisert folketrygd må antas å aktualisere en god del spørsmål om tilpasninger i foretaks- og innskuddspensjonslovene. En slik mer alminnelig gjennomgang av pensjonslovene vil også kunne omfatte spørsmål om mer prinsipielle endringer i pensjonslovene som følge av en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Det er derfor ikke grunn til å komme nærmere inn på dette her.

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

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

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

7.4 Forholdet til EU/EØS-regelverket

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

1) Utgangspunktet for en ordning med obligatorisk tjenestepensjon etter Modell II er at foretak uten pensjonsordning skal opprette pensjonsordning i henhold til enten innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven. Erfaringene hittil er at regelverket i pensjonslovene ikke reiser særlige spørsmål i forhold til EØS-avtalens regelverk for finansmarkedet. Det er således på det rene at de kollektive pensjonsprodukter det dreier seg om,

kan tilbys av livsforsikringselskaper og andre pensjonsinnretninger for tjenestepensjonsordninger med konsesjon fra stat innenfor EØS-området på samme vilkår som norske pensjonsinnretninger. Dette gjelder uavhengig av om den utenlandske pensjonsinnretningen har forretningssted – er etablert - her i riket eller ikke. Pensjonsordninger opprettet i henhold til en lov om obligatorisk tjenestepensjon vil i finansmarkedssammenheng ikke stå i noen annen stilling enn allerede eksisterende pensjonsordninger opprettet i henhold til lovgivningen om innskuddspensjon eller foretakspensjon.

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

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

Adgangen til å drive virksomhet på grunnlag av pensjonsordninger som omfattes av en ny lov om obligatorisk tjenestepensjon vil derfor – som annen kollektiv pensjonsforsikring – være omfattet av EØS-avtalens regler for livsforsikring eller for

pensjonsinnretninger for tjenestepensjonsordninger (pensjonskassedirektivet). Verken gjeldende lovgivning eller det forslag til ny forsikringslov som er inntatt i Ot.prp. nr. 68 (2004-2005), er til hinder for at pensjonsinnretninger med konsesjon fra annen EØS-stat tilbyr kollektive tjenestepensjonsordninger her i riket på like vilkår med norske pensjonsinnretninger.

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

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

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

ved utøvelsen av selve etableringsretten eller gjør at denne blir lite attraktiv for foretak fra andre EØS-stater. Dette vil altså være tilfeller hvor den nasjonale regulering virker som en indirekte restriksjon på etableringsretten.

En lov om obligatorisk tjenstepensjon vil være en del av den norske lovgivning om arbeidstakeres rettstilling generelt, og kan således sidestilles med de alminnelige regler om stillingsvern og andre rettigheter i arbeidsmiljølovgivningen. En lov om obligatorisk tjenstepensjon vil således fastsette minstekrav til hvilke rettigheter arbeidstakere i næringsvirksomhet som utøves her i riket skal sikres, uavhengig av om foretaket er norsk eller etablert i henhold til EØS-avtalen. En slik lov

vil ikke ha særlige virkninger i forhold til foretak fra andre EØS-stater som også har etablert næringsvirksomhet her i riket. I den utstrekning et slikt foretak allerede har pensjonsordning for sine arbeidstakere som minst er like god som en pensjonsordning basert på de lovfastsatte minimumsstandarder, vil således den nye loven heller ikke få betydning for foretaket, se lovutkastet §§ 1 første ledd annet punktum og 5 første ledd.

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

Kapittel 8

Lovfastsatte minimumsstandarder

8.1 Behovet for minimumsstandarder

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

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

Slike minimumsstandarder vil ivareta arbeidstakernes interesser ved at de vil fastlegge bestemte minstekrav til de pensjonsrettigheter arbeidstakerne skal sikres ved utformingen av regelverket for ordningen. Samtidig vil minstekravene klargjøre for det enkelte foretak hva som skal til for at dets plikt til å ha pensjonsordning skal anses oppfylt. I samsvar med det prinsipp pensjons-

lovene bygger på (foran avsnitt 7.2.2), vil det derimot være opp til det enkelte foretak å avgjøre om pensjonsordningen skal utformes slik at arbeidstakerne sikres pensjonsrettigheter ut over minstekravene, og i tilfelle på hvilken måte og i hvilken utstrekning dette skal skje.

Utgangspunktene for drøftelsen i utredningen her av spørsmål knyttet til slike minimumsstandarder, bestemmes av Stortingets vedtak på grunnlag av Innst. S. nr. 195 (2004-2005) og av omfanget av det foreliggende utredningsoppdrag (foran kapittel 1). Siktemålet i denne omgang er ikke å klargjøre eller vurdere minimumsstandarder tilpasset de oppgaver de supplerende pensjonsordninger i tilfelle vil bli tillagt i det fremtidige pensjonssystem basert på modernisert folketrygd. Tilsvarende er formålet heller ikke å konkretisere minimumsstandarder tilpasset de langsiktige målsetninger for det samlede pensjonsnivå fra modernisert folketrygd og supplerende pensjonsordninger som blir resultatet ved oppfølgingen av Stortingets behandling av Pensjonsmeldingen. Minimumsstandardene skal gjelde pensjonsordninger som skal virke sammen med gjeldende regelverk for folketrygden (foran avsnitt 6.2). For øvrig er viktige føringer:

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

8.2 Utformingen av minimumsstandarder

8.2.1 Rettspolitiske utgangspunkter

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

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

Det nærmere innhold av slike minstekrav vil imidlertid også være svært viktig sett fra de enkelte foretaks side. Dette skyldes at minstekravene samtidig vil bli bestemmende for *minstenivået på foretakenes pensjonskostnader etter innføringen av obligatorisk tjenstepensjon*. Det dreier seg her i hovedsak om foretak som hittil ikke har hatt pensjonsordning, og som derfor for tiden heller ikke må dekke kostnadene ved tjenstepensjon til arbeidstakerne i tillegg til vanlige lønnskostnader. For disse foretakene vil altså pensjonskostnadene ved innføring av obligatorisk tjenstepensjon bli et nytt og ikke ubetydelig kostnadselement, noe det er redegjort nærmere for nedenfor i avsnitt 12.3. For enkelte foretak som allerede har pensjonsordning, vil oppfyllelsen av minstekravene kunne

gjøre det nødvendig å endre det eksisterende regelverk, med en viss kostnadsøkning som resultat.

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

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

8.2.2 Minimumsstandarder knyttet til pensjonskostnader eller til pensjonsytelser

Uavhengig av typen av pensjonsordning vil det generelt være en klar sammenheng mellom foretakets *samlede tilskudd over tid* til pensjonsordningen og nivået på de pensjonsytelser pensjonsordningen

vil gi. For *innskuddsbaserte* pensjonsordninger er det også i forhold til foretakets *årlige* pensjonskostnader en klar sammenheng mellom kostnadsnivå og pensjonsnivå ved nådd pensjonsalder. Ytelsesnivået blir der *indirekte* bestemt av nivået på foretakets årlige innbetalinger i løpet av tjenestetiden med tillegg av den avkastning av pensjonskapitalen som kan beregnes oppnådd over tid. I forhold til *ytelsesbaserte* pensjonsordninger er det imidlertid ikke noen tilsvarende sammenheng mellom et gitt ytelsesnivå og årlige pensjonskostnader. Periodiseringen på årsbasis av foretakets samlede tilskudd til pensjonsordningen blir en helt annen enn i innskuddsordninger, noe som klart fremgår av Figur 9.1 og 9.2, gjengitt nedenfor i avsnitt 9.1. Dette innebærer at det for ytelsesbaserte pensjonsordninger – i motsetning til innskuddsordninger – neppe er mulig å foreta en avveining ut fra årlige pensjonskostnader mellom hensynet til å sikre arbeidstakerne alderspensjon på et rimelig minstenivå som tillegg til folketrygden, og behovet for å unngå at foretakene blir belastet nye årlige pensjonskostnader på et for tyngende nivå (foran avsnitt 8.2.1). Dette er praktisk sett til hinder for at det fastsettes felles minstekrav for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger basert på foretakenes årlige pensjonskostnader.

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

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

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

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

Dette synspunktet åpner for å ta minstekravet til foretakets årlige tilskudd til pensjonsordninger med innskuddspensjon som utgangspunkt ved vurderingen av hvilket minstekrav som skal gjelde for ytelsesbaserte pensjonsordninger. Som allerede nevnt vil det for de ulike typer av pensjonsordninger gjennomgående være en sammenheng mellom foretakets samlede innskudd over tid og nivået på de pensjonsytelser pensjonsordningene vil gi. Det er likevel ikke til å unngå at særtrekk ved de ulike typer av pensjonsordninger også kan innvirke på det samlede kostnadsnivået.

Innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon vil det være av vesentlig betydning at minstekravene for ulike typer av pensjonsordninger generelt sett vil gi samme *ytelsesnivå*, blant annet fordi det vil være opp til foretakene å velge pensjonsordning (foran avsnitt 7.2.1). Det bør derfor vurderes om ikke et minstekrav til ytelsesbaserte pensjonsordninger kan knyttes til minstekravet til innskuddsbaserte pensjonsordninger på en mer direkte måte ved et krav om at ytelsesbaserte pensjonsordningen skal gi *minst like gode pensjonsytelser som en innskuddsordning basert på det lovfaste minstekrav til årlig innskudd kan beregnes å*

ville gi. En vesentlig fordel ved en slik tilnæringsmåte vil være at det vil være lettere å bedømme i hvilken utstrekning det betydelige antall av eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger kan anses likeverdige med en pensjonsordning opprettet i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon, blant annet fordi slike pensjonsordninger også omfatter andre pensjonsytelser enn alderspensjon.

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

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

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

8.3.1 Hovedalternativer i grunnlagsmaterialet

I forbindelse med denne utredningen har Vital Forsikring ASA utført meget omfattende beregninger over pensjonsytelser og pensjonskostnader ved

pensjonsordninger med innskuddspensjon og med ytelsesbasert foretakspensjon. Beregningenes hovedformål er å klarlegge pensjonsytelser og pensjonskostnader ved henholdsvis 1) ytelsesbasert foretakspensjon med samlet kompensasjonsgrad, ytelser fra folketrygden inkludert, i området 57 til 65 prosent av lønn, og 2) innskuddspensjon med årlig innskudd i området 2 til 3 prosent av lønn.

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

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

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

Et minstekrav til foretakets årlige tilskudd til pensjonsordningen har til formål å sikre arbeidstakerne alderspensjon på et rimelig minstenivå sett i forhold til de årlige pensjonskostnader obligatorisk tjenestepensjon vil medføre for foretakene (foran avsnitt 8.2.1). Til grunn for utredningen her

har det derfor ligget en forutsetning om at minstekravet i tilfelle settes vesentlig lavere enn de tilskuddsgrensene som fremgår av forskriften til innskuddspensjonsloven. Det foreligger da ikke grunnlag for å bygge på et system av nyanserte proSENTsats knyttet til ulike lønnsintervaller, og en har derfor lagt til grunn at et minstekrav vil bli knyttet til en ensartet («flat») proSENTsats (nedenfor avsnitt 10.4.1). De beregninger over pensjonskostnader og pensjonsytelser som er utarbeidet i forbindelse med utredningen her, er således valgt knyttet til årlige tilskudd på henholdsvis 2 og 3 prosent av all pensjonsgivende lønn fra 1 til 12 G (se nedenfor avsnitt 8.3.2 og 10.3).

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

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

8.3.2 Beregningsforutsetninger

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

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

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

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

- lønnsnivåer på henholdsvis 4, 6, 8 og 12 G (G lik 58 778 kroner pr. juni 2004. Senere justering av G i juni 2005 til 60 699 kroner er ikke anvendt i beregningene i Vedlegg 1),
- opptjeningsstid på henholdsvis 40, 35, 30, 25 og 20 år,
- utbetalingstid over 10 år for innskuddspensjon basert på 2 og 3 prosent årlige innskudd av all lønn mellom 1 og 12 G,
- utbetalingstid over 10 år, 15 år og livsvarig for ytelsesbasert foretakspensjon basert på beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon på 3/4 G,
- utbetalingstid på 10 år, 15 år og livsvarig for ytelsesbasert foretakspensjon basert på beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon på 1 G,
- årlig reallønnsregulering på henholdsvis 2 og 1,5 prosent, og
- årlig realregulering av G på henholdsvis 2 og 1,5 prosent.

Generelle forutsetninger som ligger til grunn:

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

- premiefritak/innskuddsfritak ved uførhet forutsetter 20 prosent eller høyere uføregrad. Det er også foretatt beregninger basert på en minste uføregrad på 50 prosent.

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

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

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

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

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

den alminnelige oppfatning at *grunnlagsmaterialet og de forutsetninger som ligger til grunn for det, generelt sett gir et godt grunnlag for vurderingen av hovedspørsmålene knyttet til utformingen av minimumsstandarder i en lov om obligatorisk tjenestepensjon*.

8.3.3 Hovedalternativer

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

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

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

Tabell 8.1¹ Oversikt over antall hel- og deltidsansatte i ulike sektorer.²

Tall i 1000. Årlig gjennomsnittslønn i G.

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

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

² For antall ansatte heltid og deltid er Arbeidskraftundersøkelsen 1. kv. 2005 (grunntabeller) og Arbeidskraftundersøkelsen, yrkesfordeling 2004 (håndverkere) anvendt. For gruppene detaljhandel, hotell og restaurant og sosiale og private tjenester er det totale antall brukt, mens for håndverkere er det tatt utgangspunkt i talt antall eller 253 000, hvor av 80 prosent antas ikke å ha tjenestepensjon i dag (avrundet til 200 000). For håndverkere er det ikke opplysninger om deltid, men over 93 prosent av denne gruppen er voksne menn. Deltid for disse er derfor satt lik null. Gjennomsnittslønn er basert på SSBs lønnsstatistikk for 2004. For håndverkere er beregningen basert på NHOs lønnsstatistikk.

Kapittel 9

Minimumsstandarder for ytelses- og innskuddsbaserte pensjonsordninger

9.1 Pensjonsytelser og pensjonskostnader i ytelses- og innskuddsbaserte pensjonsordninger

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

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

9.1.1 Ytelsesbasert foretakspensjon

1) I pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon fastsettes størrelsen av ytelsene

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

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

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

Tabell 9.1¹ Kompensasjonsgrad i gjeldende folketrygd: Faktisk folketrygd for enslige i forhold til lønn.²

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

¹ Kilde: Finansdepartementet.

² Pensjonen er beregnet for en enslig pensjonist med full opptjening (40 år eller mer) og ut fra en pensjonsprosent på 42. Nye pensjonister i dag vil på den ene side ikke ha full opptjening, men på den annen side ha en noe høyere pensjonsprosent fordi en andel av opptjeningen skjedde før 1992 da prosentsatsen var 45. Beløpene i kroner er beregnet ut fra gjennomsnittlig grunnbeløp i 2004 på kr. 58 139. Grunnbeløpet er i juni 2005 fastsatt til kr. 60 699, men dette endrer ikke i noen vesentlig grad kompensasjonsgraden.

Etter pensjonsplanen for foretakspensjonsordninger blir pensjonsytelsene normalt beregnet slik at samlet pensjon fra pensjonsordningen og fra folketrygden vil komme til å ligge på et visst nivå i forhold til lønn ved nådd pensjonsalder, vanligvis tilsvarende en kompensasjonsgrad i området 60 til 70 prosent av arbeidstakerens lønn. Pensjonsplanen må følgelig ta hensyn til at kompensasjonsgraden i folketrygden er degressiv. Er målsetningen at samlet alderspensjon, ytelser fra folketrygden medregnet, skal tilsvare en kompensasjonsgrad i området 60 til 70 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder, blir derfor pensjonsplanen utformet slik at pensjonsordningens andel av samlet pensjon øker med lønnsnivået (Vedlegg 1.5). Pensjonsordningens bidrag er forholdsvis beskjedent ved de lavere lønnsnivåer (i området 4 G) og andelen av samlet pensjon blir vesentlig høyere og stigende ved høyere lønnsnivåer (i området 6 til 12 G). Foretakets pensjonskostnader stiger således vesentlig både med det gjennomsnittlige lønnsnivå i foretaket og, som en følge av lønnsvekst, med arbeidstakernes tjenestetid (Vedlegg 1.6).

Etter folketrygdens regelverk kan de pensjonsytelser som skal utbetales fra folketrygden (*faktisk folketrygd*), først beregnes ved nådd pensjonsalder. Praktisk sett må derfor pensjonsplanen for foretakspensjonsordninger, blant annet av hensyn til premieberegningen, utformes på grunnlag av *beregnet folketrygd* for de enkelte arbeidstakere. Ved slik beregning av ytelsene fra folketrygden

kan grunnpensjonen i folketrygden settes til grunnbeløpet eller til tre firedeler av dette (fortakspensjonsloven § 5-5), se nedenfor boks 9.1 om den nærmere beregningen av beregnet folketrygd. Det er foretaket som her har valgetten. Hvilket av disse alternativene som benyttes, får stor betydning for hvilke ytelser pensjonsordningen gir, særlig for arbeidstakere med lav lønn (Vedlegg 1.1 og 1.5).

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

Er pensjonsplanen for en foretakspensjonsordning derimot basert på beregnet folketrygd med grunnpensjon tilsvarende 1 G, vil pensjonsplanen reflektere at folketrygdens bidrag til samlet pen-

sjon er tilsvarende større (se Vedlegg 1.1.2). Dette medfører at pensjonsordningens eget – prosentvise – bidrag til samlet pensjon blir mindre enn i tilfelle hvor beregnet folketrygd er basert på at grunnpensjonen er tre firedeler av grunnbeløpet. Hvilket av de to alternativene når det gjelder størrelsen av grunnpensjonen som foretaket velger å legge til grunn for beregnet folketrygd, vil

Boks 9.1 Beregnet folketrygd

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

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

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

derfor ha til dels vesentlig betydning for hvilke pensjonsytelser pensjonsordningen vil gi, særlig for arbeidstakere med lønn i området 4 til 6 G, og dermed også for størrelsen av foretakets årlige pensjonskostnader. Dette fremgår ved en sammenligning av Vedlegg 1.5.1 og 1.5.2, og av Vedlegg 1.1.1 og 1.1.2.

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

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

4) Det er vesentlig for nivået på foretakets årlige pensjonskostnader i ytelsesbaserte pensjonsordninger at *endringer i lønn* som følge av avtale eller den alminnelige lønnsutvikling i foretaket, skal tillegges virkning ved beregningen av pensjonsytelsene fra det tidspunkt endringen trer i kraft (§ 5-2 tredje ledd), for eksempel etter lønnsoppgjør. De fleste arbeidstakere vil ha sitt høyeste lønnsnivå i slutten av yrkesaktiv periode, og i forhold til beregningen av pensjonsytelsene ved nådd pensjonsalder kan således § 5-2 tredje ledd betegnes som en «det beste år» regel.

Når pensjonsytelsene skal beregnes ut fra lønn og tjenestetid til enhver tid, medfører selvsagt lønnsforhøyelse, for det første, at årspremien *deretter* må beregnes ut fra det nye lønnsnivået. Lønnsforhøyelsen fører imidlertid, for det annet, til at *allerede opptjent rett til pensjon* må omberegnes ut

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

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

De årlige kostnader ved oppregulering av pensjonsrettighetene som følge av lønnsoppgjør og lønnsutvikling vil som regel utgjøre en meget stor del av arbeidsgivernes samlede årlige pensjonskostnader. *Kommunal Landspensjonskasse (KLP)* har foretatt beregninger som viser at gjennomsnittlig ordinær årspremie for kommunale arbeidsgivere i perioden 1999-2004 har ligget i området 8 til 9 prosent av pensjons(lønns)grunnlaget (eksklusiv arbeidstakernes innbetaling på 2 prosent av lønn).

I tillegg kommer reguleringspremien, for årene 2002-2004 hvor særskilt reguleringspremie ble beregnet, i området 7 til 9 prosent (se nedenfor tabell 9.2).

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

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

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

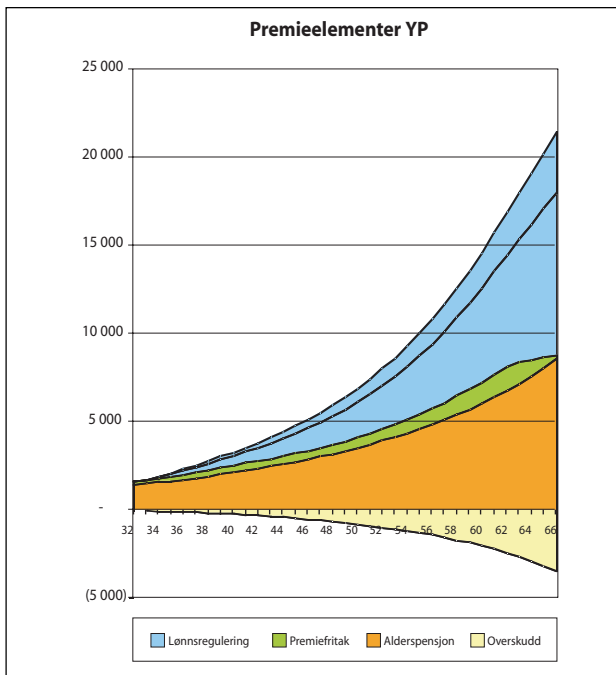
Både KLPs og Vitals beregninger viser således at en meget stor andel av et foretaks samlede pen-

Tabell 9.2 Ordinær årspremie og reguleringspremie i prosent av lønnsgrunnlaget i KLPs fellesordning for kommunal sektor i årene 2002-2004.

Ordinær årspremie omfatter arbeidstakernes andel på 2 prosent av lønn.

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

Kilde: Kommunal Landspensjonskasse



Figur 9.1 Premieelementer for ytelsesbasert foretakspensjon ved lønn 4 G og 35 års tjenestetid

Årlig lønnsregulering 4,5 prosent, årlig inflasjon 2,5 prosent, utbetalingstid 10 år, og pensjonsplan 59 prosent. Grunnpensjon lik 3/4 G.¹

Kilde: Vital

¹ Streken i feltet for lønnsregulering viser nettokostnaden for foretaket, dersom man hensyntar overskuddet som er markert under linjen for alder.

sjonskostnader ved ytelsesbaserte pensjonsordninger kan tilbakeføres til den oppregulering av rett til pensjon *opptjent i årene forut for en lønnsøkning* som blir en direkte følge av lønnsutviklingen i foretaket.

9.1.2 Pensjonsordninger med innskuddspensjon

I pensjonsordninger med innskuddspensjon fastsettes foretakets årlige tilskudd for å sikre arbeidstakerne alderspensjon i henhold til en innskuddsplan i regelverket for pensjonsordningen (foran avsnitt 3.4). Innskuddenes størrelse kan i og for seg fastsettes på flere måter, men normalt fastsettes et årlig innskudd i prosent av de enkelte arbeidstakernes årslønn (innskuddspensjonsloven §§ 2-5 og 5-1). Dersom foretaket skal dekke kostnadene ved forvaltningen av pensjonsordningen i tillegg til fastsatte innskudd, må dette fremgå av innskuddsplanen.

1) Utgangspunktet i innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd er at det skal svares et prosentvis innskudd av all lønn mellom 0 til 12 G, men det kan brukes ulike proSENTSATSER for lønn opp til 6 G og

for lønn mellom 6 og 12 G. Bestemmelsen suppleres av § 5-5 som angir at det ved beregningen av lønn skal ses bort fra lønn ut over 12 G. Skal pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder konverteres til pensjonsforsikring, skal det innenfor denne rammen fastsettes høyere proSENTSATSER for kvinner enn for menn (§ 5-3 annet ledd), noe som har sammenheng med at dødeligheten er ulik for menn og kvinner (§ 5-2 annet ledd).

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

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

sak like årlige ytelsesbeløp i den periode pensjon utbetales. Vital's beregninger av årlige ytelser ved innskuddspensjon bygger på denne forutsetning (foran avsnitt 8.3).

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

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

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

4) Foretakets tilskudd til pensjonsordningen i et år skal tilsvare en bestemt prosent av de enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid. En lønnsforhøyelse vil derfor bare få betydning for beregningen av foretakets årlige tilskudd etter lønnsforhøyelsen. Prinsipielt bygger således innskuddspensjonsloven på en «all års» regel fordi den del av pensjons-

kapitalen ved nådd pensjonsalder som foretaket har betalt, reflekterer et gjennomsnitt av de lønnsbeløp arbeidstakeren har mottatt i de yrkesaktive år. *I motsetning til i ytelsesbaserte pensjonsordninger fører altså lønnsforhøyelser ikke til noen oppregulering av arbeidstakernes rett til pensjon opptjent i tidligere år eller noen form for «etterbetaling» av innskudd.* I yrkesaktiv periode øker pensjonskapitalens størrelse med de årlige innskudd og den avkastning som årlig oppnås ved forvaltningen av kapitalen til enhver tid. Størrelsen av pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder varierer således under ellers like forhold direkte med lengden av yrkesaktiv periode, noe som fremgår av Tabell 9.3 nedenfor.

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

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

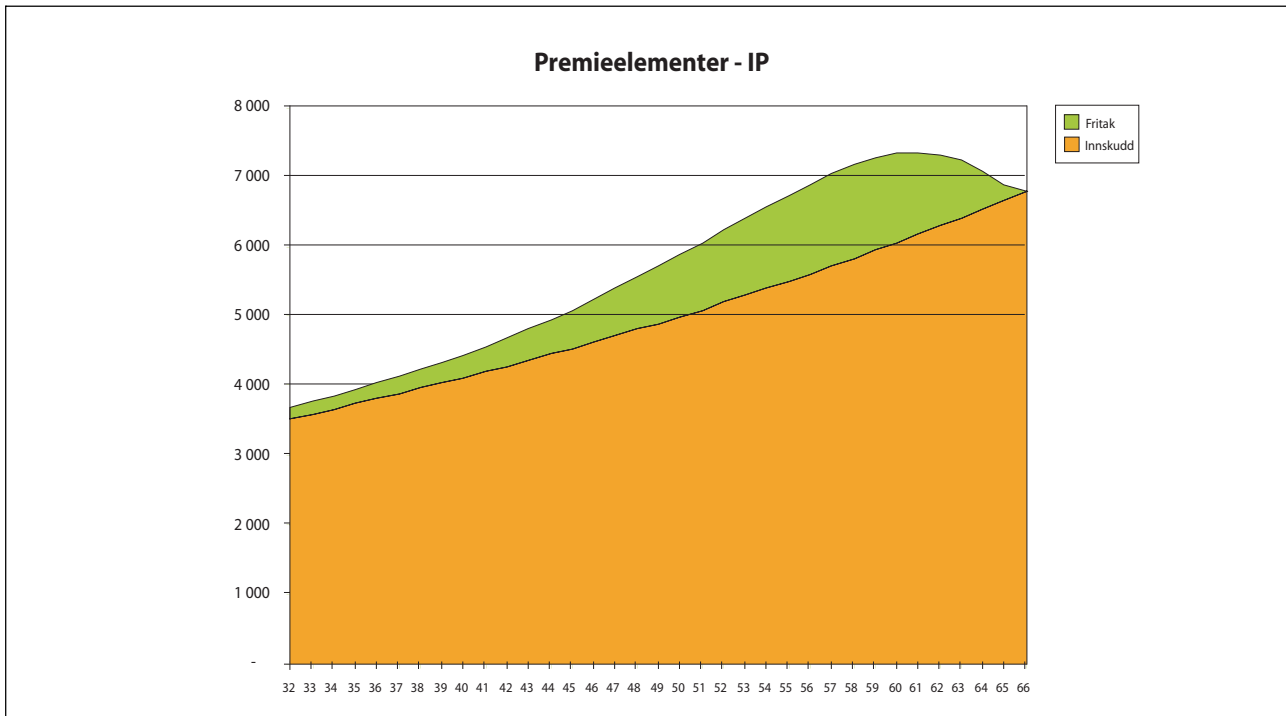
5) En pensjonsordning med innskuddspensjon gir bare alderspensjonsytelser (§ 2-1), men foreta-

Tabell 9.3 Forholdet mellom samlet innskudd og samlet avkastning som bidrag til samlet pensjonskapital ved 67 år.

Tall i 1000 2005-kroner. Forutsetninger: 2 prosent innskudd av lønn mellom 1 og 12 G, årlig reallønnsstigning 2 prosent, og årlig realavkastning 2,5 prosent.

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

Kilde: Vital



Figur 9.2 Premieelementer for pensjonsordning med innskuddspensjon ved lønn 4 G og 35 års tjenestetid.

Årlig innskudd 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, årlig lønnsregulering 4,5 prosent, og årlig inflasjon 2,5 prosent.

Kilde: Vital

ket kan tegne særskilt forsikring etter foretakspensjonsloven kapittel 6 og 7 som i tillegg vil sikre medlemmene uføreytelser og i tilfelle etterlatteytelser (§ 2-4). Uføre- og etterlatteytelser kan også skaffes ved gruppelebensforsikringer.

Innskuddspensjonsloven selv inneholder imidlertid også en slags subsidiær etterlattedekning. Dersom et medlem dør før nådd pensjonsalder eller utløpet av utbetalingsperioden, skal pensjonskapitalen benyttes til barnepensjon og i tilfelle også til ektefellepensjon (§ 7-4). Dette gjelder likevel ikke etter at pensjonskapitalen er konvertert til pensjonsforsikring. På dette punkt foreligger det derfor en prinsipiell forskjell mellom pensjonsordninger med innskuddspensjon og pensjonsordninger med henholdsvis ytelsesbasert foretakspensjon eller engangsbetalt alderspensjon, som begge er pensjonsforsikringsprodukter (se foran avsnitt 3.2 til 3.4 og 7.2.1).

9.1.3 Engangsbetalt alderspensjon

Engangsbetalt alderspensjon har meget til felles med innskuddspensjon (se også oversikten foran avsnitt 3.3). Pensjonsordningen gir kun alderspensjon, og skal være basert på en innskuddspremieplan utformet i samsvar med reglene for inn-

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

Opptjent pensjon til enhver tid tilsvarer summen av de pensjonsrettigheter en arbeidstaker har ervervet som følge av de innskuddspremier foretaket har innbetalt, med tillegg av de rettigheter årlig avkastning av pensjonskapitalen gir grunnlag for (§ 4-2 annet ledd). Resultatet av kapitalforvaltningen i yrkesaktiv periode er av vesentlig betydning

for pensjonskapitalens størrelse ved nådd pensjonsalder, og dermed for hvor store pensjonsytelsene blir, jf. Tabell 9.3 ovenfor. Foretakspensjonsloven § 4-2 annet ledd, jf. § 9-7, forutsetter på samme måte som innskuddspensjonsloven § 3-5 at all avkastning ved kapitalforvaltningen som hovedregel skal tilføres pensjonskapitalen.

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

9.2 I hvilken utstrekning kan det overhodet fastsettes felles minimumsstandarder?

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

- ved ytelsesbasert foretakspensjon beregnes ytelsene ut fra samlet tjenestetid og årslønnen til enhver tid etter regler fastsatt i pensjonsplanen. Størrelsen av pensjonsytelsene fastsettes altså prinsipielt uavhengig av størrelsen på foretakets tilskudd til pensjonsordningen og av avkastningen ved forvaltningen av pensjonsordningens midler. Foretakets årlige tilskudd til pensjonsordningen (årspremien) er derfor ikke forhåndsfastsatt, men må beregnes årlig ut fra den kapital som trengs for å sikre den rett til pensjon arbeidstakerne opptjener i det enkelte år,
- ved engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjon er foretakets årlige tilskudd normalt forhåndsfastsatt til en bestemt prosent av arbeidstakernes lønn. Pensjonsytelsene er ikke

forhåndsfastsatt, men blir beregnet ut fra størrelsen av arbeidstakerens samlede pensjonskapital ved nådd pensjonsalder. Det er derfor en klar sammenheng mellom størrelsen av pensjonsytelsene og det samlede tilskudd foretaket har betalt for de enkelte arbeidstakere i løpet av tjenestetiden. Men - i tillegg – vil pensjonskapitalen og dermed pensjonsytelsene, bero på størrelsen av den del av kapitalavkastningen som hvert år tilføres arbeidstakerens pensjonskapital,

- ved ytelsesbasert foretakspensjon vil retten til pensjon opptjent ved tidligere tjenestetid oppreguleres i samsvar med lønnsutviklingen. Foretakets samlede årspremie øker derfor i samsvar med lønnsutviklingen og gjennomgående også med de enkelte arbeidstakeres alder. Ved engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjon derimot utgjør foretakets årlige innskudd/innskuddspremie en fastsatt prosent av de enkelte arbeidstakeres lønn til enhver tid. Nivået på foretakets årlige tilskudd er derfor generelt sett uavhengig av arbeidstakerens alder, tjenestetid og rett til pensjon opptjent ved tidligere tjenestetid,
- ved ytelsesbasert og engangsbetalt alderspensjon skal foretaket dekke årlige kostnader ved forvaltningen av pensjonsordningen i tillegg til årspremie/innskuddspremie til sikring av alderspensjon. Ved innskuddspensjon vil disse kostnadene bli dekket innenfor de årlige innskudd eller tilført avkastning, med mindre annet er fastsatt i innskuddsplanen,
- ytelsesbasert og engangsbetalt alderspensjon er pensjonsforsikring hvor retten til pensjon er knyttet til risiko for dødelighet. Retten til pensjon bortfaller da ved arbeidstakerens død med den følge at kapitalverdien av bortfalte rettigheter godskrives kollektivet av forsikrede i pensjonsinnretningen. Innskuddspensjon derimot er en kollektiv pensjonsspareavtale hvor retten til pensjon ikke er knyttet til risiko for dødelighet, og hvor pensjonskapitalen ved arbeidstakerens død går til de etterlatte eller til dødsboet, med mindre pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder blir konvertert til pensjonsforsikring, og
- ytelsesbasert foretakspensjon omfatter normalt også uføre- og etterlattepensjoner. Ved innskuddsbasert pensjon ordnes uføre- og etterlatte deknninger som regel på annen måte, for eksempel ved gruppelebensforsikring.

2) Disse forhold tilsier at det neppe vil være praktisk mulig å fastsette felles minimumsstandarder

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

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

3) Også rent praktiske hensyn taler for at minstekrav til obligatorisk tjenestepensjon bør knyttes til innskuddsbaserte pensjonsordninger. Det er foran i avsnitt 8.2.2 pekt på at dette vil gi et godt grunnlag for den avveining mellom hensynet til å sikre arbeidstakerne pensjonsytelser på et rimelig nivå, og hensynet til å begrense foretakenes kostnadsøkning ved innføringen av obligatorisk tjenestepensjon. Videre er det alminnelig antatt at de fleste foretak som i dag ikke har pensjonsordning, i tilfelle vil velge å gjennomføre obligatorisk tjenes-

tepensjon ved å opprette innskuddsbasert pensjonsordning. Dette skyldes at slike pensjonsordninger generelt oppfattes som enklere og krever mindre administrative ressurser, og at de dessuten gir foretakene god kontroll med størrelsen av årlige pensjonskostnader, også på sikt. Slike forhold vil være av vesentlig betydning når store grupper av foretak skal opprette ny pensjonsordning.

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

9.3 Ytelsesnivåer i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon?

I ytelsesbasert foretakspensjon er det ytelsesplanen – ikke foretakets årlige premiekostnader – som er det faste utgangspunkt. Forholdet er omvendt i innskuddsbaserte pensjonsordninger hvor grunnlaget er innskuddsplanen og innskuddspremieplanen som forhåndsfastsetter pensjonskostnadene – ikke pensjonsytelsene. En annen vesentlig forskjell er at ytelsesordningene har en iboende dynamikk fordi de *samlende - til enhver tid opptjente* – pensjonsrettigheter, og dermed også foretakets årlige pensjonskostnader i prosent av lønn, øker etter hvert med lønnsutviklingen i løpet av arbeidstakernes yrkesaktive periode. I innskuddsordninger derimot utgjør foretakets årlige pensjonskostnader en fast prosent av

lønn uavhengig av lønnsutviklingen. Enhver økning av pensjonsrettighetene i en innskuddspensjonsordning ut over det som skyldes at foretakets årlige innskudd beløpsmessig øker med den årlige lønnsutviklingen i løpet av yrkesaktiv periode, beror således på hvilken årlig avkastning pensjonsinnretningen har tilført pensjonskapitalen i løpet av den yrkesaktive perioden. Disse forhold er det utførlig redegjort for foran i avsnitt 9.1 og 9.2.

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

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

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

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

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

ordningen (9 prosent) og faktisk utbetalt folke-trygd (57 prosent) gi en samlet kompensasjonsgrad på om lag 66 prosent av lønn ved lønn tilsvarende 4 G (Vedlegg 1.5.1).

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

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

3) Vitals beregninger knyttet til det første hovedalternativ (Vedlegg 1.1.1, jf. Vedlegg 1.5.1), beregnet ut fra en *grunnpensjon i folkestrygden lik tre firedeler av G*, viser at ytelsesbasert foretakspensjon i alle tilfelle er bedre enn innskuddspensjon basert på årlig innskudd lik 2 prosent av lønn, dersom utbetalingsperioden er 15 år eller livsvarig. Som nevnt ovenfor under 1) i dette avsnittet har de

aller fleste eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger en ytelsesplan utformet på grunnlag av beregnet folkestrygd ut fra en grunnpensjon på tre firedeler av G. Beregningene for *ytelsesbasert foretakspensjon med utbetalingsperiode på 10 år* viser at en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på et minstekrav på innskudd på 2 prosent, med et par særlige unntakstilfeller, ikke vil gi høyere pensjonsytelser enn en ytelsesbasert pensjonsordning med en beregnet samlet kompensasjonsgrad på 57 prosent eller høyere. Unntakstilfellene er så å si bare tilfeller knyttet til lønnsnivå rundt 4 G og tjenestetid i området 40 til 35 år. Det vises til redegjørelsen for enkelthetene her nedenfor i avsnitt 9.4.

4) Etter foretakspensjonsloven § 5-5 kan ytelsesplanen også baseres på beregnet folkestrygd ut fra *grunnpensjon tilsvarende 1 G*, og et foretak står fritt til å velge dette alternativ for å få lavere pensjonskostnader. Generelt vil en slik ytelsesplan gi lavere ytelser fra pensjonsordningen og dermed også lavere pensjonskostnader for foretaket. Innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon skal et foretak prinsipielt kunne oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved å opprette en ytelsesbasert ordning med en ytelsesplan basert på grunnpensjonen lik 1 G og utbetalingstid på 10 år. Vitals beregninger for dette annet hovedalternativ, basert på at *grunnpensjonen i folkestrygden er lik 1 G*, viser at ytelsesbaserte pensjonsordninger med beregnet kompensasjonsgrad i området 57 til 63 prosent av lønn under en rekke alternativer knyttet til lønnsnivåer i området 4 til 6 G vil gi til dels vesentlig lavere ytelser enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige innskudd lik 2 prosent av lønn. I forhold til slike ytelsesbaserte pensjonsordninger vil det derfor i en lov om obligatorisk tjenestepensjon være behov for å stille tilleggskrav når det gjelder utformingen av ytelsesplanen, se nedenfor avsnitt 9.5.

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

9.4.1 Pensjonskostnader, pensjonsytelser og kompensasjonsgrad

Hovedsynspunktene foran i avsnitt 9.3 skal her søkes illustrert ved et utvalg av tallmateriale og beregninger som antas å være av særlig betydning ved vurderingen av spørsmål knyttet til utformingen av minimumsstandarder innenfor en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Utvalget her er konsentrert om alternativer basert på innskuddspensjon med minstekrav til foretakets årlige innskudd

på 2 prosent av årets lønn fra 1 til 12 G og, for ytelsesbasert foretakspensjon, ytelsesplaner basert på 59 prosent samlet kompensasjonsgrad og en grunnpensjon i folketrygden lik tre firedeler av G. Dette gir en kompensasjonsgrad etter beregnet folketrygd på ca. 50 prosent ved lønnsnivået 4 G og tilsvarende lavere ved høyere lønnsnivåer. I samsvar med bemerkningen foran i avsnitt 9.3 er det for begge typer av pensjonsordninger forutsatt at utbetalingsperioden er 10 år.

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

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

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

Det fremgår av Vedlegg 1.5.1 at ytelsene ved innskuddspensjon *øker kompensasjonsgraden i forhold til folketrygden*, beregnet ut fra lønn ved nådd pensjonsalder på 4, 6 og 8 G, med fra 7,3 til 9,7 pro-

Tabell 9.4 Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Tall i 1000. Utbetalingstid 10 år. Ytelsespensjonen skal sammen med ytelser tilsvarende «beregnet folketrygd» utgjøre ca. 59 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder. Grunnpensjon i folketrygden lik 3/4 G. Beregnet overskudd til premiefond er ikke fratrukket. Øvrige forutsetninger er angitt i avsnitt 8.3.

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

Kilde: Vital

Tabell 9.5 Samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Tall i 1000. Forutsetninger som i Tabell 9.4.

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

Kilde: Vital

Tabell 9.6 Årlige pensjonsytelser ved innskuddsbasert og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Forutsetninger som i Tabell 9.4. Pensjonsytelser for innskuddspensjon beregnet med 3 prosent rentegaranti i utbetalingsperioden.

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

Kilde: Vital

sent ved 40 års tjenestetid og at økningen ved henholdsvis 35 og 30 års tjenestetid ligger i områdene fra 7,2 til 8,4 prosent og fra 6,1 til 7,1 prosent. Folketrygdens kompensasjonsgrad (etter «beregnet folketrygd» med folketrygdens grunnpensjon lik 3/4 G) er her forutsatt å være henholdsvis 50, 47 og 39 prosent ved lønnsnivåene 4, 6 og 8 G. For lønnsnivået 4 G vil således samlet kompensasjonsgrad ligge i området 59 til 56 prosent av lønn, avhengig av tjenestetid, og tilsvarende høyere dersom faktisk utbetalt folketrygd legges til grunn. De tilsvarende økninger i kompensasjonsgrad ved ytelsesbasert foretakspensjon for lønnsnivåene 4 til 8 G er under samme forutsetning fra 9 til 20 pro-

sent uavhengig av om tjenestetiden er 40, 35 eller 30 år.

Tabellene 9.4 og 9.6 viser at ytelsesbasert foretakspensjon med samlet kompensasjonsgrad på 59 prosent eller mer, under alle alternativer vil gi høyere pensjonsytelser og pensjonskostnader enn en innskuddspensjonsordning med årlige innskudd på 2 prosent av lønn. En tilsvarende sammenligning ut fra Vedlegg 1.1.1 mellom en ytelsesordning med kompensasjonsgrad på 57 prosent og en innskuddsordning med innskudd på 2 prosent av lønn, gir det samme hovedbildet. Her foreligger det imidlertid et par unntakstilfeller, basert på en kombinasjon av 40-35 års tjenestetid med lønnsnivået 4

Tabell 9.7 Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Tall i 1000. Forutsetninger som i Tabell 9.4, men årlig reallønnsutvikling 1,5 prosent.

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

Kilde: Vital

Tabell 9.8 Samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Tall i 1000. Forutsetninger som i Tabell 9.7.

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

Kilde: Vital

Tabell 9.9 Årlige pensjonsytelser ved innskuddsbasert og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Forutsetninger som i Tabell 9.7. Pensjonsytelser for innskuddspensjon beregnet med 3 prosent rentegaranti i utbetalingsperioden.

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

Kilde: Vital

G, hvor innskuddsordningen likevel vil gi noe høyere ytelser selv om samlede pensjonskostnader er noe lavere enn for ytelsesbasert foretakspensjon. En tilsvarende sammenligning av en ytelsesordning med kompensasjonsgrad på 65 prosent med en innskuddspensjonsordning med innskudd på 3 prosent, gir som resultatet at ytelsesordningen alltid vil gi høyere pensjonsytelser og pensjonskostnader enn innskuddsordninger.

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

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

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

Dette viser at ytelsesbasert foretakspensjon med beregnet samlet kompensasjonsgrad på 59 prosent eller mer under så å si alle alternativer vil gi tilsvarende eller høyere pensjonsytelser og pensjonskostnader enn en innskuddspensjonsordning med årlige innskudd på 2 prosent av lønn. En tilsvarende sammenligning mellom en ytelsesordning med kompensasjonsgrad på 57 prosent og en innskuddsordning med innskudd på 2 prosent av lønn, gir det samme hovedinntrykk, men her foreligger det et unntakstilfelle, ved en kombinasjon av 40 års

tjenestetid med lønnsnivået 4 G, hvor innskuddsordningen vil gi noe høyere ytelser. Sammenlignes en ytelsesordning med kompensasjonsgrad på 65 prosent med en innskuddspensjonsordning med innskudd på 3 prosent, er resultatet også at ytelsesordninger alltid gir høyere pensjonsytelser og pensjonskostnader enn innskuddsordninger.

9.4.2 Konklusjoner

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

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

Under tilsvarende forutsetninger viser redegjørelsen foran i avsnitt 9.4.1, at også en ytelsesbasert pensjonsordning med beregnet kompensasjonsgrad på 57 prosent under de aller fleste alternativer vil gi pensjonsytelser minst tilsvarende pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på et minstekrav til foretakets årlige innskudd på 2 prosent av lønn. Årsaken til dette er at kompensasjonsgraden i folketrygden, regnet ut fra «beregnet folketrygd» etter en grunnpensjon lik 3/4 G, vil være vesentlig lavere enn kompensasjonsgraden i folketrygden beregnet ut fra faktisk utbetalt folketrygd for enslige (foran avsnitt 9.3). Konklusjonen er helt klar hvis utbetalingstiden er 15 år eller livsvarig, men med utbetalingstid på 10 år er det et par unntakstilfeller hvor innskuddsordningen vil gi høyere ytelser. Hvordan slike tilfeller skal håndteres, blir drøftet nedenfor i avsnitt 9.6.

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

9.5.1 Pensjonskostnader, pensjonsytelser og kompensasjonsgrad

Hovedsynspunktene foran i avsnitt 9.3 skal her – etter samme opplegg som foran i avsnitt 9.4 - søkes illustrert ved et utvalg av beregninger knyttet til alternativer basert på innskuddspensjon med minstekrav til foretakets årlige innskudd på 2 prosent av årets lønn, og ytelsesplaner for ytelsesbasert foretakspensjon basert på «beregnet folketrygd» ut fra en grunnpensjon i folketrygden lik 1 G. Dette

tilsvarende en kompensasjonsgrad etter «beregnet folketrygd» på 56-57 prosent ved lønnsnivået 4 G og tilsvarende lavere ved høyere lønnsnivåer, jf. Tabell 9.1 (foran avsnitt 9.1.1). I samsvar med bemerkningen foran i avsnitt 9.3, er det for begge typer av pensjonsordninger forutsatt at utbetalingsperioden er 10 år.

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

- samlede tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder (pensjonskostnadene), alt beregnet alternativt for henholdsvis 40, 35 og 30 års tjenestetid i foretaket og for lønnsnivåene 4, 6, og 8 G (Tabell 9.10),

Tabell 9.10 Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Tall i 1000. Utbetalingstid 10 år. Ytelsespensjonen skal sammen med ytelser tilsvarende «beregnet folketrygd» utgjøre ca. 59 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder. Grunnpensjonen i folketrygden lik 1 G. Beregnet overskudd til premiefond er ikke fratrukket. Øvrige forutsetninger er angitt i avsnitt 8.3.

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

Kilde: Vital

Tabell 9.11 Samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Tall i 1000. Forutsetninger som i Tabell 9.10.

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

Kilde: Vital

Tabell 9.12 Årlige pensjonsytelser ved innskuddsbasert og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Forutsetninger som i Tabell 9.10. Pensjonsytelser for innskuddspensjon beregnet med 3 prosent rentegaranti i utbetalingsperioden.

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

Kilde: Vital

- samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder (Tabell 9.11), og
- størrelsen på årlige pensjonsytelser (Tabell 9.12).

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

Dette viser at ytelsesbasert foretakspensjon med ytelsesplan basert på «beregnet folketrygd» ut fra grunnpensjon lik 1 G og med samlet kompensasjonsgrad som er lavere enn 65 prosent, vil gi til dels vesentlig lavere årlige pensjonsytelser ved lønnsnivået 4 G enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige innskudd på 2 pro-

sent av lønn (Vedlegg 1.1.2). Det samme gjelder for lønnsnivået 6 G hvis kompensasjonsgraden i ytelsesordningen er lavere enn 61 prosent, men dette gjelder bare ved tjenestetid på 40-35 år.

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

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

Det fremgår av Vedlegg 1.5.2 at ytelsene ved innskuddspensjon øker kompensasjonsgraden, beregnet ut fra lønn ved nådd pensjonsalder på 4, 6 og 8 G, med fra 9,2 til 10,8 prosent ved 40 års tjenestetid og at økningen ved henholdsvis 35 og 30 års tjenestetid ligger i områdene fra 7,9 til 9,2 og fra 6,6 til 7,7 prosent. Folketrygdens kompensasjonsgrad, basert på «beregnet folketrygd» med grunnpensjon 1 G, er her forutsatt å være henholdsvis 56, 52 og 42 prosent ved lønnsnivåene 4, 6 og 8 G. For lønnsnivået 4 G vil således samlet kompensasjonsgrad ligge i området 66 til 63 prosent av lønn,

Tabell 9.13 Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Tall i 1000. Årlig reallønnsutvikling 1,5 prosent.

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

Kilde: Vital

Tabell 9.14 Samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Tall i 1000. Forutsetninger som i Tabell 9.13.

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

Kilde: Vital

Tabell 9.15 Årlige pensjonsytelser ved innskuddsbasert og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Forutsetninger som i Tabell 9.13. Pensjonsytelser for innskuddspensjon beregnet med 3 prosent rentegaranti i utbetalingsperioden.

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

Kilde: Vital

avhengig av tjenestetid. De tilsvarende økninger i kompensasjonsgrad ved ytelsesbasert foretakspensjon med kompensasjonsgrad 59 prosent er under samme forutsetninger 3, 7 og 17 prosent uavhengig av om tjenestetiden er 40, 35 eller 30 år.

Dette viser at ytelsesbasert foretakspensjon med ytelsesplan basert på «beregnet folketrygd» ut fra grunnpensjon lik 1 G og med samlet kompensasjonsgrad som er lavere enn 65 prosent, vil gi til dels vesentlig lavere årlige pensjonsytelser ved lønnsnivået 4 G enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige innskudd på 2 prosent av lønn (Vedlegg 1.1.2). Det samme gjelder for lønnsnivået 6 G hvis kompensasjonsgraden i ytelsesordningen er lavere enn 61 prosent, uavhengig av om tjenestetiden er 40, 35 eller 30 år.

3) I Tabellene 9.10 til 9.15 er det forutsatt at utbetalingstiden er 10 år i så vel pensjonsordningen med innskuddspensjon som pensjonsordningen med ytelsesbasert foretakspensjon. Beregningene i Vedlegg 1.1.2 bokstav c) til f) inneholder tilsvarende beregninger hvor det er lagt til grunn at utbetalingstiden er henholdsvis 15 år eller livsvarig i begge typer av pensjonsordninger. For pensjonsordning med innskuddspensjon innebærer forlenningen av utbetalingstiden at pensjonskapitalen

ved nådd pensjonsalder basert på 2 prosent av lønn må fordeles over flere år, og ytelsesnivået vil – slik tallmaterialet viser – bli tilsvarende lavere. Det årlige ytelsesnivået på lønnsnivået 4 G vil da stort sett tilsvare ytelsesnivået på en ytelsesbasert pensjonsordning med en samlet kompensasjonsgrad i området 61 til 63 prosent.

De minstekrav til pensjonsordninger med innskuddspensjon som i tilfelle fastsettes i en lov om obligatorisk tjenestepensjon, skal legges til grunn en minste utbetalingstid på 10 år. Det oppstår da spørsmål om under hvilke forutsetninger en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon med utbetalingstid på 15 år eller livsvarig, kan anses likeverdig med en innskuddsbasert pensjonsordning med 10 års utbetalingstid. Det fremgår av tallmaterialet i Vedlegg 1.1.2 bokstav c) til f) at *det årlige ytelsesnivået* i slike ytelsesbaserte pensjonsordninger på lønnsnivået 4 G vil være atskillig lavere enn ytelsesnivået i innskuddbaserte pensjonsordninger med 10 års utbetalingstid (foran Tabell 9.12 og 9.15), unntatt hvor den ytelsesbaserte pensjonsordningen er basert på en samlet kompensasjonsgrad på 65 prosent. Dette er likevel ikke ensbetydende med at en ytelsesbaserte pensjonsordning med samlet kompensasjonsgrad i området 60 til 63 prosent og utbe-

Tabell 9.16 Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte pensjonsordninger med utbetalingstid på 10 år og ytelsesbaserte pensjonsordninger med utbetalingstid på 15 år.

Ytelsespensjonen skal sammen med ytelser tilsvarende «beregnet folketrygd» utgjøre ca. 61 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder. Grunnpensjonen i folketrygden lik 1 G. Beregnet overskudd til premiefond er ikke fratrukket. Øvrige forutsetninger er angitt i avsnitt 8.3.

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

Kilde: Vital

Tabell 9.17 Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder for innskuddsbaserte pensjonsordninger med utbetalingstid på 10 år og ytelsesbaserte pensjonsordninger med livsvarig utbetaling.

Tall i 1000. Ytelsespensjonen skal sammen med ytelser tilsvarende «beregnet folketrygd» utgjøre ca. 61 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder. Grunnpensjonen i folketrygden lik 1 G. Beregnet overskudd til premiefond er ikke fratrukket. Øvrige forutsetninger er angitt i avsnitt 8.3.

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

Kilde: Vital

talingsstid 15 år/livsvarig ikke kan anses som likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på lovfastsatte minstekrav. *Verdien av en lengre utbetalingsperiode i ytelsesordninger* illustreres således ved størrelsene på foretakets samlede tilskudd til pensjonsordningene i yrkesaktive perioder på henholdsvis 40, 35 og 30 år.

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

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

9.5.2 Konklusjoner

Ut fra dette legges det i denne utredningen til grunn at det i de lovfastsatte minstekrav til obligatorisk tjenestepensjonsordning, *ikke* er behov for å fastsette særskilte minstekrav eller tilleggskrav for ytelsesbaserte pensjonsordninger med en ytelses-

plan basert på beregnet folketrygd lik 1 G og en beregnet samlet kompensasjonsgrad på 65 prosent. Pensjonsytelsene i ytelsesbaserte pensjonsordninger med en beregnet samlet kompensasjonsgrad i området 63 til 57 prosent vil imidlertid i en del alternativer på lønnsnivåer i området 4 til 6 G gi en lavere samlet kompensasjonsgrad enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på et lovfastsatt minstekrav for foretakets årlige innskudd på 2 prosent av lønn.

For foretak som vil oppfylle sin plikt til å ha pensjonsordning ved å opprette en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon, vil derfor en lov om obligatorisk tjenestepensjon måtte stille krav om hvilke tilpasninger i ytelsesplanen som må foretas for at en ytelsesbasert pensjonsordning skal kunne anses likeverdig med - gi en kompensasjonsgrad lik - en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med lovens minstekrav. Disse spørsmål behandles nedenfor i avsnitt 9.6. Slike tilleggskrav vil selvsagt også kunne få betydning for enkelte eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordninger med ytelsesplan basert på «beregnet folketrygd» ut fra en grunnpensjon lik 1 G. De aller fleste av disse pensjonsordningene har imidlertid en ytelsesplan utformet etter «beregnet folketrygd» ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G, og slike pensjonsordningers forhold til en lov om obligatorisk tjenestepensjon er behandlet foran i avsnitt 9.4.

9.6 Oppfyller en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon minstekravene?

9.6.1 Sammenligningsgrunnlaget

Det er i utredningen her lagt til grunn at det ikke vil være nødvendig å fastsette konkretiserte minstekrav til ytelsesplanen i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, og at minstekravene ved innføring av obligatorisk tjenestepensjon

i hovedsak kan utformes med henblikk på innskuddsbaserte pensjonsordninger (foran avsnitt 9.2 og 9.3). Lovgivning om obligatorisk tjenestepensjon vil likevel ikke være til hinder for at det videreføres pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, eller at et lovfastsatt krav om opprettelse av pensjonsordning blir oppfylt ved opprettelse av ytelsesbasert pensjonsordning. Forutsetningen for dette må imidlertid være at slike pensjonsordninger *generelt må antas å være minst likeverdige med en pensjonsordning basert på de lovfaste minstekrav knyttet til innskuddsbaserte pensjonsordninger.*

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

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

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

treffer innenfor rammen av pensjonslovene, vil oppleves som henholdsvis fordelaktig eller ufordelaktig av enkelte av arbeidstakerne i foretaket.»

2) En annen side av spørsmålet – størrelsen av pensjonsytelsene - er utførlig omtalt foran i avsnittene 9.3 til 9.5. Det er der foretatt en sammenligning mellom 1) en innskuddsbasert pensjonsordning basert på et minstekrav til foretakets årlige innskudd på 2 prosent av lønn over 1 G, og 2) en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon med utgangspunkt i foretakets samlede pensjonskostnader og de årlige pensjonsytelser i henhold til ytelsesplaner med beregnet samlet kompensasjonsgrad i området 57 til 65 prosent av lønn. Sammenligningen er knyttet til bestemte lønnsnivåer, henholdsvis 4, 6 og 8 G, og til opptjeningstid på henholdsvis 40, 35 og 30 år. Hvert lønnsnivå er behandlet isolert, og det er således ikke tatt hensyn til at det selv i mindre foretak vanligvis vil være en viss forskjell på lønnsnivå og tjenestetid for arbeidstakerne i foretaket sett under ett.

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

I pensjonsordninger med innskuddspensjon derimot er det innskuddsplanen – ikke noen ytelsesplan – som blir bestemmende for ytelsesnivået i pensjonsordningen. Det er en direkte sammenheng mellom størrelsen av årlige innskudd og størrelsen av pensjonsytelsene (foran avsnitt 9.1.2). Størrelsen av pensjonsytelsene bestemmes således prinsipielt uavhengig av begrepet «beregnet

folketrygd» slik dette benyttes i foretakspensjonsloven § 5-5. *De pensjonsytelser som kommer til utbetaling under en pensjonsordning med innskuddspensjon, vil alltid komme som tillegg til «faktisk utbetalt folketrygd», uavhengig av hva den samlede kompensasjonsgrad måtte bli.* Likevel vil det ved utformingen av innskuddsplanen være mulig å beregne med rimelig grad av sikkerhet hvor store pensjonsytelser innskuddsplanen vil gi ved nådd pensjonsalder (foran avsnitt 9.1.2). Med utgangspunkt i den kompensasjonsgrad i forhold til lønn som «beregnet folketrygd» antas å innebære, kan det også beregnes hvilken *økning i kompensasjonsgrad i forhold til «beregnet folketrygd»* som de beregnete ytelsene i en innskuddsbasert pensjonsordning må antas å medføre. Dette gir grunnlag for *en felles målestokk* ved sammenligningen av innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger (foran avsnitt 8.2.2).

Fremstillingen foran i avsnittene 9.4 og 9.5 gir et godt holdepunkt for å fastslå hvilken økning i kompensasjonsgraden i forhold til «beregnet folketrygd» som pensjonsytelsene i en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på de lovfastsatte minstekrav vil innebære (se Vedlegg 1.5). *Beregnet økning i kompensasjonsgrad ut over «beregnet folketrygd» vil derfor kunne benyttes som en felles målestokk ved en sammenligning av ytelsesnivået i innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger, jf. lovutkastet § 4 første og annet ledd.* Den felles målestokk i det enkelte tilfelle vil være det alternativ av «beregnet folketrygd» som ligger til grunn for ytelsesplanen i den ytelsesbaserte pensjonsordningen, uavhengig av om grunnpensjonen er satt til 3/4 G eller til 1 G i dette alternativet, jf. lovutkastet § 4 fjerde ledd. Med dette som utgangspunkt kan det avgjøres *i hvilken utstrekning ulike ytelsesplaner knyttet til pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon generelt sett vil gi pensjonsytelser som vil innbære minst en tilsvarende økning i kompensasjonsgraden i forhold til «beregnet folketrygd» som en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på fastsatte minstekrav.* Dette prinsippet bør derfor legges til grunn for de bestemmelser i en lov om obligatorisk tjenestepensjon som angir i hvilke tilfeller et foretak med pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon kan anses å ha oppfylt plikt til å ha pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven, se lovutkastet § 4. Denne målestokken kan også legges til grunn ved vurderingen av om eksisterende pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon oppfyller minstekravene i en lov om obligatorisk tjenestepensjon, se lovutkastet § 5.

9.6.2 Nærmere om sammenligningen

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

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

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

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

med utbetalingstid på 10 år, og bare på lønnsnivået 4 G med 40/35 års tjenestetid. Ved tjenestetid på 30 år eller kortere er således ytelsesordningen alltid bedre også på lønnsnivået 4 G. Dessuten ved lønnsnivå opp mot 6 G vil ytelsesordningen generelt gi høyere pensjonsytelser.

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

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

Det skal også bemerkes at det i tabellene forutsettes at arbeidstakerne forblir medlem av pensjonsordningen fram til pensjonsalder. I en ytelsesbasert foretakspensjonsordning vil en lønnsregulering da få konsekvenser for hele den periode som er opptjent før regulering. Dette tar ikke hensyn til mobiliteten i arbeidsmarkedet. Ved fratreden vil det utstedes en fripolise som tidligere arbeidsgiver

ikke vil ha plikt til å regulere. Den nye arbeidsgiver vil heller ikke ha plikt til å regulere rettigheter som er opptjent i andre pensjonsordninger med mindre det skjer en medregning av tidligere tjenestetid, noe som er uvanlig i foretakspensjonsordninger i dag.

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

3) Spørsmålet om en ytelsesordning er minst like god som en innskuddsordning basert på lovfastsatte minstekrav, er av særlig betydning for det betydelige antall av foretak som allerede har pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Er dette tilfelle vil en lov om obligatorisk tjenestepensjon ikke ha virkninger for eller gjøre det påkrevd med endringer i slike pensjonsordninger. De aller fleste eksisterende pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon er basert på en ytelsesplan med beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G, og en beregnet samlet kompensasjonsgrad på nær 60 prosent eller mer av lønn ved nådd pensjonsalder. Det er klart nok at slike pensjonsordninger vil minst tilsvare en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på innskudd tilsvarende 2 prosent av lønn. Dette gjelder selv om utbetalingstiden i den ytelsesbaserte foretakspensjonsordningen er begrenset til 10 år, noe som hittil ikke har vært vanlig. Er ytelsesplanens samlede kompensasjonsgrad vesentlig lavere enn 60 prosent av lønn ved nådd pensjonsalder, vil det ved vurderingen måtte tas hensyn blant annet til om ytelsesperioden er lengre enn 10 år eller livsvarig, jf. lovutkastet § 4 annet og tredje ledd. En ytelsesbasert pensjonsordning med beregnet samlet kompensasjonsgrad på 57 prosent og utbetalingstid på 15 år vil således under alle alternativer være bedre enn en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlig innskudd på 2 prosent av lønn.

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

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

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

tatt de endringer i ytelsesplanen som er påkrevd for å sikre likeverdige pensjonsytelser til foretakets arbeidstakere med lønn i området opp til 6 G.

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

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

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

folketrygden ved lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid, oppfyller minstekravet i lovutkastet.

På bakgrunn av de beregninger og vurderinger som er tatt inn ovenfor i avsnittene 9.4 og 9.5, forslår *Banklovkommisjonen* at en ytelsesbasert foretakspensjonsordning med en utbetalingstid på 10 år skal anses å oppfylle minstekravene dersom pensjonsytelsene i ordningen tilsvarer en økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden på minst 9 prosentpoeng ved lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid, jf. lovutkastet § 4 annet ledd annet punktum. Dette referansealternativet er valgt ut fra gjennomsnittlig lønnsnivå for det store flertall av arbeidstakere som vil omfattes av ordningen med obligatorisk tjenestepensjon, se tabell 5.3 foran i kapittel 5. Ved vesentlig høyere lønnsnivåer enn 4 G viser beregningene foran i avsnittene 9.4 og 9.5, at en ytelsesordning vil gi klart større økning i kompensasjonsgrad. Dersom ytelsesordningen har en lengre utbetalingstid enn 10 år, må verdien av dette for arbeidstakerne vektlegges. Det foreslås derfor at en ytelsesordning med en utbetalingstid på 15 år skal anses å oppfylle minstekravet dersom pensjonsplanen gir en økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden på minst 7 prosentpoeng ved lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid. For ytelsesordninger med livsvarig utbetaling er økningen i kompensasjonsgrad satt til 5 prosentpoeng ved 4 G og 40 års tjenestetid, jf. lovutkastet § 4 tredje ledd annet og tredje punktum.

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

9.6.3 Beregning av pensjonsytelser i innskuddsordninger

Ved vurderingen av om en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon kan anses som likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på et minstekrav om årlig innskudd fra foretaket på 2 prosent av lønn, oppstår det

spørsmål om hvilke forutsetninger som skal legges til grunn ved beregningen av hvilke pensjonsytelser innskuddspensjonsordningen må antas å ville gi. Beregninger utarbeidet av Vital er gjennomført i alternativer for lønnsnivåer på henholdsvis 4, 6, 8 og 12 G, og med opptjeningstid på henholdsvis 40, 35, 30, 25 og 20 år. De viktigste forutsetningene for beregningene som gjelder innskuddspensjon er:

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

Disse forutsetningene er valgt av Vital som mest hensiktsmessige ut fra en vurdering av den foreliggende situasjon. Det vil likevel kunne oppstå en viss meningsforskjell med hensyn til enkelte av beregningsforutsetningene. Dette gjelder særlig forutsetningene vedrørende årlig reallønnsregulering, årlig inflasjon og forventet årlig avkastning. Endrede forutsetninger på slike områder vil selvsagt innvirke på beregningsresultatene. Uavhengig av dette er det ved vurderingen av om en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon er likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på et lovfastsatt minstekrav til foretakets årlige innskudd, vesentlig at det er avklart hvilke forutsetninger beregningen av hvilke ytelser en slik innskuddspensjonsordning vil gi. Det foreligger et behov for et entydig sammenligningsgrunnlag. I utredningen her legges det derfor til grunn at en lov om obligatorisk tjenestepensjon bør inneholde en bestemmelse som gir Kongen adgang til å regulere slike spørsmål ved forskrift, jf. lovutkastet § 4 femte ledd.

9.6.4 Etterfølgende endringer

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

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

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

9.6.5 Parallelle og kombinerte pensjonsordninger

I utredningsoppdraget fra Finansdepartementet anmodes det om at det vurderes hvordan minstekravene til ulike pensjonsordninger i en lov om

obligatorisk tjenestepensjon kan fastsettes for henholdsvis parallelle og kombinerte pensjonsordninger.

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

Ved *kombinerte* pensjonsordninger er forholdet mer komplisert. Kombinerte pensjonsordninger skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket, og utformes med en ytelsesordning i bunnen og en innskuddsordning som tillegg, se foretakspensjonsloven § 2-12. Formålet vil ofte være å kombinere en ytelsesordning med alders-, uføre- og etterlatteytelser med alderspensjon etter en innskuddsordning for derved å sikre arbeidstakerne en høyere alderspensjon. Samlet alderspensjon for arbeidstakerne vil derfor tilsvare summen av alderspensjonsytelsene fra hver av de to pensjonsordningene. Dette skulle i og for seg tilsi at minstekravene i en lov om obligatorisk tjenestepensjon skulle gjelde i forhold til de sammenlagte alderspensjonsytelsene. Å avgjøre om dette vil være tilfellet eller ikke, krever imidlertid kompliserte beregninger, blant annet fordi kombinerte pensjonsordninger normalt vil være «skreddersydde» opplegg. Av hensyn til enkelhet i regelverket har en derfor i denne omgang kommet til at det avgjørende må være om alderspensjonen i den ytelsesordning som «ligger i bunnen» er i samsvar med minstekravene, se lovutkastet § 2 sjette ledd. Er dette tilfellet, vil innskuddsordningen som kommer i tillegg kunne utformes uavhengig av en lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Kapittel 10

Minstekrav for innskuddsbaserte pensjonsordninger

10.1 Minstekrav knyttet til foretakets tilskuddsplikt

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

1) Størrelsen av foretakets årlige tilskudd vil langt på vei – indirekte – bli bestemmende for størrelsen av pensjonsytelsene. Felles for disse pensjonsordningene er imidlertid at pensjonsytelsene til arbeidstakerne i vesentlig grad også påvirkes av den årlige avkastning oppnådd ved forvaltningen av pensjonsmidlene frem til pensjonsalderen. Her står en fra år til annet overfor lite forutsigbare størrelser, blant annet fordi mye vil avhenge av utviklingen i rente- og kapitalmarkedene og av den eller de forvaltningsstrategier som over tid blir fulgt av pensjonsinnretningen. Likevel lar det gjennomsnittlige avkastningsnivået over tid seg bedre forutberegne og vil være mer forutsigbar (foran avsnitt 9.1.2). Innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon må derfor den mest hensiktsmessige løsning være at minstekravet for pensjonsordning med innskuddspensjon knyttes

direkte til *størrelsen av det årlige tilskudd fra foretaket* (foran avsnitt 8.2.2). Dette gir også et brukbart grunnlag for – med utgangspunkt i en antatt langtidssavkastning av kapital – å bedømme med rimelig grad av sikkerhet hvilken samlet pensjonskapital som vil foreligge ved nådd pensjonsalder, og dermed også hvilke pensjonsytelser et visst årlig innskuddsnivå vil gi.

På denne bakgrunn har Stortinget nå vedtatt at en lov om obligatorisk tjenestepensjon skal baseres på prinsippet om årlige innskudd lik 2 prosent av lønn over 1 G (se ovenfor avsnitt 2.4). I denne utredningen legges det følgelig til grunn at minstekravet til foretakets årlige innskudd skal fastsettes i form av *en bestemt prosentsats av lønn i det enkelte år* (innskuddspensjonsloven § 5-3, jf. § 5-5), jf. lovutkastet § 3 første ledd. Dette vil være i samsvar med kravet til forholdsmessighet mellom ulike lønnsgrupper i innskuddspensjonsloven § 5-2. Sett fra foretakenes side vil dette også gi et sikkert holdpunkt for beregningen av årlige pensjonskostnader, også nivået på fremtidige kostnader sett i forhold til lønn. Samtidig vil nivået på foretakets årlige tilskudd, sammenholdt med forventet langsiktig kapitalavkastning, gi et rimelig grunnlag for å anslå hvor stor pensjonskapitalen og dermed hvor store arbeidstakernes pensjonsytelser ved nådd pensjonsalder på 67 år vil bli.

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

2) Engangsbetalt alderspensjon er – i motsetning til innskuddspensjon – et livsforsikringsprodukt, og det er derfor knyttet risiko for dødelighet til retten til pensjon. Dette kan tenkes å få en viss betydning ved beregningen av hvilke pensjonsytel-

ser et gitt innskuddsnivå vil gi (foran avsnitt 9.1.3). Ytelsesnivået vil imidlertid også ved engangsbetalt alderspensjon i alt vesentlig bli bestemt av størrelsen av pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder. Også i slike pensjonsordninger vil pensjonskapitalen og dermed pensjonsytelsene bero dels på innbetalte innskuddspremier i løpet av yrkesaktive år og dels på den avkastning ved forvaltning av pensjonskapitalen til enhver tid som er tilført pensjonskapitalen over årene. Både innskuddspensjonsloven (§ 3-5, jf. §§ 3-2 til 3-3) og foretakspensjonsloven (§ 4-2 annet ledd, jf. § 9-7) forutsetter at all avkastning ved kapitalforvaltningen normalt skal tilføres pensjonskapitalen.

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

10.2 Tilskudd fra arbeidstakerne

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

I Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) ble det fremlagt forslag til nye lovregler om *arbeidstakeres tilskudd* til innskuddsbaserte pensjonsordninger. Forslaget forutsetter at nærmere regler om dette fastsettes i innskuddsplanen eller innskuddspremieplanen. Også arbeidstakernes tilskudd forutsettes normalt å bli fastsatt i prosent av lønn, maksimert til 4 prosent. Lovforslaget innholder dessuten bestemmelser som - på samme måte som foretakspensjonsloven § 9-4 - setter en grense for hvor stor del arbeidstakernes tilskudd kan utgjøre av det sam-

lede årlige tilskudd til pensjonsordningen, se forslaget i Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) til ny § 5-6 i innskuddspensjonsloven fulgt opp i Innst. O nr. 92 (2004-2005).

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

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

Et lovfastsatt minstekrav knyttet til summen av tilskudd fra foretak og arbeidstakere, vil - sett fra arbeidstakernes side - fremstå som et minstekrav også til arbeidstakernes tilskudd. Det reelle innhold av et felles minstekrav vil - sett fra arbeidstakernes side - dessuten kunne variere med hvor stort tilskudd foretaket selv i det enkelte tilfelle er villig til å bidra med. Dette alene tilsier at et minstekrav til tilskudd fra arbeidstakerne i alle tilfelle bør utformes særskilt, uavhengig av den innskuddsplikt som fastsettes for foretaket, og at et felles minstekrav til foretakets og arbeidstakerens innskudd vil være en uegnet løsning. Noe annet ville skape en uheldig uklarhet med hensyn til omfanget av de plikter foretakene blir pålagt ved en lov om obliga-

torisk tjenestepensjon. Hovedformålet med innføringen av obligatorisk tjenestepensjon vil være å pålegge foretak uten pensjonsordning en plikt til å sikre arbeidstakerne alderspensjon ved å opprette egen pensjonsordning. Minstekravet til tilskudd fra foretaket vil da stå sentralt fordi det konkretiserer innholdet av den plikt loven pålegger foretakene (foran avsnitt 8.1). Det er behov for at loven er klar på dette punkt.

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

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

10.3 Minstekravet til foretakets tilskudd

10.3.1 Tilnæringsmåten

Et hovedspørsmål i denne utredningen er hvilke minstekrav som skal stilles til størrelsen av foretakets årlige tilskudd til en pensjonsordning med innskuddspensjon. Den økonomiske realitet i minstekravet vil bero først og fremst på *hvilken prosent*

av lønn som legges til grunn ved fastsettelsen av minstekravet til foretakets årlige innskudd. Det prinsipielle utgangspunkt er nå fastlagt av Stortinget i form av et minstekrav til årlig innskudd på 2 prosent av lønn over 1 G. I dette avsnittet 10.3 er fremstillingen konsentrert om forhold av betydning ved vurderingen av et minstekrav til foretakenes årlige innskudd, og om forhold som vil klargjøre det reelle innhold av det minstekrav Stortinget har lagt til grunn. Ved gjennomføringen av det prinsipp Stortinget har vedtatt, vil det imidlertid også oppstå en del – i og for seg viktige nok – enkeltspørsmål når det gjelder selve utformingen av reglene om foretakets tilskuddsplikt og selve beregningen av pliktige innskudd. Disse spørsmålene blir behandlet nedenfor i avsnitt 10.4.

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

Av Pensjonsmeldingen fremgår det som viktig at kostnadene ved innføringen av obligatorisk tjenestepensjon ikke må bli for store i forhold til foretakenes lønnsomhet og økonomi (foran avsnitt 2.3). Dersom minstekravet til foretakets årlige innskudd til pensjonsordningen settes for høyt, vil dette kunne medføre at samlede lønns- og pensjonskostnader blir så store at det etter hvert kan oppstå økonomiske problemer for en del foretak, eventuelt også slik at det blir en trussel mot fortsatt virksomhet. En målsetning må følgelig være at minstekravet til arbeidsgivernes innskudd til obligatorisk tjenestepensjon – i hvert fall i første omgang – settes slik at de nye pensjonskostnadene ikke i seg selv medfører vesentlig reduksjon av foretakenes lønnsomhet. Minstekravet til innskudd kan i stedet tenkes forhøyet etter hvert – også på frivillig basis – når man kan se økningen i foretakets pensjonskostnader i sammenheng med senere lønnsforhøyelser. Erfaringene ved innføringen av innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger i Danmark gir støtte til en slik tilnæringsmåte (foran avsnitt 4.4).

I samsvar med dette uttales det i Stortingets vedtak:

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

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

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

10.3.2 Pensjonskostnader, pensjonsytelser og økt kompensasjonsgrad

I Pensjonsmeldingen er det i ulike sammenhenger (blant annet side 124) omtalt eller antydning et nivå på minstekravet til innskudd fra foretakets side på omlag 2 prosent av lønn og et samlet tillegg til alderspensjonen i folketrygden tilsvarende en økt kompensasjonsgrad på ca. 10 prosent. Dette har gitt et utgangspunkt for valg av forutsetninger for de beregninger av pensjonskostnader, pensjonsytelser og økt kompensasjonsgrad i forhold til gjeldende folketrygd som Vital Forsikring ASA har utført i forbindelse med utredningen her. En oversikt over hovedalternativene i beregningene og de forutsetninger som er lagt til grunn for beregningene, er gitt foran i avsnitt 8.3.3. Disse beregninger

illustrerer således realiteten i det minste årlige innskuddsnivå som nå fremgår av Stortingets vedtak.

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

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

- 2 eller 1,5 prosent årlig reallønnsstigning,
- årlig avkastning av pensjonskapital 5 prosent, dvs. realavkastning 2,5 prosent,
- årlig inflasjon 2,5 prosent,
- utbetaling av pensjonsytelser i 10 år, og
- alle verdier er neddiskontert med en inflasjon på 2,5 prosent.

Disse forutsetningene er valgt som de mest hensiktsmessige ut fra en vurdering av den foreliggende situasjon. Det vil likevel kunne foreligge en viss meningsforskjell med hensyn til enkelte av beregningsforutsetningene. Dette gjelder særlig forutsetningene vedrørende årlig reallønnsregulering, årlig inflasjon og forventet årlig avkastning. Endrede forutsetninger på slike områder vil selvsagt innvirke på beregningsresultatene. Dette forklarer hvorfor beregningene er utført under alter-

native forutsetninger, blant annet for innskuddsprosent, reallønnsreguleringen, tjenestetid, lønnsnivåer og varighet av pensjonsutbetalinger.

Fremstillingen nedenfor knytter seg til et utvalg av beregningene tilsvarende det utvalg som ligger til grunn for fremstillingen foran i avsnittene 9.3 til 9.6. Begrunnelsen for utvalget fremgår foran av avsnitt 8.3.3. En har således konsentrert fremstillingen i utredningen om beregninger som gjelder lønnsnivåene 4, 6 og 8 G med tjenestetid på henholdsvis 40, 35 og 30 år. Vitals samlede tallmateriale er gjengitt i Vedlegg 1, hvorav det særlig er materialet i Vedlegg 1.1 og 1.5 som er relevant for redegjørelsen i det følgende. Tabellene 10.1 til 10.6 viser:

- samlet innskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder basert på årlige innskudd lik 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 2 prosent pr. år (Tabell 10.1),
- årlige pensjonsytelser i 10 år basert på årlige innskudd lik 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 2 prosent pr. år (Tabell 10.2),
- samlet innskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder basert på årlige innskudd lik 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 1,5 prosent pr. år (Tabell 10.3),
- årlige pensjonsytelser i 10 år basert på årlige innskudd lik 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og

12 G og reallønnsregulering 1,5 prosent pr. år (Tabell 10.4),

- økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved ytelser etter Tabell 10.2 (Tabell 10.5), og
- økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved ytelser etter Tabell 10.4 (Tabell 10.6).

På tilsvarende måte som beregningene ovenfor i avsnitt 9.4 til 9.6 (se også avsnitt 9.3), har beregningene som gjennomgås i dette avsnittet og nedenfor i avsnitt 10.4.3 som hovedpoeng å illustrere relasjonen mellom tilskudd og pensjonsytelser i innskuddsbaserte pensjonsordninger med årlig tilskudd på henholdsvis 2 og 3 prosent av lønn. Tallstørrelsene er ikke ment å gi grunnlag for bestemte oppfatninger med hensyn til hvilke ytelser som vil utgå i kronebeløp, men basert på de forutsetninger som er gjort i beregningene (ovenfor avsnitt 8.3) vil tallene representere 2005-kroner. Dette gjelder samtlige tabeller fra 10.1 til 10.4 og 10.8 til 10.10. Med tilsvarende forutsetninger for årlig realvekst som lagt til grunn i disse tabellene, ville G utgjøre 104 951 kroner etter 30 år, 115 598 kroner etter 35 år og 124 324 kroner etter 40 år (Vedlegg 1.5.1).

Figur 9.2 (gjengitt foran avsnitt 9.1.2) viser hvordan foretakets samlede tilskudd ved årlig innskudd på 2 prosent av lønn tilsvarende 4 G fordeler seg over en tjenestetid på 35 år.

Tabell 10.1 Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder basert på årlige innskudd tilsvarende 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 2 prosent pr. år.

Tall i 1000.

Samlet tilskudd	2 prosent av lønn			3 prosent av lønn		
	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Tjenestetid						
Lønn 4 G	211	175	142	316	262	213
Lønn 6 G	351	291	237	527	437	355
Lønn 8 G	492	408	331	738	612	497

Kilde: Vital

Tabell 10.2 Årlige pensjonsytelser basert på årlige innskudd tilsvarende 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og årlig reallønnsregulering på 2 prosent.

Avkastningsgaranti 3 prosent i utbetalingstid på 10 år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn			3 prosent av lønn		
	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Tjenestetid						
Lønn 4 G	42 484	33 338	25 628	63 727	50 007	38 442
Lønn 6 G	70 807	55 563	42 713	106 211	83 345	64 070
Lønn 8 G	99 130	77 788	59 798	148 695	116 683	89 698

Kilde: Vital

Figuren i Vedlegg 1.4 b) viser på samme måte som Figur 9.2 (over avsnitt 9.1.2) - hvordan foretakets samlede tilskudd ved årlig innskudd på 2 prosent av lønn tilsvarende 4 G fordeler seg over en tjenestetid på 35 år.

Med utgangspunkt i de pensjonsytelser som fremgår av Tabellene 10.2 og 10.4, er pensjonsytelsene beregnet i Vedlegg 1.5.1 og 1.5.2 å øke folketrygdens kompensasjonsgrad i forhold til lønn ved pensjonsalder på 67 år på følgende måte ved *utbetalingstid på 10 år*:

Ved utbetaling av pensjonsytelsene i en periode på mer enn 10 år, vil årlige ytelser og økningen i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden bli tilsvarende lavere. Vedlegg 1.5.1 c) til f) og 1.5.2 c) til f) viser økningen i kompensasjonsgrad i forhold

til folketrygden ved utbetalingstid på henholdsvis 15 år eller livsvarig.

Det må her også understrekes at grunnlagsmaterialet – selv om det er basert på alternative forutsetninger – nødvendigvis *ikke kan fange opp en rekke ulike forhold som på en eller annen måte kan få en viss innvirkning på pensjonsytelser og pensjonskostnader i det enkelte tilfelle* (se også foran avsnitt 8.3). Beregninger knyttet til tjenestetid forutsetter således samlet tjenestetid i ett og samme foretak uten at det er mulig å ta i betraktning virkningene av avbrudd i tjenestetid og mobilitet i arbeidsmarkedet. I forhold til pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på årlige innskudd i prosent av lønn, vil det imidlertid - i motsetning til ved ytelsesbaserte pensjonsordninger - være en langt kla-

Tabell 10.3 Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder basert på årlige innskudd tilsvarende 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og reallønnsregulering 1,5 prosent pr. år.

Tall i 1000.

Samlet tilskudd	2 prosent av lønn			3 prosent av lønn			
	Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G		190	160	132	285	240	197
Lønn 6 G		317	266	219	475	399	329
Lønn 8 G		443	373	307	665	559	461

Kilde: Vital

Tabell 10.4 Årlige pensjonsytelser basert på årlige innskudd tilsvarende 2 og 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G og årlig reallønnsregulering på 1,5 prosent.

Avkastningsgaranti 3 prosent i utbetalingstid på 10 år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn			3 prosent av lønn			
	Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G		38 869	30 835	23 968	58 303	46 253	35 952
Lønn 6 G		64 781	51 392	39 946	97 172	77 089	59 919
Lønn 8 G		90 693	71 949	55 925	136 040	107 924	83 887

Kilde: Vital

Tabell 10.5 Økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved ytelser etter Tabell 10.2.

Utbetalingstid 10 år. Tall i prosent av lønn ved nådd pensjonsalder 67 år. Reallønnsregulering 2 prosent pr. år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn			3 prosent av lønn			
	Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G		8,3	7,2	6,1	12,5	10,8	9,2
Lønn 6 G		9,3	8,0	6,8	13,9	12,0	10,2
Lønn 8 G		9,7	8,4	7,5	14,6	12,6	10,7

Kilde: Vital

Tabell 10.6 Økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd ved ytelser etter Tabell 10.4.

Utbetalingstid 10 år. Tall i prosent av lønn ved nådd pensjonsalder 67 år. Reallønnsregulering 1,5 prosent pr. år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn			3 prosent av lønn		
	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Tjenestetid						
Lønn 4 G	9,2	7,9	6,6	13,9	11,8	9,9
Lønn 6 G	10,3	8,8	7,3	15,4	13,1	11,0
Lønn 8 G	10,8	9,2	7,7	16,2	13,8	11,5

Kilde: Vital

rere sammenheng mellom antallet av yrkesaktive år og samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder. Usikkerheten knytter seg derfor særlig til forhold av betydning for det gjennomsnittlige realavkastningsnivå i den yrkesaktive periode og lønnsutviklingen for den enkelte.

I de diskusjoner som har vært en viktig del av arbeidet med utredningen her, har det vært den alminnelige oppfatning at Tabellene 10.1 til 10.6 generelt sett gir et godt grunnlag for vurderingen av hovedspørsmålene knyttet til utformingen av minimumsstandarder for pensjonsordninger med innskuddspensjon i en lov om obligatorisk tjenestepensjon.

10.3.3 Konklusjoner

1) Beregningsresultatene foran i avsnitt 10.3.2 som gjengitt i 1) Tabell 10.2 og 10.4 vedrørende årlige pensjonsytelser ved tjenestetid på 40, 35 og 30 år og 2) Tabell 10,5 og 10.6 vedrørende økt kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd, bør sammenholdes med Tabellene 9.6 og 9.9 gjengitt foran i avsnitt 9.4.1. En sammenligning vil vise at en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige innskudd fra foretaket på 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, vil – ved lønnsnivåer i området 4 G - gi ytelser nær samme nivå som en ytelsesbasert pensjonsordning med ytelsesplan basert på en kompensasjonsgrad på 59 prosent og «beregnet folketrygd» ut fra en grunnpensjon på 3/4 G. Ved lønnsnivåer opp mot 6 G vil ytelsesnivået i innskuddsordningen være en del lavere enn i en slik ytelsesordning. Det vises for øvrig til opplysningene i Vedlegg 1.5.1 om den økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd som ytelsene fra pensjonsordningene vil representere, og til bemerkningene om disse forhold foran i avsnitt 9.4.1.

En tilsvarende sammenligning av ytelsesnivå og økning av kompensasjonsgrad med ytelsesbaserte pensjonsordninger med kompensasjonsgrad på 59 prosent og en ytelsesplan basert på «beregnet folketrygd» ut fra en grunnpensjon på 1 G,

viser at en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på årlige innskudd på 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, vil – for lønnsnivåer i området 4 til 6 G – gi til dels vesentlig høyere ytelsesnivå og økt kompensasjonsgrad, se Tabell 9.12 og 9.15 gjengitt foran i avsnitt 9.5.1.

Tilsvarende sammenligninger mellom ytelsesbaserte pensjonsordninger med beregnet samlet kompensasjonsgrad lavere enn 65 prosent, og pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på årlige innskudd fra foretaket på 3 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, viser – for lønnsnivåene 4 til 6 G – at ytelsesnivået og økningen i kompensasjonsgrad ved 40 års tjenestetid vil være atskillig høyere i innskuddsordningen, men noe lavere ved 35 og 30 års tjenestetid, se Vedlegg 1.5.1 og 1.5.2.

2) I utredningen her legges det til grunn at det ikke er påkrevd med en nærmere vurdering av hvilke slutninger de beregninger som er gjengitt foran i avsnitt 10.3.2 gir grunnlag for når det gjelder størrelsen på et lovfastsatt minstekrav til årlig innskudd fra foretakets side, jf. lovutkastet § 3 første ledd. Her er det tilstrekkelig å konstatere at beregningsforutsetningene er i samsvar med det prinsipp når det gjelder minstekrav til årlige innskudd som Stortinget nå har vedtatt. Dette legges derfor også til grunn i den etterfølgende utredning av en del enkeltspørsmål som gjelder selve beregningen av foretakets årlige innskudd. Det er også lagt vekt på at obligatorisk tjenestepensjon i en del år skal virke sammen med gjeldende regelverk for folketrygden. Innskuddsprosenten og andre deler av en lov om obligatorisk tjenestepensjon vil måtte vurderes i forhold til – og i tilfelle tilpasses - de endringer i folketrygden som gjennomføringen av en modernisert folketrygd vil innebære.

10.4 Beregning av foretakets innskudd

10.4.1 Ensartet minstekrav

Innskuddspensjonsloven inneholder en del regler vedrørende beregningen av foretakets årlige inn-

skudd. Etter innskuddspensjonsloven §§ 5-2 første ledd og 5-3 første ledd er det ved beregningen adgang til å skille mellom lønn opp til 6 G og lønn mellom 6 til 12 G. For lønn ut over 6 G kan innskuddet være inntil to ganger innskuddet av lønn inntil 6 G, men det følger av loven § 5-5 at det i alle tilfelle skal ses bort fra lønn ut over 12 G ved beregningen av innskudd. Dette betyr at loven åpner for at det benyttes ulike prosentsetninger i disse lønnsintervallene, noe som også reflekteres i de maksimumssatsene som er fastsatt i forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 til innskuddspensjonsloven. Grensen for foretakets årlige innskudd er 5 prosent for lønn mellom 2 og 6 G, og 8 prosent for lønn mellom 6 til 12 G, basert på den forutsetning at det ikke skal betales innskudd for lønn mellom 0 og 2 G (foran avsnitt 9.1.2).

Et første spørsmål er om det ved fastsettelse av minstekrav i en lov om obligatorisk tjenestepensjon er grunn til å benytte ulike prosentsetninger for lønn opp til 6 G og for lønn ut over 6 G og opp til 12 G. Hensett til at det dreier seg om minstekrav til foretakets årlige innskudd i en ordning med obligatorisk tjenestepensjon, taler hensynet til enkelhet i regelverket mot at minstekravet knyttes til ulike prosentsetninger for lønn innenfor de nevnte eller lignende lønnsintervaller. Tabell 10.2 og 10.4, sammenholdt med Tabell 10.5 og 10.6, viser dessuten at et minstekrav til årlig innskudd på 2 prosent av lønn vil gi arbeidstakere med lønn i området 4 til 8 G betydelige tillegg til alderspensjonen fra folketrygden, og at økningen i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden vil ligge om lag på samme nivå i lønnsområdet 4 til 8 G. Vurderes foretakets lønns- og pensjonskostnader under ett, som del av de samlede lønns- og arbeidsvilkår, i samsvar med det rettspolitiske hovedsynspunkt foran i avsnitt 8.2.1, fremtrer også et lovfastsatt minstekrav til årlige innskudd knyttet til en ensartet prosentsetning av lønn som en hensiktsmessig løsning ved innføringen av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. Innskuddspensjonsloven § 5-2, som åpner for differensierte innskuddssatser, er basert på prinsippet om at det er opp til foretaket selv å fastsette innskuddenes størrelse, herunder gjøre bruk av høyere innskuddssatser for visse lønnsintervaller.

