



NORGES OFFENTLIGE UTREDNINGER

NOU 1998: 1

Utkast til lov om foretakspensjon

Utredning fra et utvalg oppnevnt av Finans- og tolldepartementet
14. februar 1996.

Avgitt til Finans- og tolldepartementet februar 1998

STATENS FORVALTNINGSTJENESTE
STATENS TRYKNING

OSLO 1998

Til Finans- og tolldepartementet

Finans- og tolldepartementet oppnevnte 14. februar 1996 et utvalg til å utarbeide et begrunnetforslag til en lov om private tjenestepensjonsordninger med rett til inntektsfradrag etter skatteloven. Mandatet inneholder retningslinjer for utredningsarbeidet.

Tjenestepensjonsgruppen legger med dette fram sin utredning med forslag til lov om foretakspensjon. Utvalgets forslag er i all hovedsak enstemmig, men for et begrenset antall enkeltbestemmelser foreligger det avvikende forslag fra et mindretall.

Oslo, januar 1998

Erling Selvig Leder

Egil Horneland

Jan Kristensen

Rune H. Kristoffersen

Øystein Løining

Jens-Oscar Nergård

Årstein Risan

Aase Rokvam

Vibeke Skou

Jorid Sønju

Turid Urke

Aud Veierud

Jo Aabakken

Ole Todal Jenssen Hovedsekretær

Carl Edw. Gjersem

Hanne Ombudstvedt

Leif Osland

Ragnhild Wiborg

KAPITTEL 1

Sammendrag**1.1 INNLEDNING**

Om lag 35 pst av alle ansatte i privat sektor er i dag tilknyttet en tjenstepensjonsordning etter skatteloven. Utvalget har hatt som siktemål å utarbeide klarere, mer oversiktelige og lettere tilgjengelige regler i lovs form på det omfangsrike tjenstepensjonsområdet. Gjennomgangen har vist at det har vært et klart behov for opprydding i og modernisering av disse reglene. Utvalgets forslag avviker på viktige områder fra gjeldende rett, men utgjør også på en del områder en presisering og supplerings av gjeldende regler, og en formalisering av den praksis som er blitt etablert, særlig der dette har vært uten regulering eller har vært uklart. Forøvrig har utvalget basert arbeidet på de føringer som ligger i Velferdsmeldingen og Stortingets behandling av denne.

I en ny lov på tjenstepensjonsområdet bør etter utvalgets syn begrepet «tjenstepensjon etter skatteloven» erstattes med begrepet «foretakspensjon», bl a for å understreke at det dreier seg om en foretaksopprettet pensjonsordning for foretakets ansatte. For foretaket er foretakspensjon en frivillig ordning, og utvalget har derfor sett det som sin oppgave å lage regler som ikke er for rigide for foretaket: en foretakspensjonsordning skal verken være for kostbar eller for bindende. Lovverket består i normalregler for enhver pensjonsordning, og på områder der det er slikt behov er reglene fleksible.

Foretakspensjon er utformet som en ytelsesbasert nettoordning, dvs at den gir fastsatte ytelser som utbetales som tillegg til de til enhver tid gjeldende ytelser fra folketrygden, jf utkastet § 2-1 (1). Loven omfatter de ordninger som gis skattefordel. Foretakspensjon omfatter alderspensjon, men kan utbygges til også å omfatte uførepensjon og pensjoner til etterlatte. Opptjente pensjonsrettigheter skal til enhver tid være sikret ved fondsavsetninger. Foretakspensjon er beregnet på arbeidstakere som er obligatorisk trygdet i folketrygden, og utvalget forutsetter at de særlige spørsmål som oppstår for norske eller utenlandske personer som ikke er obligatorisk trygdet i folketrygden, blir regulert i særskilt forskrift.

Utvalgets mandat, sammensetning og arbeid står i utredningens "*Utvalgets mandat, sammensetning og arbeid*" i kapittel