Ut fra dette er det i utredningen her lagt til grunn at minstekravet kommer til uttrykk i en bestemt – »flat» – prosentsetning for den samlede lønn arbeidstakeren mottar fra foretaket. Dette er i samsvar med Stortingets vedtak. En annen sak er at det fortsatt vil stå et foretak fritt å benytte ulike høyere prosentsetninger innenfor de rammer innskuddspensjonsloven med tilhørende forskrift fastsetter (foran avsnitt 8.1).

10.4.2 Lønnstak

I innskuddspensjonsloven § 5-5 er det fastsatt at det ved beregningen av foretakets årlige tilskudd skal ses bort fra lønn ut over 12 G. I Stortingets vedtak er dette spørsmålet ikke uttrykkelig omtalt, men taket knyttet til lønn tilsvarende 12 G fremgår indirekte av forutsetningen om at pensjonsordningene skal opprettes i henhold til reglene i pensjonslovene. Det legges til grunn at det ikke er aktuelt å vurdere andre løsninger på dette punkt.

Pensjonsmeldingen selv inneholder ikke noe konkret forslag om et annet særskilt lønnstak ved opptjening av alderspensjon innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. Imidlertid er en grense på lønn tilsvarende 8 G benyttet til illustrasjon i en rekke sammenhenger i Pensjonsmeldingen. Ved å sette et minstekrav til innskudd for lønn opptil 8 G, men med adgang for foretaket til å benytte en innskuddsplan som omfatter lønn opp til 12 G, vil man i en viss utstrekning kunne begrense byrdene ved innføring av obligatorisk tjenestepensjon for enkelte foretak. Hovedtyngden av arbeidstakere som vil omfattes av pensjonsordninger opprettet som følge av obligatorisk tjenestepensjon, har imidlertid lønn i området 4 til 6 G, se oversikten over gjennomsnittslønn gjengitt foran i avsnitt 8.3.3.

I utgangspunktet er det naturlig å betrakte pensjonskostnadene som en del av de enkelte arbeidstakers samlede lønns- og arbeidsvilkår. I et slikt perspektiv kan det lett fremtre som en urimelighet at lønn mellom 8 og 12 G likevel ikke skal tas med ved beregningen av et minstekrav til foretakets årlige innskudd. Det er også innenfor gjeldende innskuddspensjonslov vanskelig å finne en reell begrunnelse for å se bort fra lønn ut over 8 G ved beregningen av innskudd, når loven selv har en uttrykkelig grense på 12 G, og dessuten forutsetter at det kan benyttes høyere innskudd for lønn mellom 6 og 12 G. Hovedregelen i innskuddspensjonsloven § 5-3 er at det skal svares innskudd etter fastsatt prosentsetning av all lønn opp til 12 G (innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd bokstav b til d). En annen ordning vil kreve endring av innskuddspensjonsloven § 5-3 og av § 5-5, som forutsetter at det er den enkelte arbeidstakers samlede skattepliktige lønn inntil 12 G som skal legges til grunn ved beregning av innskudd. Går en ut fra at det dreier seg om et minstekrav på et nivå tilsvarende 2 prosent av lønn – slik som forutsetningen er i utredningen her (foran avsnitt 10.3.3) – tilsier også hensynet til enkelhet i regelverket at en her ikke fraviker innskuddspensjonslovens system. Under alle omstendigheter er den naturlige tolking av stortingsvedtaket at all lønn ut over 1 G skal

være pensjonsgivende lønn i den utstrekning annet ikke følger av innskuddspensjonsloven.

10.4.3 Lønnsintervallet 1 til 12 G

1) Hovedregelen i innskuddspensjonsloven er at det skal svares innskudd for all skattepliktig lønn opp til 12 G. Det er imidlertid med hjemmel i innskuddspensjonsloven § 5-4 gitt forskrift om maksimalgrenser for innskudd. De høyeste tillatte innskuddsprosenten som der er fastsatt, må leses med den ytterligere begrensning at det ikke skal ytes innskudd for lønn mellom 0 og 2 G. Dette er imidlertid en regel som også må ses i lys av at folketrygdens kompensasjonsgrad er vesentlig høyere på de lave lønnsnivåer enn på midlere og høyere lønnsnivåer.

For enslige med lønn inntil 3 G vil de ytelser som utbetales i folketrygden alene gi en pensjon på omlag 60 prosent av lønn, og for lønn lik 4 G utbetales det ytelse tilsvarende 57 prosent av lønn (Tabell 9.1, gjengitt foran avsnitt 9.1.1). At det ikke skal betales innskudd for lønn opp til 2 G, fremtrer her som en regel som skal motvirke at arbeidstakere med lav inntekt mottar ytelse fra folketrygden og pensjonsordningen, som gir en samlet kompensasjonsgrad i forhold til lønn ved nådd pensjonsalder, som *prosentvis* er vesentlig større enn for arbeidstakere på midlere eller høyere lønnsnivå. Et tilsvarende formål ligger til grunn for foretakspensjonsloven § 5-5 vedrørende «beregnet folketrygd», men etter denne bestemmelsen kan det ikke benyttes høyere «bunnfradrag» enn 1 G ved beregningen av ytelsene fra pensjonsordningen (foran avsnitt 8.3.1).

Regelen om at det ikke skal svares innskudd av lønn mellom 0 og 2 G, er en regel som også vil gjelde i forhold til arbeidstakere som har et vesentlig høyere lønnsnivå, for eksempel i området 4 til 8 G med en kompensasjonsgrad i folketrygden i området fra 57 til 39 prosent. I forhold til slike lønnsnivåer fremtrer regelen om at det ikke skal svares innskudd av lønn mellom 0 og 2 G, først og fremst som en del av forskriftens system for prosentvise maksimalgrenser for innskudd for lønn mellom 2 og 6 G og for lønn mellom 6 og 12 G. Det særlige unntak for lønn mellom 0 og 2 G utgjør her en del av grunnlaget for fastsettelsen av de prosentvise maksimalsatser på henholdsvis 5 og 8 prosent som forskriften inneholder. Bakgrunnen er at folketrygdens kompensasjonsgrad faller med stigende lønn, og formålet med forskriftens innskuddsgrenser er å angi i hvilken utstrekning dette kan motvirkes ved ytelse fra pensjonsordningen.

I forhold til en ordning med obligatorisk tjenestepensjon basert på lovfastsatte minstekrav til størrelsen av årlig innskudd fra foretaket, står spørsmålet om det skal svares innskudd av lønn mellom 0 og 2 G i en helt annen stilling. Dette er det gjort rede for foran i avsnitt 8.3. Disse overveielser førte til at hovedalternativene i de beregninger som Vital har foretatt i forbindelse med utredningen her, er basert på et minstekrav til innskudd i prosent av lønn fra 1 til 12 G.

For det første, det er foran i avsnitt 8.3.1 vist til den grense for «bunnfradrag» på 1 G som benyttes ved utformingen av ytelsesplanen for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon (foretakspensjonsloven § 5-5), og til behovet for - ved utformingen av en lov om obligatorisk tjenestepensjon - å kunne ha et rimelig ensartet sammenligningsgrunnlag for ytelse fra henholdsvis innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger. Ved beregningen av pensjonsytelsene i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon basert på en beregnet samlet kompensasjonsgrad i området 60 til 70 prosent, kommer bunnfradraget frem via den grunnpensjon som inngår i «beregnet folketrygd» etter reglene i foretakspensjonsloven § 5-5 (foran avsnitt 9.1.1). Etter denne bestemmelsen er maksimalt bunnfradrag 1 G, dvs. grunnpensjonen settes lik 1 G ved beregningen av «beregnet folketrygd». I utredningen her er det lagt stor vekt på spørsmål knyttet til en sammenligning av pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon og pensjonsordninger med innskuddspensjon. Et ensartet sammenligningsgrunnlag forutsetter at bunnfradragene stort sett ligger på tilsvarende nivåer ved de ulike typer av pensjonsordninger.

For det annet, det er foran i avsnitt 8.3, påpekt at virkningene av et «bunnfradrag» ved fastsettelse av et minstekrav til årlige innskudd i en lov om obligatorisk tjenestepensjon, vil være andre enn de virkninger et tilsvarende «bunnfradrag» har innenfor et system med høyeste tillatte innskuddssatser. Dette skal det redegjøres nærmere for i fremstillingen nedenfor i dette avsnitt. Vital har også foretatt beregninger av et alternativ basert på innskudd av lønn fra 0 til 12 G som vil bli trukket inn i fremstillingen, og også alternativet innskudd av lønn fra 2 til 12 G vil bli illustrert i det følgende.

2) Spørsmålet om et «bunnfradrag» når det gjelder pensjonsgivende lønn ved beregningen av et minstekrav til årlige innskudd, er ikke uttrykkelig omtalt i Pensjonsmeldingen, som for øvrig er basert på prinsippet om opptjening av pensjon «fra første krone». Det er mulig at dette skyldes at innskuddspensjonsloven §§ 5-2 og 5-3 ikke inneholder regler på dette området. Uavhengig av dette fore-

Tabell 10.7 Foretakets årlige innskudd i prosent av G ved «bunnfradrag» fra 0 til 2 G.

Årlige innskudd 2 prosent av lønn. Tall i prosent av G.

Lønn	0 til 12 G	1 til 12 G	2 til 12 G	Forskriftsgrensen
4 G	8	6	4	10
6 G	12	10	8	20
8 G	16	14	12	36

ligger det her tre alternativer når det gjelder pensjonsgivende lønn – lønn mellom 0 og 12 G, lønn mellom 1 og 12 G, og lønn mellom 2 og 12 G. Disse tre alternativer vil gi vesentlig forskjellig resultater når det gjelder pensjonsytelser, særlig for lavlønnede arbeidstakere, og vil dermed også ha ulike virkninger for foretakets pensjonskostnader. Når det gjelder foretakets årlige kostnader illustreres dette i Tabell 10.7 ovenfor, knyttet til lønnsnivåene 4, 6 og 8 G.

Alle alternativene når det gjelder «bunnfradrag» ligger således godt innenfor innskuddsgrensene i forskriften til innskuddspensjonsloven. Ved vurderingen av om det skal gjøres et bunnfradrag for lønn inntil 2 G ved beregningen av minstekravet til foretakets årlige innskudd, slik som angitt i bestemmelsene om innskuddsgrenser i forskriften til innskuddspensjonsloven, er det altså av vesentlig betydning at virkningen av bunnfradraget vil være en ganske annen innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon basert på *minstekrav til innskudd* enn i forhold til det system med *maksimalgrenser for innskudd* som forskriften inneholder. Den mest åpenbare virkning av et «bunnfradrag» i lønn på 2 G er – som det fremgår – å redusere minstenivået for pensjonsytelsene til arbeidstakere med lønn i området 3 til 6 G.

3) Hovedformålet med en lov om obligatorisk tjenestepensjon er at arbeidstakere som for tiden ikke mottar alderspensjon fra en pensjonsordning i tillegg til alderspensjonen fra folketrygden, skal sikres ytelser på et rimelig minstenivå fra en pen-

sjonsordning. En meget stor del av arbeidstakerne i foretak uten pensjonsordning har stillinger med årslønn i området 4 til 5 G, se oversikten gjengitt foran i avsnitt 8.3.3. Spørsmålet om en også ved fastsettelsen av et minstekrav til årlige innskudd, forutsatt lik 2 prosent av lønn, skal se bort fra lønn mellom 0 og 2 G, blir her først og fremst et spørsmål om hvilken realitet en ordning med obligatorisk tjenestepensjon skal innebære for slike lavtlønnsgrupper. Disse gruppene omfatter også et betydelig antall av deltidsansatte og sesongarbeidere som i alle tilfelle omfattes av regelen om avkortning av innskudd i forhold til innskuddet for full stilling, jf. innskuddspensjonsloven § 5-2 første ledd.

For disse grupper av arbeidstakere vil en regel om at det ved beregningen av minstekravet til foretakets årlige innskudd skal ses bort fra lønn mellom 0 og 2 G, innebære en meget vesentlig reduksjon av den praktiske betydning av innføringen av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. For arbeidstakere i fulltidsstilling med årslønn i området 4 til 8 G, vil innskuddsplikten – og dermed pensjonsytelsene – bli meget vesentlig redusert. Omvendt vil pensjonsytelsene bli vesentlig høyere dersom en regner innskudd av lønn fra 0 til 12 G, dvs. uten «bunnfradrag». Nedenfor i Tabell 10.8 og 10.9 blir pensjonsytelsene i alternativene med «bunnfradrag» lik 2 G og uten «bunnfradrag» sammenlignet med hovedalternativet, dvs. «bunnfradrag» på 1 G. I disse tabellene har man valgt å regne med en lønn opp til 8 G i stedet for 12 G, da

Tabell 10.8 Årlige pensjonsytelser i pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på innskudd tilsvarende 2 prosent av lønn 1 til 8 G, og 2 prosent av lønn inntil 8 G med bunnfradrag for lønn inntil 2 G.

Reallønnsregulering 2 prosent pr. år. Avkastningsgaranti 3 prosent i utbetalingstid 10 år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn 1 til 8 G			Bunnfradrag på 2 G		
	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Tjenestetid						
Lønn 4 G	42 484	33 338	25 628	27 168	20 690	15 443
Lønn 6 G	70 807	55 563	42 713	54 335	41 381	30 885
Lønn 8 G	99 130	77 788	59 798	81 503	62 071	46 328

Kilde: Vital

Tabell 10.9 Årlige pensjonsytelser i pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på innskudd tilsvarende 2 prosent av lønn fra 1 til 8 G, og 2 prosent av lønn fra 0 til 8 G.

Reallønnsregulering 2 prosent pr. år. Avkastningsgaranti 3 prosent i utbetalingstid 10 år.

Årlig pensjon	2 prosent av lønn 1 til 8 G			2 prosent av lønn fra 0 til 8 G			
	Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G		42 484	33 338	25 628	54 335	41 381	30 885
Lønn 6 G		70 807	55 563	42 713	81 503	62 071	46 328
Lønn 8 G		99 130	77 788	59 798	108 671	82 762	61 771

Kilde: Vital

et bunnfradrag vil ha størst konsekvenser for lønnsgruppene opp til 8 G.

Tabell 10.8 viser at en økning av bunnfradraget fra 1 til 2 G vil medføre en vesentlig reduksjon av pensjonsytelsene i området 4 til 6 G. Formålet med en ordning med obligatorisk tjenestepensjon er å sikre supplerende alderspensjon på et rimelig nivå for de store grupper av arbeidstakere som er ansatt i foretak uten pensjonsordning. Innenfor en slik ordning vil et bunnfradrag for lønn inntil 2 G ved beregningen av minstekravet til foretakets årlige innskudd vesentlig redusere rekkevidden og den praktiske betydning av innføringen av obligatorisk tjenestepensjon. I forhold til et minstekrav for årlig innskudd som ikke overstiger 2 prosent av lønn, tilsier dette at årslønn i området 1 til 12 G bør telle med ved beregningen av minstekravet, jf. lovutkastet § 3 annet ledd. Det er her av en viss betydning at et «bunnfradrag» – uavhengig av størrelse – knytter seg til lønn i full stilling, og at årlige innskudd for arbeidstakere på deltid og sesongarbeidere derfor vil bli beregnet forholdsmessig ut fra årlig innskudd i tilsvarende full stilling (innskuddspensjonsloven § 5-2 tredje ledd).

Det er klart nok at et minstekrav til årlig innskudd på 2 prosent av lønn fra 1 til 12 G vil gi arbeidstakere med lønn i området 3 til 4 G rett til alderspensjon som medfører en høyere samlet kompensasjonsgrad enn arbeidstakere med høyere lønnsnivå. Størrelsen av ytelsene fra selve pensjonsordningen vil likevel innebære en forholdsvis beskjeden økning av kompensasjonsgraden i forhold til folketrygd. Økningen i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygdens kompensasjonsgrad ved et «bunnfradrag» på 1 G fremgår av Tabell 10.5 og 10.6 (foran avsnitt 10.3.2). Virkningene av et bunnfradrag på 2 G ved lønnsnivåer i området 4 til 8 G fremgår av Tabell 10.8. For lønn tilsvarende 3 G vil således den supplerende pensjon pr. år variere fra ca. kr. 27 000 til ca. kr. 15 500 med fallende tjenestetid fra 40 til 30 år, og med bunnfradrag på 2 G vil de årlige pensjonsytelser omtrent halveres.

Årlige pensjonsytelser i pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på årlige innskudd lik 2 prosent av lønn mellom 0 og 8 G vil selvsagt være noe høyere. Den forholdsmessige økningen er imidlertid størst ved årslønn på eller opp mot 4 G. Dette skyldes at betydningen av at et «bunnfradrag» på 1 G bortfaller, avtar med stigende lønn.

Det er klart nok at alternativet uten «bunnfradrag» ved innskuddsberegningen vil innebære at forskjellen mellom samlet kompensasjonsgrad, medregnet folketrygd, for lavlønnte arbeidstakere og for arbeidstakere med midlere eller høyere lønnsnivåer vil øke noe, ganske enkelt fordi pensjonsordningen vil gi høyere ytelser enn alternativet med «bunnfradrag» på 1 G. Eksempelvis vil ytelsene på lønnsnivået 4 G ved 40 års tjenestetid representere en kompensasjonsgrad på om lag 10,5 prosent i motsetning til 8,3 prosent etter hovedalternativet (foran Tabell 10.5). Ved kortere tjenestetid og ved lønnsnivåene 6 og 8 G vil økningen i prosent bli vesentlige lavere.

At alternativet med årlige innskudd basert på 2 prosent av all lønn mellom 0 til 8 G vil gi høyere pensjonsytelser, innebærer selvsagt også at foretakets samlede pensjonskostnader vil bli høyere ved dette alternativ sammenlignet med hovedalternativet hvor innskuddet beregnes av lønn over 1 G. Dette kan illustreres ved en sammenligning av de samlede innskudd fra foretaket i henholdsvis 40, 35 og 30 år (Tabell 10.10).

Hovedspørsmålet ved vurdering av om pensjonsgivende lønn skal beregnes uten eller med et «bunnfradrag», og i tilfelle om «bunnfradraget» skal settes til 1 eller 2 G, knytter seg likevel til selve ytelsesprofilen innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. Skal arbeidstakere med årslønn i området 3 til 5 G sikres alderspensjon på et rimelig minstenivå via en pensjonsordning med innskuddspensjon, er det vanskelig å unngå at den samlede kompensasjonsgrad i forhold til lønn ved nådd pensjonsalder, ytelsene fra folketrygden medregnet, vil bli noe høyere for arbeidstakere

Tabell 10.10 Samlet tilskudd fra foretaket ved nådd pensjonsalder basert på årlige innskudd tilsvarende 2 prosent av lønn mellom 1 og 8 G og lønn mellom 0 og 8 G.

Reallønnsregulering 2 prosent pr. år. Tall i 1000.

Samlet tilskudd	2 prosent av lønn 1 til 8 G			2 prosent av lønn fra 0 til 8 G			
	Tjenestetid	40 år	35 år	30 år	40 år	35 år	30 år
Lønn 4 G		211	175	142	284	235	191
Lønn 6 G		351	291	237	426	353	286
Lønn 8 G		492	408	331	568	470	382

Kilde: Vital

med et lavt lønnsnivå enn for arbeidstakere med årslønn i området 5 til 6 G. Som det fremgår av Tabell 10.5 og 10.6 (foran avsnitt 10.3.2) er det likevel ved lønnsnivåene 4 til 8 G, en viss forskjell hva angår den økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden, som ytelsene fra pensjonsordningen i seg selv vil innebære når årlige innskudd beregnes av lønn mellom 1 og 12 G. Beregnes årlige innskudd av all lønn mellom 0 og 12 G vil forskjellene i så måte bli eliminert fordi betydningen av at det gjøres et «bunnfradrag» på 1 G reduseres med stigende lønn.

I den utstrekning spørsmålet om «bunnfradrag», og størrelsen av dette, vurderes som et spørsmål av betydning for foretakets årlige pensjonskostnader, bør det tas i betraktning at størrelsen av den prosentatsats som legges til grunn ved beregningen av årlige innskudd vil ha klart størst betydning for kostnadsnivået. Det er således fullt mulig innenfor en og samme kostnadsramme å velge en løsning som kombinerer alternativer uten «bunnfradrag» eller med «bunnfradrag» på 1 G med en noe lavere prosentatsats for beregning av årlige innskudd enn den prosentatsats som ville være aktuell hvis «bunnfradraget» ble satt til 2 G. Ut fra det grunnlagsmateriale som er fremskaffet av Vital, har en i utredningen her benyttet årlig innskudd på 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G som hovedalternativ. Beregningene illustrerer således realitetene i det prinsipp om at det skal svares 2 prosent innskudd av lønn ut over 1 G som fremgår av Stortingets vedtak.

4) De pensjonsordninger med innskuddspensjon som allerede er opprettet, har i samsvar med forskriften til innskuddspensjonsloven en innskuddsplan som forutsetter at det ikke skal betales innskudd av lønn mellom 0 og 2 G. Dersom en lov om obligatorisk tjenestepensjon fastsetter et minstekrav til foretakets årlige innskudd til 2 prosent av lønn fra 1 til 12 G, vil dette kunne tenkes å medføre at en del av de eksisterende pensjonsordninger må endre sin innskuddsplan, se lovutkastet § 5

annet ledd. Om dette vil medføre økte pensjonskostnader for foretakene, beror imidlertid først og fremst på hvilken innskuddsprosent den gjeldende innskuddsplan legger til grunn.

Dersom en innskuddsplan er basert på innskudd lik 4 prosent av lønn, vil således årlig innskudd for lønn på 4 G tilsvare 8 prosent av G, mens et minstekrav på 2 prosent av lønn over 1 G vil for lønn på 4 G tilsvare 6 prosent av G (se foran Tabell 10.7). Og er innskuddsplanen basert på årlig innskudd på 3 prosent, vil innskuddet i samsvar med innskuddsplanen tilsvare det lovfastsatte minstekravet på 6 prosent av G. For lønn over 4 G er marginene i tilfelle større, jf. foran Tabell 10.7. Det er således ikke nødvendig å endre slike innskuddsplaner som følge av en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Spørsmålet om bunnfradraget skal være 1 eller 2 G, er derfor et spørsmål som først og fremst må vurderes ut fra virkningene for arbeidstakere som i dag ikke omfattes av noen pensjonsordning.

10.4.4 Lønnsinntekt fra foretaket

Etter innskuddspensjonsloven § 5-5, jf. § 1-2 bokstav i), er hovedregelen at foretakets tilskudd skal beregnes av den lønn arbeidstakerne mottar fra foretaket. I § 5-5 annet ledd er det imidlertid inntatt regler som tillater at det i innskuddsplanen gjøres visse unntak fra hovedregelen og således fastsettes et særskilt lønnsgrunnlag for den enkelte pensjonsordning. Disse reglene er ment å gi fleksibilitet slik at lønnsgrunnlaget kan tilpasses forholdene i det enkelte foretak.

Innenfor en ordning med obligatorisk tjenestepensjon vil imidlertid slike regler også åpne for ulike tilpasninger fra foretakenes side som kan innebære at den økonomiske realitet som ligger i et lovfastsatt minstekrav i form av en bestemt prosent av lønn, kan komme til å variere en god del for de ulike foretak. Dette vil i seg selv være uheldig og kan dessuten føre til skjevheter som vil bli oppfattet som urimelige. Videre antas minstekravet i

en lov om obligatorisk tjenestepensjon å få størst praktisk betydning for arbeidstakere med en årslønn i området 4 til 6 G. Disse forhold tilsier at den prosentsats som blir benyttet for å bestemme et minstekrav til foretakets tilskudd, bør knyttes til hovedregelen i innskuddspensjonsloven § 5-5 første ledd, jf. lovutkastet § 3 annet ledd. Minstekravet til innskudd tilsvarende 2 prosent av lønn skal altså beregnes uavhengig av bestemmelser i regelverket med innhold som nevnt i innskuddspensjonsloven § 5-5 annet ledd.

I pensjonsordninger hvor også person som må anses som innehaver av foretaket er medlem, oppstår særlige spørsmål når det gjelder å fastslå hva som skal regnes som pensjonsgivende lønn. Disse spørsmål er løst i innskuddspensjonsloven § 1-2 bokstav i) og foretakspensjonsloven § 1-2 bokstav h) som likestiller skattepliktig lønnsinntekt og beregnet personinntekt. Uavhengig av hvordan pensjonsgivende lønn beregnes etter innskuddspensjonsloven § 5-5 første ledd, vil det imidlertid måtte tas hensyn til bestemmelsene om at det skal ses bort fra lønn ut over 12 G (foran avsnitt 10.4.2), og at det bare skal svares innskudd av lønn ut over 1 G (foran avsnitt 10.4.3). Det er mulig at endringer i skattelovgivningen med virkning for beregningen av personinntekt tilsier en fornyet vurdering av utformingen av definisjonene av lønn i pensjonslovene. Dette er imidlertid et spørsmål som gjelder så vel eksisterende som nye pensjonsordninger, og spørsmålet bør derfor løses generelt som ledd i oppfølgingen av endringene i skattelovgivningen.

10.4.5 Kostnader ved pensjonsordningen

Det normale er at en pensjonsinnretning foretar beregning av kostnadene ved forvaltningen av en pensjonsordning, og krever at disse dekkes av foretaket. I samsvar med dette er regelen for ytelsesbasert foretakspensjon at foretaket skal dekke kostnadene i tillegg til årspremien (foretakspensjonsloven § 9-2). Også ved engangsbetalt alderspensjon skal kostnadene dekkes i tillegg til de innskuddspremier som innbetales for medlemmene (foretakspensjonsloven § 9-6).

Tilsvarende regler er ikke tatt inn i innskuddspensjonsloven. Forskriften til innskuddspensjonsloven inneholder imidlertid en bestemmelse (§ 2-1) som synes å gå ut fra at kostnadene normalt skal dekkes av den årlige avkastning ved forvaltningen av pensjonskapitalen. Hvis avkastningen et år ikke er tilstrekkelig, må følgelig resten av kostnadene dekkes innenfor den ramme innskuddene utgjør. Forutsetningen synes derfor å være at foretaket

ikke skal ha plikt til å dekke kostnadene i tillegg til de årlige innskudd for medlemmene.

På denne bakgrunn kan det reises spørsmål om et minstekrav til foretakets årlige innskudd skal forstås slik at kostnadene ved pensjonsordningen skal dekkes innenfor rammen av årets innskudd, eventuelt av avkastningen av pensjonskapitalen, eller om det skal gjøres klart – slik som i foretakspensjonsloven §§ 9-2 og 9-6 – at foretaket må dekke kostnadene i tillegg til årets innskudd. Det vil selvsagt være en fordel, ikke minst ved sammenligningen mellom de ulike typer av pensjonsordninger, at regelen om dekning av kostnadene ved en pensjonsordning med innskuddspensjon er den samme som i foretakspensjonsloven. Dessuten er det nok et viktig hensyn at foretaket – som inngår avtalen med pensjonsinnretningen – selv bør ha en direkte egeninteresse i det kostnadsnivå som blir avtalt. Det er viktig ikke minst i en ordning med obligatorisk tjenestepensjon at kostnadene holdes på lavest mulig nivå og ikke legger beslag på en vesentlig del av avkastningen av pensjonskapitalen. Foretak vil nok også gjennomgående ha lettere for å få gjennomslag for slike synspunkter i forhold til pensjonsinnretningen.

Disse forhold tilsier at regelen bør være at foretaket plikter å dekke kostnadene i tillegg til minstekravet til innskudd, se lovutkastet § 3 tredje ledd. En mellomløsning kan være at det stilles krav om at det i innskuddsplanen skal fastsettes om foretaket skal dekke kostnadene i tillegg til de årlige innskudd, eller om kostnadene skal dekkes ved belastning av pensjonskapitalen, herunder tilført avkastning, til enhver tid.

10.5 Høyere innskuddssats for kvinner

Ved fastsettelsen av innskudd skal det etter innskuddspensjonsloven §§ 5-2 annet ledd og 5-3 annet ledd benyttes høyere innskuddsprosent for kvinner i pensjonsordninger med et regelverk som fastsetter at pensjonskapitalen skal konverteres til pensjonsforsikring ved nådd pensjonsalder, jf. innskuddspensjonsloven § 7-3. Kravet om bruk av høyere innskuddsprosent for arbeidstakere som er kvinner, er begrunnet i ulik dødelighet og levealder for menn og kvinner, og formålet er så vidt mulig å oppnå at alderspensjonsnivået ved pensjonsforsikring, under ellers like forhold, blir det samme for menn og kvinner. Innskuddspensjonsloven § 5-2 annet ledd gjelder imidlertid tilsvarende ved utformingen av innskuddspremieplanen for pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon (foretakspensjonsloven § 5-2 fjerde ledd).

Dersom regelverket derimot fastsetter at pensjonskapitalen skal konverteres til årlige ytelser i henhold til pensjonsspareavtale uten dødelighetsrisiko, oppstår ikke dette spørsmålet fordi pensjonsytelsene for menn og kvinner under ellers like vilkår da vil ligge på samme nivå.

Spørsmål knyttet til høyere innskuddssats for kvinner vil således oppstå i forhold til 1) pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon – som i seg selv er pensjonsforsikring, og 2) pensjonsordninger med innskuddspensjon når det er fastsatt i regelverket at pensjonskapitalen skal konverteres til pensjonsforsikring ved nådd pensjonsalder. I gjeldende lovgivning er det imidlertid ikke angitt hvor mye høyere innskuddsprosenten for kvinner må være for å oppfylle kravet i innskuddspensjonsloven § 5-2 annet ledd. I utredningen her legges det til grunn at det da heller ikke i en lov om obligatorisk tjenstepensjon vil være aktuelt å angi en konkret målestokk for dette, eller å fastsette særskilte minstekrav til innskudd for henholdsvis kvinner og menn. Spørsmålet om høyere innskudd for kvinner gjelder innskuddsbaserte pensjonsordninger generelt, og det oppstår derfor ikke på dette området nye eller særlige problemer i forbindelse med gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon basert på lovfastsatt minstekrav til foretakets årlige tilskudd til pensjonsordningen.

10.6 Minstekrav til utbetalingsperiodens lengde

Et annet spørsmål med bakgrunn i ulik dødelighet for menn og kvinner er om det som følge av at kvinners levealder i gjennomsnitt er lengre enn for menn, skal stilles krav om livsvarig pensjon eller særlige krav til utbetalingsperiodens lengde. I forhold til innskuddsbaserte pensjonsordninger oppstår dette spørsmålet uavhengig av om pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder skal konverteres til pensjonsforsikring eller til pensjonsspareavtale, og tilsvarende spørsmål oppstår også når det gjelder ytelsesbasert foretakspensjon. At gjennomsnittlig levealder er lenger for kvinner enn for menn er en del av bakgrunnen for at de beregninger som Vital har foretatt i forbindelse med denne utredningen, likevel er basert på tre alternativer, henholdsvis utbetalingstid på 10 år, 15 år og livsvarig.

Dette er et spørsmål som også ble drøftet i forbindelse med vedtakelsen og senere endringer av pensjonslovene. Resultatet er blitt det minstekrav til utbetalingsperiode på *10 år fra nådd pensjonsalder* (normalt 67 år) som både foretakspensjonsloven § 5-1 og innskuddspensjonsloven § 7-3 nå inne-

holder. Spørsmålene vedrørende utbetalingsperiodens lengde omtales også i Pensjonsmeldingen side 125, men der først og fremst med adresse til de særlige spørsmål som oppstår i forhold til supplerende pensjonsordninger dersom modernisert folketrygd baseres på prinsippet om fleksibelt uttakstidspunkt. De forhold som der omtales, må i tilfelle vurderes etter at det er avklart hvilke prinsipper som skal legges til grunn for modernisert folketrygd. I utredningen her behandles spørsmål knyttet til obligatorisk tjenstepensjon på bakgrunn av gjeldende regelverk for folketrygden (foran avsnitt 6.2).

I denne utredningen legges det til grunn – i samsvar med føringer i utredningsoppdraget – at det forut for gjennomføringen av modernisert folketrygd ikke er aktuelt å endre minstekravet til utbetalingsperiode på 10 år fra nådd pensjonsalder som pensjonslovene i dag inneholder, se lovutkastet § 3 første ledd annet punktum. Dette er en av hovedreglene i pensjonslovene som nylig har vært vurdert av Regjeringen og Stortinget, og som må antas også å ligge til grunn for regelverket i en del av de eksisterende pensjonsordningene. Et særskilt minstekrav til utbetalingsperiodens lengde gjennomført i forbindelse med innføringen av obligatorisk tjenstepensjon, vil i alle tilfelle ha begrenset levetid, dvs. i tiden frem til regelverket for modernisert folketrygd er på plass. Etter at modernisert folketrygd er gjennomført vil det i alle tilfelle bli nødvendig å foreta en mer samlet gjennomgang av pensjonslovene ut fra de behov for tilpasninger til regelverket modernisert folketrygd som da måtte foreligge. I Pensjonsmeldingen side 128 flg. fremgår at pensjonslovenes regler om tidligste utbetalingstidspunkt og utbetalingsperiodens lengde, vil være blant de forhold som det da kan bli aktuelt å undergi fornyet vurdering.

Uavhengig av forholdet til modernisert folketrygd, har spørsmålet om et minstekrav til utbetalingsperiodens lengde, også en kostnadmessig side som må inngå i vurderingen av de samlede kostnader for foretakene ved gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon. I den utstrekning det legges vekt på å holde kostnadsnivået på et rimelig nivå, bør minstekravet til foretakets årlige innskudd knyttes opp mot det minstekrav til utbetalingsperiodens lengde som pensjonslovene nå inneholder. Dette fremgår også av beregningene i Vedlegg 1.1.1.

Når det gjelder innskuddspensjon, følger det av innskuddspensjonsloven § 7-3 første ledd at det ved oppnådd pensjonsalder skal utstedes et pensjonskapitalbevis. Dersom det i regelverket for innskuddspensjonsordningen er fastsatt at pensjons-

kapitalbevis skal konverteres til forsikring i utbetalingsperioden må man følge den lengden på tid og profil for utbetaling som er fastsatt i regelverket. Dersom det følger av regelverket at pensjonskapitalbeviset kan forvaltes i spareavtale i utbetalingsperioden, vil derimot rettighetshaveren stå fritt til selv å fastsette en annen utbetalingsperiode.

10.7 Delingstall

Et av hovedpunktene i Pensjonsmeldingen er forslaget om at modernisert folketrygd skal baseres på et såkalt delingstall. Formålet er at veksten i årlige pensjonsutbetalinger skal begrenses ved at pensjonsytelsene reduseres dersom levealderen ved nådd pensjonsalder generelt er lenger enn i opptjeningsperioden. Forslaget må ses på bakgrunn av at ytelsene i modernisert folketrygd forutsettes å være livsvarige.

Et tilsvarende problem er vel kjent fra pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, hvor det har vist seg at utviklingen i levealder avviker fra de forutsetninger om dødelighet som generelt benyttes ved beregning av premier og pensjonsytelser. Dette skyldes at det hittil har vært vanlig å benytte de forutsetninger om dødelighet som inngår i pensjonsinnretningens beregningsgrunnlag ved opprettelsen av pensjonsordningen som grunnlag for beregningene. I pensjonsordninger med livsvarig utbetaling, blir derfor utbetalingsperioden lenger enn forutsatt fordi levealderen har økt i årene frem til pensjonsalderen. I Pensjonsmeldingen side 134 understrekes det at premiene skal være tilstrekkelig til å dekke de forsikringsforpliktelser selskapene påtar seg, og at det ikke vil være aktuelt å innarbeide delingstallet i modernisert folketrygd i de supplerende pensjonsordningene. I Stortingets vedtak av 26. mai 2005 er det imidlertid i vedtakets punkt 2.3 lagt til grunn at det etter et vedtak om en ny modell for folketrygdens alderspensjon, «må lovverket for tjenestepensjonsordningene tilpasses den nye folketrygdmodellen. Det vil blant annet være nødvendig å se nærmere på hvilke konsekvenser innføring av livsløpsbasert opptjening, delingstall og ny indeksering i folketrygden bør få for utformingen av tjenestepensjonsordningene.»

I pensjonsordninger med innskuddspensjon oppstår ikke tilsvarende problemer når pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder skal konverteres til pensjonsspareavtale med årlige ytelser uten risiko knyttet til dødelighet. Størrelsen av ytelsene må da beregnes ut fra at utbetaling skal skje i et bestemt antall år. Prinsipielt er forholdet et annet

dersom pensjonskapitalen konverteres til pensjonsforsikring med livslang utbetalingsperiode. I slike tilfeller blir imidlertid problemet praktisk sett så å si borte, fordi det er *beregningsgrunnlaget på konverteringstidspunktet* som legges til grunn ved beregningen av pensjonsytelsene, dvs. beregningen skjer ut fra den levealdersstatistikk som da foreligger. Noe behov for særlige regler om delingstall er det derfor ikke i forhold til obligatorisk tjenestepensjon etter et innskuddsbasert opplegg.

10.8 Innskuddsfritak ved uførhet

Minstekravet til årlig tilskudd fra foretaket til sikring av alderspensjon omfatter bare de arbeidstakere som til enhver tid er ansatt i foretaket. Må en arbeidstaker fratru sin stilling som følge av uførhet, vil opphør av arbeidsforholdet også medføre bortfall av foretakets plikt til å foreta innskudd for å sikre arbeidstakerens alderspensjon. Dette vil medføre at arbeidstakeren vil motta til dels vesentlig redusert alderspensjon ved nådd pensjonsalder, særlig hvis arbeidstakerens uførhet er til hinder for at han kommer i arbeid igjen. I så fall er det den pensjonskapital som er opptjent på tidspunktet for fratreden, som blir bestemmende for størrelsen av alderspensjon ved nådd pensjonsalder (innskuddspensjonsloven § 6-1). Retten til alderspensjon knyttes i så fall til det pensjonskapitalbeviset som utstedes ved avslutning av arbeidsforholdet, med mindre arbeidstakeren rehabiliteres og kommer i arbeid igjen. Virkningen for arbeidstakerens alderspensjon blir mer begrenset hvis arbeidstakeren er blitt delvis ufør og beholder deltidsstilling i foretaket. I så fall fører uførheten til forholdsmessig reduksjon av foretakets tilskudd i de etterfølgende år.

Skal en sikre at også arbeidstakere som blir helt eller delvis uføre, vil motta vanlig alderspensjon ved nådd pensjonsalder, må pensjonsordningen tilknyttes en ordning med *innskuddsfritak eller premiefritak ved uførhet*. Dette er en risikoforsikring som innebærer at pensjonsinnretningen påtar seg å dekke de innskudd for arbeidstakeren som foretaket ellers ville ha hatt plikt til å innbetale om arbeidstakeren hadde fortsatt i full stilling, dvs. det innskudd eller premie foretaket ellers skulle ha betalt etter regelverket i pensjonsordningen basert på den lønn vedkommende hadde på uføretidspunktet. Foretaket er altså fritatt fra å svare innskudd så lenge arbeidstakerens uførhet varer. De årlige kostnadene ved en slik risikoforsikring må imidlertid dekkes av foretaket i tillegg til de van-

lige årlige innskudd for arbeidstakerne så lenge arbeidsforholdet består (innskuddspensjonsloven § 2-4 annet ledd og foretakspensjonsloven § 9-6 annet ledd, jf. NOU 2000: 13 Årlig kjøp av ferdig betalt alderspensjon side 19-20).

De fleste tjenestepensjonsordningene har hittil omfattet en slik ordning med premiefritak/innskuddsfritak under uførhet. Det dreier seg her ikke om noen uførepensjon, men om en risikodekning som har til formål å sikre arbeidstakerne alderspensjon ved nådd pensjonsalder til tross for at foretakets tilskuddsplikt er bortfalt på grunn av uførhet. I pensjonslovene er likevel premiefritak/innskuddsfritak under uførhet lovteknisk behandlet i sammenheng med reglene om uførepensjon (foretakspensjonsloven § 6-7). Dette innebærer blant annet at det prinsipielt er opp til foretaket å bestemme om regelverket for pensjonsordningen skal omfatte premiefritak/innskuddsfritak under uførhet.

En ordning med obligatorisk tjenestepensjon har til hovedformål å sikre arbeidstakerne vanlig alderspensjon ved nådd pensjonsalder. Det kan på denne bakgrunn reises spørsmål om det i minimumsstandardene for obligatorisk tjenestepensjon bør inngå en risikodekning som vil gi innskuddsfritak ved uførhet. Minstekravet til tilskudd til pensjonsordningen fra foretakets side vil i så fall måtte omfatte så vel de årlige innskudd i prosent av lønn som de årlige kostnadene ved en slik risikodekning. Et alternativ vil være at kostnadene ved risikodekningen skal dekkes innenfor rammen av det årlige innskudd foretaket plikter å foreta. I så fall vil disse kostnadene årlig komme til fradrag i innskuddet til alderspensjon, og dermed føre til at oppbygging av pensjonskapital selv over en lang yrkeskarriere blir noe redusert. Begge alternativene vil sikre at arbeidstakere ved nådd pensjonsalder mottar alderspensjon som tillegg til folketrygden, i samsvar med de pensjonsytelser en normal yrkeskarriere vil gi.

Til bruk ved utredningen her har Vital beregnet de samlede kostnader ved risikodekninger som gir innskuddsfritak ved uførhet over yrkesak-

tive perioder på henholdsvis 40, 35 og 30 år (Vedlegg 1.1.2).

Vitals ordinære premietariff for innskuddsfritak er basert på uføregrad på 20 prosent og samlede kostnader er generelt bare om lag 5 prosent høyere. Beregningene viser således at gjennomsnittlig årlig kostnad ved 40 års tjenestetid vil være henholdsvis ca. kr. 800, 1 100 og 1 500 pr. år ved lønnsnivå på henholdsvis 4 G, 6 G og 8 G. Det årlige kostnadsnivå vil være en del lavere ved 35 eller 30 års tjenestetid ved nådd pensjonsalder. Periodiseringen av årlige kostnader over tjenestetiden fremgår av tallmateriale og figurer i Vedlegg 1.4, jf. også Figur 9.2 foran i avsnitt 9.1.2.

Kostnadsnivået for innskuddsfritak ved uførhet er derfor beskjedent sett i forhold til den vesentlige økning i sosial sikkerhet som slike risikodekninger vil gi. Det bør også tas i betraktning at de aller fleste tjenestepensjonsordninger, så vel ytelsesbaserte som innskuddsbaserte, omfatter premiefritak ved uførhet. Ut fra dette er det i utredningen her lagt til grunn at minstekravene til pensjonsordninger med innskuddspensjon bør omfatte innskuddsfritak ved uførhet, jf. lovutkastet § 3 tredje ledd.

Innskuddsfritak ved uførhet vil være en risikoforsikring som bare kan tegnes i institusjon som kan drive kollektiv pensjonsforsikring. Pensjonsordninger med innskuddspensjon kan imidlertid også bli opprettet i pensjonsinnretninger som ikke har adgang til å drive livsforsikring. Slike pensjonsinnretninger vil i tilfelle måtte skaffe risikodekning av innskuddsfritak ved uførhet ved særskilt forsikring i et livsforsikringsselskap. *Banklovkommissjonen* mener at et slikt produkt også bør kunne struktureres slik at det også kan tilbys av skadeforsikringsselskap som et ettårig risikoprodukt med engangsutbetaling ved inntreden av uførhet til pensjonsinnretningen hvor pensjonsordningen er etablert. En slik strukturering av produktet vil øke antall tilbydere av et slikt produkt, og vil dermed kunne øke forvaltningsselskapene for verdipapirfonds og innskuddspensjonsforetaks mulighet for å konkurrere i markedet for innskuddspensjon.

Tabell 10.11 Samlede kostnader i henholdsvis 40, 35 og 30 år for innskuddsfritak under uførhet ved årlige innskudd på henholdsvis 2 og 3 prosent av lønn.

Tall i 1000 kroner. Uføregrad minst 50 prosent.

Totale kostnader	40 år			35 år			30 år		
	4 G	6 G	8 G	4 G	6 G	8 G	4 G	6 G	8 G
Lønnsnivå									
Innskudd 2 prosent	27	45	63	24	40	56	21	35	48
Innskudd 3 prosent	41	68	95	36	60	83	31	52	73

Kilde: Vital

10.9 Uføre- og etterlattepensjoner

Utredningsoppdraget her er basert på den forutsetning at minstekrav til årlige tilskudd fra foretakets side, skal utformes med henblikk på å sikre arbeidstakerne alderspensjon. I hvilken utstrekning en pensjonsordning skal bygges ut til også å omfatte uførepensjon og pensjoner til etterlatte, skal således fortsatt være et forhold som det er opp til det enkelte foretak å bestemme (foran avsnitt 8.2). Både foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven inneholder regler som åpner for å knytte andre pensjonsytelser enn alderspensjon til pensjonsordningen (foran avsnitt 9.1), men foretaket må i så fall dekke de kostnader dette medfører i tillegg til minstekravet til innskudd og premie til sikring av alderspensjon.

10.10 Minstekrav til kapitalforvaltning og avkastning

Det fremgår av beregninger gjengitt foran i avsnitt 9.1.2, at avkastningen ved forvaltningen av pensjonskapitalen i årene frem til nådd pensjonsalder er av meget stor betydning for størrelsen av pensjonsytelsene i pensjonsordninger med innskuddspensjon. Innskuddspensjonsloven har flere hovedmodeller for hvordan pensjonskapitalen kan forvaltes, og den godtar dessuten at forvaltningsmodellen kan endres i opptjeningsperioden. Skillet mellom de ulike former for kapitalforvaltning gjelder først og fremst fordelingen av risiko mellom på den ene siden, pensjonsinnretningen og, på den annen side, arbeidstakerne. Hovedmodellene er:

- alminnelig forvaltning, dvs. etter de regler for kapitalforvaltningen som gjelder for pensjonsinnretningen (§ 3-2),
- forvaltning som særskilt investeringsportefølje med kollektivt investeringsvalg for foretaket (§ 3-2a), og
- forvaltning som særskilt investeringsportefølje knyttet til egen pensjonskonto for hvert medlem, og i tilfelle rett til investeringsvalg for medlemmet (§ 3-3).

Ved alminnelig forvaltning er det vanlig at pensjonsinnretningen gir en viss garanti for det årlige resultat av kapitalforvaltningen (avkastningsgaranti), for eksempel at minst 2,5 eller 3 prosent nominell avkastning oppnås. Pensjonskapitalen blir i så fall forvaltet av pensjonsinnretningen sammen med kapital knyttet til andre pensjonsordninger. Den samlede avkastning fordeles årlig mellom pensjonsordningene etter størrelsen av pen-

sjonskapitalen i den enkelte ordning, og de enkelte andeler blir deretter tillagt pensjonskapitalen i den enkelte ordning. Om den del av årets avkastning som tilordnes den enkelte pensjonsordning ikke vil overstige den garanterte avkastning, er derfor et forhold som arbeidstakerne har risikoen for. Det vises til tabell 9.3 hva gjelder avkastningens betydning for pensjonskapitalens størrelse ved nådd pensjonsalder.

Er det derimot avtalt med pensjonsinnretningen at pensjonskapitalen i en pensjonsordning skal plasseres i og forvaltes som en særskilt investeringsportefølje, er regelen at all avkastning som oppnås for denne porteføljen skal tillegges pensjonskapitalen i pensjonsordningen. Motstykke til dette er at arbeidstakerne, når annet ikke er avtalt, fullt ut må bære risikoen for det årlige avkastningsresultatet, og pensjonskapitalen vil således kunne bli redusert hvis investeringsporteføljen synker i verdi fra ett år til et annet (innskuddspensjonsloven §§ 3-2a annet ledd og 3-3 annet ledd). Dette gjelder uavhengig av om det er foretaket eller arbeidstakerne selv som i tilfelle bestemmer hvordan investeringsporteføljen skal være sammensatt til enhver tid. Kapitalforvaltningsrisikoen kan imidlertid begrenses ved avtale med pensjonsinnretningen om at det skal knyttes en viss avkastningsgaranti til investeringsporteføljen, for eksempel 2 prosent, eller en nullgaranti som bare beskytter kapitalen mot verdiforringelse. Det må i alle tilfelle betales særskilt vederlag for slike garantier.

Forvaltningsordning for en pensjonsordning vil måtte fastlegges i regelverket for pensjonsordningen og i avtalen mellom foretaket og pensjonsinnretningen. Valg av forvaltningsordning er et meget viktig spørsmål, både fordi det får betydning for fordelingen av risikoen for hvilket avkastningsresultat som oppnås, og fordi kostnadene ved forvaltningen som regel bli høyere dersom pensjonskapitalen skal forvaltes som særskilt investeringsportefølje, jf. forsikringsloven §§ 9-7 flg. Dette er derfor et av de spørsmål som skal behandles i styringskomiteen for pensjonsordningen. Dette skyldes at valget vil ha virkninger både for kostnadsnivået for pensjonsordningen og for pensjonsrettighetene.

Hvilken avkastning som oppnås over årene ved forvaltning av pensjonskapitalen, er som nevnt av vesentlig betydning for størrelsen av pensjonsytelsene ved nådd pensjonsalder. I forhold til obligatorisk tjenestepensjon, basert på minstekrav som skal sikre arbeidstakerne et rimelig tillegg til folketrygdens ytelser, kan det derfor reises spørsmål om det også bør stilles krav til forvaltningsordningen som kan gi rimelig sikkerhet for at pensjonska-

pitalen blir tilført avkastning, forutsatt avkastning i årene frem til pensjonsalderen. Dette vil i og for seg være i strid med den valgfrihet på dette området som pensjonslovene nå gir foretak og arbeidstakere. Det er vel også grunn til å vente at foretak og arbeidstakere i de fleste tilfeller vil ha felles interesse i å finne frem til betryggende former for forvaltning av pensjonskapitalen. Spørsmålet har

for øvrig også en kostnadmessig side, fordi regelen vil være at pensjonsinnretningene vil betinge seg særskilt vederlag tilpasset den avkastningsgaranti det i tilfelle kan være aktuelt å stille krav om.

Ut fra dette legges det i utredningen her til grunn at det ikke bør stilles særskilte krav til kapitalforvaltningen ved innføringen av obligatorisk tjenstepensjon.

Kapittel 11

Iverksetting og gjennomføring av obligatorisk tjenestepensjon

11.1 Iverksetting av obligatorisk tjenestepensjon

Til grunn for utredningen her ligger forutsetningen om at en lov om obligatorisk tjenestepensjon skal være vedtatt og tre i kraft før 1. januar 2006, og at ordningen kan bli satt i verk så snart som mulig i løpet av 2006 (foran avsnitt 6.1).

1) Det utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon som fremlegges i denne utredningen, er utformet med henblikk på at loven i tilfelle kan bli satt i kraft kort tid etter at den er blitt vedtatt av Stortinget (se nedenfor avsnitt 11.5 og lovutkastet § 14 første ledd). Det er således lagt vekt på å unngå at det må utarbeides forskrifter til utfylling av loven før den kan settes i kraft.

Lovutkastet § 1 fjerde ledd inneholder en generell hjemmel for Kongen til å fastsette nærmere regler til utfylling og avgrensning av loven, samt en adgang til å gjøre unntak fra loven. Videre har lovutkastet § 4 femte ledd en særlig hjemmel for fastsettelse av nærmere regler om forhold av særlig betydning ved en vurdering av om pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon kan anses likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på de lovfastsatte minstekrav. Disse forskriftshjemlene er tatt inn i lovutkastet fordi en lov om obligatorisk tjenestepensjon vil representere noe helt nytt i norsk pensjonslovgivning, og fordi obligatorisk tjenestepensjon vil omfatte et meget betydelig antall av ulike foretak og grupper av arbeidstakere som tidligere ikke har hatt pensjonsordning. Det kan derfor ikke utelukkes at det ved eller etter iverksettingen eller ved praktiseringen av ordningen med obligatorisk tjenestepensjon vil kunne oppstå spørsmål som de bestemmelser lovutkastet inneholder ikke gir et egnet svar på. Dessuten vil det kunne vise seg at enkelte av bestemmelsene gir anvisning på løsninger som i ulike situasjoner i praksis kan være uhenksmessige eller skape problemer på annen måte. De forskriftshjemler lovutkastet inneholder er først og fremst beregnet på å imøtekomme slike behov for supplerende regler som måtte avdekkes under iverksettingen og praktiseringen av obligatorisk tjenestepensjon.

2) En forutsetning for at en lov om obligatorisk tjenestepensjon skal kunne settes i kraft forholdsvis kort tid etter at den er vedtatt, vil imidlertid være at loven selv fastsetter en tidsramme eller særlig tilpasningsperiode når det gjelder foretakenes oppfyllelse av plikten til å ha pensjonsordning i samsvar med de minstekrav som blir fastsatt. En slik lov vil medføre plikter for et meget betydelig antall foretak som hittil ikke har hatt pensjonsordning for sine arbeidstakere. Loven vil dessuten kunne få virkninger for en del foretak som allerede har pensjonsordning, dersom denne ikke fullt ut kan anses likeverdig med pensjonsordning basert på de lovfastsatte minstekrav (foran avsnitt 7.1). Praktisk sett vil det derfor foreligge et klart behov for en tilpasningsperiode, både for det store antall foretak det gjelder, og for pensjonsinnretningene som skal levere de nødvendige pensjonsprodukter. *En må derfor skille mellom tidspunktet for lovens ikrafttreden og den frist som skal gjelde for selve iverksettingen av ordningen med obligatorisk tjenestepensjon.*

I utredningen her er det lagt til grunn at en ordning med obligatorisk tjenestepensjon skal søkes iverksatt så hurtig som mulig sett i forhold til de betydelige praktiske overgangsproblemer som foreligger. Dette tilsier at det vanskelig kan settes en kortere frist enn ett år for gjennomføringen av ordningen i praksis. I samsvar med dette inneholder lovutkastet § 11 første ledd bestemmelser om at foretakene skal ha oppfylt sin plikt til å opprette ny pensjonsordning eller til å tilpasse eksisterende pensjonsordninger til de lovfastsatte minstekrav innen utgangen av 2006, dvs. innen 31. desember 2006. Målet er at ordningen skal være gjennomført fullt ut innen dette tidspunkt, men praktisk sett står en her overfor meget betydelig utfordringer. En stor del av de foretak det gjelder er små foretak med et begrenset antall ansatte og begrensede administrative ressurser. Det dreier seg til dels også om foretak og arbeidstakere som i begrenset grad er tilsluttet organisasjoner i arbeidslivet. Selv med stor aktivitet fra pensjonsinnretningene og organisasjonene i arbeidslivet, omfattende opplysningskampanjer og andre tiltak for å påskynde gjennomføringen (nedenfor avsnitt 11.2), er det

neppe realistisk å regne med at det vil lykkes å oppnå 100 prosents tilslutning til ordningen i løpet av det første året. Erfaringene fra andre områder når det gjelder gjennomslagskraften for ny tilsvarende lovgivning, tyder på det. I beregningene av de økonomiske konsekvenser nedenfor i avsnitt 12.3 er det lagt til grunn en gjennomføringsandel på 75 prosent av arbeidstakerne ved utløpet av 2006.

3) En annen side av spørsmålet om iverksetting av en ordning med obligatorisk tjenstepensjon, gjelder fra hvilket tidspunkt foretakene i tilfelle skal betale tilskudd til sin pensjonsordning for å sikre arbeidstakerne alderspensjon. Dette tidspunkt vil bli bestemmende for når de økonomiske virkninger av en lov om obligatorisk tjenstepensjon vil inntre, og dermed fra hvilket tidspunkt foretakenes nye pensjonskostnader vil bli en realitet. Utgangspunktet her er – både for foretak og arbeidstakere – at pensjonskostnadene vil utgjøre en del av de samlede lønns- og arbeidsvilkår foretakene tilbyr sine arbeidstakere, og at det innenfor de økonomiske rammer som foreligger, realistisk vil måtte skje en innbyrdes prioritering av henholdsvis lønnsformål og pensjonsformål (foran avsnitt 8.2.1). En lov om obligatorisk tjenstepensjon vil fastlegge minstenivået på foretakenes pensjonskostnader etter at ordningen er satt i verk. Det tidspunktet da de nye pensjonskostnadene skal begynne å løpe, bør derfor så vidt mulig ses i sammenheng med det system for lønnsforhandlinger som praktiseres av arbeidslivets parter i Norge. Dette skulle tilsi at foretakenes plikt til å foreta tilskudd til pensjonsordningen tidligst kan inntre 1. juli 2006.

4) Ut fra dette er opplegget i lovutkastet § 11 første og annet ledd at 1) foretak uten pensjonsordning skal ha opprettet pensjonsordning innen 31. desember 2006, og 2) at pensjonsordningen i alle tilfelle skal opprettes med virkning senest fra 1. juli 2006. Tilsvarende vil gjelde i forhold til foretak som allerede har pensjonsordning dersom regelverket for pensjonsordningen ikke gir alderspensjon i samsvar med minstekravene i en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Dette betyr at de nødvendige endringer av regelverket må være gjennomført innen utløpet av 2006, men med virkning senest fra 1. juli 2006, jf. lovutkastet § 11 tredje ledd.

Det vil være behov for særlige regler for *nye foretak*, dvs. foretak som etableres etter at en lov om obligatorisk tjenstepensjon er satt i kraft. Også slike foretak vil ha behov for en viss overgangstid fra det tidspunkt en plikt til å ha pensjonsordning er inntrådt. I lovutkastet § 11 fjerde ledd er fristen satt til 6 måneder fra dette tidspunkt.

5) Om et foretak vil ha plikt til å opprette eller ha pensjonsordning i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon, vil måtte avgjøres ut fra situasjonen i foretaket på det tidspunkt en lov om obligatorisk tjenstepensjon trer i kraft, jf. lovutkastet § 8 første ledd. Praktiske hensyn tilsier at man i denne sammenheng legger avgjørende vekt på hvilke arbeidstakere foretaket har ved utgangen av siste kalenderår. Under den forutsetning at en lov om obligatorisk tjenstepensjon trer i kraft 1. januar 2006 og skal settes i verk i løpet av 2006, vil det således være situasjonen ved årsskiftet 2005/2006 som vil være avgjørende for om foretaket har plikt til å opprette eller ha pensjonsordning i samsvar med de minstekrav som fastsettes i loven.

6) Etterfølgende endringer i et foretak kan imidlertid medføre at vilkårene for plikt til å ha pensjonsordning ikke lenger er til stede. Reduseres antall arbeidstakere eller endres sammensetningen av arbeidsstokken i et foretak slik at vilkårene ikke lenger er oppfylt, vil det oppstå spørsmål om foretaket kan avvikle pensjonsordningen slik at plikten til å foreta tilskudd til pensjonsordningen opphører. Dette spørsmål må sees i sammenheng med foretakspensjonsloven § 2-2 tredje ledd og innskuddspensjonsloven § 2-3 annet ledd hvor det er bestemt at foretakets *adgang* til å ha pensjonsordning bortfaller dersom minstekravene for å kunne opprette pensjonsordning ikke er oppfylt i en periode på 6 måneder. Virkningen er at pensjonsordningen straks skal avvikles. Innenfor en ordning med obligatorisk tjenstepensjon vil imidlertid en slik regel kunne føre til ustabilitet i arbeidstakerens pensjonsforhold, og den kan også åpne for ulike tilpasninger fra foretakenes side med henblikk på å unngå plikten til å ha pensjonsordning.

For det første bør det være opp til foretaket selv å bestemme om det vil avvikle pensjonsordningen hvis plikten til å ha pensjonsordning ikke lenger er til stede. Et foretak kan være interessert i å videreføre pensjonsordningen dersom det regner med at det senere vil inntre endringer i arbeidsstokken som medfører at plikten igjen vil oppstå.

For det annet bør det være et vilkår for en *rett* for foretaket til å avvikle pensjonsordningen at den situasjon som er oppstått, har vedvart en lengre periode enn 6 måneder. Det er neppe ønskelig å ha regler som virker så å si som en av/på knapp i forhold til plikten til å ha pensjonsordning. En har derfor kommet til at et foretak som ved utløpet av et kalenderår ikke oppfyller vilkårene for plikt til å ha pensjonsordning, bare skal kunne bestemme seg for å avvikle pensjonsordningen dersom situasjonen er den samme i løpet av det derpå følgende kalenderår, jf. lovutkastet § 8 annet ledd.

Dersom foretaket i stedet ønsker å videreføre pensjonsordningen for den eller de personer som fortsatt er medlem av pensjonsordningen, bør foretaket ha adgang til å gjøre dette, men i så fall vil pensjonsordningen være undergitt reglene i lovutkastet § 7. Det vil da kunne være påkrevd med visse tilpasninger i regelverket for ordningen.

11.2 Innkjøpsforening for obligatorisk tjenestepensjon

11.2.1 Samordningsbehov

En lov om obligatorisk tjenestepensjon vil medføre at et betydelig antall av foretak uten pensjonsordning for sine arbeidstakere, vil bli pålagt å opprette pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven (foran avsnitt 7.1). Det fremgår av redegjørelsen foran kapittel 5 at store grupper av disse foretakene vil være foretak med et begrenset antall arbeidstakere, og en må regne med at et stort antall også vil være foretak med forholdsvis begrensede administrative og økonomiske ressurser. Gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon vil derfor stille både foretak og pensjonsinnretninger overfor praktiske problemer av betydelig omfang.

1) En gruppe av spørsmål knytter seg til selve *iverksettingsstadiet*. En lov om obligatorisk tjenestepensjon vil medføre at det i løpet av forholdsvis kort tid vil måtte opprettes et meget betydelig antall nye pensjonsordninger. Gjennomføringen av obligatorisk tjenestepensjon vil derfor innebære ikke bare at markedet for kollektive pensjonsordninger blir vesentlig utvidet, men også føre til at nye store kundegrupper uten egenerfaring fra kollektivmarkedet vil utgjøre et betydelig innslag på etterspørselssiden. De rent organisatoriske problemer som vil oppstå i en slik situasjon tilsier, for det første, at det søkes satt i verk tiltak som praktisk sett vil gjøre det så enkelt som mulig for foretakene å få opprettet pensjonsordninger i samsvar med de lovfastsatte minstekrav. For det annet, det bør også tas i betraktning at effektiv betjening av nye og store kundegrupper innenfor forholdsvis korte tidsrom også vil stille pensjonsinnretningene overfor store utfordringer. På selve iverksettingsstadiet vil det derfor utvilsomt være et betydelig behov for bruk av *standardiserte pensjonsprodukter* som kan redusere kravene til egeninnsats fra foretakenes side, og som dessuten legger forholdene til rette for effektiv håndtering av de nye kundegruppene fra pensjonsinnretningenes side.

I et vanlig pensjonsmarked vil produktutviklingen i første rekke være pensjonsinnretningenes

sak. De samfunnsmessige interesser knyttet til gjennomføringen av obligatorisk tjenestepensjon tilsier imidlertid også at det gjennomføres myndighetstiltak som vil legge forholdene til rette for økt standardisering på dette området.

2) Iverksettingsspørsmålene er imidlertid langt fra bare av rent praktisk karakter. Hvor effektivt obligatorisk tjenestepensjon lar seg gjennomføre organisatorisk, vil også ha kostnadmessig betydning. Dette gjelder utvilsomt i forhold til direkte kostnader ved selve gjennomføringen. Dette er i hovedsak kostnader som i siste omgang vil måtte dekkes av de foretakene som skal opprette ny pensjonsordning. Hvordan de organisatoriske forhold lar seg håndtere, kan imidlertid også innvirke på foretakenes forhandlingsposisjon ved inngåelsen av avtaler med pensjonsinnretningene om opprettelsen av nye pensjonsordninger. Situasjonen i det nye pensjonsmarkedet ved iverksettingen av obligatorisk tjenestepensjon vil indirekte være av økonomisk betydning for foretakene fordi det må antas at de avtaler som i første omgang inngås, i stor grad også vil bli bestemmende for nivået på foretakenes samlede pensjonskostnader i de nærmeste årene. Dette gjelder selv om en tar hensyn til at reglene om flytting av pensjonsordninger legger forholdene til rette for konkurranse i pensjonsmarkedet.

De nye kundegruppene vil omfatte foretak som er pålagt ved lov å inngå de avtaler som trengs for å få opprettet pensjonsordning. Dette vil i stor grad også være foretak som ut fra sin størrelse hver for seg neppe vil fremstå som de mest «interessante» kunder sett fra pensjonsinnretningenes side, jf. Pensjonsmeldingen side 122 sp. 1. Erfaringene fra andre markeder viser at slike kundegrupper har begrenset forhandlingsstyrke i forhold til leverandører som i stor grad betjener et massemarked. Også erfaringene fra den individuelle del og den kollektive del av pensjonsmarkedet hittil, kan tyde på at noenlunde tilsvarende forhold kan komme til å gjøre seg gjeldende i det nye markedssegment som obligatorisk tjenestepensjon vil skape.

En stor del av det markedssegment det her gjelder, vil for pensjonsinnretningene ligge i et slags grenseland mellom den individuelle og den tradisjonelle kollektive delen av pensjonsinnretningens virksomhet hittil. Sett fra foretakenes side vil forhandlingsstyrken likevel kunne økes ved ulike former for *konsolidering* på etterspørselssiden. På andre livsområder forekommer slike tiltak i atskilkelig utstrekning. I forhold til obligatorisk tjenestepensjon tilsier dette at det bør åpnes for at grupper av foretak organiserer sin etterspørsel innenfor *felles innkjøpsordninger*, enten innenfor allerede

eksisterende interesseorganisasjoner eller innenfor forening(er) opprettet med det formål å skaffe medlemmene pensjonsordning i samsvar med kravene i en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Også i forhold til pensjonsinnretningene vil et slikt tiltak kunne gi visse «stordriftsfordeler», blant annet som følge av forenkling av rutiner for kundekontakt og kontraktsslutning og større innslag av standardiserte produkter og vilkår.

3) En annen gruppe av spørsmål gjelder den *etterfølgende administrering og forvaltning* av et betydelig antall nye pensjonsordninger som ikke hver for seg, men samlet sett omfatter meget store grupper av arbeidstakere. Også dette reiser spørsmål som har så vel praktiske som kostnadmessige sider. Også i forhold til administrasjon og forvaltning av det store antall av nye pensjonsordninger bør det vurderes om tiltak basert på standardisering og samordning av innkjøp vil bidra til å redusere kostnader og praktiske problemer. Et eksempel på slik samordning gir reglene om konsernpensjonsordninger i foretakspensjonsloven §§ 12-1 flg. og innskuddspensjonsloven §§ 10-1 flg., jf. forsikringsloven § 10-2 om pensjonsordninger i kommunale konsernlignende forhold.

Generelt sett er det grunn til å anta at kostnadene ved administrasjon av pensjonsordninger vil utgjøre en forholdsvis lavere del av samlede pensjonskostnader for store pensjonsordninger enn for små eller mindre pensjonsordninger. Dette er bakgrunnen for at det i NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning ble foreslått regler om pristariffer for tjenester (lovutkastet § 8a-7) som åpnet for bruk av volumdegressive enhetspriser. Også i forhold til obligatorisk tjenestepensjon er det derfor mulig at det i forlengelsen av innkjøpsordninger for obligatorisk tjenestepensjon kan utvikles administrative tiltak og rutiner felles for de pensjonsordninger som omfattes, som kan bidra til å redusere kostnadsnivået. En lov om obligatorisk tjenestepensjon bør legge forholdene til rette for dette. Den nærmere utforming av slike samordningstiltak vil imidlertid i tilfelle måtte skje ut fra praktiske hensyn i samarbeid mellom de enkelte innkjøpsordninger og pensjonsinnretningene.

I Pensjonsmeldingen side 121 påpekes det at kostnadene ved administrasjon og forvaltning i mange tilfeller vil «kunne spise opp en vesentlig del av avkastningen» av pensjonskapitalen, og at det derfor er «viktig at de ordninger som vurderes, ikke har for høyt kostnadsnivå». I forlengelsen av dette uttales det i Pensjonsmeldingen side 122 sp. 1:

«Det er også slik at en viktig årsak til høye kostnader kommer gjennom den årlige kompensasjon

til institusjonene som forvalter pensjonsmidlene, og denne kostnaden stiger med graden av fritt investeringsvalg for den enkelte. Fellesforvaltning av midler er vesentlig billigere enn en ordning med individuelt investeringsvalg. De foretaksbaserte modellene etter lov om innskuddspensjon og lov om foretakspensjon åpner for felles forvaltning med tilhørende stordriftsfordeler for foretaket, og kan ha en kostnadsfordel gjennom det.»

Disse synspunktene følges opp i Pensjonsmeldingen side 124 sp. 2 hvor det uttales:

«Foretaksbaserte modeller åpner for felles forvaltning for alle arbeidstakere i foretaket. Dette vil gi rom for utnyttelse av kostnadsfordeler. Det synes naturlig å vurdere en ytterligere åpning for større institusjoner for forvaltning, f.eks. i form av pensjonskasser for innskuddspensjon der flere foretak kan gå sammen. En vil da oppnå større konkurranse i markedet.»

4) Spørsmål om ulike former for samordning av pensjonsordninger for flere uavhengig foretak har hos oss hittil i stor grad vært drøftet prinsipielt som et spørsmål om flere uavhengig foretak kan opprette «felles pensjonsordning». Bakgrunnen er at både foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven inneholder regler om felles pensjonsordning for foretak som inngår i konsernforhold, jf. nå også de tilsvarende reglene for kommunale konsernlignende forhold i forsikringsloven (lov nr. 44/2005) § 10-2. Av redegjørelsen for disse reglene i *Banklovkommisjonens* utredning nr. 12, NOU 2004: 24 Pensjonskasselovgivning. Konsolidert forsikringslov side 74 flg. fremgår det imidlertid at det her ikke dreier seg om en pensjonsordning felles for alle konsernselskapene, men om regler som åpner for standardisering og samordningen av utformingen og forvaltningen av flere selvstendige pensjonsordninger for de enkelte foretak som inngår i konsernet. Det fremgår klart av foretakspensjonsloven §§ 12-2 til 12-4 og innskuddspensjonsloven §§ 10-2 til 10-4 at hver pensjonsordning for det enkelte foretak, så vel pensjonsrettslig som økonomisk og aksje- og skatterettslig, utgjør en egen enhet innenfor den grad av samordning som skjer på konsernbasis.

I NOU 2004: 24 side 76 flg. drøftes også spørsmålet om det bør åpnes adgang for en tilsvarende samordning mellom foretak som ikke inngår i samme konsernforhold, basert på et avtalebasert pensjonssamarbeid. I Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) kapittel 4.4 og 4.5 behandles disse spørsmålene av Finansdepartementet som uttaler blant annet med henvisning til Pensjonsmeldingen:

«Både spørsmålet om det bør gis adgang til at uavhengige foretak som har hver sin pensjonsordning går sammen om å opprette en felles pensjonskasse, og spørsmålet om det bør gis adgang til at flere uavhengige foretak går sammen om å opprette én felles pensjonsordning, vil, etter departementets syn, kunne vurderes i forbindelse med, eller i forlengelsen av, oppfølgingen av Pensjonsmeldingen med hensyn til behandlingen av spørsmålet om obligatorisk supplerende pensjonsordninger. ... En modell med én pensjonsordning for flere uavhengige foretak reiser bl.a. kompliserte spørsmål i forhold til foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven.»

11.2.2 Stortingets vedtak

Ved behandlingen av Pensjonsmeldingen traff Stortinget i samsvar med flertallsmerknadene i Innst. S. nr. 195 (2004-2005), følgende vedtak vedrørende samordning av tjenestepensjoner for flere foretak (se også ovenfor avsnitt 2.4):

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

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

Regjeringen bes komme tilbake til Stortinget med eventuelle lovendringer som måtte være nødvendige, og bes særlig om å vurdere:

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

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

De særskilte spørsmål vedrørende innkjøpsordning, standardisering og felles kapitalforvaltning

og administrasjon som omhandles i Stortingets vedtak vil bli behandlet nedenfor i avsnitt 11.2.3. De øvrige enkeltspørsmål i stortingsvedtaket vil imidlertid ikke kunne omfattes av utredningen her.

Spørsmål vedrørende medregning av tjenestetid og de tilknyttede spørsmål vedrørende flytting og sammenslåing av opptjente pensjonsrettigheter ved jobbskifte, vil bli omtalt nedenfor i avsnitt 11.3. Det fremgår der at en her står overfor meget kompliserte spørsmål som krever til dels omfattende utredninger.

Spørsmål om premieutjevning knyttet til alder og kjønn er til vurdering i Finansdepartementet på grunnlag av høringen av *Banklovkommisjonens* utredning nr. 11, NOU 2003: 28 Kjønn- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger. Det vises for øvrig til bemerkningene foran i avsnitt 10.5.

Spørsmål knyttet til felles pensjonskasse for uavhengige foretak omfattes ikke av utredningsoppdraget her. Under enhver omstendighet vil den tidsramme som står til disposisjon ikke gjøre det mulig å utrede dette spørsmålet i forbindelse med utredningen av spørsmål knyttet til obligatorisk tjenestepensjon.

11.2.3 Innkjøpsordninger for obligatorisk tjenestepensjon

I utredningen her er det lagt til grunn at det i forbindelse med innføringen av obligatorisk tjenestepensjon etter Modell II i Pensjonsmeldingen ikke vil være aktuelt å vurdere løsninger som forutsetter endringer av prinsipiell betydning i innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven. Dette er imidlertid ikke til hinder for at en i forbindelse med en lov om obligatorisk tjenestepensjon vurderer gjennomført ulike standardiserings- og samordningstiltak under forutsetning av at de enkelte foretaks pensjonsordning fortsatt prinsipielt skal fremtre som en egen enhet, økonomisk og aksje- og skatterettslig. Denne tilnæringsmåten er i samsvar med Finansdepartementets bemerkninger i Ot.prp. nr. 68 (2004-2005), gjengitt foran i avsnitt 11.2.1. Det legges også til grunn i utredningen her at det i tillegg til de samordningstiltak som lovutkastet åpner for, fortsatt vil være adgang for selvstendig næringsdrivende til å opprette felles foreningspensjonsordning for sine medlemmer og ansatte, jf. Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) side 7 og 83.

De ulike samordningsbehov i forbindelse med obligatorisk tjenestepensjon knytter seg som nevnt foran i avsnitt 11.2.1, til så vel iverksettingsstadiet som den etterfølgende administrasjon og forvaltning av pensjonsordningene. Forutsetninger for

slik samordning er at forholdene legges til rette for standardisering av kollektive pensjonsprodukter og forenkling av fremgangsmåten ved innkjøp av pensjonsordninger, blant annet ved konsolidering av ny etterspørsel. Grunnlaget vil således være et avtalt pensjonssamarbeid mellom grupper av foretak, utvikling av standardprodukter i pensjonsinnretningene og forenkling av rutinene for kontrakt-slutning og kontraktsadministrasjon i forholdet mellom pensjonsinnretningene og grupper av foretak. I betraktning av at det her dreier seg om en lov-pålagt – obligatorisk – ordning for tjenstepensjon antas det at slike samordningstiltak ikke vil reise særlige problemer i forhold til gjeldende konkurranselov-givning. Det legges videre til grunn at innkjøpsforeningens virksomhet ikke er å anse som forsikringsformidling, jf. lov nr. 41/2005, da innkjøpsforeningens arbeid ikke kan betegnes som ervervsmessig virksomhet.

Banklovkommisjonen har i utredningen her kommet til at sentrale samordningsbehov vil kunne imøtekommes på en god måte innenfor innkjøpsordninger for tjenstepensjon. En slik ordning vil også kunne bidra til at det oppnås en bedre balanse i forholdet mellom pensjonsinnretningene som tilbyr slike pensjonsprodukter og foretakene som i løpet av forholdsvis kort tid skal etterkomme de pålegg en lov om obligatorisk tjenstepensjon inneholder. Den ordning for *innkjøpsordninger for obligatorisk tjenstepensjon* som konkretiseres i lovutkastet § 9, er utformet i samsvar med de prinsipper som Stortinget har sluttet seg til (foran avsnitt 11.2.2). Hovedtrekkene ved opplegget er følgende:

- foretak som er medlemmer av en interesseforening skal kunne konsolidere sitt innkjøp av pensjonsordning med obligatorisk tjenstepensjon, og i tilfelle kunne opprette en innkjøpsforening for dette formål,
- avtalen om opprettelsen av pensjonsordninger for foretakene kan inngås av foreningen på vegne av de enkelte foretak,
- regelverket for de enkelte pensjonsordninger skal fastsettes under ett i den avtale foreningen inngår med pensjonsinnretningen, dvs. det skal utarbeides et standardisert regelverk for de pensjonsordninger som omfattes av avtalen,
- hvert enkelt foretak har ansvaret overfor pensjonsinnretningen for innbetaling av innskudd og andre beløp som pensjonsinnretningen belaster det enkelte foretaks pensjonsordning,
- et foretak skal ha rett til å si opp sitt medlemskap og tre ut av avtalen med pensjonsinnretningen, og oppsigelsesfristen skal være fastsatt i avtalen, og

- pensjonsavtalen skal kunne inngås med pensjonsinnretning som etter ellers gjeldende lovgivning, har adgang til å drive virksomhet her i riket og som kan inngå avtale om pensjonsordning av den type pensjonsordning det gjelder. I hvilken utstrekning slik avtale kan inngås med pensjonskasse følger av reglene i forsikringsloven § 7-2.

Det sentrale i en slik innkjøpsordning er at en gruppe av foretak som er medlem av en interesseorganisasjon, eller som oppretter en innkjøpsforening, skal kunne konsolidere sin etterspørsel og få dekket sitt behov for ny tjenstepensjonsordning ved at foreningen – på vegne av medlemmene - inngår den nødvendige avtale med en pensjonsinnretning som kan tilby og tilbyr den type pensjonsordning det gjelder. Selve pensjonsavtalen inngås således praktisk sett mellom foreningen og pensjonsinnretningen, og dette kan også gi grunnlag for samordning av forvaltningen av medlemmenes pensjonsordninger. Grunnlaget for en slik innkjøpsordning er imidlertid at de foretak som er medlemmer via foreningen har et avtalt pensjons-samarbeid. Selvsagt kan dette – slik Stortinget har forutsatt - ha sin bakgrunn i avtale mellom parter i arbeidslivet. Slik avtale kan medføre plikt for de foretak som omfattes av avtalen til å ordne sine pensjonsforhold i samsvar med hva avtalen fastsetter.

Det er fra pensjonsinnretningene med styrke fremført at fordelene ved en slik innkjøpsordning best lar seg realisere dersom det til grunn for avtalen mellom innkjøpsforeningen og pensjonsinnretningen, ligger et standardisert regelverk som skal gjelde for samtlige pensjonsordninger som avtalen omfatter. Innføringen av obligatorisk tjenstepensjon legger forholdene godt til rette for utvikling av standardiserte pensjonsprodukter. I utgangspunktet vil dette innebære at regelverket for det felles opplegg må inneholde blant annet felles innskuddsplan/pensjonsplan, felles regler om medlemskap og felles regler for forvaltningen av kapital knyttet til pensjonsordningene. Kapitalen vil i og for seg – praktisk sett - bli forvaltet av pensjonsinnretningen sammen med kapital knyttet til pensjonsinnretningens øvrige virksomhet. I det standardiserte regelverket vil det imidlertid måtte avklares om forvaltningen skal skje innenfor kollektivporteføljen eller en særskilt investeringsportefølge etter forsikringsloven §§ 9-7 flg., og det må fremgå hvilke avkastnings- og renteforpliktelser og andre vilkår som skal gjelde for forvaltningen av kapital knyttet til de pensjonsordninger som avtalen omfatter.

I Stortingets vedtak er det forutsatt at en innkjøpsordning må kunne omfatte «lovpålagte minimumsordninger». Dette betyr at det standardiserte regelverk for de pensjonsordninger som omfattes, vil måtte oppfylle de minstekrav til utformingen av regelverket som følger av en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Stortinget har også forutsatt at regelverket skal kunne omfatte «tilleggsytelser for alle medlemsforetakene» Dette er uproblematisk. Generelt står det foretakene fritt å tilby pensjonsordninger til sine arbeidstakere som er bedre enn minstekravene, forutsatt at ytelsene ligger innenfor de maksimalgrenser som følger av foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Dette må også kunne gjøres ved utformingen av det standardiserte regelverket for pensjonsordninger som omfattes av en innkjøpsordning. Dette gjelder for så vidt også «tilleggsytelser som medlemsforetakene selv kan velge om de vil ha», slik det heter i Stortingets vedtak. Her vil det imidlertid kunne oppstå problemer i praksis hvis dette gjøres på en slik måte at graden av standardisering og dermed «stordriftsfordelene» reduseres. Individuelle valg og avvik fra standardprodukter må også vurderes opp mot kostnadshensyn. Hvilket valg når det gjelder tilleggsytelser medlemsforetakene kan gis, vil derfor i stor grad bero på den vurdering ut fra praktiske hensyn som pensjonsinnretningene må foreta ved utformingen av sine pensjonsprodukter.

Avtalen mellom pensjonsinnretningen og innkjøpsforeningen eller regelverket for pensjonsordningen vil imidlertid også kunne fastsette administrative rutiner, for eksempel om inn- og utmelding av arbeidstakere, og forhold som gjelder medlemmene eller forholdet mellom innkjøpsforeningen og pensjonsinnretning. Det vil utvilsomt være behov for slike tiltak for å kunne redusere de praktiske problemer ved gjennomføringen av obligatorisk tjenestepensjon. I hvilken utstrekning det innenfor slike innkjøpsordninger vil kunne utvikles rutiner når det gjelder administrasjon og forvaltning av et betydelig antall nye pensjonsordninger, som over tid kan bidra til å holde kostnadsnivået nede, er det vanskelig å si noe sikkert om. Dette vil i stor grad bero på i hvilken utstrekning de enkelte pensjonsinnretningene og innkjøpsforeningene vil kunne utvikle praktiske samarbeidsformer på ulike områder som vil kunne gi stordriftsfordeler i forvaltningsarbeidet. Det vesentlige her er at reglene i lovutkastet § 9 ikke stenger for slik samordning.

Poenget med en innkjøpsordning for flere foretak er som nevnt ovenfor at innkjøpsforeningen skal kunne inngå de nødvendige pensjonsavtaler

på vegne av medlemsforetakene. Dette betyr at de enkelte foretak – som vanlig - har det økonomiske ansvar for innbetaling av innskudd og andre beløp som pensjonsordningen har krav på og belaster den enkelte pensjonsordning, jf. lovutkastet § 9 annet ledd. I samsvar med dette er det også viktig at det enkelte foretak sikres rett til å få avsluttet sin deltakelse i fellesopplegget. I lovutkastet § 9 annet ledd stilles det derfor krav om at standardvilkårene skal gi det enkelte foretak rett til å tre ut av den avtale innkjøpsforeningen har inngått og fastsette en rimelig oppsigelsesfrist. Etter oppsigelse vil således et foretak ha adgang til å flytte sin pensjonsordning til annen pensjonsinnretning, eventuelt via en annen innkjøpsforening.

11.3 Flytting, sammenslåing og medregning av pensjonsrettigheter

Forsikringsloven kapittel 11 (som erstatter forsikringsvirksomhetsloven kapittel 8c) inneholder regler om flytting av kollektive pensjonsordninger og av pensjonskapitalbevis og fripoliser som er utstedt i henhold til slike pensjonsordninger. Flytteadgangen skal generelt sett bidra til effektiv konkurranse innenfor de ulike segmenter av pensjonsmarkedet. Gjennom flytting av pensjonsordning til annen pensjonsinnretning vil således foretakene kunne gjøre bruk av tilbud fra andre pensjonsleverandører som fremtrer som fordelaktige. Tilsvarende kan også arbeidstakere som i forbindelse med skifte av arbeidsgiver har mottatt pensjonskapitalbevis eller fripolise i samsvar med opptjent rett til pensjon, finne det fordelaktig å få flyttet sin kontrakt til en annen pensjonsinnretning.

1) For arbeidstakere som har opptjent pensjonsrettigheter under arbeid i ulike foretak, kan flytting av pensjonskapitalbevis og fripoliser praktisk sett være tiltak for å få oversikt over og holde orden på de pensjonsrettigheter som er opptjent. Reglene om flytting i forsikringsloven kapittel 11 må derfor også ses i sammenheng med pensjonslovenes bestemmelser om *sammenslåing* av henholdsvis pensjonskapitalbevis og fripoliser, se innskuddspensjonsloven § 6-4 og foretakspensjonsloven § 4-15.

Praktisk sett lar slik sammenslåing av pensjonsrettigheter opptjent i ulike arbeidsforhold seg lettest gjennomføre for pensjonskapitalbevis. Det pensjonskapitalbevis som utstedes etter sammenslåingen vil gi uttrykk for arbeidstakerens samlede pensjonskapital som vil kunne øke i takt med etterfølgende opptjening. Også flere fripoliser kan slås sammen etter flytting, men her vil det oppstå for-

sikringstekniske omregningsproblemer dersom fripolisene gir uttrykk for ulike rettigheter eller bygger på forskjellige beregningsgrunnlag, se foretakspensjonsloven § 4-15.

Adgangen til å slå sammen pensjonsrettigheter fra ulike arbeidsforhold er imidlertid undergitt atskillige begrensninger. Som følge av at retten etter pensjonskapitalbevis - i motsetning til retten etter en fripolise – som regel er uavhengig av forsikringstekniske forhold, åpner gjeldende lovgivning ikke for sammenslåing av et pensjonskapitalbevis og en fripolise. Forsikringstekniske forhold er også antatt å være til hinder for sammenslåing av fripoliser og tilsvarende pensjonsrettigheter fra statlige eller kommunale pensjonsordninger. Disse forhold – sett i sammenheng med den økende mobilitet i arbeidsmarkedet – har vist seg å gjøre det vanskelig for et meget betydelig antall arbeidstakere å ha full oversikt over sine pensjonsforhold – både i yrkesaktiv periode og ved nådd pensjonsalder.

2) Adgangen til å slå sammen flere fripoliser må sees i sammenheng med reglene om *medregning av tjenestetid* i foretakspensjonsloven §§ 4-11 flg. Dette er en ordning beregnet på arbeidstakere som under tjenestetid i et foretak har vært medlem av en ytelsesbasert pensjonsordning, og som deretter ved ansettelse i et annet foretak med tilsvarende pensjonsordning ønsker å samle sine pensjonsrettigheter i den pensjonsordning arbeidstakeren nå er tilknyttet. Ved flytting av pensjonskapital knyttet til pensjonsrettigheter opptjent ved tjenestetiden i det første foretaket, til den nye pensjonsordningen vil arbeidstakeren så å si «kjøpe seg inn i» den nye pensjonsordningen og der bli godskrevet det tillegg i tjenestetid som den medbrakte pensjonskapital gir grunnlag for etter forsikringstekniske beregninger (foretakspensjonsloven § 4-12). Pensjonsytelsene i den nye pensjonsordningen blir dermed beregnet ut fra arbeidstakerens tjenestetid i det nye foretaket med tillegg av den medregnede tjenestetid, se NOU 2003: 11 Konkurrans i kollektiv livsforsikring side 159-60.

Adgangen til å få tidligere tjenestetid medregnet etter foretakspensjonsloven §§ 4-11 flg. er imidlertid betinget av at regelverket i den nye pensjonsordning inneholder bestemmelser som gir adgang til å få tjenestetid i andre foretak medregnet (foretakspensjonsloven § 4-11 første ledd). Tidligere var det forholdsvis vanlig at regelverket for ytelsesbaserte pensjonsordninger inneholdt slike bestemmelser, men erfaringene fra senere år er at bruken av medregning er blitt vesentlig redusert. Den praktiske betydning av reglene om sammenslåing av fripoliser har derfor økt tilsvarende.

3) Statlige og kommunale pensjonsordninger er basert på prinsippet om automatisk («tvungen») medregning av tjenestetid fra andre statlige eller kommunale stillinger. Denne ordningen har sitt grunnlag i den såkalte «Overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse», se NOU 2003: 11 side 158-59. Overføringsavtalen innebærer at en arbeidstaker vil få utbetalt pensjon basert på de samlede pensjonsrettigheter opptjent i statlig eller kommunal stilling utbetalt av den pensjonsordning hvor arbeidstakeren sist var medlem, og at det deretter skjer et refusjonsoppgjør mellom de berørte pensjonsordninger. Dette systemet omfatter imidlertid ikke pensjonsrettigheter opptjent ved tjenestetid i foretak innenfor privat sektor.

4) Denne oversikten viser at gjeldende regler om sammenslåing av pensjonsrettigheter opptjent i ulike arbeidsforhold og om medregning av tjenestetid fra tidligere arbeidsforhold, er forholdsvis sammensatt og at de ulike deler av regelverket er nært knyttet til tradisjonelle skillelinjer innenfor forsikrings- og pensjonssparemarkedet. Selv innenfor pensjonsforsikringsmarkedet går det klare skiller så vel mellom statlige/kommunale og private markedssegmenter. I tillegg kommer skillet mellom kollektiv pensjonsforsikring og annen pensjonssparing. Disse forhold vil i seg selv ikke påvirkes av innføringen av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon, men vil selvsagt også få virkninger i forhold til pensjonsrettigheter opptjent under det betydelige antall nye pensjonsordninger i privat sektor som nå vil bli etablert.

Tiltakende mobilitet i det norske arbeidsmarked synes generelt å forsterke behovet for en mer helhetlig tilnæringsmåte til de lovgivningsspørsmål en her står overfor. I utredningen her legger en til grunn at det er dette forhold som danner bakgrunn for de deler av stortingsvedtaket som gjelder avtaler om medregning. De spørsmål det i så fall er behov for å ta stilling til, er imidlertid av generell karakter og så vidt mangefartede og vanskelige at det her neppe er hensiktsmessig å gå nærmere inn på dette problemområdet i forbindelse med selve gjennomføringen av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. Allerede den tidsramme som står til disposisjon for utredningen her, tilsier at en her må la slike spørsmål ligge. Som ledd i arbeidet med livsforsikrings- og pensjonslovgivningen, har en innenfor *Banklovkommisjonen* noen tid tilbake søkt å kartlegge rekkevidden og betydningen av disse problemene med henblikk på mulige lovtiltak på området. Andre arbeidsoppgaver i senere år har gjort at det hittil ikke har vært mulig for *Banklovkommisjonen* å slutføre dette arbeidet.

11.4 Kontrollordninger

Etter foretakspensjonsloven § 2-7 og innskuddspensjonsloven § 2-9 skal Kredittilsynet føre tilsyn med de pensjonsordninger som opprettes i henhold til pensjonslovene. Dette vil også gjelde de pensjonsordninger som blir opprettet som følge av en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Finner Kredittilsynet at en pensjonsordning er eller forvaltes i strid med lov eller forskrift, kan det gis pålegg til pensjonsinnretningen om å rette på forholdet innen fastsatt frist. Etter innskuddspensjonsloven § 2-9 kan pålegg også gis til foretaket. Disse bestemmelsene suppleres av bestemmelsene i kredittilsynsloven om tiltak fra Kredittilsynets side.

Det legges i utredningen her til grunn at Kredittilsynets tilsynsoppgaver også vil omfatte spørsmål som gjelder hvorvidt de enkelte pensjonsordningene er i strid med lovkrav som stilles i en lov om obligatorisk tjenestepensjon, jf. lovutkastet § 2 syvende ledd. Det legges også til grunn at Kredittilsynet bør ha en alminnelig adgang til å gi pålegg til foretak om å rette på lovstridige forhold, og i tilfelle ilegge foretaket løpende tvangsmulkt dersom pålegget ikke blir etterkommet, jf. lovutkastet § 13 første ledd.

Det er grunn til å regne med at det tilsyn som Kredittilsynet vil kunne utføre i første rekke vil gjelde pensjonsfaglige forhold. Det vil derfor være behov for ytterligere kontrollordninger. I Pensjonsmeldingen side 126 sp. 2 pekes det på risikoen for at foretakene ikke oppfyller sine plikter til å ha pensjonsordning i samsvar med de lovfastsatte minstekrav:

«Problemet med modell II er at man ikke har sikkerhet for at alle bedrifter virkelig oppretter pensjonsordninger i tråd med minstekravene. I bedrifter der arbeidstakerne er organisert, vil trolig fagforeningene påse at reguleringene overholdes. Det store flertall av norske bedrifter er imidlertid svært små, og det er ganske vanlig at verken arbeidstakerne eller arbeidsgiverne er organisert. Overfor disse virksomhetene vil mangel på et effektivt kontroll- og sanksjonsapparat kunne gjøre at minstereguleringen ikke overholdes.»

1) Utgangspunktet ved vurderingen av mulige kontrollordninger vil være at en i første rekke tar sikte på å gjøre bruk av kontrolltiltak som er blitt benyttet for å sikre etterlevelse av annen næringsregulering eller av arbeidsmiljølovgivningen. En antar at meget kan oppnås ved utbygging av foretakenes ordninger for internkontroll eller andre enklere kontrollordninger på foretaksnivå.

For foretak med regnskapsplikt vil det således være naturlig å kreve at foretaket skal bekrefte i årsberetningen eller årsregnskapet at foretaket har pensjonsordning i samsvar med de krav en lov om obligatorisk tjenestepensjon vil stille, jf. lovutkastet § 12 første ledd. Dette vil gi grunnlag for kontroll via revisors gjennomgang av årsregnskapet og årsberetningen, eventuelt også via registrering av årsregnskapet og årsberetning i Brønnøysundregistrene. Det bør vurderes om et slikt krav også bør reflekteres i regnskapsloven og eventuelt revisorloven (se nedenfor avsnitt 11.5.) En del skattepliktige foretak har imidlertid ikke regnskapsplikt, men de må oversende årlig næringsoppgave til skattemyndighetene. I så fall kan bekreftelsen tas inn i slik næringsoppgave, jf. lovutkastet § 12 første ledd. Gis det fra foretakenes side uriktige opplysninger i slik sammenheng, vil dette normalt innebære overtredelse av straffebelagte handlenormer.

Ytterligere en mulighet som kan vurderes, er å kreve at det i de arbeidsoppgaver som arbeidsgivere skal sende til ligningsmyndighetene (se ligningsloven § 6-16, jf. § 6-2 og forskrift 23. desember 1988 nr. 1083 § 6) legges inn et felt for å bekrefte at foretaket, enten ikke er omfattet av regelverket eller at det har en avtale som dekker minstekravene til obligatorisk tjenestepensjon. I «årsoppgaven for arbeidsgiveravgift» (et følgeskriv til lønns- og trekkoppgaver) er det allerede inntatt et felt for avgiftspliktig tilskudd og premier til pensjonsordninger. At dette feltet ikke er fylt ut eller angitt med null som beløp, kan gi en indikasjon på at foretaket ikke har opprettet pensjonsordning. En mulighet er å legge inn en tilsvarende rubrikk i lønnsoppgavene, som også sendes til arbeidstakerne. Et slikt system vil ikke innebære at ligningsmyndighetene foretar noen kontroll, men det vil kunne være et verktøy for andre, herunder Kredittilsynet, som skal se til at foretakene har opprettet ordninger og at de er gode nok. Oppgaveplikten påhviler alle som er arbeidsgiver, *uavhengig av om de har skatteplikt eller ikke.*

2) Om et foretak oppfyller sin plikt til å ha pensjonsordning i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon, vil være av direkte betydning for arbeidstakerne i foretaket. En må derfor regne med at dette er forhold som i de fleste tilfeller også blir fulgt opp av arbeidstakerne selv eller i tilfelle av deres fagforening på samme måte som andre viktige lønns- og arbeidsvilkår. I Pensjonsmeldingen side 125 sp. 1 uttales det:

«Hvis et foretak som skulle opprette pensjonsordning for sine arbeidstakere etter loven ikke

gjør det, eller ikke betaler korrekte tilskudd, vil arbeidstakerne ha et krav overfor bedriften. Dette framgår i denne modell raskt og kan behandles i vanlige rettsinstanser.»

At dette må være et riktig synspunkt, fremgår av at så vel lønn som pensjonsinnskudd, er en meget viktig del av de samlede lønns- og arbeidsvilkår som inngår i de enkelte arbeidsavtaler og som arbeidstakerne på vanlig måte må kunne få håndhevet ved domstolene. En antar at dette er forhold som bør komme klart til uttrykk i en lov om obligatorisk tjenestepensjon, se lovutkastet § 13 annet ledd. Denne bestemmelsen vil gi arbeidstakerne rett til å få dom som pålegger foretaket å opprette pensjonsordning i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon, og dommen vil kunne tvangsfullbyrdes etter reglene i tvangsloven for krav på annet enn penger. I tillegg bør arbeidstakerne også kunne få dom som pålegger foretaket å betale skyldig tilskudd til den pensjonsinnretning det gjelder, eventuelt med den virkning at det i pensjonsinnretningen opprettes en pensjonsordning på grunnlag av de tilskudd det gjelder. En slik dom vil i tilfelle kunne tvangsfullbyrdes som vanlig gjeldskrav.

En mulig løsning er selvsagt også at arbeidstakerne gis rett til å kreve at foretaket dømmes til å utbetale de skyldige tilskuddsbeløp til arbeidstakerne selv. I så fall vil det skattemessig her dreie seg om utbetaling av lønn. Denne løsningen vil kunne være aktuell dersom foretakets handlemåte fører til at arbeidsforholdet bringes til opphør. Lovutkastet § 13 annet ledd åpner også for en slik fremgangsmåte fra arbeidstakernes side.

11.5 Ikrafttreden. Endringer i andre lover

Det er i utredningen her lagt til grunn at en lov om obligatorisk tjenestepensjon skal vedtas av Stortinget før årsskiftet 2005/2006 og loven vil bli satt i kraft kort tid deretter, jf. lovutkastet § 14. Det er foran i avsnitt 11.1 redegjort for dette og pekt på at ikrafttreden av loven ikke forutsetter forutgående utarbeidelse av forskrifter.

Lovutkastet er utformet med henblikk på at ikrafttreden av loven heller ikke skal forutsette

endringer i andre lover. Lovutkastet inneholder imidlertid enkelte bestemmelser som også har en viss tilknytning til forhold som er regulert generelt i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Noen av disse bestemmelsene kunne i og for seg også vært utarbeidet med henblikk på inkorporering i disse lovene. En har likevel sett betydelige fordeler ved i denne omgang å utforme lovutkastet slik at det vil utgjøre et samlet opplegg og gi en samlet presentasjon av de lovbestemmelser som det vil være behov for ved innføringen av en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. Det er klart nok at pensjonslovene i alle tilfelle må bli gjenstand for en generell gjennomgang i lys av konkretiseringen av de ulike deler av regelverket for modernisert folketrygd. Også en lov om obligatorisk tjenestepensjon vil måtte gjennomgås i denne sammenheng. Den nærmere plassering av enkelte av bestemmelsene i en lov om obligatorisk tjenestepensjon vil da kunne vurderes på nytt i lys av de samlede endringer i pensjonslovene som denne gjennomgangen måtte føre til.

På ett punkt er det imidlertid behov for en særlig overgangsregel. Det er behov for å klargjøre at overgangsbestemmelsene i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd ikke skal gjelde i forhold til pensjonsordninger opprettet i samsvar med loven om obligatorisk tjenestepensjon, se lovutkastet § 14 annet ledd. Det vises til avsnitt 7.3.2 foran hvor dette er begrunnet nærmere.

I utredningen har en forutsatt at foretakenes tilskudd til pensjonsordning i samsvar med bestemmelsene i lovutkastet skal gi inntektsfradrag etter reglene i skatteloven § 6-45 flg. og at det samme i tilfelle vil gjelde for tilskudd fra arbeidstakerne. En har konstatert at det følgelig kan foreligge behov for endringer i skatteloven §§ 6-45 flg., blant annet slik at det i § 6-46 tilføyes en henvisning til loven om obligatorisk tjenestepensjon. En har imidlertid ikke gått nærmere inn på den konkrete utforming av endringer i de skatterettslige reglene, og legger til grunn at dette i tilfelle vil bli nærmere vurdert av Finansdepartementet under proposisjonsbehandlingen. Det samme gjelder en vurdering av om det bør reflekteres i regnskapslovgivningen, revisorlovgivningen og eventuell annen lovgivning at foretaket skal bekrefte i årsregnskapet eller årsberetningen at pensjonsordning i henhold til minstekravene er etablert, se ovenfor avsnitt 11.4.

Kapittel 12

Administrative og økonomiske konsekvenser

12.1 Innledning

I denne utredningen fremmer *Banklovkommisjonen* forslag til en ny lov om obligatorisk tjenestepensjon, som innebærer at alle foretak med én eller to ansatte som har en viss stillingsandel pålegges en plikt til å etablere en pensjonsordning for de ansatte i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Lovforslaget innebærer videre at disse pensjonsordningene må oppfylle visse minstekrav for å være i samsvar med loven.

Ved at pensjonsordningene skal etableres i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, og være i samsvar med minstekravene i lovforslaget om obligatorisk tjenestepensjon, er de samtidig tilpasset eksisterende folketrygd. Alderspensjonsytelsene fra obligatoriske tjenestepensjonsordninger vil således utgjøre en supplerende alderspensjon utover de ytelser som utbetales fra folketrygden.

Innføring av obligatorisk tjenestepensjon vil innebære at omlag 600 000 arbeidstakere i privat sektor (se foran kapittel 5) som i dag ikke har noen supplerende tjenestepensjon, vil kunne sikres alderspensjon utover ytelsene fra eksisterende folketrygd dersom de har fylt 20 år og har en stillingsandel på mer enn 20 prosent av full stilling. Slik det fremgår foran i kapittel 5, tilsier et grovt anslag at det er ca. 130 000 foretak som i dag ikke har tjenestepensjonsordning for sine ansatte. En innføring av obligatorisk tjenestepensjon vil således innebære at et betydelig antall foretak i løpet av forholdsvis kort tid, vil måtte tegne kontrakter om obligatorisk tjenestepensjon med pensjonsinnretninger som etter foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven kan tilby slike pensjonsordninger.

Banklovkommisjonen har ved utformingen av lovforslaget lagt vekt på at foretakene skal ha frihet med hensyn til valg av og utformingen av pensjonsordningene, så lenge de tilfredsstillende visse minimumskrav. Lovforslaget tar utgangspunkt i innskuddspensjonsordninger etter innskuddspensjonsloven, fordi disse for de fleste små foretak vil fremstå som enklere å forstå og administrere. *Banklovkommisjonen* har også lagt vekt på å finne

tiltak som kan gi kostnadsbesparelser for det enkelte foretak.

De administrative og økonomiske konsekvenser for private foretak og deres arbeidstakere vil i hovedsak bli bestemt av den plikt til å opprette pensjonsordning på minstekravnivå som foretak uten pensjonsordning pålegges ved en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Det fremgår av utredningen at en lov om obligatorisk tjenestepensjon bare vil kunne få virkninger for et begrenset antall av de foretak som i dag har pensjonsordning for sine ansatte.

Lovutkastet vil ikke ha virkninger for statlige eller kommunale pensjonsordninger, og vil generelt sett heller ikke få virkninger for statseide og kommunalt eide foretak som driver skattepliktig virksomhet.

12.2 Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige

Foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven ble vedtatt i 2000 og de aller fleste bestemmelsene i disse lovene trådte i kraft 1. januar 2001. Dette innebærer at myndighetene har opparbeidet seg kompetanse, forskriftsverk og tolkningspraksis rundt forståelsen av disse lovene. En del av de problemer som er oppstått i praksis, er blitt løst ved etterfølgende lovendringer, senest endringer basert på Ot.prp. nr. 68 (2004-2005) og Innst. O. nr. 92 (2004-2005) ved lov nr. 45/2005. Siden lovforslaget i denne utredningen bygger på disse pensjonslovene, vil behovet for å bruke ressurser hos myndighetene til å sette seg inn i regelverket være begrenset.

Behovet for utarbeidelse av nye forskrifter tilknyttet en lov om obligatorisk tjenestepensjon anses også å være begrenset. *Banklovkommisjonen* har lagt vekt på at en lov om obligatorisk tjenestepensjon skal kunne settes i verk uten at det først vil være behov for å utarbeide utfyllende regler ved forskrift. En kan likevel ikke utelukke at et behov for forskrifter viser seg senere (se ovenfor avsnitt 11.1). En utarbeidelse av forskriftsbestemmelser til loven bør derfor kreve begrensede ressurser hos myndighetene.

Kredittilsynet har allerede tilsyn med pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven (se foran avsnitt 11.4). Tilsyn etter en lov om obligatorisk tjenestepensjon vil således fremstå som en forlengelse av de oppgaver Kredittilsynet allerede har etter pensjonslovene. Kredittilsynet besitter allerede tilstrekkelig kompetanse til å utføre disse arbeidsoppgaver, men økningen i antall nye pensjonsordninger må antas å innebære en viss økning i arbeidsvolum og ressursanvendelse.

Arbeidet med tilsynet og oppfølgingen av at lovens krav følges opp av foretakene vil være todelt. For det første vil det være behov for tilsyn og kontroll med at foretakene oppretter pensjonsordninger i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon. For det andre kan det i enkelte tilfelle bli et behov for vurdering av og kontroll med, at ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger (eksisterende eller nyopprettede) må anses som like gode som en innskuddsbasert minimumsordning etter en lov om obligatorisk tjenestepensjon, jf. lovutkastet § 4 annet og tredje ledd.

I begge de nevnte tilfeller vil arbeidstakerne og evt. arbeidstakerorganisasjonene, ha en sterk egeninteresse i å kontrollere at foretaket overholder sin plikt til å etablere tjenestepensjonsordning, og at denne tilfredsstillende minimumskravene i loven. Dersom foretaket ikke oppretter pensjonsordning eller arbeidstakerne mener denne ikke tilfredsstillende lovens minimumskrav, vil de kunne bringe saken enten inn for det vanlige sivile rettsapparat eller klage til Kredittilsynet, jf. lovutkastet § 13. Ved at det i lovutkastet § 12 første ledd videre er foreslått at foretaket skal bekrefte i årsregnskapet (evt. årsberetning) eller den årlige næringsoppgave, at pensjonsordning i samsvar med loven er etablert, vil dette også kontrolleres av revisor og regnskapsfører (se ovenfor avsnitt 11.4). Det antas således å være lite behov for en oppsøkende kontroll i forhold til foretakene fra myndighetenes side hva gjelder denne plikten. Ved klager fra arbeidstaker og lignende vil Kredittilsynet videre ha effektive sanksjonsmidler i form av tvangsmulkt som er foreslått i lovutkastet § 13.

Det legges også til grunn at kontrollen kan effektiviseres og forenkles ved at det i årsoppgaver til ligningsmyndigheter og/eller lønnsoppgaver til de ansatte innføres en rubrikk for informasjon om pensjonsordning i foretaket, se ovenfor avsnitt 11.4.

Det er vanskelig å anslå hvor store ressurser tilsyn og kontroll etter loven her vil beslaglegge i Kredittilsynet. Det antas imidlertid at behovet for ressurser i de to første årene etter lovens ikraft-

treten vil være atskillig større enn behovet i de etterfølgende årene. Dette som følge av det store antall foretak som i dag ikke har tjenestepensjonsordning. Etter innføringsperioden for loven vil kontrollen stort sett begrense seg til nyetablerte foretak.

Når det gjelder kontroll av om eksisterende og nye ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger er å anse som like gode som en innskuddsbasert minimumsordning etter en lov om obligatorisk tjenestepensjon, jf. lovutkastet § 2 syvende ledd, vil *Banklovkommisjonen* også bemerke at tallmaterialet i Vedlegg 1 gir et godt grunnlag for sammenligning av innskuddsordning og ytelsesordninger. Ut fra det foreliggende materiale og den analyse som er gjort i kapittel 9, antar *Banklovkommisjonen* at det vil være et begrenset antall tilfeller hvor det vil være tvil om foretakspensjonsordningene er gode nok, og således hvor det vil være behov for Kredittilsynets vurdering. Slike saker antas derfor å ville legge beslag på begrensede ressurser i Kredittilsynet.

12.3 Administrative og økonomiske konsekvenser for det private

12.3.1 Konsekvenser for foretakene

En innføring av obligatorisk tjenestepensjon med krav om et minsteinnskudd, vil ha størst administrative og økonomiske konsekvenser for foretak som hittil ikke har opprettet pensjonsordning. For foretak som allerede har etablert tjenestepensjonsordninger for sine ansatte, vil loven i de aller fleste tilfeller ha små eller ingen konsekvenser. De aller fleste ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger som er opprettet er bedre enn minstekravene som er foreslått i denne utredningen (se foran avsnitt 9.4 og 9.5).

Forslaget vil derimot ha relativt stor betydning for foretak som i dag ikke har tjenestepensjonsordninger. Dette dreier seg i stor grad om små eller mellomstore foretak. Konsekvensene vil først og fremst være av økonomisk art.

(1) Foretakenes samlede lønns- og pensjonskostnader vil øke med innskuddet til den enkelte arbeidstaker, dvs. økte lønnsutgifter på 2 prosent for lønn over 1 G. Hvilken samlede utgiftsøkning dette utgjør for det enkelte foretak, vil avhenge av lønnsnivået for de enkelte ansatte i foretaket, antallet ansatte i deltidsstilling og eventuelt om foretaket har unge ansatte under 20 år eller mange deltidsansatte med stillingsandel under 20 prosent som vil falle utenfor pensjonsordningen.

Tabellene nedenfor gir en illustrasjon over kostnadene ved innføring av obligatorisk tjenestepensjon for foretak som ikke allerede har tjenestepensjonsordning for sine arbeidstakere. Det er i beregningene lagt til grunn at foretakene vil innføre innskuddspensjonsordninger i samsvar med de minimumskrav som følger av lovutkastet. I disse tabellene er følgende forutsetninger lagt til grunn:

- G (folketrygdens grunnbeløp) er satt lik kr. 60 699 (vedtatt juni 2005),
- arbeidsgiveravgift lik 12,5 prosent (for lønn under 16 G),
- innskuddssatsen lik 2 prosent (i prosent av lønn over 1 G),
- de samlede kostnadene for pensjonsinnretningen knyttet til den enkelte ordning er satt til 30 prosent av alderspensjonsinnskuddet, hvorav 20 prosent dekker administrasjon og 10 prosent dekker innskuddsfritaket. Disse tallene er basert på opplysninger fra livselskapene,
- det er antatt at 75 prosent av de foretak som omfattes av ordningen vil ha etablert slik ordning innen utgangen av 2006. Det antas at en andel av de som skulle ha etablert obligatorisk tjenestepensjon i 2006 av forskjellige grunner ikke gjør det,
- effekten i 2006 av innføring av obligatorisk tjenestepensjon vil være 50 prosent av årsinnskudd/-premie som betales fra 1. juli, og
- lønn er definert som lønn utbetalt til den ansatte, dvs. eksklusive arbeidsgiveravgift og skatt/skattefordel.

Tabell 12.1 nedenfor viser beregnede kostnader for det enkelte foretak i prosent av lønn og således hva antatte kostnader ved innføring av obligatorisk tjenestepensjon vil være for foretaket i forhold til den enkelte arbeidstaker med lønn mellom 3 G og 5 G. Disse lønnsnivåene er valgt fordi flertallet av arbeidstakerne i de foretak som vil bli berørt av reformen har lønn på disse nivåene. Det vises til tabell 8.1 også inntatt som tabell 5.5.

Tabell 12.1 Årlig kostnad i prosent av lønn.

G lik kr. 60 699. Arbeidsgiveravgift lik 12,5 prosent. Innskuddssats 2 prosent av lønn over 1 G. Kostnader til administrasjon og innskuddsfritak lik 30 prosent av alderspensjonsinnskuddet.

	Gjennomsnittslønn uttrykt i G			
	3	4	4,5	5
Pensjonsinnskudd pr. ansatt	2 428	3 642	4 249	4 856
Samlet kostnad pr. ansatt	3 156	4 735	5 524	6 313
Arbeidsgiveravgift	395	592	690	789
Kostnad i prosent av lønn (for foretaket)	1,95 %	2,19 %	2,28 %	2,34 %

Samlet årlig kostnad pr. arbeidstaker med gjennomsnittslønn tilsvarende 4,5 G, inklusive arbeidsgiveravgift knyttet til pensjonstilskuddet fra arbeidsgiver, er beregnet til å utgjøre 2,28 prosent av årslønnen. Arbeidsgiveravgiften er medregnet fordi det følger av folketrygdloven § 23-2 at arbeidsgiver skal betale arbeidsgiveravgift av «lønn og annen godtgjørelse». Dette omfatter også arbeidsgiveravgift og arbeidsgiveres og det offentlige «tilskott til livrente- og pensjonsordninger».

Ser man på de totale årlige kostnader for de foretak som pålegges plikt til å opprette pensjonsordning (se tabell 12.2 nedenfor), er disse ved full gjennomføring av obligatorisk tjenestepensjon, dvs. når alle foretak som har plikt til det etter lovutkastet § 2 har opprettet pensjonsordning, beregnet til å utgjøre om lag 3 mrd. kroner under forutsetning av at ordningen vil omfatte 550 000 personer og at årlig gjennomsnittslønn er 4,5 G. Denne beregningen inkluderer ikke arbeidsgiveravgift og skattefordel knyttet til tilskudd til pensjonsordning.

Ovenfor i avsnitt 11.1 har *Banklovkommissjonen* lagt til grunn at det neppe er realistisk å regne med at det vil lykkes å oppnå 100 prosent tilslutning til ordningen i løpet av det første året. Erfaringene fra andre områder når det gjelder gjennomslagskraft for ny tilsvarende lovgivning, tyder på dette. Dersom man legger til grunn at gjennomføringsprosenten første år vil være på 75 prosent av de foretak som skulle ha etablert obligatorisk tjenestepensjon i 2006 og at iverksettelsestidspunktet er 1. juli 2006, illustrer tabell 12.3 nedenfor de antatte totale kostnader i 2006. Kostnaden antas å ville utgjøre 1,1 mrd. kroner under forutsetning av at ordningen vil omfatte 550 000 personer og at årlig gjennomsnittslønn er 4,5 G.

På bakgrunn av at gjennomsnittslønnen varierer fra sektor til sektor vil også kostnadene ved innføring av obligatorisk tjenestepensjon variere mellom de ulike næringssektorer. Tabell 12.4 nedenfor viser at kostnadene i de ulike sektorene vil variere mellom 1,95 prosent og 2,23 prosent av lønn for

Tabell 12.2 Total årlig kostnad for foretakene etter full innføring.

Tall i milliarder NOK før arbeidsgiveravgift og skatt/skattefordel. Ellers forutsetninger som ovenfor i tabell 12.1.

	<i>Gjennomsnittslønn uttrykt i G</i>			
	3	4	4,5	5
Antall som omfattes:				
500 000	1,58	2,37	2,76	3,16
550 000	1,74	2,60	3,04	3,47
600 000	1,89	2,84	3,31	3,79

foretak som i dag ikke har tjenestepensjonsordning. Det er da forutsatt en 100 prosents tilslutning til ordningen med obligatorisk tjenestepensjon.

Banklovkommisjonen har også sett på konsekvensene for sektorene under ett, dvs. både for de foretak som allerede har tjenestepensjonsordning for sine ansatte og de foretak som omfattes av plikten til å etablere pensjonsordning i 2006 etter lovutkastet § 2. Dette illustrerer at virkningene av innføring av obligatorisk tjenestepensjon begrenses av det faktum at mange foretak allerede har etablert tjenestepensjonsordning for sine ansatte, men at også dette varierer mellom de ulike næringssektorer.

Det er vanskelig å si noe generelt om en innføring av obligatorisk tjenestepensjon kan medføre at foretak vil gå konkurs, og eventuelt hvor mange, blant annet fordi det knytter seg usikkerhet til om økningen i kostnader for pensjon på dette nivå vil være den utslagsgivende årsak. I konkurranseutsatte næringer, som for eksempel restaurantbransjen, kan man imidlertid ikke se bort fra denne muligheten.

Dersom man velger å følge lovutkastets forslag om at plikten til å etablere tjenestepensjonsordning, skal gjelde med virkning fra 1. juli 2006, vil man ved lønnsoppgjøret våren 2006 kunne ta hensyn til de økte lønnskostnadene tjenestepensjons-

Tabell 12.3 Anslått kostnad for foretakene i 2006.

Tall i milliarder NOK før arbeidsgiveravgift og skatt/skattefordel. Ellers forutsetninger som ovenfor i tabell 12.1.

	<i>Gjennomsnittslønn uttrykt i G</i>			
	3	4	4,5	5
Antall som omfattes:				
500 000	0,59	0,89	1,04	1,18
550 000	0,65	0,98	1,14	1,30
600 000	0,71	1,07	1,24	1,42

Tabell 12.4 Anslått årlig kostnadsøkning for foretak som omfattes (pr. næringssektor etter full innføring).

Prosent av lønnskostnad før effekter av arbeidsgiveravgift og skatt.

	<i>Gjennomsnittslønn i G</i>	<i>Dekningsgrad tjenestepensjon</i>	<i>Årlig kostnadsøkning for foretak u/tjenestepensjon i dag</i>
NNM, teko og møbel	4,5	52 %	2,02 %
Industri ellers, olje og bergverk	6	69 %	2,17 %
Bygg og anlegg	5,5	40 %	2,13 %
Varehandel, hotell og rest.	4	29 %	1,95 %
Transport og komm.	5	72 %	2,08 %
Finansielle tjenester	7	93 %	2,23 %
Private tjenester	4	69 %	1,95 %

Kilde: Fafø og ECON analyses rapport 2005-008, tabell 2.2, anslag for gjennomsnittslønn hensyntatt delt

Tabell 12.5 Anslått kostnadsøkning pr. næringssektor for sektoren under ett etter full innføring.

Prosent av lønnskostnad før effekter av arbeidsgiveravgift og skatt

	Gjennomsnitts- lønn i G	Dekningsgrad tjeneste- pensjon	Kostnadsøkning sektoren under ett
NNM, teko og møbel	4,5	52 %	0,97 %
Industri ellers, olje og bergverk	6	69 %	0,67 %
Bygg og anlegg	5,5	40 %	1,28 %
Varehandel, hotell og rest.	4	29 %	1,38 %
Transport og komm.	5	72 %	0,58 %
Finansielle tjenester	7	93 %	0,16 %
Private tjenester	4	69 %	0,60 %

Kilde: Fafo og ECON analyses rapport 2005-008, tabell 2.2, anslag for gjennomsnittslønn hensyntatt deltid

ordninger vil innebære for foretakene. Om arbeidslivets parter velger å ta et slikt hensyn, vil en innføring av obligatorisk tjenstepensjon på kort sikt kunne medføre en reduksjon av den lønnsregulering som ellers ville ha funnet sted.

(2) Foretakene vil også få kostnader i form av etableringskostnader knyttet til den enkelte pensjonsordning. Foretaket vil for det første måtte bygge opp kunnskap og kompetanse for å kunne vurdere hvilken pensjonsinnretning og hvilken pensjonsordning det ønsker å velge. Videre vil det kreve administrative ressurser i det enkelte foretak å kunne gi de nødvendige opplysninger pensjonsinnretningen trenger for å kunne etablere pensjonsordningen. I forhold til små foretak skal det nevnes at disse ofte vil ha svært små administrative ressurser, og i en god del tilfeller er det vesentlige av administrasjonen satt bort til en regnskapsfører eller lignende. Det kan derfor for en del foretak bli behov for å kjøpe administrative tjenester knyttet til pensjonsordningen. Det antas at etableringskostnadene kan reduseres noe i forhold til dagens kostnadsnivå, som følge av etablering av standardprodukter som oppfyller minstekravene i en lov om obligatorisk tjenstepensjon.

(3) Det vil videre være løpende kostnader knyttet til pensjonsordningen i form av administrasjon av ordningen. Noe av dette vil være foretakenes egne kostnader, blant annet knyttet til ut- og innmelding av arbeidstakere. I tillegg kommer de kostnader foretakene må betale for pensjonsinnretningens tjenester, kostnader knyttet til kapitalforvaltning og forvaltningsrisiko. Det vises til den nærmere beskrivelsen av forslaget foran i avsnitt 10.4.5. Disse kostnadene er inkludert i tabellene 12.1 til 12.5.

I tillegg til innskuddene på 2 prosent av pensjonsgivende lønn, vil foretakene etter lovutkastet måtte betale de løpende kostnadene ved ordnin-

gen. I tallmaterialet i Vedlegg 1 er dekning av livselskapenes kostnader for årlig rentegaranti beregnet til 0,5 prosent. Øvrige administrative kostnader er ikke medregnet i tallmaterialet fordi dette vil variere med pensjonsordningens størrelse og valget av utformingen av den enkelte pensjonsordning. I tabellene ovenfor i dette avsnitt er det forutsatt at de totale samlede kostnadene til slik administrasjon vil være 20 prosent av alderspensjonsinnskuddet. Generelt kan det sies at det vil være forholdsmessig dyrere å administrere en liten ordning enn en større pensjonsordning. For å begrense det enkelte foretaks kostnader, foreslår *Banklovkommisjonen* at det åpnes for innkjøpsforeninger for obligatorisk tjenstepensjon, jf. lovutkastet § 9 (foran avsnitt 11.2). Ved at flere foretak kan gå sammen om å etablere en innkjøpsforening vil både kostnadene knyttet til etablering av pensjonsordningen og senere løpende kostnader kunne reduseres. Pensjonskasser vil også være et mer reelt alternativ som pensjonsinnretning for en innkjøpsforening enn det som er tilfellet for et enkelt foretak av begrenset størrelse.

12.3.2 Konsekvenser for arbeidstakerne

Som lagt til grunn ovenfor avsnitt 12.1, er det et betydelig antall arbeidstakere som gjennom en innføring av obligatorisk tjenstepensjon, vil kunne sikres alderspensjon utover alderspensjonsytelsene fra eksisterende folketrygd. Tabellene 10.5 og 10.6 (foran avsnitt 10.3.2) viser at økningen av kompensasjonsgrad i forhold til folketrygd er beregnet å ville ligge i området 8 til 11 prosent av lønn ved 40 års tjenestetid for lønnsnivåene 4 til 8 G, og noe lavere ved henholdsvis 35 og 30 års tjenestetid. Innføring av obligatorisk tjenstepensjon vil således være et viktig velferdsmessig tiltak for meget store grupper av arbeidstakere. Tiltaket vil

også redusere forskjellen mellom arbeidstakere som i dag har tjenestepensjonsordning og arbeidstakere som ikke har det.

Disse forholdene gjør det etter *Banklovkommissionens* vurdering også viktig å sikre selvstendig næringsdrivende og andre personer med eierinteresser mulighet til å ha pensjonsordninger som på grunnlag av arbeid i foretaket gir tilsvarende alderspensjon. Det vises til avsnitt 7.1.3 foran.

Så lenge det legges til grunn at foretakene skal dekke de løpende kostnadene ved pensjonsordningene (se ovenfor avsnitt 12.3.2), vil arbeidstakerne i utgangspunktet ikke påføres kostnader ved pensjonsordningene. I lovutkastet § 6 er det lagt til grunn at det i regelverket for en pensjonsordning kan fastsettes at medlemmene hvert år skal betale et tilskudd til pensjonsordning. Dette tilskuddet vil i så fall komme i tillegg til innskuddet eller premien som betales av foretaket. Pensjonsytelsene vil dermed bli høyere enn det de ville blitt om bare foretaket betalte premie/innskudd. Etter gjeldende bestemmelser i foretakspensjonsloven § 3-1, jf. § 1-2 bokstav b, og innskuddspensjonsloven § 2-5, jf. § 1-2 bokstav n, fastsettes regelverket for pensjonsordningen normalt i avtalen mellom foretaket og pensjonsinnretningen, jf. foretakspensjonsloven §§ 9-4 og 9-6 og innskuddspensjonsloven § 5-6 slik bestemmelsene lyder etter endringer i lov nr. 45/2005. Et foretak kan imidlertid ikke inngå slik avtale med mindre det også følger av arbeidsavtalene at arbeidstakerne skal svare slikt tilskudd, eller arbeidstakerne på annen måte har gitt sin tilslutning til ordningen.

12.3.3 Konsekvenser for pensjonsinnretningene

I henhold til innskuddspensjonsloven kan en innskuddspensjonsordning opprettes ved avtale med bank, livsforsikringsselskap, pensjonskasse, innskuddspensjonsforetak eller forvaltningsselskap for verdipapirfond, jf. innskuddspensjonsloven § 2-2. I dag er de fleste innskuddspensjonsordninger tegnet i livsforsikringsselskap. Enkelte pensjonsordninger er etablert i forvaltningsselskap for verdipapirfond, men ingen er hittil etablert i bank eller pensjonskasse, se foran avsnitt 3.6. Foretakspensjonsordninger kan tegnes i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, jf. foretakspensjonsloven § 1-1.

Innføring av obligatorisk tjenestepensjon vil medføre at det må inngås et betydelig antall kontrakter i løpet av 2006, forutsatt at fristen for etablering av pensjonsordninger for eksisterende foretak

settes til utgangen av 2006, jf. lovutkastet § 14 og foran avsnitt 11.5. Dette vil representere en vesentlig økning av det kollektive pensjonsmarked. På bakgrunn av fordelingen av allerede eksisterende pensjonsordninger på de forskjellige typer pensjonsinnretninger, antas det at de fleste av disse kontraktene vil bli tegnet i livsforsikringsselskap, som har særlig kompetanse og erfaring når det gjelder kollektive pensjonsordninger. En del kan likevel bli kanalisert til nye innskuddspensjonskasser eller innskuddspensjonsforetak. Dersom innskuddspensjonsordning i samsvar med minstekravene i lovutkastet tegnes i forvaltningsselskap for verdipapirfond eller bank, vil det måtte tegnes særskilt avtale om innskuddsfritak ved uførhet i et livsforsikringsselskap, se lovutkastet § 3 tredje ledd og foran avsnitt 10.8.

Banklovkommissionen er kjent med at livselskapene allerede har påbegynt forberedelsene til en mulig innføring av obligatorisk tjenestepensjon. Ved at lovutkastet bygger på at kontrakter om obligatorisk tjenestepensjon skal etableres i henhold til bestemmelsene i foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, men i samsvar med kravene i lovutkastet, vil pensjonsinnretningene kunne bygge på de produktene de allerede tilbyr i dag. Behovet for ressurser i tilknytning til utvikling av et standardprodukt i samsvar med lovutkastets minimumskrav vil derfor være begrensede. For å kunne håndtere en økt tilgang av kunder, vil pensjonsinnretningene kunne få behov for økt bemanning særlig i en overgangsperiode.

12.4 Samlede samfunnsøkonomiske virkninger

En arbeidsgruppe i Finansdepartementet har foretatt beregninger for de samlede samfunnsøkonomiske virkninger av en innføring av obligatorisk tjenestepensjon. De har lagt til grunn at supplerende pensjonsordninger i arbeidsforhold innebærer at en viss andel av samlet arbeidsgodtgjørelse anvendes til framtidige pensjoner. Minstekrav til slike ordninger vil innebære økt omfang av avsetninger til pensjoner. Modellberegninger indikerer imidlertid at den foreslåtte ordning lar seg innpasse i samfunnsøkonomien sett under ett uten større problemer. For øvrig viser *Banklovkommissionen* til de beregninger som er gjort av arbeidsgruppen i Finansdepartementet som er inntatt i Vedlegg 2.

Kapittel 13

Merknader til de enkelte bestemmelser

13.1 Til utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon

Utkastet til lov om obligatorisk tjenestepensjon inneholder først og fremst bestemmelser om den plikt foretak uten pensjonsordning skal ha til å sikre sine arbeidstakere alderspensjon ved å opprette pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Slike pensjonsordninger skal derfor ha et regelverk utformet i samsvar med de minstekrav til pensjonsordningene som følger av pensjonslovene. I tillegg skal regelverket utformes slik at arbeidstakerne sikres alderspensjonsytelser i tillegg til alderspensjon fra folketrygden på et nivå som er i samsvar med de minstekrav som følger bestemmelsene i loven om obligatorisk tjenestepensjon slik denne vedtas av Stortinget. Det vises til bemerkningene i alminnelige motiver avsnitt 6.3.

Til § 1. Virkeområde

Bestemmelsen angir lovens virkeområde og fastsetter således hvilke foretak som er omfattet av loven. Formålet med paragrafen er ikke å angi hvilke foretak som skal pålegges plikt til å etablere tjenestepensjonsordning. Dette spørsmål er regulert i lovutkastet § 2.

Første ledd første punktum fastsetter at loven gjelder foretak som har arbeidstakere i sin tjeneste, og som kan ha eller har pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven. Hvilke foretak dette er, fremgår i hovedsak av foretakspensjonsloven § 1-1 og innskuddspensjonsloven § 1-1 hvor avgrensningen av pensjonslovenes virkeområde er knyttet direkte til arbeidsgivernes rett til inntektsfradrag for tilskudd til tjenestepensjonsordninger, jf. skatteloven § 6-46. Et foretaks rett til inntektsfradrag er betinget av at foretaket har skatteplikt til Norge, og de alminnelige regler om skatteplikt i skatteloven §§ 2-1 til § 2-3, jf. unntakene i skatteloven §§ 2-30 flg., vil derfor også bli bestemmende for rekkevidden av lovutkastet § 1 første ledd. Dette er det redegjort for i de alminnelige motiver i avsnitt 7.1.1.

Lovutkastet omfatter i utgangspunktet både foretak som ikke har opprettet tjenestepensjonsordninger, og foretak som har slik pensjonsordning for sine ansatte i dag. Lovens forhold til eksisterende pensjonsordninger er nærmere regulert i lovutkastet § 5 som i praksis vil innebære at slike pensjonsordninger som hovedregel vil kunne videreføres uten endringer.

«Arbeidstakere» vil her være personer som er pliktig medlem av folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, og som således kan være medlem av en tjenestepensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, jf. foretakspensjonsloven § 3-2 tredje ledd og innskuddspensjonsloven § 4-1 tredje ledd.

Første ledd annet punktum gir en nærmere definisjon av hva som regnes som «foretak» i denne loven. Definisjonen er noe forenklet i forhold til definisjonen som anvendes i foretakspensjonsloven § 1-2 annet ledd bokstav a og innskuddspensjonsloven § 1-2 bokstav c, da «selskap» her er brukt som samlebetegnelse for aksjeselskap, allmennaksjeselskap og ansvarlig selskap. Når det gjelder utenlandske foretak med skatteplikt etter skatteloven § 2-3 første ledd bokstav b med arbeidstakere knyttet til filial/fast driftssted her i riket, vises det til de nærmere drøftelser i alminnelige motiver avsnittene 7.1.1 og 7.4.

Annet ledd utvider lovens virkeområde i forhold til foretak som ikke har adgang til å opprette pensjonsordning fordi de særlige vilkårene i henhold til foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3 ikke er oppfylt. Vilråene der er at pensjonsordningen enten skal omfatte minst to personer som har arbeid og lønn i foretaket som utgjør minst 75 prosent av full stilling, eller minst én arbeidstaker med 75 prosent eller mer av full stilling som ikke har eierinteresser i foretaket. Disse bestemmelsene er til hinder for at en del foretak hvor de personer som arbeider i foretaket enten har mindre deltidsstillinger eller også har eierinteresser i foretaket, kan opprette pensjonsordning for disse personene. I hvilken utstrekning slike foretak vil ha plikt/adgang til å opprette pensjonsordning er nærmere regulert i lovutkastet § 2

annet ledd og § 7. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.2 4) og 5).

Tredje ledd første punktum avgrenser mot offentlige og kommunale foretak som har opprettet pensjonsordninger i henhold til lov eller tariffavtale for offentlig eller kommunalt ansatte arbeidstakere. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.4.

I *tredje ledd annet punktum* fastsettes det generelt - gjennom en henvisning til foretakspensjonsloven § 3-3 tredje ledd - at arbeidstakere som allerede er medlem av en annen pensjonsordning som foretaket betaler premie til og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi, heller ikke skal være medlem av en innskuddspensjonsordning. Denne bestemmelsen er nødvendig fordi innskuddspensjonsloven ikke inneholder en tilsvarende unntaksbestemmelse for å hindre dobbelt medlemskap i tjenestepensjonsordninger. En pensjonsordning for et privat helseforetak skal således ikke omfatte sykepleiere som allerede omfattes av den lovbestemte pensjonsordningen for sykepleiere.

Fjerde ledd gir Kongen hjemmel til å fastsette forskrift som utfyller eller avgrenser bestemmelsene i loven. Det gis også en sikkerhetsventil i form av adgang til å gjøre unntak fra loven for enkelte eller bestemte grupper av foretak eller arbeidstakere. Når det gjelder vurderingen av behovet for forskriftsbestemmelser vises det til vurderingen i de alminnelige motiver avsnitt 11.1.

Til § 2. Foretakets plikt til å ha pensjonsordning

Første ledd omfatter foretak som ikke har pensjonsordning, men som har adgang til å opprette pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Disse foretakene pålegges plikt til å etablere en tjenestepensjonsordning for sine arbeidstakere. Det vises til de alminnelige motiver i avsnitt 7.1.2. Foretak som allerede har tjenestepensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven berøres i utgangspunktet ikke av ordningen med obligatorisk tjenestepensjon, jf. lovutkastet § 5 om forholdet til allerede eksisterende ordninger.

Et foretak har bare plikt til å etablere en pensjonsordning som sikrer arbeidstakerne alderspensjon, noe som i denne sammenheng også omfatter innskudds- eller premiefritak ved uførhet, jf. lovutkastet §§ 3 tredje ledd og 4 første ledd annet punktum. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.1 2). Alderspensjonen skal ytes som en supplerende pensjon i tillegg til de ytelser arbeidstakerne vil få i henhold til lov om folketrygd. Fram til eventuell ikrafttredelse av modernisert folke-

trygd skal således ordninger med obligatorisk tjenestepensjon, på samme måte som eksisterende foretakspensjonsordninger eller innskuddspensjonsordninger, gi ytelser i tillegg til utbetalinger fra eksisterende folketrygd.

Annet ledd omfatter foretak som i dag ikke har adgang til å etablere pensjonsordning etter pensjonslovene fordi samtlige arbeidstakere har en for liten stillingsandel til at ordningen oppfyller minstekravet i foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3, dvs. kravet om at minst én arbeidstaker har arbeid og lønn i foretaket som utgjør minst 75 prosent av full stilling. Dersom arbeidstakere med en stillingsandel på mer enn 20 prosent av full stilling utfører arbeid i foretaket som til sammen utgjør minst to årsverk, skal foretaket i medhold av annet ledd i denne paragrafen ha en plikt til å etablere en ordning med obligatorisk tjenestepensjon. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.2 5).

Tredje ledd første punktum fastsetter at plikten etter første og annet ledd i paragrafen enten kan oppfylles ved etablering av en pensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Det er således opp til foretaket å avgjøre om plikten skal oppfylles med etablering av en ytelsesbasert foretakspensjonsordning, ordning med engangsbetalt alderspensjon eller en innskuddspensjonsordning. Det er også opp til foretaket, ved fastsettelsen av regelverket for pensjonsordningen, å velge hvilken måte pensjonskapitalen skal forvaltes på, jf. foretakspensjonsloven §§ 11-1, 11-1a og 11-2 og innskuddspensjonsloven §§ 3-2, 3-2a og 3-3. Også regelverket skal utformes innenfor de rammer som angis i pensjonslovene. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.1.

Tredje ledd annet punktum åpner for at innehavere av foretaket kan være medlem av pensjonsordningen, jf. foretakspensjonsloven § 3-2 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 4-1 annet ledd. Forutsetningen er at de faktisk arbeider i foretaket med en stillingsandel på 20 prosent av full stilling og mottar tilsvarende lønn fra foretaket. Med mindre innehaveren og andre eiere i foretaket er å anse som arbeidstakere i foretaket, foreligger det ingen plikt til at disse skal omfattes av pensjonsordningen selv om foretaket er pliktig til å opprette en slik ordning etter lovutkastet her. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.3 3).

Når det gjelder *fjerde ledd* vises det til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.2. Bestemmelsen gir uttrykk for at regelverket for en pensjonsordning i samsvar med lovutkastet, skal være innenfor rammene fastsatt i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven og tilfredsstillende minstekra-

vene til regelverket som følger av disse to lovene, jf. foretakspensjonsloven § 2-1 fjerde ledd og innskuddspensjonsloven § 2-5. Minstekravene til regelverket i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven kommer i tillegg til minstekravene som følger av femte ledd.

Femte ledd første punktum stiller minstekrav til regelverket i ordninger som skal oppfylle kravene til obligatorisk tjenstepensjon. Kravene kommer i tillegg til kravene til regelverket i foretakspensjonsloven § 2-1 fjerde ledd, jf. § 3-1, og innskuddspensjonsloven § 2-5. Et slikt minstekrav er nødvendig fordi arbeidstakernes rett til alderspensjon følger av regelverket for den enkelte pensjonsordning og ikke direkte av foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Hvor stor alderspensjonen må være i henhold til regelverket i den enkelte pensjonsordning følger av minstekravene i lovutkastet §§ 3 og 4 for henholdsvis ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.3.

Femte ledd annet punktum gjelder foretakets adgang til å gjøre senere endringer i regelverket for pensjonsordningen. Regelverket kan ikke endres slik at minstekravene i §§ 3 og 4 ikke lenger er oppfylt. Bestemmelsen bør ses i sammenheng med § 5 annet ledd i lovutkastet. Det vises for øvrig til de alminnelige motiver avsnitt 7.2.4.

Sjette ledd omfatter parallelle og kombinerte pensjonsordninger. Ved parallelle ordninger kreves det at hver ordning må tilfredsstillende minstekravene i §§ 3 eller 4. Ved kombinerte pensjonsordninger, der en ytelsesbaserte ordningen ligger i bunn og en innskuddspensjonsordning kommer i tillegg, er kravet at den ytelsesbaserte «bunnordningen» skal tilfredsstillende minstekravene i § 4. Den innskuddsbaserte tilleggsordningen trenger ikke tilfredsstillende minstekravene i § 3. Det vises til avsnitt 9.6.5 i de alminnelige motiver.

Syvende ledd omhandler tilfelle hvor det kan oppstå tvil om et foretak har plikt til å ha pensjonsordning med obligatorisk tjenstepensjon eller om foretakets pensjonsordning oppfyller de fastsatte minstekravene. Som tilsynsmyndighet må da Kredittilsynet ta standpunkt til foreliggende tvilsspørsmål, jf. lovutkastet § 12 annet ledd. Ved vurderingen av om en eksisterende eller ny pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon kan anses likeverdig med en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med minstekravene i en lov om obligatorisk tjenstepensjon, skal Kredittilsynet i så fall legge til grunn bestemmelsene i lovutkastet § 4 annet til fjerde ledd og de retningslinjer som for øvrig fremgår av de alminnelige motiver kapittel 9, særlig avsnitt 9.6. Lovutkastet § 4

annet og tredje ledd inneholder bestemmelser med henblikk på at det i de fleste tilfeller enkelt skal kunne bedømmes om ytelsesordningen pensjonsplan vil gi ytelser minst på samme nivå som en slik innskuddsordning.

Til § 3. Minstekrav til pensjonsordning med innskuddspensjon

Denne paragrafen angir minstekravene som en innskuddspensjonsordning må oppfylle for å være i samsvar med lovutkastet. Behovet for minimumsstandarder i en ordning med obligatorisk tjenstepensjon er nærmere drøftet i de alminnelige motiver avsnitt 8.1. I kapittel 8 og 9 i de alminnelige motiver drøftes de bakenforliggende forhold som er avgjørende for fastsettelse av minimumskravene. I kapittel 10 i de alminnelige motiver er en konkret utforming av minstekravene for innskuddspensjon drøftet.

Første ledd fastsetter minstekravet til foretakets innskudd for den enkelte arbeidstaker. Minstekravet kommer således til uttrykk ved at det settes krav til foretakets kostnader i forhold til den enkelte arbeidstaker. Minstekravet for innskuddspensjonsordninger er satt til et årlig innskudd på 2 prosent av de enkelte arbeidstakeres lønn mellom 1 og 12 G. Lønnen skal beregnes etter innskuddspensjonsloven § 5-5 første ledd og omfatter samtlige lønnsutbetalinger i året, blant annet slik at det skal ses bort fra bestemmelser i regelverket om modifikasjon eller fradrag som nevnt i § 5-5 annet ledd. Det vises til vurderingene i de alminnelige motiver avsnitt 10.3 og 10.4.

Annet ledd fastsetter at alderspensjon fra obligatorisk tjenstepensjon skal utbetales i minst 10 år, og at utbetaling av pensjon skal skje etter reglene i innskuddspensjonsloven §§ 7-2 til 7-4. Regelverket for pensjonsordning med innskuddspensjon må utformes i samsvar med dette. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.6.

Innskuddspensjonsloven § 7-2 bestemmer at pensjonsinnretningen skal utstede pensjonskapitalbevis når et medlem slutter i foretaket ved oppnådd pensjonsalder. Pensjonskapitalbeviset skal angi opptjent pensjonskapital og utgjør et eget rettsforhold mellom pensjonsinnretningen og den arbeidstaker dokumentet er utstedt til (innskuddspensjonsloven § 6-2). Opplegget er at arbeidstakeren deretter skal kunne disponere pensjonskapitalen ved å inngå avtale med samme eller annen pensjonsinnretning om utbetaling av årlige pensjonsytelser. Etter innskuddspensjonsloven § 7-3 første ledd skal det i regelverket for pensjonsordningen fastsettes om pensjonskapitalen i utbetalingsperio-

den skal forvaltes i henhold til pensjonsspareavtale, eller om kapitalen ved nådd pensjonsalder skal konverteres til årlige pensjonsforsikringsytelser tilknyttet risiko for dødelighet (se alminnelige motiver avsnitt 7.2. 1).

Er det i regelverket fastsatt at pensjonskapitalen i utbetalingsperioden skal forvaltes i henhold til pensjonsspareavtale, er det opp til arbeidstakeren å inngå slik avtale med samme eller annen pensjonsinnretning. Utbetalingstiden skal være minst 10 år, men arbeidstakeren vil kunne bestemme at utbetaling skal skje over en lengre periode og i så fall med tilsvarende lavere årlige ytelser. Som følge av at pensjonskapitalbeviset er et eget rettsforhold mellom pensjonsinnretningen og arbeidstakeren, kan det ikke i regelverket bestemmes hvilken utbetalingstid som skal legges til grunn. Størrelsen av de årlige ytelser vil bli fastsatt i samsvar med reglene i innskuddspensjonsloven § 7-3 tredje ledd. I det hovedalternativ som inngår i beregninger av årlige ytelser inntatt i Vedlegg 1, er det lagt til grunn at utbetalingsperioden er 10 år og basert på 3 prosent garantert årlig avkastning (se alminnelige motiver avsnitt 8.3). Dette hovedalternativ for innskuddspensjon er for øvrig også valgt som utgangspunkt ved fastsettelsen av minstekravet til ytelsesbaserte pensjonsordninger i lovutkastet § 4 første ledd første punktum, se bemerkningene nedenfor til denne bestemmelsen.

Er det i regelverket bestemt at pensjonskapitalen skal konverteres til pensjonsforsikring, følger det av innskuddspensjonsloven § 7-3 første ledd at også utbetalingsperiodens lengde og utbetalingsprofil skal fastsettes i regelverket. I så fall skal utbetalingsperioden også være minst 10 år, og det følger av innskuddspensjonsloven § 7-3 tredje ledd første punktum at årlige ytelser i tilfelle ikke kan settes ned før etter 10 år. Dette er i samsvar med reglene for foretakspensjon i foretakspensjonsloven § 5-1 første ledd. Reglene i innskuddspensjonsloven § 7-3 første ledd om utbetalingsperiode og utbetalingsprofil er ikke utformet med henblikk på en ordning med obligatorisk tjenestepensjon hvor foretakets forpliktelse er basert på et minste årlig innskudd på 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, jf. de innskuddssatser som er fastsatt ved forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 til innskuddspensjonsloven (se alminnelige motiver avsnitt 9.1. 2). Hvor store årlige ytelser pensjonskapitalen opptjent frem til nådd pensjonsalder under en slik ordning vil gi grunnlag for, beror på om utbetalingstiden er satt til 10 år eller et høyere antall år. Dette er et forhold som under ordningen med obligatorisk tjenestepensjon bare er av direkte betydning for arbeidstakerne, og som det også under pensjons-

forsikringsalternativet må være et forhold den enkelte arbeidstaker skal kunne bestemme. I forhold til en ordning med obligatorisk tjenestepensjon, tilsier dette at en arbeidsgiver ikke i regelverket kan fastsette en lengre utbetalingsperiode for alderspensjon enn 10 år i de tilfeller hvor regelverket for pensjonsordningen også inneholder en innskuddsplan basert på minstekravet til innskudd i lovutkastet § 3 første ledd. En annen sak er at et foretak på frivillig basis kan - ved utformingen av innskuddsplanen i regelverket - påta seg å sikre arbeidstakeren alderspensjon på et tilsvarende nivå for en lengre periode enn 10 år eller på annen måte sikre arbeidstakerne en alderspensjonsordning som er bedre enn det minstenivå som følger av ordningen med obligatorisk tjenestepensjon, se de alminnelige motiver 6.3.

Tredje ledd første punktum angir minstekravet til innskuddsfritak under uførhet som skal inngå som en del av den obligatoriske alderspensjonsordningen. Regelverket for innskuddspensjonsordningen skal fastsette at medlemmene ved en uføregrad på 20 prosent eller mer skal sikres innskuddsfritak. Dersom foretaket i samsvar med innskuddspensjonsloven § 2-4 har tegnet særskilt forsikring etter foretakspensjonsloven som sikrer medlemmene uførepensjon, vil § 4 første ledd annet punktum gjelde. Det vil si at det ved innskuddsfritaket kan anvendes samme minstekrav til uføregrad som gjelder for uførepensjonen. Uføregraden fastsettes etter reglene i foretakspensjonsloven § 6-2, jf. *tredje ledd annet punktum*. Innskuddsfritaket vil sikre arbeidstakerne fortsatt full pensjonsopptjening fram til pensjonsalder, forutsatt at uførheten på 20 prosent eller mer fortsatt er til stede fram til pensjonsalderen, jf. *tredje ledd tredje punktum*. Alle innskudd i en innskuddspensjonsordning vil i alle tilfelle stanse ved oppnådd pensjonsalder. Kostnadene ved innskuddsfritaket vil måtte bæres av foretaket i tillegg til innskuddet etter første ledd i denne paragrafen, jf. *tredje ledd fjerde punktum*. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.8.

På bakgrunn av at innskuddspensjonsloven - i motsetning til foretakspensjonsloven - ikke har uttrykkelige bestemmelser om at kostnadene ved administrasjon av pensjonsordningen skal dekkes i tillegg til innskuddene til medlemmene, er det i *fjerde ledd første punktum* fastsatt at kostnadene skal dekkes av foretaket i tillegg til tilskuddene etter første og tredje ledd. Dette gjelder også kostnadene knyttet til kapitalforvaltning dersom kapitalen forvaltes av pensjonsinnretningen i henhold til innskuddspensjonsloven § 3-2 eller kollektiv investeringsportefølje i henhold til innskuddspen-

sjonsloven § 3-2a. Unntaket er kostnader ved endring av individuell investeringsportefølje etter innskuddspensjonsloven § 3-3 første ledd. Disse kostnadene skal dekkes av den enkelte kontohaver, jf. *fjerde ledd annet punktum*. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.4.5 og avsnitt 10.10 om valg av kapitalforvaltningsmodell.

Femte ledd fastsetter at minstekravene i lovutkastet § 3 gjelder tilsvarende om foretaket velger en engangsbetalt alderspensjonsordning etter foretakspensjonsloven i stedet for en innskuddspensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.1 2).

Til § 4. Minstekrav til pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon

Etter lovutkastet § 2 tredje ledd kan foretaket velge å oppfylle plikten til å ha pensjonsordning ved etablering av innskuddspensjonsordning eller foretakspensjonsordning. Minstekravene til en ytelsesbasert pensjonsordning i lovutkastet § 4 er nært knyttet til minstekravene til innskuddspensjonsordninger i lovutkastet § 3. Minstekravene til pensjonsordninger med innskuddspensjonsordninger etter lovutkastet § 3 er basert på størrelsen på foretakets årlige kostnader i form av minsteinnskudd for de enkelte medlemmer av pensjonsordningen. Et slikt minstekrav kan imidlertid ikke benyttes for ytelsesbaserte pensjonsordninger. Kostnadene i en ytelsespensjonsordning vil variere fra år til år, og vil stige med tjenestetiden og lønnsutviklingen. Minstekravet til ytelsesbaserte pensjonsordninger må derfor utformes som et krav om at ytelsesordningen generelt skal gi alderspensjon på samme nivå som en innskuddsordning i samsvar med minstekravene til innskudd. Det vises til alminnelige motiver avsnitt 8.2.2 og 9.6.1.

Om en ytelsesbasert pensjonsordning oppfyller minstekravene beror derfor etter lovutkastet § 4, på om alderspensjonen etter pensjonsordningen generelt kan anses likeverdig med alderspensjonen etter en innskuddspensjonsordning i samsvar med de fastsatte minstekrav i lovutkastet § 3. Om dette er tilfellet eller ikke beror på om pensjonsplanen for den ytelsesbaserte pensjonsordningen er utformet slik at den vil gi alderspensjonsytelser som representerer en økning av kompensasjonsgraden i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden tilsvarende det tillegg i kompensasjonsgrad som ytelsene fra innskuddsordningen representerer. I denne sammenheng er det økningen i kompensasjonsgrad ved lønnsnivåer i området 3,5 til 5 G som vil stå sentralt ved sammenligningen

(se alminnelige motiver avsnitt 9.4 og 9.5 og Vedlegg 1). Ved vesentlig høyere lønnsnivåer er det klart nok at økningen i kompensasjonsgrad som følge av alderspensjonen i ytelsesordninger, alltid vil være større enn i en innskuddsordning basert på minstekravene. Det vil også være nødvendig å ta hensyn til at alderspensjon etter en innskuddsordning har en utbetalingstid på 10 år, mens det hittil har vært vanlig med lengre utbetalingstid eller livsvarig utbetaling i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. På denne bakgrunn inneholder *annet og tredje ledd* særlige regler for tilfelle hvor pensjonsplanen for ytelsesordningen har utbetaling i henholdsvis 10 år, 15 år og livsvarig. Verdien for arbeidstakerne av den lengre utbetalingstid i ytelsesordningene må således vektlegges ved sammenligningen, noe som særlig har betydning i forhold til eksisterende pensjonsordninger, jf. lovutkastet § 5.

Ved beregningen av hvilken økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden som alderspensjon etter pensjonsplanen for ytelsesordningen representerer, skal «kompensasjonsgraden i folketrygden» beregnes ut fra det alternativ for beregnet folketrygd etter foretakspensjonsloven § 5-5 som ligger til grunn for pensjonsplanen for ytelsesordningen, se *fjerde ledd*. Bakgrunnen for dette er at en pensjonsplan basert på «beregnet folketrygd» ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G legger til grunn at kompensasjonsgraden i folketrygden er om lag 7 prosent lavere enn en pensjonsplan basert på beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon lik 1 G. Dette er det redegjort for foran avsnitt 9.1.1. En slik forskjell må det tas hensyn til ved sammenligningen mellom ytelsesnivået i ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger.

I første ledd første punktum fastsettes det at pensjonsplanen i en ytelsesbasert foretakspensjonsordning skal utformes slik at den vil gi alderspensjon til foretakets arbeidstakere i samsvar med minstekravene som fastsettes i denne paragrafens annet og tredje ledd.

Første ledd annet punktum gir kravet i lovutkastet § 3 tredje ledd om premiefritak ved uførhet tilsvarende anvendelse for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Dette innebærer at pensjonsplanen i pensjonsordningen som hovedregel skal omfatte premiefritak under uførhet i samsvar med uføregraden dersom denne er på 20 prosent eller mer. Dersom ytelsesordningen også gir uførepensjon, kan det likevel benyttes samme minstekrav til uføregrad som minstekravet for rett til uførepensjon. Det samme gjelder innskuddspensjonsordninger hvor det i medhold av innskuddspensjonsloven § 2-4 er tegnet særskilt forsikring etter fore-

takspensjonsloven som sikrer medlemmene uførepensjon. Når det gjelder fastsettelse av uføregraden vises det til foretakspensjonsloven § 6-2. Premiefritaket skal løpe fram til pensjonsalder eller så lenge uførheten foreligger. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.8 og merknadene til § 3 tredje ledd ovenfor.

Annet ledd første punktum angir minstekravet til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som etter regelverket har en utbetalingstid på 10 år (minstekravet til utbetalingstid i foretakspensjonsloven § 5-1). Utbetalingstiden er altså den samme i ytelsesordningen som den vil være i en innskuddsordning i samsvar med minstekravene i lovutkastet § 3 annet ledd, og ytelsesnivåene i de to ulike pensjonsordningene er således direkte sammenlignbare. Det avgjørende for om pensjonsplanen for ytelsesordningen vil gi alderspensjon minst tilsvarende alderspensjonen i en innskuddsordning basert på minstekravene i § 3, skal være om ytelsene etter pensjonsplanen vil representere en økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden som alderspensjonen fra innskuddsordningen vil gjøre. Pensjonsplanen i den ytelsesbaserte foretakspensjonsordningen må altså sikre et tillegg i kompensasjonsgrad som er minst like stort som de beregnede ytelsene i en innskuddspensjonsordning etter minstekravene i § 3. Ved beregningen skal det etter *annet ledd tredje punktum* ses bort fra den økning i kompensasjonsgraden som skyldes tilskudd fra arbeidstakerne, jf. § 6.

Det avgjørende vil være om pensjonsplanen for ytelsesordningen vil gi alderspensjon som for de aller fleste arbeidstakerne i pensjonsordningen representerer en minst like stor økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden som alderspensjonen i en innskuddsordning basert på minstekravene i § 3. Det skal således ses bort fra at enkelte arbeidstakere i ytelsesordningen vil kunne få noe lavere pensjonsytelse enn de ville ha fått under en slik innskuddsordning. Det avgjørende må være om ytelsesordningen i forhold til foretakets arbeidstakere sett under ett fremtrer som likeverdig med en innskuddsordning basert på minstekravene i § 3. For å gjøre det lettere i praksis å avgjøre om pensjonsplanen i en ytelsesbasert pensjonsordning må antas å gi alderspensjon minst på samme nivå som en slik innskuddsordning, er regelen i *annet ledd annet punktum* at det skal legges til grunn at dette er tilfellet dersom pensjonsytelsene tilsvarer en økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden på minst 9 prosentpoeng ved lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid. Refe-

ransealternativet er valgt ut fra gjennomsnittlig lønnsnivå for det store flertall av arbeidstakere som vil omfattes av ordningen med obligatorisk tjenstepensjon, se Tabell 5.3, gjengitt foran kapittel 5. En ytelsesordning vil gi klart større økning i kompensasjonsgrad ved høyere lønnsnivåer enn 4 G. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.2 6).

Tredje ledd gjelder ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger der regelverket fastsetter en utbetalingstid som er lengre enn 10 år. I så fall skal det ved sammenligningen etter annet ledd legges vekt på verdien for arbeidstakerne av den lengre utbetalingstid, enten utbetalingstiden er fastsatt til et bestemt antall år eller er livsvarig. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.2 3), der det fremgår at dette generelt betyr at minstekravet til en ytelsesordning vil være oppfylt selv om økningen i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden er lavere enn økningen i kompensasjonsgrad ved en innskuddsordning basert på minstekravene i § 3 og utbetalingstid på 10 år. Dette fremgår også av beregningene i Vedlegg 1.5.1 og 1.5.2. Siden sammenligningen skjer på tilsvarende måte som etter annet ledd, skal det også for ordninger med utbetalingstid på mer enn 10 år, ses bort fra økning i kompensasjonsgraden som skyldes tilskudd fra arbeidstaker, jf. § 6.

For å gjøre det lettere å avgjøre om minstekravet til ytelsesordninger er oppfylt, er regelen i *tredje ledd annet og tredje punktum* at det skal legges til grunn at minstekravet er oppfylt dersom pensjonsplanen gir en økning i kompensasjonsgrad ved 15 års utbetalingstid på 7 prosentpoeng og ved livsvarig utbetaling på 5 prosentpoeng i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden. På samme måte som regelen i annet ledd annet punktum knytter også disse reglene seg til lønnsnivået 4 G og 40 års tjenestetid. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.2 6).

Fjerde ledd gir en nærmere definisjon av hva som anses som «kompensasjonsgraden i folketrygden» ved anvendelsen av regelen i annet og tredje ledd. Pensjonsplanen i de fleste ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger angir pensjonsytelsene i ordningen med henblikk å sikre et visst nivå på samlet kompensasjon fra folketrygden og pensjonsordningen. Det må da foretas en beregning av hvilken pensjon folketrygden vil gi. Etter foretakspensjonsloven § 5-5 kan denne «beregnete folketrygd» enten baseres på en grunnpensjon i folketrygden på 3/4 G eller på 1 G. Hvilke løsning som er valgt skal fremgå av pensjonsplanen. Fjerde ledd innebærer at valget i pensjonsplanen for den «beregnete folketrygd» etter foretakspensjons-

loven § 5-5 også skal være avgjørende for sammenligningen av kompensasjonsgrad etter annet og tredje ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.1 og 9.6.2.

Femte ledd gir Kongen hjemmel til å fastsette de nærmere forutsetningene for beregningene av hvilken alderspensjon en pensjonsordning med innskuddspensjon basert på minstekravene i § 3, kan antas å gi. Det vises til alminnelige motiver i avsnitt 9.6.3. I hvilken utstrekning det vil være behov for slike forskrifter i tillegg til de forutsetninger som er lagt til grunn for beregningene av alderspensjonen i innskuddsordninger i Vedlegg 1 (foran avsnitt 8.3), vil avhenge av om det skjer vesentlige endringer i de økonomiske forhold før ordningen med obligatorisk tjenstepensjon er gjennomført. Adgangen for Kongen til for øvrig å gi utfyllende regler, er ment å ha karakter av sikkerhetsventil (foran avsnitt 11.1). Det er ikke forutsatt at slike forskrifter må være utarbeidet før ordningen med obligatorisk tjenstepensjon kan gjennomføres etter opplegget i lovutkastet § 11.

Til § 5. Eksisterende pensjonsordninger

Plikten i § 2 til å opprette pensjonsordning gjelder foretak som ikke allerede har tjenstepensjonsordning ved ikrafttreddelsen av en lov om obligatorisk tjenstepensjon. Paragrafene 3 og 4 fastsetter hvilke minimumskrav disse ordningene må oppfylle ved etablering avhengig av om foretaket velger å etablere en innskuddspensjonsordning eller en ytelsesordning.

Paragraf 5 regulerer forholdet til pensjonsordninger som allerede er etablert i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven i foretak som faller inn under lovens virkeområde, jf. lovutkastet § 1. Bestemmelsen innebærer ingen begrensninger i adgangen for ikke-skattepliktige foretak og organisasjoner til å opprette pensjonsordninger hvor bestemmelsene i foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven brukes som modell for utforming av pensjonsordningens regelverk.

Første ledd første punktum fastsetter at disse eksisterende pensjonsordningene vil kunne opprettholdes uendret ved en innføring av obligatorisk tjenstepensjon, så sant de oppfyller minstekravene etter lovutkastet §§ 3 eller 4. Dette vil i praksis si at de aller fleste eksisterende tjenstepensjonsordninger som er ytelsesbaserte pensjonsordninger kan videreføres uendret. Dette gjelder således ytelsesordninger med en pensjonsplan basert på beregnet folketrygd ut fra en grunnpensjon lik 3/4 G og utbetaling av alderspensjon i mer enn 10 år eller livsvarig. Det store flertall av de eksisterende

ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger sikrer medlemmene livsvarig alderspensjon. I samsvar med § 4 tredje ledd skal dette tas hensyn til ved vurderingen av om en pensjonsordning fyller minstekravene til obligatorisk tjenstepensjon. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.1.

Dersom en eksisterende pensjonsordning ikke tilfredsstillende oppfyller minstekravene i lovutkastet §§ 3 eller 4, skal regelverket for pensjonsordningen som fastsetter medlemmenes pensjonsrettigheter i samsvar med *første ledd annet punktum*, endres i den utstrekning det er nødvendig for å få oppfylt minstekravene. Dette innebærer at foretaket kan begrense endringene til å løfte kompensasjonsnivået for de arbeidstakere som på grunn av lavt lønnsnivå ikke vil motta alderspensjon i samsvar med minstekravet. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 9.6.2 5).

Annet ledd fastsetter at et foretak ikke kan omgå minstekravene ved å senere foreta endringer i regelverket for pensjonsordningen som gjør at ordningen ikke lenger oppfyller minstekravene i §§ 3 eller 4. At forutsetningene for beregning av alderspensjonsytelsene i en innskuddspensjonsordning etter § 3 endres som følge av den økonomiske utvikling, og således innebærer en endring i sammenligningsgrunnlaget for de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene etter § 4, vil derimot ikke gi grunnlag for å kreve en eksisterende ordning endret. Dersom en pensjonsordning ved etablering eller ved iverksetting av loven er ansett å være i overensstemmelse med minstekravene i lovutkastet §§ 3 og 4, vil den fortsette å være i overensstemmelse med loven selv om forutsetningene for sammenligning endrer seg, jf. lovutkastet § 3 femte ledd, med mindre det er endringer i regelverket for pensjonsordningen som gjør at den ikke lenger oppfyller minstekravene. Kontrollen av om en pensjonsordning tilfredsstillende oppfyller minstekravene til obligatorisk tjenstepensjon skal således ikke skje løpende, men ved etablering av ordningen, iverksettelse av loven og ved etterfølgende endringer av regelverket for pensjonsordningen. Det vises til avsnitt 7.2.4 i de alminnelige motiver.

Til § 6. Medlemsinnskudd

Første ledd viser at det også i pensjonsordninger i samsvar med en lov om obligatorisk tjenstepensjon, kan fastsettes i regelverket at medlemmene skal betale tilskudd til pensjonsordningen. Dette er i samsvar med gjeldende bestemmelse i foretakspensjonsloven § 9-4 og nytt tredje ledd i innskuddspensjonsloven § 5-1, jf. ny § 5-6, om innskudd fra medlemmer i innskuddspensjonsordninger og ny

§ 9-6 i foretakspensjonsloven om medlemsinnskudd i ordninger med engangsbetalt alderspensjon, sanksjonert 10. juni 2005, jf. lov nr. 45/2005. Disse lovreglene åpner en adgang til å ta inn bestemmelser om dette i regelverket, men innebærer i seg selv ingen plikt for arbeidstakerne til å innbetale tilskudd til obligatorisk tjenestepensjonsordning. Om det skal fastsettes slike bestemmelser i regelverket vil bero på avtale mellom det enkelte foretak og arbeidstakerne. Tilskudd fra medlemmene vil eventuelt komme i tillegg til minsteinnskuddet fra foretaket, jf. lovutkastet §§ 3 første ledd og 4 første ledd. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 10.2.

Annet ledd regulerer grensene for hvor høyt medlemmenes innskudd etter første ledd kan settes. Grensene følger av foretakspensjonsloven § 9-4 og de nye bestemmelsene i foretakspensjonsloven § 9-6 og innskuddspensjonsloven § 5-6, jf. lov nr. 45/2005.

Til § 7. Heleide foretak

Denne paragrafen gjelder selvstendig næringsdrivende, uavhengig av om virksomheten drives i form av et selskap (aksjeselskap eller ansvarlig selskap) eller i form av et enkeltpersonforetak. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.3 5). Har foretaket ansatte i tillegg til innehaveren eller eierne av foretaket, vil en plikt til å etablere pensjonsordning med obligatorisk tjenestepensjon kunne følge av § 2 første eller annet ledd. Paragraf 7 første ledd første punktum begrenser derfor paragrafens anvendelsesområde til de tilfeller hvor det bare er innehaveren av foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling. Hva som regnes som lønn etter første ledd, fremgår av innskuddspensjonsloven § 1-2 bokstav i).

Selvstendig næringsdrivende som oppfyller kravene i første ledd, gis en adgang til å opprette en innskuddspensjonsordning som fyller minstekravene til alderspensjon i § 3. De pålegges ingen plikt til å etablere slik pensjonsordning. På den annen side åpnes det ikke for at disse kan etablere ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger eller bedre innskuddspensjonsordninger enn det som følger av minstekravene i § 3. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 7.1.3. Dette innebærer at dersom et foretak reduserer sin virksomhet slik at de kommer inn under minstegrensene for adgang til å etablere pensjonsordning etter foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3, og foretaket ønsker å opprettholde en innskuddspensjonsordning i henhold til lovutkastet § 7, vil en ordning som er bedre enn det som følger

av minstekravene i § 3, måtte endre sin innskuddsplan, jf. lovutkastet § 8 annet ledd.

Av første ledd annet punktum følger det at ansatte i foretaket som er fylt 20 år og har en femdel av full stilling eller mer i form av deltidsstilling eller sesongarbeid, jf. innskuddspensjonsloven §§ 4-1 og 4-2, skal omfattes av pensjonsordningen dersom foretaket velger å benytte adgangen til å etablere slik pensjonsordning etter første ledd første punktum. Dette vil være av betydning i tilfelle som ikke omfattes av lovutkastet § 2 annet ledd.

Annet ledd første punktum angir nærmere hvordan innskuddet i pensjonsordninger etter første ledd skal beregnes. Innskuddet kan bare regnes av den skattepliktige lønnsinntekt som mottas fra foretaket. Uttak fra foretaket i form av utbytte eller beregnet personinntekt kan her ikke medregnes i beregningsgrunnlaget.

Annet ledd annet punktum åpner for at det kan fastsettes bestemmelser om medlemsinnskudd i regelverket, jf. lovutkastet § 6, også i pensjonsordninger etablert i medhold av § 7 i lovutkastet.

Til § 8. Bortfall av foretakets plikt til å ha pensjonsordning

Første ledd fastsetter vurderingstidspunktet for om foretaket har plikt til å etablere en obligatorisk tjenestepensjonsordning etter § 2 første og annet ledd eller ikke. Skjæringstidspunktet er satt til utgangen av siste kalenderår. Det vises til de alminnelige motivene 11.1 5).

Annet ledd gjelder situasjonen hvor et foretak som i overensstemmelse med lovutkastet § 2 første og annet ledd har etablert tjenestepensjonsordning, senere reduserer antallet arbeidstakere eller sammensetningen av disse under grensene fastsatt i foretakspensjonsloven § 2-2 og innskuddspensjonsloven § 2-3. For å unngå en stadig variasjon mellom plikt og ikke plikt til å ha obligatorisk tjenestepensjon, fastsettes det at foretaket skal ha ligget under grensen for plikt til etablering av pensjonsordning i et kalenderår, før foretaket kan bestemme at ordningen skal opphøre og avvikles. Situasjonen må således ha vart fra utgangen av et kalenderår til utgangen av påfølgende år. Dersom foretaket ønsker å opprettholde en pensjonsordning, må dette skje etter reglene i lovutkastet § 7 (se merknadene til denne bestemmelsen ovenfor). Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 11.1 6).

Til § 9. Innkjøpsordninger for obligatorisk tjenestepensjon

Det vises til alminnelige motiver avsnitt 11.2.

Første ledd åpner for at eksisterende interesseorganisasjoner eller flere foretak går sammen om å etablere en felles innkjøpsordning via en forening som har til hensikt å inngå avtale med en pensjonsinnretning om etablering av pensjonsordninger for medlemmene som fyller minstekravene i lovutkastet. «Forening» brukes her for å fange opp sammenslutninger og enheter av foretak som allerede finnes eller som kan oppstå ved at flere foretak slår seg sammen med det formål å forhandle fram og inngå avtale om obligatorisk tjenestepensjon med pensjonsinnretning. Foreningen inngår avtalen med pensjonsinnretningen på medlemmenes vegne. Ordningen kan i tilfelle også gi tilleggssytelser ut over disse, se foran avsnitt 11.2.2. Det legges til grunn at et slikt lovhemlet innkjøpssamarbeid ikke vil medføre problemer i forhold til konkurranselovens bestemmelser. Det legges videre til grunn at en slik innkjøpsforenings virksomhet ikke er å anse som forsikringsformidling, jf. lov nr. 41/2005 da innkjøpsforeningens arbeid ikke kan betegnes som ervervsmessig virksomhet.

Annet ledd første punktum fastsetter hva avtalen mellom innkjøpsforeningen og pensjonsinnretningen må inneholde. Avtalen skal fastsette et felles regelverk for alle pensjonsordningene som omfattes av avtalen. Regelverkets innhold må ligge innenfor de krav og rammer som følger av foretakspensjonsloven § 3-1 og innskuddspensjonsloven § 2-5. Dette innebærer blant annet at regelverket skal inneholde bestemmelser om kapitalforvaltning. Det kan for eksempel avtales en felles kapitalforvaltning for midlene innenfor pensjonsordningene som omfattes av foreningen. Det vil være opp til foretakene i foreningen om det også skal avtales felles administrasjon av pensjonsordningene.

Av annet ledd annet og tredje punktum følger det at avtalen skal gi det enkelte foretak rett til å tre ut av avtalen og at det er det enkelte foretak som er ansvarlig for innbetaling av tilskudd og lignende i forhold til pensjonsinnretningene. Dette innebærer at selve avtaleforholdet vil være mellom det enkelte foretak og pensjonsinnretningen. Innkjøpsforeningen gis bare fullmakt til å fremforhandle og på vegne av det enkelte foretak inngå avtale med pensjonsinnretningen, samt i tilfelle utføre de arbeidsoppgaver som følger av avtalen.

Tredje ledd første punktum fastsetter hvilke pensjonsinnretninger som kan inngå avtaler av denne art. Dette er de samme innretninger som kan inngå avtaler etter foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven, jf. foretakspensjonsloven § 1-1 annet ledd og innskuddspensjonsloven § 2-2.

Tredje ledd annet punktum gjelder spesielt for de tilfeller hvor innkjøpsforeningen velger å etablere pensjonsordningen i en pensjonskasse, for eksempel en foreningspensjonskasse.

Til § 10. Flytting

Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 11.3.

Første ledd fastsetter at en pensjonsordning med obligatorisk tjenestepensjon kan flyttes til annen pensjonsinnretning i samsvar med bestemmelsene i gjeldende forsikringsvirksomhetslov kapittel 8c, som vil bli erstattet av kapittel 11 i lov nr. 44/2005 (forsikringsloven), som er vedtatt, men ennå ikke trådt i kraft. Av forsikringsloven § 1-1 første og annet ledd fremgår det at kapittel 11 om flytting både gjelder forsikringsselskaper, pensjonskasser, innskuddspensjonsforetak, banker og forvaltningsselskap for verdipapirfond, jf. forsikringsvirksomhetsloven § 8c-2 tredje ledd. Bestemmelsen i første ledd er ikke strengt tatt nødvendig da denne retten følger direkte av bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 8c (forsikringsloven kapittel 11). *Banklovkommisjonen* har imidlertid funnet det hensiktsmessig at dette fremgår uttrykkelig i en lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Annet ledd presiserer at det også gjelder en flytterett for pensjonskapitalbevis og fripoliser som utgår fra pensjonsordning etablert i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon. Nærmere regler om dette følger av forsikringsloven § 11-3.

Til § 11. Iverksetting av obligatorisk tjenestepensjon

Utkastet til bestemmelser om iverksettelse av loven og ikrafttreden av loven, jf. §§ 11 og 14, er behandlet i alminnelige motiver avsnitt 11.1.

Lovens ikrafttreden foreslås i lovutkastet § 14 første ledd til 1. januar 2006. For foretakene og pensjonsinnretningene lar det seg imidlertid ikke gjøre å få inngått avtaler om pensjonsordninger innen en så kort frist. I *første ledd* foreslås det derfor at fristen for etablering av pensjonsordningene settes til 31. desember 2006.

Når det gjelder opptjening av pensjonsrettigheter for arbeidstakerne og de økonomiske virkningene for foretakene, foreslås det i *annet ledd* at disse, for alderspensjonen sin del, skal inntre fra 1. juli 2006. Dette innebærer at dersom en avtale om pensjonsordning inngås 31. desember 2006, skal foretaket innbetale et innskudd på 2 prosent av lønn fra foretaket i annet halvår av 2006, dvs. omlag 1 prosent av lønn på årsbasis. Dette foreslås ikke å gjelde for kostnadene for innskuddsfritak under

uførhet, da forsikringssselskap ikke kan tegne en risikoytelse med tilbakevirkende virkning. Iverksettelsen av dette kravet foreslås derfor satt til 1. januar 2007.

Tredje ledd fastsetter at fristene i første og annet ledd også skal gjelde for eksisterende pensjonsordninger som må endres for å oppfylle lovutkastets minstekrav, jf. lovutkastet § 5.

For foretak som etableres etter lovens ikrafttreden foreslås det i *fjerde ledd* at fristen for etablering av pensjonsordning i samsvar med lovens krav skal settes til 6 måneder etter at plikten til å ha pensjonsordning inntrådte.

Til § 12. Kontroll og tilsyn mv.

Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 11.4.

Første ledd foreslår at regnskapspliktige foretak skal bekrefte i årsberetningen eller årsregnskapet at pensjonsordning er etablert i samsvar med minstekravene til obligatorisk tjenestepensjon. *Banklovkommisjonen* har ikke foreslått uttrykkelige endringer i spesiallovgivningen på disse områdene, men antar at dette bør vurderes, se nedenfor i merknadene til § 14 annet ledd. For foretak som ikke er regnskapspliktige, foreslås det at en slik bekreftelse skal fremgå av den årlige næringsopp-gaven.

Annet ledd fastsetter at Kredittilsynet vil ha tilsyn med pensjonsordninger som opprettes i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon på samme måte som etter reglene i foretakspensjonsloven § 2-7 og innskuddspensjonsloven § 2-9. I tillegg er Kredittilsynet gitt kompetanse til å reagere og treffe vedtak om særskilte sanksjoner i de tilfeller et foretak som har plikt til å opprette pensjonsordning, ikke har gjort dette, jf. § 13 første ledd. Bestemmelsene innebærer ingen særlig plikt for Kredittilsynet til å føre oppsøkende tilsyn med om foretak overholder plikten, men bestemmelsen gir Kredittilsynet grunnlag for å reagere dersom informasjon tilsier at et foretak ikke overholder sine plikter etter loven.

Til § 13. Sanksjoner

Første ledd gir Kredittilsynet kompetanse til å treffe pålegg overfor foretak som ikke oppfyller sin plikt etter loven. Dersom et foretak ikke retter seg etter Kredittilsynets pålegg, kan Kredittilsynet ilegge foretaket tvangsmulkt. Det vises til de alminnelige motiver avsnitt 11.4.

Annet ledd bekrefter at arbeidstakerne har en sivilrettslig adgang til å kreve dom for at et foretak som ikke oppfyller sin plikt til å ha pensjonsord-

ning i samsvar med minstekravene, skal opprette en slik pensjonsordning eller endre eksisterende ordning i samsvar med minstekravene i loven. Foretaket kan også dømmes til å innbetale innskudd som skulle ha vært innbetalt om de hadde oppfylt sin plikt til å ha pensjonsordning. De alminnelige foreldelsesreglene vil gjelde.

Innskuddsfritaket er en risikodekning som ikke vil kunne tegnes med tilbakevirkende kraft. Det er derfor mulig at foretaket kan komme i erstatningsmessig ansvar om det er inntrådt uforetlfelle i den perioden foretaket har hatt plikt til å ha pensjonsordning uten å oppfylle denne plikten. Det legges til grunn at et slikt krav for domstolene vil være et privatrettslig krav som skal behandles av tingretten. Disse sivilrettslige beføyelsene kommer i tillegg til Kredittilsynets adgang til å ilegge foretaket løpende tvangsmulkt i henhold til første ledd.

I det tilfellet at foretaket går konkurs, omfattes pensjonsinnskudd av Statens lønnsgarantiordning, jf. lov om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. av 14. desember 1973 nr. 61 § 1 annet ledd. Dekningen fra lønnsgarantiordningen er begrenset til tre ganger folketrygdens grunnbeløp, jf. lovens § 1 tredje ledd.

Til § 14. Ikrafttreden. Overgangsregler

Når det gjelder *første ledd* vises det til merknadene til § 11 ovenfor og de alminnelige motiver avsnitt 11.1 og 11.5.

I *annet ledd* fastsettes det uttrykkelig at overgangsbestemmelsen i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd, som utsetter iverksettelsen av bestemmelsene om medlemskap i blant annet lovens §§ 3-3 første ledd og 3-5 første ledd til 1. januar 2008, ikke skal gjelde for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som opprettes i samsvar med en lov om obligatorisk tjenestepensjon. For ordninger som er opprettet før 1. januar 2006 vil overgangsbestemmelsen i foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd fortsatt gjelde.

Banklovkommisjonen antar i utgangspunktet at det ikke er nødvendig med endringer i andre lover, men det bør vurderes om det bør gjøres endringer i regnskapsloven (og evt. revisorloven) knyttet til forslaget i lovutkastet § 12 første ledd.

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

Kapittel 14

Utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon

§ 1 Virkeområde

(1) Loven gjelder for foretak som har arbeidstaker i sin tjeneste, og som kan ha eller har pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven. Som foretak regnes her selskap, enkeltpersonforetak og ethvert annet rettssubjekt, samt utenlandsk foretak som omfattes av skatteloven § 2-3 første ledd bokstav b og som har arbeidstaker ved fast driftssted her i riket.

(2) Loven gjelder også foretak som ikke har adgang til å ha pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven fordi alt arbeidet i foretaket blir utført av person(er) som har deltidsstilling i foretaket eller som er innehaver av foretaket eller har eierinteresser i dette.

(3) Loven gjelder ikke foretak og arbeidstakere i foretak som har pensjonsordning i henhold til lov eller tariffavtale for offentlig eller kommunalt ansatte arbeidstakere. Unntaket i foretakspensjonsloven § 3-3 tredje ledd gjelder tilsvarende for pensjonsordninger med innskuddspensjon.

(4) Kongen kan gi nærmere regler til utfylling og avgrensning av bestemmelsene i loven her, og kan gjøre unntak fra loven for enkelte eller bestemte grupper av foretak eller arbeidstakere.

§ 2 Foretakets plikt til å ha pensjonsordning

(1) Et foretak som ikke har pensjonsordning for sine arbeidstakere, skal opprette pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven for å sikre arbeidstakere i foretaket alderspensjon i tillegg til de ytelser som til enhver tid utbetales i henhold til lov om folketrygd.

(2) Et foretak som ikke har adgang til å opprette pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven fordi ingen av arbeidstakerne i foretaket har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, skal opprette slik pensjonsordning dersom arbeidstakere som hver har minst en femdel av full stilling, til sammen utfører arbeid som tilsvarer to årsverk eller mer.

(3) Foretaket kan velge om pensjonsordningen skal opprettes i henhold til innskuddspensjonslo-

ven eller foretakspensjonsloven. Pensjonsordningen kan omfatte arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket, og som ved arbeid i foretaket oppfyller vilkårene for å være medlem av pensjonsordningen.

(4) Det skal fastsettes et regelverk for pensjonsordningen som er i samsvar med de krav til regelverket som følger av henholdsvis innskuddspensjonsloven § 2-5 første ledd eller foretakspensjonsloven § 2-1 fjerde ledd.

(5) Alderspensjon i henhold til regelverket for pensjonsordningen skal minst tilsvare de pensjonsytelser som må antas å komme til utbetaling under en pensjonsordning som fyller minstekravene i §§ 3 eller 4. Det kan ikke senere foretas endringer i regelverket for pensjonsordningen som vil innebære at minstekravene i henholdsvis §§ 3 og 4 ikke lenger vil være oppfylt.

(6) Har et foretak parallelle pensjonsordninger, skal hver av ordningene oppfylle minstekravene etter femte ledd. Har foretaket kombinerte pensjonsordninger, skal pensjonsordningen med ytelsesbasert alderspensjon oppfylle minstekravene etter femte ledd.

(7) Kredittilsynet avgjør i tvilstilfelle om et foretak omfattes av loven her, og i tilfelle om foretaket har pensjonsordning som oppfyller minstekravene i samsvar med loven.

§ 3 Minstekrav til pensjonsordning med innskuddspensjon

(1) Oppretter et foretak en pensjonsordning med innskuddspensjon, skal foretaket etter innskuddsplanen hvert år innbetale innskudd for medlemmene som minst utgjør 2 prosent av den lønn mellom 1 og 12 G som det enkelte medlem mottar fra foretaket i løpet av innskuddsåret, jf. innskuddspensjonsloven § 5-5 første ledd.

(2) Utbetalingsperioden for alderspensjon skal være på minst 10 år. Utbetaling av pensjon skjer etter reglene i innskuddspensjonsloven §§ 7-2 til 7-4.

(3) Det skal i regelverket for pensjonsordningen fastsettes at det for medlemmer som blir uføre, skal være innskuddsfritak under uførhet i samsvar med uføregraden dersom uføregraden er 20 pro-

sent eller mer. Uføregraden fastsettes etter reglene i foretakspensjonsloven § 6-2. Innskuddsfritaket løper så lenge uføregraden er 20 prosent eller mer, men ikke lenger enn til medlemmet får rett til alderspensjon fra pensjonsordningen. Foretaket skal dekke premiekostnadene ved innskuddsfritak under uførhet i tillegg til innskudd etter første ledd.

(4) Kostnadene ved pensjonsordningen skal også dekkes av foretaket. Kostnader ved endring av investeringsportefølje etter innskuddspensjonsloven § 3-3 første ledd dekkes av kontohaveren.

(5) Paragrafen her gjelder tilsvarende for pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon etter foretakspensjonsloven.

§ 4 Minstekrav til pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon

(1) Oppretter et foretak en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon, skal pensjonsplanen være utformet slik at den vil gi alderspensjon i samsvar med det minstekrav som følger av annet eller tredje ledd. § 3 tredje ledd gjelder tilsvarende for premiefritak under uførhet, men likevel slik at det kan benyttes samme minstekrav til uføregrad som for uførepensjon etter pensjonsordningen.

(2) Har pensjonsplanen en utbetalingstid på 10 år, skal alderspensjonen for de aller fleste arbeidstakerne i pensjonsordningen innebære en prosentvis kompensasjonsgrad i forhold til lønn som minst tilsvarende den økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden som alderspensjonsytelser i en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med minstekravene i § 3 vil innebære. Er pensjonsplanen utformet for å gi pensjonsytelser som ved lønnsnivået 4 G og tjenestetid på 40 år, vil gi en økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden på minst 9 prosentpoeng, skal det legges til grunn at dette minstekravet er oppfylt. Det skal gjøres forholdsmessig fradrag for økning i kompensasjonsgrad i forhold til lønn som skyldes tilskudd fra arbeidstakerne i pensjonsordningen.

(3) Har pensjonsplanen en utbetalingstid som er lenger enn 10 år, skal verdien for arbeidstakerne av at alderspensjon utbetales i mer enn 10 år eller først opphører ved død, vektlegges ved avgjørelsen av om kompensasjonsgraden i forhold til lønn skal anses minst å tilsvare den økning i kompensasjonsgrad i forhold til kompensasjonsgraden i folketrygden som alderspensjonen i en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med minstekravene i § 3 vil innebære. Er pensjonsplanen utformet for å gi pensjonsytelser med utbetaling i 15 år som

ved lønnsnivået 4 G og tjenestetid 40 år vil gi en økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden på minst 7 prosentpoeng, skal det legges til grunn at minstekravet er oppfylt. Det samme gjelder dersom pensjonsplanen er utformet for å gi pensjonsytelser med livsvarig utbetaling som ved lønnsnivået 4 G og tjenestetid 40 år vil gi en økning i kompensasjonsgrad i forhold til folketrygden på minst 5 prosentpoeng.

(4) Forutsetter en pensjonsplan at alderspensjonsytelsene skal fastsettes ut fra lønn og beregnet folketrygd, jf. foretakspensjonsloven § 5-5, skal «kompensasjonsgraden i folketrygden» ved anvendelsen av annet eller tredje ledd beregnes ut fra det alternativ for beregningen av ytelsene fra folketrygden (beregnet folketrygd) som ligger til grunn for pensjonsplanen.

(5) Kongen kan fastsette nærmere regler til utfylling av bestemmelsene i paragrafen her, herunder regler om hvilke forutsetninger som skal legges til grunn ved beregningen av alderspensjonsytelsene i en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med minstekravene i § 3.

§ 5 Eksisterende pensjonsordninger

(1) Foretak som har pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven, skal ved iverksettingen av obligatorisk tjenstepensjon påse at bestemmelsene om alderspensjon i regelverket for pensjonsordningen oppfyller minstekravene i henholdsvis § 3 og § 4. Er dette ikke tilfellet, skal regelverket endres i den utstrekning som er påkrevd for at minstekravene skal være oppfylt.

(2) Det kan ikke senere foretas endringer i regelverket for pensjonsordningen som vil innebære at minstekravene i henholdsvis §§ 3 og 4 ikke lenger vil være oppfylt.

§ 6 Medlemsinnskudd

(1) Det kan i regelverket for pensjonsordningen fastsettes at medlemmene hvert år skal betale fastsatte tilskudd til pensjonsordningen i tillegg til foretakets årlige tilskudd.

(2) Medlemmenes tilskudd skal ikke overstige de grenser for tilskudd fra medlemmene som følger av henholdsvis innskuddspensjonsloven § 5-6 og foretakspensjonsloven §§ 9-4 og 9-6.

§ 7 Heleide foretak

(1) Foretak som er selskap eller enkeltpersonforetak og hvor det bare er den som må anses som

innehaver av foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, kan opprette pensjonsordning med innskuddspensjon som fyller minstekravene til alderspensjon i § 3. Pensjonsordningen skal i tilfelle omfatte alle personer som ved sitt arbeid i foretaket fyller vilkårene for medlemskap i innskuddspensjonsloven §§ 4-1 og 4-2.

(2) I pensjonsordninger opprettet etter første ledd, beregnes innskudd etter § 3 av lønnsinntekt som mottas fra foretaket. § 6 gjelder tilsvarende for arbeidstakere i foretaket.

§ 8 Bortfall av foretakets plikt til å ha pensjonsordning

(1) Om et foretak har plikt til å ha pensjonsordning etter § 2 første eller annet ledd avgjøres ut fra de arbeidstakere som var ansatt i foretaket ved utgangen av siste kalenderår.

(2) Er vilkårene etter § 2 første eller annet ledd ikke oppfylt, og foretaket heller ikke i løpet av et kalenderår igjen oppfylder vilkårene, kan foretaket bestemme at pensjonsordningen skal opphøre og avvikles etter reglene i henholdsvis innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven, eller at pensjonsordningen skal videreføres etter reglene i § 7.

§ 9 Innkjøpsordninger for obligatorisk tjenestepensjon

(1) Foretak som er medlemmer av en interesseorganisasjon eller annen forening, kan overlate til foreningen å inngå avtale med en pensjonsinnretning på vegne av de enkelte foretak om etablering av pensjonsordninger for foretakene som fyller minstekravene etter loven her. Flere foretak kan etablere en forening som skal ha til formål å inngå avtale på vegne av medlemmene om opprettelse av pensjonsordninger som omfattes av loven her.

(2) Avtalen med pensjonsinnretningen skal fastsette et regelverk som skal gjelde for alle pensjonsordninger som omfattes av avtalen. Avtalen skal gi det enkelte foretak rett til å tre ut av avtalen og fastsette oppsigelsesfristen. Det enkelte foretak svarer overfor pensjonsinnretningen for innbetaling av tilskudd og andre beløp som pensjonsinnretningen belaster den enkelte pensjonsordning.

(3) Avtale etter første ledd kan inngås med pensjonsinnretning som har adgang til å drive virksomhet her i riket, og som kan inngå avtale om pensjonsordning av den type det gjelder. Ved anvendelsen av foretakspensjonsloven § 2-2 annet ledd skal det samlede antall medlemmer i de pensjonsordninger som omfattes av fellesavtalen legges til grunn.

§ 10 Flytting

(1) En pensjonsordning i samsvar med bestemmelsene i loven her kan flyttes til annen pensjonsinnretning etter reglene i forsikringsloven §§ 11-2 til 11-10.

(2) Den som har rett til pensjonsrettigheter knyttet til pensjonskapitalbevis eller fripolise, har rett til å flytte kontrakten til annen pensjonsinnretning i henhold til reglene i forsikringsloven § 11-13.

§ 11 Iverksetting av obligatorisk tjenestepensjon

(1) Foretak uten pensjonsordning som ved ikrafttreden av loven her vil pålegges plikt etter § 2 første eller annet ledd til å ha pensjonsordning for sine arbeidstakere, skal ha opprettet pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven her innen utløpet av året 2006.

(2) Pensjonsordningen skal i alle tilfelle gjelde med virkning fra 1. juli 2006, likevel slik at innskuddsfritak eller premiefritak ved uforhet skal være etablert senest med virkning fra 1. januar 2007.

(3) Bestemmelsene i første og annet ledd gjelder tilsvarende for foretak som har pensjonsordning når loven her trer i kraft, dersom regelverket for pensjonsordningen ikke gir alderspensjon i samsvar med minstekravene i loven her. Endringer av regelverket skal være gjennomført med virkning senest innen de frister som er fastsatt i første ledd.

(4) Foretak som etableres etter at loven er trådt i kraft, skal ha opprettet pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven her innen 6 måneder etter at plikten etter § 2 første eller annet ledd til å ha pensjonsordning inntrådte.

§ 12 Kontroll og tilsyn mv.

(1) Et foretak skal i årsberetning, årsregnskapet eller i tilfelle i den årlige næringsoppgave bekrefte at foretaket har pensjonsordning som er i samsvar med minstekravene i loven her.

(2) Kredittilsynet fører tilsyn med pensjonsordninger i henhold til loven her etter reglene i innskuddspensjonsloven § 2-9 og foretakspensjonsloven § 2-7.

§ 13 Sanksjoner

(1) Kredittilsynet kan gi pålegg til foretak som ikke oppfyller sin plikt til å ha pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven her, om å treffe de nødvendige tiltak innen en fastsatt frist. Bli fristen oversittet, kan Kredittilsynet ilegge foretaket løpende tvangsmulkt til staten. Pålegg om tvangsmulkt er tvangsgrunnlag for utlegg.

(2) Dersom et foretak ikke oppfyller sin plikt til å ha pensjonsordning i samsvar med minstekravene i loven her, kan arbeidstakerne kreve dom som pålegger foretaket å få opprettet slik pensjonsordning innen en frist fastsatt i dommen. Et foretak kan også dømmes til å innbetale de tilskudd til pensjonsordning som foretaket skulle ha innbetalt i samsvar med minstekravene i loven her.

§ 14 Ikrafttreden. Overgangsregler

(1) Loven her trer i kraft 1. januar 2006.

(2) Foretakspensjonsloven § 16-2 tredje ledd gjelder ikke i forhold til pensjonsordninger som opprettes i samsvar med bestemmelser i loven her.

Del II
Vedlegg

Vedlegg 1

Beregning over pensjonsytelser og pensjonspremier

1 Introduksjon

Innledning

Vedlegg 1 inneholder omfattende beregninger over pensjonsytelser og pensjonspremier (pensjonskostnader) ved pensjonsordninger med innskuddspensjon og med ytelsesbasert foretakspensjon. Deler av beregningene er nærmere kommentert i de alminnelige motivene. I vedlegget her følger beregningene i sin helhet. Det har vært sentralt å få fram pensjonsytelsene fra de supplerende pensjonsordningene uavhengig av folketrygdens alderspensjon.

Beregningenes hovedformål er å klarlegge pensjonsytelser og pensjonspremier ved ytelsesbasert foretakspensjon med ulik samlet kompensasjonsgrad, ytelser fra folketrygden inkludert, og innskuddspensjon med årlig innskudd av ulik størrelse, se alminnelige motiver avsnitt 8.3.1. Med pensjonskostnader mener man her innskudd, premie og andre kostnader direkte knyttet til håndteringen av de løpende pensjonsordningene. Kostnadene rundt oppbygging av en infrastruktur og lignende administrasjon av en pensjonsordning reflekteres ikke i beregningene.

Modellene og de omfattende beregningene er utarbeidet av Produktutvikler Bjørn Tøndel i Vital Forsikring ASA. Storebrand Livsforsikring AS og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) har foretatt egne tilsvarende beregninger i den utstrekning selskapet har ansett det nødvendig for å kunne vurdere om grunnlagsmaterialet og beregningene er representative i forhold til selskapets egen beregningspraksis, og har konkludert med at så er tilfellet.

Oversikt over innholdet

Beregningene inneholder en produktsammenligning av ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger med en samlet kompensasjonsgrad, ytelser fra folketrygden inkludert, på henholdsvis 57, 59, 61, 63 og 65 prosent og innskuddspensjon etter innskuddspensjonsloven med årlig tilskudd på 2 og 3 prosent av lønn over 1 G. Beregningene er gjort for lønnsnivåene 4, 6, 8 og 12 G og med ulik opptjeningsstid på henholdsvis 40, 35, 30, 25 og 20 år. Sammenligningene omfatter ytelsesnivå, kostnadsnivå og periodisering av kostnadene. Grunnbeløpet i beregningene

er satt lik kr 58 778 som var G pr. juni 2004. I juni 2005 ble G regulert til kr 60 699. Denne endringen er ikke reflektert i beregningene her.

Produktsammenligningene er utarbeidet med variasjon over en reallønnsutvikling på 2 og 1,5 prosent og variasjon over utbetalingstid på 10 år, 15 år og livsvarig. I forhold til de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene er det videre lagt inn en variasjon i forhold til beregnet folketrygd etter foretakspensjonsloven § 5-5. I den beregnede folketrygden som er med å bestemme hvor mye foretaket skal betale i premie, er folketrygdens grunnpensjon enten beregnet med $3/4$ G eller med 1 G. Premien og alderspensjonsytelsen fra en ytelsesbasert foretakspensjonsordning vil bli høyere dersom beregnet folketrygd beregnes med en grunnpensjon fra folketrygden på $3/4$ G. Det vises til avsnitt 9.3 til 9.5 i de alminnelige motivene.

Tabellene er nummerert i forhold til tema og i forhold til disse variasjonene.

Tabellene viser:

- 1.1: Produktsammenligning av kapital ved pensjonering, utbetaling ved pensjonering, sum innskudd/premie for alderspensjon inkludert reguleringspremie og sum innskudd/premie for alderspensjon inkludert reguleringspremie og fritak ved uførhet, fratrukket overskudd, hvor beregnet folketrygd i de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene er beregnet med henholdsvis grunnpensjon i folketrygden lik $3/4$ G (1.1.1) og 1 G (1.1.2).
- 1.2: Sammenligning av premieelementene i innskuddspensjon og ytelsespensjon, der beregnet folketrygd i ytelsesbaserte pensjonsordningene er basert på henholdsvis grunnpensjon lik $3/4$ G (1.2.1) og 1 G (1.2.2).
- 1.3: Grafisk fremstilling av forholdet mellom premieelementene for ytelsespensjon.
- 1.4: Grafisk fremstilling av forholdet mellom premieelementene for innskuddspensjon.
- 1.5: Produktsammenligning av utbetalingene av sluttlønn.
- 1.6: Grafisk sammenligning av utvikling i innskudd og premie over innbetalingsperioden med variasjon over lønn på 4, 6, 8 og 12 G og opptjeningsstid på 35 og 30 år.

Forutsetninger for beregninger

Generelt. Et slikt grunnlagsmateriale som her er utarbeidet kan baseres på et stort antall alternative forutsetninger. Uansett vil det være vanskelig å fange opp alle de ulike forhold som kan få innvirkning på pensjonsytelser og pensjonspremier i ulike tilfeller. Etter *Banklovkommisjonens* vurderinger fremstår de forutsetninger som her er valgt og som beskrives nærmere nedenfor, i sum som riktige og hensiktsmessige som grunnlag for vurdering av spørsmålene knyttet til utformingen av minimumsstandarder i en lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Forutsetningene fremgår i toppteksten til de enkelte tabellene. Nedenfor vil det imidlertid bli knyttet enkelte generelle kommentarer til valget av de enkelte forutsetningene.

Kjønn. Beregningene i materialet er basert på kvinner. Det legges imidlertid til grunn at beregningene vil være representative også for menn. Forskjellen i dødelighet mellom menn og kvinner er redusert de senere år i forhold til det som er lagt til grunn i det vanlige beregningsgrunnlaget K1963 som beregningene her bygger på. Forskjellen ventes ytterligere redusert i kommende år.

Pensjonsalder. Vanlig pensjonsalder i foretakspensjonsloven § 4-1 og innskuddspensjonsloven § 7-1 på 67 år er lagt til grunn i beregningene.

Krav til opptjeningsstid. I regelverket for den enkelte ytelsesbaserte foretakspensjonsordning skal det i henhold til foretakspensjonsloven § 4-3 første ledd, kreves en tjenestetid i foretaket på minst 30 år og maksimalt 40 år, for å ha rett til fulle pensjonsytelser. Beregningene her er derfor basert på 30 års opptjeningsstid for å få rett til full alderspensjon. Ved lengre tjenestetid enn 30 år vil man få med reallønnsutviklingen for perioden utover 30 år, men i beregningene opparbeides det ikke ytterligere pensjonsrettigheter i denne perioden. Ved kortere tjenestetid enn 30 år vil det skje en forholdsmessig avkorting i forhold til full alderspensjon samt reduksjon i beregnet reallønnsutvikling som følge av kortere opptjeningsperiode.

Grunnlagsrente. Grunnlagsrenten er satt til 3 prosent og er beregnet som konstant i hele opptjeningsstiden. Dette er den maksimale grunnlagsrenten som forskriftsregelverket tillater i dag og som det er vanlig å bruke. For innskuddspensjonsordninger med garanti på 3 prosent er den framtidige renten forskuttert ved pensjonsalder.

Bunnfradrag. Innskudd og premie er beregnet av all lønn mellom 1 og 12 G både i ytelsesordninger og innskuddsordninger. Det er således gjort et "bunnfradrag" i lønnen på 1 G. Det vises til nærmere omtale av dette i de alminnelige motiver avsnitt 10.3.

Årlig inflasjon. Årlig inflasjon er satt til 2,5 prosent i overensstemmelse med de vurderinger som er gjort av Norges Bank de senere år. Alle verdier er neddiskontert med en inflasjon på 2,5 prosent.

Forventet årlig avkastning. Forventet årlig avkastning for ytelsespensjon er satt til 4,75 prosent. Det er da tatt hensyn til at livselskapene vil velge noe forsiktigere investeringsprofil i slike ordninger på grunn av den årlige grunnlagsrenten. Avkastningen på 4,75 prosent omfatter tilbakeholdt overskudd i livselskapet i form av dekning av kostnader for årlig garanti her beregnet til 0,5 prosent. Forventet årlig avkastning for innskuddspensjon er satt til 5 prosent. Årlig kostnad for rentegaranti i innskuddspensjonsordninger er satt til 0,50 prosent.

Årlig lønnsregulering og regulering av G. Årlig lønnsregulering og regulering av G er enten beregnet med 4,0 prosent eller 4,5 prosent. Dette innebærer at det er beregnet en årlig reallønnsøkning på enten 1,5 eller 2 prosent. Reallønnsøkningen er den samme for alle opptjeningsårene. I det virkelige liv vil reallønnsøkningen de siste årene før pensjonsalder normalt være lavere enn reallønnsøkningen tidligere år. Kostnadene for foretaket ved reallønnsøkningen i ytelsespensjon, vil også begrenses av det faktum at mobiliteten i arbeidslivet gjør at arbeidstakerne normalt ikke opptjener full tjenestetid i et enkelt foretak. Ved avslutning av arbeidsforholdet før pensjonsalder vil det utstedes fripoliser for opptjente rettigheter. En ny arbeidsgiver med ytelsespensjon vil da ikke være forpliktet til å betale reguleringspremie ved senere lønnsøkninger for tidligere opparbeide rettigheter med mindre det praktiseres medregning i pensjonsordningen. Kostnadene for foretaket kan dermed bli lavere enn det modellen her kan tilsi.

Innskuddsfritak ved uførhet. I beregningene er det lagt inn premie- / innskuddsfritak fra og med 50 prosent uførhet. Vitals tariffer bygger på premie og innskuddsfritak fra og med 20 prosents uførhet. I beregningene er disse tariffene lagt til grunn, men det er gjort 5 prosents fradrag som en justering i forhold til 50 prosents uførhet.

Nærmere om tallstørrelsene

Som understreket i avsnittene 9. 3 og 10.3.2 i de alminnelige motivene, har beregningene som hovedpoeng å illustrere relasjonen mellom tilskudd og pensjonsytelser. Tallstørrelsene er ikke ment å gi grunnlag for bestemte oppfatninger med hensyn til hvilke ytelser som vil utgå i kronebeløp under de gitte forutsetninger.

Tabell 1.1
Innholdsfortegnelse for vedlegg 1

	Årlig reallønns- vekst	Utbetalingstid	Folketrygdens- Grunnpensjon	Side
1.1 Produktsammenligning				
Tabell 1.1.1 a)	2,0 %	10	3/4 G	163
b)	1,5 %	10	3/4 G	164
c)	2,0 %	15	3/4 G	165
d)	1,5 %	15	3/4 G	166
e)	2,0 %	livsvarig	3/4 G	167
f)	1,5 %	livsvarig	3/4 G	168
Tabell 1.1.2 a)	2,0 %	10	1 G	169
b)	1,5 %	10	1 G	170
c)	2,0 %	15	1 G	171
d)	1,5 %	15	1 G	172
e)	2,0 %	livsvarig	1 G	173
f)	1,5 %	livsvarig	1 G	174
1.2 Premieelementer IP og YP				
Tabell 1.2.1 a)	2,0 %	10	3/4 G	175
b)	1,5 %	10	3/4 G	176
c)	2,0 %	15	3/4 G	177
d)	1,5 %	15	3/4 G	178
e)	2,0 %	livsvarig	3/4 G	179
f)	1,5 %	livsvarig	3/4 G	180
Tabell 1.2.2 a)	2,0 %	10	1 G	181
b)	1,5 %	10	1 G	182
c)	2,0 %	15	1 G	183
d)	1,5 %	15	1 G	184
e)	2,0 %	livsvarig	1 G	185
f)	1,5 %	livsvarig	1 G	186
1.3 Premieelementer YP				
Tabell 1.3 a)	2,0 %	10	3/4 G	187
b)	1,5 %	10	3/4 G	188
1.4 Premieelementer IP				
Tabell 1.4 a)	2,0 %	10		189
b)	1,5 %	10		190
1.5 Utbetaling i andel av sluttlønn				
Tabell 1.5.1 a)	2,0 %	10	3/4 G	191
b)	1,5 %	10	3/4 G	192
c)	2,0 %	15	3/4 G	193
d)	1,5 %	15	3/4 G	194
e)	2,0 %	livsvarig	3/4 G	195
f)	1,5 %	livsvarig	3/4 G	196
Tabell 1.5.2 a)	2,0 %	10	1 G	197
b)	1,5 %	10	1 G	198
c)	2,0 %	15	1 G	199

Tabell 1.1

	Lønn	Opptjeningstid	Folketrygdens Grunnpensjon	Side
d)	1,5 %	15	1 G	200
e)	2,0 %	livsvarig	1 G	201
f)	1,5 %	livsvarig	1 G	202
1.6 Premieutvikling IP og YP				
Tabell 1.6.1				
a)	4 G	35 år	3/4 G	203
b)	6 G	35 år	3/4 G	204
c)	8 G	35 år	3/4 G	205
d)	12 G	35 år	3/4 G	206
Tabell 1.6.2				
a)	4 G	30 år	3/4 G	207
b)	6 G	30 år	3/4 G	208
c)	8 G	30 år	3/4 G	209
d)	12 G	30 år	3/4 G	210
Tabell 1.6.3				
a)	4 G	35 år	1 G	211
b)	6 G	35 år	1 G	212
c)	8 G	35 år	1 G	213
d)	12 G	35 år	1 G	214

Kjønn	Kvinne	Føremøt årlig avkastning IP	5,0	Årlig kostnad for rensegaranti	0,50	Sum premie er inkludert regulerings premie.		Premie og innskuddsfrakt gir erstating fra og med 50 uf. øret.		Innskuddspensjonsproduktet uten dødelighets arv fram til pensjonsalder, og med dødelighetsarv i ubetalings tiden.		ed ubetaling av IP med 3 garanti forsikretes framtidig rente ved pensjonsalder	
						67	4,75	1,5	3,4 G	4,0	2,5		
Pensjonsalder	10	Årlig lønnsregulering	4,0	Folketrygdens grunnpensjon	3,4 G								
Krav til tjenesteid	30	Årlig infلاسjon	2,5										
Grunnlagsrente	3												
Kapital ved pensjonering													
Produkt	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP	2 % av lønn 1-12G	308 780	514 633	720 486	1 132 192	244 962	408 271	571 579	898 195	190 405	317 341	444 278	698 150
	3 % av lønn 1-12G	463 169	771 949	1 080 729	1 698 288	367 444	612 406	857 368	1 347 293	285 607	476 012	666 416	1 047 226
YP	57 % av lønn - folketrygd	225 427	475 905	1 193 934	2 629 993	209 633	442 560	1 110 280	2 445 721	194 945	411 554	1 032 490	2 274 365
	59 % av lønn - folketrygd	292 221	576 095	1 327 520	2 830 373	271 747	535 730	1 234 507	2 632 062	252 707	498 196	1 148 013	2 447 650
	61 % av lønn - folketrygd	359 014	676 285	1 461 107	3 030 753	333 860	628 901	1 358 734	2 818 402	310 468	584 838	1 263 536	2 620 934
	63 % av lønn - folketrygd	425 808	776 475	1 594 694	3 231 133	395 974	722 071	1 482 961	3 004 743	368 230	671 481	1 379 059	2 794 219
	65 % av lønn - folketrygd	492 601	876 665	1 728 281	3 431 513	458 087	815 241	1 607 188	3 191 083	425 991	758 123	1 494 583	2 967 504
20 års oppjenningstid													
		104 444	174 074	243 703	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962
		156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443
		104 897	174 779	243 680	382 962	156 666	261 110	365 554	574 443	104 897	1		

Kjønn Kvinne
Pensjonsalder 67
tælingsstid 15
Krav til tjenestetid 30
Grunnlagsrente 3

Føremøt årlig avkastning IP 5,0
Føremøt årlig avkastning YP 4,75
Årlig lønnsregulering 4,5
Årlig G-regulering 4,5
Årlig inflasjon 2,5

Årlig kostnad for renetransant 0,50
Årlig innskuddsregulering ved uføretet 2,0
Folletydgens grunnpensjon 3,4 G

Tallene er inflasjonsjustert
Sum premie er inkludert reguleringspremie.
Premie og innskuddsfrakt gir erstaring fra og med 50. uf øretet.
Innskuddspensjonsproduktet er uten dødelighetsav fra til pensjonsalder, og med dødelighetsav i utbetalingsstiden.
ed utbetaling av IP med 3 garanti forsikreres framtidig rente ved pensjonsalder

Produkt	40 års oppføringsstid				35 års oppføringsstid				30 års oppføringsstid				25 års oppføringsstid				20 års oppføringsstid			
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP	337 504	562 506	787 509	1 237 514	264 842	441 404	617 966	971 089	203 593	339 321	475 050	746 507	152 168	253 613	355 058	557 949	109 188	181 980	254 772	400 357
	506 256	843 760	1 181 264	1 856 271	397 264	662 106	926 949	1 456 634	305 389	508 982	712 575	1 119 760	228 252	380 420	532 588	836 923	163 782	272 970	382 159	600 535
YP	359 491	758 927	1 903 972	4 194 063	326 383	689 031	1 728 617	3 807 791	296 323	625 571	1 569 411	3 457 092	218 587	463 957	1 176 805	2 602 503	151 979	325 670	841 915	1 874 410
	466 007	918 701	2 117 003	4 513 610	423 089	834 090	1 922 028	4 097 908	384 122	757 270	1 745 009	3 720 489	285 015	563 598	1 309 659	2 801 785	200 226	398 042	938 410	2 019 152
	572 523	1 078 474	2 513 035	5 433 157	519 994	1 038 478	2 415 439	5 383 886	471 921	988 968	1 920 617	4 248 874	351 442	663 528	1 442 514	3 001 066	248 474	470 413	1 034 905	2 163 890
	679 039	1 238 248	2 543 066	5 152 705	616 500	1 124 207	2 308 850	4 678 142	559 720	1 020 667	2 096 205	4 247 284	417 869	762 879	1 575 368	3 200 348	296 721	542 784	1 131 400	2 308 637
	785 554	1 398 022	2 756 098	5 472 252	713 206	1 269 265	2 502 262	4 968 258	647 519	1 152 365	2 271 803	4 510 681	484 296	862 520	1 708 223	3 399 630	344 969	615 155	1 227 895	2 453 379

Produkt	40 års oppføringsstid				35 års oppføringsstid				30 års oppføringsstid				25 års oppføringsstid				20 års oppføringsstid			
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP uten garanti	26 475	44 125	61 776	97 076	20 775	34 626	48 476	76 176	15 971	26 618	37 265	58 559	11 937	19 895	27 852	43 768	8 565	14 275	19 985	31 406
	39 713	66 188	92 663	145 614	31 163	51 938	72 714	114 265	23 956	39 927	55 897	87 839	17 905	29 842	41 778	65 652	12 848	21 413	29 978	47 109
IP med 3 % garanti	48 413	80 688	112 963	177 513	37 990	63 316	88 643	139 296	19 469	32 449	45 428	71 387	14 552	24 253	33 954	53 356	10 442	17 403	24 364	38 286
	34 378	72 575	182 074	401 072	31 212	65 891	165 305	364 134	28 337	59 822	150 081	330 597	20 903	44 388	112 536	248 874	14 534	31 143	80 511	179 247
	44 564	87 854	202 446	431 630	40 459	79 763	183 801	391 877	36 733	72 417	166 873	355 785	27 256	53 896	125 241	267 931	19 147	38 064	89 739	193 089
	54 750	103 133	222 818	462 188	49 707	99 635	202 297	419 621	45 129	85 011	183 665	380 974	33 608	63 425	137 946	286 988	23 761	44 985	98 667	206 930
	64 936	118 412	243 190	492 746	58 955	107 506	220 792	447 364	53 525	97 605	200 457	406 162	39 960	72 953	150 650	306 045	28 375	51 906	108 194	220 772
	75 121	133 691	263 562	523 304	68 203	121 378	239 288	475 108	61 921	110 199	217 249	431 350	46 313	82 482	163 355	325 102	32 989	58 826	117 422	234 613

Sum innskudd/premie

Produkt	40 års oppføringsstid				35 års oppføringsstid				30 års oppføringsstid				25 års oppføringsstid				20 års oppføringsstid			
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP	210 780	351 301	491 821	772 861	174 721	291 202	407 682	640 644	141 983	236 638	331 293	520 603	112 260	187 099	261 939	411 619	85 274	142 123	198 973	312 672
	316 170	526 951	737 731	1 159 292	262 081	436 802	611 523	960 965	212 974	354 957	496 939	780 905	168 389	280 649	392 909	617 428	127 911	213 185	298 459	469 007
YP	299 828	632 974	1 587 981	3 497 999	273 906	578 244	1 450 683	3 195 561	250 528	528 896	1 326 872	2 922 828	186 479	395 804	1 003 938	2 220 209	131 112	280 958	726 323	1 617 056
	388 666	766 230	1 765 657	3 764 513	355 063	699 980	1 612 997	3 439 033	324 758	640 241	1 475 333	3 145 519	243 449	480 808	1 117 277	2 390 217	172 735	343 393	809 569	1 741 925
	477 504	899 487	1 943 333	4 031 026	436 220	821 716	1 775 312	3 682 504	398 989	751 587	1 623 793	3 368 210	299 818	565 812	1 230 616	2 560 226	214 358	405 827	892 815	1 866 794
	566 342	1 032 744	2 121 009	4 287 540	517 377	943 451	1 937 626	3 925 976	473 219	862 932	1 772 254	3 590 901	356 488	650 816	1 343 955	2 730 234	255 981	468 261	976 061	1 991 663
	655 180	1 166 001	2 298 685	4 564 054	598 534	1 065 187	2 099 940	4 169 447	547 449	974 278	1 920 715	3 813 592	413 157	735 821	1 457 294	2 900 242	297 604	530 696	1 059 307	2 116 531

Sum innskudd/premie Alderspension, inkludert regulering og frifakt, fratrukket overskudd

Produkt	40 års oppføringsstid				35 års oppføringsstid				30 års oppføringsstid				25 års oppføringsstid				20 års oppføringsstid			
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP	237 882	396 470	555 059	872 235	198 647	331 078	463 509	728 372	162 814	271 356	379 899	596 984	129 975	216 625	303 274	476 574	99 473	165 788	232 103	364 734
	356 823	594 706	832 588	1 308 352	297 970	496 617	695 264	1 092 558	244 221	407 035	569 849	895 476	194 962	324 937	454 912	714 861	149 209	248 682	348 155	547 100
YP	278 300	587 526	1 473 963	3 246 840	259 424	547 672	1 373 984	3 026 609	242 559	512 073	1 284 667	2 829 859	184 618	391 853	993 918	2 198 049	133 047	285 105	737 043	1 640 923
	360 759	711 215	1 638 882	3 494 218	336 290	662 971	1 527 716	3 257 208	314 429	619 877	1 428 405	3 045 466	240 722	476 099	1 066 125	2 366 360	175 284	348 461	821 518	1 767 633
	443 219	834 903	1 803 800	3 741 595	413 157	778 271	1 681 449	3 487 807	386 298	727 680	1 572 144	3 261 074	296 826	560 165	1 218 333	2 534 672	217 522	411 817	905 992	1 894 346
	525 678	958 592	1 968 719	3 988 973	490 023	893 570	1 835 182	3 718 406	458 167	835 484	1 715 882	3 661 681	352 929	644 321	1 330 541	2 702 983	259 759	475 173	990 467	2 021 058
	608 137	1 082 281	2 133 637	4 236 351	566 889	1 008 869	1 988 914	3 949 004	530 036	943 288	1 859 620	3 692 289	409 033	728 476	1 442 748	2 871 295	301 996	538 528	1 074 941	2 147 769

Figur 1.3 Tabell 1.1.1 c) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelpensjon

Tallene er inflasjonsjustert

Sum premie er inkludert reguleringspremie.

Premie og innskuddsfråtak gir ders tanning fra og med 50 uf orhøet.

Innskuddspensjonsproduktet uten deduksjonsfråtak til pensjonsalder, og med deduksjonsfråtak i utbetalingsalder.

ed utbetaling av IP med 3 garanti for kutterseser framtidig rene ved pensjonsalder

Kjønn Kvinne

Pensjonsalder 67

betalingsalder 15

Krav til tjenestetid 30

Grunnlagsgrense 3

Årlig løstmad for rentegaranti 5,0

Årlig innskuddsregulering ved lørløhet 4,75

Folketrygdens grunnpensjon 3,4 G

Årlig G-regulering 4,0

Årlig inflasjon 2,5

Årlig avkastning IP 0,50

Årlig innskuddsregulering ved lørløhet 1,5

Folketrygdens grunnpensjon 3,4 G

Kapital ved pensjonering

Produkt	40 års opplyeningsstid				35 års opplyeningsstid				30 års opplyeningsstid				25 års opplyeningsstid				20 års opplyeningsstid			
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP	308 780	514 633	720 486	1 132 192	244 962	408 271	571 579	898 195	190 405	317 341	444 278	698 150	143 914	239 857	335 800	527 686	104 444	174 074	243 703	382 962
YP	296 735	626 445	1 571 603	3 461 921	275 945	582 552	1 461 488	3 219 360	256 611	541 738	1 359 091	2 993 800	193 887	411 528	1 043 824	2 308 423	138 079	295 882	764 909	1 702 965
	384 657	758 328	1 747 446	3 725 686	337 706	705 166	1 828 418	4 064 645	332 644	655 787	1 511 157	3 221 899	252 809	561 667	1 461 667	3 248 187	181 913	361 634	852 578	1 834 469
	472 579	890 210	1 923 290	3 989 451	439 468	827 837	1 788 533	3 709 929	408 676	769 836	1 663 233	3 449 997	311 730	588 392	1 279 509	2 661 951	225 748	427 385	940 246	1 965 972
	560 500	1 022 093	2 099 133	4 253 216	521 229	950 479	1 952 056	3 955 213	484 709	883 886	1 815 288	3 678 096	370 651	676 674	1 397 352	2 838 715	269 582	493 137	1 027 915	2 097 475
	648 422	1 153 975	2 274 976	4 516 981	602 991	1 073 121	2 115 579	4 200 498	560 742	997 935	1 967 354	3 906 194	429 573	765 056	1 515 195	3 015 479	313 416	558 889	1 115 584	2 228 978

Utbetaling ved pensjonering

Produkt	40 års opplyeningsstid				35 års opplyeningsstid				30 års opplyeningsstid				25 års opplyeningsstid				20 års opplyeningsstid			
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP uten garanti	24 222	40 370	56 518	88 814	19 216	32 026	44 837	70 458	14 936	24 894	34 851	54 766	11 289	18 815	26 342	41 394	8 193	13 655	19 117	30 041
IP med 3 % garanti	36 333	60 355	84 777	133 221	28 824	48 040	67 256	105 687	22 404	37 340	52 277	82 149	16 934	28 223	39 512	62 091	12 290	20 483	28 676	45 062
YP	29 528	49 214	68 899	108 270	23 425	39 042	54 659	85 893	18 208	30 347	42 486	66 763	13 762	22 937	32 112	50 462	9 988	16 646	23 305	36 622
	44 292	73 820	103 349	162 405	35 138	58 564	81 989	128 840	27 312	45 520	63 728	100 145	20 643	34 406	48 168	75 693	14 962	24 970	34 957	54 933
	28 376	59 906	150 290	301 059	26 388	55 709	139 760	307 863	24 539	51 806	129 968	286 293	18 541	39 354	98 919	220 751	13 204	28 295	73 147	162 852
	36 784	72 518	167 106	356 282	34 207	67 437	155 397	331 319	31 810	62 712	144 510	308 106	24 176	47 806	111 089	237 655	17 396	34 583	81 531	175 428
	45 192	85 130	183 922	381 506	42 026	79 165	171 035	354 775	39 081	73 618	159 052	329 918	29 810	56 258	122 358	254 559	21 588	40 870	89 914	188 003
	53 600	97 741	200 737	406 729	49 844	90 893	186 672	378 232	46 352	84 525	173 593	351 731	35 445	64 709	133 627	271 462	25 780	47 158	98 298	200 579
	62 008	110 353	217 553	431 953	57 663	102 621	202 310	401 688	53 623	95 431	188 135	373 544	41 079	73 161	144 896	288 366	29 972	53 446	106 682	213 154

Sum innskuddspremie

Produkt	40 års opplyeningsstid				35 års opplyeningsstid				30 års opplyeningsstid				25 års opplyeningsstid				20 års opplyeningsstid			
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP	189 911	316 519	443 126	696 341	159 720	266 200	372 681	585 641	131 645	219 408	307 171	482 697	105 536	175 893	246 251	386 965	81 257	135 428	189 599	297 941
YP	284 867	474 778	664 690	1 044 512	239 580	399 301	559 021	878 461	197 467	329 111	460 756	724 045	158 304	263 840	369 376	580 448	121 885	203 142	284 398	446 912
	247 485	522 467	1 310 752	2 887 322	231 713	489 173	1 227 219	2 703 313	217 217	458 567	1 150 439	2 534 184	165 716	351 736	892 164	1 973 022	119 426	255 916	661 586	1 472 928
	320 814	632 460	1 457 409	3 107 309	300 369	592 156	1 364 530	2 909 280	281 577	555 107	1 279 160	2 727 265	216 076	427 726	992 884	2 124 103	157 339	312 786	737 412	1 586 667
	394 142	742 454	1 604 067	3 327 295	369 024	695 139	1 501 840	3 115 246	405 937	651 648	1 407 880	2 920 346	266 437	502 817	1 093 605	2 275 184	195 252	369 655	813 238	1 700 406
	467 471	852 447	1 750 725	3 547 282	437 679	798 122	1 639 151	3 321 212	410 297	748 188	1 536 601	3 113 426	316 797	578 357	1 194 326	2 426 265	233 165	426 525	889 064	1 814 145
	540 800	962 440	1 897 383	3 767 269	506 335	901 105	1 776 462	3 527 179	474 657	844 728	1 665 321	3 306 507	367 157	653 898	1 295 046	2 577 346	271 078	483 395	964 890	1 927 884

Sum innskuddspremie Alderspensjon, inkludert regulering og friftak, fratrukket overskudd

Produkt	40 års opplyeningsstid				35 års opplyeningsstid				30 års opplyeningsstid				25 års opplyeningsstid				20 års opplyeningsstid			
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP	213 266	355 443	497 620	781 974	180 797	301 328	421 859	662 921	150 395	250 658	350 922	551 448	121 820	200 034	284 247	446 674	94 572	157 620	220 668	346 764
YP	319 898	533 164	746 430	1 172 961	271 195	451 992	632 788	994 382	225 952	375 987	526 388	827 172	182 730	304 551	426 371	670 011	141 858	236 430	331 002	520 147
	229 082	483 617	1 213 287	2 672 627	219 220	462 799	1 161 052	2 357 562	210 372	444 117	1 114 188	2 454 331	164 259	348 644	884 331	1 955 677	121 411	260 170	672 583	1 497 412
	296 958	585 432	1 349 039	2 876 255	284 174	560 229	1 290 960	2 732 423	272 704	537 615	1 238 853	2 641 327	214 177	423 520	984 156	2 105 430	159 954	317 985	749 670	1 613 041
	364 835	687 246	1 484 792	3 079 884	349 128	657 660	1 420 867	2 947 285	335 036	631 114	1 363 517	2 828 324	264 094	498 396	1 083 991	2 258 182	198 497	375 800	826 756	1 728 671
	432 711	789 061	1 620 544	3 283 513	414 082	755 091	1 550 775	3 142 146	397 369	724 612	1 488 181	3 015 320	314 012	573 273	1 183 826	2 404 935	237 041	435 615	903 843	1 844 301
	500 587	890 875	1 756 297	3 487 142	479 035	852 521	1 680 683	3 337 007	459 701	818 110	1 612 846	3 202 317	363 930	648 149	1 283 661	2 554 688	275 584	491 430	980 929	1 959 931

Figur 1.4 Tabell 1.1.d) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

Kjønn	Kvinne	Forventet årlig avkastning IP	5,0	Årlig kostnad for rentegaranti	0,50	Tallene er inflasjonsjustert
Pensjonsalder	67	Forventet årlig avkastning YP	4,75	Årlig innskuddsregulering ved ulønnet	2,0	Sum premie er inkludert i reguleringens premie.
Utbetalingsstid	10	Årlig lønnsregulering	4,5	Folketrygdens gruppensjon	1 G	Premie og innskuddsfråkk gir erstating fra og med 50. ulønnet.
Krav til tjenestetid	30	Årlig G-regulering	4,5			Innskudds pensjonsproduktet er uten dødelighetsav fra til pensjonsalder, og med dødelighetsarv i utbetalingstiden.
Grunnlagsgrense	3	Årlig inflasjon	2,5			ed utbetaling av IP med 3 garantiforskutteres framtidig rente ved pensjonsalder

Kapital ved pensjonering	40 års opplysningsstid			35 års opplysningsstid			30 års opplysningsstid			25 års opplysningsstid			20 års opplysningsstid							
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn				
IP	337 504	562 506	787 509	1 237 514	264 842	441 404	617 966	971 089	203 593	339 321	475 050	746 507	152 168	253 613	355 058	557 949	109 188	181 980	254 772	400 357
YP	506 256	843 760	1 181 264	1 856 271	397 264	662 106	926 949	1 456 634	303 389	508 982	712 575	1 119 760	228 252	380 420	532 588	836 923	163 782	272 970	382 159	600 535
57 % av lønn - folketrygd	20 230	323 678	1 193 559	2 933 323	18 368	293 869	1 083 633	2 663 165	16 676	266 803	983 831	2 417 887	8 359	194 764	736 308	1 819 399	916	132 868	525 055	1 309 432
59 % av lønn - folketrygd	101 150	445 057	1 355 398	3 176 080	91 834	404 069	1 230 566	2 883 564	83 376	366 854	1 117 231	2 617 987	58 823	270 460	970 792	2 170 792	37 569	187 848	598 361	1 419 392
61 % av lønn - folketrygd	182 069	566 436	1 517 236	3 418 837	165 301	514 268	1 377 499	3 103 964	150 076	466 904	1 250 632	2 818 088	109 287	346 156	938 165	2 122 185	74 222	242 827	671 667	1 529 352
63 % av lønn - folketrygd	262 988	687 815	1 679 074	3 661 595	238 767	624 468	1 524 432	3 324 363	216 777	566 954	1 384 032	3 018 188	159 751	421 853	1 039 094	2 273 578	110 875	297 807	744 974	1 639 311
65 % av lønn - folketrygd	343 907	809 193	1 840 913	3 904 352	312 234	734 668	1 671 365	3 544 762	283 477	667 004	1 517 432	3 218 289	210 216	497 549	1 140 022	2 424 970	147 528	352 787	818 280	1 749 271

Utbetaling ved pensjonering	40 års opplysningsstid			35 års opplysningsstid			30 års opplysningsstid			25 års opplysningsstid			20 års opplysningsstid							
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn				
IP uten garanti	36 983	61 638	86 294	135 604	29 021	48 368	67 716	106 410	22 309	37 182	52 055	81 801	16 674	27 790	38 907	61 139	11 965	19 941	27 917	43 870
IP med 3 % garanti	55 475	92 458	129 441	203 407	43 531	72 552	101 573	159 615	33 464	55 773	78 083	122 701	25 011	41 686	58 360	91 708	17 947	29 912	41 876	65 805
YP	42 484	70 807	99 130	155 776	33 338	55 565	77 788	122 239	25 628	42 713	59 798	93 969	19 155	31 924	44 694	70 234	13 744	22 907	32 070	50 396
57 % av lønn - folketrygd	63 727	106 211	148 695	233 664	50 007	83 345	116 683	183 338	38 442	64 070	89 698	140 953	28 372	47 887	67 041	105 350	20 617	34 361	48 105	75 594
59 % av lønn - folketrygd	2 547	40 744	150 243	369 241	2 312	36 992	136 406	335 234	2 099	33 585	123 843	304 359	1 052	24 516	92 685	229 023	115	16 725	66 093	164 829
61 % av lønn - folketrygd	12 733	56 023	170 615	399 799	11 560	50 863	154 901	362 978	10 495	46 179	140 635	329 547	7 405	34 516	105 360	248 080	4 729	23 646	75 321	178 670
63 % av lønn - folketrygd	22 918	71 302	190 987	430 357	20 808	64 735	173 397	390 721	18 891	58 773	157 427	354 736	13 757	43 574	118 095	267 137	9 343	30 567	84 548	192 512
65 % av lønn - folketrygd	33 104	86 581	211 359	460 915	30 056	78 607	191 893	418 465	27 287	71 367	174 219	379 924	20 109	53 102	130 799	286 194	13 957	37 487	93 776	206 353
	43 290	101 860	231 731	491 473	39 303	92 479	210 388	446 208	35 684	83 961	191 012	405 112	26 462	62 631	143 504	305 251	18 571	44 408	103 004	220 195

Sum innskudd/premie Alderspensjon inkludert regulering	40 års opplysningsstid			35 års opplysningsstid			30 års opplysningsstid			25 års opplysningsstid			20 års opplysningsstid							
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn				
IP	210 780	351 301	491 821	772 861	174 721	291 202	407 682	640 644	141 983	236 638	331 293	520 603	112 260	187 099	261 939	411 619	85 274	142 123	198 973	312 672
YP	316 170	526 951	737 731	1 159 292	262 081	436 802	611 523	960 965	212 974	354 957	496 939	780 905	168 389	280 649	392 909	617 428	127 911	213 185	298 459	469 007
57 % av lønn - folketrygd	16 873	269 961	995 472	2 446 497	15 413	246 617	909 401	2 234 971	14 099	225 573	831 789	2 044 223	7 132	166 154	628 148	1 532 139	791	114 628	452 968	1 129 650
59 % av lønn - folketrygd	84 362	371 195	1 130 451	2 648 965	77 068	339 099	1 032 710	2 419 935	70 491	310 161	944 573	2 213 400	50 183	230 731	714 251	1 681 293	32 411	162 059	516 209	1 224 512
61 % av lønn - folketrygd	151 852	472 429	1 265 430	2 851 433	138 722	431 580	1 156 019	2 604 898	126 883	394 749	1 057 357	2 382 576	93 234	295 308	800 354	1 810 447	64 032	209 490	579 450	1 319 374
63 % av lønn - folketrygd	219 341	573 663	1 400 409	3 053 902	200 377	524 062	1 279 328	2 789 861	183 276	479 338	1 170 142	2 551 753	136 286	359 885	886 456	1 939 601	95 653	256 920	642 691	1 414 236
65 % av lønn - folketrygd	266 830	674 897	1 535 388	3 256 370	262 031	616 544	1 402 637	2 974 824	239 668	563 926	1 282 926	2 720 929	179 337	424 462	972 559	2 068 755	127 273	304 351	705 933	1 509 097

Sum innskudd/premie Alderspensjon, inkludert regulering og fritak, fratrukket overskudd	40 års opplysningsstid			35 års opplysningsstid			30 års opplysningsstid			25 års opplysningsstid			20 års opplysningsstid							
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn				
IP	237 882	396 470	555 059	872 235	198 647	331 078	463 509	728 372	162 814	271 356	379 899	596 984	129 975	216 625	303 274	476 574	99 473	165 788	232 103	364 734
YP	356 823	594 706	832 588	1 308 352	297 970	496 617	695 264	1 092 558	244 221	417 935	569 849	899 476	194 962	324 937	454 912	714 861	149 209	248 682	348 155	547 100
57 % av lønn - folketrygd	15 661	250 577	923 986	2 270 836	14 599	233 578	861 320	2 116 806	13 651	218 398	805 331	1 979 201	7 060	164 496	621 879	1 536 647	802	116 320	459 653	1 146 323
59 % av lønn - folketrygd	78 305	344 543	1 049 284	2 458 767	72 993	321 170	978 110	2 291 990	68 249	300 295	914 528	2 142 996	49 682	228 428	707 122	1 664 512	32 890	164 450	523 828	1 242 585
61 % av lønn - folketrygd	140 948	438 508	1 174 571	2 646 698	131 388	408 762	1 094 899	2 467 174	122 848	382 193	1 023 725	2 306 791	92 304	292 360	792 365	1 792 377	64 977	212 581	588 002	1 338 847
63 % av lønn - folketrygd	203 592	532 474	1 299 858	2 834 629	189 783	496 354	1 211 689	2 642 358	177 446	464 091	1 132 922	2 470 586	134 925	356 293	877 608	1 920 242	97 064	260 712	652 177	1 435 109
65 % av lønn - folketrygd	266 236	626 439	1 425 145	3 022 560	248 177	583 946	1 328 478	2 817 542	232 044	545 988	1 242 119	2 634 382	177 547	420 225	962 852	2 048 107	129 152	308 843	716 352	1 531 370

Figur 1.7 Tabell 1.1.2 a) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

Kjøn	Pensjonsalder	tøretalstid	Krav til tjenestetid	Grunnlagsrente	Fonnetet årlig avkastning IP	Fonnetet årlig avkastning YP	Årlig kostnad for rettsgaranti	Årlig innskuddsregulering ved uføret	Årlig lønnsregulering	Årlig G-regulering	Årlig inflasjon	Tallene er inflasjonsjustert												
												50			4,75			4,0			1,5			1,5
													30 års oppgjøringsstid			25 års oppgjøringsstid			20 års oppgjøringsstid					
													4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
Kapital ved pensjonering													30 års oppgjøringsstid			25 års oppgjøringsstid			20 års oppgjøringsstid					
IP	2 % av lønn 1-12G	308 780	514 633	720 486	1 132 192	244 962	408 271	571 579	898 195	190 405	317 341	444 278	698 150	143 914	239 857	335 800	527 686	104 444	174 074	243 703	382 962			
	3 % av lønn 1-12G	463 169	771 949	1 080 729	1 698 288	367 444	612 406	857 368	1 347 293	285 607	476 012	666 416	1 047 226	215 871	359 786	503 700	791 529	156 666	261 110	365 554	574 443			
YP	57 % av lønn - folketrygd	16 698	267 176	985 205	2 421 264	15 529	248 456	916 175	2 251 617	14 441	231 049	851 986	2 093 861	7 413	172 753	653 103	1 613 808	833	120 715	477 030	1 189 664			
	59 % av lønn - folketrygd	83 492	367 366	1 118 791	2 621 644	77 942	341 626	1 040 402	2 437 957	72 202	317 692	967 509	2 267 146	52 175	239 896	742 627	1 748 094	34 133	170 665	543 632	1 289 566			
	61 % av lønn - folketrygd	150 285	467 556	1 252 378	2 822 024	139 756	434 796	1 164 629	2 624 298	129 964	404 334	1 083 032	2 440 430	96 937	307 039	832 151	1 882 380	67 434	220 616	610 233	1 389 468			
	63 % av lønn - folketrygd	217 079	567 746	1 385 965	3 022 404	201 869	527 966	1 288 856	2 810 638	187 725	490 976	1 198 555	2 613 715	141 699	374 182	921 675	2 016 666	100 735	270 567	676 834	1 489 370			
	65 % av lønn - folketrygd	283 872	667 936	1 519 552	3 222 784	263 983	621 137	1 413 083	2 996 979	245 487	577 618	1 314 078	2 786 999	186 461	441 325	1 011 199	2 150 953	134 035	320 518	743 435	1 589 272			
Utbetaling ved pensjonering													30 års oppgjøringsstid			25 års oppgjøringsstid			20 års oppgjøringsstid					
IP uten garanti	2 % av lønn 1-12G	33 835	56 392	78 949	124 063	26 843	44 738	62 633	98 423	20 864	34 774	48 683	76 502	15 770	26 283	36 796	57 823	11 445	19 075	26 705	41 964			
	3 % av lønn 1-12G	50 753	84 589	118 424	186 095	40 864	67 106	93 949	147 634	31 296	52 160	73 025	114 753	23 655	39 425	55 194	86 734	17 167	28 612	40 057	62 946			
IP med 3 % garanti	2 % av lønn 1-12G	38 869	64 781	90 693	142 518	30 855	51 392	71 949	113 063	23 968	39 946	55 925	87 882	18 116	30 193	42 270	66 424	13 147	21 912	30 677	48 207			
	3 % av lønn 1-12G	58 303	97 172	136 040	213 777	46 253	77 089	107 924	169 595	35 952	59 919	83 867	131 823	27 174	45 289	63 405	99 636	19 721	32 868	46 015	72 310			
YP	57 % av lønn - folketrygd	2 102	33 632	124 016	304 784	1 955	31 275	115 327	283 429	1 818	29 084	107 246	263 571	933	21 746	82 211	203 143	105	15 195	60 048	149 753			
	59 % av lønn - folketrygd	10 510	46 243	140 831	330 008	9 773	43 003	130 964	306 886	9 089	39 990	121 788	285 384	6 568	30 198	93 480	220 047	4 297	21 483	68 431	162 308			
	61 % av lønn - folketrygd	18 918	58 855	157 647	355 231	17 992	54 731	146 601	330 342	16 360	50 897	136 330	307 197	12 202	38 650	104 750	236 951	8 488	27 771	76 815	174 904			
	63 % av lønn - folketrygd	27 325	71 467	174 463	380 455	25 411	66 459	162 239	353 798	23 631	61 803	150 872	329 010	17 837	47 101	116 019	253 854	12 680	34 059	85 199	187 479			
	65 % av lønn - folketrygd	35 733	84 079	191 278	405 678	33 230	78 188	177 876	377 254	30 901	72 710	165 414	350 822	23 471	55 553	127 288	270 758	16 872	40 346	93 582	200 055			
Sum innskudd/premie													30 års oppgjøringsstid			25 års oppgjøringsstid			20 års oppgjøringsstid					
IP	2 % av lønn 1-12G	189 911	316 519	443 126	696 341	159 720	266 200	372 681	585 641	131 645	219 408	307 171	482 697	105 536	175 893	246 251	386 965	81 257	135 428	189 599	297 941			
	3 % av lønn 1-12G	284 867	474 778	664 690	1 044 512	239 380	399 301	559 021	878 461	197 467	329 111	460 756	724 045	158 304	263 840	369 376	580 448	121 885	203 142	284 398	446 912			
YP	57 % av lønn - folketrygd	13 926	222 828	821 682	2 019 389	13 940	208 630	769 318	1 890 694	12 224	195 576	721 186	1 772 406	6 336	147 653	558 212	1 379 331	720	104 411	412 595	1 028 964			
	59 % av lønn - folketrygd	69 634	306 389	933 096	2 186 511	65 197	286 866	873 632	2 047 165	61 118	268 917	818 974	1 919 087	44 594	205 041	634 729	1 494 106	29 522	147 614	470 199	1 115 371			
	61 % av lønn - folketrygd	125 341	389 950	1 044 511	2 353 633	117 354	365 101	977 946	2 203 636	110 012	342 258	916 762	2 065 769	82 852	262 428	711 245	1 608 881	58 325	190 818	527 808	1 201 778			
	63 % av lønn - folketrygd	181 048	473 511	1 155 926	2 520 755	169 511	443 337	1 082 259	2 360 107	158 906	415 599	1 014 549	2 212 451	121 111	319 816	787 762	1 723 656	87 127	234 021	585 408	1 288 184			
	65 % av lønn - folketrygd	236 756	557 072	1 267 340	2 687 877	221 668	521 572	1 186 573	2 516 578	207 800	488 940	1 112 337	2 359 133	159 369	377 203	864 279	1 838 431	115 929	277 224	643 012	1 374 591			
Sum innskudd/premie Alderspensjon, inkludert regulering													30 års oppgjøringsstid			25 års oppgjøringsstid			20 års oppgjøringsstid					
IP	2 % av lønn 1-12G	213 266	355 443	497 620	781 974	180 797	301 328	421 859	662 921	150 395	250 658	350 922	551 448	121 820	203 034	284 247	446 674	94 572	157 620	220 668	346 764			
	3 % av lønn 1-12G	319 898	533 164	746 430	1 172 961	271 195	451 992	632 788	994 382	225 592	373 987	526 382	827 172	182 730	304 551	426 371	670 011	141 858	236 430	331 002	520 147			
YP	57 % av lønn - folketrygd	12 891	206 259	760 583	1 869 231	12 337	197 382	727 839	1 788 756	11 839	189 413	698 461	1 716 556	6 280	146 355	553 305	1 367 205	732	106 146	419 453	1 046 068			
	59 % av lønn - folketrygd	64 456	283 607	863 713	2 023 927	61 682	271 399	826 529	1 936 791	59 192	260 443	793 167	1 858 616	44 202	203 238	629 149	1 480 971	30 013	150 068	478 015	1 133 911			
	61 % av lønn - folketrygd	116 021	360 954	966 843	2 178 622	111 027	345 416	925 219	2 084 825	106 546	331 473	887 874	2 000 675	82 124	260 121	704 993	1 594 737	59 294	193 989	536 577	1 221 754			
	63 % av lønn - folketrygd	167 586	438 302	1 069 973	2 333 317	160 372	419 434	1 023 909	2 232 860	153 899	402 503	982 580	2 142 735	120 046	317 004	860 837	1 708 503	88 575	237 911	595 139	1 309 597			
	65 % av lønn - folketrygd	219 151	515 649	1 173 103	2 488 012	209 717	493 451	1 122 598	2 380 895	201 252	473 533	1 077 287	2 284 795	157 968	373 887	856 681	1 822 269	117 856	281 832	653 701	1 397 440			

Figur 1.8 Tabell 1.1.2 b) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

Kjønnet	Kvinnene	Førværet årlig avkastning IP	5,0	Årlig kostnad for rentegaranti	0,50	Tallene er inflasjonsjustert	Sum premie er inkludert reguleringens premie.														
							Premie og innskuddsfrakt gir erstating fra og med 50 uføret														
Pensjonsalder	67	Førværet årlig avkastning YP	4,75	Førværet årlig avkastning ved uføret	2,0	Innskuddspensjonsproduktet er uen dodelighetsavram til pensjonsalder, og med dodelighetsavram til utbetalings tid.	Sum premie er inkludert reguleringens premie.														
							Premie og innskuddsfrakt gir erstating fra og med 50 uføret														
t betalingsstid	15	Årlig lønnsregulering	4,5	Folketrygdens grunnpensjon	1 G	ed utbetaling av IP med 3 garantiforsikreres framtidig rente ved pensjonsalder	Sum premie er inkludert reguleringens premie.														
							Premie og innskuddsfrakt gir erstating fra og med 50 uføret														
Krav til tjenestetid	30	Årlig G-regulering	4,5	Folketrygdens grunnpensjon	1 G	ed utbetaling av IP med 3 garantiforsikreres framtidig rente ved pensjonsalder	Sum premie er inkludert reguleringens premie.														
							Premie og innskuddsfrakt gir erstating fra og med 50 uføret														
Grunnrenten	3	Årlig inflasjon	2,5	Folketrygdens grunnpensjon	1 G	ed utbetaling av IP med 3 garantiforsikreres framtidig rente ved pensjonsalder	Sum premie er inkludert reguleringens premie.														
							Premie og innskuddsfrakt gir erstating fra og med 50 uføret														
Kapital ved pensjonering							40 års oppgjøringsstid			35 års oppgjøringsstid			30 års oppgjøringsstid			25 års oppgjøringsstid			20 års oppgjøringsstid		
Produkt	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP	2 % av lønn 1-12G	337 504	562 506	787 509	1 237 514	264 842	441 404	617 966	971 089	203 593	339 321	475 050	746 507	152 168	253 613	355 058	557 949	109 188	181 980	254 772	400 357
	3 % av lønn 1-12G	506 256	843 760	1 181 264	1 856 271	397 264	662 106	926 949	1 456 634	305 389	508 982	712 575	1 119 760	228 252	380 420	532 588	836 923	163 782	272 970	382 159	600 555
YP	57 % av lønn - folketrygd	26 630	426 065	1 171 110	3 861 201	24 178	386 826	1 426 412	3 505 586	21 951	351 199	1 295 039	3 182 721	11 003	256 372	969 220	2 394 918	1 205	174 897	691 142	1 723 637
	59 % av lønn - folketrygd	133 146	585 839	1 784 142	4 180 748	120 884	531 885	1 819 823	3 795 703	109 750	482 898	1 470 637	3 446 118	77 430	356 013	1 102 075	2 594 200	49 453	247 268	787 637	1 868 379
	61 % av lønn - folketrygd	239 661	745 613	1 997 173	4 500 296	239 661	745 613	1 997 173	4 500 296	197 549	614 597	1 646 236	3 709 515	143 857	455 654	1 234 929	2 793 482	97 700	319 639	884 131	2 013 121
	63 % av lønn - folketrygd	346 177	905 386	2 210 205	4 819 943	314 295	822 002	2 006 646	4 375 937	285 348	746 295	1 821 834	3 972 912	210 384	555 295	1 367 784	2 992 763	145 948	392 010	980 626	2 157 863
	65 % av lønn - folketrygd	452 693	1 065 160	2 423 236	5 139 390	411 001	967 060	2 200 057	4 666 054	373 147	877 994	1 997 432	4 236 309	276 712	654 935	1 500 638	3 192 045	194 195	464 381	1 077 121	2 302 606
Utbetaling ved pensjonering							40 års oppgjøringsstid			35 års oppgjøringsstid			30 års oppgjøringsstid			25 års oppgjøringsstid			20 års oppgjøringsstid		
Produkt	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP uten garanti	2 % av lønn 1-12G	26 475	44 125	61 776	97 076	20 775	34 626	48 476	76 176	15 971	26 618	37 265	58 559	11 937	19 895	27 852	43 768	8 565	14 275	19 985	31 406
	3 % av lønn 1-12G	39 713	66 188	92 663	145 614	31 163	51 938	72 714	114 265	23 956	39 927	55 897	87 839	17 905	29 842	41 778	65 652	12 848	21 413	29 978	47 109
IP med 3 % garanti	2 % av lønn 1-12G	32 275	53 792	75 308	118 342	25 327	42 211	59 095	92 864	19 469	32 449	45 428	71 387	14 532	24 253	33 954	53 356	10 442	17 403	24 364	38 286
	3 % av lønn 1-12G	48 413	80 688	112 963	177 513	37 990	63 316	88 643	139 296	29 204	48 673	68 143	107 081	21 827	36 379	50 931	80 034	15 662	26 104	36 545	57 428
YP	57 % av lønn - folketrygd	2 547	40 744	150 243	369 241	2 312	36 992	136 406	335 234	2 099	33 585	123 843	304 359	1 052	24 516	92 685	229 023	115	16 725	66 093	164 829
	59 % av lønn - folketrygd	12 733	56 023	170 615	399 799	11 560	50 863	154 901	362 978	10 695	46 179	140 635	329 547	7 405	34 045	105 360	248 080	4 729	23 646	75 321	178 670
	61 % av lønn - folketrygd	22 918	71 302	190 987	430 357	20 808	64 735	173 397	390 721	18 891	58 773	157 427	354 736	13 757	43 574	118 095	267 137	9 343	30 567	84 548	192 512
	63 % av lønn - folketrygd	33 104	86 581	211 359	460 915	30 056	78 607	191 893	418 465	27 287	71 367	174 219	379 924	20 109	53 102	130 799	286 194	13 957	37 487	93 776	206 353
	65 % av lønn - folketrygd	43 290	101 860	231 731	491 473	39 303	92 479	210 388	446 208	35 684	83 961	191 012	405 112	26 462	62 631	143 504	305 251	18 571	44 408	103 004	220 195
Sum innskudd/premie							40 års oppgjøringsstid			35 års oppgjøringsstid			30 års oppgjøringsstid			25 års oppgjøringsstid			20 års oppgjøringsstid		
Produkt	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP	2 % av lønn 1-12G	210 780	351 301	491 821	772 861	174 721	291 202	407 682	640 644	141 983	236 638	331 293	520 603	112 260	187 099	261 939	411 619	85 274	142 123	198 973	312 672
	3 % av lønn 1-12G	316 170	526 951	737 731	1 159 292	262 081	436 802	611 523	960 965	212 974	354 957	496 939	780 905	168 389	280 649	392 909	617 428	127 911	213 185	298 459	469 007
YP	57 % av lønn - folketrygd	22 210	355 355	1 310 363	3 220 381	20 289	324 628	1 197 066	2 941 945	18 539	296 927	1 094 903	2 690 859	9 388	218 712	826 846	2 043 117	1 041	150 887	596 252	1 486 985
	59 % av lønn - folketrygd	111 048	488 612	1 488 039	3 486 895	101 446	446 363	1 359 381	3 185 416	92 789	408 272	1 243 364	2 913 550	66 057	303 716	940 185	2 213 126	42 664	213 322	679 498	1 611 854
	61 % av lønn - folketrygd	199 886	621 869	1 665 715	3 753 408	182 603	568 099	1 521 695	3 428 888	167 020	519 618	1 391 824	3 136 241	122 726	388 721	1 053 524	2 383 134	84 287	275 756	762 744	1 736 723
	63 % av lønn - folketrygd	288 724	755 126	1 843 391	4 019 922	263 761	689 835	1 684 009	3 672 359	241 250	630 963	1 540 285	3 358 932	179 396	473 725	1 166 863	2 553 142	125 910	338 190	845 990	1 861 591
	65 % av lønn - folketrygd	377 562	888 383	2 021 067	4 286 436	344 918	811 571	1 846 324	3 915 831	315 480	742 309	1 688 746	3 581 623	236 065	558 729	1 280 202	2 723 151	167 533	400 625	929 236	1 986 460
Sum innskudd/premie Alderspensjon, inkludert regulering							40 års oppgjøringsstid			35 års oppgjøringsstid			30 års oppgjøringsstid			25 års oppgjøringsstid			20 års oppgjøringsstid		
Produkt	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn
IP	2 % av lønn 1-12G	237 882	396 470	555 059	872 235	198 647	331 078	463 509	728 372	162 814	271 356	379 899	596 984	129 975	216 625	303 274	476 574	99 473	165 788	232 103	364 734
	3 % av lønn 1-12G	356 823	594 706	832 588	1 308 352	291 910	496 617	695 264	1 092 558	244 221	407 035	569 849	895 912	194 962	324 937	454 912	714 861	149 209	248 682	348 155	540 902
YP	57 % av lønn - folketrygd	20 615	329 841	1 216 278	2 989 155	19 216	307 464	1 133 776	2 786 401	17 969	287 482	1 060 076	2 605 268	9 394	216 529	818 594	2 022 725	1 056	153 114	605 052	1 508 932
	59 % av lønn - folketrygd	103 074	453 530	1 381 197	3 236 533	96 083	422 764	1 287 509	3 017 000	89 338	395 286	1 203 815	2 820 876	65 398	300 685	930 801	2 191 036	43 294	216 470	689 527	1 635 644
	61 % av lønn - folketrygd	185 534	577 219	1 546 115	3 483 911	172 949	538 063	1 441 242	3 247 599	161 707	503 090	1 347 553	3 036 483	121 502	384 841	1 043 009	2 359 948	85 531	279 826	774 001	1 762 355
	63 % av lønn - folketrygd	267 993	700 908	1 711 034	3 731 288	248 815	653 363	1 594 974	3 478 198	233 576	610 894	1 491 291	3 252 091	177 605	468 997	1 155 217	2 527 659	127 768	343 182	858 476	1 889 067
	65 % av lønn - folketrygd	350 452	824 596	1 875 952	3 978 666	326 682	768 662	1 748 707	3 708 797	305 446	718 697	1 635 030	3 467 698	233 709	553 152	1 267 424	2 695 971	170 005	406 538	942 950	2 015 779

Figur 1.9 Tabell 1.1.2 c) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

Kjønn	Kvinne	Føretet årlig avkastning IP	5,0	Årlig kostnad for reteggaranti	0,50	Tallene er inflasjonsjustert	Sum premie er inkludert reguleringspremie.														
							Føretet årlig avkastning YP			Årlig innskuddregulering ved uføret			Føretet årlig avkastning med 50 uføret			Innskuddspensjonsproduktet er uten delingsarv fram til pensjonsalder, og med delingsarv i utbetalingsiden.					
Pensjonsalder	67	Årlig lønnsregulering	4,0	Årlig lønnsregulering	1,5	Årlig inflasjon	30 års oppgjenningsstid			25 års oppgjenningsstid			20 års oppgjenningsstid								
tebetalingsstid	15	Årlig g-regulering	4,0	Årlig g-regulering	1,5	Årlig inflasjon	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn			
Krav til lønnsleid	30	Årlig g-regulering	4,0	Årlig g-regulering	1,5	Årlig inflasjon	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn			
Grunnlagrente	3	Årlig inflasjon	2,5	Årlig inflasjon	2,5	Årlig inflasjon	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn			
Kapital ved pensjonering							35 års oppgjenningsstid			30 års oppgjenningsstid			25 års oppgjenningsstid			20 års oppgjenningsstid					
Produkt	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn				
IP	2 % av lønn 1-12G	308 780	514 633	720 486	1 132 192	244 962	408 271	571 579	898 195	190 405	317 341	444 278	698 150	143 914	239 857	335 800	527 686	104 444	174 074	243 703	382 962
	3 % av lønn 1-12G	463 169	771 949	1 080 729	1 698 288	367 444	612 406	857 368	1 347 293	285 607	476 012	666 416	1 047 226	215 871	359 786	503 700	791 529	156 666	261 110	365 554	574 443
YP	57 % av lønn - folketrygd	21 981	351 690	1 296 848	3 187 166	20 441	327 048	1 205 983	2 963 856	19 009	304 136	1 121 489	2 756 198	9 758	227 399	859 694	2 124 293	1 096	158 899	627 926	1 565 983
	59 % av lønn - folketrygd	109 902	483 573	1 472 691	3 450 931	102 202	449 690	1 369 506	3 209 140	95 042	418 185	1 273 555	2 984 297	68 679	315 781	1 095 379	2 301 057	44 930	224 651	715 595	1 697 486
	61 % av lønn - folketrygd	197 824	615 455	1 648 535	3 714 696	183 964	573 332	1 533 029	3 454 425	171 074	532 324	1 425 621	3 212 395	127 600	404 163	1 095 379	2 477 821	88 765	290 403	803 264	1 828 989
	63 % av lønn - folketrygd	285 746	747 338	1 824 378	3 978 461	265 725	694 975	1 696 552	3 699 709	247 107	646 283	1 577 686	3 440 494	186 532	492 545	1 213 222	2 654 585	132 599	356 154	890 933	1 960 492
	65 % av lønn - folketrygd	373 667	879 220	2 000 221	4 242 226	347 486	817 617	1 860 075	3 944 993	323 140	760 333	1 729 752	3 668 592	245 443	580 927	1 331 065	2 831 349	176 434	421 906	978 601	2 091 996
Utbetaling ved pensjonering							35 års oppgjenningsstid			30 års oppgjenningsstid			25 års oppgjenningsstid			20 års oppgjenningsstid					
Produkt	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn				
IP uten garanti	2 % av lønn 1-12G	24 222	40 370	56 518	88 814	19 216	32 026	44 837	70 458	14 936	24 894	34 851	54 766	11 289	18 815	26 342	41 394	8 193	13 655	19 117	30 041
	3 % av lønn 1-12G	36 333	60 555	84 777	133 221	28 824	48 040	67 256	105 687	22 404	37 340	52 277	82 149	16 934	28 223	39 512	62 091	12 290	20 483	28 676	45 062
IP med 3 % garanti	2 % av lønn 1-12G	29 528	49 214	68 899	108 270	23 425	39 042	54 659	85 893	18 208	30 347	42 486	66 763	13 762	22 937	32 112	50 462	9 988	16 646	23 305	36 622
	3 % av lønn 1-12G	44 292	73 820	103 349	162 405	35 138	58 564	81 989	128 840	27 312	45 520	63 728	100 145	20 643	34 406	48 168	75 693	14 982	24 970	34 957	54 933
YP	57 % av lønn - folketrygd	2 102	33 632	124 016	304 784	1 955	31 275	115 327	283 429	1 818	29 084	107 246	263 571	933	21 746	82 211	203 143	105	15 195	60 048	149 753
	59 % av lønn - folketrygd	10 510	46 243	140 831	330 008	9 773	43 203	130 964	306 886	9 089	39 990	121 788	285 384	6 568	30 990	101 480	220 047	4 297	21 483	68 431	162 328
	61 % av lønn - folketrygd	18 918	58 855	157 647	355 231	17 952	54 731	146 601	330 342	16 360	50 897	136 330	307 197	12 202	38 650	104 750	236 951	8 488	27 771	76 815	174 904
	63 % av lønn - folketrygd	27 325	71 467	174 463	380 455	25 411	66 459	162 239	353 798	23 631	61 803	150 872	329 010	17 837	47 101	116 019	253 854	12 680	34 059	85 199	187 479
	65 % av lønn - folketrygd	35 733	84 079	191 278	405 678	33 230	78 188	177 876	377 254	30 901	72 710	165 414	350 822	23 471	55 553	127 288	270 758	16 872	40 346	93 582	200 055
Sum innskudd/premie							35 års oppgjenningsstid			30 års oppgjenningsstid			25 års oppgjenningsstid			20 års oppgjenningsstid					
Produkter	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn				
IP	2 % av lønn 1-12G	189 911	316 519	443 126	696 341	159 720	266 200	372 681	585 641	131 645	219 408	307 171	482 697	105 536	175 893	246 251	386 965	81 257	135 428	189 599	297 941
	3 % av lønn 1-12G	284 867	474 778	664 690	1 044 512	239 580	399 301	559 021	878 461	197 467	329 111	460 756	724 045	158 304	263 840	369 376	580 448	121 885	203 142	284 398	446 912
YP	57 % av lønn - folketrygd	18 332	293 314	1 081 599	2 658 169	17 165	274 625	1 012 671	2 488 765	16 091	257 441	949 314	2 333 059	8 340	194 360	734 788	1 815 646	948	137 438	543 108	1 354 450
	59 % av lønn - folketrygd	91 661	403 307	1 228 257	2 878 156	85 821	377 608	1 149 982	2 694 732	80 451	353 982	1 078 034	2 526 140	58 700	269 900	835 508	1 966 727	38 861	194 308	618 934	1 468 189
	61 % av lønn - folketrygd	164 989	513 301	1 374 914	3 098 142	154 476	480 591	1 287 293	2 900 698	144 812	450 522	1 206 755	2 719 220	109 060	345 441	936 229	2 117 808	76 774	251 178	694 760	1 581 928
	63 % av lønn - folketrygd	238 318	623 294	1 521 572	3 318 129	223 132	583 574	1 424 603	3 106 664	209 172	547 062	1 335 475	2 912 301	159 421	420 981	1 036 950	2 268 889	114 687	308 047	770 586	1 695 667
	65 % av lønn - folketrygd	311 647	735 287	1 668 230	3 538 116	291 787	686 557	1 561 914	3 312 631	273 532	648 603	1 464 195	3 105 381	209 781	496 522	1 137 670	2 419 970	152 600	364 917	846 412	1 809 406
Sum innskudd/premie Alderspension, inkludert regulering og fritak, fratrukket overskudd							35 års oppgjenningsstid			30 års oppgjenningsstid			25 års oppgjenningsstid			20 års oppgjenningsstid					
Produkter	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn				
IP	2 % av lønn 1-12G	213 266	355 443	497 620	781 974	180 797	301 328	412 859	662 921	150 595	259 638	350 922	551 448	121 820	203 034	284 247	446 674	94 572	157 620	220 668	346 764
	3 % av lønn 1-12G	319 898	533 164	746 430	1 172 961	271 195	451 992	632 788	994 382	225 592	375 987	526 382	827 172	182 730	304 551	428 371	670 011	141 858	236 430	331 002	520 147
YP	57 % av lønn - folketrygd	16 969	271 504	1 001 173	2 460 513	16 240	259 818	958 072	2 354 543	15 584	249 329	919 400	2 259 540	8 266	192 651	728 328	1 799 684	964	139 723	552 136	1 376 964
	59 % av lønn - folketrygd	84 845	373 318	1 136 926	2 660 142	81 194	357 249	1 087 979	2 549 443	77 916	348 828	1 044 065	2 446 539	58 184	267 527	828 163	1 949 437	39 507	197 538	629 222	1 492 594
	61 % av lønn - folketrygd	152 721	475 133	1 272 678	2 867 771	146 148	454 680	1 217 887	2 744 304	140 248	436 326	1 168 729	2 633 536	108 102	342 404	927 998	2 099 190	78 050	255 353	706 309	1 608 224
	63 % av lønn - folketrygd	220 597	576 947	1 408 431	3 071 400	211 101	552 110	1 347 795	2 939 166	202 381	529 824	1 293 393	2 820 532	158 019	417 280	1 027 834	2 248 943	116 593	313 168	783 396	1 723 854
	65 % av lønn - folketrygd	288 474	678 761	1 544 183	3 275 028	276 055	649 541	1 477 702	3 134 027	264 913	623 322	1 418 058	3 007 529	207 937	492 157	1 127 669	2 398 695	155 137	370 983	860 482	1 839 484

Figur 1.10 Tabell 1.1.2.d) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

		Folketrygdens grunnpensjon															
		40 års opp tjenestetid			35 års opp tjenestetid			30 års opp tjenestetid			25 års opp tjenestetid			20 års opp tjenestetid			
Produkt	Plan	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn
Sum innskudd/premie inkludert fritak, fratrukket overskudd																	
IP	2 % av lønn 1-12G	237 882	396 470	555 059	872 235	196 647	331 078	463 309	728 372	162 814	271 356	379 899	596 984	129 975	216 625	302 274	476 574
	3 % av lønn 1-12G	356 823	594 706	832 588	1 208 352	297 970	496 617	695 644	1 092 558	244 221	407 035	569 849	895 476	194 962	324 937	451 912	714 861
	5 % av lønn - folketrygd	211 422	446 338	1 119 757	2 466 597	197 082	416 062	1 043 804	2 299 290	184 270	389 017	975 951	2 149 820	140 263	297 688	755 071	1 669 840
	50 % av lønn - folketrygd	274 066	540 304	1 245 045	2 654 528	255 477	503 654	1 160 394	2 474 474	238 869	470 915	1 085 148	2 313 616	182 874	361 620	840 034	1 797 704
YP	50 % av lønn - folketrygd	336 709	634 269	1 370 332	2 842 459	313 872	613 872	1 394 343	2 649 658	293 467	575 812	1 293 611	2 777 411	225 496	442 553	1 025 569	2 254 857
	61 % av lønn - folketrygd	399 353	728 235	1 495 619	3 030 390	372 266	678 838	1 394 172	2 824 842	344 066	634 710	1 303 541	2 641 206	268 118	489 485	1 010 801	2 053 434
	65 % av lønn - folketrygd	461 997	822 200	1 620 907	3 218 321	430 661	766 430	1 510 962	3 000 026	402 664	716 608	1 412 738	2 805 001	310 739	553 417	1 096 044	2 181 299
	65 % av lønn - folketrygd	234 857	417 967	823 990	1 656 039	233 083	414 810	817 767	1 619 706	232 512	413 794	815 764	1 619 706	192 152	342 218	677 763	1 348 855
Premieelementer:																	
Premie for alderspensjon																	
IP	2 % av lønn 1-12G	210 780	351 301	491 821	772 861	174 721	291 202	407 682	640 644	141 983	236 638	331 293	520 633	112 260	187 099	261 939	411 619
	3 % av lønn 1-12G	316 170	526 951	737 731	1 159 292	262 081	436 802	611 523	960 965	212 974	354 957	496 939	780 905	168 389	280 649	392 909	617 428
	5 % av lønn - folketrygd	107 477	226 896	569 230	1 253 899	106 665	225 183	564 931	1 244 429	106 404	224 631	563 547	1 241 381	86 728	184 081	466 914	1 032 582
	50 % av lønn - folketrygd	139 322	274 664	632 920	1 349 434	138 270	272 590	628 140	1 339 243	137 931	271 922	626 601	1 335 962	113 084	223 615	519 626	1 111 650
YP	50 % av lønn - folketrygd	171 167	322 632	698 610	1 444 969	169 874	319 997	691 349	1 434 056	169 458	319 213	689 656	1 430 443	139 440	263 150	572 338	1 190 718
	61 % av lønn - folketrygd	203 012	370 199	760 300	1 540 504	201 479	367 403	754 558	1 528 870	200 985	366 503	752 710	1 525 124	165 796	302 684	625 051	1 269 787
	65 % av lønn - folketrygd	234 857	417 967	823 990	1 656 039	233 083	414 810	817 767	1 619 706	232 512	413 794	815 764	1 619 706	192 152	342 218	677 763	1 348 855
	65 % av lønn - folketrygd	127 102	245 770	500 150	1 031 270	127 102	245 770	500 150	1 031 270	127 102	245 770	500 150	1 031 270	127 102	245 770	500 150	1 031 270
Premie for fritak ved uføret																	
IP	2 % av lønn 1-12G	40 653	67 755	94 857	149 060	35 889	59 815	83 741	131 592	20 831	34 719	48 606	76 381	17 715	29 525	41 335	64 955
	3 % av lønn 1-12G	61 577	97 997	134 404	208 140	16 775	27 590	37 429	58 246	10 411	17 604	24 230	36 502	8 529	14 140	19 459	29 433
	5 % av lønn - folketrygd	21 489	42 965	97 623	208 140	21 745	42 869	98 786	212 751	21 965	43 303	99 786	212 751	17 804	35 206	81 809	175 017
	61 % av lønn - folketrygd	26 401	49 733	107 447	222 875	26 716	50 325	108 726	225 530	26 986	50 835	109 827	227 813	21 953	41 430	90 108	187 465
YP	63 % av lønn - folketrygd	31 313	57 100	117 270	237 611	31 686	57 780	118 667	240 441	32 007	58 366	119 869	242 876	26 103	47 654	96 407	199 914
	65 % av lønn - folketrygd	36 225	64 468	127 094	252 346	36 656	65 236	128 608	255 352	37 028	65 897	129 910	257 938	30 352	53 878	106 706	212 362
	65 % av lønn - folketrygd	16 577	34 997	87 799	193 404	16 775	35 414	88 845	195 708	16 945	35 772	89 745	197 689	13 654	28 982	73 510	162 568
	50 % av lønn - folketrygd	21 489	42 965	97 623	208 140	21 745	42 869	98 786	212 751	21 965	43 303	99 786	212 751	17 804	35 206	81 809	175 017
Reguleringspremie - lønnsøkning																	
IP	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	5 % av lønn - folketrygd	120 300	253 968	637 146	1 403 502	101 418	214 104	537 141	1 183 212	83 920	177 166	444 467	979 068	54 939	116 608	295 769	654 092
	50 % av lønn - folketrygd	155 944	307 435	708 435	1 510 435	131 468	259 179	597 240	1 273 362	108 785	214 464	494 197	1 053 663	71 634	141 650	329 160	704 178
YP	61 % av lønn - folketrygd	191 589	360 902	779 724	1 617 369	161 518	304 254	657 340	1 363 512	133 650	251 762	543 927	1 128 258	88 329	166 693	362 550	754 264
	63 % av lønn - folketrygd	227 233	414 368	851 013	1 724 302	191 568	349 329	717 440	1 453 661	158 515	289 059	593 657	1 202 853	105 024	191 736	393 944	804 350
	65 % av lønn - folketrygd	262 877	467 835	922 301	1 831 235	221 618	394 404	777 540	1 543 811	183 380	326 357	643 387	1 277 449	121 720	216 779	423 331	854 435
	65 % av lønn - folketrygd	120 300	253 968	637 146	1 403 502	101 418	214 104	537 141	1 183 212	83 920	177 166	444 467	979 068	54 939	116 608	295 769	654 092
Overskudd																	
IP	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	5 % av lønn - folketrygd	32 932	69 523	174 418	384 208	27 777	58 639	147 113	324 059	22 999	48 553	121 808	268 318	15 068	31 983	81 123	179 403
	50 % av lønn - folketrygd	42 690	84 160	193 933	413 481	36 007	70 985	163 573	348 750	29 813	58 774	135 436	288 761	19 647	38 851	90 281	193 141
YP	61 % av lønn - folketrygd	52 447	98 796	213 449	442 754	44 237	83 330	180 033	373 440	36 627	68 996	149 065	309 304	24 227	45 720	99 439	206 878
	63 % av lønn - folketrygd	62 205	113 433	232 964	472 027	52 467	95 675	196 093	398 130	43 442	79 218	162 694	329 647	28 806	52 589	108 598	220 616
	65 % av lønn - folketrygd	71 963	128 069	252 479	501 299	60 697	108 020	212 953	422 820	50 256	89 439	176 323	350 090	33 385	59 458	117 756	232 353
	65 % av lønn - folketrygd	120 300	253 968	637 146	1 403 502	101 418	214 104	537 141	1 183 212	83 920	177 166	444 467	979 068	54 939	116 608	295 769	654 092
20 års opp tjenestetid																	
IP	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	5 % av lønn - folketrygd	32 932	69 523	174 418	384 208	27 777	58 639	147 113	324 059	22 999	48 553	121 808	268 318	15 068	31 983	81 123	179 403
	50 % av lønn - folketrygd	42 690	84 160	193 933	413 481	36 007	70 985	163 573	348 750	29 813	58 774	135 436	288 761	19 647	38 851	90 281	193 141
YP	61 % av lønn - folketrygd	52 447	98 796	213 449	442 754	44 237	83 330	180 033	373 440	36 627	68 996	149 065	309 304	24 227	45 720	99 439	206 878
	63 % av lønn - folketrygd	62 205	113 433	232 964	472 027	52 467	95 675	196 093	398 130	43 442	79 218	162 694	329 647	28 806	52 589	108 598	220 616
	65 % av lønn - folketrygd	71 963	128 069	252 479	501 299	60 697	108 020	212 953	422 820	50 256	89 439	176 323	350 090	33 385	59 458	117 756	232 353
	65 % av lønn - folketrygd	120 300	253 968	637 146	1 403 502	101 418	214 104	537 141	1 183 212	83 920	177 166	444 467	979 068	54 939	116 608	295 769	654 092
20 års opp tjenestetid																	
IP	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	5 % av lønn - folketrygd	32 932	69 523	174 418	384 208	27 777	58 639	147 113	324 059	22 999	48 553	121 808	268 318	15 068	31 983	81 123	179 403
	50 % av lønn - folketrygd	42 690	84 160	193 933	413 481	36 007	70 985	163 573	348 750	29 813	58 774	135 436	288 761	19 647	38 851	90 281	193 141
YP	61 % av lønn - folketrygd	52 447	98 796	213 449	442 754	44 237	83 330	180 033	373 440	36 627	68 996	149 065	309 304	24 227	45 720	99 439	206 878
	63 % av lønn - folketrygd	62 205	113 433	232 964	472 027	52 467</											

Folketrygdens grunnpensjon		3 4 G																							
Arlig lønnsregulering 4,0 tettalingsstid 10		40 års opplyeningsstid				35 års opplyeningsstid				30 års opplyeningsstid				25 års opplyeningsstid				20 års opplyeningsstid							
Produkt	Plan	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G
Sum innskudd/premie inkludert fritak, fratrukket overskudd																									
IP	2 % av lønn 1-12G	213 266	355 443	497 620	781 974	180 797	301 328	421 859	662 921	150 395	250 658	350 922	551 448	121 820	203 034	284 247	446 674	94 572	157 620	220 668	346 764	94 572	157 620	220 668	346 764
	3 % av lønn 1-12G	319 888	533 164	746 430	1 172 961	271 195	451 992	632 788	994 382	225 592	375 987	526 932	827 172	182 730	304 551	426 371	670 011	141 858	236 630	331 092	510 956	141 858	236 630	331 092	510 956
	57 % av lønn - folketrygd	174 032	367 400	521 724	2 030 372	166 540	351 584	502 042	1 946 958	159 818	337 392	486 440	1 864 535	124 786	264 862	371 811	1 485 711	92 235	197 649	279 649	510 956	92 235	197 649	279 649	510 956
	59 % av lønn - folketrygd	225 597	444 748	622 854	2 185 068	215 885	425 602	600 731	2 090 993	207 171	408 422	581 146	2 006 594	162 708	331 745	477 655	1 599 477	121 516	241 571	346 518	669 518	121 516	241 571	346 518	669 518
YP	61 % av lønn - folketrygd	277 162	522 095	744 784	2 339 763	265 230	499 619	709 421	2 239 028	254 524	479 452	693 853	2 148 654	200 630	376 628	533 499	1 713 243	150 797	285 492	408 080	783 674	150 797	285 492	408 080	783 674
	63 % av lønn - folketrygd	328 727	599 443	853 114	2 494 458	314 574	573 636	831 062	2 387 062	301 878	550 482	801 559	2 290 714	238 552	435 511	627 009	1 827 009	180 078	329 414	468 642	904 705	180 078	329 414	468 642	904 705
	65 % av lønn - folketrygd	380 292	676 790	1 034 244	2 640 153	363 919	647 654	947 601	2 535 097	349 231	621 512	892 265	2 432 773	276 474	492 394	715 187	1 940 775	209 259	373 335	530 956	1 488 943	209 259	373 335	530 956	1 488 943
	65 % av lønn - folketrygd	207 596	369 451	536 345	1 446 134	209 876	373 509	536 345	1 446 134	213 125	373 509	536 345	1 446 134	179 162	319 083	451 944	1 257 669	144 228	257 191	361 372	1 025 735	144 228	257 191	361 372	1 025 735
Premieelementer:																									
Premie for alderspensjon:																									
IP	2 % av lønn 1-12G	189 911	316 519	443 126	696 341	159 720	266 200	372 081	585 641	131 645	219 408	307 171	482 697	105 536	175 893	246 251	380 965	81 257	135 428	189 599	297 941	81 257	135 428	189 599	297 941
	3 % av lønn 1-12G	284 867	474 778	664 690	1 044 512	239 580	399 301	559 021	878 461	197 467	329 111	460 756	724 495	158 304	263 840	369 376	580 448	121 885	203 142	284 398	446 912	121 885	203 142	284 398	446 912
	57 % av lønn - folketrygd	95 002	200 559	283 156	1 008 351	96 045	202 762	283 156	1 008 351	97 532	205 901	283 156	1 008 351	108 865	171 637	240 500	362 777	63 541	136 160	189 599	297 941	63 541	136 160	189 599	297 941
	59 % av lønn - folketrygd	123 150	242 782	345 453	1 192 797	124 508	245 449	350 599	1 205 900	126 430	249 248	357 453	1 224 655	108 439	208 499	298 499	484 499	1 036 560	83 713	166 418	231 341	404 190	83 713	166 418	231 341
YP	61 % av lønn - folketrygd	151 299	285 005	412 520	1 277 243	152 961	288 136	412 520	1 277 243	153 328	292 596	412 520	1 277 243	130 014	245 360	353 647	1 110 223	103 885	196 075	279 649	432 685	103 885	196 075	279 649	432 685
	63 % av lønn - folketrygd	179 447	327 228	472 048	1 361 689	181 419	330 823	472 048	1 361 689	184 226	335 943	472 048	1 361 689	154 588	282 222	408 946	1 183 946	124 056	226 933	324 028	500 705	124 056	226 933	324 028	500 705
	65 % av lønn - folketrygd	207 596	369 451	536 345	1 446 134	209 876	373 509	536 345	1 446 134	213 125	373 509	536 345	1 446 134	179 162	319 083	451 944	1 257 669	144 228	257 191	361 372	1 025 735	144 228	257 191	361 372	1 025 735
	65 % av lønn - folketrygd	23 354	38 924	54 493	158 632	21 076	35 127	49 178	77 280	10 720	18 730	26 121	43 751	68 752	16 284	27 141	37 997	59 709	13 315	22 192	31 069	13 315	22 192	31 069	48 823
YP	3 % av lønn 1-12G	35 031	58 386	81 740	128 448	31 615	52 691	73 767	115 920	28 126	46 876	65 626	103 127	24 426	40 711	56 995	89 564	19 973	33 289	46 604	73 235	19 973	33 289	46 604	73 235
	57 % av lønn - folketrygd	14 667	30 965	44 783	171 119	15 157	31 997	45 734	176 828	15 609	32 953	46 672	182 110	12 789	27 146	38 853	60 269	9 909	17 233	24 891	40 122	9 909	17 233	24 891	40 122
	59 % av lønn - folketrygd	19 013	37 483	52 735	184 157	19 647	38 734	53 756	190 300	20 234	39 891	55 922	195 865	16 676	32 975	46 627	76 627	13 054	25 951	37 182	61 182	13 054	25 951	37 182	61 182
	61 % av lønn - folketrygd	23 359	44 002	61 520	217 195	24 138	45 470	64 237	233 773	24 859	46 828	66 172	209 860	20 562	38 805	54 400	90 739	16 200	30 670	43 673	73 654	16 200	30 670	43 673	73 654
Reguleringspremie - lønnsøkning	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	57 % av lønn - folketrygd	93 011	196 355	283 611	1 085 123	79 985	168 858	233 624	833 158	67 486	142 469	203 422	787 329	45 028	95 574	136 422	224 422	27 186	58 257	83 604	136 422	27 186	58 257	83 604	136 422
	59 % av lønn - folketrygd	120 569	237 693	347 729	1 167 800	103 685	204 407	283 424	1 004 255	87 482	172 462	243 414	847 316	58 712	116 100	166 788	277 163	35 816	71 203	100 864	166 788	35 816	71 203	100 864	166 788
Overskudd	61 % av lønn - folketrygd	148 128	279 031	402 846	1 250 476	127 384	239 955	343 021	1 075 353	107 477	202 456	293 405	907 303	72 396	136 626	197 156	324 524	61 821 6	115 125	162 125	266 125	61 821 6	115 125	162 125	266 125
	63 % av lønn - folketrygd	175 687	320 369	465 964	1 333 152	151 083	275 504	396 819	1 146 450	127 473	233 449	337 396	1 027 276	86 080	157 152	224 524	397 268	53 077	97 094	136 422	202 386	53 077	97 094	136 422	202 386
	65 % av lønn - folketrygd	203 246	361 707	513 081	1 415 828	174 782	311 053	437 218	1 217 548	147 469	262 443	373 388	1 027 276	99 764	177 678	251 892	430 320	61 708	110 040	150 647	231 647	61 708	110 040	150 647	231 647
	65 % av lønn - folketrygd	62 600	111 407	159 631	438 080	62 600	111 407	159 631	438 080	62 600	111 407	159 631	438 080	62 600	111 407	159 631	438 080	62 600	111 407	159 631	438 080	62 600	111 407	159 631	438 080

Figur 1.14 Tabell 1.2.1 b) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

Folketrygdemens gruppensjon 3 4 G

Arlig lønnsregulering 4,5
tbealøstid 15

Sum innskudd/premie inkludert fritak, fratrukket overskudd

Produkt	Plan	40 års opplynningsstid				35 års opplynningsstid				30 års opplynningsstid				25 års opplynningsstid				20 års opplynningsstid			
		4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn
IP	2 % av lønn +12G	237 882	396 470	555 039	872 235	198 647	331 078	463 309	728 372	162 814	271 356	379 899	596 384	129 975	216 635	303 274	476 574	99 473	165 788	232 103	364 734
	3 % av lønn +12G	356 823	594 706	852 588	1 308 352	297 970	496 617	695 264	1 092 559	244 221	407 035	569 949	895 476	194 962	324 927	454 912	714 861	149 209	248 682	348 155	547 100
	57 % av lønn - folketrygd	278 300	587 526	1 473 963	3 246 840	259 424	547 672	1 373 984	3 026 659	242 559	512 073	1 284 667	2 829 559	184 618	391 853	593 918	2 190 949	133 047	285 105	377 043	1 640 923
	59 % av lønn - folketrygd	360 759	711 215	1 638 882	3 494 218	336 290	662 971	1 527 716	3 252 208	314 429	619 877	1 428 405	3 045 466	240 722	476 009	710 125	2 366 360	175 284	348 461	481 518	1 767 634
	61 % av lønn - folketrygd	443 219	834 903	1 803 800	3 741 595	413 157	778 371	1 681 449	3 487 807	386 298	727 680	1 572 144	3 261 074	296 826	560 165	1 218 333	2 534 672	217 522	411 817	595 992	1 894 346
YP	63 % av lønn - folketrygd	525 678	958 592	1 968 719	3 988 973	490 023	893 570	1 835 182	3 718 406	458 167	835 484	1 715 882	3 476 681	352 929	644 321	1 330 541	2 702 983	259 759	475 173	690 467	2 021 058
	65 % av lønn - folketrygd	608 137	1 082 281	2 133 637	4 236 351	566 889	1 088 869	1 988 914	3 949 004	530 036	942 288	1 859 620	3 692 289	409 033	728 476	1 442 748	2 871 259	301 996	538 528	1 074 941	2 147 769
	57 % av lønn - folketrygd	141 475	298 669	749 291	1 650 536	140 406	296 414	743 632	1 638 071	140 062	295 688	741 810	1 634 658	114 162	242 311	614 610	1 359 212	88 257	189 122	268 913	1 088 498
	59 % av lønn - folketrygd	183 393	361 547	833 128	1 776 291	182 008	358 816	826 856	1 762 877	181 562	357 937	824 810	1 738 358	148 855	294 350	683 996	1 463 291	116 275	231 149	344 949	1 172 551
	61 % av lønn - folketrygd	225 311	424 424	916 964	1 902 046	225 610	421 219	910 039	1 887 682	223 062	420 187	907 810	1 883 057	183 548	346 390	753 383	1 567 370	144 492	273 176	400 985	1 256 605
Premieelementer:	63 % av lønn - folketrygd	267 230	487 302	1 000 801	2 027 801	265 211	483 622	993 243	2 012 487	264 562	484 437	990 809	2 007 557	218 241	398 430	822 769	1 671 450	172 310	315 203	457 021	1 340 659
	65 % av lønn - folketrygd	309 148	550 179	1 084 638	2 153 557	306 813	546 024	1 076 446	2 132 293	306 062	544 687	1 073 809	2 132 057	252 935	450 469	892 155	1 775 529	200 328	357 229	513 057	1 424 713
	57 % av lønn - folketrygd	27 102	45 170	63 238	99 374	23 926	39 876	55 827	87 728	20 831	34 719	48 606	76 381	17 715	29 525	41 335	64 955	14 199	23 665	33 130	52 062
	59 % av lønn - folketrygd	40 653	67 755	94 857	149 050	35 889	59 815	83 741	131 592	31 247	52 078	72 909	114 572	26 573	44 288	62 003	97 433	21 298	35 497	49 696	78 093
	61 % av lønn - folketrygd	28 287	46 067	115 572	254 582	22 081	46 616	116 949	257 614	22 305	47 088	118 133	260 233	19 974	38 149	96 763	213 993	13 705	28 367	39 920	169 025
Premie for fritak ved uføret	59 % av lønn - folketrygd	28 287	46 067	115 572	254 582	22 081	46 616	116 949	257 614	22 305	47 088	118 133	260 233	19 974	38 149	96 763	213 993	13 705	28 367	39 920	169 025
	61 % av lønn - folketrygd	34 752	55 766	141 835	293 376	35 166	66 244	143 119	296 870	35 523	66 915	144 568	299 676	28 898	54 535	118 612	246 765	22 406	42 420	59 323	195 130
	63 % av lønn - folketrygd	41 218	75 162	154 366	312 772	41 709	76 058	156 204	316 498	42 131	76 828	157 786	319 703	34 360	62 728	126 536	263 151	26 757	48 946	102 024	208 182
	65 % av lønn - folketrygd	47 684	84 861	167 297	332 169	48 252	85 872	169 289	336 125	48 740	86 741	171 004	339 529	39 822	70 921	140 460	279 537	31 108	55 472	110 726	221 234
	Reguleringspremie - lønnsøkning	IP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reguleringspremie - lønnsøkning	2 % av lønn +12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn +12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	57 % av lønn - folketrygd	158 353	334 304	838 691	1 847 463	133 499	281 830	707 051	1 557 490	110 466	232 208	585 062	1 288 770	72 317	153 493	389 328	860 997	42 855	91 836	127 410	528 559
	59 % av lønn - folketrygd	205 273	404 684	932 530	1 988 221	173 055	341 164	786 161	1 676 156	143 196	282 304	650 523	1 386 961	94 293	186 458	433 280	926 926	56 460	112 244	156 620	569 374
	61 % av lønn - folketrygd	252 193	475 063	1 026 369	2 128 980	212 610	400 497	865 272	1 794 822	175 922	331 400	715 994	1 485 153	116 270	219 422	477 233	992 855	70 865	132 651	183 830	610 189
Overskudd	63 % av lønn - folketrygd	299 112	545 442	1 120 208	2 269 739	252 166	459 830	944 383	1 913 488	208 657	380 495	781 445	1 583 444	138 246	252 387	518 884	1 058 784	83 670	153 059	219 040	651 004
	65 % av lønn - folketrygd	346 032	615 822	1 214 947	2 410 497	291 721	519 163	1 023 094	2 032 154	241 388	429 591	846 905	1 681 535	160 222	285 351	565 139	1 124 713	97 275	173 466	246 250	691 818
	2 % av lønn +12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn +12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	57 % av lønn - folketrygd	43 349	91 515	229 591	505 742	36 563	77 188	193 448	426 567	30 274	63 911	160 338	353 193	19 835	42 100	106 784	236 152	11 770	25 221	35 200	145 159
Overskudd	59 % av lønn - folketrygd	56 193	110 782	255 279	544 274	47 396	93 439	215 315	459 067	39 244	77 366	178 278	380 103	25 862	51 141	118 839	254 235	15 566	30 825	42 673	156 368
	61 % av lønn - folketrygd	69 038	130 048	280 367	582 807	58 230	109 689	236 982	491 568	48 214	96 218	219 102	463 012	31 890	60 183	130 894	272 318	19 442	36 430	50 146	167 508
	63 % av lønn - folketrygd	81 882	149 314	306 656	621 340	69 063	125 939	258 648	526 686	57 184	104 276	214 558	430 822	37 918	69 224	142 950	290 401	22 979	42 035	57 619	178 787
	65 % av lønn - folketrygd	94 726	168 581	332 344	659 872	79 897	142 189	280 315	556 568	66 154	117 731	232 098	460 832	43 945	78 266	155 005	308 484	26 715	47 639	65 091	189 995

Figur 1.15 Vedlegg 1 c) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

Folketrygdens gruppensjon 3-4 G

Adfyllingsregulering 4,0
 betalingstid 15

Sum innskudd/premie inkludert fritak, fratrukket overskudd

Produkt	40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid		
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn
IP	213 266	355 443	497 620	180 797	301 328	421 859	150 395	250 658	350 922	121 820	203 034	284 947	94 572	157 620	220 668
	319 898	533 164	748 430	271 195	451 992	633 788	225 592	375 987	526 382	182 730	304 551	426 371	141 858	236 430	331 002
YP	229 082	483 617	1 213 287	219 220	462 799	1 161 052	210 372	444 117	1 114 188	164 259	348 644	884 321	121 411	260 170	672 583
	296 958	585 432	1 340 039	284 174	609 229	1 290 960	272 704	573 615	1 238 853	214 177	453 520	1 045 156	159 954	317 985	749 670
	364 835	687 246	1 484 792	349 128	767 660	1 420 892	335 036	724 285	1 363 511	264 094	498 396	1 083 991	198 497	375 800	826 256
	432 711	789 061	1 620 544	414 082	755 091	1 520 775	314 012	674 612	1 288 181	314 012	573 273	1 183 826	237 041	433 615	903 843
	500 587	890 875	1 756 297	479 035	852 521	1 680 683	337 007	695 701	1 162 846	363 930	648 149	1 283 661	275 584	491 430	980 929
			3 487 142			3 337 007			3 203 317			3 023 317			2 854 944

Premielemeter:

Produkt	40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid		
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn
IP	189 911	316 519	443 126	159 720	266 200	372 681	131 645	219 488	307 171	105 536	175 893	246 251	81 257	135 428	189 599
	284 867	474 778	664 690	239 580	399 301	559 021	197 467	329 111	460 576	158 304	263 840	369 276	121 885	203 142	284 398
YP	125 053	264 001	662 316	126 426	266 901	669 592	128 383	271 032	679 956	106 444	225 930	573 061	83 641	179 231	463 343
	162 105	319 580	736 421	163 886	323 091	744 511	166 423	328 091	756 035	138 792	274 452	637 757	110 193	219 060	516 448
	199 158	375 159	810 527	201 946	379 380	819 431	204 462	385 151	832 114	171 140	322 973	702 462	136 746	258 889	569 553
	236 211	430 738	884 632	238 805	435 702	894 350	242 502	442 210	908 193	202 488	371 495	767 148	162 298	298 717	622 658
	273 263	486 317	958 737	276 265	491 659	969 269	280 541	499 269	984 272	235 835	420 016	831 843	189 851	338 546	675 763
			1 903 581			1 924 492			1 840 161			1 655 499			1 350 200

Premie for fritak ved uføret

Produkt	40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid		
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn
IP	23 354	38 924	54 493	21 076	35 127	49 178	18 750	31 251	43 751	16 284	27 141	37 997	13 315	22 192	31 069
	35 031	58 386	81 740	31 615	52 691	73 767	28 126	46 876	65 626	24 426	40 711	56 995	19 973	33 289	46 604
YP	19 307	40 759	102 256	19 951	42 119	105 667	20 547	43 377	108 823	16 835	35 732	90 633	13 043	27 949	72 254
	25 028	49 340	113 697	25 862	50 986	117 489	26 635	52 509	120 999	21 951	43 406	100 865	17 184	34 160	80 535
	30 748	57 921	125 138	31 774	59 853	129 312	32 723	61 641	133 175	27 067	51 080	111 097	21 324	40 371	88 817
	36 469	66 502	136 579	37 685	68 220	141 135	38 811	70 773	145 351	32 183	58 754	121 329	25 465	46 582	97 098
	42 189	75 083	148 020	43 597	77 587	152 958	44 899	79 905	157 527	37 299	66 428	131 561	29 605	52 793	105 379
			293 896			303 699			312 771			261 828			210 551

Reguleringspremie - lønnsøkning

Produkt	40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid		
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn
IP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
YP	122 432	258 466	648 436	105 287	222 272	557 627	88 833	187 535	470 484	59 272	125 806	319 102	35 785	76 685	198 243
	158 708	312 881	720 988	136 482	269 065	620 018	115 154	227 016	523 125	77 284	152 825	355 128	47 146	93 726	220 964
	194 384	367 295	793 540	167 678	315 859	682 410	141 475	266 497	575 766	95 297	179 844	391 153	58 506	110 767	243 685
	231 261	421 709	866 093	198 874	362 853	744 801	167 796	305 978	628 408	113 309	206 863	427 178	69 867	127 808	266 406
	267 537	476 124	938 645	230 070	409 446	807 193	194 116	345 459	681 049	131 322	233 881	463 203	81 227	144 848	289 127
			1 863 688			1 602 687			1 352 228			921 847			577 685

Overskudd

Produkt	40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid		
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn
IP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
YP	37 709	79 609	199 721	32 444	68 493	171 833	27 392	57 827	145 074	18 292	38 824	98 477	11 058	23 695	61 257
	48 883	96 369	222 067	42 057	82 913	191 059	35 508	70 001	161 306	23 850	47 163	109 594	14 568	28 961	68 277
	60 956	113 129	244 413	51 670	97 332	210 285	43 624	82 175	177 538	29 409	55 501	120 711	18 079	34 227	75 298
	71 229	129 888	266 760	61 283	122 511	229 511	51 740	94 949	193 770	34 968	63 839	132 629	21 589	39 492	82 319
	82 402	146 648	289 106	70 896	126 711	248 738	493 870	59 856	106 523	210 003	416 962	40 527	22 177	142 946	284 486
			439 944			378 514			343 917			217 781			136 380
			473 464			465 192			368 265			251 133			157 942
			506 983			540 503			392 614			267 810			167 973
			540 503			540 503			392 614			267 810			167 973
			574 022			574 022			416 962			284 486			178 504

Figur 1.16 Tabell 1.2.1.d) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

Artiligningsregulering tjebestillingstid	4,5 lønnsgrunnlag	Folketrygdens grunnpensjon	3,4 G	Sum innskudd/premie inkludert frikatt, fratrukket overskudd																		
				40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid						
Produkt	Plan	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	
IP	2 % av lønn - 1-12G	237 882	306 470	555 059	872 235	1 086 647	331 078	463 509	728 372	1 052 538	1 621 814	2 713 356	3 799 899	5 986 984	1 290 975	1 616 625	3 033 724	4 276 574	99 473	165 788	332 103	364 734
	3 % av lønn - 1-12G	356 823	594 706	833 588	1 308 352	2 397 970	496 617	689 264	1 092 538	2 442 221	4 070 535	5 699 849	8 993 476	14 929 984	1 949 962	3 249 937	4 543 912	7 714 861	149 209	248 682	348 155	547 100
	57 % av lønn - folketrygd	358 857	757 591	1 900 617	4 186 671	3 345 577	706 201	1 771 698	3 902 692	3 121 771	6 602 298	11 656 327	3 648 991	2 834 297	2 380 057	505 279	1 281 617	2 834 297	1 711 559	367 632	950 388	2 115 905
	59 % av lønn - folketrygd	465 185	917 083	2 325 929	4 505 655	4 333 633	854 975	1 969 930	4 200 040	4 054 443	7 993 306	14 841 872	3 927 008	3 102 401	613 795	1 426 305	3 051 328	2 262 022	449 327	1 059 315	2 279 955	
	61 % av lønn - folketrygd	571 513	1 076 575	2 825 929	4 824 639	5 321 749	1 003 549	2 168 162	4 497 389	4 988 116	9 383 315	2 027 711	4 205 036	3 821 745	722 310	1 570 992	3 268 359	2 800 486	531 021	1 168 241	2 442 684	
YP	63 % av lønn - folketrygd	677 841	1 236 067	2 538 595	5 143 623	6 311 865	1 152 233	2 366 394	4 794 737	5 990 788	1 077 324	2 212 562	4 483 043	4 851 088	830 826	1 715 679	3 485 390	3 334 949	612 716	1 277 168	2 660 674	
	65 % av lønn - folketrygd	784 169	1 395 559	2 751 241	5 462 607	7 301 981	1 300 897	2 564 626	5 092 085	6 833 461	1 216 333	2 397 907	4 761 060	5 274 432	939 341	1 860 367	3 702 421	3 899 412	694 411	1 386 094	2 769 644	
	2 % av lønn - 1-12G	210 780	351 301	491 821	772 861	1 174 721	291 202	407 682	640 644	1 141 983	2 366 638	3 313 293	520 603	411 619	112 260	187 099	261 939	411 619	85 274	142 123	198 973	312 672
	3 % av lønn - 1-12G	316 170	526 951	737 731	1 159 292	2 621 081	436 802	611 523	960 965	2 121 974	3 541 957	4 996 939	780 905	617 428	168 389	280 649	392 909	617 428	127 911	213 185	298 459	469 007
	57 % av lønn - folketrygd	182 426	385 122	966 181	2 128 301	1 810 048	382 214	958 884	2 112 228	1 806 605	3 811 277	956 335	2 107 053	1 47 208	147 208	312 450	792 515	1 752 650	113 803	243 865	630 434	1 403 575
Premie for fritak ved uføret	59 % av lønn - folketrygd	236 478	466 200	1 074 285	2 390 457	2 344 692	462 079	1 066 172	2 275 160	2 341 117	4 615 946	1 063 560	2 697 591	1 91 943	379 553	881 886	1 888 856	1 49 931	398 057	702 660	1 511 959	
	61 % av lønn - folketrygd	290 530	547 278	1 182 389	2 452 614	2 888 336	543 145	1 173 460	2 434 091	2 87 629	5 411 815	1 170 385	2 428 128	2 36 678	446 656	971 457	2 021 062	1 86 059	352 249	774 946	1 620 343	
	63 % av lønn - folketrygd	344 582	638 356	1 290 493	2 614 770	3 411 980	623 611	1 280 747	2 595 023	3 411 142	6 222 083	1 277 610	2 588 665	2 22 187	451 759	1 060 928	2 152 268	2 22 187	406 441	847 202	1 728 727	
	65 % av lønn - folketrygd	398 634	709 434	1 398 597	2 776 926	3 95 624	704 077	1 388 035	2 755 955	3 94 654	7 023 521	1 384 634	2 749 203	3 26 149	580 862	1 150 399	2 289 474	2 58 315	460 633	919 458	1 837 111	
	2 % av lønn - 1-12G	27 102	45 170	63 238	99 374	23 926	39 876	55 827	87 728	20 831	34 719	48 606	76 381	11 715	29 525	41 335	64 955	14 199	23 665	33 130	52 062	
Reguleringspremie - lønnsøkning	3 % av lønn - 1-12G	40 653	67 725	94 857	149 060	35 889	59 815	83 741	131 592	31 247	52 078	72 909	114 572	26 573	44 288	62 003	97 433	21 298	35 497	49 696	78 093	
	57 % av lønn - folketrygd	36 475	71 988	165 700	355 285	36 909	72 764	167 674	357 493	37 283	73 501	169 371	361 113	30 219	59 756	138 859	297 064	23 282	46 283	109 116	234 782	
	59 % av lønn - folketrygd	44 812	84 413	182 374	378 296	45 346	85 419	184 546	382 802	45 805	86 284	186 415	386 678	37 262	70 321	152 945	318 193	28 892	54 698	120 356	251 612	
	61 % av lønn - folketrygd	53 149	96 919	199 048	403 308	53 782	98 073	201 419	408 111	54 327	99 067	203 459	412 244	44 305	80 886	167 031	339 323	34 502	63 114	131 556	268 442	
	65 % av lønn - folketrygd	61 486	109 425	215 723	428 319	62 218	110 728	218 292	433 420	62 849	111 849	220 303	437 809	51 349	91 450	181 117	360 452	40 112	71 529	142 776	285 273	
Overskudd	2 % av lønn - 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn - 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	57 % av lønn - folketrygd	204 190	431 072	1 081 458	2 382 230	1 721 442	363 409	911 714	2 008 322	1 424 442	3 007 713	754 414	1 661 818	93 250	197 924	502 023	1 110 222	55 260	118 419	306 131	681 556	
	59 % av lønn - folketrygd	264 691	521 824	1 205 460	2 563 733	2 231 147	439 917	1 013 724	2 161 337	1 84 646	3 640 020	838 823	1 788 432	121 588	240 430	558 698	1 195 235	72 804	144 734	341 217	734 185	
	61 % av lønn - folketrygd	325 192	612 575	1 324 462	2 745 236	2 741 152	516 424	1 115 734	2 314 352	2 28 851	427 327	923 233	1 915 046	149 925	282 936	615 373	1 280 247	90 347	171 049	376 304	786 814	
Overskudd	63 % av lønn - folketrygd	385 693	703 326	1 444 464	2 926 738	3 25 157	692 932	1 217 744	2 467 368	2 69 055	490 634	1 007 642	2 041 659	178 263	325 443	672 049	1 365 260	107 890	197 363	411 390	839 443	
	65 % av lønn - folketrygd	446 194	794 078	1 565 465	3 108 241	3 76 163	669 440	1 319 755	2 620 383	3 11 260	553 941	1 092 051	2 168 273	206 600	367 949	728 724	1 450 273	125 433	223 678	446 476	892 073	
	2 % av lønn - 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn - 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	57 % av lønn - folketrygd	55 897	118 005	296 048	652 134	47 146	99 331	249 701	550 041	39 037	82 411	206 750	455 428	25 576	54 286	137 693	304 509	15 177	32 521	84 073	187 177	
Overskudd	59 % av lønn - folketrygd	72 459	142 849	329 172	701 820	61 116	120 485	277 640	591 949	50 603	99 761	229 883	490 127	33 349	65 944	153 238	327 827	19 994	39 748	93 709	201 631	
	61 % av lønn - folketrygd	89 021	167 692	362 296	751 506	75 085	141 439	305 578	638 857	62 170	117 110	253 015	524 826	41 121	77 603	168 783	351 144	24 812	46 975	103 345	216 805	
	63 % av lønn - folketrygd	105 564	192 535	395 421	801 193	89 054	162 993	333 517	673 765	73 736	134 460	276 148	559 526	48 893	89 262	184 328	374 461	29 630	54 202	112 981	230 538	
	65 % av lønn - folketrygd	122 146	217 378	428 545	850 879	103 024	183 347	361 455	717 673	85 302	151 809	299 381	594 225	56 666	100 920	199 873	397 778	34 448	61 429	122 616	244 992	

Figur 1.17 Tabell 1.2.1 e) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

3 4 G

Folketrygdens gruppensjon

Artig lønnsregulering 4,0
tilsvang

Sum innskudd/premie inkludert
fritak, fratrukket overskudd

Table with 12 columns: Produkt, Plan, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn. Rows include IP (2% av lønn t-12G, 3% av lønn t-12G) and YP (57% av lønn - folketrygd, 59% av lønn - folketrygd, 61% av lønn - folketrygd, 63% av lønn - folketrygd, 65% av lønn - folketrygd).

Premieelementer:

Table with 12 columns: Produkt, Plan, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn. Rows include IP (2% av lønn t-12G, 3% av lønn t-12G) and YP (57% av lønn - folketrygd, 59% av lønn - folketrygd, 61% av lønn - folketrygd, 63% av lønn - folketrygd, 65% av lønn - folketrygd).

Premie for fritak ved uføret

Table with 12 columns: Produkt, Plan, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn. Rows include IP (2% av lønn t-12G, 3% av lønn t-12G) and YP (57% av lønn - folketrygd, 59% av lønn - folketrygd, 61% av lønn - folketrygd, 63% av lønn - folketrygd, 65% av lønn - folketrygd).

Reguleringspremie - lønnsøkning

Table with 12 columns: Produkt, Plan, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn. Rows include IP (2% av lønn t-12G, 3% av lønn t-12G) and YP (57% av lønn - folketrygd, 59% av lønn - folketrygd, 61% av lønn - folketrygd, 63% av lønn - folketrygd, 65% av lønn - folketrygd).

Overskudd

Table with 12 columns: Produkt, Plan, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn, 4 G | lønn, 6 G | lønn, 8 G | lønn, 12 G | lønn. Rows include IP (2% av lønn t-12G, 3% av lønn t-12G) and YP (57% av lønn - folketrygd, 59% av lønn - folketrygd, 61% av lønn - folketrygd, 63% av lønn - folketrygd, 65% av lønn - folketrygd).

Figur 1.18 Tabell 1.2.1 f) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsepensjon

Aktiv lønnsregulering	45 tjebetalingsstid	Folketrygdens grunnpensjon																			
		40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid							
		4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn				
Sum innskudd/premie inkludert fritak, fratrukket overskudd		40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid							
IP	Plan	237 882	396 470	555 059	872 235	1 986 647	331 078	463 509	728 372	1 621 814	271 356	379 989	596 984	1 293 975	2 162 625	3 033 274	4 765 574	99 473	165 788	232 103	364 734
	3 % av lønn 1-12G	35 682,3	594 706	833 588	1 308 352	2 975 970	493 617	698 264	1 092 558	2 442 221	407 035	569 849	899 476	1 949 262	3 249 937	4 541 912	7 141 861	1 419 209	2 488 682	3 488 155	5 411 100
YP	57 % av lønn - folketrygd	15 661	250 577	923 996	2 270 836	14 599	233 578	861 320	2 116 806	13 651	218 398	805 331	1 979 201	7 060	164 496	621 979	1 536 647	802	116 320	459 653	1 146 323
	59 % av lønn - folketrygd	78 305	344 543	1 049 284	2 458 767	72 993	321 170	978 110	2 291 990	68 249	300 295	914 528	2 142 996	49 682	228 428	707 122	1 664 512	32 890	164 450	523 828	1 249 585
	61 % av lønn - folketrygd	140 948	438 508	1 174 571	2 646 698	131 388	488 762	1 094 899	2 467 174	122 848	382 193	1 023 725	2 306 791	93 304	292 360	793 377	1 793 377	64 977	212 581	588 002	1 338 847
	63 % av lønn - folketrygd	203 592	532 474	1 299 858	2 834 629	189 783	496 354	1 211 689	2 642 538	177 446	464 991	1 132 922	2 470 586	134 925	356 293	877 608	1 920 242	97 064	260 712	652 177	1 435 109
	65 % av lønn - folketrygd	266 236	626 439	1 425 145	3 022 560	248 177	583 946	1 328 478	2 817 542	232 044	545 988	1 242 119	2 634 382	177 547	420 225	962 852	2 048 107	129 152	308 843	716 532	1 531 370
Premieelementer:		40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid							
IP	Plan	210 780	351 301	491 821	772 861	1 741 721	291 202	407 682	640 644	1 411 983	236 638	331 993	520 603	1 122 660	1 877 099	2 611 939	4 111 619	85 274	142 123	198 973	312 672
	3 % av lønn 1-12G	31 617,0	526 951	737 731	1 159 292	2 622 081	436 802	611 523	960 965	2 121 974	354 957	496 939	780 905	1 683 389	2 800 649	3 921 909	6 174 428	127 911	213 185	298 459	469 077
YP	57 % av lønn - folketrygd	7 961	127 381	469 714	1 154 383	7 901	126 419	466 167	1 145 665	7 882	126 109	465 025	1 142 858	4 365	101 719	384 551	950 219	532	77 159	304 908	760 407
	59 % av lønn - folketrygd	39 806	175 148	533 404	1 249 918	39 506	173 826	529 376	1 240 479	39 409	173 400	528 079	1 232 440	30 721	141 253	437 264	1 029 287	21 817	109 086	347 478	824 262
	61 % av lønn - folketrygd	71 651	222 916	597 094	1 345 453	71 110	221 232	592 585	1 332 021	70 936	220 690	591 133	1 332 021	57 077	180 787	489 976	1 108 356	43 102	141 014	390 048	888 117
	63 % av lønn - folketrygd	103 496	270 683	660 784	1 440 988	102 715	268 639	655 794	1 430 106	102 463	267 981	654 188	1 426 602	83 434	220 321	542 688	1 187 424	64 387	172 941	432 618	951 972
	65 % av lønn - folketrygd	135 341	318 451	724 475	1 536 523	134 319	316 046	719 003	1 524 920	133 990	315 272	717 242	1 521 184	109 790	259 855	595 400	1 266 492	85 672	204 869	475 188	1 015 272
Premie for fritak ved uføret		40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid							
IP	Plan	27 102	45 170	63 238	99 374	23 926	39 876	55 827	87 728	20 831	34 719	48 006	74 381	17 715	29 525	41 335	64 955	14 199	23 665	33 130	52 062
	3 % av lønn 1-12G	40 653	67 755	94 857	149 060	35 889	59 815	83 741	131 592	31 247	52 078	72 909	114 572	26 573	44 288	62 003	97 433	21 298	35 497	49 696	78 093
YP	57 % av lønn - folketrygd	1 228	19 467	72 450	179 055	1 243	19 881	73 313	180 175	1 255	20 083	74 655	182 000	687	16 014	60 443	149 601	83	11 981	47 447	118 078
	59 % av lønn - folketrygd	6 140	27 015	82 273	192 790	6 213	27 337	83 253	195 086	6 276	27 614	84 096	197 062	4 837	22 239	68 842	162 050	3 388	16 939	53 957	137 994
	61 % av lønn - folketrygd	11 052	34 383	92 097	207 526	11 183	34 793	93 194	209 997	11 297	35 145	94 138	212 124	8 986	28 463	77 141	174 488	6 693	21 897	60 568	137 910
	63 % av lønn - folketrygd	15 964	41 751	101 921	222 261	16 154	42 248	103 135	224 908	16 317	42 676	104 179	227 186	13 136	34 687	85 440	186 947	9 998	26 855	67 178	147 825
	65 % av lønn - folketrygd	20 875	49 119	111 745	236 997	21 124	49 704	113 075	239 819	21 338	50 207	114 220	242 248	17 285	40 911	93 739	199 395	13 303	31 813	73 789	157 741
Reguleringspremie - lønnsøkning		40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid							
IP	Plan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
YP	57 % av lønn - folketrygd	8 911	142 580	525 758	1 292 114	7 512	120 198	443 235	1 089 306	6 217	99 464	366 764	901 365	2 766	64 435	243 997	601 920	259	37 469	148 060	369 243
	59 % av lønn - folketrygd	44 556	196 046	597 047	1 399 047	37 562	165 273	503 334	1 179 456	31 082	136 761	416 694	975 960	19 462	89 478	276 807	652 006	10 594	52 972	168 731	400 250
	61 % av lønn - folketrygd	80 200	249 513	668 335	1 505 980	67 612	210 488	563 344	1 269 606	55 947	174 059	466 224	1 050 555	36 157	114 521	310 278	702 092	20 930	68 476	189 403	431 257
	63 % av lønn - folketrygd	115 845	302 980	739 624	1 612 913	97 662	255 423	623 534	1 359 755	80 812	211 356	515 954	1 128 151	52 852	139 564	343 768	752 177	31 265	83 979	210 074	462 264
	65 % av lønn - folketrygd	151 489	356 446	810 913	1 719 847	127 712	300 498	683 634	1 449 905	105 677	248 654	565 684	1 199 746	69 547	164 607	377 159	802 263	41 601	99 483	230 745	493 270
Overskudd		40 års opptjeningsstid			35 års opptjeningsstid			30 års opptjeningsstid			25 års opptjeningsstid			20 års opptjeningsstid							
IP	Plan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
YP	57 % av lønn - folketrygd	2 439	39 031	143 925	353 715	2 058	32 920	121 394	298 340	1 704	27 258	100 513	247 023	758	17 673	66 813	165 093	71	10 290	40 662	101 406
	59 % av lønn - folketrygd	12 197	53 667	183 441	382 988	10 288	45 266	137 854	323 031	8 518	37 479	114 141	267 466	5 338	24 542	75 971	179 831	2 909	14 547	46 339	109 921
	61 % av lønn - folketrygd	21 955	68 304	182 956	412 261	18 518	57 611	154 314	347 721	15 332	47 701	127 770	287 909	9 917	31 410	85 279	192 568	5 748	18 805	52 016	118 437
	63 % av lønn - folketrygd	31 712	82 940	202 471	441 534	26 748	69 956	170 774	374 711	22 147	57 923	141 399	308 352	14 496	38 279	94 888	206 306	8 587	27 063	57 693	126 952
	65 % av lønn - folketrygd	41 470	97 577	221 987	470 807	34 978	82 301	187 234	397 101	28 961	68 144	155 028	328 795	19 075	45 148	103 446	220 043	11 425	27 321	63 370	135 468

Figur 1.19 Tabell 1.2.2 a) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

		Folketrygdens gruppensjon																
		40 års opp tjenestetid			35 års opp tjenestetid			30 års opp tjenestetid			25 års opp tjenestetid			20 års opp tjenestetid				
Produkt	Plan	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	
		I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn	I lønn
Sum innskudd/premie inkludert fritak, fratrukket overskudd																		
IP	2 % av lønn 1-12G	213 266	355 443	497 620	781 974	189 797	301 328	421 859	662 921	153 935	250 658	350 922	551 448	121 820	203 034	284 247	446 674	94 572
	3 % av lønn 1-12G	319 898	533 164	746 430	1 172 961	271 195	451 992	632 788	994 382	225 592	376 987	526 382	827 171	182 730	304 551	426 371	670 011	141 858
	57 % av lønn - folketrygd	12 891	206 259	760 983	1 869 231	12 337	197 382	727 839	1 788 256	11 839	189 413	698 461	1 716 556	6 280	146 355	553 305	1 367 205	732
	59 % av lønn - folketrygd	64 456	283 607	863 913	2 023 927	61 682	271 399	826 529	1 936 791	59 192	269 443	793 167	1 888 616	44 202	203 238	709 149	1 480 971	3 001 3
	61 % av lønn - folketrygd	116 021	360 954	966 043	2 178 622	111 027	345 416	925 219	2 084 825	106 546	331 473	887 874	2 000 675	82 124	260 121	624 993	1 594 737	59 294
YP	63 % av lønn - folketrygd	167 586	438 302	1 069 973	2 333 317	160 372	419 434	1 023 909	2 232 860	153 899	402 503	982 580	2 142 735	120 046	317 004	708 637	1 708 503	88 575
	65 % av lønn - folketrygd	219 151	515 649	1 173 103	2 488 012	209 717	493 451	1 122 598	2 380 895	201 252	473 533	1 077 287	2 284 795	157 968	373 887	856 681	1 822 269	117 856
	2 % av lønn 1-12G	189 911	316 519	443 126	696 341	159 720	266 200	372 681	595 641	131 645	219 408	307 171	482 697	105 536	175 893	246 251	386 965	81 257
	3 % av lønn 1-12G	284 867	474 778	664 690	1 044 512	239 580	399 301	559 021	878 461	197 467	329 111	460 756	724 045	158 304	263 840	369 376	580 448	121 885
	57 % av lønn - folketrygd	7 037	112 595	415 192	1 020 387	7 115	113 832	419 753	1 031 596	7 225	115 594	426 250	1 047 353	4 070	94 842	355 555	885 982	504
IP	59 % av lønn - folketrygd	35 186	154 818	471 489	1 104 833	35 572	156 519	476 668	1 116 970	36 123	158 941	484 046	1 134 258	28 645	131 704	407 704	959 705	20 676
	61 % av lønn - folketrygd	63 334	197 041	527 786	1 189 279	64 030	199 205	533 584	1 202 343	65 021	202 289	541 843	1 220 953	53 219	168 565	456 853	1 033 428	40 848
	63 % av lønn - folketrygd	91 483	239 264	584 083	1 273 724	92 488	241 892	590 500	1 287 716	93 919	245 636	599 639	1 307 448	77 703	206 427	506 001	1 107 151	61 020
	65 % av lønn - folketrygd	119 632	281 486	640 381	1 358 170	120 946	284 579	647 415	1 373 090	122 818	288 983	657 436	1 394 343	102 368	242 288	551 150	1 180 874	81 191
	2 % av lønn 1-12G	23 354	38 924	54 493	85 632	21 076	35 127	49 178	77 280	18 750	31 251	43 751	68 752	16 284	27 141	37 997	59 709	13 315
YP	3 % av lønn 1-12G	35 031	58 386	81 740	128 448	31 615	52 691	73 767	115 820	28 126	46 876	65 626	103 127	24 426	40 711	56 995	89 564	19 973
	57 % av lønn - folketrygd	1 086	17 384	64 102	157 539	1 123	17 964	66 240	162 794	1 156	18 500	68 219	167 657	644	15 000	56 708	140 124	79
	59 % av lønn - folketrygd	5 432	23 902	72 794	179 576	5 614	24 700	75 222	176 266	5 781	25 438	77 469	181 532	4 530	20 830	64 481	151 784	3 224
	61 % av lønn - folketrygd	9 778	30 421	81 485	183 614	10 104	31 436	84 204	189 739	10 406	32 375	86 719	195 407	8 417	26 660	72 254	163 443	6 370
	63 % av lønn - folketrygd	14 124	36 940	90 177	196 652	14 595	38 172	93 185	203 211	15 031	39 313	95 969	209 282	12 904	32 490	80 027	175 103	9 515
IP	65 % av lønn - folketrygd	18 470	43 459	98 869	209 689	19 086	44 909	102 167	216 684	19 656	46 250	105 219	223 157	16 190	38 319	87 801	186 763	12 661
	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	57 % av lønn - folketrygd	6 889	110 233	406 490	999 002	5 926	94 798	349 565	859 098	5 000	79 982	294 936	724 842	2 365	52 811	199 657	493 349	216
	59 % av lønn - folketrygd	34 448	151 572	461 607	1 081 678	29 625	130 347	396 963	930 196	24 995	109 976	334 927	784 829	15 949	73 337	227 025	534 401	8 846
YP	61 % av lønn - folketrygd	62 007	192 910	516 725	1 164 355	53 324	165 896	444 361	1 001 293	44 991	139 963	374 919	844 816	29 633	98 863	254 393	575 453	17 477
	63 % av lønn - folketrygd	89 566	234 248	571 942	1 247 031	77 023	201 445	491 760	1 072 391	64 987	169 963	414 910	904 803	43 317	114 389	281 761	616 505	26 107
	65 % av lønn - folketrygd	117 124	275 586	626 960	1 329 707	100 722	236 993	539 158	1 163 488	84 982	199 956	454 901	964 790	57 001	134 915	309 129	657 557	34 738
	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57 % av lønn - folketrygd	2 122	33 953	125 201	307 696	1 826	29 212	107 719	264 732	1 541	24 663	90 944	223 506	699	16 298	61 615	152 250	67	
IP	59 % av lønn - folketrygd	10 610	46 685	142 177	333 161	9 129	40 166	122 324	286 641	7 707	33 911	103 275	242 003	4 922	22 632	70 061	164 919	2 734
	61 % av lønn - folketrygd	19 098	59 417	159 153	358 625	16 432	51 121	136 930	308 550	13 873	43 160	115 607	260 500	9 145	28 967	87 587	177 587	5 400
	63 % av lønn - folketrygd	27 587	72 150	176 130	384 090	23 735	62 075	151 536	330 659	20 038	52 408	127 938	278 998	13 688	35 301	86 953	190 256	8 067
	65 % av lønn - folketrygd	36 075	84 882	193 106	409 554	31 038	73 030	166 142	352 367	26 204	61 657	140 269	297 495	17 991	41 636	95 399	202 925	10 734
	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
57 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
YP	59 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	61 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	63 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	65 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
57 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
IP	59 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	61 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	63 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	65 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
57 % av lønn - folketrygd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Figur 1.20 Tabell 1.2 b) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

1 G

Folketrygdens gruppensjon

Arlig lønnsregulering 4,5
tbellingsstid 15

Sum innskudd/premie inkludert fritak, fratrukket overskudd

Produkt	40 års opplysningsstid			35 års opplysningsstid			30 års opplysningsstid			25 års opplysningsstid			20 års opplysningsstid		
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn
IP	237 882	396 470	555 059	198 647	331 078	463 509	162 814	271 356	379 899	129 975	216 625	302 274	99 473	165 788	232 103
YP	356 823	594 706	832 888	297 970	496 617	728 372	244 221	407 035	569 849	154 962	263 949	385 476	149 209	248 682	348 155
	20 615	32 984	1 216 278	19 216	30 746	1 133 776	17 969	28 742	1 060 076	9 294	21 652	81 594	1 056	15 314	605 052
	103 074	453 530	1 381 197	96 083	422 764	1 287 509	89 838	392 286	1 203 815	65 398	300 685	930 801	43 294	216 470	689 527
	185 534	577 219	1 546 115	172 949	538 063	1 441 342	161 707	503 090	1 343 533	121 502	384 841	1 043 009	85 331	279 826	774 001
	267 993	700 908	1 711 034	249 815	653 363	1 594 974	233 576	610 894	1 491 291	177 605	468 997	1 155 217	127 768	343 182	858 476
	350 452	824 556	1 875 952	326 682	768 662	1 748 707	305 446	718 697	1 635 030	233 709	553 152	1 267 424	170 005	406 538	942 950
			397 666			3 708 797			3 467 698			2 695 971			2 015 779

Premielementer:

Produkt	40 års opplysningsstid			35 års opplysningsstid			30 års opplysningsstid			25 års opplysningsstid			20 års opplysningsstid		
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn
IP	210 780	351 301	491 821	174 721	291 202	407 682	141 983	236 638	331 293	112 260	187 009	261 939	85 274	142 123	198 973
YP	316 170	526 951	737 231	262 081	436 802	611 523	212 942	354 597	496 939	168 389	280 649	392 909	127 911	213 185	298 459
	10 480	16 674	618 296	10 400	16 640	613 627	10 375	16 600	612 123	5 746	13 895	506 194	701	10 156	407 357
	52 398	230 552	702 133	52 002	22 881	696 830	51 875	228 250	695 123	40 439	185 934	575 580	28 719	143 953	457 393
	94 316	293 429	705 869	93 604	291 213	780 034	93 375	290 500	778 123	75 132	237 974	644 967	56 736	185 620	513 429
	136 235	356 307	869 806	135 206	353 616	863 237	134 875	352 750	861 122	109 825	290 014	714 353	84 754	227 647	569 465
	178 153	419 184	953 643	176 808	416 019	946 441	176 375	415 000	944 122	144 519	342 053	783 739	112 772	269 673	625 501
			2 022 562			2 002 287			2 002 370			1 667 113			1 337 157

Premie for fritak ved uføret

Produkt	40 års opplysningsstid			35 års opplysningsstid			30 års opplysningsstid			25 års opplysningsstid			20 års opplysningsstid		
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn
IP	27 102	45 170	63 238	23 926	39 876	55 827	20 831	34 719	48 606	17 715	29 525	41 335	14 199	23 665	33 130
YP	40 653	67 755	94 857	35 889	59 815	83 741	31 247	52 078	72 909	26 573	44 288	62 003	21 298	35 497	49 696
	1 616	25 862	95 367	1 636	26 170	96 503	1 652	26 436	97 480	905	21 080	79 695	1 09	15 771	62 324
	8 082	35 561	108 298	8 178	35 984	109 588	8 261	36 349	110 698	6 367	29 273	90 619	4 460	22 298	71 025
	14 548	45 259	121 230	14 721	45 798	122 673	14 870	46 262	123 916	11 829	37 466	101 543	8 810	28 824	79 727
	21 013	54 958	134 161	21 263	55 612	135 297	21 479	56 175	137 133	17 291	45 659	112 467	13 161	35 350	88 428
	27 479	64 656	147 092	27 806	65 426	148 844	28 088	66 089	150 351	22 753	53 852	123 391	17 512	41 876	97 130
			311 964			315 680			318 877			262 468			207 638

Reguleringspremie - lønnsøkning

Produkt	40 års opplysningsstid			35 års opplysningsstid			30 års opplysningsstid			25 års opplysningsstid			20 års opplysningsstid		
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn
IP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
YP	11 730	187 681	692 067	9 889	158 220	583 440	8 184	130 926	482 780	3 641	84 818	320 652	340	48 321	194 895
	58 650	258 061	785 906	49 444	217 553	662 551	40 914	180 022	548 241	25 618	117 782	364 605	13 945	69 729	222 105
	105 569	328 440	879 245	88 999	276 886	741 661	73 645	225 118	613 702	47 594	150 747	408 557	27 550	90 136	249 315
	152 489	398 819	973 385	128 555	336 219	820 772	106 375	278 213	679 162	69 570	183 711	452 510	41 155	110 544	276 525
	199 408	469 199	1 067 424	168 110	395 552	899 883	139 106	327 309	744 623	139 106	327 309	744 623	54 760	130 951	303 735
			2 263 874			1 908 544			1 579 453			1 056 038			649 303

Overskudd

Produkt	40 års opplysningsstid			35 års opplysningsstid			30 års opplysningsstid			25 års opplysningsstid			20 års opplysningsstid		
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn
IP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
YP	3 211	51 377	189 652	2 708	43 334	159 793	2 242	35 880	132 307	998	23 263	87 947	93	13 545	53 524
	16 055	70 643	215 141	13 542	59 584	181 460	11 212	49 335	150 247	7 026	32 305	100 003	3 830	19 149	60 997
	28 900	89 910	240 829	24 375	75 834	203 127	20 182	63 790	168 187	13 054	41 346	112 058	7 566	24 754	68 469
	41 744	109 176	266 518	35 209	92 084	224 794	29 152	76 245	186 127	19 081	50 388	124 113	11 303	30 358	75 942
	54 588	128 442	292 206	46 042	108 335	246 461	38 122	89 700	204 067	432 801	25 109	59 429	15 039	35 963	83 415
			522 714			450 213			432 801			289 648			178 320

Figur 1.21 Tabell 1.2.2 c) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsepensjon

		Folketrygdens grunnpensjon												Sum innskudd/premie inkludert fritak, fratrukket overskudd											
		40 års opplyenngstid				35 års opplyenngstid				30 års opplyenngstid				25 års opplyenngstid				20 års opplyenngstid							
		4 G lemn	6 G lemn	8 G lemn	12 G lemn	4 G lemn	6 G lemn	8 G lemn	12 G lemn	4 G lemn	6 G lemn	8 G lemn	12 G lemn	4 G lemn	6 G lemn	8 G lemn	12 G lemn	4 G lemn	6 G lemn	8 G lemn	12 G lemn				
Arlig lemn/regulering tbelatngstid	2 % av lemn 1-12G	213 266	355 443	497 620	781 974	180 797	301 328	421 859	662 921	150 395	259 658	359 922	551 448	121 820	203 034	284 247	446 674	94 572	157 620	220 668	346 764				
	3 % av lemn 1-12G	319 898	533 164	746 430	1 172 961	271 195	451 992	632 788	999 382	225 592	375 987	526 382	827 172	182 730	304 551	426 371	670 011	141 858	236 430	331 022	520 147				
	57 % av lemn - folketrygd	16 969	271 504	1 001 173	2 460 513	16 240	259 818	938 072	2 354 581	15 584	249 329	919 400	2 259 543	8 266	192 651	728 328	1 799 684	964	139 723	552 136	1 376 964				
	59 % av lemn - folketrygd	84 845	373 318	1 136 926	2 664 142	81 194	1 087 979	2 549 443	77 916	342 828	1 044 065	2 446 539	58 184	267 527	828 163	1 949 437	39 507	197 538	729 222	1 492 594					
	61 % av lemn - folketrygd	152 721	475 133	1 272 678	2 867 771	146 148	454 680	1 278 304	364 304	140 248	436 326	1 168 729	2 633 536	108 102	342 404	927 998	2 099 190	78 050	255 353	706 309	1 608 224				
	63 % av lemn - folketrygd	220 597	576 947	1 408 431	3 071 400	211 101	552 110	1 347 795	2 939 166	202 581	529 824	1 293 933	2 820 532	158 019	417 280	1 027 834	2 248 943	116 593	313 168	783 396	1 723 854				
65 % av lemn - folketrygd	288 474	678 761	1 544 183	3 275 028	276 055	649 541	1 477 702	3 134 027	264 913	623 322	1 418 058	3 007 529	207 937	492 157	1 127 669	2 398 095	155 137	370 983	860 482	1 839 484					
Premieelementer:																									
Premie for alderspensjon																									
Plan																									
IP	2 % av lemn 1-12G	189 911	316 519	443 126	696 341	159 720	266 200	372 081	585 641	131 645	219 408	307 171	482 697	105 536	175 893	246 251	386 965	81 257	135 428	189 599	297 941				
	3 % av lemn 1-12G	284 867	474 778	664 690	1 044 512	239 580	399 301	559 021	878 461	197 467	329 111	460 756	724 045	158 304	263 840	369 376	580 448	121 885	203 142	284 398	446 912				
	57 % av lemn - folketrygd	9 263	148 211	546 527	1 343 159	9 365	149 840	552 520	1 357 914	9 510	152 159	561 083	1 378 932	5 388	124 843	471 975	1 166 239	664	96 254	380 366	948 992				
	59 % av lemn - folketrygd	46 316	203 790	630 632	1 454 317	46 825	206 029	637 460	1 470 293	47 549	209 218	637 161	1 493 050	37 706	173 365	536 670	1 263 383	27 217	136 083	433 471	1 028 250				
	61 % av lemn - folketrygd	83 368	259 369	694 737	1 565 475	84 284	262 219	702 369	1 582 672	85 589	266 277	713 240	1 607 169	70 053	221 887	601 366	1 360 326	53 769	175 912	488 576	1 107 908				
	63 % av lemn - folketrygd	120 421	314 948	768 843	1 676 633	121 744	318 408	777 388	1 695 051	123 628	323 336	789 319	1 721 287	102 401	270 408	666 061	1 457 369	80 322	215 741	539 682	1 187 565				
65 % av lemn - folketrygd	157 474	370 527	842 948	1 787 791	159 204	374 598	852 208	1 807 430	161 668	380 396	865 398	1 835 406	134 749	318 930	730 757	1 554 412	106 874	255 570	592 787	1 267 223					
IP	2 % av lemn 1-12G	23 354	38 924	54 493	85 632	21 076	35 127	49 178	77 280	18 750	31 251	43 751	68 752	16 284	27 141	37 997	59 709	13 315	22 192	31 069	48 823				
	3 % av lemn 1-12G	35 031	58 386	81 740	128 448	31 615	52 691	73 767	115 920	28 126	46 876	65 626	103 127	24 426	40 711	56 995	89 564	19 973	33 289	46 604	73 235				
	57 % av lemn - folketrygd	1 430	22 882	84 379	207 372	1 478	23 646	87 193	214 289	1 522	24 352	89 798	220 690	847	19 745	74 646	184 448	104	15 010	59 315	147 924				
	59 % av lemn - folketrygd	7 151	31 463	95 820	224 533	7 389	32 513	99 016	232 023	7 610	33 484	101 974	238 954	5 963	27 419	84 878	199 796	4 244	21 221	67 596	160 946				
	61 % av lemn - folketrygd	12 871	40 044	107 261	241 695	13 301	41 380	110 839	249 758	13 698	42 616	114 150	257 218	11 079	35 093	95 110	215 144	8 385	27 432	75 877	172 768				
	63 % av lemn - folketrygd	18 592	48 625	118 702	258 857	19 212	50 247	122 662	267 492	19 786	51 748	126 326	275 482	16 195	42 767	105 342	230 492	12 525	33 643	84 158	185 190				
65 % av lemn - folketrygd	24 313	57 206	130 144	276 019	25 124	59 114	134 485	285 226	25 874	60 880	138 502	293 746	21 311	50 441	115 574	245 840	16 666	39 854	92 440	197 612					
Reguleringspremie - lemnssøknng																									
Plan																									
IP	2 % av lemn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	3 % av lemn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	57 % av lemn - folketrygd	9 069	145 103	535 072	1 315 010	7 800	124 785	460 140	1 130 851	6 581	105 283	388 231	954 127	2 982	69 516	262 813	649 406	284	41 184	162 742	405 858				
	59 % av lemn - folketrygd	45 345	199 517	607 625	1 423 839	38 996	171 579	522 532	1 224 438	32 902	144 764	440 873	1 033 089	20 995	96 535	298 838	703 444	11 644	58 225	185 463	439 939				
	61 % av lemn - folketrygd	81 621	253 932	680 177	1 532 667	70 192	218 373	594 923	1 318 026	59 223	184 245	493 514	1 112 051	39 007	123 554	334 863	757 482	23 005	75 266	208 184	474 020				
	63 % av lemn - folketrygd	117 897	308 346	732 729	1 641 496	101 388	265 166	647 315	1 411 613	85 543	223 726	546 156	1 191 014	57 020	150 573	370 888	811 220	34 365	93 306	230 905	508 102				
65 % av lemn - folketrygd	154 173	362 760	825 832	1 750 325	132 583	311 960	709 707	1 505 200	111 864	263 207	598 797	1 269 976	75 032	177 592	406 914	865 558	45 726	109 347	253 626	542 183					
Overskudd																									
Plan																									
IP	2 % av lemn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	3 % av lemn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	57 % av lemn - folketrygd	2 793	44 693	164 804	405 028	2 403	38 452	141 792	348 473	2 029	32 464	119 712	294 207	921	21 453	81 106	200 410	88	12 725	50 287	125 410				
	59 % av lemn - folketrygd	13 966	61 453	187 151	435 547	12 016	52 872	161 018	373 712	10 145	44 638	135 944	318 555	6 479	29 792	92 223	217 086	3 598	17 991	57 307	135 941				
	61 % av lemn - folketrygd	25 140	68 212	209 487	472 067	18 261	67 291	190 245	406 151	18 261	56 812	152 176	342 903	12 008	38 130	103 340	233 762	7 109	23 257	64 328	146 472				
	63 % av lemn - folketrygd	36 313	94 972	231 843	505 587	21 242	81 711	199 445	434 990	26 377	68 987	168 408	362 751	17 597	46 468	114 458	250 839	10 619	28 522	71 349	157 003				
65 % av lemn - folketrygd	47 486	111 732	254 190	539 106	40 855	96 131	218 697	463 830	34 493	81 161	184 640	391 599	23 156	54 806	125 575	267 115	14 129	33 788	78 370	167 534					

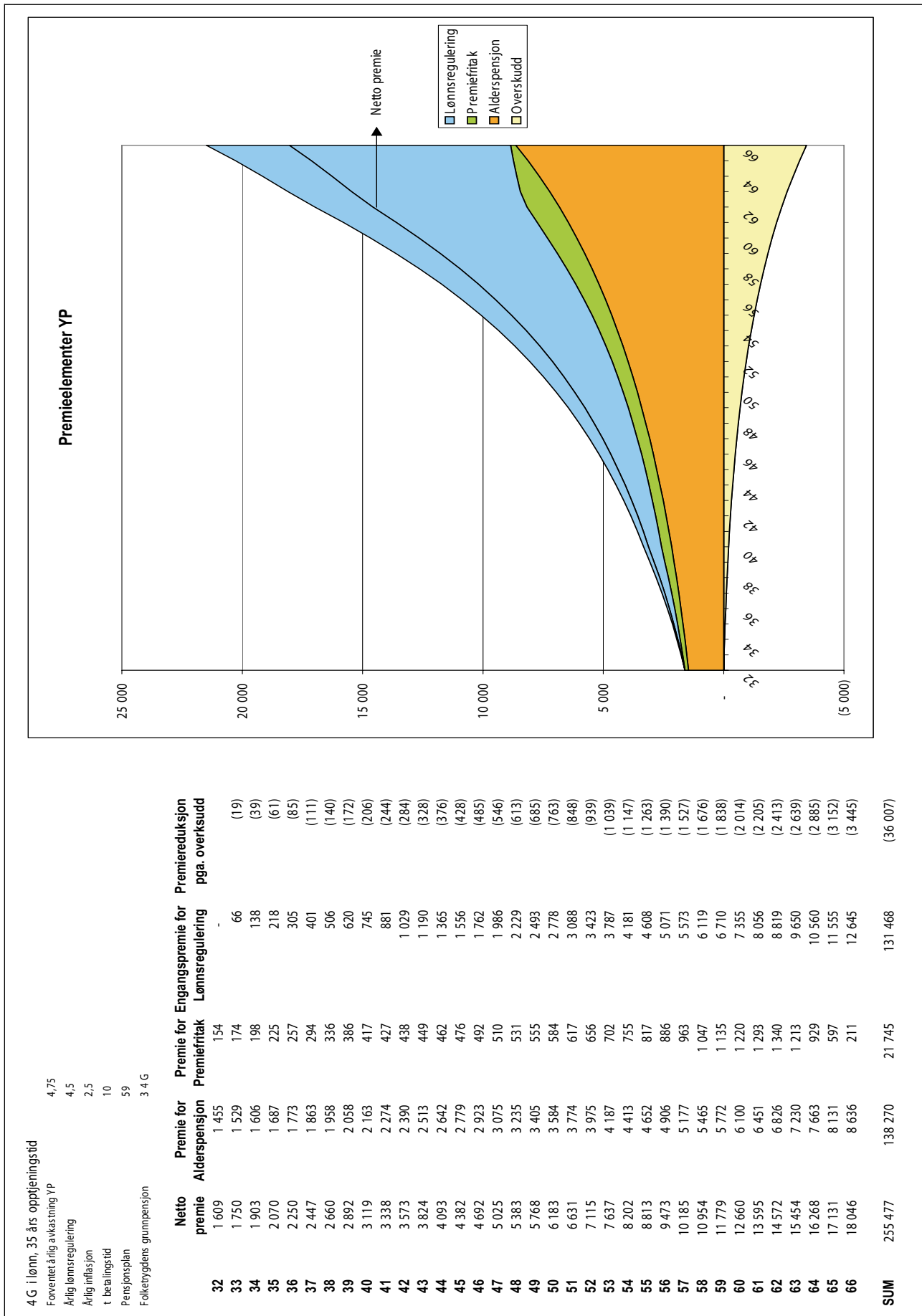
Figur 1.22 Tabell 1.2.2 d) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

Arlig lønnsregulering 4.5 tobetalingsid		Folketrygdens grunnpensjon		40 års oppgjøringsstid		35 års oppgjøringsstid		30 års oppgjøringsstid		25 års oppgjøringsstid		20 års oppgjøringsstid	
Produkt	Plan	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn
Sum innskudd/premie inkludert frikatt, fratrukket overskudd	IP	237 882	396 470	553 059	872 235	198 647	331 078	463 509	728 372	162 814	271 356	379 899	596 984
	YP	356 823	594 706	839 288	1 308 352	297 970	496 617	695 264	1 099 558	244 221	407 320	569 849	874 861
	57 % av lønn - folketrygd	26 582	42 517	56 342	85 854	24 779	39 463	51 960	77 920	21 170	32 697	43 359	64 624
	59 % av lønn - folketrygd	132 910	213 910	283 910	417 381	123 895	204 895	276 381	409 302	115 842	187 721	254 603	384 525
	61 % av lønn - folketrygd	239 238	396 401	523 011	785 654	223 011	363 811	485 424	728 654	208 515	341 716	459 237	696 044
Premieelementer:	IP	451 894	703 922	1 063 284	1 616 966	421 243	691 159	1 025 888	1 542 347	393 860	626 732	913 268	1 366 348
	YP	675 565	1 063 284	1 451 894	2 212 545	1 025 888	1 616 966	2 212 545	3 308 352	1 025 888	1 616 966	2 212 545	3 308 352
	57 % av lønn - folketrygd	67 565	106 328	145 189	221 254	102 589	163 884	221 254	330 835	102 589	163 884	221 254	330 835
	59 % av lønn - folketrygd	121 617	198 465	267 303	401 076	121 617	198 465	267 303	401 076	121 617	198 465	267 303	401 076
	61 % av lønn - folketrygd	219 699	346 444	461 801	692 868	219 699	346 444	461 801	692 868	219 699	346 444	461 801	692 868
Premie for frikatt ved uføret	IP	27 102	45 170	63 238	99 374	23 926	39 876	55 827	87 728	20 831	34 719	48 606	76 381
	YP	40 653	67 755	94 857	140 060	35 889	59 815	83 741	131 592	31 247	52 078	72 909	114 572
	57 % av lønn - folketrygd	2 084	3 349	4 514	6 771	2 084	3 349	4 514	6 771	2 084	3 349	4 514	6 771
	59 % av lønn - folketrygd	10 421	17 359	23 926	37 232	10 421	17 359	23 926	37 232	10 421	17 359	23 926	37 232
	61 % av lønn - folketrygd	18 759	30 866	42 973	64 080	18 759	30 866	42 973	64 080	18 759	30 866	42 973	64 080
Reguleringspremie - lønnsøkning	IP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	YP	151 26	242 007	332 759	503 395	127 51	204 018	295 543	437 323	105 53	168 824	242 007	354 771
	57 % av lønn - folketrygd	75 627	127 510	181 265	271 851	75 627	127 510	181 265	271 851	75 627	127 510	181 265	271 851
	59 % av lønn - folketrygd	136 127	224 497	312 654	469 544	136 127	224 497	312 654	469 544	136 127	224 497	312 654	469 544
	61 % av lønn - folketrygd	196 628	327 507	433 919	640 896	196 628	327 507	433 919	640 896	196 628	327 507	433 919	640 896
Overskudd	IP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	YP	4 141	66 249	242 291	600 377	3 492	55 877	206 047	506 387	2 892	46 266	170 605	419 283
	57 % av lønn - folketrygd	2 070	33 124	121 145	300 188	1 746	27 939	103 024	253 194	1 446	23 133	85 303	203 142
	59 % av lønn - folketrygd	3 765	61 125	221 146	500 189	1 746	27 939	103 024	253 194	1 446	23 133	85 303	203 142
	61 % av lønn - folketrygd	53 827	140 778	343 664	749 436	45 400	73 908	282 863	632 381	37 591	60 409	250 902	595 141

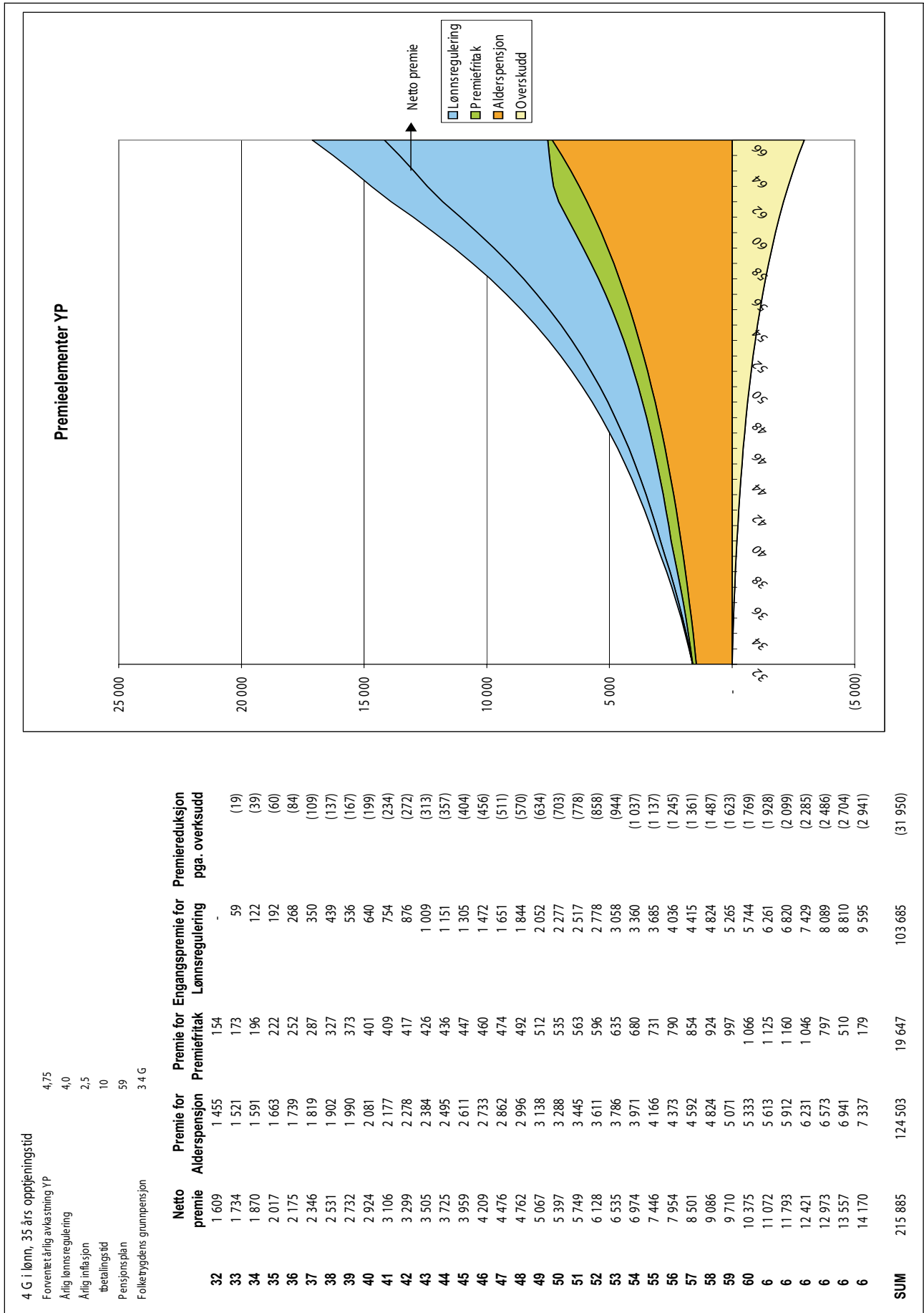
Figur 1.23 Tabell 1.2.2 e) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

		Folketrygdens gruppensjon																			
		35 års opplynningsstid				30 års opplynningsstid				25 års opplynningsstid				20 års opplynningsstid							
		4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn				
Sum innskudd/premie inkludert fritak, fratrukket overskudd																					
Produkt	Plan	40 års opplynningsstid				35 års opplynningsstid				30 års opplynningsstid				25 års opplynningsstid				20 års opplynningsstid			
IP	2 % av lønn 1-12G	213.266	355.443	497.620	761.974	180.797	301.328	421.859	662.921	150.395	250.658	350.922	551.448	121.820	203.034	284.247	446.674	94.572	157.620	220.668	346.764
	3 % av lønn 1-12G	319.898	533.164	746.430	1.172.961	271.195	451.992	632.788	994.942	225.592	375.987	526.382	827.172	182.730	304.551	426.371	670.011	141.858	236.430	331.002	520.147
YP	57 % av lønn - folketrygd	21.880	350.093	1.290.973	3.172.734	20.941	335.025	1.235.396	3.036.139	20.095	321.500	1.185.530	2.913.591	10.659	248.416	939.150	2.320.621	1.243	180.167	711.957	1.775.941
	59 % av lønn - folketrygd	109.404	481.379	1.466.021	3.435.305	104.696	460.658	1.402.906	3.287.405	100.470	442.063	1.346.280	3.154.715	75.026	344.966	1.067.884	2.513.722	50.943	254.717	811.357	1.924.641
	61 % av lønn - folketrygd	196.928	612.665	1.641.068	3.697.877	188.451	586.292	1.570.417	3.538.672	180.845	562.625	1.507.030	3.395.840	139.393	441.516	1.196.617	2.706.922	100.643	329.267	910.757	2.073.741
	63 % av lønn - folketrygd	284.452	743.950	1.816.116	3.960.448	272.207	711.925	1.737.928	3.789.938	261.220	683.187	1.667.780	3.636.964	200.760	530.066	1.325.351	2.899.922	150.343	403.817	1.010.157	2.222.941
	65 % av lønn - folketrygd	371.975	875.236	1.991.163	4.223.019	355.962	837.558	1.905.439	4.041.204	341.595	803.749	1.828.529	3.878.089	268.126	634.616	1.454.084	3.093.023	200.043	478.367	1.109.557	2.371.941
Premieelementer:																					
Premie for alderspensjon																					
Produkt	Plan	40 års opplynningsstid				35 års opplynningsstid				30 års opplynningsstid				25 års opplynningsstid				20 års opplynningsstid			
IP	2 % av lønn 1-12G	189.911	316.519	443.126	696.341	159.720	266.200	372.681	585.641	131.645	219.408	307.171	482.697	105.536	175.893	246.251	386.985	81.257	135.428	189.599	297.941
	3 % av lønn 1-12G	284.867	474.778	664.690	1.044.512	239.580	399.301	559.021	878.461	197.467	329.111	460.756	724.957	158.304	263.840	369.376	580.448	121.885	203.142	284.398	446.912
YP	57 % av lønn - folketrygd	11.945	191.113	704.724	1.731.951	12.076	193.212	712.466	1.750.977	12.263	196.203	723.494	1.778.078	6.909	160.980	608.593	1.503.819	856	124.116	400.467	1.223.772
	59 % av lønn - folketrygd	59.722	262.779	800.280	1.873.285	60.379	265.666	809.072	1.895.885	61.313	269.778	821.594	1.925.229	48.620	223.547	692.015	1.628.953	35.095	175.474	558.944	1.325.888
	61 % av lønn - folketrygd	107.500	334.446	895.836	2.018.618	108.681	338.120	905.677	2.040.793	110.363	343.354	919.695	2.072.381	90.331	286.114	775.437	1.794.086	69.333	226.831	627.421	1.428.603
	63 % av lønn - folketrygd	155.278	406.113	991.392	2.161.952	156.984	410.575	1.002.283	2.185.702	159.414	416.930	1.017.796	2.219.532	132.042	348.681	858.859	1.879.220	103.572	278.189	695.898	1.531.318
	65 % av lønn - folketrygd	203.056	477.780	1.086.948	2.305.286	205.287	483.029	1.098.888	2.330.610	208.464	490.505	1.115.897	2.366.683	173.753	411.247	942.282	2.004.353	137.810	329.547	764.375	1.634.034
Premie for fritak ved uføret																					
Produkt	Plan	40 års opplynningsstid				35 års opplynningsstid				30 års opplynningsstid				25 års opplynningsstid				20 års opplynningsstid			
IP	2 % av lønn 1-12G	23.354	38.924	54.493	85.632	21.076	35.127	49.178	77.280	18.750	31.251	43.751	68.752	16.284	27.141	37.997	59.709	13.315	22.192	31.069	48.623
	3 % av lønn 1-12G	35.031	58.386	81.740	128.448	31.615	52.691	73.767	115.920	27.612	46.876	65.626	103.127	24.426	40.711	56.995	89.564	19.973	33.289	46.604	73.235
YP	57 % av lønn - folketrygd	1.844	29.506	108.803	267.938	1.906	30.490	112.432	276.317	1.963	31.401	115.791	284.571	1.093	25.460	96.253	237.839	134	19.355	76.484	190.742
	59 % av lønn - folketrygd	9.221	40.571	123.556	289.527	9.528	41.924	127.678	299.185	9.813	43.177	131.492	308.122	7.690	35.355	109.447	257.629	5.473	27.363	87.162	206.760
	61 % av lønn - folketrygd	16.597	51.635	138.309	311.656	17.151	53.358	142.923	322.052	17.663	54.952	147.192	331.673	14.286	45.251	122.640	277.420	10.812	35.372	97.840	222.777
	63 % av lønn - folketrygd	23.974	62.700	153.062	333.786	24.773	64.792	158.168	344.920	25.513	66.727	162.893	355.224	20.883	55.146	135.834	297.211	16.151	43.381	108.519	238.795
	65 % av lønn - folketrygd	31.350	73.765	167.815	355.915	32.396	76.226	173.413	367.788	33.364	78.503	178.593	378.774	27.480	65.041	149.028	317.001	21.490	51.390	119.197	254.812
Reguleringspremie - lønnsøkning																					
Produkt	Plan	40 års opplynningsstid				35 års opplynningsstid				30 års opplynningsstid				25 års opplynningsstid				20 års opplynningsstid			
IP	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
YP	57 % av lønn - folketrygd	11.694	187.104	689.954	1.695.653	10.058	160.906	593.333	1.458.188	8.486	135.758	500.609	1.230.309	3.845	89.639	338.887	837.384	3.666	53.105	209.849	523.337
	59 % av lønn - folketrygd	58.470	257.270	783.508	1.835.983	50.284	221.244	673.764	1.578.865	42.426	186.667	568.488	1.332.327	27.072	124.478	385.340	907.063	15.015	75.079	239.147	567.984
	61 % av lønn - folketrygd	105.247	327.435	877.061	1.976.314	90.510	281.583	754.236	1.699.542	76.365	237.576	636.367	1.433.946	50.298	159.318	431.793	976.743	29.664	97.052	268.445	611.231
	63 % av lønn - folketrygd	152.024	397.600	970.615	2.116.644	130.735	341.921	834.687	1.820.219	110.305	288.486	704.246	1.535.765	73.525	194.158	478.246	1.046.623	44.313	119.025	297.742	655.177
	65 % av lønn - folketrygd	198.801	467.765	1.064.168	2.256.974	170.961	402.260	915.138	1.940.896	144.244	339.395	772.125	1.637.583	96.751	228.998	524.699	1.116.102	58.962	140.999	327.040	699.124
Overskudd																					
Produkt	Plan	40 års opplynningsstid				35 års opplynningsstid				30 års opplynningsstid				25 års opplynningsstid				20 års opplynningsstid			
IP	2 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 % av lønn 1-12G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
YP	57 % av lønn - folketrygd	3.602	57.630	212.509	522.267	3.099	49.583	182.836	449.442	2.616	41.861	154.363	379.468	1.187	27.663	104.582	258.421	113	16.409	64.843	161.711
	59 % av lønn - folketrygd	18.009	79.241	241.323	565.690	15.495	68.176	207.627	486.529	13.082	57.559	175.294	410.764	8.355	38.415	118.918	279.924	4.640	23.199	73.896	175.900
	61 % av lønn - folketrygd	32.417	100.852	270.138	608.712	27.890	86.770	232.418	533.716	23.547	73.257	196.225	442.160	15.523	49.167	133.253	301.427	9.166	29.988	82.949	188.870
	63 % av lønn - folketrygd	46.824	122.463	298.953	651.934	40.286	105.363	257.210	560.903	34.012	88.955	217.155	473.556	22.691	59.918	147.589	322.931	13.693	36.778	92.002	202.870
	65 % av lønn - folketrygd	61.231	144.074	327.768	695.156	52.681	123.957	282.001	598.090	44.478	104.653	238.086	504.952	29.858	70.670	161.924	344.834	18.219	43.568	101.055	216.029

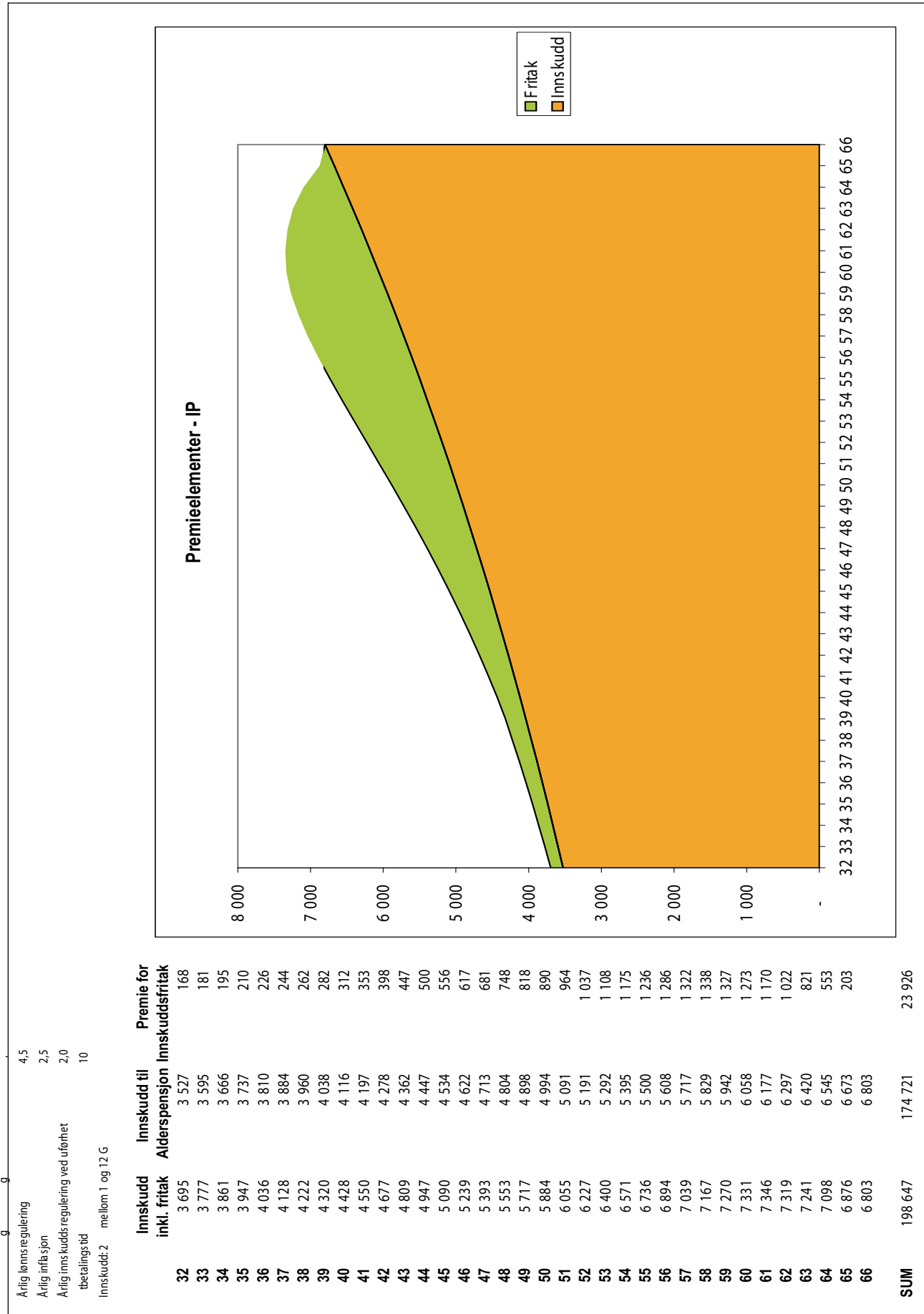
Figur 1.24 Tabell 1.2.2. f) Premieelementer, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon



Figur 1.25 Tabell 1.3 a) Premieelementer for ytelsespensjon



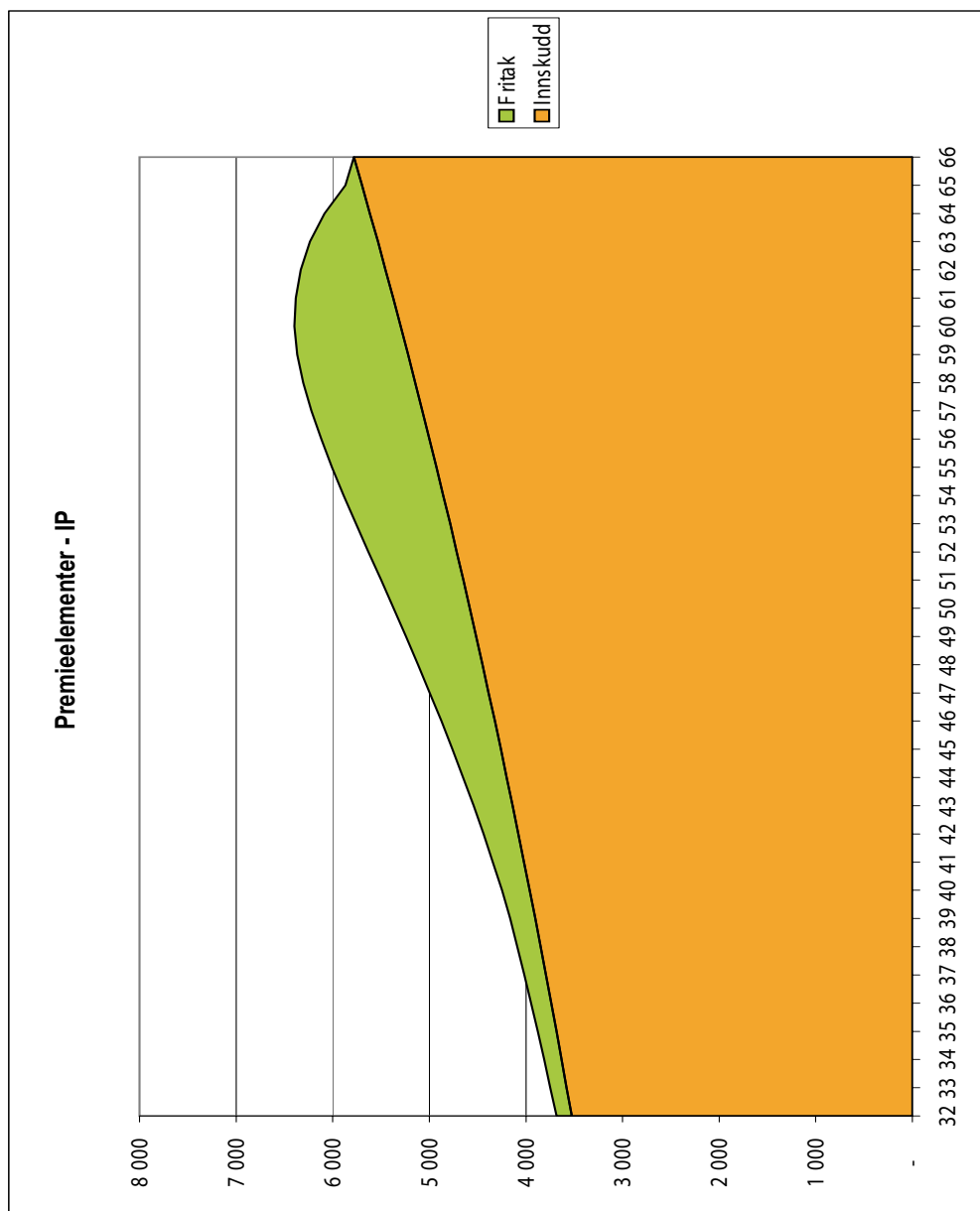
Figur 1.26 Tabell 1.3 b) Premieelementer for ytelsespensjon



Figur 1.27 Tabell 1.4 a) Premieelementer for innskuddspensjon

4 G i lønn, 35 års oppjeningstid
 Forventet årlig avkastning IP 5,0
 Årlig lønnsregulering 4,0
 Årlig inflasjon 2,5
 Årlig innskuddsregulering ved uførhet 1,5
 tbetalingstid 10
 Innskudd: 2 mellom 1 og 12 G

	Innskudd inkl. fritak	Innskudd til Alderspensjon	Premie for Innskuddsfritak
32	3 684	3 527	158
33	3 748	3 578	169
34	3 812	3 631	182
35	3 879	3 684	195
36	3 947	3 738	209
37	4 017	3 792	225
38	4 089	3 848	241
39	4 163	3 904	259
40	4 247	3 961	285
41	4 341	4 019	322
42	4 440	4 078	362
43	4 543	4 138	405
44	4 650	4 198	451
45	4 761	4 260	501
46	4 876	4 322	554
47	4 995	4 385	609
48	5 117	4 450	667
49	5 242	4 515	728
50	5 370	4 581	790
51	5 500	4 648	852
52	5 630	4 716	914
53	5 759	4 785	974
54	5 885	4 855	1 031
55	6 007	4 926	1 081
56	6 120	4 998	1 122
57	6 221	5 071	1 150
58	6 306	5 145	1 161
59	6 369	5 221	1 148
60	6 395	5 297	1 098
61	6 381	5 375	1 007
62	6 331	5 453	878
63	6 236	5 533	703
64	6 086	5 614	472
65	5 869	5 696	173
66	5 779	5 779	-
SUM	180 797	159 720	21 076



Figur 1.28 Tabell 1.4 b) Premieelementer for innskuddspensjon

Utbetaling ved pensjonering		40 års opp tjeningsstid				35 års opp tjeningsstid				30 års opp tjeningsstid				25 års opp tjeningsstid				20 års opp tjeningsstid			
		4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn
Sluttlønn	509 298	763 947	1 018 596	1 527 893	462 391	693 587	924 783	1 387 174	419 805	629 707	839 611	1 259 415	381 141	571 711	762 382	1 143 422	346 038	519 056	692 075	1 038 113	
G ved pensjonering	127 324	127 324	127 324	127 324	115 598	115 598	115 598	115 598	104 951	104 951	104 951	104 951	95 285	95 285	95 285	95 285	86 509	86 509	86 509	86 509	
Anatt	255 922	362 874	398 525	469 827	232 352	329 453	361 821	426 555	210 952	299 111	328 497	387 270	192 166	272 634	299 457	353 102	175 441	249 147	273 716	322 853	
f olketrygd	279 261	381 973	509 298	509 298	241 981	303 444	404 592	404 592	209 199	240 685	314 854	314 854	180 403	204 225	238 213	238 213	155 137	172 439	189 741	189 741	
IP uten garanti	36 983	61 638	86 294	135 604	29 021	48 368	67 716	106 410	22 309	37 182	52 055	81 801	16 674	27 790	38 907	61 139	11 965	19 941	27 917	43 870	
3 % av lenn - 1-12G	55 475	92 458	129 441	203 407	43 531	72 552	101 573	159 615	33 464	55 773	78 083	122 701	25 011	41 686	58 360	91 708	17 947	29 912	41 876	65 805	
IP med 3 % garanti	42 484	70 807	99 130	155 776	33 338	55 563	77 788	122 239	25 628	42 713	59 798	93 969	19 155	31 924	44 694	70 234	13 744	22 907	32 070	50 396	
3 % av lenn - 1-12G	63 727	106 211	148 695	233 664	50 007	83 345	116 683	183 358	38 442	64 070	89 698	140 953	28 732	47 887	67 041	105 350	20 617	34 361	48 105	75 594	
YP	34 378	72 575	102 074	401 072	31 212	65 891	105 305	364 134	28 337	59 822	150 081	330 397	20 903	44 368	112 536	248 874	14 534	31 143	80 511	179 247	
59 % av lenn - folketrygd	44 564	87 854	202 446	431 630	40 459	79 763	183 801	391 877	36 733	72 417	166 873	355 785	27 256	53 896	125 241	267 931	19 147	38 064	89 739	193 089	
61 % av lenn - folketrygd	54 750	108 133	222 818	462 188	49 707	93 635	202 297	419 621	45 129	85 011	183 665	380 974	33 608	63 425	137 946	286 988	23 761	44 885	98 967	206 930	
63 % av lenn - folketrygd	64 936	118 412	243 190	492 746	59 955	107 506	220 792	447 364	53 525	97 605	200 457	406 162	39 960	72 953	150 650	306 045	28 375	51 906	108 194	220 772	
65 % av lenn - folketrygd	75 121	133 691	263 562	523 304	68 203	121 378	239 288	475 108	61 921	110 199	217 249	431 350	46 313	82 482	163 355	325 102	32 989	58 826	117 422	234 613	
Utbetaling 1 % av sluttlønn																					
Plan	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	
Anatt	50	47	39	31	50	47	39	31	50	47	39	31	50	48	39	31	44	51	48	40	31
f olketrygd	55	50	50	33	52	44	44	29	50	38	38	25	47	36	31	21	45	33	33	27	18
IP uten garanti	7,3	8,1	8,5	8,9	6,3	7,0	7,3	7,7	5,3	5,9	6,2	6,5	4,4	4,9	5,1	5,3	3,8	3,8	4,0	4,2	
3 % av lenn - 1-12G	10,9	12,1	12,7	13,3	9,4	10,5	11,0	11,5	8,0	8,9	9,3	9,7	6,6	7,3	7,7	8,0	5,2	5,8	6,1	6,3	
IP med 3 % garanti	8,3	9,3	9,7	10,2	7,2	8,0	8,4	8,8	6,1	6,8	7,1	7,5	5,0	5,6	5,9	6,1	4,0	4,4	4,6	4,9	
3 % av lenn - 1-12G	12,5	13,9	14,6	15,3	10,8	12,0	12,6	13,2	9,2	10,2	10,7	11,2	7,5	8,4	8,8	9,2	6,0	6,6	7,0	7,3	
YP	7	10	18	26	7	10	18	26	7	10	18	26	5	8	15	22	4	6	12	17	
59 % av lenn - folketrygd	9	12	20	28	9	12	20	28	9	12	20	28	7	9	16	23	6	7	13	19	
61 % av lenn - folketrygd	11	14	22	30	11	14	22	30	11	14	22	30	9	11	18	25	7	9	14	20	
63 % av lenn - folketrygd	13	16	24	32	13	16	24	32	13	16	24	32	10	13	20	27	8	10	16	21	
65 % av lenn - folketrygd	15	18	26	34	15	18	26	34	15	18	26	34	12	14	21	28	10	11	17	23	
Sum folketrygd og tjenestepensjon:																					
Plan	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	
Med nåværende folketrygd	58	56	48	40	57	54	46	38	56	53	45	37	55	53	44	36	54	54	52	44	35
2 % av lenn - 1-12G	61	60	52	44	60	58	50	42	58	56	48	40	57	55	47	39	56	54	46	37	
3 % av lenn - 1-12G	59	57	49	41	57	56	48	40	56	54	46	38	55	53	45	37	55	52	44	36	
3 % av lenn - 1-12G	63	61	54	46	61	60	52	44	59	58	50	42	58	56	48	40	57	55	47	38	
YP	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	56	55	54	53	55	54	51	48	
59 % av lenn - folketrygd	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	58	57	56	54	56	55	53	50	
61 % av lenn - folketrygd	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	54	51	
63 % av lenn - folketrygd	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	61	60	59	58	59	58	55	52	
65 % av lenn - folketrygd	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	63	62	61	59	60	59	57	54	
Med pensjonskommissjonens forslag																					
Plan	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	4 G lenn	6 G lenn	8 G lenn	12 G lenn	
IP uten garanti	62	58	58	42	59	51	51	37	55	44	44	31	52	41	36	26	48	37	31	23	
3 % av lenn - 1-12G	66	62	63	47	62	54	55	41	58	47	47	35	54	43	39	29	50	39	33	25	
IP med 3 % garanti	63	59	60	44	60	52	52	38	56	45	45	32	52	41	37	27	49	38	32	23	
3 % av lenn - 1-12G	67	64	65	49	63	56	56	42	59	48	48	36	55	44	40	30	51	40	34	26	
YP	62	60	68	60	60	59	62	55	57	48	48	35	51	43	43	46	43	49	39	36	
59 % av lenn - folketrygd	64	62	70	62	61	55	64	57	59	50	57	53	54	45	48	44	50	41	40	37	
61 % av lenn - folketrygd	66	64	72	64	63	57	66	59	61	52	59	55	56	47	49	46	52	42	42	38	
63 % av lenn - folketrygd	68	66	74	66	65	59	68	61	63	54	61	57	58	48	48	51	48	53	43	40	
65 % av lenn - folketrygd	70	68	76	68	67	61	70	63	65	56	63	59	59	50	53	49	54	45	44	41	

Figur 1.29 Tabell 1.5.1 a) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

Utbetaling ved pensjonering		40 års opp tjeningsstid						35 års opp tjeningsstid						30 års opp tjeningsstid						25 års opp tjeningsstid						20 års opp tjeningsstid					
		4 G I lønn	6 G I lønn	8 G I lønn	12 G I lønn	12 G I lønn	12 G I lønn	4 G I lønn	6 G I lønn	8 G I lønn	12 G I lønn	12 G I lønn	12 G I lønn	4 G I lønn	6 G I lønn	8 G I lønn	12 G I lønn	12 G I lønn	4 G I lønn	6 G I lønn	8 G I lønn	12 G I lønn	12 G I lønn	4 G I lønn	6 G I lønn	8 G I lønn	12 G I lønn	12 G I lønn			
Sluttlønn	Plan	420 391	630 587	840 783	1 261 174	390 937	586 405	781 873	1 172 810	363 546	545 319	727 091	1 090 637	338 074	507 111	676 148	1 014 222	314 387	471 580	628 774	943 160										
G ved pensjonering	Plan	105 098	105 098	105 098	105 098	97 734	97 734	97 734	97 734	90 886	90 886	90 886	90 886	84 518	84 518	84 518	78 597	78 597	78 597	78 597	159 394	226 359	248 680	293 323							
Nåværende regelverk	Plan	211 247	299 529	328 956	387 810	106 446	278 542	305 908	360 639	182 682	259 026	284 474	335 370	170 453	241 829	265 621	313 205	159 394	226 359	248 680	293 323										
Pensjonskommissjonens forslag	Plan	230 511	315 293	420 391	420 391	204 587	256 552	342 070	342 070	181 164	208 430	272 659	272 659	160 019	181 148	211 296	140 947	156 667	172 386	172 386											
2 % av lønn 1-12G	Plan	33 835	56 392	78 949	124 063	26 843	44 728	62 633	98 423	20 864	34 774	48 683	76 502	15 770	26 283	36 796	57 823	11 445	19 075	26 705	41 964										
3 % av lønn 1-12G	Plan	50 753	84 589	118 424	186 095	40 264	67 106	93 949	147 634	31 296	52 160	73 025	114 753	23 655	39 425	55 194	86 734	17 167	28 612	40 057	62 946										
IP med 3 % garanti	Plan	38 869	64 781	90 693	142 518	30 835	51 392	71 949	113 065	23 968	39 946	55 925	83 887	18 116	30 193	42 270	66 424	13 147	21 912	30 677	48 207										
IP med 3 % garanti	Plan	58 303	97 172	136 040	213 777	46 253	77 889	107 924	169 595	35 952	59 919	83 887	131 823	27 174	45 289	63 405	99 636	19 721	32 868	46 015	70 310										
YP	Plan	28 376	59 906	130 390	331 082	26 388	55 709	139 760	307 863	24 339	51 806	129 968	286 293	18 541	39 354	59 819	220 751	13 204	28 295	73 147	162 852										
57 % av lønn - folketrygd	Plan	36 784	72 518	167 106	356 282	34 207	67 437	155 397	331 319	31 810	62 712	144 510	308 106	29 810	47 806	112 089	237 655	17 396	34 583	81 531	175 428										
59 % av lønn - folketrygd	Plan	45 192	85 130	183 922	381 506	42 026	79 165	171 035	354 775	39 081	73 618	159 052	329 918	29 810	56 258	122 358	254 559	21 588	40 870	89 914	188 003										
61 % av lønn - folketrygd	Plan	53 600	97 741	200 737	406 729	49 844	90 083	186 672	378 232	46 352	84 525	173 593	351 731	35 445	64 709	133 627	271 462	25 780	47 158	98 298	200 579										
63 % av lønn - folketrygd	Plan	62 088	110 353	217 553	431 953	57 663	102 621	202 310	401 668	53 623	95 431	188 133	373 544	41 079	73 161	144 896	288 366	29 972	53 446	106 662	213 154										
65 % av lønn - folketrygd	Plan																														
20 års opp tjeningsstid	Plan	50	47	39	31	50	47	39	31	50	47	39	31	50	48	39	31	51	48	40	31										
25 års opp tjeningsstid	Plan	55	50	50	33	52	44	44	29	50	38	38	25	47	36	31	21	45	33	27	18										
30 års opp tjeningsstid	Plan	80	89	94	98	69	76	80	84	57	64	67	70	47	52	54	57	36	40	42	44										
35 års opp tjeningsstid	Plan	121	134	141	148	103	114	120	126	86	96	100	105	70	78	82	86	55	61	64	67										
40 års opp tjeningsstid	Plan	92	103	108	113	79	88	92	96	66	73	77	81	54	60	63	65	42	46	49	51										
YP	Plan	139	154	162	170	118	131	138	145	99	110	115	121	80	89	94	98	63	70	73	77										
57 % av lønn - folketrygd	Plan	7	10	18	26	7	10	18	26	7	10	18	26	5	8	15	22	4	6	12	17										
59 % av lønn - folketrygd	Plan	9	12	20	28	9	12	20	28	9	12	20	28	7	9	16	23	6	7	13	19										
61 % av lønn - folketrygd	Plan	11	14	22	30	11	14	22	30	9	11	18	25	9	11	18	25	7	9	14	20										
63 % av lønn - folketrygd	Plan	13	16	24	32	13	16	24	32	13	16	24	32	10	13	20	27	8	10	16	21										
65 % av lønn - folketrygd	Plan	15	18	26	34	15	18	26	34	15	18	26	34	12	14	21	28	10	11	17	23										
Sum folketrygd og tjenestepensjon:	Plan																														
Med nåværende folketrygd	Plan	58	56	49	41	57	55	47	39	56	54	46	38	55	53	45	37	54	52	44	36										
2 % av lønn 1-12G	Plan	62	61	53	42	61	59	51	43	59	57	49	41	57	55	47	39	56	54	46	38										
3 % av lønn 1-12G	Plan	59	58	50	42	58	56	48	40	57	55	47	39	56	54	46	37	55	53	44	36										
IP med 3 % garanti	Plan	64	63	55	48	62	61	53	45	60	58	51	43	58	57	49	41	57	55	47	39										
YP	Plan	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	55	54	53	51										
59 % av lønn - folketrygd	Plan	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	58	57	56	54	56	55	53	50										
61 % av lønn - folketrygd	Plan	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	60	59	57										
63 % av lønn - folketrygd	Plan	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	61	60	59	58										
65 % av lønn - folketrygd	Plan	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	63	62	61	59	60	59	58	57										
Med pensjonskommissjonens forslag	Plan	63	59	59	43	59	51	52	38	56	46	44	32	52	41	37	27	48	37	32	23										
2 % av lønn 1-12G	Plan	67	63	64	48	63	55	56	42	58	48	48	36	54	43	39	29	50	39	34	25										
3 % av lønn 1-12G	Plan	64	60	61	45	60	53	53	39	56	46	45	33	53	42	38	27	49	38	32	23										
IP med 3 % garanti	Plan	69	65	66	50	64	57	58	44	60	49	49	37	55	45	41	31	51	40	35	26										
YP	Plan	62	60	68	60	59	53	62	55	57	48	55	51	53	43	46	43	49	39	39	36										
59 % av lønn - folketrygd	Plan	64	62	70	62	61	55	64	57	59	50	57	53	54	45	48	44	50	41	40	37										
61 % av lønn - folketrygd	Plan	66	64	72	64	63	57	66	59	61	52	59	55	56	47	49	46	52	42	42	38										
63 % av lønn - folketrygd	Plan	68	66	74	66	65	61	68	61	63	54	61	57	58	48	51	43	53	43	43	40										
65 % av lønn - folketrygd	Plan	70	68	76	68	67	61	70	63	65	56	63	59	59	50	51	44	54	45	44	41										

Figur 1.30 Tabell 1.5.1 b) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

		Folketrygdens gruppenisjon											
		30 års opp tjenestetid				25 års opp tjenestetid				20 års opp tjenestetid			
		4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn
Utbetaling ved pensjonering													
Produkt	Plan												
Sluttlønn		509 298	763 947	1 018 596	1 527 893	462 391	693 587	924 783	1 387 174	419 805	629 707	839 610	1 259 415
G ved pensjonering		127 324	127 324	127 324	127 324	115 598	115 598	115 598	115 598	104 951	104 951	104 951	104 951
Ansett		255 922	362 874	398 525	489 827	232 352	329 453	361 821	426 555	210 952	299 111	328 497	387 270
IP uten garanti		279 261	381 973	509 298	509 298	241 981	303 444	404 592	404 592	209 199	240 685	314 854	314 854
IP med 3 % garanti		39 713	66 188	92 653	145 614	31 163	51 938	72 714	114 265	23 956	39 927	55 897	87 839
IP med 3 % garanti		32 275	53 792	75 308	118 342	25 327	42 211	59 095	92 864	19 469	32 449	45 428	71 387
YP		48 413	80 688	112 963	177 513	37 990	63 316	88 643	139 296	29 204	48 673	68 143	107 081
57 % av lønn - folketrygd		34 378	72 575	182 074	401 072	31 212	65 891	165 305	364 134	28 337	59 822	150 081	330 597
59 % av lønn - folketrygd		44 564	87 854	202 446	431 630	40 459	79 763	183 801	391 877	36 733	72 417	166 873	355 785
61 % av lønn - folketrygd		54 750	103 133	222 818	462 188	49 707	93 635	202 297	419 621	45 129	85 011	183 665	380 974
63 % av lønn - folketrygd		64 936	118 412	243 190	492 746	58 955	107 936	220 792	447 364	53 225	97 605	200 457	406 162
65 % av lønn - folketrygd		75 121	133 691	263 562	523 304	68 203	121 378	239 288	475 108	61 921	110 199	217 249	431 350
Utbetaling 1 % av sluttlønn													
Produkt	Plan												
Ansett		50	47	39	31	50	47	39	31	50	48	39	31
IP uten garanti		55	50	50	33	52	44	44	29	50	38	38	25
IP med 3 % garanti		78	87	91	95	67	75	79	82	57	63	67	70
IP med 3 % garanti		63	70	74	77	55	61	64	67	46	52	54	57
YP		95	106	111	116	70	77	81	85	70	77	81	85
57 % av lønn - folketrygd		7	10	18	26	7	10	18	26	5	8	15	22
59 % av lønn - folketrygd		9	12	20	28	9	12	20	28	7	9	16	23
61 % av lønn - folketrygd		11	14	22	30	11	14	22	30	9	11	18	25
63 % av lønn - folketrygd		13	16	24	32	13	16	24	32	10	13	20	27
65 % av lønn - folketrygd		15	18	26	34	15	18	26	34	12	14	21	28
Sum folketrygd og tjenestepensjon:													
Med nåværende folketrygd													
Produkt	Plan												
IP uten garanti		55	53	45	37	55	52	44	36	54	52	44	35
IP med 3 % garanti		58	56	48	40	57	55	47	39	56	54	46	38
IP med 3 % garanti		57	55	47	38	56	54	46	37	55	53	45	36
YP		60	58	50	42	58	57	49	41	57	55	46	38
57 % av lønn - folketrygd		57	57	57	57	57	57	57	57	56	55	54	53
59 % av lønn - folketrygd		59	59	59	59	59	59	59	59	58	57	56	54
61 % av lønn - folketrygd		61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
63 % av lønn - folketrygd		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
65 % av lønn - folketrygd		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Med pensjonskommissjonens forslag													
Produkt	Plan												
IP uten garanti		60	56	56	40	57	49	49	35	54	42	42	30
IP med 3 % garanti		63	59	59	59	59	51	52	37	56	45	44	32
YP		64	61	61	45	61	53	53	39	57	46	46	34
57 % av lønn - folketrygd		62	60	68	60	59	53	62	55	57	48	55	51
59 % av lønn - folketrygd		64	62	70	62	61	55	64	57	59	50	57	53
61 % av lønn - folketrygd		66	64	72	64	63	60	66	59	61	52	59	54
63 % av lønn - folketrygd		68	66	74	66	65	62	68	61	63	54	61	57
65 % av lønn - folketrygd		70	68	76	68	67	61	70	63	65	56	63	59

Figur 1.31 Tabell 1.5.1 c) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

Utbetaling ved pensjonering	40 års opp tjenestetid			35 års opp tjenestetid			30 års opp tjenestetid			25 års opp tjenestetid			20 års opp tjenestetid				
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	
Sluttlønn	420 391	630 387	840 783	1 261 174	390 937	586 405	781 873	1 172 810	1 090 637	338 074	507 111	676 148	1 014 222	314 387	471 580	628 774	943 160
G ved pensjonering	105 098	105 098	105 098	105 098	97 734	97 734	97 734	97 734	90 886	90 886	90 886	90 886	84 518	84 518	78 597	78 597	78 597
Ansettelse	211 247	299 329	328 936	387 810	196 446	278 542	305 908	360 639	353 370	170 653	241 829	265 621	313 205	159 394	226 359	246 680	293 323
Folketrygd	230 511	315 923	420 391	420 391	204 587	256 552	342 070	342 070	272 659	160 019	181 148	211 296	211 296	140 947	156 667	172 386	172 386
IP uten garanti	24 222	40 370	56 518	88 814	19 216	32 026	44 837	70 458	34 851	54 766	70 458	105 687	141 394	18 193	31 655	45 062	63 662
IP med 3 % garanti	36 333	60 555	84 777	133 221	28 824	48 040	67 256	102 687	22 404	37 340	52 277	82 149	16 534	28 223	39 512	53 177	71 817
IP med 3 % garanti	29 528	49 214	68 899	108 270	23 425	39 042	54 659	85 893	18 208	30 947	43 486	66 763	13 762	22 927	32 112	43 486	58 662
YP	44 292	73 820	102 349	162 405	35 138	58 564	81 989	128 840	27 312	45 520	63 728	100 145	20 643	34 406	48 168	75 693	110 933
57 % av lønn - folketrygd	28 376	59 906	150 290	331 059	26 388	55 709	139 760	307 863	24 539	51 806	129 968	286 293	18 541	39 354	99 819	220 751	351 354
59 % av lønn - folketrygd	36 784	72 518	167 106	356 282	34 207	67 437	155 397	331 319	31 810	62 712	144 510	308 106	24 176	47 806	111 089	237 655	373 996
61 % av lønn - folketrygd	45 192	85 130	183 922	381 506	42 026	79 165	171 035	354 775	39 081	73 618	159 052	329 918	29 810	56 258	122 358	254 559	393 914
63 % av lønn - folketrygd	53 600	97 741	200 737	406 729	49 844	90 893	186 672	378 232	46 352	84 255	173 593	351 731	35 445	64 709	133 627	271 462	406 729
65 % av lønn - folketrygd	62 008	110 853	217 553	431 953	57 663	102 621	202 310	407 688	53 623	95 431	188 135	373 544	41 079	73 161	144 896	288 366	431 953
Utbetaling i % av sluttlønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	12 G i lønn
Ansettelse	50	47	39	31	50	47	39	31	50	47	39	31	50	48	39	31	31
Folketrygd	55	50	50	33	52	44	44	29	50	38	38	25	47	36	31	21	18
IP uten garanti	5,8	6,4	6,7	7,0	4,9	5,5	5,7	6,0	4,1	4,6	4,8	5,0	3,3	3,7	3,9	4,1	4,2
IP med 3 % garanti	8,6	9,6	10,1	10,6	7,4	8,2	8,6	9,0	6,2	6,8	7,2	7,5	5,0	5,6	5,8	6,1	6,4
IP med 3 % garanti	7,0	7,8	8,2	8,6	6,0	6,7	7,0	7,3	5,0	5,6	5,8	6,1	4,1	4,5	4,7	5,0	5,3
3 % av lønn 1-12G	10,5	11,7	12,3	12,9	9,0	10,0	10,5	11,0	7,5	8,3	8,8	9,2	6,1	6,8	7,1	7,5	7,8
YP	7	10	18	26	7	10	18	26	7	10	18	26	5	7	15	22	31
57 % av lønn - folketrygd	9	12	20	28	9	12	20	28	7	9	16	23	6	7	13	19	27
59 % av lønn - folketrygd	11	14	22	30	11	14	22	30	10	13	21	29	7	9	16	23	31
61 % av lønn - folketrygd	13	16	24	32	13	16	24	32	13	16	24	32	10	13	20	27	35
63 % av lønn - folketrygd	15	18	26	34	15	18	26	34	15	18	26	34	12	14	21	28	35
65 % av lønn - folketrygd	15	18	26	34	15	18	26	34	15	18	26	34	12	14	21	28	35
Sum folketrygd og tjenestepensjon:	40 års opp tjenestetid	35 års opp tjenestetid	30 års opp tjenestetid	25 års opp tjenestetid	20 års opp tjenestetid	40 års opp tjenestetid	35 års opp tjenestetid	30 års opp tjenestetid	25 års opp tjenestetid	20 års opp tjenestetid	40 års opp tjenestetid	35 års opp tjenestetid	30 års opp tjenestetid	25 års opp tjenestetid	20 års opp tjenestetid	40 års opp tjenestetid	35 års opp tjenestetid
Med nåværende folketrygd	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	12 G i lønn
IP uten garanti	56	54	46	38	55	53	45	37	54	52	44	36	54	51	43	34	34
IP med 3 % garanti	59	57	49	41	58	56	48	40	56	54	46	38	55	53	45	37	36
IP med 3 % garanti	57	55	47	39	56	54	46	38	55	53	45	37	54	52	44	36	35
3 % av lønn 1-12G	61	59	51	44	59	57	50	42	58	56	48	40	57	54	46	38	37
YP	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	56	55	54	53	51
57 % av lønn - folketrygd	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	58	57	56	54	50
59 % av lønn - folketrygd	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
61 % av lønn - folketrygd	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
63 % av lønn - folketrygd	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
65 % av lønn - folketrygd	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Med pensjonskommissjonens forslag	40 års opp tjenestetid	35 års opp tjenestetid	30 års opp tjenestetid	25 års opp tjenestetid	20 års opp tjenestetid	40 års opp tjenestetid	35 års opp tjenestetid	30 års opp tjenestetid	25 års opp tjenestetid	20 års opp tjenestetid	40 års opp tjenestetid	35 års opp tjenestetid	30 års opp tjenestetid	25 års opp tjenestetid	20 års opp tjenestetid	40 års opp tjenestetid	35 års opp tjenestetid
IP uten garanti	61	56	57	40	57	49	49	35	54	43	42	30	51	39	35	25	21
IP med 3 % garanti	63	60	60	44	60	52	52	38	56	45	45	33	52	41	37	27	23
IP med 3 % garanti	62	58	58	42	58	50	51	36	55	44	44	31	51	40	36	26	22
3 % av lønn 1-12G	65	62	62	46	61	54	54	40	57	47	46	34	53	43	38	28	24
YP	62	60	68	60	59	53	62	55	57	48	55	51	53	43	46	43	39
57 % av lønn - folketrygd	64	62	70	62	61	55	64	57	59	50	57	53	54	45	48	44	40
59 % av lønn - folketrygd	66	64	72	64	63	57	66	59	61	52	59	55	56	47	49	46	42
61 % av lønn - folketrygd	68	66	74	66	65	59	68	61	63	54	61	57	58	48	51	48	43
63 % av lønn - folketrygd	70	68	76	68	67	61	70	63	65	56	63	59	59	50	53	49	44
65 % av lønn - folketrygd	70	68	76	68	67	61	70	63	65	56	63	59	59	50	53	49	44

Figur 1.32 Tabell 1.5.1 d) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

		40 års opplynningsstid				35 års opplynningsstid				30 års opplynningsstid				25 års opplynningsstid				20 års opplynningsstid				
Plan		4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	
Utbetaling ved pensjonering																						
Produkt	Plan	420 391	630 587	840 783	1 261 174	390 937	586 405	781 873	1 172 810	363 546	545 519	727 091	1 090 637	338 074	507 111	676 148	1 014 222	314 387	471 580	628 774	943 160	
G ved pensjonering		105 098	105 098	105 098	387 810	97 734	97 734	97 734	305 908	182 682	259 026	284 474	353 370	170 453	241 829	265 621	313 205	159 394	226 559	248 680	283 323	
Nåværende regelverk		211 247	299 529	328 956	387 810	196 446	278 542	305 908	369 639	182 682	259 026	284 474	353 370	170 453	241 829	265 621	313 205	159 394	226 559	248 680	283 323	
Pensjonskomisjonens forslag		230 511	315 295	420 391	420 391	204 587	256 552	342 070	342 070	181 164	208 430	272 659	272 659	160 019	181 148	211 296	211 296	140 947	156 667	172 386	172 386	
IP uten garanti		16 827	28 046	39 264	61 700	13 350	22 249	31 149	48 948	10 376	17 294	24 211	38 047	7 843	13 071	18 300	28 757	5 692	9 486	13 281	20 870	
3 % av lønn 1-12G		25 241	42 068	58 896	92 550	20 024	33 374	46 723	73 422	15 564	25 941	36 317	57 070	11 764	19 607	27 450	43 135	8 538	14 230	19 921	31 305	
IP med 3 % garanti		22 900	38 166	53 432	83 965	18 167	30 278	42 389	66 612	14 121	23 535	32 948	51 776	10 673	17 788	24 904	39 134	7 746	12 910	18 073	28 401	
3 % av lønn 1-12G		34 349	57 249	80 149	125 948	27 256	45 417	63 584	99 818	21 181	35 202	49 423	77 664	16 009	26 682	37 355	58 701	11 619	19 364	27 110	42 602	
YIP		28 376	59 906	150 290	331 059	26 588	55 709	139 760	307 863	24 539	51 806	129 968	286 293	18 341	39 354	99 819	220 751	13 204	28 295	73 147	162 852	
57 % av lønn - folketrygd		36 784	72 518	167 106	356 282	34 207	67 437	155 397	331 319	31 810	62 712	144 510	308 106	24 176	47 896	111 089	237 655	17 396	34 583	81 531	175 428	
59 % av lønn - folketrygd		45 192	85 330	183 922	381 506	42 026	79 165	171 035	329 918	39 081	73 618	159 052	329 918	29 810	56 258	122 358	254 559	21 588	40 870	89 914	188 003	
61 % av lønn - folketrygd		53 600	97 741	200 737	406 729	49 844	90 893	186 672	378 232	46 352	84 525	175 593	351 731	35 645	64 709	133 627	271 462	25 780	47 158	98 298	200 579	
63 % av lønn - folketrygd		62 008	110 353	217 553	431 953	57 663	102 621	202 310	401 688	53 623	95 431	188 135	373 544	41 079	73 161	144 896	288 366	29 972	53 446	106 682	213 154	
65 % av lønn - folketrygd																						
Utbetaling i % av sluttlønn																						
Produkt	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	
Utbetaling i % av sluttlønn																						
Produkt	Plan	50	47	39	31	50	47	39	31	50	47	39	31	50	48	39	31	51	51	48	40	31
Nåværende regelverk		55	50	50	33	52	44	44	29	50	38	38	25	47	36	31	21	45	33	27	18	
Pensjonskomisjonens forslag		40	44	47	49	34	38	40	42	29	32	33	35	2,6	2,7	2,8	1,8	2,0	2,1	2,2		
IP uten garanti		60	67	70	73	51	57	60	63	43	48	50	52	3,5	3,9	4,1	4,3	2,7	3,0	3,2	3,3	
IP med 3 % garanti		54	61	64	67	46	52	54	57	39	43	45	47	3,2	3,5	3,7	3,9	2,5	2,7	2,9	3,0	
3 % av lønn 1-12G		82	91	95	100	70	77	81	85	5,8	6,5	6,8	7,1	4,7	5,3	5,5	5,8	3,7	4,1	4,3	4,5	
YIP		7	10	18	26	7	10	18	26	9	12	20	28	5	8	15	22	4	6	12	17	
57 % av lønn - folketrygd		9	12	20	28	9	12	20	28	7	9	16	23	6	7	9	16	6	7	13	19	
59 % av lønn - folketrygd		11	14	22	30	11	14	22	30	11	14	22	30	9	11	18	25	7	9	14	20	
61 % av lønn - folketrygd		13	16	24	32	13	16	24	32	10	13	20	27	10	13	20	27	8	10	16	21	
63 % av lønn - folketrygd		15	18	26	34	15	18	26	34	15	18	26	34	12	14	21	28	10	11	17	23	
65 % av lønn - folketrygd																						
Sum folketrygd og tjenestepensjon:																						
Med nåværende folketrygd																						
Produkt	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	
Med nåværende folketrygd																						
Produkt	Plan	54	52	44	36	54	51	43	35	53	51	42	34	53	50	42	34	53	50	42	33	
2 % av lønn 1-12G		56	54	46	38	55	53	45	37	54	52	44	36	54	52	43	35	53	51	43	34	
3 % av lønn 1-12G		56	54	46	37	55	53	45	36	54	52	44	35	54	51	43	35	53	51	42	34	
IP med 3 % garanti		58	57	49	41	57	55	47	39	56	54	46	38	55	53	45	37	54	52	44	36	
YIP		57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
57 % av lønn - folketrygd		59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	58	57	56	54	56	55	53	50	
59 % av lønn - folketrygd		61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
61 % av lønn - folketrygd		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
63 % av lønn - folketrygd		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
65 % av lønn - folketrygd																						
Med pensjonskomisjonens forslag																						
Produkt	Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	12 G i lønn	
Med pensjonskomisjonens forslag																						
Produkt	Plan	59	54	55	38	56	48	48	33	53	41	41	28	50	38	34	24	47	35	30	20	
2 % av lønn 1-12G		61	57	57	41	57	49	50	35	54	43	42	30	51	40	35	25	48	36	31	22	
3 % av lønn 1-12G		60	56	56	40	57	49	49	35	54	43	42	30	50	39	35	25	47	36	30	21	
IP med 3 % garanti		63	59	60	43	58	56	56	45	56	45	44	32	52	41	37	27	49	37	32	23	
YIP		62	60	68	60	59	53	62	55	57	48	55	51	53	43	46	43	49	39	39	36	
57 % av lønn - folketrygd		64	62	70	62	61	55	64	57	59	50	57	53	54	45	48	44	50	41	40	37	
59 % av lønn - folketrygd		66	64	72	64	63	57	66	59	61	52	59	55	56	47	46	42	42	42	42	38	
61 % av lønn - folketrygd		68	66	74	66	65	59	68	61	63	54	61	57	58	48	51	48	53	43	43	40	
63 % av lønn - folketrygd		70	68	76	68	67	61	70	63	65	56	63	59	60	50	54	49	54	45	45	44	
65 % av lønn - folketrygd																						

Figur 1.34 Tabell 1.5.1 f) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

		Allømsregulering 4.5										tbetalingstid 10										Folkeetrygdens grunnpensjon 1 G															
		35 års opplyeningsstid			30 års opplyeningsstid			25 års opplyeningsstid			20 års opplyeningsstid			35 års opplyeningsstid			30 års opplyeningsstid			25 års opplyeningsstid			20 års opplyeningsstid			35 års opplyeningsstid			30 års opplyeningsstid			25 års opplyeningsstid			20 års opplyeningsstid		
Produkt	Plan	4 G	6 G	8 G	12 G	12 G	8 G	12 G	12 G	8 G	12 G	12 G	8 G	12 G	12 G	8 G	12 G	12 G	8 G	12 G	12 G	8 G	12 G	12 G	8 G	12 G	12 G	8 G	12 G	12 G	8 G	12 G	12 G	8 G	12 G		
Utbetaling ved pensjonering																																					
Sluttlønn		509 296	763 847	1 016 596	1 527 893	1 27 324	1 27 324	1 27 324	1 27 324	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598	1 15 598		
IP uten garanti		287 753	394 706	430 356	501 658	261 251	358 353	390 720	455 455	237 190	325 449	354 735	413 507	215 988	296 456	323 278	376 924	197 069	270 774	295 343	344 481	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741			
IP med 3 % garanti		36 983	61 638	86 294	135 604	29 021	48 368	67 716	106 410	22 309	37 182	52 055	81 801	16 674	27 790	38 907	61 139	11 965	19 941	27 917	43 870	17 947	29 912	41 876	56 805	75 594	94 548	113 957	130 957	158 957	187 957	216 957	245 957	274 957			
YP		42 484	70 807	99 130	155 776	33 338	55 563	77 788	122 239	25 628	42 713	59 798	93 969	19 155	31 924	44 694	70 334	13 744	22 907	32 070	41 232	50 395	59 558	68 721	77 884	87 047	96 210	105 373	114 536	123 699	132 862	142 025	151 188	160 351			
IP med 3 % garanti		279 261	381 773	509 298	509 298	241 981	303 444	404 592	404 592	209 199	240 685	314 854	314 854	180 403	204 225	238 213	238 213	155 137	172 439	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741	189 741			
YP		2 547	40 744	150 243	369 241	2 312	36 992	136 406	335 234	2 099	33 585	123 843	304 359	1 052	24 516	92 685	229 023	1 115	16 725	66 093	164 829	17 405	34 045	105 390	248 080	4 729	23 646	75 321	178 670	266 353	354 735	443 116	531 497	620 878			
IP med 3 % garanti		33 104	86 581	211 359	460 915	20 056	78 607	191 893	418 465	27 287	71 367	174 219	379 924	20 056	53 102	130 799	286 194	13 957	37 487	94 548	206 353	20 056	53 102	130 799	286 194	13 957	37 487	94 548	206 353	20 056	53 102	130 799	286 194	13 957			
YP		43 290	101 860	231 731	491 473	39 303	92 479	210 388	446 208	35 684	83 961	191 012	405 112	26 462	62 631	143 504	305 251	18 571	44 408	103 004	220 195	26 462	62 631	143 504	305 251	18 571	44 408	103 004	220 195	26 462	62 631	143 504	305 251	18 571			
Sum folkeetrygd og tjenestepensjon:																																					
Med nåværende folkeetrygd																																					
IP uten garanti		64	60	51	42	63	59	50	41	63	58	48	39	61	57	48	38	60	56	47	37	62	58	49	40	64	60	51	42	63	59	50	41	62	57	48	
IP med 3 % garanti		65	61	52	43	64	60	51	42	65	58	49	40	66	62	53	44	67	63	54	45	68	64	55	46	69	65	56	47	66	62	53	44	64	60	51	
YP		57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
IP med 3 % garanti		61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
YP		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Med pensjonskommissionens forslag																																					
IP uten garanti		62	58	58	42	59	51	51	37	55	44	44	31	52	41	36	26	48	37	31	23	66	62	53	44	67	63	54	45	64	60	51	42	65	61	52	
IP med 3 % garanti		66	62	63	47	62	54	55	41	58	47	47	35	54	43	39	29	50	39	33	25	67	63	54	45	68	64	55	46	65	61	52	60	51	42		
YP		55	55	55	58	53	49	59	53	50	44	52	49	48	40	43	41	45	36	30	24	68	64	55	46	69	65	56	47	66	62	53	44	68	64	55	
IP med 3 % garanti		59	59	59	60	55	51	51	55	52	46	54	51	49	42	45	43	46	38	32	26	69	65	56	47	70	66	57	48	67	63	54	45	69	65	56	
YP		61	61	61	64	59	55	65	59	56	50	58	55	53	45	48	46	49	40	34	28	70	66	57	48	71	67	58	49	68	64	55	46	70	66	57	

Figur 1.35 Tabell 1.5.2 a) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

		Folketrygdens grunnpensjon													
		betalingstid						10							
		40		30		25		20		12		8		4	
		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn	
		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn	
Utbetaling ved pensjonering															
Produkt	Plan	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn
Suttlønn		420,391	630,587	840,783	1,261,174	390,937	586,405	781,873	1,172,810	333,546	545,319	727,091	1,090,637	338,074	507,111
G ved pensjonering		105,098	105,098	105,098	105,098	97,234	97,234	97,234	97,234	90,886	90,886	90,886	90,886	84,518	84,518
Antatt folketrygd	Nåværende regelverk	237,521	325,803	355,230	414,085	220,879	302,976	330,341	365,072	205,403	281,747	307,196	358,092	191,482	262,988
	Pensjonskommissjonens forslag	230,511	315,293	420,391	420,391	204,387	256,552	342,070	342,070	181,164	208,430	272,659	272,659	160,019	181,148
IP uten garanti	2 % av lønn - 1-12G	33,835	56,392	78,949	124,063	26,843	44,738	62,633	98,423	20,664	34,774	48,683	76,502	15,770	26,283
	3 % av lønn - 1-12G	50,753	84,589	118,424	186,095	40,264	67,106	93,949	147,634	31,296	51,770	73,025	114,753	23,655	39,425
	2 % av lønn - 1-12G	38,869	64,781	90,693	142,518	30,855	51,392	71,949	113,063	23,968	39,946	55,925	87,882	18,116	30,193
	3 % av lønn - 1-12G	58,303	97,172	136,040	213,777	46,253	77,089	107,924	169,595	35,952	59,919	83,887	131,823	27,174	45,289
YP	57 % av lønn - folketrygd	2,102	33,632	124,016	304,784	1,955	31,275	115,327	283,429	1,818	29,084	107,246	263,571	933	21,746
	59 % av lønn - folketrygd	10,510	46,243	140,831	330,008	9,773	43,003	130,964	306,886	9,089	39,990	121,788	285,384	6,568	30,198
	61 % av lønn - folketrygd	18,918	58,855	157,647	355,231	17,592	54,731	146,601	330,342	16,360	50,897	136,330	307,197	12,202	38,650
	63 % av lønn - folketrygd	27,325	71,467	174,463	380,455	25,411	66,459	162,239	353,798	23,631	61,803	150,872	339,010	17,837	47,101
	65 % av lønn - folketrygd	35,733	84,079	191,278	405,678	33,230	78,188	177,876	377,254	30,901	72,710	165,414	350,822	23,471	55,553
Utbetaling i % av sluttlønn															
Produkt	Plan	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn
Antatt folketrygd	Nåværende regelverk	56	52	42	33	56	52	42	33	56	52	42	33	57	52
	Pensjonskommissjonens forslag	55	50	50	33	52	44	44	29	50	38	38	25	47	36
IP uten garanti	2 % av lønn - 1-12G	8,0	8,9	9,4	9,8	6,9	7,6	8,0	8,4	5,7	6,4	6,7	7,0	4,7	5,2
	3 % av lønn - 1-12G	12,1	13,4	14,1	14,8	10,3	11,4	12,0	12,6	8,6	9,6	10,0	10,5	7,0	7,8
	2 % av lønn - 1-12G	9,2	10,3	10,8	11,3	7,9	8,8	9,2	9,6	6,6	7,3	7,7	8,1	5,4	6,0
	3 % av lønn - 1-12G	13,9	15,4	16,2	17,0	11,8	13,1	13,8	14,5	9,9	11,0	11,5	12,1	8,0	8,9
YP	57 % av lønn - folketrygd	1	5	15	24	1	5	15	24	0	4	12	20	0	4
	59 % av lønn - folketrygd	3	7	17	26	3	7	17	26	2	6	14	22	1	5
	61 % av lønn - folketrygd	5	9	19	28	5	9	19	28	4	8	15	23	3	6
	63 % av lønn - folketrygd	7	11	21	30	7	11	21	30	5	9	17	25	4	7
	65 % av lønn - folketrygd	9	13	23	32	9	13	23	32	7	11	19	27	5	9
Sum folketrygd og tjenestepensjon:															
Produkt	Plan	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn
IP uten garanti	2 % av lønn - 1-12G	65	61	52	43	63	59	50	41	62	58	49	40	61	56
	3 % av lønn - 1-12G	69	65	56	48	67	63	54	45	65	61	52	43	64	60
	2 % av lønn - 1-12G	66	62	53	44	64	60	51	42	63	59	50	41	62	58
	3 % av lønn - 1-12G	70	67	58	50	68	65	56	47	66	63	54	45	65	61
YP	57 % av lønn - folketrygd	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	59 % av lønn - folketrygd	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
	61 % av lønn - folketrygd	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	63 % av lønn - folketrygd	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	65 % av lønn - folketrygd	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Med nåværende folketrygd															
Produkt	Plan	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn
IP uten garanti	2 % av lønn - 1-12G	63	59	59	43	59	51	52	38	56	45	44	32	52	41
	3 % av lønn - 1-12G	67	63	64	48	63	55	56	42	58	48	48	36	54	43
	2 % av lønn - 1-12G	64	60	61	45	60	53	53	39	56	46	45	33	53	42
	3 % av lønn - 1-12G	69	65	66	50	64	57	58	44	60	49	49	37	55	45
YP	57 % av lønn - folketrygd	55	55	65	58	53	49	59	53	50	44	52	49	48	40
	59 % av lønn - folketrygd	57	57	67	60	55	51	61	55	52	46	54	51	49	42
	61 % av lønn - folketrygd	59	59	69	62	57	53	63	57	54	48	56	53	51	43
	63 % av lønn - folketrygd	61	61	71	64	59	55	65	59	56	50	58	55	53	45
	65 % av lønn - folketrygd	63	63	73	66	61	57	67	61	58	52	60	57	54	47
Med pensjonskommissjonens forslag															
Produkt	Plan	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn	8 G lønn	12 G lønn	4 G lønn	6 G lønn
IP uten garanti	2 % av lønn - 1-12G	63	59	59	43	59	51	52	38	56	45	44	32	52	41
	3 % av lønn - 1-12G	67	63	64	48	63	55	56	42	58	48	48	36	54	43
	2 % av lønn - 1-12G	64	60	61	45	60	53	53	39	56	46	45	33	53	42
	3 % av lønn - 1-12G	69	65	66	50	64	57	58	44	60	49	49	37	55	45
YP	57 % av lønn - folketrygd	55	55	65	58	53	49	59	53	50	44	52	49	48	40
	59 % av lønn - folketrygd	57	57	67	60	55	51	61	55	52	46	54	51	49	42
	61 % av lønn - folketrygd	59	59	69	62	57	53	63	57	54	48	56	53	51	43
	63 % av lønn - folketrygd	61	61	71	64	59	55	65	59	56	50	58	55	53	45
	65 % av lønn - folketrygd	63	63	73	66	61	57	67	61	58	52	60	57	54	47

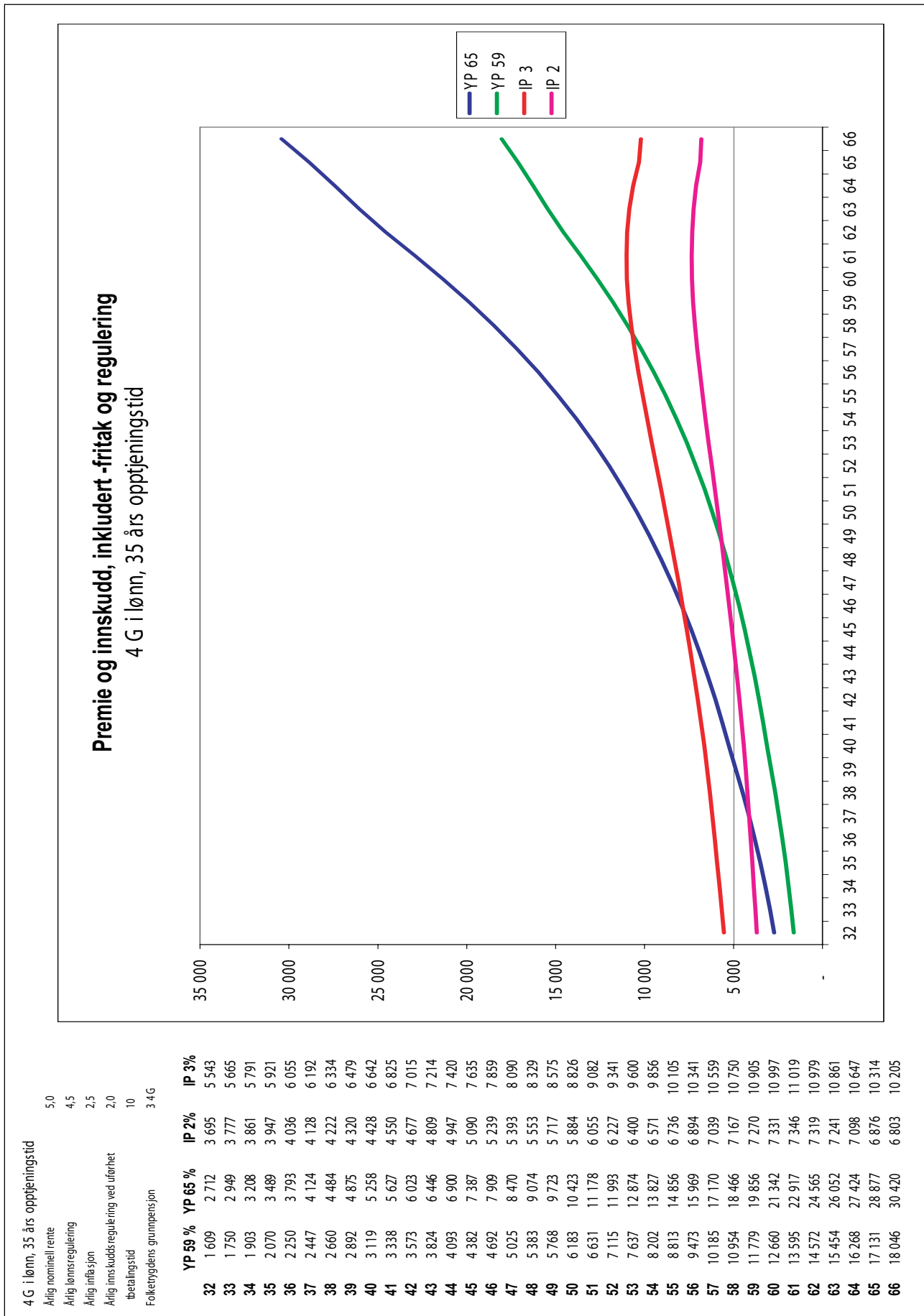
Figur 1.36 Tabell 1.5.2 b) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

		Allig lønnsregulering				45				tbealingsstid				15				Folketrygdens grunnpensjon				1 G											
		40 års opplyeningsstid		35 års opplyeningsstid		30 års opplyeningsstid		25 års opplyeningsstid		20 års opplyeningsstid		4 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		8 G lønn		12 G lønn					
Utbetaling ved pensjonering		509 298	763 947	1 016 596	1 527 893	462 391	693 587	924 783	1 387 174	419 805	629 207	839 610	1 259 415	381 141	571 711	782 282	1 143 422	346 038	519 056	692 075	1 028 113												
Sluttlønn		127 324	127 324	127 324	127 324	115 598	115 598	115 598	115 598	104 951	104 951	104 951	104 951	95 285	95 285	95 285	95 285	86 509	86 509	86 509	86 509												
IP uten garanti	Nåværende regelverk	287 753	394 706	430 356	501 658	261 251	358 353	390 720	455 455	237 190	325 949	354 735	413 507	215 988	296 456	323 278	376 924	197 069	270 774	295 343	344 481												
	Pensjonskommissjonens forslag	279 261	381 723	509 298	509 298	241 981	303 444	404 592	404 592	209 199	240 685	314 854	314 854	180 403	204 225	238 213	238 213	155 137	172 439	189 741	189 741												
	2 % av lønn - folketrygd	26 475	44 125	61 776	97 076	20 775	34 626	48 476	76 176	15 971	26 618	37 265	38 559	11 937	19 895	27 852	43 768	8 565	14 275	19 985	31 406												
	3 % av lønn - folketrygd	39 713	66 188	92 663	145 614	31 163	51 998	72 214	114 265	23 956	39 927	55 897	87 839	17 905	29 842	41 778	65 652	12 848	21 413	29 978	47 109												
	IP med 3 % garanti	32 275	53 792	75 308	118 342	25 327	42 211	59 095	92 864	19 469	32 449	45 428	71 387	14 552	24 253	33 954	53 356	10 442	17 403	24 364	38 286												
	3 % av lønn - folketrygd	48 413	80 688	112 963	177 513	37 990	63 316	88 643	139 296	29 204	48 673	68 143	107 081	21 827	36 379	50 931	80 034	15 662	26 104	36 545	57 428												
	YP	2 547	40 744	150 243	369 241	2 312	36 992	136 406	335 234	2 099	33 585	123 843	304 359	1 052	24 516	92 685	229 023	115	16 725	66 093	164 829												
	59 % av lønn - folketrygd	12 733	56 023	170 615	399 799	11 560	50 863	154 901	362 978	10 495	46 179	140 635	329 547	7 405	34 045	105 390	248 080	4 729	23 646	75 321	178 670												
	61 % av lønn - folketrygd	22 918	71 302	190 987	430 357	20 808	64 735	173 397	398 721	18 891	58 773	157 427	354 736	13 757	43 574	130 995	267 137	9 343	30 567	84 548	192 512												
	63 % av lønn - folketrygd	33 104	86 581	211 359	460 915	30 056	78 607	191 893	418 465	27 287	71 367	174 219	379 924	20 109	53 102	130 799	286 194	13 957	37 487	93 776	206 353												
	65 % av lønn - folketrygd	43 290	101 860	231 731	491 473	39 303	92 479	210 388	446 208	35 684	83 961	191 012	405 112	26 462	62 631	143 504	305 251	18 571	44 408	103 004	220 195												
Utbetaling i % av sluttlønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn	
Produkt	Plan	56	52	42	33	56	52	42	33	56	52	42	33	57	52	42	33	57	52	42	33	57	52	42	33	57	52	42	33	57	52	42	33
	Nåværende regelverk	55	50	50	33	52	44	44	29	50	38	38	25	47	36	31	21	45	33	33	27	18											
	Pensjonskommissjonens forslag	52	58	61	64	45	50	52	55	38	42	44	46	31	35	37	38	25	28	29	30												
	2 % av lønn - folketrygd	7,8	8,7	9,1	9,5	6,7	7,5	7,9	8,2	5,7	6,3	6,7	7,0	4,7	5,2	5,5	5,7	3,7	4,1	4,3	4,5												
	IP med 3 % garanti	6,3	7,0	7,4	7,7	5,5	6,1	6,4	6,7	4,6	5,2	5,4	5,7	3,8	4,2	4,5	4,7	3,0	3,4	3,5	3,7												
	3 % av lønn - folketrygd	9,5	10,6	11,1	11,6	8,2	9,1	9,6	10,0	7,0	7,7	8,1	8,5	5,7	6,4	6,7	7,0	4,5	5,0	5,3	5,5												
	YP	1	5	15	24	1	5	15	24	1	5	15	24	0	4	12	20	0	3	10	16												
	59 % av lønn - folketrygd	3	7	17	26	3	7	17	26	3	7	17	26	2	6	14	22	1	5	11	17												
	61 % av lønn - folketrygd	5	9	19	28	5	9	19	28	5	9	19	28	4	8	15	23	3	6	12	19												
	63 % av lønn - folketrygd	7	11	21	30	7	11	21	30	7	11	21	30	5	9	17	25	4	7	14	20												
	65 % av lønn - folketrygd	9	13	23	32	9	13	23	32	9	13	23	32	7	11	19	27	5	9	15	21												
Sum folketrygd og tjenestepensjon:		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn	
Produkt	Plan	62	57	48	39	61	57	47	38	60	56	47	37	60	55	46	37	60	55	46	37	59	55	46	36	61	57	47	38	60	55	46	37
	2 % av lønn - folketrygd	64	60	51	42	63	59	50	41	62	58	49	40	61	57	48	39	60	56	47	38	61	57	48	39	61	57	48	39	61	57	48	39
	IP med 3 % garanti	66	62	53	44	65	61	52	43	63	59	50	41	62	58	49	40	61	57	48	39	60	56	47	38	61	57	48	39	61	57	48	39
	YP	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	59 % av lønn - folketrygd	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
	61 % av lønn - folketrygd	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	63 % av lønn - folketrygd	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	65 % av lønn - folketrygd	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Med pensjonskommissjonens forslag		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn		4 G lønn		6 G lønn		8 G lønn		12 G lønn	
Produkt	Plan	60	56	56	40	57	49	49	35	54	42	42	30	50	39	35	25	47	36	30	21												
	2 % av lønn - folketrygd	63	59	59	43	59	51	52	37	56	45	44	32	52	41	37	27	49	37	32	23												
	IP med 3 % garanti	61	57	57	41	58	50	50	36	54	43	43	31	51	40	36	25	48	37	31	22												
	YP	64	61	61	45	61	53	53	39	57	46	46	34	53	42	38	28	49	38	33	24												
	57 % av lønn - folketrygd	55	55	65	58	53	49	59	53	50	44	52	49	48	40	43	41	45	36	37	34												
	59 % av lønn - folketrygd	57	57	67	60	51	51	55	54	52	46	54	51	49	42	45	43	46	38	38	35												
	61 % av lønn - folketrygd	59	59	69	62	57	53	63	57	54	48	56	53	51	43	47	44	48	39	40	37												
	63 % av lønn - folketrygd	61	61	71	64	59	55	65	59	56	50	58	55	53	45	48	46	46	40	41	38												
	65 % av lønn - folketrygd	63	63	73	66	61	57																										

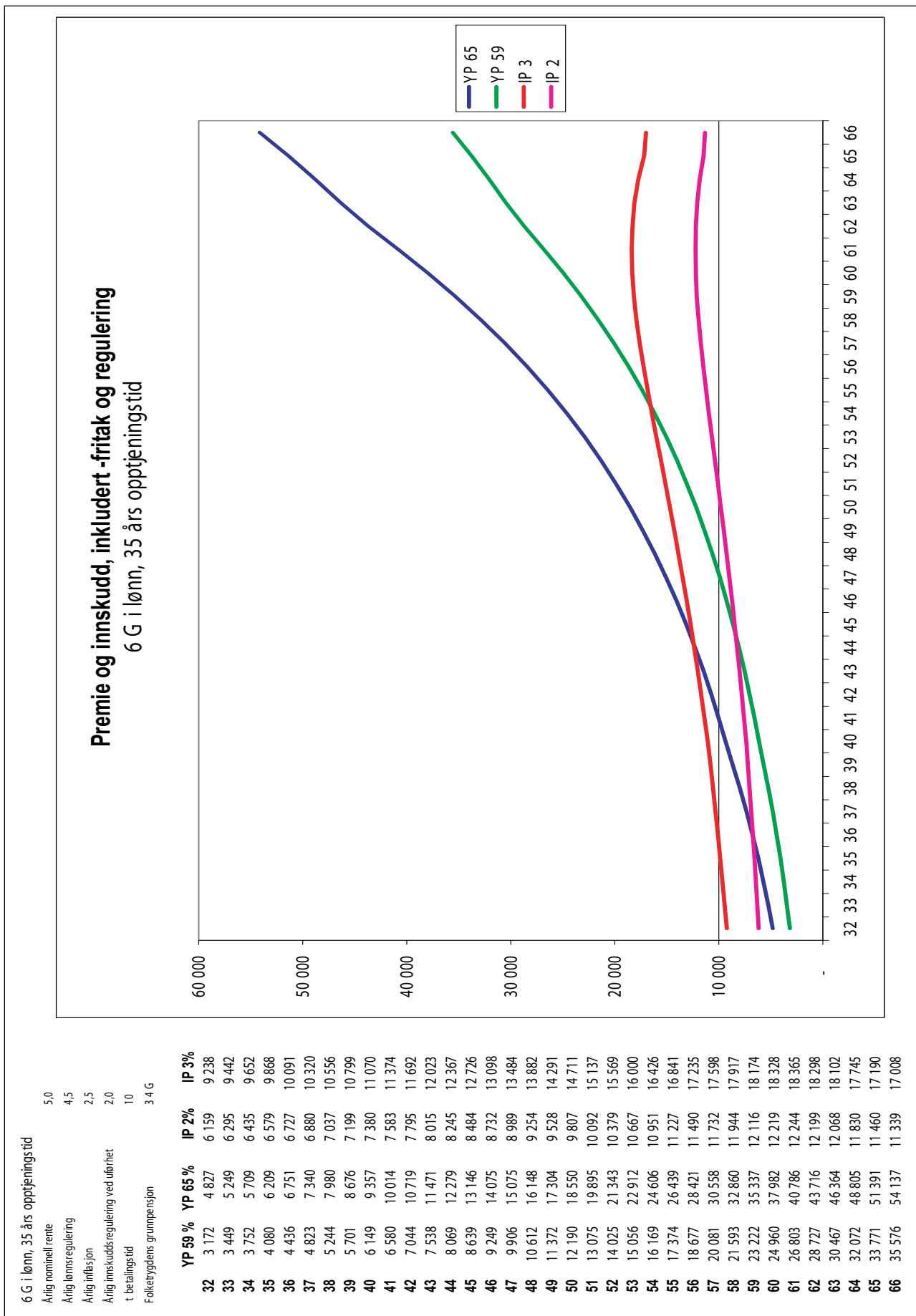
Utbetaling ved pensjonering	40 års opplynningsstid			35 års opplynningsstid			30 års opplynningsstid			25 års opplynningsstid			20 års opplynningsstid			
	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	
Sluttlønn	420 391	630 587	840 783	1 261 174	390 937	586 405	781 873	1 172 810	1 090 637	338 074	507 111	674 148	1 014 222	314 387	471 580	628 774
G ved pensjonering	105 098	105 098	105 098	105 098	97 734	97 734	97 734	97 734	90 886	90 886	90 886	90 886	84 518	84 518	84 518	78 597
Nåværende regelverk	237 521	325 803	355 230	414 085	220 879	302 976	330 341	385 072	358 092	191 582	262 958	286 751	334 335	179 043	246 008	268 339
Pensjonskomisjonens forslag	230 511	315 293	420 391	420 391	204 587	256 552	342 070	342 070	272 659	160 019	181 148	211 296	211 296	140 947	156 667	172 386
2 % av lønn 1-12G	24 222	40 370	56 518	88 814	19 216	32 026	44 837	70 488	54 766	11 289	18 815	26 342	41 394	8 193	13 655	19 117
3 % av lønn 1-12G	36 333	60 555	84 777	133 221	28 824	48 040	67 256	105 687	72 404	16 234	28 223	42 091	62 091	12 290	20 483	28 676
IP med 3 %	29 528	49 214	68 899	108 270	23 425	39 042	54 659	85 893	66 763	13 762	22 937	32 112	50 462	9 988	16 646	23 305
garanti	44 292	73 820	103 349	162 405	35 138	58 564	81 989	128 840	100 145	20 643	34 406	48 168	75 693	14 982	24 970	34 957
YP	2 102	33 632	124 016	304 784	1 955	31 275	115 327	283 429	283 571	933	21 746	82 211	203 143	105	15 195	60 048
57 % av lønn - folketrygd	10 510	46 243	140 831	350 008	9 773	45 003	130 964	306 886	306 886	6 568	30 198	93 480	230 047	4 297	21 483	68 431
59 % av lønn - folketrygd	18 918	58 855	157 647	355 231	17 592	54 731	146 601	330 342	330 342	16 360	50 897	136 350	307 197	12 202	38 650	124 951
61 % av lønn - folketrygd	27 325	71 467	174 463	380 455	25 411	66 459	162 239	353 798	329 010	17 837	47 101	116 019	253 854	12 680	34 059	85 199
63 % av lønn - folketrygd	35 733	84 079	191 278	405 678	33 230	78 188	177 876	377 254	350 822	23 471	55 553	127 288	270 758	16 872	40 346	93 582
65 % av lønn - folketrygd																
Utbetaling i % av sluttlønn																
Plan	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn
Annaet	56	52	42	33	56	52	42	33	42	33	57	52	42	33	57	52
Nåværende regelverk	55	50	50	33	52	44	44	29	38	38	25	47	36	31	41	45
Pensjonskomisjonens forslag	58	64	67	70	49	55	57	60	41	46	48	50	33	37	39	21
2 % av lønn 1-12G	8,6	9,6	10,1	10,6	7,4	8,2	8,6	9,0	6,2	6,8	7,2	7,5	5,0	5,6	5,8	6,1
3 % av lønn 1-12G	7,0	7,8	8,2	8,6	6,0	6,7	7,0	7,3	5,0	5,6	5,8	6,1	4,1	4,5	4,7	5,0
2 % av lønn 1-12G	10,5	11,7	12,3	12,9	9,0	10,0	10,5	11,0	7,5	8,3	8,8	9,2	6,1	6,8	7,1	7,5
3 % av lønn 1-12G	1	5	15	24	1	5	15	24	1	5	15	24	0	4	12	20
57 % av lønn - folketrygd	3	7	17	26	3	7	17	26	3	7	17	26	2	6	14	22
59 % av lønn - folketrygd	5	9	19	28	5	9	19	28	5	9	19	28	4	8	15	23
61 % av lønn - folketrygd	7	11	21	30	7	11	21	30	7	11	21	30	5	9	17	25
63 % av lønn - folketrygd	9	13	23	32	9	13	23	32	9	13	23	32	7	11	19	27
65 % av lønn - folketrygd																
Sum folketrygd og tjenestepensjon:																
Med nåværende folketrygd	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn
IP uten garanti	62	58	49	40	61	57	48	39	38	61	56	46	37	60	55	46
2 % av lønn 1-12G	65	61	52	43	64	60	51	42	40	62	57	48	39	61	56	47
3 % av lønn 1-12G	64	59	50	41	62	58	49	40	39	63	59	50	41	60	56	46
2 % av lønn 1-12G	67	63	55	46	65	62	53	44	42	64	60	51	42	63	59	50
3 % av lønn 1-12G	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
57 % av lønn - folketrygd	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
59 % av lønn - folketrygd	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
61 % av lønn - folketrygd	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
63 % av lønn - folketrygd	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
65 % av lønn - folketrygd																
Med pensjonskomisjonens forslag	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn	6 G i lønn	8 G i lønn	4 G i lønn
IP uten garanti	61	56	57	40	57	49	49	35	30	51	39	35	25	47	36	30
2 % av lønn 1-12G	63	60	60	44	60	52	52	38	33	52	41	37	27	49	38	32
3 % av lønn 1-12G	62	58	58	42	58	50	51	36	31	51	40	36	26	48	37	31
2 % av lønn 1-12G	65	62	62	46	61	54	54	44	34	53	43	38	28	50	39	33
3 % av lønn 1-12G	55	55	65	58	53	49	59	53	49	48	40	43	41	45	36	37
57 % av lønn - folketrygd	57	57	67	60	55	51	61	55	52	49	42	45	43	46	38	35
59 % av lønn - folketrygd	59	59	69	62	57	53	63	57	54	48	41	43	47	44	48	39
61 % av lønn - folketrygd	61	61	71	64	59	55	65	59	58	55	45	48	46	49	40	41
63 % av lønn - folketrygd	63	63	73	66	61	57	67	61	58	54	47	50	48	50	42	42
65 % av lønn - folketrygd																

Figur 1.38 Tabell 1.5.2 d) Produktsammenligning, Innskuddspensjon og Ytelsespensjon

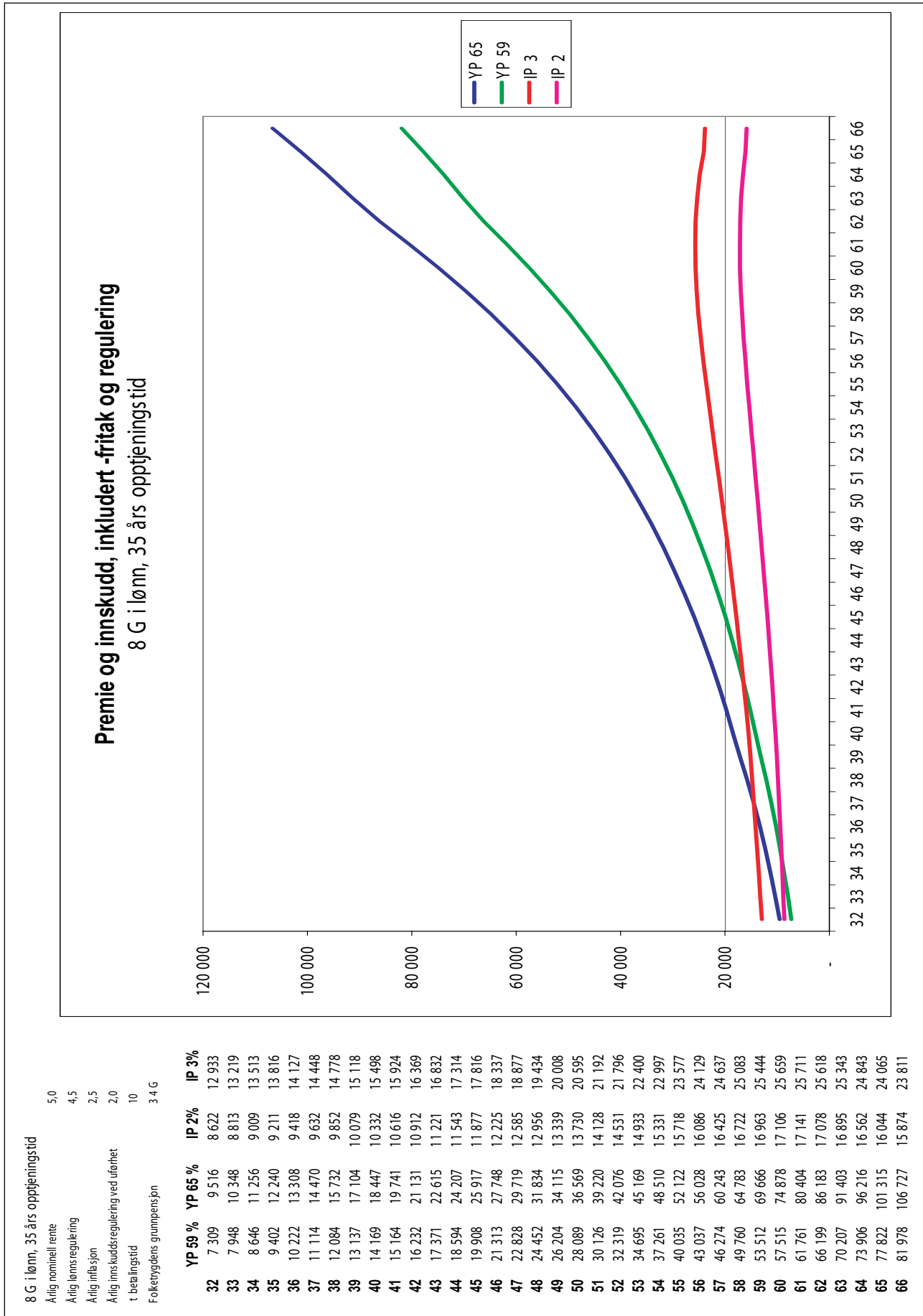
		Artiljønnsregulering 4.5												betalingstid												livsvang												Folketrygdens grunnpensjon												1 G											
		40 års opp tjeningsstid				35 års opp tjeningsstid				30 års opp tjeningsstid				25 års opp tjeningsstid				20 års opp tjeningsstid				40 års opp tjeningsstid				35 års opp tjeningsstid				30 års opp tjeningsstid				25 års opp tjeningsstid				20 års opp tjeningsstid																							
Produkt	Plan	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G																								
Utbetaling ved pensjonering																																																													
Suttlønn		509 298	763 947	1 018 596	1 527 893	462 391	693 587	924 783	1 387 174	419 805	629 707	839 610	1 259 415	381 141	571 711	762 282	1 143 422	346 038	519 056	692 075	1 038 113	346 038	519 056	692 075	1 038 113	346 038	519 056	692 075	1 038 113	346 038	519 056	692 075	1 038 113	346 038	519 056	692 075	1 038 113	346 038	519 056	692 075																					
G ved pensjonering		127 324	127 324	127 324	127 324	115 598	115 598	115 598	115 598	104 951	104 951	104 951	104 951	95 285	95 285	95 285	95 285	86 509	86 509	86 509	86 509	197 069	197 069	197 069	197 069	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137																							
Antatt	Nåværende regelverk	287 753	394 706	430 356	501 658	261 251	358 353	390 770	455 655	237 190	325 949	354 735	413 507	215 988	296 456	323 278	376 924	197 069	197 069	197 069	197 069	197 069	197 069	197 069	197 069	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137																						
IP uten garanti	Pensjonskomisjonens forslag	279 261	381 973	509 298	509 298	241 981	303 444	404 592	404 592	209 199	240 685	314 854	314 854	180 403	204 225	238 213	238 213	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137	155 137																						
IP med 3 % garanti	2 % av lønn 1-12G	18 393	30 654	42 916	67 440	14 433	24 055	33 677	52 921	11 095	18 492	25 888	40 682	8 293	13 821	19 349	30 406	5 950	9 917	13 884	21 818	5 950	9 917	13 884	21 818	5 950	9 917	13 884	21 818	5 950	9 917	13 884	21 818	5 950	9 917	13 884	21 818	5 950	9 917																						
	3 % av lønn 1-12G	27 589	45 982	64 374	101 160	21 649	36 082	50 515	79 381	16 643	27 738	38 833	61 023	12 439	20 731	29 024	45 609	8 926	14 876	20 826	32 727	8 926	14 876	20 826	32 727	8 926	14 876	20 826	32 727	8 926	14 876	20 826	32 727	8 926	14 876	20 826	32 727	8 926	14 876	20 826																					
	2 % av lønn 1-12G	37 545	62 575	87 605	137 664	29 462	49 103	68 744	108 026	22 648	37 747	52 846	83 043	16 298	28 213	39 498	62 068	12 146	20 244	28 342	44 537	12 146	20 244	28 342	44 537	12 146	20 244	28 342	44 537	12 146	20 244	28 342	44 537	12 146	20 244	28 342	44 537	12 146	20 244																						
YP	57 % av lønn - folketrygd	2 547	40 744	150 243	369 241	2 312	36 992	136 406	335 324	2 099	32 585	123 843	304 359	1 052	24 516	92 685	229 023	115	16 725	66 093	164 829	115	16 725	66 093	164 829	115	16 725	66 093	164 829	115	16 725	66 093	164 829	115	16 725	66 093	164 829	115	16 725	66 093																					
	59 % av lønn - folketrygd	12 733	56 023	170 615	399 799	11 560	50 863	154 901	362 978	10 495	46 179	140 635	329 547	7 405	34 045	105 390	248 080	4 729	23 646	75 321	178 670	4 729	23 646	75 321	178 670	4 729	23 646	75 321	178 670	4 729	23 646	75 321	178 670	4 729	23 646	75 321	178 670	4 729	23 646	75 321																					
	61 % av lønn - folketrygd	22 918	71 302	190 987	430 357	20 808	64 735	173 397	390 721	18 891	58 773	157 427	354 736	13 757	43 574	118 095	267 137	9 343	30 567	84 548	192 512	9 343	30 567	84 548	192 512	9 343	30 567	84 548	192 512	9 343	30 567	84 548	192 512	9 343	30 567	84 548	192 512	9 343	30 567	84 548																					
	63 % av lønn - folketrygd	33 104	86 881	211 359	460 915	30 856	78 607	191 893	418 465	27 287	71 367	174 219	379 924	20 109	53 102	130 799	286 194	13 957	37 487	93 776	206 353	13 957	37 487	93 776	206 353	13 957	37 487	93 776	206 353	13 957	37 487	93 776	206 353	13 957	37 487	93 776	206 353	13 957	37 487	93 776																					
	65 % av lønn - folketrygd	43 290	101 860	231 731	491 473	39 303	92 479	210 388	446 288	35 684	83 961	191 012	405 112	26 462	62 631	143 504	305 251	18 571	44 408	103 004	220 195	18 571	44 408	103 004	220 195	18 571	44 408	103 004	220 195	18 571	44 408	103 004	220 195	18 571	44 408	103 004	220 195	18 571	44 408	103 004																					
Sum folketrygd og tjenestepensjon:																																																													
Med nåværende folketrygd																																																													
Produkt	Plan	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G																								
IP uten garanti	2 % av lønn 1-12G	60	56	46	37	60	55	46	37	59	55	45	36	59	54	45	36	59	54	45	36	59	54	45	36	59	54	45	36	59	54	45	36	59	54	45	36	59	54																						
garanti	3 % av lønn 1-12G	62	58	48	39	61	57	48	38	60	56	47	38	60	55	46	37	60	55	46	37	60	55	46	37	60	55	46	37	60	55	46	37	60	55	46	37	60	55																						
garanti	2 % av lønn 1-12G	61	57	48	39	61	56	47	38	60	56	46	37	60	56	46	37	60	56	46	37	60	56	46	37	60	56	46	37	60	56	46	37	60	56	46	37	60	56																						
YP	3 % av lønn 1-12G	64	60	51	42	63	59	50	41	62	58	49	39	61	57	48	38	60	56	46	37	60	56	46	37	60	56	46	37	60	56	46	37	60	56	46	37	60	56																						
	57 % av lønn - folketrygd	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57																							
	59 % av lønn - folketrygd	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59																							
	61 % av lønn - folketrygd	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61																							
	63 % av lønn - folketrygd	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63																							
	65 % av lønn - folketrygd	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65																							
Med pensjonskomisjonens forslag																																																													
Produkt	Plan	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G	4 G	6 G	8 G	12 G																								
IP uten garanti	2 % av lønn 1-12G	58	54	54	38	55	47	47	33	52	41	41	28	50	38	34	23	47	35	29	20	50	38	34	23	47	35	29	20	50	38	34	23	47	35	29	20																								
garanti	3 % av lønn 1-12G	60	56	56	40	57	49	49	35	54	43	42	30	51	39	35	25	47	36	30	21	51	39	35	25	47	36	30	21	51	39	35	25	47	36	30	21																								
IP med 3 % garanti	2 % av lønn 1-12G	60	55	56	39	57	48	49	34	53	42	42	29	50	39	35	24	47	36	30	21	50	39	35	24	47	36	30	21	50	39	35	24	47	36	30	21																								
garanti	3 % av lønn 1-12G	62	58	59	42	59	51	51	37	55	44	44	32	52	41	36	26	48	37	32	23	52	41	36	26	48	37	32	23	52	41	36	26	48	37	32	23																								
YP	57 % av lønn - folketrygd	55	55	65	58	53	49	59	53	50	44	52	49	48	48	40	43	41	45	36	37	34	48	40	43	41	45	36	37	34	48	40	43	41	45	36	37	34																							
	59 % av lønn - folketrygd	57	57	67	60	55	51	61	55	52	46	54	51	52	54	46	45	43	46	38	38	35	52	46	45	43	46	38	3																																



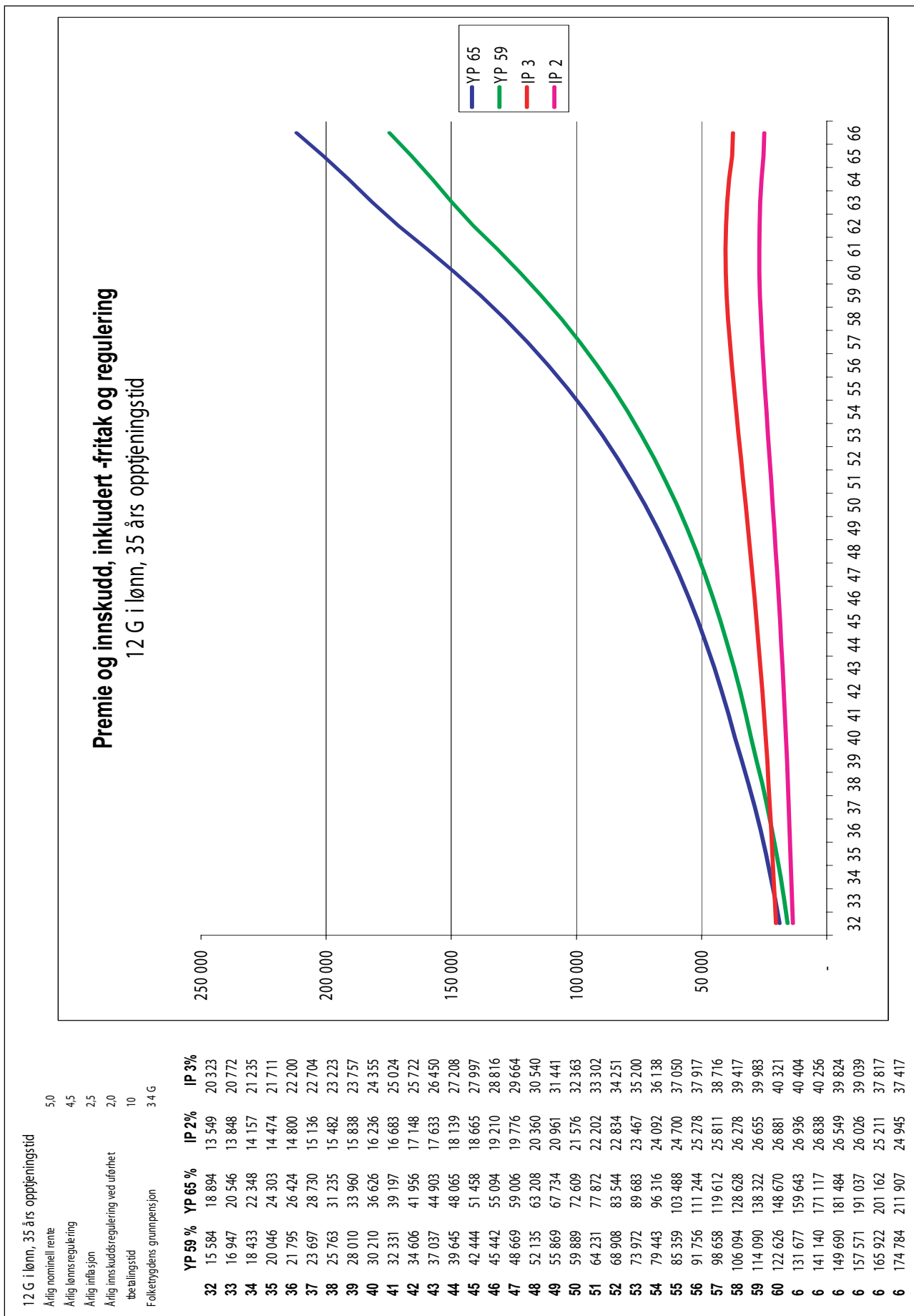
Figur 1.41 Tabell 1.6.1 a) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



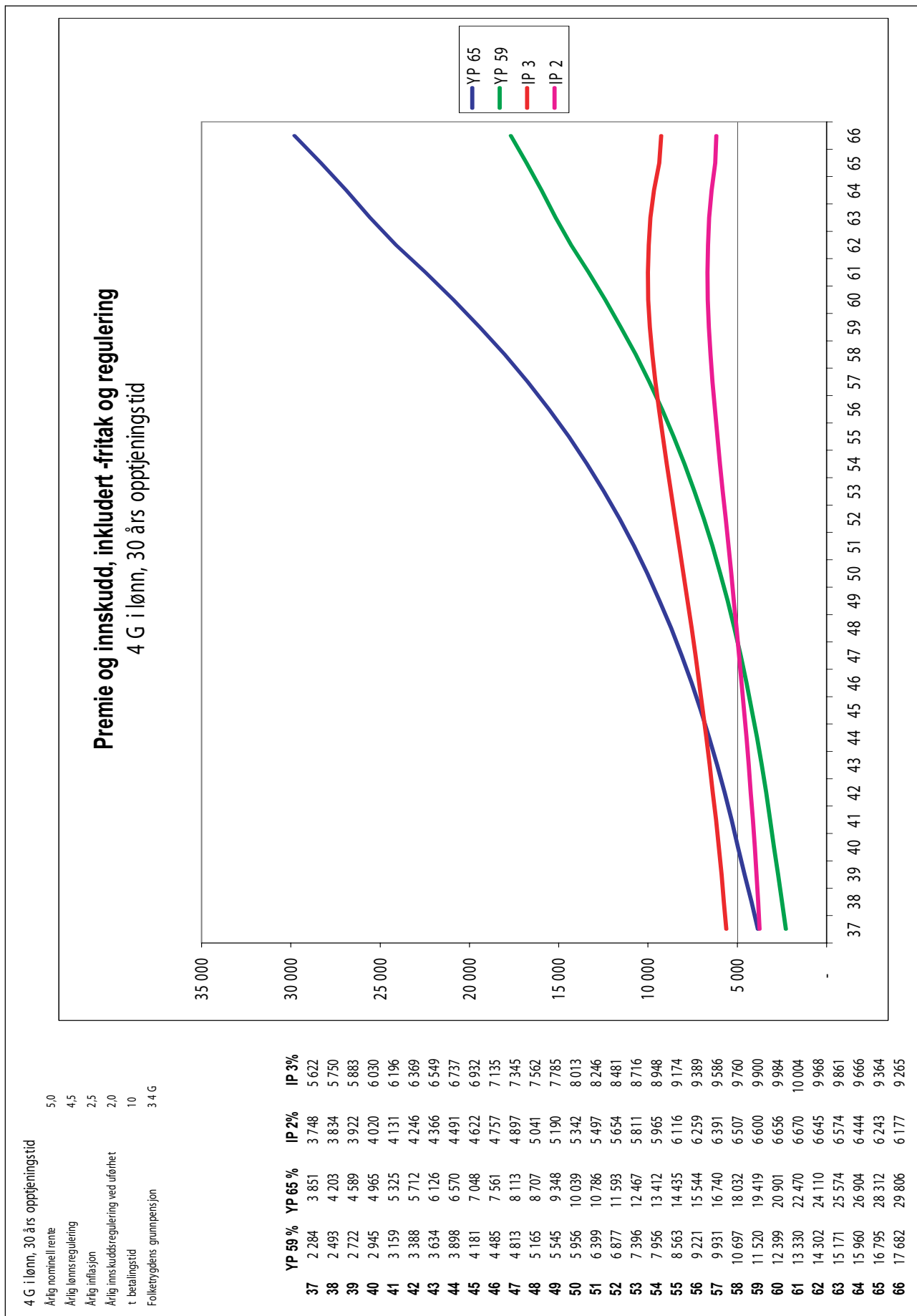
Figur 1.42 Tabell 1.6.1 b) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



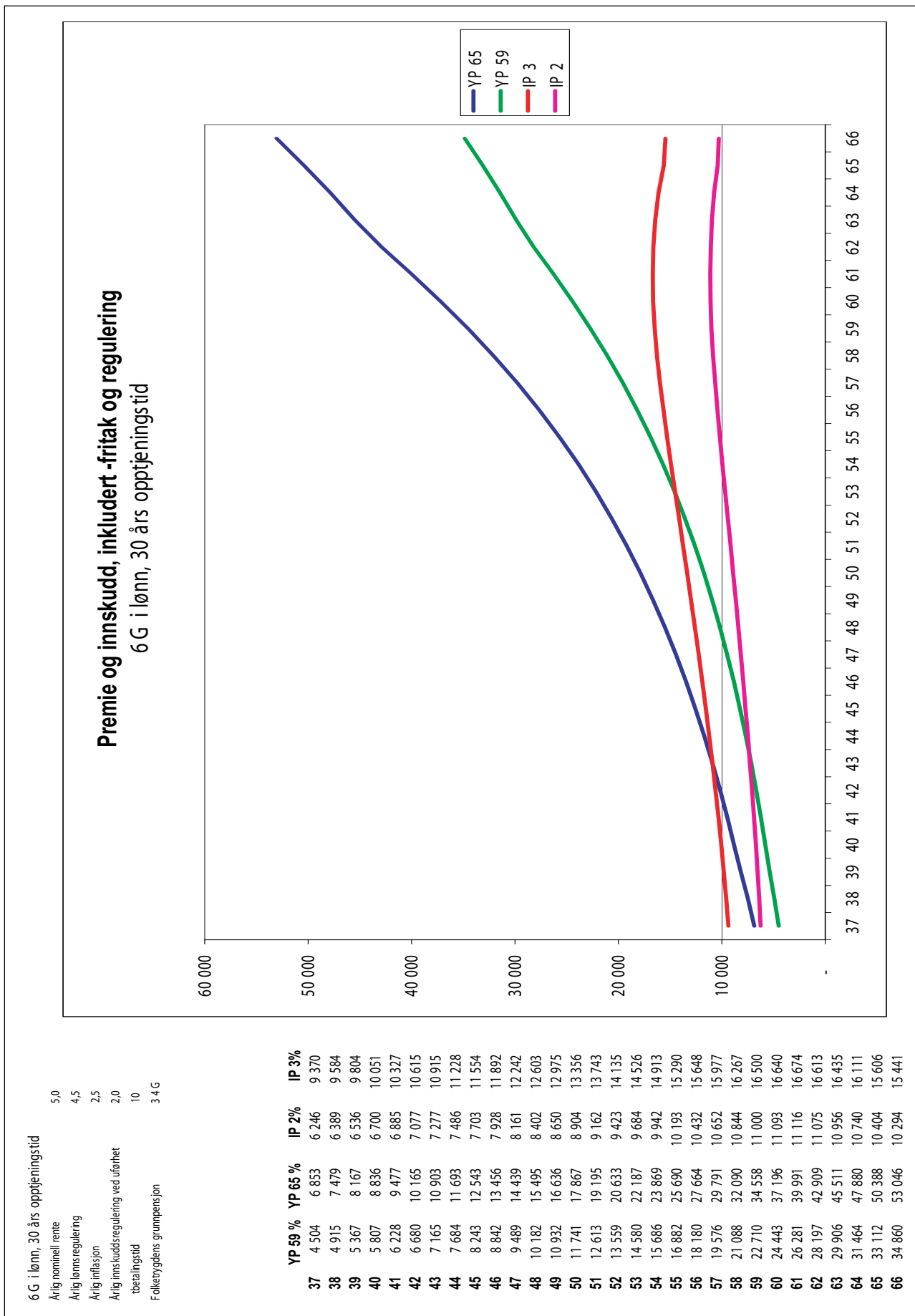
Figur 1.43 Tabell 1.6.1 c) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



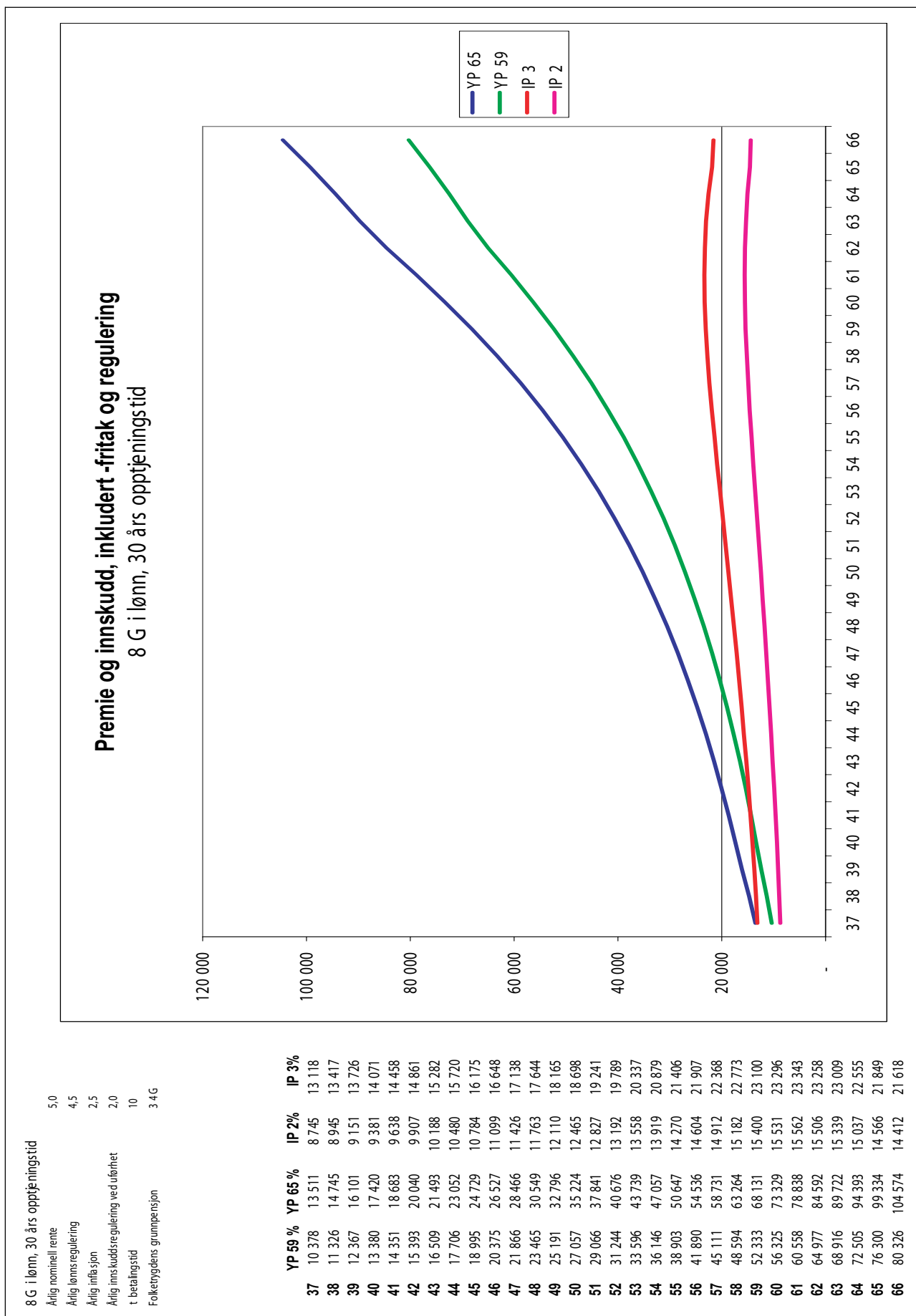
Figur 1.44 Tabell 1.6.1 d) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



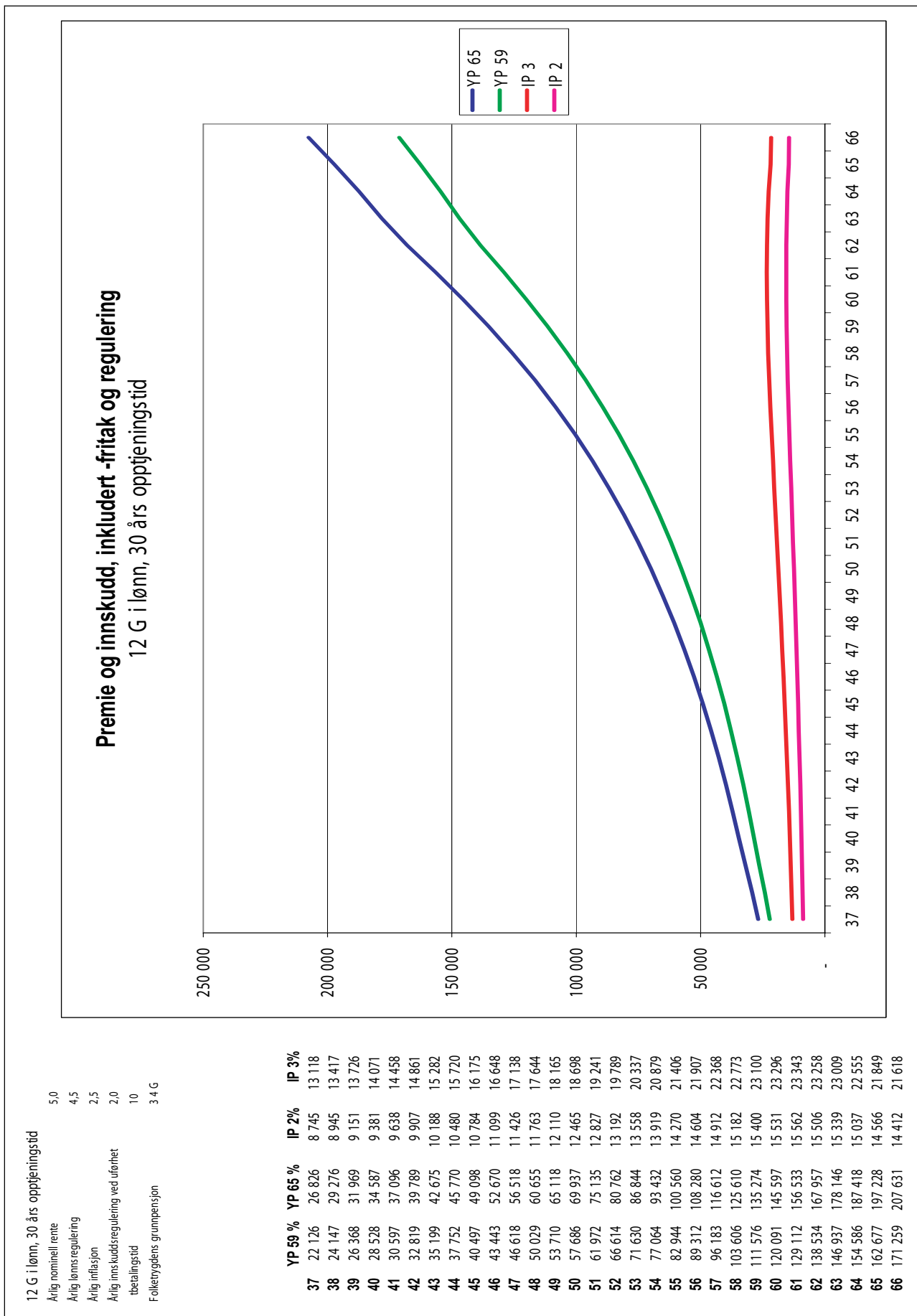
Figur 1.45 Tabell 1.6.2 a) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



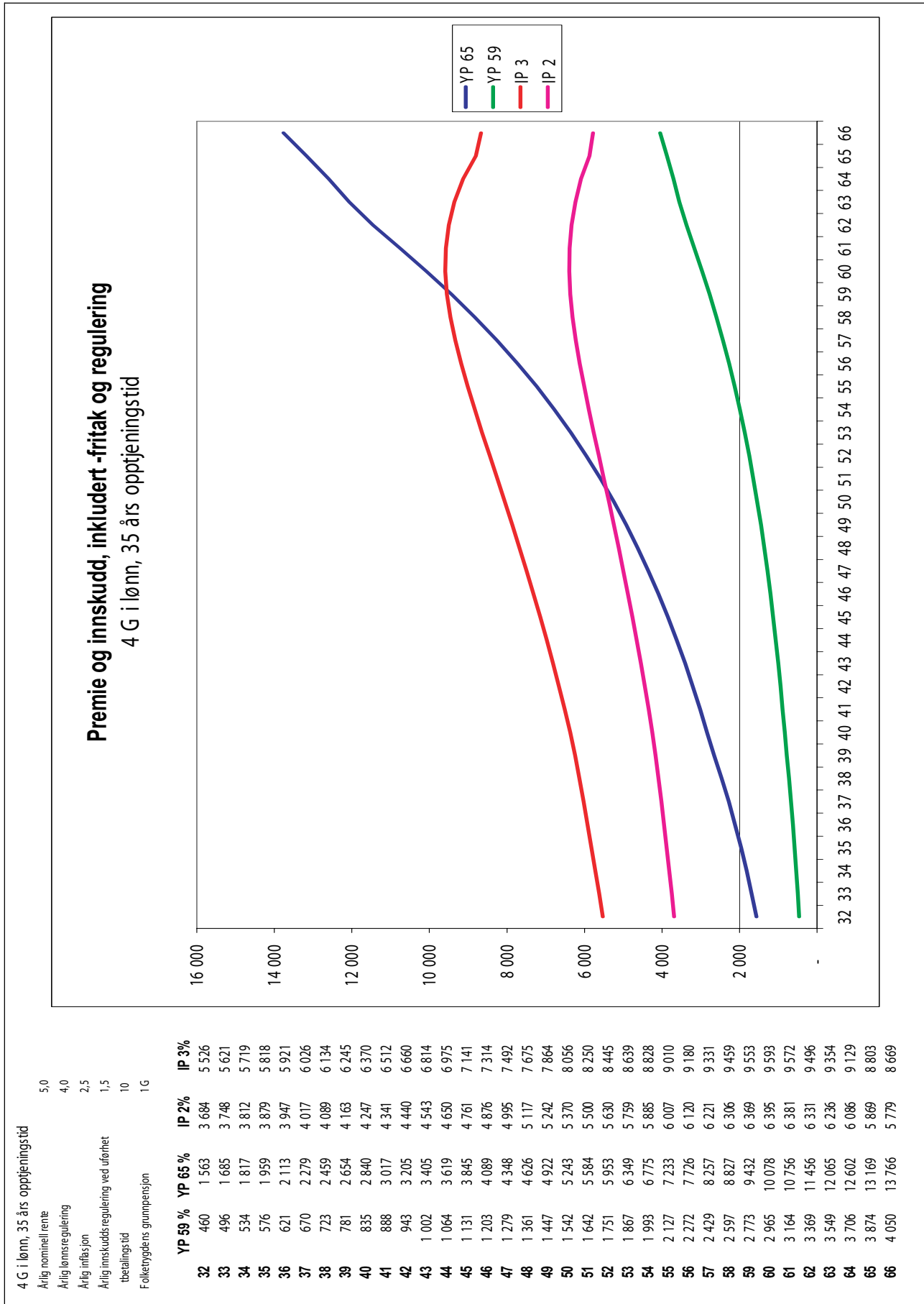
Figur 1.46 Tabell 1.6.2 b) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



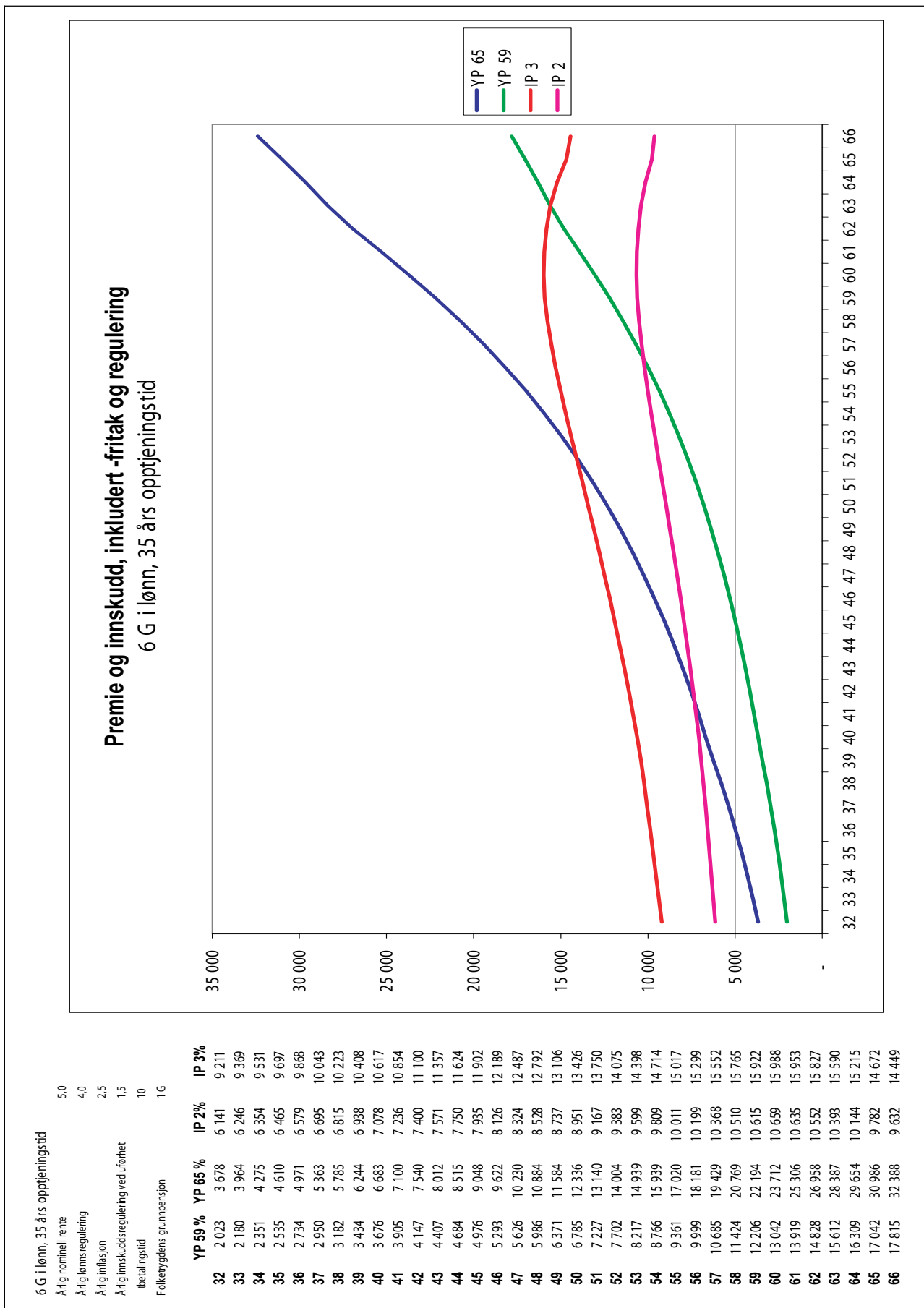
Figur 1.47 1.6.2 c) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



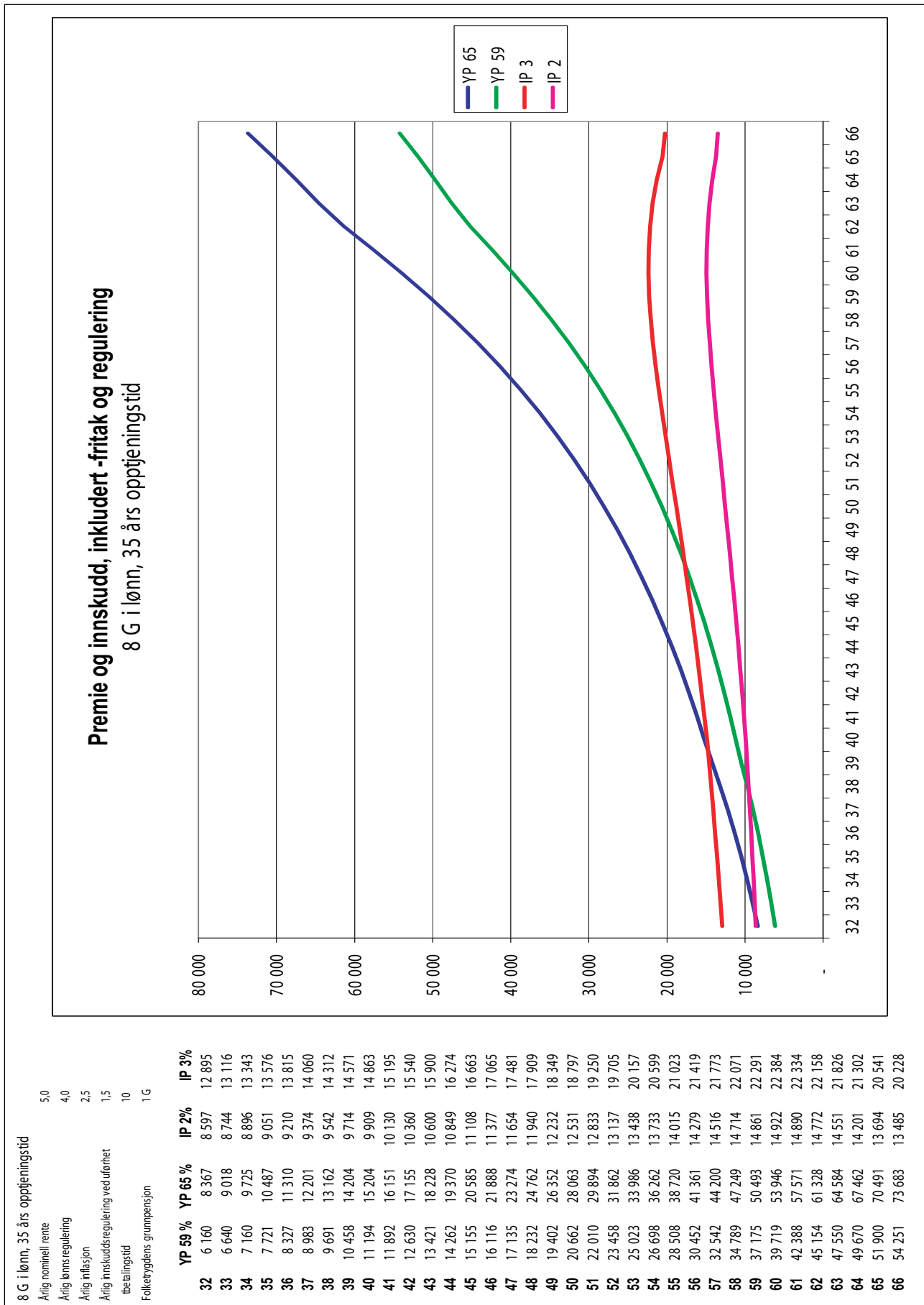
Figur 1.48 Tabell 1.6.2 d) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



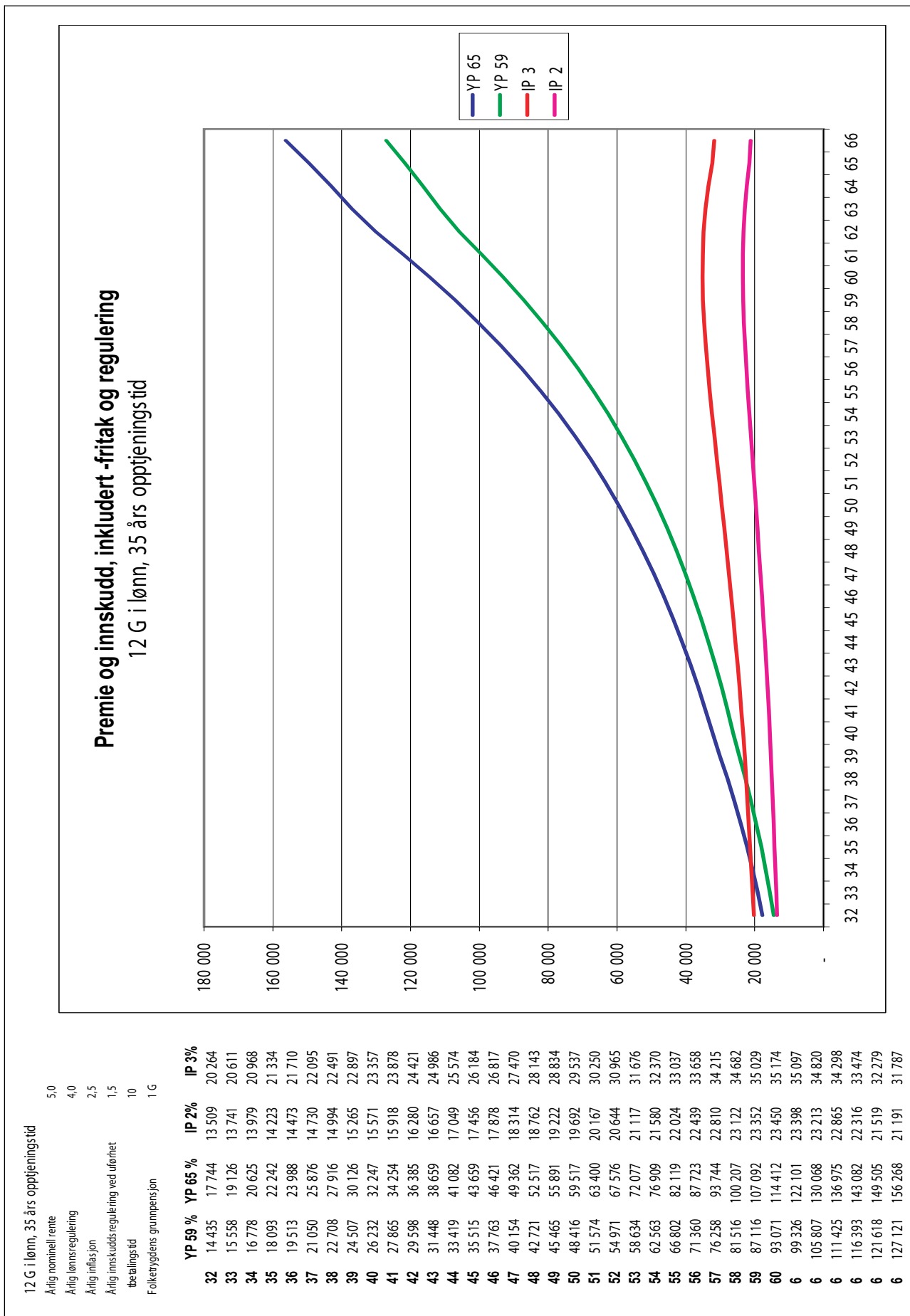
Figur 1.49 Tabell 1.6.3 a) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



Figur 1.50 Tabell 1.6.3 b) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



Figur 1.51 Tabell 1.6.3 c) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering



Figur 1.52 Tabell 1.6.3 d) Premie og innskudd, inkludert -fritak og regulering

Vedlegg 2

Samlede samfunnsøkonomiske virkninger

1 Innledning

Dette vedlegget gir en oversikt over virkningene av å stille minstekrav til supplerende pensjonsordninger i arbeidsforhold på lønnskostnader, aktivitetsnivå og skatteproveny. Det er utarbeidet av en arbeidsgruppe i Finansdepartementet på forespørsel fra Banklovkommisjonen.

2 Samlede virkninger på lønnskostnader og aktivitetsnivå

Supplerende pensjonsordninger i arbeidsforhold innebærer at en viss andel av arbeidsgodtgjørelsen anvendes til framtidige pensjoner. Innføring av en ordning med minstekrav vil innebære økt omfang av slike avsetninger. Dette kan påvirke lønnsomheten i berørte foretak, samlet sparing og aktivitetsnivået i økonomien. Modellberegninger basert på det omfang mv. som framkommer i kapittel 12 i utredningen, indikerer imidlertid at de makroøkonomiske virkningene av den foreslåtte ordningen vil være beskjedne.

Beregningsmessige forutsetninger. I kartleggingen av de makroøkonomiske virkningene er det tatt utgangspunkt i at Stortinget har fastlagt at arbeidsgiver under de obligatoriske ordningene pålegges å betale pensjonsinnskudd på minst 2 prosent av pensjonsgivende lønn utover 1 G. Banklovkommisjonen har i tillegg foreslått en ytterligere premie for fritak ved uførhet, som sammen med administrasjonskostnader bidrar til å øke lønnskostnadene for berørte arbeidstakere tilsvarende 2,4-2,6 prosent av lønn utover 1 G, avhengig av blant annet hvilket kostnadsnivå pensjonsinnretningene klarer å oppnå. Gjennom forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakere kan innskuddene bli satt høyere i det enkelte foretak når ordningene er etablert, jf. for eksempel de kostnadsnivåer som er referert for eksisterende pensjonsordninger i kapittel 9 foran.

Innføring av krav om opprettelse av supplerende pensjonsordninger kan berøre opp mot 600 000 lønsmottakere i privat sektor. Det er da tatt hensyn til at arbeidstakere i offentlig forvalt-

ning og store deler av privat sektor allerede omfattes av slike pensjonsordninger. Regelverket i innskuddspensjonsloven og foretakspensjonsloven, som skal ligge til grunn for de obligatoriske ordningene, innebærer at arbeidsgiver ikke er forpliktet til å inkludere arbeidstakere under 20 år eller arbeidstakere med stillingsandel under 20 prosent i de supplerende pensjonsordningene. Dette vil bidra til å redusere antallet lønsmottakere som berøres av minstekravet.

Anslaget på 2,4-2,6 prosent av lønn ut over 1 G vil gjelde i det enkelte foretak som omfattes. Under forutsetning av at samtlige lønntakere som i dag ikke omfattes av supplerende pensjonsordninger, vil berøres av det nye minstekravet, kan førsteordenseffekten på samlede lønnskostnader i privat sektor anslås til 0,6 prosent. De isolerte utslagene på lønnskostnadene i enkelt næringer ved å innføre slike minstekrav, kan bli knapt 1 prosent i varehandel og hotell- og restaurantnæringen og i bygg og anlegg. Dette reflekterer relativt lav utbredelse av supplerende pensjonsordninger i disse næringene. Utslagene for industrien anslås å være i samme størrelsesorden, mens utslagene i samferdsel og andre private tjenester kan ligge noe under dette. Dersom en tar utgangspunkt i lønnskostnadsnivået i 2004, kan utslaget i lønnskostnadene anslås til 3,0 mrd. kroner, før eventuelle tilbakevirkninger på utbetalt lønn. Med sysselsettings- og lønnsvekstforutsetningene for 2005 og 2006 i Revidert nasjonalbudsjett 2005, kan de isolerte effektene på lønnskostnadene ved en innføring av minstekrav til pensjonsordninger i arbeidsforhold for 2006 anslås til 3,3 mrd. kroner.

Den isolerte effekten på lønnskostnadene av å innføre supplerende pensjonsordning i de fleste foretak, vil bli noe mindre dersom en tar hensyn til at gjeldende regelverk for foretaks- og innskuddspensjon innebærer at enkelte grupper arbeidstakere ikke omfattes av minstekravene, selv om arbeidsgiver står fritt til å inkludere disse gruppene i ordningen. Innslaget av ungdom er relativt betydelig i varehandelen og hotell- og restaurantnæringen. Dersom en illustrasjonsmessig legger til grunn at obligatorisk tjenestepensjon bare vil omfatte halvparten av lønntakerne uten

supplerende pensjonsordninger i varehandel og hotell- og restaurantnæringen, der utbredelsen av deltidsarbeid er særlig høy, reduseres førsteordenseffekten på lønnskostnadene i disse næringene til 0,6 prosent. Dette bidrar til å redusere de isolerte utslagene på samlede lønnskostnader i privat sektor fra 0,6 til 0,5 prosent, før eventuelle tilbakevirkninger på utbetalt lønn. På den andre siden må det understrekes at i den grad foretakene velger et høyere nivå for sine ordninger enn det foreslåtte minstekravet, vil også omfanget bli større. Det er imidlertid vanskelig å gi anslag som omfatter en eventuell slik effekt.

Det legges opp til at minstekravene innføres med virkning fra 1. juli 2006, slik at førsteordensutslagene på lønnskostnadene i 2006 vil tilsvare halvparten av de anslåtte helårseffektene.

Beregningsmessige illustrasjoner. Vurderingene av de samlede virkningene av krav om etablering av supplerende pensjonsordninger i de fleste arbeidsforhold, tar utgangspunkt i beregninger på den makroøkonomiske modellen MODAG. Beregningsalternativene nedenfor i tabell 2.1 (vedlegg 2) tar utgangspunkt i førsteordenseffektene på lønnskostnadene ved henholdsvis full og delvis effekt med hensyn til berørte lønnstakere, jf. omtalen ovenfor.

Beregningene tar utgangspunkt i uendret spareatferd. Det er videre lagt til grunn at heller ikke arbeidstilbudet påvirkes av at en andel av kompensasjonen for arbeidsinnsatsen først utbetales som pensjoner etter avsluttet yrkeskarriere.

På kort sikt vil minstekravene ifølge modellberegningene føre til økning i de samlede lønnskostnader i foretakene. Gjennom de første par årene vil lavere vekst i utbetalt lønn ifølge modellberegningene bare gi et beskjedent bidrag til å reversere lønnskostnadseffektene av økte innbetalinger til supplerende tjenstepensjonsordninger. Dette innebærer at lønsmottakerne de første årene langt på vei opprettholder samme nivå

på lønnsutbetalingene, selv om de med supplerende pensjonsordninger samtidig kan se fram til økte pensjonsutbetalinger etter avsluttet yrkeskarriere.

De kortsiktige utslagene i lønnskostnadene kan bli mindre enn beregningene antyder dersom partene i arbeidslivet oppnår en felles forståelse for at innføringen av et krav om etablering av pensjonsordning i de fleste foretak ikke bør påvirke samlet arbeidskraftskompensasjon og lønnsomheten i disse foretakene. I tråd med dette kan det synes som om lønnsveksten gjennom den siste tiårsperioden vært lavere i foretak som har etablert pensjonsordning enn i andre foretak. For arbeidstakere som allerede omfattes av supplerende pensjonsordninger, vil imidlertid en reversering av lønnskostnadsutslagene gjennom generell lavere vekst i utbetalt lønn kunne føre til at en innføring av minstekrav bidrar til lavere inntektsvekst sammenliknet med et forløp uten slike minstekrav. Dette kan isolert sett trekke i retning av at lønnskostnadsutslagene på kort sikt undervurderes i modellberegningene.

Over tid bidrar imidlertid lønnsomhetskrav i private foretak til å reversere den initiale økningen i lønnskostnadene gjennom en avdemping av lønnsveksten. Ifølge beregningene vil lønnsomheten i foretakene dermed over tid ikke påvirkes av minstekrav til supplerende pensjonsordninger. I tråd med dette vil den samlede avlønningen av arbeidskraft – summen av utbetalt lønn og opparbeidede tjenstepensjoner – komme ned på samme nivå som i referanseforløpet.

Økningen i samlet avlønning av arbeidskraft kan på kort sikt føre til en midlertidig økning i etterspørselen fra husholdningene og en tilhørende økning i verdiskapingen. Effektene reverseres etter hvert som utslagene på den samlede avlønningen av arbeidskraft normaliseres.

Forutsetningen om at innføringen av obligatoriske tjenstepensjonsordninger ikke vil slå ut i

Tabell 2.1 (vedlegg 2). Modellillustrasjoner av virkningene av å innføre minstekrav til pensjonsordninger.

Prosentvis forskjell fra referanseforløp uten reform

	2006	2007	2010	2015
<i>Fullt utslag, uendret spareatferd og uendret arbeidstilbud</i>				
Lønnskostnader per time i privat sektor	0,3	0,6	0,4	-0,1
BNP for Fastlands-Norge	0,0	0,1	0,0	-0,1
<i>Delvis utslag, uendret spareatferd og uendret arbeidstilbud</i>				
Lønnskostnader per time i privat sektor	0,3	0,5	0,3	-0,1
BNP for Fastlands-Norge	0,0	0,0	0,0	-0,1

spareatferden, innebærer at aktivitetsnivået i praksis ikke påvirkes av en innføring av obligatoriske tjenestepensjoner. Effekten av omlegginger avhenger av i hvilken grad de berørte arbeidstakerne faktisk forstår virkningen på sin framtidige pensjon. Jappelli et. al. (2005) ser på endringer ut fra den italienske inntekts- og formuesundersøkelsen i perioden 1989-2002, da en rekke reformer ble gjennomført i pensjonssystemet. Noen sentrale funn basert på de italienske erfaringene er at det tar flere år før effektene av pensjonsreformene slår gjennom og at annen formue reduseres med om lag halvparten av økningen i pensjonsformue. Andre har funnet større substitusjon mellom spareformer, og en sammenheng kan være graden av utbygging av finansmarkeder i enkeltlandene. I både amerikanske og britiske data er anslagene for reduksjon i annen sparing nemlig større enn for Italia.¹

Målt ved de anslåtte virkningene på makroøkonomiske hovedstørrelser kan innføring av obligatorisk tjenestepensjon karakteriseres som en relativt beskjeden endringsimpuls for norsk økonomi. Dette reflekteres av beregningsresultatene, hvor utslagene - muligens med unntak av de kortsiktige utslagene på lønnskostnadene - ligger innenfor de normale feilmarginene for anslag på den årlige utviklingen i makroøkonomiske hovedstørrelser. Dette avspeiler både at tilskuddsnivået er svært lavt, jf. kommunale kostnader til offentlig tjenestepensjon i kapittel 9 foran, og at pålegg om supplerende pensjonsordninger vil fortrenge annen sparing.

3 Skattemessige konsekvenser

Det legges til grunn at pensjonsordninger i henhold til utvalgets forslag skal skattlegges på samme måte som pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Det innebærer at arbeidsgiver gis inntektsfradrag for premie og tilskudd til pensjonsordning etter nærmere fastsatte rammer. Premie eller innskudd inngår i arbeidsgiveravgiftsgrunnlaget. Premie eller innskudd betalt av arbeidsgiver beskattes ikke som inntekt hos arbeidstaker. Arbeidstaker gis også fradrag i inntekten for sin eventuelle pliktige innbetaling til ordningen. Rettigheter etter en foretakspensjons- eller innskuddspensjonsordning er ikke skat-

tepliktig formue. Utbetalinger som pensjon til berettigede mottakere beskattes som pensjonsinntekt, dvs. inngår i grunnlaget for skatt på alminnelig inntekt, toppskatt og trygdeavgift etter lav sats.

Skattereglene for pensjonsordninger i arbeidsforhold innebærer en skattemessig favorisering framfor tilsvarende sparing for eksempel i bank. Det skyldes blant annet skattekreditten som oppstår ved utsatt beskatning, fritak for formuesskatt på oppsparte midler og fritak for løpende beskatning av avkastningen på sparingen. I motsatt retning trekker det at oppsparte pensjonsrettigheter, i motsetning til bankinnskudd, skattlegges som personinntekt ved utbetaling. I Nasjonalbudsjettet 2005 ble nåverdien av de gunstige skattereglene (skatteutgiften) knyttet til pensjoner i arbeidsforhold etter gjeldende regler beregnet til om lag 11,5 mrd. kroner for 2004. I denne nåverdiberegningen tas det både hensyn til de umiddelbare budsjettkonsekvensene ved at innbetalingene dette året kommer til fradrag og de mer langsiktige virkningene ved utsatt beskatning, fritak for formuesskatt og løpende beskatning av avkastning og skatteinntektene fra de resulterende pensjonsutbetalingene. Sammenligningsgrunnlaget er skattereglene for ordinær sparing i for eksempel bank.

Størrelsen på denne skatteutgiften vil øke ved en innføring av obligatorisk tjenestepensjon, og vil avhenge av blant annet skattesatser, lengden på perioden fra premien innbetales til pensjonen utbetales og graden av overvelting på arbeidstakernes lønnsutbetalinger². Ved full overvelting av den anslåtte pensjonskostnaden på 3,3 mrd. kroner i lønnsutbetalingene, jf. omtalen over, anslås det på svært usikkert grunnlag at utvalgets forslag til minstekrav vil innebære en økning i skatteutgiften på om lag 0,8-1,2 mrd. kroner pr. år.

I innføringsårene vil det kun være virkningen av fradragene for pensjonsinnbetalingene og en eventuell overvelting av kostnadene i arbeidstakernes lønnsnivå, som vil påvirke skatteprovenyet. Dette skyldes at effekten av blant annet utsatt beskatning og skatt på pensjonsutbetalingene først vil få virkning over tid. På skjønsmessig grunnlag anslås det at utvalgets forslag om obligatorisk tjenestepensjon kan redusere skatteprovenyet i innføringsårene med om lag 700 mill. kroner på årsbasis. I dette anslaget er det lagt til grunn en samlet økning i pensjonskostnadene på om lag 3,3 mrd. kroner, jf. ovenfor avsnitt 2.2. Videre er det rent

¹ De italienske resultatene er presentert i Botazzi, Jappelli og Padula (2005) "Retirement expectations, pension reforms and their effect on private wealth accumulation", CEPR DP No. 4882.

² I Nasjonalbudsjettet 2005 defineres skatteutgifter som tap av skatte- og avgiftsinntekter som følge av unntaksordninger og særregler, jf. St.meld. nr. 1 (2004-2005) kapittel 4.5.

beregningsmessig lagt til grunn at halvparten av økningen i bedriftenes pensjonskostnader overveltes på arbeidstakernes lønnsnivå i innføringsåret gjennom lavere lønnsvekst. Dersom en større del av kostnadene veltes over på arbeidstakerne, vil trolig provenytapet stige som følge av at skatten på lønnsinntekter normalt er høyere enn på bedriftsoverskudd. Ved innføring av obligatorisk tjenestepensjon fra 1. juli 2006 vil halvparten av skattereduksjonen påløpe i 2006. Hvor stor skattereduksjonen blir, avhenger spesielt av hvor stor

lønnsovervelting som skjer de første to årene. Med overvelting av halvparten av de økte pensjonskostnadene, kan skattereduksjonen skjønnsmessig anslås til om lag 350 mill. kroner i 2006 (halvårseffekt). Skattereduksjonen øker til 700 mill. kroner i 2007. Det understrekes at i den grad foretakene velger et høyere nivå for sine ordninger enn det foreslåtte minstekravet, vil også skatteinntektene reduseres ytterligere. Det er imidlertid vanskelig å gi anslag som omfatter en eventuell slik effekt.

Vedlegg 3

Lov 24. mars 2000 nr. 16 om Foretakspensjon (foretakspensjonsloven)

Del I. Innledende bestemmelser

Kapittel 1. Virkeområde. Definisjoner

§ 1-1. Virkeområde

(1) Loven gjelder foretakspensjonsordning hvor det gis eller har vært gitt inntektsfradrag etter skatteloven § 6-46 og foretak som har eller oppretter slik pensjonsordning.

(2) Foretakspensjonsordning kan bare organiseres som:

- a) pensjonsforsikring i livsforsikringsselskap som har forretningssted og adgang til å drive slik virksomhet her i riket,
- b) pensjonsordning i pensjonskasse som er forsikringsteknisk oppbygget og godkjent av Kredittilsynet.

(3) Loven gjelder også for Svalbard, jf. lov om Svalbard av 17. juli 1925 nr. 11 § 1 annet ledd.

§ 1-2. Definisjoner

(1) I loven betyr:

- a) Pensjonsordning: Foretakspensjonsordning som nevnt i § 1-1 (2).
- b) Regelverket: Pensjonsforsikringsavtalen med tilhørende vilkår og pensjonsplan, eller vedtektene for en pensjonskasse med tilhørende pensjonsplan.
- c) Pensjonsplan: Den del av regelverket som gjelder fastsettelsen av pensjonsytelsene.
- d) Premiereserve: Avsetning til dekning av kontraktsmessige forpliktelser overfor de forsikrede, inklusive administrasjonsreserve til dekning av fremtidige kostnader.
- e) Pensjonistenes overskuddsfond: Fond for overskudd tilordnet premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling.
- f) Beregningsgrunnlag: Det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen.
- g) Folketrygdens grunnbeløp (G): Det til enhver tid gjeldende grunnbeløpet i folketrygden.
- h) Lønn: Skattepliktig lønnsinntekt og beregnet personinntekt.
- i) Ytelsesbasert alderspensjon: Alderspensjon som gir rett til ytelser fastsatt etter § 5-2 første

ledd a, b eller c, beregnet i samsvar med bestemmelse i regelverket.

- j) Engangsbetalt alderspensjon: Alderspensjon tilsvarende de rettigheter som angitt i § 5-2 annet ledd, beregnet i samsvar med bestemmelser i regelverket.
- k) Innskuddspremie: Premie som foretaket etter innskuddspremieplanen skal innbetale for de enkelte medlemmer og som årlig skal benyttes til å gi medlemmene rett til alderspensjon i samsvar med bestemmelser i regelverket.
- l) Innskuddspremieplan: Plan som angir hvordan de årlige innskuddspremier for medlemmene skal beregnes.

(2) I loven betyr:

- a) Foretak: Aksjeselskap, allmennaksjeselskap, ansvarlig selskap, enkeltpersonforetak og ethvert annet rettssubjekt som har arbeidstaker i sin tjeneste.
- b) Konsern: Konsern som nevnt i aksjeloven § 1-3 og allmennaksjeloven § 1-3, likevel slik at morselskapet ikke må være aksjeselskap eller allmennaksjeselskap.
- c) Medlemmer: Arbeidsgiveren og de arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i regelverket for pensjonsordningen. Som medlem regnes også alderspensjonist som har sluttet hos forsikringstaker ved oppnådd pensjonsalder, og uførepensjonist som er blitt ufør mens han var i forsikringstakers tjeneste.
Når det følger av regelverket, skal arbeidstaker som slutter hos forsikringstaker før oppnådd pensjonsalder og samtidig mottar Avtalefestet Pensjon (AFP), regnes som medlem.
- d) Barn: Medlemmets barn, herunder stebarn og fosterbarn.
- e) Registrert partner: Partner som er registrert i henhold til lov av 30. april 1993 nr. 40 som registrert partnerskap (partnerskapsloven).
- f) Samboer: Person som medlemmet:
 - 1. har felles bolig og felles barn med, eller
 - 2. lever sammen med i ekteskaps- eller partnerskapslignende forhold når det godtgjø-

res at forholdet har bestått uavbrutt i de siste fem årene før dødsfallet, og det ikke forelå forhold som ville hindre at lovlig ekteskap eller partnerskap ble inngått.

- g) Forsikrede: Pensjonsordningens medlemmer, deres ektefelle, barn, registrert partner og samboer når de er sikret eller mottar pensjon etter regelverket.

§ 1-3. Forskrifter

(1) Kongen kan fastsette nærmere regler til utfylling og gjennomføring av bestemmelsene i loven her.

Del 2. Pensjonsordningen

Kapittel 2. Opprettelse av pensjonsordninger

I. Pensjonsordning med foretakspensjon

§ 2-1. Adgang til å opprette pensjonsordning

(1) Et foretak kan opprette pensjonsordning i samsvar med reglene i loven her for å sikre arbeidstakere i foretaket og andre forsikrede pensjonsytelser i tillegg til de ytelser som til enhver tid utbetales i henhold til lov om folketrygd.

(2) Pensjonsordningen skal gi rett til alderspensjon og kan i tillegg gi rett til uførepensjon, samt pensjon til etterlatt barn, ektefelle, registrert partner og samboer. Foretak som har pensjonsordning kan opprette særskilt pensjonsordning for pensjonsytelser etter lovens kapittel 6 og 7.

(3) Alderspensjonen i pensjonsordningen kan utformes som ytelsesbasert alderspensjon eller som engangsbetalt alderspensjon.

(4) Regelverket for pensjonsordningen skal i sin helhet være i samsvar med bestemmelsene i loven her med tilhørende forskrifter.

§ 2-2. Minstekrav til foretakspensjonsordninger

(1) Pensjonsordningen skal omfatte:

- minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller
- minst en arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling.

(2) Pensjonsordning kan også opprettes i pensjonskasse som er i samsvar med bestemmelser gitt i eller i medhold av forsikringsvirksomhetsloven. Skal pensjonskassen ha mindre enn 50 medlemmer, skal vedtektene for pensjonskassen inneholde særlige bestemmelser om gjenforsikring av forsikringsrisiko og begrensning av risiko knyttet til kapitalforvaltningen slik at medlemmenes rett

til pensjon er betryggende sikret. Kredittilsynet fastsetter nærmere regler om dette.

(3) Dersom pensjonsordningen etter en periode på seks måneder ikke oppfyller kravene i første eller annet ledd, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles etter reglene i kapittel 15. Pensjonsordning i pensjonskasse som skal opphøre, kan videreføres som pensjonsforsikring i samsvar med første ledd.

§ 2-3. Pensjonsplan

(1) Det skal fastsettes en pensjonsplan som angir vilkårene for og omfanget av pensjonsytelsene. Har pensjonsordningen engangsbetalt alderspensjon, skal pensjonsplanen også inneholde en innskuddspremieplan i samsvar med § 5-2 fjerde ledd.

(2) Ytelser opptjent etter pensjonsplanen skal være garantert av forsikrings-selskapet for så vidt annet ikke følger av reglene om kollektivt investeringsvalg i § 11-1 a eller investeringsvalg for det enkelte medlem i § 11-2.

(3) Pensjonsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere og andre forsikrede som omfattes av pensjonsordningen, med mindre annet følger av loven her med tilhørende forskrift. Det kan settes som vilkår for utbetaling at de forsikrede framsetter krav om ytelser etter lov om folketrygd.

§ 2-4. Styringsgruppe

(1) Foretak som har pensjonsordning som omfatter 15 eller flere medlemmer eller har pensjonsordning med kollektivt investeringsvalg etter § 11-1 a, skal opprette en styringsgruppe for pensjonsordningen på minst tre personer. Minst en av personene skal velges av og blant medlemmene.

(2) Styringsgruppen skal uttale seg om saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Regelverket skal behandles av styringsgruppen før det vedtas eller endres.

§ 2-5. Livsforsikringsselskapets plikter

(1) Et livsforsikringsselskap kan bare tegne «Foretakspensjonsordning med skattefordel» når forsikringsavtalen og pensjonsordningen er i samsvar med loven her med tilhørende forskrifter.

(2) Livsforsikringsselskapet skal påse at foretaket avgir skriftlig erklæring om at foretaket ikke har opprettet eller er tilsluttet annen pensjonsordning. Oversendelse kan skje ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom det er benyttet en betryggende metode som autentiserer avsender og sikrer kravets innhold. Dersom foretaket har annen pensjonsordning må forsikringsselskapet påse at samtlige pensjonsordninger sett i sammen-

heng, er i samsvar med loven her med tilhørende forskrifter.

(3) Bestemmelsene i første og annet ledd gjelder så langt de passer for pensjonskasser.

§ 2-6. *Ligningsforhold*

(1) Det skal fremgå av regelverket for pensjonsordningen, premiekvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene at dokumentene gjelder foretakspensjonsordning etter loven her.

(2) Premiekvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene skal inneholde spesifiserte opplysninger om de innbetalinger som foretaket har foretatt av årets premie, tilskudd til premiefond og tilskudd til pensjonistenes overskuddsfond.

(3) Er årets premie betalt ved overføring fra premiefondet, skal dette angis særskilt. Tilsvarende gjelder ved tilbakeføring av premiefondsmidler til foretaket.

(4) Forsikringsselskapet, pensjonskassen og foretaket er ansvarlig for at opplysninger som nevnt i denne bestemmelsen er riktige. Det samme gjelder institusjon som forvalter premiefond.

§ 2-7. *Tilsyn*

(1) Kredittilsynet fører tilsyn med foretakspensjonsordninger.

(2) Finner Kredittilsynet at en pensjonsordning er eller forvaltes i strid med lov eller forskrift, kan Kredittilsynet pålegge forsikringsselskapet eller pensjonskassen å rette på forholdet innen en fastsatt frist.

(3) Finner Kredittilsynet at en beregning eller fordeling av midler er foretatt i strid med gjeldende regler, kan Kredittilsynet kreve at beregningen eller fordelingen endres innen en fastsatt frist.

(4) Dersom frist gitt i medhold av annet og tredje ledd ikke overholdes, kan Kredittilsynet gi nærmere retningslinjer for virksomheten, oppnevne nytt styre eller styringsgruppe for pensjonsordningen, eller bestemme at pensjonsordningen skal opphøre og avvikles etter bestemmelsene i kapittel 15.

(5) Bestemmer Kredittilsynet at pensjonsordningen skal opphøre, skal tilsynet gi melding om vedtaket til Skattedirektoratet.

§ 2-8. *Informasjon til arbeidstakerne*

(1) Foretaket skal gi arbeidstakerne en skriftlig oversikt over regelverket for pensjonsordningen. Det skal legges vekt på å gi arbeidstakerne et godt bilde av medlemmenes rettigheter, premiene og hvilken alderspensjon disse kan ventes å gi. Tilsvarende gjelder opplysninger om forsikring som vil gi uføreytelser eller ytelser til etterlatte.

(2) Foretaket skal gi arbeidstakerne skriftlig opplysning om endringer i regelverket av betydning. Krav om skriftlighet i eller i medhold av loven her er ikke til hinder for bruk av elektronisk kommunikasjon. Opplysninger som har betydning for arbeidstakers pensjonsrettigheter kan likevel bare gis ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom den enkelte arbeidstaker har gitt uttrykkelig samtykke til dette.

(3) Kongen kan fastsette regler om hvilken informasjon som skal gis fra institusjon eller foretak i tilknytning til ordningen.

II. *Parallele pensjonsordninger*

§ 2-9. *Adgang til å ha parallelle pensjonsordninger*

(1) Et foretak med pensjonsordning etter loven her kan samtidig ha en pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven. Et foretak kan ha to pensjonsordninger etter loven her dersom den ene har ytelsesbasert og den andre engangsbetalt alderspensjon.

(2) For et foretak som både har pensjonsordning etter loven her og etter innskuddspensjonsloven eller har både en ytelsesbasert og en engangsbetalt alderspensjonsordning etter loven her (parallelle pensjonsordninger), gjelder følgende:

- ingen arbeidstaker kan på samme tid være medlem av mer enn en av ordningene,
- aldersgrensene skal være de samme i begge ordninger,
- regelverket i de to ordningene skal utformes slik at alderspensjonsytelsene står i et rimelig forhold til hverandre og slik at urimelig forskjellsbehandling av grupper av arbeidstakere unngås,
- rett til ytelser ved uførhet og til etterlatte skal være utformet på samme måte i de to ordningene.

(3) Bestemmelsene i annet ledd gjelder tilsvarende ved endring av regelverket for en av eller begge pensjonsordninger.

§ 2-10. *Arbeidstakernes valgtrett*

(1) Når et foretak oppretter parallelle ordninger, skal hver enkelt arbeidstaker ha rett til å velge hvilken pensjonsordning vedkommende skal være medlem av. Det kan likevel fastsettes i regelverket at arbeidstakerorganisasjoner som har medlemmer ansatt i foretaket kan velge ordning for sine medlemmer. Det skal fastsettes i regelverket hvilken ordning arbeidstaker som ikke foretar noe valg etter første punktum skal være medlem av.

(2) Bestemmelsen i første ledd gjelder tilsvarende for arbeidstaker som blir ansatt i foretaket.

(3) En arbeidstaker kan ikke velge å bli medlem av en pensjonsordning dersom reglene om medlemskap som gjelder for ordningen er til hinder for at arbeidstakeren opptas som medlem.

§ 2-11. *Flytting av medlemskap*

(1) Regelverket skal inneholde bestemmelser om i hvilke tilfeller en arbeidstaker kan flytte sitt medlemskap fra den ene til den andre pensjonsordningen.

(2) En arbeidstaker skal i alle tilfelle ha rett til flytting av medlemskap ved vesentlig endring av innskudds- eller ytelsesplan eller av regelverket for øvrig i en av pensjonsordningene, dersom endringen er av betydning for fremtidige rettigheter i ordningen.

(3) Ved flytting av medlemskap gjelder bestemmelsene om opphør av medlemskap tilsvarende. Grensen på 12 måneder i § 4-6 annet ledd gjelder samlet medlemskap i de to ordningene.

III. Kombinerte pensjonsordninger

§ 2-12. *Adgang til å ha kombinerte pensjonsordninger*

(1) Et foretak som har ordning med ytelsesbasert alderspensjon etter loven her, kan supplere denne med en pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven, eller en pensjonsordning med engangsbetalt alderspensjon etter loven her (kombinerte pensjonsordninger).

(2) For kombinerte pensjonsordninger etter første ledd gjelder følgende:

- a) samtlige ansatte som omfattes av regelverkets bestemmelser om medlemskap i pensjonsordningen med ytelsesbasert alderspensjon, skal være medlem av begge pensjonsordningene,
- b) innskuddspensjonen eller den engangsbetalte alderspensjonen skal utgjøre et tillegg til ytelse i den ytelsesbaserte alderspensjonsordningen,
- c) regelverket i pensjonsordningene skal utformes med sikte på at forskjellsbehandling mellom arbeidstakere unngås så langt det er mulig når det gjelder samlet pensjon sett i forhold til lønn og tjenestetid i foretaket,
- d) et foretak kan ikke samtidig ha kombinerte pensjonsordninger og parallelle pensjonsordninger etter § 2-9 eller innskuddspensjonsloven § 2-10.

(3) Kongen kan fastsette nærmere regler om utformingen av kombinerte pensjonsordninger. Det kan fastsettes regler om at innskuddene det enkelte år til sikring av innskuddspensjon eller engangsbetalt alderspensjon ikke skal overstige

en fastsatt prosent av lønn sett i forhold til pensjonsnivået i den ytelsesbaserte pensjonsordningen.

(4) Dersom pensjonsordningens administrasjonsreserve ikke er tilstrekkelig til å dekke kostnadene knyttet til utstedelse av fripoliser ved opprettelse av kombinerte pensjonsordninger etter paragrafen her, skal de resterende kostnadene først dekkes av midler i premiefondet og deretter ved innbetaling fra foretaket dersom midlene i premiefondet ikke er tilstrekkelige.

(5) Foretaket kan tegne uførepensjon enten i tilknytning til den ytelsesbaserte pensjonsordningen eller i tilknytning til begge pensjonsordningene i den kombinerte ordningen. Den samlede kombinerte ordningen skal legges til grunn ved fastsettelse av uførepensjonens størrelse etter § 6-3 første ledd. Dersom uførepensjonen er tegnet kun i tilknytning til foretakets ytelsesbaserte pensjonsordning, skal det fastsettes i regelverket at det skal ytes et tillegg til den uførepensjon som fastsettes på grunnlag av størrelsen på den ytelsesbaserte alderspensjonen.

(6) Et foretak kan ikke ha premie- eller innskuddsfritak ved uførhet knyttet til bare en av pensjonsordningene.

(7) Foretaket kan tegne pensjon til etterlatte enten i tilknytning til den ytelsesbaserte pensjonsordningen eller i tilknytning til begge pensjonsordningene i den kombinerte ordningen. Den samlede kombinerte ordningen kan legges til grunn ved fastsettelse av etterlattepensjonens størrelse etter kapittel 7. Dersom etterlattepensjonen er tegnet kun i tilknytning til foretakets ytelsesbaserte pensjonsordning, kan det fastsettes i regelverket at det skal ytes et tillegg til den etterlattepensjon som fastsettes på grunnlag av størrelsen på den ytelsesbaserte alderspensjonen. Innskuddspensjonsloven § 7-4 femte ledd gjelder tilsvarende ved kombinerte pensjonsordninger dersom etterlatt ektefelle, registrert partner eller samboer gis pensjon etter reglene i innskuddspensjonsloven § 7-4 tredje ledd.

(8) Årlig utbetaling av alderspensjon fra de samlede kombinerte pensjonsordninger kan ikke overstige differansen mellom 10,2 G og beregnet folketrygd etter § 5-5 første ledd for lønnsgrunnlag lik 12 G, der grunnpensjonen settes til grunnbeløpet.

(9) Dersom de samlede kombinerte pensjonsordninger gir grunnlag for større årlige utbetalinger enn det som framkommer av åttende ledd, skal utbetaling av innskuddspensjonen eller den engangsbetalte alderspensjonen fordeles over flere år.

Kapittel 3. Medlemskap i pensjonsordningen

§ 3-1. *Krav til regelverket*

(1) Regelverket skal inneholde bestemmelser om medlemskap og opptak av medlemmer.

(2) I regelverket kan det gjøres unntak eller fastsettes særlige vilkår for særlige grupper av arbeidstakere for så vidt bestemmelsene er i samsvar med loven her med tilhørende forskrifter.

§ 3-2. *Alminnelige regler om medlemskap*

(1) Arbeidstakere i foretaket kan opptas i dets pensjonsordning.

(2) Pensjonsordningen kan også omfatte arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket. Bestemmelsene i § 3-5 gjelder tilsvarende. Kredittilsynet kan gi nærmere regler om hvilke personer som skal omfattes av dette ledd.

(3) Personer som ikke er pliktig medlem i folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, kan ikke være medlem av pensjonsordningen med mindre annet følger av forskrift fastsatt av Kongen.

I. Rett og plikt til medlemskap

§ 3-3. *Hvem skal være medlem*

(1) Pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, med mindre annet er fastsatt i loven her eller i forskrifter fastsatt av Kongen. Det kan fastsettes lavere alder i regelverket.

(2) En arbeidstaker skal være medlem selv om det for tiden ikke opptjenes rett til pensjon i tillegg til ytelsene etter lov om folketrygd.

(3) Arbeidstakere som er medlemmer av en annen pensjonsordning som foretaket betaler premie eller avgift til og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi, skal ikke være medlemmer av pensjonsordningen, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

§ 3-4. *Nye arbeidstakere*

(1) En arbeidstaker som ansettes av foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen, opptas som medlem fra første arbeidsdag i foretaket.

(2) Lov om forsikringsvirksomhet § 7-8 med tilhørende forskrift gjelder ved flytting til pensjonsordningen av premiereserve og andre midler knyttet til fripolise for opptjent pensjon.

§ 3-5. *Arbeidstakere i deltidsstilling*

(1) Arbeidstaker som har mindre enn en femdel av full stilling i foretaket, skal ikke være medlem

av pensjonsordningen, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

(2) Opptjent pensjon for arbeidstaker i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av den pensjon som ville være opptjent dersom arbeidstakeren hadde hatt fulltidsstilling.

§ 3-6. *Sesongarbeidere*

(1) Arbeidstaker som er sesongarbeider og som i løpet av et kalenderår utfører arbeid i foretaket som tilsvarer mindre enn en femdel av tilsvarende fulltidsstilling, skal ikke være medlem av pensjonsordningen, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

(2) I regelverket kan det fastsettes at en sesongarbeider bare skal opptas som medlem dersom det arbeid som er utført i løpet av de siste tre år, for hvert år minst utgjør en femdel av fulltidsstilling.

§ 3-7. *Arbeidstakere med permisjon*

(1) Arbeidstaker som har permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden.

(2) Bestemmelsene i første ledd kan fravikes for permisjon i henhold til avtale ved at det i regelverket fastsettes:

- særlige regler om opptjening av pensjon mens permisjonen varer, eller
- at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet.

(3) Regelverket kan fastsette at arbeidstakere som er permitterte som følge av driftsinnskrenkninger m.v. skal være medlemmer av pensjonsordningen.

§ 3-8. *Arbeidstakere som ikke er arbeidsføre*

(1) Arbeidstaker som ikke er arbeidsfør på den tid arbeidstakeren ellers skulle opptas som medlem, skal først bli medlem av pensjonsordningen når arbeidstakeren begynner å arbeide i stillingen, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

II. Eldre og pensjonerte arbeidstakere

§ 3-9. *Eldre arbeidstakere*

(1) En arbeidstaker skal tas opp som medlem av pensjonsordningen etter bestemmelsene i §§ 3-3 til 3-8 selv om arbeidstakeren ved ansettelsen har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen.

(2) I regelverket kan det for slike arbeidstakere eller for bestemte grupper av slike arbeidstakere likevel bestemmes at de som har mindre enn et

fastsatt antall år igjen til pensjonsalderen, ikke skal tas opp som medlemmer eller bare skal opptas på særskilte vilkår.

(3) Bestemmelser i regelverket om medregning av tidligere tjenestetid skal ikke gjelde for arbeidstakere som har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen når de opptas, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

(4) Bestemmelsene i annet og tredje ledd gjelder ikke ordning med engangsbetalt alderspensjon.

§ 3-10. Førtidspensjonerte arbeidstakere

(1) Førtidspensjonert arbeidstaker skal ikke være medlem av pensjonsordningen.

(2) Arbeidstaker som mottar Avtalefestet Pensjon (AFP) kan fortsette som medlem av pensjonsordningen når dette følger av regelverket.

§ 3-11. Arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen

(1) Arbeidstaker som etter å ha nådd pensjonsalderen fortsatt har fulltids- eller deltidsstilling i foretaket, beholder sitt medlemskap i pensjonsordningen og har opptjening etter bestemmelsene i § 4-5.

Kapittel 4. Opptjening av pensjon

I. Alminnelige regler

§ 4-1. Pensjonsalder

(1) Pensjonsalderen skal fastsettes i regelverket. Pensjonsalderen kan ikke settes lavere enn 67 år.

(2) Kongen kan fastsette lavere pensjonsalder enn 67 år for stillinger som:

- a) medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning for de ansatte, eller
- b) krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for at arbeidet skal bli tilfredsstillende utført på forsvarlig måte.

§ 4-2. Opptjent pensjon

(1) Opptjent ytelsesbasert pensjon for et medlem skal til enhver tid utgjøre en så stor del av full pensjon for medlemmet i henhold til pensjonsplanen, som den pensjongivende tjenestetid utgjør i forhold til den tjenestetid som kreves for rett til full pensjon (lineær opptjening). Tjenestetiden som kreves for rett til full pensjon er tiden fra opptak i ordningen fram til pensjonsalderen, men ikke mindre enn tiden som følger av § 4-3 første ledd.

(2) Har pensjonsordningen engangsbetalt alderspensjon, skal opptjent pensjon til enhver tid utgjøre summen av de rettigheter til pensjon som

medlemmet har ervervet i samsvar med regelverket og beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen. Avkastning i tillegg til midler tilført etter beregningsgrunnlaget skal hvert år benyttes som engangspremie for forhøyelse av opptjent pensjon. Forvaltes midler knyttet til alderspensjon med kollektivt investeringsvalg etter § 11-1 a eller med investeringsvalg for det enkelte medlem etter § 11-2, skal opptjent pensjon likevel ikke overstige den rett til pensjon som etter beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen motsvarer den premiereserven medlemmet har opptjent til enhver tid.

II. Ytelsesbasert pensjon

§ 4-3. Krav til tjenestetid

(1) I regelverket skal det kreves en tjenestetid i foretaket på minst 30 år, men ikke mer enn 40 år for å ha rett til fulle pensjonsytelser.

(2) Tjenestetiden regnes fra første arbeidsdag i foretaket. Det skal ses bort fra tjenestetid før opprettelsen av pensjonsordningen når annet ikke er fastsatt i regelverket.

(3) Ved beregning av etterlattpensjon og av uførepensjon regnes tjenestetiden fram til det tidspunkt medlemmet tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon.

§ 4-4. Skifte av stilling i foretaket

(1) Dersom en arbeidstaker før fastsatt pensjonsalder går over fra fulltidsstilling til deltidsstilling, skal pensjon opptjent som følge av tjenestetid etter endringstidspunktet utgjøre en forholdsmessig del av den pensjon som ville være opptjent i full stilling. Har en arbeidstaker ved oppnådd pensjonsalder en samlet tjenestetid i det samme foretaket på mer enn kravet til tjenestetid etter § 4-3 første ledd, kan det ses bort fra at tjenestetid ut over det fastsatte minste antall år er i deltidsstilling.

(2) Dersom lønnen til en arbeidstaker blir satt ned som følge av skifte av stilling eller annen endring av arbeidsoppgavene, gjelder følgende fra og med endringstidspunktet:

- a) pensjonen skal beregnes ut fra den nye lønnen. I regelverket kan det likevel fastsettes at høyere lønn skal legges til grunn dersom skifte av stilling som medfører lønnsreduksjon skjer i løpet av de siste ti årene før pensjonsalder,
- b) tjenestetiden før endringstidspunktet skal medregnes ved beregningen av pensjonen, og
- c) det skal utstedes fripolise etter reglene i §§ 4-7 til 4-9 som sikrer arbeidstakerens rett til den del av opptjent pensjon på endringstidspunktet som overstiger den pensjon som da ville være

opptjent om lønnen etter bokstav a legges til grunn ved beregningen.

(3) Dersom en arbeidstaker skifter stilling i foretaket og dette fører til endring av pensjonsalderen, skal opptjent pensjon beregnes særskilt for den tjenestetid arbeidstakeren har i hver av stillingene. I regelverket kan det likevel fastsettes at:

- a) opptjent pensjon skal beregnes ut fra samlet tjenestetid i foretaket og pensjonsalderen i den nye stillingen, og
- b) det skal utstedes fripolise etter reglene i §§ 4-7 til 4-9 som sikrer arbeidstakerens rett til den del av opptjent pensjon på endringstidspunktet som overstiger den pensjon som da ville være opptjent om pensjonsalderen i den nye stillingen legges til grunn ved beregningen.

§ 4-5. *Arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen*

(1) Arbeidstaker som ved oppnådd pensjonsalder ikke har opptjent full pensjon etter § 4-3 første ledd og som etter oppnådd pensjonsalder fortsatt har stilling i foretaket, skal godskrives etterfølgende tjenestetid. For øvrig gjelder bestemmelsene i § 4-4 tilsvarende.

(2) Har arbeidstakeren etter § 4-3 første ledd opptjent full pensjon ved oppnådd pensjonsalder eller for øvrig før fratredelsen, skal det foretas omregning av pensjonen ved fratredelsen på grunnlag av den premiereserve som da er knyttet til opptjent pensjon. Forsikringsteknisk kontantverdi av ytelsene skal være den samme før og etter omregningen.

(3) Er en arbeidstaker etter å ha fratrudd sin stilling ved oppnådd pensjonsalder ansatt i annet foretak, kan arbeidstakeren kreve at pensjon ikke skal utbetales i den utstrekning det blir utbetalt lønn fra foretaket. I så fall skal det foretas omregning av pensjonen etter annet ledd.

III. **Opphør av medlemskap. Fripolise**

§ 4-6. *Opphør av medlemskap*

(1) Et medlem som slutter i foretaket uten rett til straks begynnende pensjon, opphører ved fratredelsen å være medlem av pensjonsordningen.

(2) Medlemmet beholder sin rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve ved fratredelsen med mindre tjenestetiden da er kortere enn 12 måneder.

(3) Premiereserven kan ikke utbetales til medlemmet.

§ 4-7. *Rett til fripolise*

(1) Når et medlem slutter i foretaket med rett til opptjent pensjon, skal pensjonsinnretningen sørge for at det utstedes fripolise som sikrer medlemmet

rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve. Tilsvarende gjelder for medlem av ordning etter § 11-2 som slutter med rett til straks begynnende alderspensjon. Er opptjent premiereserve knyttet til alderspensjon mindre enn 50 prosent av folketrygdens grunnbeløp, har medlemmet likevel bare rett til at premiereserven blir overført til annen foretakspensjonsordning, fortsettelsesforsikring eller til individuell pensjonsforsikringsavtale etter skatteloven (IPA).

(2) Fripolise i henhold til foretakspensjonsforsikring skal utstedes av livsforsikringsselskapet som har tegnet forsikringen. Er pensjonsordningen i en pensjonskasse, utstedes fripolise etter reglene i § 4-8. Fripolise kan utstedes elektronisk dersom arbeidstakeren uttrykkelig godtar dette.

§ 4-8. *Særregler for pensjonskasser*

(1) En pensjonskasse kan inngå avtale med et livsforsikringsselskap som nevnt i § 1-1 annet ledd om at selskapet skal utstede fripolise til medlemmer som slutter i foretaket. Et medlems premiereserve ved fratredelsen skal i tilfelle beregnes etter selskapets beregningsgrunnlag.

(2) Pensjonskassen skal inngå slik avtale om utstedelse av fripolise til medlemmer som slutter i foretaket mer enn ett år før pensjonsalderen, med mindre Kredittilsynet samtykker i at slike fripoliser utstedes av pensjonskassen selv.

(3) Når fripolise ikke skal utstedes av et livsforsikringsselskap, utstedes fripolisen av pensjonskassen.

§ 4-9. *Forsikringsforholdet etter fripolise*

(1) Fripolisen utgjør et eget rettsforhold mellom den som har mottatt fripolisen og livsforsikringsselskapet eller pensjonskassen som har utstedt den.

(2) Fortsettelsesforsikring som nevnt i forsikringsavtaleloven § 19-7 skal tegnes på samme vilkår som fripolisen, likevel slik at det kan avtales at forsikringen utvides til å omfatte uførepensjon og pensjoner til etterlatte etter kapittel 6 og 7 i loven her. Årlig premie for fortsettelsesforsikring for engangsbetalt alderspensjon kan likevel ikke overstige det beløp, justert for utviklingen i folketrygdens grunnbeløp, som ble innbetalt til alderspensjonskontoen siste år arbeidstakeren var medlem av pensjonsordningen.

(3) Dersom en arbeidstaker har en stilling med høyere pensjonsalder enn den pensjonsalder som gjelder etter fripolisen, kan arbeidstakeren før fripolisens pensjonsalder er nådd, kreve at det skal foretas omregning av pensjonen etter stillingens pensjonsalder på grunnlag av den premiereserve

som da er knyttet til fripolisen. Samlet forsikrings-teknisk kontantverdi skal være den samme før og etter omregningen.

(4) En arbeidstaker som fratrer sin stilling ved oppnådd pensjonsalder ved fylte 67 år eller senere, men før pensjonsalderen etter fripolisen, kan kreve at det da foretas omregning av pensjonen etter tredje ledd.

(5) Midlene knyttet til en fripolise kan overføres til annet livsforsikringsselskap eller pensjonskasse etter reglene i forsikringsvirksomhetsloven § 7-8 med tilhørende forskrift. Midlene kan ikke overføres til annet livsforsikringsselskap enn nevnt i § 1-1 annet ledd.

§ 4-10. Utenlandske statsborgere

(1) Utenlandske statsborgere som har hatt bopel her i riket i mindre enn tre år, og som slutter i foretaket med rett til opptjent pensjon og som deretter bosetter seg i utlandet, kan bruke tilhørende premiereserve til å sikre pensjonsrettigheter i livsforsikringsselskap som ikke er etablert i Norge.

IV. Medregning av tjenestetid i annet foretak

§ 4-11. Adgang til medregning

(1) Regelverket kan inneholde bestemmelser om medregning av tjenestetid og opptjent pensjon fra medlemskap i annen privat pensjonsordning. For eldre arbeidstakere gjelder § 3-9 tredje ledd.

(2) Medregningen skal gjennomføres ved at arbeidstakeren gis et tillegg i den pensjonsgivende tjenestetid.

(3) I regelverket for en pensjonsordning som har regler om medregning, skal det fastsettes som vilkår for medregning at midler knyttet til pensjon opptjent på grunnlag av tidligere tjenestetid i annet foretak blir overført til pensjonsordningen etter reglene i lov om forsikringsvirksomhet kapittel 8c.

§ 4-12. Regler for medregning

(1) Ved medregning av tjenestetid for medlemskap i annen pensjonsordning skal tillegget i tjenestetid settes lik tjenestetiden i den tidligere ordningen dersom premiereserven for den pensjon som er opptjent der, er minst like stor som premiereserven ville være i den nye ordningen etter like lang opptjeningstid. Ved beregningen av premiereserven i den nye ordningen legges de ytelser som gjelder for arbeidstakeren ved opptaket i den nye ordningen til grunn. Er premiereserven fra den tidligere ordningen mindre, avkortes tillegget i tjenestetid slik at det svarer til den overførte premiereserve.

(2) Foretaket kan likevel beslutte at ved medregning av tjenestetid for medlemskap i annen pensjonsordning skal tillegget i tjenestetid settes lik tjenestetiden i den tidligere ordningen.

§ 4-13. Overføring av premiereserve

(1) Midler som overstiger den premiereserve som etter § 4-12 medgår for å sikre full medregning av tidligere tjenestetid, herunder midler knyttet til rett til ytelser som ikke kan videreføres i pensjonsordningen, skal sikres ved fripolise etter § 5-9 annet ledd.

V. Fripoliseregister m.v.

§ 4-14. Registrering av fripoliser

(1) Fripoliser utstedt i henhold til reglene i loven her skal registreres i Fripoliseregisteret. Registeret skal så vidt mulig omfatte fripoliser utstedt i henhold til tidligere gjeldende regler om private tjenestepensjonsordninger.

(2) Kongen gir nærmere regler om opprettelsen av Fripoliseregisteret og om føringen av registeret, samt om adgangen til å innhente opplysninger fra registerføreren. Kongen kan også gi regler om foretakenes, pensjonsinnretningenes og de forsikredes plikt til å gi opplysninger til Fripoliseregisteret.

§ 4-15. Sammenlåing av fripoliser

(1) Arbeidstaker som har flere fripoliser utstedt av samme pensjonsinnretning, kan kreve at rettighetene etter polisene blir slått sammen og at ny fripolise blir utstedt på grunnlag av de samlede rettigheter. Dette gjelder også i tilfelle av flytting som nevnt i § 4-9 femte ledd.

(2) Ved sammenlåing av fripoliser som gir ulike rettigheter, skal det foretas omregning av alderspensjon på grunnlag av premiereserver for alderspensjon på omregningstidspunktet. Samlet forsikringsteknisk kontantverdi skal være den samme før og etter omregningen. Det kan ikke legges til grunn en lavere pensjonsalder enn 67 år med mindre pensjonsalderen etter alle fripolisene er lavere enn 67 år.

(3) Kongen kan fastsette nærmere regler om omregning av rettigheter etter fripoliser som slås sammen, herunder regler som gjelder sammenlåing av fripoliser knyttet til uførepensjon og etterlattepensjoner.

(4) Fripolise som gir rett til utbetaling av pensjon når krav om sammenlåing fremsettes, omfattes ikke av sammenlåing etter paragrafen her, med mindre pensjonsinnretningen samtykker.

Kapittel 5. Alderspensjon

I. Almennelike regler

§ 5-1. Retten til alderspensjon

(1) Alderspensjon skal ytes fra den pensjonsalder regelverket fastsetter etter § 4-1. Det kan fastsettes i regelverket at alderspensjon skal opphøre eller pensjonsytelsen settes ned etter 10 år eller senere.

(2) For stillinger med lavere pensjonsalder enn 67 år kan det i regelverket fastsettes at pensjonen bare skal løpe til fylte 67 år, eller at pensjonsytelsen skal settes ned ved fylte 67 år.

(3) Arbeidstakeren har ikke rett til utbetaling fra pensjonsordningen så lenge og i samme forhold som arbeidstakeren mottar lønn fra foretaket, jf. § 3-11. Er en arbeidstaker etter å ha fratrudd sin stilling ved oppnådd pensjonsalder ansatt i annet foretak, kan arbeidstakeren kreve at pensjon ikke skal utbetales i den utstrekning det blir utbetalt lønn fra foretaket. § 4-5 annet ledd gjelder tilsvarende ved omregning av pensjon etter leddet her.

§ 5-2. Alderspensjonens størrelse

(1) Ytelsesbasert alderspensjon kan fastsettes til:

- et beløp fastsatt ut fra lønn og beregnet folketrygd etter § 5-5,
- en bestemt del av medlemmets lønn, beregnet etter regler angitt i regelverket,
- et bestemt beløp pr. medlem, fastsatt i forhold til og ikke høyere enn folketrygdens grunnbeløp.

(2) Engangsbetalt alderspensjon tilsvarer summen av de pensjonsrettigheter som et medlem etter regelverket hvert år erverver som følge av innbetaling av årlig innskuddspremie tillagt årlig avkastning.

(3) Endring i lønn som følge av særskilt avtale eller av den alminnelige lønnsutvikling i foretaket, skal tillegges virkning fra det tidspunkt endringen trer i kraft. Det samme gjelder når pensjonen er fastsatt som en bestemt del av folketrygdens grunnbeløp.

(4) I pensjonsordning med engangsbetalt alderspensjon skal innskuddspremieplanen utformes i samsvar med reglene gitt i eller i medhold av lov om innskuddspensjon kapittel 5. Innskuddspremieplanen skal angi hvor stor del av årlig avkastning som skal tilføres premiereserven og benyttes som engangspremie for tillegg til pensjonsrettighetene. Forvaltes midler knyttet til alderspensjon med kollektivt investeringsvalg etter § 11-1 a eller med investeringsvalg for det enkelte medlem etter § 11-2, skal årlig avkastning i sin helhet benyttes

som engangspremie for tillegg til pensjonsrettighetene.

II. Ytelsesbasert alderspensjon

§ 5-3. Forholdsmessighetsprinsippet

(1) I pensjonsplanen skal ytelsene fastsettes slik at forholdet mellom de enkelte medlemmers samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd blir rimelig ut fra lønn og tjenestetid i foretaket. Det kan likevel fastsettes at alle medlemmer uten hensyn til lønn skal ha rett til en minsteytelse på inntil grunnbeløpet i folketrygden opptjent forholdsmessig etter tjenestetiden.

(2) De samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd skal ikke utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn.

(3) For medlemmer som omfattes av andre pensjonsordninger som foretaket har betalt eller betaler premie til, skal ytelser fra slike ordninger også inngå ved beregningen av de samlede pensjonsytelser.

§ 5-4. Beregning av lønn

(1) Ved beregning av pensjonsytelsene skal som et medlems lønn regnes den lønn som medlemmet mottar fra foretaket.

(2) Regelverket kan fastsette at:

- det skal ses bort fra godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg,
- siste års lønn, eller gjennomsnittet av de to eller tre siste års lønn før pensjonsalderen oppnås, skal legges til grunn,
- det skal benyttes et normert lønnsgrunnlag for en eller flere grupper av medlemmer, med mindre dette gir et vesentlig annet resultat enn om det enkelte medlems lønn ble lagt til grunn,
- det skal ses bort fra en andel av lønn etter første ledd. Andelen skal ikke overstige 10 prosent av lønn. Hvis regelverket inneholder denne bestemmelse, kan det ikke inneholde regler etter bokstav a.

§ 5-5. Beregnet folketrygd

(1) Forutsetter pensjonsplanen at pensjonsytelsene for de enkelte medlemmer skal utgjøre et beløp fastsatt ut fra lønn og beregnet folketrygd, skal folketrygdens ytelser beregnes etter følgende regler:

- grunnpensjonen for samtlige medlemmer settes til grunnbeløpet eller tre firedeler av dette,

- b) tilleggspensjonen beregnes for hvert medlem etter folketrygdens regler på grunnlag av den lønn som er pensjonsgivende i ordningen. Der- som den beregnede tilleggspensjonen er min- dre enn folketrygdens sært tillegg, skal beregnet tilleggspensjon settes lik sært tillegg,
- c) senere endringer i folketrygdens regelverk skal være uten betydning for rett til opptjent pensjon.

(2) I regelverket kan det fastsettes at arbeidsta- kere som på grunn av alder ikke har rett til full til- leggspensjon etter folketrygden, skal gis et tillegg til pensjonsytelsen som tilsvarer den manglende tilleggspensjon etter folketrygden.

(3) Skal det ved fastsettelse av pensjonsytelsen tas hensyn til deltidsansettelse, beregnes ytelsen fra folketrygden på grunnlag av lønn i full stilling og reduseres forholdsmessig på samme måte som ved beregningen av pensjonsgrunnlaget for del- tidsstilling.

§ 5-6. Særlige regler om beregning av pensjonsytel- ser

- (1) I regelverket kan det fastsettes at:
 - a) det ved endringer i lønn som går ut over den al- minnelige lønnsutvikling i foretaket, ikke skal tas hensyn til tidligere tjenestetid,
 - b) pensjonsgrunnlaget de siste ti år før et medlem når pensjonsalderen, bare skal reguleres etter den alminnelige lønnsutvikling i foretaket,
 - c) grupper av arbeidstakere som etter reglene i kapittel 3 ikke har rett til medlemskap i pen- sjonsordningen, skal ha lavere ytelser enn an- dre medlemmer.

(2) Regelverket kan fastsette at pensjonens løpetid skal settes ned til det antall hele år som er nødvendig for at årlig pensjon kommer opp på et nivå tilsvarende omlag 20 prosent av folketrygdens grunnbeløp. Forsikringsteknisk kontantverdi av pensjonen skal være den samme før og etter omregningen.

§ 5-7. Grense for samlede pensjonsytelser

(1) Pensjonsytelsene skal fastsettes slik at de samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd for hvert medlem ikke vil overstige:

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

(2) For medlemmer som ikke har full stilling i foretaket, skal grensen for de samlede pensjons- ytelser utgjøre en forholdsmessig del av den

grense som ville gjelde dersom medlemmet hadde hatt fulltidsstilling.

(3) I de siste to år før et medlem vil nå pensjons- alderen og i det år dette skjer, kan grensen for medlemmets samlede pensjonsytelser etter para- grafen her ikke beregnes på grunnlag av høyere lønn enn gjennomsnittet av medlemmets årslønn i disse tre årene.

III. Endringer i pensjonsplanen m.v.

§ 5-8. Endring av pensjonsytelsene

(1) Regulering av pensjonsytelsene kan skje ved endring av pensjonsplanen i samsvar med bestemmelsene i loven her.

(2) Det kan ikke gjennomføres endringer i pen- sjonsytelsene som medfører reduksjon av medlem- mers rett til opptjent pensjon eller av premiere- reserve knyttet til opptjent pensjon på tidspunktet for endringen.

(3) Det kan ikke foretas endring av beregnings- grunnlaget for pensjonsordningen som medfører reduksjon av medlemmets rett til opptjent pensjon eller av premiereserve knyttet til opptjent pensjon på tidspunktet for endringen.

§ 5-9. Nedsettelse av ytelsesbasert pensjon

(1) Endres pensjonsplanen ved at pensjonsytel- sene settes ned fra og med tidspunktet for endrin- gen, skal tjenestetiden på endringstidspunktet medregnes ved fastsettelsen av den enkelte arbeidstakers rett til pensjon etter den nye pen- sjonsplanen.

(2) Det skal utstedes fripolise etter reglene i §§ 4-7 til 4-9 som sikrer arbeidstakerens rett til den del av opptjent pensjon som overstiger det som ut fra lønn og tjenestetid på endringstidspunktet ville være opptjent etter den nye pensjonsplanen.

IV. Regulering av løpende pensjoner

§ 5-10. Årlig regulering

(1) Midler tilført pensjonistenes overskudds- fond skal hvert år benyttes som engangspremie for tillegg til ytelsene til pensjonistene. Alle pensjoner skal gis samme prosentvise tillegg.

(2) Omfatter pensjonsordningen uførepensjon eller etterlattepensjoner i tillegg til alderspensjon, skal slike pensjoner gis samme prosentvise tillegg som i tilfelle gis til alderspensjon under utbetaling.

(3) Tillegg til pensjoner kan i et enkelt år pro- sentvis ikke overstige den prosentvise økning av folketrygdens grunnbeløp i året. Det kan likevel gis høyere tillegg for at reguleringen av pensjo-

nene i året og de to foregående år til sammen skal svare til den prosentvise økning av grunnbeløpet i disse tre årene.

§ 5-11. Tilskudd til pensjonistenes overskuddsfond

(1) Er midlene i pensjonistenes overskuddsfond i et år ikke tilstrekkelige til å dekke engangspremien for tillegg etter § 5-10 i samsvar med den prosentvise økningen av folketrygdens grunnbeløp i året, kan foretaket bestemme at de nødvendige midler skal overføres fra premiefondet eller foretaket til overskuddsfondet.

§ 5-12. Overskudd i pensjonistenes overskuddsfond

(1) Overstiger midlene i pensjonistenes overskuddsfond i et år det beløp som trengs til engangspremie for tillegg til pensjoner fastsatt etter § 5-10, skal resten av midlene tilføres premiefondet, senest ved utgangen av året.

V. Utbetaling av pensjon

§ 5-13. Grense for årlig utbetaling av engangsbetalt alderspensjon

(1) Årlig utbetaling av alderspensjon kan ikke overstige differansen mellom 10,2 G og beregnet folketrygd etter § 5-5 første ledd for lønnsgrunnlag lik 12 G, der grunnpensjonen settes til grunnbeløpet.

(2) Gir premiereserven grunnlag for større årlige utbetalinger enn det som framkommer av første ledd, skal utbetaling av alderspensjon fordeles over flere år.

(3) Dersom institusjonen ikke garanterer alderspensjonen, skal pensjonen i ett enkelt år ikke være større enn at samme alderspensjon etter beregningsgrunnlaget vil kunne utbetales hvert år i gjenværende utbetalingsperiode.

Kapittel 6. Uførepensjon. Premiefritak ved uførhet

§ 6-1. Rett til uførepensjon

(1) I regelverket kan det fastsettes at det skal ytes uførepensjon til medlemmer med en uføregrad på 20 prosent eller mer. Det kan ikke settes som vilkår for rett til uførepensjon at uføregraden er mer enn 50 prosent.

(2) Uførepensjonen begynner å løpe 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert. Stanser utbetaling av sykepenge eller attføringspenge forut for dette, utbetales uførepensjon fra samme tidspunkt, forutsatt at hensiktsmessig yrkesrettet attføring har vært prøvd.

(3) Utbetales det attføringspenge mer enn 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert, utbetales uførepensjon først fra det tidspunkt utbetaling av attføringspenge stanser.

(4) Uførepensjonen løper så lenge uføregraden er så høy som regelverket krever, men ikke lenger enn til medlemmet får rett til alderspensjon fra pensjonsordningen.

§ 6-2. Fastssettelse av uføregraden

(1) Er uføregraden etter folketrygden fastsatt til 50 prosent eller mer, skal uføregraden i folketrygden legges til grunn av pensjonsordningen. For øvrig skal uføregraden fastsettes etter folketrygdens regler på den måte regelverket angir.

(2) Når særlige grunner tilsier det, kan uføregraden fastsettes på annen måte.

§ 6-3. Uførepensjonens størrelse

(1) Uførepensjonen skal svare til den alderspensjon medlemmet ville ha rett til etter regelverket dersom lønnen på tidspunktet for uførheten og den tjenestetid som følger av § 4-3 tredje ledd legges til grunn.

(2) Uførepensjon skal ytes i forhold til uføregraden til enhver tid. I regelverket kan det fastsettes at uførepensjon ved uføregrad som er lavere enn 50 prosent, skal gis et tillegg som tilsvarer manglende utbetaling av uførepensjon fra folketrygden.

(3) I regelverket kan det fastsettes at det skal utbetales barnetillegg for barn som medlemmet forsørger eller plikter å forsørge og som ikke har fylt 21 år.

§ 6-4. Fradrag for andre ytelser

(1) I regelverket skal det fastsettes om det skal gjøres fradrag i uførepensjonen for erstatning for tap i ervervsevne fra yrkesskadeforsikring og i tilfelle inntas regler for beregning av slike fradrag. Fradraget gjøres ved utbetaling.

§ 6-5. Nedsetting av løpetiden

(1) Regelverket kan fastsette at pensjonens løpetid skal settes ned til det antall hele år som er nødvendig for at årlig uførepensjon kommer opp på et nivå tilsvarende omlag 20 prosent av folketrygdens grunnbeløp.

§ 6-6. Fortidig alderspensjon til ervervsuført medlem

(1) Når pensjonsordningen ikke omfatter uførepensjon, kan det fastsettes i regelverket at det skal utbetales alderspensjon til medlem med uføregrad i folketrygden på 80 prosent eller mer etter følgende regler:

- a) alderspensjon kan utbetales i de siste fem år før pensjonsalderen eller, hvis den er høyere enn 67 år, fra fylte 62 år, og
- b) størrelsen av alderspensjonen skal beregnes på grunnlag av premiereserven og beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen.

§ 6-7. Premiefritak under uførhet

(1) Det kan i regelverket fastsettes at det for medlemmer som blir uføre, skal være premiefritak under uførhet i samsvar med uføregraden. Regelverket skal ha slike regler når pensjonsordningen omfatter uførepensjon.

(2) Reglene om uførepensjon i §§ 6-1 første og fjerde ledd, 6-2 og 6-3 første ledd gjelder tilsvarende.

§ 6-8. Alminnelige regler

(1) Bestemmelsene i §§ 5-2 til 5-9 gjelder tilsvarende for uførepensjoner så langt de passer.

Kapittel 7. Pensjoner til etterlatte

§ 7-1. Barnepensjon

(1) Omfatter pensjonsordningen barnepensjon, skal det i regelverket fastsettes regler om vilkårene for slik pensjon. Pensjonsordningen kan gi rett til barnepensjon til barn som medlemmet ved sin død plikter å forsørge eller forsørget.

(2) Barnepensjonen skal løpe fra medlemmets død og skal senest opphøre når barnet fyller 21 år. Er barnet blitt ufør før opphørstidspunktet, utbetales barnepensjon så lenge uførheten varer.

(3) Barnepensjonen skal fastsettes som en del av medlemmets alderspensjon eller lønn ved medlemmets død. Dør medlemmet før pensjonsalderen er oppnådd, skal den tjenestetid som følger av § 4-3 tredje ledd legges til grunn. Det kan likevel fastsettes regler om minstebeløp for pensjon til hvert barn, beregning av ytelsene etter antall barn, og høyere ytelser til foreldreløse barn.

§ 7-2. Ektefellepensjon

(1) Omfatter pensjonsordningen ektefellepensjon, skal det i regelverket fastsettes regler om vilkårene for slik pensjon. Det kan ikke fastsettes forskjellige regler for ektefeller av ulike kjønn.

(2) Ektefellepensjon skal løpe fra medlemmets død og skal opphøre senest ved ektefellens død. Det kan i regelverket fastsettes at ektefellepensjonen skal opphøre når det er utbetalt ektefellepensjon i minst 10 år. Dersom det også utbetales barnepensjon, skal ektefellepensjon likevel løpe inntil retten til barnepensjon opphører i henhold til § 7-1 annet ledd første punktum.

§ 7-3. Fraskilt ektefelle

(1) Fraskilt ektefelles rett til etterlattpensjon bestemmes av reglene i ekteskapslovgivningen.

§ 7-4. Ektefellepensjonens størrelse

(1) Ektefellepensjonen skal fastsettes som en del av medlemmets alderspensjon eller lønn ved medlemmets død. Dør medlemmet før fastsatt pensjonsalder, skal den tjenestetid som følger av § 4-3 tredje ledd legges til grunn.

(2) I regelverket kan det fastsettes at det skal gjøres fradrag i ektefellepensjonen etter reglene om forventet og faktisk ervervsinntekt i §§ 7-5 og 7-6.

§ 7-5. Ektefelle som ikke har fylt 67 år

(1) I etterlattpensjon til ektefelle som ikke har fylt 67 år, skal fradrag ved ervervsprøving utgjøre 40 prosent av den del av forventet årlig ervervsinntekt som overstiger 8 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Det skal likevel ikke gjøres fradrag i årlig pensjon for beløp som er mindre enn 10 prosent av grunnbeløpet.

(2) Er forventet årlig ervervsinntekt fastsatt i folketrygden, skal denne legges til grunn. For øvrig skal ervervsinntekten settes til det beløp som ektefellen ut fra alder, ervervsevne, foreliggende ervervsmuligheter og omstendighetene ellers må antas å kunne skaffe seg. Endrer forholdene seg vesentlig, skal forventet ervervsinntekt fastsettes på nytt.

§ 7-6. Ektefelle som er mellom 67 og 70 år

(1) I etterlattpensjon til ektefelle som har nådd folketrygdens pensjonsalder, men ikke folketrygdens aldersgrense, skal fradrag ved ervervsprøving utgjøre 40 prosent av den del av årlig faktisk ervervsinntekt som overstiger 8 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Det skal likevel ikke gjøres fradrag i årlig pensjon for beløp som er mindre enn 10 prosent av grunnbeløpet.

§ 7-7. Etterlattpensjon til registrert partner

(1) Omfatter pensjonsordningen ektefellepensjon, skal den også omfatte etterlattpensjon til registrert partner.

(2) Reglene i §§ 7-2 til 7-6 gjelder tilsvarende for etterlattpensjon til registrert partner.

§ 7-8. Samboerpensjon

(1) Pensjonsordningen kan omfatte etterlattpensjon til samboer på det tidspunkt medlemmet dør. Reglene i §§ 7-2 til 7-6 gjelder i tilfelle tilsvarende for etterlattpensjon til samboer.

(2) Retten til etterlappensjon for ektefelle eller registrert partner går foran rett til samboerpensjon.

(3) Hadde medlemmet ved sin død fraskilt ektefelle eller partner, ytes samboerpensjon med det beløp som samboeren ville hatt rett til om ekteskap eller registrert partnerskap var inngått med medlemmet da samboerforholdet ble etablert. Dette gjelder også når ekteskap eller registrert partnerskap er inngått under samboerforholdet.

§ 7-9. Alminnelige regler

(1) Bestemmelsene i §§ 5-2 til 5-9 gjelder tilsvarende for etterlappensjon så langt de passer.

(2) Pensjonsordningen kan omfatte barnpensjon selv om den ikke omfatter ektefellepensjon m.v.

Del 3. Pensjonsordningens midler

Kapittel 8. Alminnelige regler

§ 8-1. Midler knyttet til pensjonsordningen

(1) En pensjonsordnings midler omfatter premiereserve til sikring av opptjent pensjon til enhver tid, premiefond og pensjonistenes overskuddsfond. Tilleggsavsetning og kursreserve knyttet til pensjonsordningen inngår også i pensjonsordningens midler.

(2) Midler knyttet til fripolise omfattes ikke av pensjonsordningens midler.

§ 8-2. Rådighet over pensjonsordningens midler

(1) Pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med regler gitt i eller i medhold av loven her.

(2) Midlene kan ikke benyttes til å utbetale pensjoner eller andre ytelser til arbeidstakere som ikke er opptatt som medlem.

§ 8-3. Forholdet til foretaket

(1) Pensjonsordningens midler skal holdes atskilt fra foretakets midler.

(2) Midlene hefter ikke for foretakets forpliktelser. Midlene kan ikke ved pantsettelse eller på annen måte benyttes til å sikre eller å dekke foretakets kreditorer.

(3) Midler i premiefond kan likevel tilbakeføres til foretaket etter reglene i § 10-4.

§ 8-4. Kapitalforvaltningen

(1) Pensjonsordningens midler skal forvaltes i samsvar med de regler for kapitalforvaltning i livsforsikringsselskaper og pensjonskasser som gjelder til enhver tid med mindre det i samsvar med

bestemmelse i regelverket avtales forvaltning med investeringsvalg etter reglene i kapittel 11.

(2) Renten på lån til foretaket eller medlemmer skal settes lik vanlig markedsrente for tilsvarende lån. Lånevilkårene skal gi adgang til å endre renten i samsvar med utviklingen av markedsrenten.

(3) Avkastningen på midler knyttet til premiefond skal årlig tilføres premiefondet. Avkastning på midler knyttet til pensjonistenes overskuddsfond skal tilføres overskuddsfondet.

§ 8-5. Fordeling av overskudd

(1) Midler som tilføres pensjonsordningen som overskudd etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 med tilhørende forskrifter, unntatt overskudd som nevnt i annet ledd, skal godskrives foretaket og overføres til premiefondet.

(2) Overskudd på premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling, skal tilføres pensjonistenes overskuddsfond.

(3) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder ikke for så vidt annet følger av regler gitt med hjemmel i § 9-7 eller av reglene om avkastning av investeringsportefølje i kapittel 11.

§ 8-6. Særregler for pensjonskasser

(1) Avkastningen på midler som er tilført en pensjonskasse som ansvarlig kapital, skal ikke overstige en rente som står i rimelig forhold til størrelsen av innskutt kapital og den risiko som knytter seg til innskuddet.

(2) Vedtektene for en pensjonskasse kan fastsette at en del av overskuddet etter § 8-1 i lov om forsikringsvirksomhet av 10. juni 1988 nr. 39, skal tilbakeholdes i pensjonskassen.

(3) Bestemmelsene i § 8-3 første og annet ledd gjelder tilsvarende for forholdet mellom foretaket og sikkerhetsfond og egenkapital i pensjonskassen.

§ 8-7. Flytting av pensjonsordningen

(1) Midler knyttet til en foretakspensjonsordning kan overføres til annen pensjonsinnretning etter reglene i forsikringsvirksomhetsloven § 7-8 med tilhørende forskrift. I så fall gjelder § 5-8 tilsvarende.

Kapittel 9. Premie. Premiereserve

§ 9-1. Premiereserve

(1) Premiereserven for en pensjonsordning skal til enhver tid være så stor at den etter beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmene har opptjent, herunder rett til uførepensjon og etterlappensjon.

I. Pensjonsordning med ytelsesbasert alderspensjon

§ 9-2. Årets premie

(1) Pensjonsordningen skal hvert år 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, med tillegg av årets risikopremier og kostnader etter beregningsgrunnlaget.

(2) Er årets premie som følge av lønnsøkning høyere enn to ganger gjennomsnittet av premiene i de tre foregående år, kan en firedel av det beløp som overstiger premiefondet, innbetales neste år.

(3) Fastsettes det ved opprettelsen av en pensjonsordning regler om medregning av tidligere tjenestetid i foretaket, kan den premiereserve som trengs for å sikre den rett til pensjon slik medregning innebærer, innbetales som premietillegg med en tredel i hvert år deretter.

§ 9-3. Premieberegningen

(1) Årets premie for pensjonsordningen skal beregnes etter de retningslinjer (beregningsgrunnlaget) som selskapet eller pensjonskassen har meddelt Kredittilsynet. Grunnlagsrenten for ordningen skal være i samsvar med regler fastsatt av departementet.

(2) Er pensjonsalderen for en gruppe medlemmer satt høyere enn den laveste tillatte pensjonsalder, kan premien beregnes slik at premiebetaling opphører ved den laveste tillatte pensjonsalder. Omfatter pensjonsordningen premiefritak ved uførhet, skal premien beregnes slik at det ikke skal betales premie for medlemmer som blir uføre, likevel slik at premiefritaket skal reduseres forholdsmessig etter uføregraden.

(3) Omfatter pensjonsordningen uførepensjon, skal premien beregnes slik at det ikke skal betales premie for medlemmer som får utbetalt uførepensjon. For medlemmer som får utbetalt delvis uførepensjon, reduseres premiefritaket forholdsmessig.

(4) Omfatter pensjonsordningen etterlattpensjon, skal det legges til grunn at foretaket ikke skal betale premie for etterlattpensjon for medlemmer som dør før pensjonsalderen nås.

(5) Skal tidligere tjenestetid fra annen pensjonsordning medregnes etter reglene i §§ 4-11 og 4-12, regnes tidspunktet for medlemskap fra et tilsvarende tidligere tidspunkt.

§ 9-4. Arbeidstakernes tilskudd

(1) Skal arbeidstakerne betale tilskudd til pensjonsordningen, kan det årlige tilskudd for hver arbeidstaker ikke settes høyere enn 4 prosent av arbeidstakerens lønn beregnet etter § 5-4.

(2) Tilskudd fra en arbeidstaker skal ikke i noe tilfelle utgjøre mer enn halvparten av den premie uten omkostningstillegg som skal betales for arbeidstakeren.

§ 9-5. Endring av beregningsgrunnlaget

(1) Kredittilsynet kan kreve at beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen endres dersom beregningsgrunnlaget ikke gir betryggende sikkerhet for medlemmenes opptjente pensjon.

(2) Det nye beregningsgrunnlaget skal legges til grunn ved beregning av premier som forfaller etter Kredittilsynets vedtak. Inndekning av manglende premiereserve etter det nye beregningsgrunnlaget kan fordeles over tre år med en tredel hvert år.

(3) Regelverket skal inneholde forbehold om rett til endring av premien eller andre vilkår dersom vesentlige forutsetninger for beregningsgrunnlaget blir endret.

II. Pensjonsordning med engangsbetalt alderspensjon

§ 9-6. Innskuddspremie m.v.

(1) Pensjonsordningen skal tilføres innskuddspremie for medlemmene i samsvar med det som er fastsatt i innskuddspremieplanen.

(2) Omfatter pensjonsordningen også uførepensjon og etterlattpensjon, skal pensjonsordningen hvert år også tilføres årets premier for slike ytelser, jf. § 9-2 første ledd. § 9-3 tredje og fjerde ledd gjelder tilsvarende.

(3) Kostnader etter beregningsgrunnlaget skal dekkes i tillegg til premie etter første og annet ledd.

§ 9-7. Avkastning

(1) Kongen kan fastsette at premiereserven for opptjent alderspensjon, i tillegg til midler tilført etter beregningsgrunnlaget, årlig skal tilføres en bestemt del av overskudd eller annen avkastning som tilføres pensjonsordningen.

§ 9-8. Grense for innskuddspremie

(1) Kongen kan fastsette nærmere regler om at innskuddspremie for alderspensjon ikke skal overstige et fastsatt beløp for hvert medlem eller en fastsatt prosent av medlemmets lønn. Det kan fastsettes ulike prosentsatser for lønn inntil 6 G og for de deler av lønnen som ligger mellom 6 G og 12 G.

(2) Ved beregning av innskuddspremie etter innskuddspremieplanen kan det ikke benyttes høyere beløp eller prosentsatser enn det som til enhver tid er fastsatt av Kongen i henhold til paragrafen her.

Kapittel 10. Premiefond

§ 10-1. Premiefond for pensjonsordningen

(1) Foretaket skal ha et premiefond for pensjonsordningen.

(2) Midlene i premiefondet skal forvaltes og disponeres i samsvar med bestemmelsene i loven her.

(3) Midler i premiefond opprettet av samme foretak skal anses som ett fond knyttet til alle pensjonsordninger foretaket har opprettet eller sluttet seg til.

§ 10-2. Midler i premiefondet

(1) Premiefondet skal tilføres:

- alle tilskudd til premiefondet som omfattes av skatteloven § 6-46 første ledd bokstav c,
- avkastning på midlene i premiefondet etter § 8-4 tredje ledd,
- overskudd som etter § 8-5 eller § 5-12 tilordnes foretaket,
- midler knyttet til pensjoner som ikke kommer til utbetaling, og
- for meget betalt forskuddspremie for medlemmer som slutter i foretaket i løpet av året.

§ 10-3. Bruk av premiefondet

(1) Premiefondet kan bare brukes til dekning av:

- årets premie for pensjonsordning etter § 9-2 og § 9-6,
- overføring til pensjonistenes overskuddsfond etter § 5-11,
- uførepensjon til medlemmer, dersom pensjonsordningen ikke omfatter uførepensjon,
- alderspensjon til arbeidstaker som ikke har nådd den fastsatte pensjonsalder i ordningen, men som har fylt 67 år eller i tilfelle en lavere alder fastsatt etter § 4-1 annet ledd.
- overføring som nevnt i § 11-1 fjerde ledd.
- kostnad i henhold til §§ 15-5 syvende ledd og 15-6 fjerde ledd.
- kostnad i henhold til § 2-12 fjerde ledd.

(2) Foretaket kan ikke bruke midler i premiefondet til formål som nevnt i første ledd bokstav b til d, f og g, med mindre premiefondet fortsatt vil være tilstrekkelig til å sikre at årets premie og premien for neste år blir betalt.

(3) Pensjonsytelser som nevnt i første ledd bokstav c og d skal så langt det passer fastsettes i samsvar med reglene i loven her.

(4) Har en pensjonskasse tapt sin ansvarlige kapital, kan midler i premiefondet også benyttes til å dekke manglende premiereserve.

§ 10-4. Overføring til foretaket

(1) Er premiefondet ved årets utgang større enn seks ganger gjennomsnittet av årets premie og premiene for de to foregående år for den eller de

pensjonsordninger foretaket har, skal foretaket sørge for at det overskytende beløp tilbakeføres til foretaket.

(2) Foretaket kan bestemme at midler i premiefondet som overstiger halvparten av grensen etter første ledd, skal overføres til foretaket. Før beslutning om overføring treffes av foretaket, skal spørsmålet forelegges styringsgruppen for pensjonsordningen eller styret i pensjonskassen til uttalelse.

Kapittel 11. Pensjonsordning med investeringsvalg

§ 11-1. Ytellesbasert foretakspensjon med investeringsvalg

(1) Foretaket kan i samsvar med bestemmelser i regelverket avtale med institusjonen at midler tilsvarende pensjonsordningens premiereserve for alderspensjon eller for ytelser som nevnt i kapitlene 6 og 7, skal forvaltes som en investeringsportefølje tilordnet pensjonsordningen. Avtalen skal angi hvordan porteføljen skal sammensettes og hvilken adgang foretaket skal ha til å endre sammensetningen.

(2) Før foretaket inngår avtale etter første ledd eller endrer sammensetningen av investeringsporteføljen, skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg.

(3) Avkastning ut over det som er lagt til grunn i ordningens beregningsgrunnlag overføres premiefondet. Er avkastningen på den del av investeringsporteføljen som motsvarer premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling høyere enn lagt til grunn i ordningens beregningsgrunnlag tilføres overskytende avkastning pensjonistenes overskuddsfond.

(4) Er avkastningen på investeringsporteføljen i en regnskapsperiode ikke så stor som forutsatt i beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen, skal institusjonen straks kreve at differansen blir dekket ved overføring fra premiefondet eller ved tilskudd fra foretaket, med mindre differansen dekkes under avkastningsgaranti som nevnt i § 11-5 tredje ledd. Institusjonen svarer overfor de forsikrede for at differansen blir dekket.

§ 11-1a. Engangsbetalt foretakspensjon med kollektivt investeringsvalg

(1) Er det fastsatt i regelverket at midler tilsvarende pensjonsordningens premiereserve for alderspensjon skal forvaltes med kollektivt investeringsvalg, skal foretaket inngå avtale med institusjonen om hvordan investeringsporteføljen skal sammensettes og hvilken adgang foretaket skal ha

til å endre sammensetningen. Før foretaket gjør dette, skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg.

(2) Avkastning og tap ved forvaltningen av investeringsporteføljen skal årlig tilordnes porteføljen og fordeles mellom medlemmene etter opptjent premiereserve.

(3) Det kan i regelverket fastsettes at medlemmenes premiereserve for alderspensjon skal forvaltes i ulike eller i samme investeringsportefølje. Utskillingen skal i tilfelle foretas på bakgrunn av medlemmets alder eller antall år igjen til pensjonsalder. Dersom annet ikke er fastsatt i regelverket, skal foretaket inngå avtale med institusjonen om at opptjent premiereserve for alle de medlemmer som har sju år eller færre igjen til pensjonsalder, skal utskilles fra pensjonsordningens øvrige kapital og forvaltes som en egen investeringsportefølje. Investeringsporteføljene skal settes sammen med henblikk på at premiereserven for medlemmer med få år igjen til pensjonsalder blir forvaltet på en særlig betryggende måte. Første og annet ledd gjelder tilsvarende for hver enkelt portefølje.

§ 11-2. Individuell investeringsportefølje

(1) Når pensjonsordningen har engangsbetalt alderspensjon, kan foretaket i samsvar med bestemmelse i regelverket avtale at det skal opprettes egen pensjonskonto for hvert medlem og at hver pensjonskonto skal tilordnes en investeringsportefølje tilsvarende premiereserven for den alderspensjon medlemmet har opptjent.

(2) Kontohaveren skal ha adgang til å endre investeringsporteføljen. Kostnadene ved endring belastes pensjonskontoen eller dekkes av kontohaveren.

(3) Avkastningen på investeringsporteføljen skal hvert år tilføres pensjonskontoen. Kontohaveren bærer risikoen for at verdien av investeringsporteføljen blir redusert, når annet ikke er fastsatt i regelverket eller ved avtale med institusjonen.

(4) Midler knyttet til egen pensjonskonto kan bare flyttes til en annen institusjon etter reglene i § 8-7.

§ 11-3. Premiefond med investeringsportefølje

(1) Foretaket kan avtale at midler i premiefondet skal forvaltes som en investeringsportefølje. Foretaket skal ha adgang til å endre investeringsporteføljen.

(2) Avkastningen på investeringsporteføljen skal hvert år tilføres premiefondet. Foretaket bærer risikoen for at verdien av investeringsporteføljen blir redusert, når annet ikke er avtalt med institusjonen.

§ 11-4. Krav til investeringsportefølje

(1) En investeringsportefølje kan bestå av

- a) andeler i verdipapirfond,
- b) andeler i en særskilt investeringsportefølje, og
- c) kontanter og tilsvarende likvider.

(2) En særskilt investeringsportefølje sammenettes etter retningslinjer fastsatt av institusjonen. Verdipapirfondloven §§ 4-6 til 4-9 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 11-5. Registrering og endring av investeringsportefølje

(1) Eiendeler tilordnet den enkelte investeringsportefølje skal registreres slik at det til enhver tid er klart hvilke eiendeler som inngår i porteføljen.

(2) Ved endring av en investeringsporteføljes sammensetning skal markedsverdien av eiendelene legges til grunn ved avregningen.

(3) Knytter institusjonen avkastningsgaranti til en investeringsportefølje, skal institusjonen kreve særskilt godtgjørelse for dekning av garantirisikoen.

Del 4. Konsernforhold. Selskapsendringer. Opphør

Kapittel 12. Konsernforhold m.v.

§ 12-1. Felles pensjonsordning for konsernforetak

(1) Flere foretak i samme konsern kan opprette felles pensjonsordning dersom de til sammen fyller minstekravene i § 2-2. Et foretak i konsernet kan også slutte seg til pensjonsordning som er opprettet av ett eller flere andre konsernforetak.

(2) Kredittilsynet kan samtykke i at andre foretak som har tilsvarende nær tilknytning til hverandre, har felles pensjonsordning.

§ 12-2. Gruppeinndeling

(1) Arbeidstakerne i hvert av foretakene skal utgjøre en egen gruppe innenfor pensjonsordningen. Kredittilsynet avgjør i tvilstilfelle hvilken gruppe en arbeidstaker skal tilhøre.

(2) Bestemmelsene i kapitlene 3 til 7 og 9 til 11 gjelder i forhold til medlemmene av hver gruppe. Det kan fastsettes særskilt pensjonsplan for hver gruppe.

(3) Bestemmelsene i første og annet ledd er ikke til hinder for at:

- a) det fastsettes felles pensjonsplan og benyttes samme beregningsgrunnlag for alle medlemmene i den felles pensjonsordning,
- b) det fastsettes at tjenestetiden for medlemmene av den felles pensjonsordning skal beregnes

som samlet tjenestetid ved sammenhengende ansettelse i foretak som inngår eller har inngått i konsernet.

§ 12-3. Premie, overskudd m.v.

(1) Årlig premie og andre tilskudd til pensjonsordningen skal fordeles mellom foretakene på grunnlag av de beløp som trengs for å sikre oppjent pensjon for de medlemmer som inngår i hver gruppe.

(2) Ingen av foretakene kan belastes med en større andel av premien enn fastsatt i første ledd.

(3) Avkastning og overskudd, samt andre inntekter og kostnader knyttet til pensjonsordningen skal fordeles mellom gruppene etter gjeldende regler.

§ 12-4. Fellesfond

(1) Pensjonsordningen kan ha ett felles premiefond og ett felles pensjonistenes overskuddsfond.

(2) Ved disponeringen av midler i et fellesfond gjelder reglene i § 12-3 tilsvarende. Det skal føres regnskap for fellesfond som sikrer at bestemmelsene i § 12-3 blir overholdt.

§ 12-5. Opphør av konsernforholdet

(1) Selges et konsernforetak eller opphører konsernforholdet på annen måte, skal foretaket og dets gruppe av medlemmer skilles ut fra den felles pensjonsordning. Tilsvarende gjelder dersom tilknytningsforhold som nevnt i § 12-1 annet ledd opphører.

§ 12-6. Tilordning av midler til det utskilte foretaket

(1) Ved utskillelsen skal den del av den felles pensjonsordnings midler som knytter seg til medlemmene i foretakets gruppe, tilordnes foretaket. Er foretaket solgt eller konsernforholdet opphørt på annen måte, kan premiefondet unntas fra fordeling dersom foretakets gruppe av medlemmer utgjør mindre enn en tredel av medlemmene i den felles pensjonsordningen.

(2) Skal foretaket utskilles fra felles pensjonsordning i pensjonskasse, skal foretaket også tilordnes:

- a) en del av sikkerhetsfondet, beregnet etter forholdet mellom premiereserven for medlemmene i foretakets gruppe og premiereserven for de øvrige medlemmene i pensjonsordningen,
- b) egenkapital som det utskilte foretaket har tilført pensjonskassen, samt en del av den egenkapital i pensjonskassen som ikke er innskutt egenkapital, beregnet på samme måte som fastsatt i bokstav a,

med mindre foretaket er solgt eller konsernforholdet opphørt på annen måte og foretakets gruppe av medlemmer utgjør mindre enn en tredel av medlemmene i pensjonsordningen.

§ 12-7. Anvendelsen av midler tilordnet det utskilte foretaket

(1) De midler som er tilordnet det utskilte foretaket etter reglene i § 12-6, skal anvendes for å sikre medlemmene av foretakets gruppe tilsvarende rett til pensjon etter reglene i paragrafen her.

(2) Skal medlemmene av foretakets gruppe sikres rett til pensjon i ny pensjonsordning i annen pensjonsinnretning, skal de tilordnede midlene overføres til pensjonsinnretningen etter reglene i § 8-7. Er den nye pensjonsordningen opprettet i livsforsikringsselskap og er foretaket tilordnet midler etter § 12-6 annet ledd, skal likevel

- a) tilordnet del av sikkerhetsfondet overføres til premiefond,
- b) tilordnet egenkapital tilbakeføres til foretaket.

(3) Skal pensjonsordningen for medlemmene i foretakets gruppe opphøre, skal medlemmene sikres rett til pensjon etter reglene i § 15-3. Er foretaket tilordnet midler etter § 12-6 annet ledd, gjelder annet ledd annet punktum tilsvarende.

...

Kapittel 16. Ikrafttreden. Overgangsregler. Endringer i andre lover

§ 16-1. Ikrafttreden

(1) Loven trer i kraft fra den dag Kongen bestemmer. De enkelte deler av loven kan settes i kraft til ulik tid.

§ 16-2. Overgangsregler

(1) Regelverket for pensjonsordninger som er opprettet før loven er trådt i kraft, skal være endret i samsvar med kravet i § 2-1 fjerde ledd senest to år etter at loven trådte i kraft.

(2) Pensjonsordning som er opprettet før loven er trådt i kraft, og som ikke fyller minstekravene i § 2-2 første og annet ledd, kan ikke kreves avviklet etter § 2-2 tredje ledd før fem år etter at loven trådte i kraft.

(3) I forhold til reglene om medlemskap i §§ 3-3 til 3-11 gjelder følgende overgangsregler:

- a) Bestemmelsene i §§ 3-3 første ledd, 3-5 første ledd og 3-6 trer i kraft syv år etter at loven er trådt i kraft. I tiden inntil disse bestemmelser er trådt i kraft gjelder i stedet de tilsvarende bestemmelser i § 4 nr. 1 annet punktum og § 4 nr. 2 bokstav a og b i forskrift 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger i henhold til skatteloven § 44 første ledd bokstav k.

b) Når annet ikke følger av bokstav a, skal reglene om rett til medlemskap gjelde i forhold til pensjonsordning opprettet før loven trådte i kraft fra det tidspunkt regelverket for pensjonsordningen er endret som nevnt i første ledd, eller, for pensjonsordninger opprettet av foretak med arbeidstakere som er medlem av Pensjonstrygden for sjømenn, senest ti år etter at loven trådte i kraft. Bestemmelsene i § 3-11 og § 5-1 tredje ledd første punktum gjelder arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen etter det tidspunkt som er nevnt i første punktum.

c) Utvidelser som følge av bestemmelsene i bokstav a eller b skal ikke ha virkning på den grunnlagsrente som den opprinnelige livsforsikringsavtalen la til grunn.

(4) For pensjonsordninger opprettet før loven trådte i kraft, gjelder § 4-2 første ledd bare opptjening av pensjon på grunnlag av tjenestetid etter at regelverket er endret som nevnt i første ledd. Pensjon opptjent ved tjenestetid før dette tidspunkt, beregnes etter tidligere gjeldende regelverk.

(5) Bestemmelsene i § 4-4 gjelder ved skifte av stilling etter at regelverket er endret som nevnt i første ledd.

(6) Bestemmelsene i § 4-5 gjelder arbeidstakere som når pensjonsalderen etter at regelverket er endret som nevnt i første ledd.

(7) Bestemmelsene i §§ 4-6 og 4-7 gjelder medlemmer som slutter i foretaket etter at regelverket er endret som nevnt i første ledd, likevel slik at § 4-7 første ledd tredje punktum om adgang til overføring av premiereserve til individuell pensjonsforsikringsavtale etter skatteloven, også gjelder for fripolise utstedt i henhold til tidligere gjeldende regler.

(8) I forhold til pensjonsordning opprettet før loven er trådt i kraft, gjelder §§ 4-11 til 4-13 bare personer som er blitt medlemmer etter at regelverket er endret som nevnt i første ledd.

(9) For pensjonsordning opprettet før loven trådte i kraft gjelder §§ 5-1 til 5-6 fra det tidspunkt regelverket er endret i henhold til første ledd. Bestemmelsen i § 5-1 tredje ledd gjelder arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen etter dette tidspunkt.

(10) Bestemmelsene i § 5-7 er ikke til hinder for at pensjonsordning som er opprettet før loven er trådt i kraft, viderefører bestemmelser i pensjonsplanen som vil være i strid med § 5-7, for så vidt gjelder personer som var medlem av pensjonsordningen da loven trådte i kraft. Regulering av pensjoner etter §§ 5-10 til 5-12 foretas første gang etter at pensjonistenes overskuddsfond er tilført overskudd etter § 8-5 annet ledd.

(11) For pensjonsordning opprettet før loven trådte i kraft, gjelder bestemmelsene i kapitlene 6 og 7 fra det tidspunkt regelverket er endret i henhold til første ledd.

(12) Bestemmelsene i § 8-2 annet ledd er ikke til hinder for utbetaling av pensjon til arbeidstakere eller deres etterlatte som har mottatt slik utbetaling før loven er trådt i kraft, likevel ikke ut over en periode på tre år fra dette tidspunkt.

(13) Bestemmelsene i § 8-5 gjelder fordeling av overskudd som blir tilført pensjonsordningen fra og med det første kalenderår etter at loven er trådt i kraft.

(14) Dersom en pensjonsordning opprettet før loven trådte i kraft, har premiereserve etter § 9-1 som ikke er tilstrekkelig dersom opptjent pensjon for alle medlemmene beregnes etter § 4-2 første ledd på grunnlag av samlet tjenestetid i foretaket, skal manglende premiereserve tilføres fra premiefondet eller fra foretaket innen 10 år etter at loven er trådt i kraft. Minst 20 prosent av manglende premiereserve skal være dekket innen 3 år, minst 40 prosent innen 5 år og minst 80 prosent innen 8 år. Er ikke minst halvparten av denne manglende premiereserve dekket innen 5 år etter at loven trådte i kraft, skal overskudd som omfattes av § 8-5 første ledd tilføres premiereserven inntil den manglende premiereserve er dekket, med mindre annet fastsettes av Kredittilsynet etter § 2-7.

(15) § 9-2 tredje ledd gjelder tilsvarende ved opptak av nye grupper av arbeidstakere som følge av bestemmelsene i kapittel 3.

(16) For pensjonsordning opprettet før loven trådte i kraft, skal premie etter § 9-2 beregnes på grunnlag av tjenestetid etter at regelverket er endret som nevnt i første ledd.

(17) Midler i premiefondet som overstiger grensen i § 10-4 første ledd skal innen to år etter at loven er trådt i kraft benyttes til å dekke opp manglende premiereserve som nevnt i 14. ledd og for øvrig overføres til foretaket.

(18) Tilbakeføring av midler i premiefondet i henhold til § 10-4 annet ledd kan ikke foretas før manglende premiereserve som nevnt i 14. ledd er dekket.

(19) Ved anvendelse av § 10-4 første og annet ledd i de ti første årene etter at loven er trådt i kraft, skal grensen for premiefondets størrelse beregnes på grunnlag av gjennomsnittet av årets premie og premien for de fire foregående år, men slik at premien for et enkelt år ikke settes lavere enn halvparten av premien i det av disse fem årene hvor premien er høyest.

(20) For pensjonsordninger som er opprettet før loven er trådt i kraft, gjelder §§ 11-1 og 11-3 fra

det tidspunkt regelverket for pensjonsordninger er endret i samsvar med første ledd.

(21) Bestemmelsene i kapitlene 13 til 15 gjelder ikke avtale eller beslutning vedrørende sammenlåing, deling eller avvikling inngått eller truffet før loven er trådt i kraft. Avtalen eller beslutningen må være gjennomført senest to år etter at loven trådte i kraft. Fristen på to år i § 14-3 fjerde ledd regnes fra det tidspunkt loven trådte i kraft. Før fordeling av midlene i premiefondet i henhold til § 15-3 tredje ledd skal premiefondet først benyttes til å dekke opp manglende premiereserve som nevnt i 14. ledd.

(22) Midler i premiefond som nevnt i § 16 punkt 6 i forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger i henhold til skatteloven § 44 første ledd bokstav k, skal være overført til pensjonsordningens premiefond innen fem år etter at loven trådte i kraft. Forskriften § 17 gjelder tilsvarende.

(23) For pensjonsfond opprettet før 1. juli 1968 gjelder bestemmelsene i § 16 punkt 7 og § 17 i forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger i henhold til skatteloven § 44 første ledd bokstav k. For pensjonsfond som er suppleringsfond etter § 9 i forskriften gjelder bestemmelsene i § 17.

(24) Innen 5 år etter det år lov om foretakspensjon er trådt i kraft, skal pensjonsreguleringsfond etter skatteloven avvikles ved at midlene i fondet benyttes til pensjonsregulering i samsvar med regelverket for pensjonsordningen, eller overføres til premiefond knyttet til foretakets foretakspensjonsordning.

(25) Kongen fastsetter øvrige overgangsregler.

§ 16-3. *Endringer i andre lover*

A

Fra den tid loven trer i kraft, gjøres følgende endringer i andre lover: ---

2. Overgangsregler til § 6-46 skal lyde:

(1) Dersom premiereserven knyttet til en foretakspensjonsordning ved lovens ikrafttredelse ikke er tilstrekkelig til å sikre opptjent pensjon som følge av at denne beregnes etter det regelverket som gjelder etter at loven er trådt i kraft, og tjenestetid fra tiden før loven trådte i kraft medregnes ved beregningen, gjelder følgende: Foretaket kan i disse tilfeller benytte midler i premiefondet til å dekke opp manglende premiereserve, eller dekke denne ved tilskudd fra foretaket dersom dette gjøres før utløpet av ti år etter det år lov om foretakspensjon trådte i kraft. For slike tilskudd kan foretaket kreve fradrag som premie etter lov av 26. mars 1999 om skatt på formue og inntekt § 6-46.

(2) Pensjonsfond etter lov av 18. august 1911 nr. 8 om skatt på formue og inntekt § 44 første ledd bokstav k som er oppsamlingsfond som nevnt i § 10 i forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven av 1911, skal tilbakeføres til foretaket dersom foretakspensjonsordning ikke er opprettet innen tre år etter at lov om foretakspensjon er trådt i kraft. Beløp som tilbakeføres til foretaket, skal tas til inntekt i tilbakeføringsåret.

(3) Pensjonsfond etter skatteloven av 18. august 1911 nr. 8 § 44 første ledd bokstav k som er suppleringsfond etter § 9 i forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven av 1911, og tilsvarende pensjonsfond opprettet før 1968, skal avvikles innen tre år etter at lov om foretakspensjon er trådt i kraft dersom foretaket har foretakspensjonsordning. Midlene i suppleringsfondet skal i tilfelle tilføres pensjonsordningen. Fradragsretten etter lov av 26. mars 1999 om skatt på formue og inntekt § 6-46 gjelder tilsvarende for tilskudd til suppleringsfond som ikke skal avvikles, likevel ikke i mer enn tre år fra og med det inntektsår lov om foretakspensjon trer i kraft.

(4) Departementet kan fastsette øvrige overgangsregler i forbindelse med gjennomføringen av lov om foretakspensjon.

Vedlegg 4

LOV 2000-11-24 nr 81: Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven)

Kapittel 1. Virkeområde. Definisjoner

§ 1-1. Virkeområde

(1) Loven gjelder innskuddspensjonsordning hvor det gis eller har vært gitt inntektsfradrag etter skatteloven § 6-46, og foretak som har eller oppretter slik pensjonsordning.

(2) Loven gjelder også for Svalbard, jf lov av 17. juli 1925 nr. 11 om Svalbard § 2 annet ledd.

§ 1-2. Definisjoner

I loven betyr:

- a) Barn: medlemmets barn, herunder stebarn og fosterbarn.
- b) Folketrygdens grunnbeløp (G): det til enhver tid gjeldende grunnbeløpet i folketrygden.
- c) Foretak: aksjeselskap, allmennaksjeselskap, ansvarlig selskap, enkeltpersonforetak og ethvert annet rettssubjekt som har arbeidstaker i sin tjeneste.
- d) Foretakspensjon: pensjonsordning i arbeidsforhold undergitt lov av 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon eller forskrift av 28. juni 1968 nr. 3 om private tjenestepensjonsordninger.
- e) Fripoliseregisteret: register nevnt i lov av 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon § 4-14.
- f) Innskuddsplan: den del av regelverket som fastsetter de innskudd foretaket skal foreta for å sikre medlemmene alderspensjon.
- g) Institusjon: institusjon og filial av institusjon som omfattes av § 2-2.
- h) Konsern: konsern som nevnt i aksjeloven § 1-3 og allmennaksjeloven § 1-3, likevel slik at morselskapet ikke må være aksjeselskap eller allmennaksjeselskap.
- i) Lønn: skattepliktig lønnsinntekt og beregnet personinntekt.
- j) Medlemmer: arbeidsgiveren og de arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i regelverket for pensjonsordningen. Som medlem regnes også alderspensjonist som har sluttet i foretaket etter oppnådd pensjonsalder, og uførepensjonist som er blitt ufør mens han var i forsikringstakers tjeneste. Når det følger av regelverket, skal arbeidstaker som slutter hos

forsikringstaker før oppnådd pensjonsalder og samtidig mottar Avtalefestet pensjon (AFP), regnes som medlem.

- k) Pensjonskapital: innskudd foretatt i samsvar med innskuddsplanen med tillegg av tilført avkastning. Pensjonskapital i livsforsikrings-selskap eller pensjonskasse omfatter i tilfelle også andel av tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond.
- l) Pensjonskapitalbevis: kontrakt mellom institusjonen og medlem som har trådt ut av en innskuddspensjonsordning som angir medlemmets rett til opptjent pensjonskapital i henhold til regelverket.
- m) Pensjonsordning: pensjonsordning opprettet i samsvar med reglene i loven her.
- n) Regelverket: alle regler og vilkår for pensjonsordningen og medlemmenes rettigheter som er fastsatt i avtale mellom foretaket og en institusjon, eller i vedtektene for en pensjonskasse, samt tilhørende innskuddsplan.
- o) Samboer: person som medlemmet
 - 1. har felles bolig og felles barn med, eller
 - 2. lever sammen i ekteskaps- eller partnerskapsliknende forhold når det godtgjøres at forholdet har bestått uavbrutt de siste fem år før dødsfallet, og det ikke foreligger forhold som ville hindre at lovlig ekteskap eller partnerskap ble inngått.
- p) Ytelsesplan: den del av regelverket som fastsetter ytelser til medlemmer som helt eller delvis mister ervervsevnen, eller ytelser til barn og andre etterlatte ved medlemmets død.

§ 1-3. Forskrifter

Kongen kan fastsette nærmere regler til utfylling og gjennomføring av bestemmelsene i loven her.

Kapittel 2. Opprettelse av pensjonsordning

I. Pensjonsordning med innskuddspensjon

§ 2-1. Pensjonsordning for alderspensjon

(1) Et foretak kan opprette pensjonsordning i samsvar med reglene i loven her for å sikre

arbeidstakerne i foretaket alderspensjon i tillegg til de ytelser som til enhver tid utbetales i henhold til lov om folketrygd.

(2) Retten til alderspensjon skal sikres ved årlige innskudd innbetalt av foretaket etter avtale med institusjonen i samsvar med fastsatt innskuddsplan. Medlemmenes pensjonskapital skal forvaltes kollektivt med mindre det er opprettet en ordning med særskilte pensjonskonti for hver av medlemmene. Institusjonen forestår forvaltningen etter reglene i kapittel 3.

(3) Pensjonskapital kan bare disponeres og anvendes som fastsatt i loven her.

§ 2-2. *Krav til institusjonen*

(1) Pensjonsordning etter loven her kan opprettes ved avtale med institusjon som har tillatelse til å drive virksomhet her i riket som bank, livsforsikringsselskap, pensjonskasse eller forvaltningsselskap for verdipapirfond.

(2) Pensjonsordning kan også opprettes ved avtale med filial etablert her i riket av kredittinstitusjon, livsforsikringsselskap eller forvaltningsselskap for verdipapirfond som har hovedsete i annen stat innenfor Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet og som der kan drive tilsvarende virksomhet som nevnt i første ledd.

§ 2-3. *Minstekrav til pensjonsordningen*

(1) Et foretak kan bare opprette pensjonsordning i henhold til loven her dersom den skal omfatte:

- a) minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller
- b) minst en arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling.

(2) Dersom pensjonsordningen etter en periode på seks måneder ikke oppfyller kravene i første ledd, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles etter reglene i kapittel 13.

§ 2-4. *Uføreytelser. Ytelser til etterlatte*

(1) Foretak som har alderspensjonsordning etter § 2-1, kan tegne særskilt forsikring etter lov om foretakspensjon som kan gi uførepensjon til medlemmer som helt eller delvis mister ervervsevnen og/eller ytelser til barn og andre etterlatte av medlemmer som dør.

(2) Foretaket kan tegne forsikring som gir innskuddsfritak under uførhet i samsvar med uføregraden, tilsvarende premiefritak etter lov om foretakspensjon § 6-7.

§ 2-5. *Krav til regelverket*

(1) Regelverket skal fastsette reglene om medlemskap, medlemmenes rettigheter i pensjonsordningen, innskuddsplanen og forvaltningen av pensjonskapitalen.

(2) Har foretaket tegnet særskilt forsikring for uføreytelser og ytelser til etterlatte etter § 2-4, skal regelverket inneholde ytelsesplanen.

(3) Regelverket for pensjonsordningen skal i sin helhet være i samsvar med bestemmelsene i loven her med tilhørende forskrifter.

§ 2-6. *Styringsgruppe*

(1) Foretak som har pensjonsordning som omfatter 15 eller flere medlemmer eller har pensjonsordning med kollektivt investeringsvalg, skal opprette en styringsgruppe for pensjonsordningen på minst tre personer. Minst en av personene skal velges av og blant medlemmene.

(2) Styringsgruppen skal uttale seg i saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Regelverket skal behandles av styringsgruppen før det vedtas eller endres.

§ 2-7. *Informasjon til arbeidstakerne*

(1) Foretaket skal gi arbeidstakerne en skriftlig oversikt over regelverket for pensjonsordningen. Det skal legges vekt på å gi arbeidstakerne et godt bilde av medlemmenes rettigheter, pensjonsinnskuddene og hvilken alderspensjon disse kan ventes å gi. Tilsvarende gjelder opplysninger om forsikring som vil gi uføreytelser eller ytelser til etterlatte.

(2) Foretaket skal gi arbeidstakerne skriftlig opplysning om endringer av betydning. Krav om skriftlighet i eller i medhold av loven her er ikke til hinder for bruk av elektronisk kommunikasjon. Opplysninger som har betydning for arbeidstakers pensjonsrettigheter kan likevel bare gis ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom den enkelte arbeidstaker har gitt uttrykkelig samtykke til dette.

(3) Kongen kan fastsette regler om hvilken informasjon som skal gis fra institusjon eller foretak i tilknytning til ordningen.

§ 2-8. *Ligningsforhold*

(1) Det skal fremgå av regelverket for pensjonsordningen, innskuddskvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene at dokumentene gjelder pensjonsordning etter loven her.

(2) Innskuddskvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene skal inneholde spesifiserte opplysninger om de innbetalinger foretaket har foretatt, herunder tilskudd til innskuddsfondet.

(3) Er årets innskudd betalt ved overføring fra innskuddsfondet, skal dette angis særskilt. Tilsvarende gjelder for tilbakeføring til foretaket av midler i innskuddsfondet.

(4) Institusjonen og foretaket er ansvarlig for at opplysninger som nevnt i paragrafen her er riktige. Det samme gjelder institusjon som forvalter innskuddsfond.

§ 2-9. Tilsyn

(1) Kredittilsynet fører tilsyn med pensjonsordninger etter loven her.

(2) Finner Kredittilsynet at en pensjonsordning er eller forvaltes i strid med lov eller forskrift, kan Kredittilsynet pålegge institusjonen og foretaket å rette på forholdet innen en fastsatt frist. Lov om foretakspensjon § 2-7 fjerde og femte ledd gjelder tilsvarende.

II. Parallele pensjonsordninger

§ 2-10. Adgang til å ha parallelle pensjonsordninger

(1) Et foretak med pensjonsordning etter loven her kan samtidig ha en ytelsesbasert eller en engangsbetalt foretakspensjonsordning.

(2) For et foretak som har både pensjonsordning etter loven her og enten en ytelsesbasert eller en engangsbetalt foretakspensjonsordning (parallele pensjonsordninger), gjelder følgende:

- a) ingen arbeidstaker kan på samme tid være medlem av mer enn en av ordningene,
- b) aldersgrensene skal være de samme i begge ordninger,
- c) regelverket for de to ordningene skal utformes slik at alderspensjonsytelsene står i et rimelig forhold til hverandre og slik at urimelig forskjellsbehandling av grupper av arbeidstakere unngås,
- d) rett til ytelser ved uførhet og til etterlatte skal være utformet på samme måte i de to ordningene.

(3) Bestemmelsene i annet ledd gjelder tilsvarende ved endring av regelverket for en av eller begge pensjonsordninger.

§ 2-11. Arbeidstakernes valgrett

(1) Når et foretak oppretter parallelle ordninger, skal hver enkelt arbeidstaker ha rett til å velge hvilken pensjonsordning vedkommende skal være medlem av. Det kan likevel fastsettes i regelverket at arbeidstakerorganisasjoner som har medlemmer ansatt i foretaket kan velge ordning for sine medlemmer. Det skal fastsettes i regelverket hvil-

ken ordning arbeidstaker som ikke foretar noe valg etter første punktum skal være medlem av.

(2) Bestemmelsen i første ledd gjelder tilsvarende for arbeidstaker som blir ansatt i foretaket.

(3) En arbeidstaker kan ikke velge å bli medlem av en pensjonsordning dersom reglene om medlemskap som gjelder for ordningen er til hinder for at arbeidstakeren opptas som medlem.

§ 2-12. Flytting av medlemskap

(1) Regelverket skal inneholde bestemmelser om i hvilke tilfeller en arbeidstaker kan flytte sitt medlemskap fra den ene til den andre pensjonsordningen.

(2) En arbeidstaker skal i alle tilfelle ha rett til flytting av medlemskap ved vesentlig endring av innskudds- eller ytelsesplan eller av regelverket for øvrig i en av pensjonsordningene, dersom endringen er av betydning for fremtidige rettigheter i ordningen.

(3) Ved flytting av medlemskap gjelder bestemmelsene om opphør av medlemskap tilsvarende. Grensen på 12 måneder i § 6-1 annet ledd gjelder samlet medlemskap i de to ordningene.

III. Kombinerte pensjonsordninger

§ 2-13. Adgang til å ha kombinerte pensjonsordninger

Et foretak som har ordning med ytelsesbasert alderspensjon etter lov om foretakspensjon, kan supplere denne med pensjonsordning etter loven her i samsvar med bestemmelsene gitt i eller i medhold av lov om foretakspensjon § 2-12.

Kapittel 3. Alderspensjonskapitalen

§ 3-1. Forvaltning av pensjonskapitalen

Pensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen kan forvaltes

- a) som kollektivordning i samsvar med de regler for felles kapitalforvaltning som gjelder for den institusjonen der ordningen er opprettet, etter reglene i § 3-2, eller
- b) som ordning med kollektivt investeringsvalg etter reglene i § 3-2 a.
- c) som ordning med egen alderspensjonskonto for hver arbeidstaker og med investeringsvalg for egen konto for hvert medlem etter reglene i § 3-3.

§ 3-2. Alminnelig forvaltning av pensjonskapitalen

(1) Er det avtalt at pensjonsordningen opprettes som en kollektivordning der institusjonen har

forvalteransvaret, skal pensjonskapitalen i sin helhet forvaltes i samsvar med de regler for kapitalforvaltning som gjelder for den institusjonen der ordningen er opprettet.

(2) Kongen kan fastsette en høyeste avkastningsprosent for hvor stor del av oppnådd avkastning av pensjonskapitalen i et år som etter regelverket tillegges pensjonskapitalen. Kongen kan også fastsette at en bestemt del av årets avkastning skal tillegges pensjonskapitalen. Avkastning som ikke tillegges pensjonskapitalen, skal tilføres innskuddsfondet.

§ 3-2a. Kollektiv investeringsportefølje

(1) Er det fastsatt i regelverket at pensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen skal forvaltes som kollektiv investeringsportefølje, skal foretaket inngå avtale med institusjonen om hvordan porteføljen skal sammensettes og hvilken adgang foretaket skal ha til å endre sammensetningen. Før foretaket gjør dette, skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg.

(2) Avkastning og tap ved forvaltningen av investeringsporteføljen skal årlig tilordnes pensjonskapitalen og fordeles mellom medlemmene etter opptjent pensjonskapital.

(3) Det kan i regelverket fastsettes at medlemmenes pensjonskapital skal forvaltes i ulike eller i samme investeringsportefølje. Utskillingen skal i tilfelle foretas på bakgrunn av medlemmets alder eller antall år igjen til pensjonsalder. Dersom annet ikke er fastsatt i regelverket, skal foretaket inngå avtale med institusjonen om at opptjent pensjonskapital for alle de medlemmer som har sju år eller færre igjen til pensjonsalder, skal utskilles fra pensjonsordningens øvrige kapital og forvaltes som en egen investeringsportefølje. Investeringsporteføljene skal settes sammen med henblikk på at pensjonskapitalen for medlemmer med få år igjen til pensjonsalder blir forvaltet på en særlig betryggende måte. Første og annet ledd gjelder tilsvarende for hver enkelt portefølje.

§ 3-3. Investeringsvalg for egen pensjonskonto

(1) Er det opprettet egen alderspensjonskonto for hver arbeidstaker i pensjonsordningen, kan det i samsvar med bestemmelse i regelverket også avtales at hver pensjonskonto skal tilordnes en egen investeringsportefølje. Kontohaveren skal ha adgang til å endre investeringsporteføljen.

(2) Avkastningen av investeringsporteføljen skal hvert år tilføres pensjonskontoen. Kontohaveren bærer risikoen for at verdien av investeringsporteføljen blir redusert, når annet ikke er fastsatt i regelverket eller ved avtale med institusjonen.

(3) Pensjonskapital knyttet til egen pensjonskonto kan bare flyttes til annen institusjon etter reglene i § 8-5.

§ 3-4. Krav til investeringsportefølje

(1) En investeringsportefølje kan bestå av

- a) andeler i verdipapirfond,
- b) andeler i en særskilt investeringsportefølje, og
- c) kontanter og tilsvarende likvider.

(2) En særskilt investeringsportefølje sammensettes etter retningslinjer fastsatt av institusjonen. Verdipapirfondloven §§ 4-6 til 4-9 gjelder tilsvarende så langt de passer.

(3) Ved endring av en investeringsporteføljes sammensetning skal markedsverdien av eiendelene legges til grunn ved avregningen.

(4) Eiendeler i den enkelte investeringsportefølje skal registreres slik at det til enhver tid er klart hvilke eiendeler som inngår i porteføljen.

(5) Knytter institusjonen avkastningsgaranti til en investeringsportefølje, skal institusjonen kreve særskilt godtgjørelse for dekning av garantirisikoen.

§ 3-5. Opptjent pensjonskapital

(1) Et medlem i en ordning med alminnelig forvaltning av pensjonskapitalen har til enhver tid en pensjonskapital tilsvarende summen av de innskudd foretaket har innbetalt for medlemmet, og en forholdsmessig del av avkastning tilført pensjonsordningen i medlemskapsperioden. Hvis ordningen er opprettet i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse omfattes i tilfelle også andel av tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond.

(2) Et medlem i en pensjonsordning som forvalter pensjonskapitalen med investeringsvalg har til enhver tid opptjent en pensjonskapital lik summen av innskudd betalt for medlemmet med tillegg og fradrag for medlemmets avkastning og tap. Hvis ordningen er opprettet i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse omfattes i tilfelle også andel av tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond.

(3) Endringer i innskuddsplanen påvirker ikke størrelsen av opptjent pensjonskapital på tidspunktet for endringen.

Kapittel 4. Medlemskap

§ 4-1. Alminnelige regler om medlemskap

(1) Arbeidstakere i foretaket kan opptas i pensjonsordningen.

(2) Pensjonsordningen kan også omfatte arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket. Bestemmelsene i § 4-2 gjelder tilsvarende. Kredittilsynet kan gi nærmere

regler om hvilke personer som skal omfattes av dette ledd.

(3) Personer som ikke er pliktig medlem i folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, kan være medlem av pensjonsordningen etter regler i forskrift fastsatt av Kongen.

§ 4-2. *Hvem skal være medlem*

(1) Pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, med mindre annet er fastsatt i loven her eller i forskrifter fastsatt av Kongen. Det kan fastsettes lavere alder i regelverket.

(2) En arbeidstaker som ansettes av foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen, opptas som medlem fra første arbeidsdag i foretaket.

(3) Arbeidstaker som har mindre enn en femdel stilling i foretaket, skal ikke være medlem av pensjonsordningen med mindre annet er fastsatt i regelverket.

(4) Arbeidstaker som er sesongarbeider og som i løpet av et kalenderår har utført arbeid i foretaket som tilsvarer mindre enn en femdel av tilsvarende fulltidsstilling, skal ikke være medlem av pensjonsordningen med mindre annet er fastsatt i regelverket. I regelverket kan det fastsettes at en sesongarbeider bare skal opptas som medlem dersom det arbeid som er utført i løpet av de siste tre år, for hvert år minst utgjør en femdel av fulltidsstilling.

§ 4-3. *Arbeidstakere med permisjon*

(1) Arbeidstaker som har permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden.

(2) Bestemmelsene i første ledd kan fravikes for permisjon i henhold til avtale ved at det i regelverket fastsettes:

- a) særlige regler om opptjening av pensjon mens permisjonen varer, eller
- b) at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet.

(3) Regelverket kan fastsette at arbeidstakere som er permitterte som følge av driftsinnskrenkninger m.v. skal være medlemmer av pensjonsordningen.

§ 4-4. *Førtidspensjonerte arbeidstakere*

(1) Førtidspensjonert arbeidstaker skal ikke være medlem av pensjonsordningen.

(2) Arbeidstaker som mottar Avtalefestet pensjon (AFP) kan fortsette som medlem av pensjonsordningen når dette følger av regelverket.

§ 4-5. *Arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen*

Arbeidstaker som etter å ha nådd pensjonsalderen fortsatt har fulltids- eller deltidsstilling i foretaket, beholder sitt medlemskap i pensjonsordningen og har krav på fortsatt innbetaling av innskudd og premie.

Kapittel 5. *Innskuddsplanen*

§ 5-1. *Alminnelige regler*

(1) Innskuddsplanen fastsettes av foretaket i samsvar med regler gitt i eller i medhold av loven her. Innskuddsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere som omfattes av pensjonsordningen.

(2) Foretaket skal hvert år innbetale innskudd for medlemmene av pensjonsordningen i samsvar med det som er fastsatt i innskuddsplanen. Dersom innskuddsplanen inneholder bestemmelser om dette, kan innskuddene i et bestemt år settes 25 prosent høyere eller lavere enn det som ellers er fastsatt i innskuddsplanen.

(3) Innskuddsplanen kan endres etter reglene om endring av regelverket.

§ 5-2. *Forholdsmessighetsprinsippet*

(1) Innskuddsplanen skal fastsettes slik at pensjonsinnskuddene ikke utgjør en større del av lønn for høytlønte enn for lavtlønte, likevel slik at innskudd, som andel av lønn, for lønn ut over 6 G kan være inntil to ganger innskuddet for lønn opp til 6 G.

(2) Er det i ordningens regelverk fastsatt at pensjonskapitalen ved utbetalingsperiodens start skal konverteres til en forsikring etter § 7-3 første ledd bokstav b, skal det ved anvendelsen av bestemmelsene i første ledd tas hensyn til at dødeligheten er ulik for kvinner og menn.

(3) Innskudd for medlem i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av innskuddet dersom medlemmet hadde fulltidsstilling.

§ 5-3. *Innskuddenes størrelse*

(1) Innskudd for medlemmene kan fastsettes som

- a) et bestemt beløp per medlem uavhengig av lønn,
- b) en bestemt prosent av medlemmets lønn,
- c) en bestemt prosent av et lønnsgrunnlag beregnet etter regler fastsatt i regelverket,
- d) et beløp for hvert medlem beregnet på grunnlag av ulike prosentsatser for medlemmets lønnsgrunnlag for henholdsvis lønn inntil 6 G og de deler av lønnen som ligger mellom 6 og 12 G.

(2) For ordninger hvor pensjonskapitalen skal konverteres til en forsikring etter § 7-3 første ledd bokstav b, skal det ved anvendelsen av reglene i første ledd fastsettes et høyere beløp eller en høyere prosentsats for kvinner enn for menn, slik at den årlige pensjon innskuddene ventes å gi er uavhengig av medlemmets kjønn. Kongen kan gi nærmere regler om beregning av slike høyere beløp eller prosentsatser.

§ 5-4. *Innskuddsgrenser*

(1) Kongen kan fastsette nærmere regler om at innskuddene i et år ikke skal overstige et fastsatt beløp for hvert medlem eller en fastsatt prosent av medlemmets lønn. Det kan fastsettes ulike prosentsatser for medlemmets lønn inntil 6 G og de deler av lønn som ligger mellom 6 og 12 G.

(2) Ved beregning av innskudd etter innskuddsplanen kan det ikke benyttes høyere beløp eller prosentsatser enn det som til enhver tid er fastsatt av Kongen i henhold til paragrafen her.

§ 5-5. *Beregning av lønn*

(1) Ved anvendelsen av reglene i §§ 5-2 til 5-4 skal som et medlems lønn regnes den lønn medlemmet mottar fra foretaket i løpet av innskuddsåret. Det skal ses bort fra lønn over 12 G.

(2) I innskuddsplanen kan det fastsettes at

- a) det for alle medlemmers lønn skal ses bort fra godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturallytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg,
- b) siste års lønn skal legges til grunn,
- c) det skal brukes et normert lønnsgrunnlag for en eller flere grupper av medlemmer, med mindre dette gir et vesentlig annet resultat enn om hvert enkelt medlems lønn legges til grunn,
- d) det skal ses bort fra en andel av lønnen på inntil 10 prosent, med mindre innskuddsplanen inneholder bestemmelse som nevnt i bokstav a.

Kapittel 6. Opphør av medlemskap. Pensjonskapitalbevis

§ 6-1. *Opphør av medlemskap*

(1) En arbeidstaker som slutter i foretaket uten rett til straks begynnende pensjon, opphører ved fratredelsen å være medlem av pensjonsordningen.

(2) Ved opphør av medlemskap beholder medlemmet sin rett til den pensjonskapital som er opptjent ved fratredelsen, med mindre medlemskapet da har vart kortere enn 12 måneder.

(3) Opptjent pensjonskapital kan ikke utbetales til medlemmet annet enn som ytelser etter § 7-3.

§ 6-2. *Rett til bevis for opptjent pensjonskapital m.v.*

(1) Institusjonen skal sørge for at det utstedes bevis for opptjent pensjonskapital i henhold til regelverket (pensjonskapitalbevis). Pensjonskapitalbeviset utgjør et eget rettsforhold mellom institusjonen og den dokumentet er utstedt til. Bestemmelsene i loven her gjelder for pensjonskapitalbevis så langt de passer. Pensjonskapitalbeviset kan utstedes elektronisk dersom arbeidstakeren uttrykkelig godtar dette.

(2) Institusjon som utsteder pensjonskapitalbevis skal overføre opptjent pensjonskapital til egen alderspensjonskonto som forvaltes i samsvar med det som er fastsatt i regelverket, med mindre annet avtales mellom kontohaveren og institusjonen i samsvar med § 3-3 første og annet ledd.

(3) Utenlandske statsborgere som har hatt bopel her i riket i mindre enn tre år ved opphør av medlemskapet, og som deretter bosetter seg i utlandet, kan benytte opptjent pensjonskapital til å sikre rett til pensjon i institusjon som ikke er etablert i Norge.

(4) Pensjonskapitalbevis utstedt i henhold til reglene i loven her skal registreres i Fripolisregisteret.

§ 6-3. *Flytting av pensjonskapital*

(1) Kontohaveren har rett til å få pensjonskapital i henhold til pensjonskapitalbevis overført til alderspensjonskonto i annen institusjon som nevnt i § 2-2 eller til annen innskuddspensjonsordning. Er pensjonskapitalen mindre enn 50 prosent av folketrygdens grunnbeløp, kan pensjonskapitalen også overføres til Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA).

(2) Ved overføring av pensjonskapitalen til annen innskuddspensjonsordning skal opptjent pensjonskapital etter § 3-5 forhøyes med det overførte beløp.

§ 6-4. *Sammenslåing av pensjonskapitalbevis*

(1) Arbeidstakeren kan kreve at pensjonskapital knyttet til flere konti i samme institusjon blir slått sammen og at nytt pensjonskapitalbevis utstedes av institusjonen. Dette gjelder også etter flytting etter § 6-3.

(2) Ved anvendelsen av første ledd kan det ikke legges til grunn lavere pensjonsalder enn det som følger av § 7-1 første ledd, med mindre pensjonsalderen i alle pensjonsordningene er lavere enn dette.

(3) Pensjonskapitalbevis som skal forvaltes i spareavtale etter § 7-3 første ledd bokstav a, kan ikke slås sammen med pensjonskapitalbevis som skal konverteres til forsikring etter samme

bestemmelse bokstav b. Kongen kan gi nærmere regler om sammenslåing av pensjonskapitalbevis som skal konverteres til forsikring.

§ 6-5. Fortsatt pensjonssparing

(1) Arbeidstaker som etter at medlemskapet er opphørt ikke er medlem av annen innskudds- eller foretakspensjonsordning, har rett til å fortsette å betale årlige innskudd til alderspensjonskonto opprettet i henhold til §§ 6-2 til 6-4.

(2) Institusjonen skal i skriftlig melding eller på annen forsvarlig måte gi arbeidstaker som opphører å være medlem, informasjon om adgang til å fortsette å betale årlige innskudd etter første ledd. Arbeidstaker må benytte seg av denne adgangen innen seks måneder etter at medlemskapet er opphørt.

(3) Årlige innskudd kan ikke overstige det beløp, justert for utviklingen i folketrygdens grunnbeløp, som ble innbetalt til alderspensjonskontoen siste år arbeidstakeren var medlem av pensjonsordningen.

Kapittel 7. Bruk av pensjonskapital til alderspensjon

§ 7-1. Pensjonsalder

(1) Pensjonsalderen skal fastsettes i regelverket. Pensjonsalderen kan ikke settes lavere enn 67 år.

(2) Kongen kan fastsette lavere pensjonsalder enn 67 år for stillinger som:

- a) medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning for de ansatte, eller
- b) krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for at arbeidet skal bli tilfredsstillende utført på forsvarlig måte.

§ 7-2. Rett til alderspensjon

(1) Når et medlem slutter i foretaket ved eller etter oppnådd pensjonsalder, skal institusjonen utstede pensjonskapitalbevis etter § 6-2 med rett til straks begynnende alderspensjon.

(2) Arbeidstaker som etter oppnådd pensjonsalder fortsatt mottar lønn, kan kreve at pensjon ikke skal utbetales i den utstrekning arbeidstakeren mottar lønn. Ikke utbetalt alderspensjon blir værende i pensjonskapitalen.

§ 7-3. Utbetaling av alderspensjon

(1) I regelverket skal det fastsettes om pensjonskapitalbevis i utbetalingsperioden skal:

- a) forvaltes i spareavtale med institusjon som nevnt i § 2-2, eller

- b) konverteres til forsikring basert på forutsetninger om dødelighet i livsforsikringselskap eller pensjonskasse som nevnt i § 2-2. Utbetalingsperiodens lengde og utbetalingsprofil skal være fastsatt i regelverket. Pensjonskasse som konverterer pensjonskapital etter bestemmelsen her, skal oppfylle kravene i lov om foretakspensjon § 2-2 annet ledd.

(2) Alderspensjon skal ytes fra den tid medlemmet etter § 7-2 har rett til pensjon, og skal løpe i minst 10 år.

(3) Er alderspensjonen garantert av institusjonen kan pensjonsytelsen ikke settes ned før etter 10 år. Dersom institusjonen ikke garanterer alderspensjonen, skal pensjonen i et enkelt år ikke utgjøre en større andel av pensjonskapitalen enn dette året utgjør av gjenværende utbetalingsperiode. Ved beregning av gjenværende utbetalingsperiode kan det tas utgangspunkt i at pensjonen skal løpe i 10 år. Pensjonens løpetid kan likevel settes ned til det antall hele år som er nødvendig for at samlet årlig pensjon kommer opp på et nivå på om lag 20 prosent av folketrygdens grunnbeløp.

(4) Årlig utbetaling av alderspensjon kan ikke overstige differansen mellom 10,2 G og beregnet folketrygd etter lov om foretakspensjon § 5-5 første ledd for lønnsgrunnlag lik 12 G, der grunnpensjonen settes til grunnbeløpet.

(5) Hvis pensjonskapitalen gir grunnlag for større årlige utbetalinger enn det som framkommer av fjerde ledd, skal utbetaling av alderspensjon fordeles over flere år.

§ 7-4. Medlem som dør

(1) Dør et medlem skal pensjonskapital i spareavtale benyttes til barnepensjon til de barn medlemmet ved sin død forsørger eller plikter å forsørge og pensjon til ektefelle, samboer eller registrert partner.

(2) Barnepensjon utbetales etter reglene i § 7-3 tredje ledd. Pensjonen skal opphøre når barnet fyller 21 år.

(3) Er pensjonskapitalen større enn det som trengs for å sikre hvert barn en årlig pensjon etter annet ledd på 1 G, benyttes gjenværende kapital til å gi ektefelle, samboer eller registrert partner pensjon i minst 10 år etter reglene i § 7-3 tredje ledd. Bestemmelsene i lov om foretakspensjon §§ 7-3 og 7-8 annet og tredje ledd gjelder tilsvarende for etterlattepensjon etter bestemmelsen her.

(4) Overstiger pensjonskapitalen det som trengs for å gi barna pensjon etter paragrafen her, og har ingen rett til pensjon etter tredje ledd, utbetales gjenværende pensjonskapital som engangsbeløp til dødsboet.

(5) Har etterlatt ektefelle, registrert partner eller samboer som gis pensjon etter reglene i tredje ledd, også rett til pensjon etter forsikring tegnet etter § 2-4 første ledd, gjelder reglene om ervervsprøving i lov om foretakspensjon §§ 7-5 og 7-6. I så fall anses pensjon etter reglene i tredje ledd som ervervsinntekt.

Kapittel 8. Pensjonsordningens midler

§ 8-1. Midler knyttet til pensjonsordningen

(1) Pensjonsordningens midler omfatter pensjonskapitalen til enhver tid og innskuddsfond. Er pensjonsordningen opprettet i livsforsikringselskap eller pensjonskasse, inngår også tilleggsavsetninger og kursreguleringsfond tilordnet pensjonsordningen.

(2) Er pensjonsordningen opprettet med investeringsvalg for pensjonskapitalen, gjelder første ledd tilsvarende i forhold til de midler som er knyttet til samtlige medlemmer som inngår i pensjonsordningen.

(3) Pensjonskapital knyttet til pensjonskapitalbevis utstedt etter §§ 6-2 og 7-2 inngår ikke i pensjonsordningens midler.

§ 8-2. Rådighet over pensjonsordningens midler

(1) Pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med regler gitt i eller i medhold av loven her.

(2) Midlene kan ikke benyttes til å utbetale ytelser til arbeidstakere som ikke er medlem av pensjonsordningen.

§ 8-3. Forholdet til foretaket m.v.

(1) Pensjonsordningens midler skal holdes atskilt fra foretakets midler.

(2) Midlene hefter ikke for foretakets forpliktelser. Midlene kan ikke ved pantsettelse eller på annen måte benyttes til å dekke foretakets eller medlemmenes kreditorer.

(3) Midler i innskuddsfond kan likevel tilbakeføres til foretaket etter reglene i § 9-4.

§ 8-4. Kapitalforvaltningen

(1) Pensjonsordningens midler skal forvaltes i samsvar med de regler for kapitalforvaltningen som gjelder til enhver tid for så vidt annet ikke følger av regler om forvaltning av egen investeringsportefølje fastsatt i eller i samsvar med §§ 3-2 til 3-4.

(2) Renten på lån til foretaket eller medlemmer skal settes lik vanlig markedsrente for tilsvarende lån. Lånevilkårene skal gi adgang til å endre renten i samsvar med utviklingen i rentemarkedet.

(3) Avkastningen og overskudd på midler i innskuddsfondet skal årlig tilføres innskuddsfondet. Det kan fastsettes at midler i innskuddsfondet skal forvaltes som egen investeringsportefølje i samsvar med § 3-4. Foretaket skal ha adgang til å endre den investeringsportefølje som er tilordnet innskuddsfondet.

§ 8-5. Flytting av pensjonsordningen m.v.

Pensjonsordningens midler kan flyttes til annen institusjon som nevnt i § 2-2 i henhold til ellers gjeldende regler. Før foretaket gjør dette, skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg.

Kapittel 9. Innskuddsfond

§ 9-1. Innskuddsfond for pensjonsordningen

(1) Foretaket skal ha et innskuddsfond for pensjonsordningen. Dette gjelder selv om pensjonsordningen har egen alderspensjonskonto for hver arbeidstaker.

(2) Midler i innskuddsfondet opprettet av samme foretak skal anses som et fond knyttet til alle pensjonsordninger foretaket har opprettet eller sluttet seg til.

§ 9-2. Midler i innskuddsfondet

Innskuddsfondet skal tilføres:

- alle tilskudd til innskuddsfondet som omfattes av skatteloven § 6-46
- avkastning på midlene i innskuddsfondet etter § 8-4 tredje ledd
- avkastning på pensjonskapitalen i samsvar med § 3-2 annet ledd
- innskudd for arbeidstakere med kortere medlemstid enn 12 måneder, jf. § 6-1 annet ledd, samt for meget forskuddsbetalt innskudd for medlemmer som slutter i foretaket i løpet av året.

§ 9-3. Bruk av midler i innskuddsfond

(1) Innskuddsfondet kan brukes til dekning av:

- årets innskudd i henhold til innskuddsplanen for pensjonsordningen
- alderspensjon til arbeidstakere som ikke har nådd fastsatt pensjonsalder, men som har fylt 67 år eller i tilfelle en lavere alder fastsatt etter § 7-1 annet ledd.
- kostnad i henhold til § 14-1 fjerde ledd.

(2) Foretaket kan ikke bruke midler i innskuddsfondet til formål som nevnt i første ledd bokstav b og c, med mindre innskuddsfondet fortsatt vil være tilstrekkelig til å sikre at forpliktelser som nevnt i første ledd bokstav a blir dekket for inneværende og neste år.

(3) Har en pensjonskasse tapt sin ansvarlige kapital, kan midler i innskuddsfondet også benyttes til å dekke manglende pensjonskapital.

§ 9-4. *Overføring til foretaket*

(1) Er innskuddsfondet ved årets utgang større enn seks ganger gjennomsnittet av årets innskudd etter innskuddsplanen og tilsvarende innskudd for de to foregående år, skal foretaket sørge for at det overskytende beløp overføres til foretaket.

(2) Foretaket kan bestemme at midler i innskuddsfondet som overstiger halvparten av grensen etter første ledd, skal overføres til foretaket. Før dette gjøres skal styringsgruppen gis anledning til å uttale seg.

Kapittel 10. *Konsernforhold*

§ 10-1. *Felles pensjonsordning for konsernforetak*

(1) Flere foretak i samme konsern kan opprette felles pensjonsordning dersom de til sammen fyller minstekravene i § 2-3. Et foretak i konsernet kan også slutte seg til pensjonsordning som er opprettet av ett eller flere andre konsernforetak.

(2) Kredittilsynet kan samtykke i at andre foretak som har tilsvarende nær tilknytning til hverandre, har felles pensjonsordning.

§ 10-2. *Gruppeinndeling*

(1) Arbeidstakerne i hvert av foretakene skal utgjøre en egen gruppe innenfor pensjonsordningen. Kredittilsynet avgjør i tvilstilfelle hvilken gruppe en arbeidstaker skal tilhøre.

(2) Bestemmelsene i kapitlene 4 til 7 og 9 gjelder i forhold til medlemmene av hver gruppe. Det kan fastsettes særskilt innskuddsplan for hver gruppe.

(3) Bestemmelsene i første og annet ledd er ikke til hinder for at det fastsettes felles innskuddsplan for alle medlemmene i pensjonsordningen eller felles regler for bruk av pensjonskapitalen.

§ 10-3. *Tilskudd til pensjonsordningen m.v.*

(1) Årlige innskudd, premier og andre tilskudd til pensjonsordningen skal fordeles mellom foretakene på grunnlag av de beløp som trengs for å sikre rettighetene for de medlemmer som inngår i hver gruppe.

(2) Ingen av foretakene kan belastes med en større andel av tilskuddene enn fastsatt i første ledd.

(3) Avkastning og overskudd, samt andre inntekter og kostnader knyttet til pensjonsordningen, skal fordeles mellom gruppene etter gjeldende regler.

§ 10-4. *Fellesfond m.v.*

(1) Pensjonsordningen kan ha felles ordning for forvaltning av pensjonskapitalen i samsvar med reglene i §§ 3-2 til 3-4. Pensjonsordningen kan ha felles innskuddsfond.

(2) Ved disponeringen av felles innskuddsfond gjelder reglene i § 10-3 tilsvarende.

(3) Det skal føres regnskap for midler under felles forvaltning som sikrer at bestemmelsene i § 10-3 blir overholdt.

§ 10-5. *Opphør av konsernforholdet*

(1) Selges et konsernforetak eller opphører konsernforholdet på annen måte, skal foretaket og dets gruppe av medlemmer skilles ut fra den felles pensjonsordning. Tilsvarende gjelder dersom tilknytningsforhold som nevnt i § 10-1 annet ledd opphører.

(2) Ved utskillelsen skal den del av den felles pensjonsordnings midler som knytter seg til foretakets gruppe, tilordnes foretaket. Er foretaket solgt eller konsernforholdet opphørt på annen måte, kan innskuddsfondet unntas fra fordeling dersom foretakets gruppe av medlemmer utgjør mindre enn en tredel av medlemmene i den felles pensjonsordning.

(3) Er det for det utskilte foretakets gruppe tegnet forsikringer som nevnt i § 2-4, skal også avsetninger knyttet til slike forsikringer fordeles med mindre foretakets gruppe av medlemmer utgjør mindre enn en tredel av medlemmene i den felles pensjonsordning.

(4) Skal medlemmene av foretakets gruppe sikres pensjon i ny pensjonsordning i annen institusjon, skal tilordnede midler overføres til institusjonen etter § 8-5. For øvrig skal pensjonsordningen avvikles etter reglene i loven her.

Kapittel 11. *Sammenslåing av foretak*

§ 11-1. *Virkeområde*

(1) Bestemmelsene i kapitlet her gjelder ved sammenslåing av foretak når minst ett av foretakene har pensjonsordning etter loven her på tidspunktet for sammenslåingen. Dette gjelder selv om foretak som omfattes av sammenslåingen har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon.

(2) Bestemmelsene i kapitlet her er ikke til hinder for at det sammenslåtte foretaket kan ha parallelle pensjonsordninger.

§ 11-2. *Opprettelse av ny pensjonsordning etter loven her*

(1) Skal foretaket etter sammenslåingen ha pensjonsordning etter loven her, må ny pensjons-

ordning opprettes. Pensjonskapital og innskuddsfond knyttet til tidligere ordninger overføres til den nye ordningen.

(2) Fastsetter innskuddsplanen for den nye ordningen lavere innskudd enn innskuddsplanen for en tidligere ordning, kan den tidligere innskuddsplanen videreføres for medlemmene av den tidligere ordningen på tidspunktet for sammenslåingen.

(3) Har et foretak som deltar i sammenslåingen pensjonsordning etter lov om foretakspensjon, kan den tidligere ordningen videreføres for medlemmene av ordningen på tidspunktet for sammenslåingen.

(4) Videreføring etter annet eller tredje ledd kan bare finne sted dersom samtlige tidligere innskuddsplaner eller foretakspensjonsordninger blir videreført.

§ 11-3. Foretaket skal ha foretakspensjonsordning

(1) Skal foretaket etter sammenslåingen ha pensjonsordning etter lov om foretakspensjon, gjelder reglene i lov om foretakspensjon kapittel 13.

(2) Har foretak som omfattes av sammenslåingen pensjonsordning etter loven her, skal pensjonsordningen omdannes etter reglene i § 14-1.

§ 11-4. Videreføring av tidligere pensjonsordning

(1) Skal det nye foretaket ikke ha egen pensjonsordning etter loven her eller etter lov om foretakspensjon, kan pensjonsordning for et foretak som omfattes av sammenslåingen videreføres for medlemmene av ordningen på tidspunktet for sammenslåingen. § 11-2 fjerde ledd gjelder tilsvarende.

(2) Pensjonsordning som ikke blir videreført, skal opphøre og avvikles etter reglene i loven her eller i lov om foretakspensjon.

Kapittel 12. Deling av foretak m.v.

§ 12-1. Deling av foretak

(1) Blir et foretak delt opp i to eller flere nye foretak, skal pensjonsordningen deles på samme måte, med mindre pensjonsordningen videreføres som felles pensjonsordning for de nye foretakene etter reglene i kapittel 10. De medlemmer som skal overføres til hvert av foretakene skal anses som egen gruppe.

(2) Pensjonskapitalen knyttet til pensjonsordningen skal fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pensjonskapital etter § 3-5 for hvert medlem. Avkastning frem til tidspunktet for deling av foretaket skal være tilført pensjonskapita-

len før fordelingen. Innskuddsfondet skal fordeles og overføres til pensjonsordningene for de nye foretakene på grunnlag av innskuddet for hvert medlem i delingsåret.

(3) Hvert av de nye foretakene skal benytte midler tilordnet foretaket og dets gruppe av medlemmer for å sikre medlemmene tilsvarende pensjonsordning. Blir et foretak etablert ved delingen og deretter sluttet sammen med et annet foretak, gjelder reglene i kapittel 11.

(4) Medlemmer i pensjonsordningen som ikke skal overføres til de nye foretakene skal sikres rett til pensjonskapital etter reglene i kapittel 6. Blir en del av foretakets virksomhet avviklet i forbindelse med delingen, gjelder § 12-3 tilsvarende.

(5) Har det foretak som deles pensjonsordning i pensjonskasse, skal pensjonskassen avvikles etter § 13-3 fjerde ledd, likevel slik at sikkerhetsfond og egenkapital deles og tilordnes hvert av de nye foretakene på grunnlag av opptjent pensjonskapital for hvert foretaks gruppe av medlemmer.

§ 12-2. Utskilling av en del av foretaket

(1) Blir en del av foretaket utskilt til eget foretak, og skal en del av medlemmene i pensjonsordningen overføres til det nye foretaket, gjelder § 12-1 første til fjerde ledd tilsvarende. Er det mindre enn en tredel av medlemmene i pensjonsordningen som skal overføres til det nye foretaket, kan innskuddsfondet unntas fra fordeling.

(2) Blir virksomhet i foretaket utskilt og overført til annet foretak, og skal en del av medlemmene i foretakets pensjonsordning overføres til dette foretaket, gjelder første ledd tilsvarende. Har dette foretaket egen pensjonsordning, gjelder reglene i kapittel 11 tilsvarende. For øvrig gjelder reglene i § 11-4 eller kapittel 6.

§ 12-3. Avvikling av virksomhet i foretaket

(1) Blir en virksomhet i foretaket utskilt og avviklet, skal midlene knyttet til pensjonsordningen fordeles mellom den gruppe av medlemmer som må slutte og den gruppe som blir tilbake i foretaket, etter reglene i § 12-1 annet ledd. Er det mindre enn to tredeler av medlemmene som må slutte i foretaket, skal innskuddsfondet unntas fra fordeling.

(2) Midler tildelt den gruppe som skal slutte i foretaket disponeres etter reglene i § 13-3 første til tredje ledd.

(3) Paragrafen her gjelder tilsvarende dersom virksomheten i foretaket innskrenkes i løpet av to år på en slik måte at det må likestilles med en avvikling av en virksomhet. Kredittilsynet avgjør i tvilstilfelle om dette er tilfelle.

Kapittel 13. Opphør og avvikling

§ 13-1. Opphør av pensjonsordningen

(1) Foretaket kan bestemme at pensjonsordningen skal opphøre. Før beslutning treffes skal spørsmålet om opphør forelegges styringsgruppen og styret i pensjonskassen.

(2) Pensjonsordningen skal opphøre når det treffes vedtak om at virksomheten i foretaket skal avvikles. Det samme gjelder når det følger av bestemmelse i loven her at pensjonsordningen skal opphøre.

(3) Sluttes foretaket å betale innskudd til pensjonsordningen, og foreligger det ikke midler i innskuddsfondet til dekning av innskuddene, skal ordningen opphøre.

§ 13-2. Avvikling av foretaket

(1) Skal foretaket avvikles fordi dets virksomhet overføres til annet foretak, gjelder reglene i kapittel 11 tilsvarende så langt de passer dersom minst to tredeler av medlemmene samtidig overføres til det andre foretaket. Medlemmer som ikke overføres, skal sikres rett til pensjonskapital etter reglene i kapittel 6.

(2) Skal mindre enn to tredeler av medlemmene overføres til det andre foretaket, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles etter reglene i § 13-3.

§ 13-3. Avvikling av pensjonsordningen

(1) Når pensjonsordningen opphører, skal pensjonskapitalen knyttet til ordningen fordeles mellom medlemmene på grunnlag av opptjent pensjonskapital etter § 3-5 for hvert medlem. Avkastning frem til opphørstidspunktet skal være tilført pensjonskapitalen før fordelingen.

(2) Innskuddsfondet fordeles mellom medlemmene på grunnlag av innskuddet for hvert medlem i opphørsåret. Ingen skal likevel tildeles mer fra innskuddsfondet enn det som trengs for å sikre fortsatt innbetaling av innskudd i inntil 5 år eller i tilfelle en kortere periode frem til oppnådd pensjonsalder. Resten av innskuddsfondet tilbakeføres til foretaket.

(3) Reglene i kapittel 6 gjelder tilsvarende. Midler tildelt et medlem fra innskuddsfondet tillegges opptjent pensjonskapital.

(4) Ved avvikling av pensjonskasse skal egenkapitalen etter sluttregnskapet anvendes som fastsatt i vedtektene. For øvrig kan egenkapitalen med Kredittilsynets samtykke utbetales til foretaket.

Kapittel 14. Endring av pensjonsordning

§ 14-1. Omdanning til foretakspensjonsordning

(1) Et foretak som vil opprette pensjonsordning etter lov om foretakspensjon i stedet for pensjonsordning etter loven her, skal avvikle pensjonsordningen etter reglene i kapittel 13. Innskuddsfond knyttet til pensjonsordningen skal likevel overføres som premiefond for den nye pensjonsordningen.

(2) Det kan fastsettes i regelverket for den nye pensjonsordningen at opptjent pensjonskapital benyttes som premiereserve for medlemmenes alderspensjonsrettigheter i den nye pensjonsordningen. Lov om foretakspensjon §§ 4-11 annet og tredje ledd, 4-12 og 4-13 gjelder tilsvarende. Bestemmelsen i leddet her gjelder ikke når pensjonsordningen er opprettet med investeringsvalg for pensjonskapitalen.

(3) Annet ledd gjelder ikke arbeidstakere som har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen eller som for øvrig ikke har rett til å bli medlem av foretakspensjonsordningen etter reglene i lov om foretakspensjon kapittel 3, med mindre annet er fastsatt i regelverket. Innskuddspensjonsordningen videreføres for slike arbeidstakere.

(4) Dersom pensjonsordningens administrasjonsreserve ikke er tilstrekkelig til å dekke kostnadene knyttet til utstedelse av pensjonskapitalbevis ved omdanning etter paragrafen her, skal de resterende kostnadene først dekkes av midler i innskuddsfondet og deretter ved innbetaling fra foretaket dersom midlene i innskuddsfondet ikke er tilstrekkelige.

§ 14-2. Pensjoner under utbetaling

Omdanning etter reglene i § 14-1 er uten innvirkning på de rettigheter som tilkommer personer som får utbetalt pensjon.

Kapittel 15. Ikrafttredelse. Endring i andre lover

§ 15-1. Ikrafttredelse.

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

§ 15-2. Endringer i andre lover

Vedlegg 5

FOR 2000-12-22 nr 1413: Forskrift til lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven)

Del 1. Informasjon til arbeidstakerne med hjemmel i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold § 2-7 tredje ledd

§ 1-1. Institusjonens plikter

(1) Institusjonen plikter å gi foretaket tilstrekkelig grunnlagsmaterieell slik at foretaket er i stand til å oppfylle sin informasjonsplikt overfor arbeidstakerne.

(2) Lov av 16. juni 1989 nr. 69 om forsikringsavtaler § 19-3, jf. § 19-2, og § 19-4 får anvendelse så langt det passer på innskuddspensjonsordninger i bank og forvaltningsselskap for verdipapirfond.

§ 1-2. Informasjonens innhold

(1) Informasjon etter innskuddspensjonsloven § 2-7 første ledd skal gi arbeidstakerne tilstrekkelig grunnlag til å vite i hvilke tilfelle medlemmene har rett på ytelser fra pensjonsordningen. Det skal dessuten gis informasjon om pensjonskapitalens størrelse, forventet fremtidig alderspensjon og veiledende informasjon om de forutsetninger som er lagt til grunn for beregningen av pensjonens størrelse. Det skal også gis informasjon om risiko og risikovirkninger knyttet til det investeringsvalg som er gjort for pensjonsordningen. Videre skal det gis informasjon om styringsgruppen i de ordninger som har dette, og om hvilke oppgaver den ivaretar.

§ 1-3. Informasjon til arbeidstakerne

(1) Informasjon etter bestemmelsene i § 1-2 skal gis til samtlige arbeidstakere i foretaket, herunder arbeidstakere som ikke er medlemmer av pensjonsordningen. Ved ansettelse av nye arbeidstakere skal tilsvarende informasjon gis.

(2) Informasjonen skal gis så snart pensjonsordningen er opprettet. Deretter skal informasjon gis årlig, herunder om endringer i ordningen. Det skal gis særskilt informasjon ved eventuelle senere endringer av betydning.

Del 2. Fordeling av avkastning mellom foretak og medlemmer med hjemmel i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold § 3-2 annet ledd

§ 2-1. Andel av avkastning som tilfaller pensjonskapitalen

(1) I denne paragrafen betyr:

- a) Pensjonskapital: pensjonskapital etter innskuddspensjonsloven § 1-2 bokstav k.
- b) Avkastning: avkastning på pensjonskapital som forvaltes etter reglene i innskuddspensjonsloven § 3-2, etter at institusjonens administrasjonskostnader knyttet til denne kapitalen er dekket, og etter at det i livsforsikringsselskap og pensjonskasse er foretatt tilleggsavsetninger i henhold til gjeldende regelverk. Avkastning i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse omfatter ikke årets endring i kursreguleringsfondet.

(2) Minst 50 prosent av årets avkastning slik den er definert i første ledd punkt b, skal tillegges pensjonskapitalen.

Del 3. Maksimale innskuddsgrenser med hjemmel i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold § 5-4 første ledd og lov om foretakspensjon § 2-12 tredje ledd

§ 3-1. Definisjoner

(1) I denne delen betyr:

- a) Innskudd: pensjonsinnskudd som foretaket innbetaler for medlem av pensjonsordningen, jf. lov om innskuddspensjon § 5-1 annet ledd.
- b) Lønn: lønn i henhold til innskuddspensjonsloven § 5-5, eller, dersom dette er angitt i forskriften, lov om foretakspensjon § 5-4.
- c) Folketrygdens grunnbeløp (G): det til enhver tid gjeldende grunnbeløp i folketrygden.

§ 3-2. Innskuddsgrenser i innskuddspensjonsordninger

(1) Innskudd for et medlem et enkelt år i henhold til innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd bokstav a skal ikke overstige 1/5 G.

(2) Innskudd for et medlem et enkelt år i henhold til innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd bokstav b, c eller d skal ikke overstige 5 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 2 G og 6 G og 8 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 6 G og 12 G. Det skal ikke betales innskudd for lønn under 2 G eller for lønn over 12 G.

§ 3-3. Innskuddsgrenser ved kombinerte pensjonsordninger mv.

(1) Kombinerte pensjonsordninger i henhold til lov om foretakspensjon § 2-12, jf. innskuddspensjonsloven § 2-13, kan bare utformes slik at en ytelsesbasert alderspensjon fastsatt i henhold til

a) lov om foretakspensjon § 5-2 første ledd bokstav a, eller

b) lov om foretakspensjon § 5-2 første ledd bokstav c

suppleres med en ordning etter innskuddspensjonsloven der innskudd for medlemmene er fastsatt i henhold til innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd bokstav b, c eller d, eller med en tilsvarende ordning med engangsbetalt alderspensjon etter lov om foretakspensjon.

(2) Dersom foretaket har kombinerte pensjonsordninger hvor ytelsesbasert alderspensjon er fastsatt etter første ledd bokstav a, skal innskudd for et enkelt medlem et enkelt år i henhold til innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd bokstav b, c eller d ikke overstige en fastsatt prosent av lønn sett i forhold til beregnet folketrygd og pensjonsnivå i henhold til regelverket i den ytelsesbaserte pensjonsordningen som angitt i tabellen under:

Sum av ytelsesbasert alderspensjon og beregnet folketrygd som prosent av medlemmenes lønn, jf. lov om foretakspensjon § 5-4

Innskuddsgrense i prosent av lønn mellom 1 G og 12 G

Til og med 50 prosent	5 prosent
Til og med 55 prosent	4 prosent
Til og med 60 prosent	3 prosent
Til og med 65 prosent	2 prosent
Til og med 70 prosent	1 prosent
Over 70 prosent	0 prosent

Det skal ikke betales innskudd for lønn under 1 G eller for lønn over 12 G. Ved innskudd etter innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd bokstav d, kan prosentsatsen ikke settes lavere for lønn mellom 1 G og 6 G enn for lønn mellom 6 G og 12 G. Innskuddsgrensene angitt i dette ledd gjelder tilsvarende for innskuddspremie for engangsbetalt alderspensjon.

(3) Dersom foretaket har kombinerte pensjonsordninger hvor ytelsesbasert alderspensjon er fastsatt etter første ledd bokstav b, skal innskudd for et enkelt medlem et enkelt år i henhold til innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd bokstav b, c eller d ikke overstige en fastsatt prosent av lønn sett i forhold til pensjonsnivå i den ytelsesbaserte pensjonsordningen som angitt i tabellen under:

Ytelsesbasert alderspensjon	Innskuddsgrense i prosent av lønn
0,5 G og lavere	4 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 4 G og 6 G og 10 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 6 G og 12 G. Det skal ikke betales innskudd for lønn under 4 G eller for lønn over 12 G.
Over 0,5 G og til og med 1 G	10 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 6 G og 12 G. Det skal ikke betales innskudd for lønn under 6 G eller for lønn over 12 G.

Innskuddsgrensene angitt i dette ledd gjelder tilsvarende for innskuddspremie for engangsbetalt alderspensjon.

Del 4. Utfyllende bestemmelser om pensjonsalder med hjemmel i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold § 7-1 annet ledd

§ 4-1. Særlige pensjonsaldrer

(1) Lavere pensjonsalder enn 67 år gjelder for følgende yrker:

Pensjonsalder 55 år:	Flypiloter
	Dykkere
	Redningsmenn på helikoptre som tjenestegjør på oljeinstallasjon til havs
Pensjonsalder 60 år:	Flybesetningsmedlemmer unntatt piloter
Pensjonsalder 62 år:	Yrkessjåfører
Pensjonsalder 65 år:	Sykepleiere
	Bergverksarbeidere under dagen
	Kranførere
	Førere av gravemaskiner og bulldoserkjørere
	Yrkesakkvisitører i forsikring
	Reisende (selgere)
	Reingjetere
	Ansatte på faste oljeinstallasjoner til havs
	Sjåførlærere

(2) For andre yrker kan Finansdepartementet i henhold til lovens § 7-1 annet ledd fastsette lavere pensjonsalder i særlige tilfelle når lovens vilkår er oppfylt.

(3) Ved omdanning av foretakspensjonsordning som har pensjonsalder i henhold til forskrift av 1. desember 2000 nr. 1212 til lov av 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon § 3-1 annet ledd, til innskuddspensjonsordning, kan den fastsatte pensjonsalder videreføres.

Del 5. Om flytting av midler knyttet til innskuddspensjon med hjemmel i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold § 1-3

§ 5-1. Anvendelsesområde

Dette kapittel gjelder flytting fra bank eller forvaltningsselskap for verdipapirfond av midler knyttet til innskuddspensjonsordning etter § 8-5 samt midler knyttet til pensjonskapitalbevis etter § 6-3 i lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold når ikke annet følger av annet ledd.

Ved flytting av pensjonsordningens midler mellom livsforsikringsselskaper og pensjonskasser gjelder forskrift av 27. november 1991 nr. 757 om rett til overføring av oppsamlede midler knyttet til kollektiv eller individuell livs- eller pensjonsforsikring. Ved flytting av midler fra forsikringsselskap eller pensjonskasse til bank eller forvaltningsselskap for verdipapirfond gjelder bestemmelsene i

kapittel 3 i forskrift av 27. november 1991 nr. 757 om rett til overføring av oppsamlede midler knyttet til kollektiv eller individuell livs- eller pensjonsforsikring ved beregning av de midler som skal overføres. Det samme gjelder ved flytting av kapital i henhold til pensjonskapitalbevis.

§ 5-2. Regelverket

Institusjonen skal sørge for at det fremgår av regelverket for pensjonsordningen at foretaket har rett til å flytte ordningens midler til en annen institusjon. Det skal også fremgå hvordan dette skal gjøres.

§ 5-3. Dekning av utgifter

Avgivende institusjon kan beregne et rimelig gebyr til dekning av utgifter ved flyttingen. Gebyret kan under ingen omstendigheter settes høyere enn 5.000 kroner.

Ved flytting som nevnt i § 5-8 i forskriften her av kapital i henhold til pensjonskapitalbevis kan gebyret ikke settes høyere enn 200 kroner.

Institusjonen kan ikke kreve dekning av kostnader knyttet til flytting av en pensjonsordning utover det som fremgår av denne paragraf. Kompensasjon for långivers rentetap eller gevinst ved førtidig innfrielse av fastrenteavtaler (rentetapstatning) kan avtales mellom partene. Gebyret kan ikke dekkes ved å belaste innestående på innskuddsfondet eller ved belastning av pensjonskapitalen.

§ 5-4. Overføring til ny innskuddspensjonsordning

Flytting av midler knyttet til innskuddspensjonsordning kan bare foretas til innskuddspensjonsordning i ny institusjon, med mindre annet følger av lov om foretakspensjon eller innskuddspensjonsloven. Tilsvarende gjelder ved flytting av kapital i henhold til pensjonskapitalbevis.

§ 5-5. Arbeidstakernes rettigheter

Foretaket har adgang til å inngå en fastrenteavtale med institusjonen, dvs. rentesatser, gebyrer og andre kostnader er bundet for hele avtaleperioden eller kan bare reguleres på visse tidspunkt som er fastsatt i avtalen. Flytting av midler må ikke medføre reduksjon i den enkelte arbeidstakers opp-tjente pensjonskapital. Eventuell rentetapserstatning fra institusjonen ved flytting av fastrenteavtale skal tillegges pensjonskapitalen.

§ 5-6. Informasjon

Styringsgruppen og arbeidstakerne skal gis informasjon om virkningene av flyttingen, jf. bestemmelsene i innskuddspensjonslovens § 2-7 og del 1 i forskriften her.

§ 5-7. Arbeidstakernes uttalellesrett

Flytting av midler i en pensjonsordning kan ikke gjennomføres uten at arbeidstakerne har hatt anledning til å uttale seg. I ordninger som har styringsgruppe, jf. innskuddspensjonsloven § 2-6 er det styringsgruppen som skal uttale seg.

§ 5-8. Fratrådte arbeidstakere

Flytting av fratrådte arbeidstakers kapital i henhold til pensjonskapitalbevis kan bare foretas etter vedkommendes eget valg etter innskuddspensjonslovens § 6-3. Mottakende institusjon skal utstede nytt pensjonskapitalbevis.

Ved overføring av midler som skal anvendes til individuell pensjonsavtale etter skatteloven har den mottakende institusjon plikt til å påse at forskrift av 19. november 1999 nr. 1158 § 6-47 om indi-

viduelle pensjonsavtaler etter skatteloven (IPA) blir overholdt. Avgivende institusjon har plikt til å gi mottakende institusjon den informasjon som er nødvendig for å kunne beslutte om midlene er omfattet av innskuddspensjonsloven eller IPA-regelverket.

Første og annet ledd gjelder tilsvarende ved flytting av pensjonskapitalbevis utstedt i henhold til innskuddspensjonsloven § 7-2 første ledd.

§ 5-9. Oppgjørfrist

Fristen for å flytte midlene er to måneder. Dersom flyttingen gjelder en pensjonsordning med en pensjonskapital på 10 millioner kroner eller mer, er fristen:

1. fire måneder for kontrakt med beløp på inntil 50 millioner kroner,
2. åtte måneder for kontrakt med beløp på 200 millioner kroner eller mer.

Fristen løper fra det tidspunkt oppsigelsen er kommet frem til institusjonen.

Ved fornyelse av fastrenteavtaler kan det avtales andre frister enn nevnt i første ledd. Fristene som nevnt i første ledd nr. 1 - 3, kan forlenges dersom institusjonen og foretaket avtaler fristforlengelse etter at foretaket har meldt flytting av pensjonsordningen. Fristforlengelse kan også avtales ved inngåelse av avtale om innskuddspensjon med investeringsvalg på samme vilkår som gjelder for institusjonens avtale med forvaltningsselskapet for verdipapirfond om forlenget innløsningsfrist eller suspensjon av innløsningsrett etter lov av 12. juni 1981 nr. 52 om verdipapirfond § 6-9 og § 6-10.

Hvis det foretas et midlertidig oppgjør, skal det avtales hvordan og med hvilken frist sluttoppgjør skal foretas.

Del 6. Ikrafttredelse**§ 6-1. Ikrafttredelse**

- (1) Forskriften trer i kraft 1. januar 2001.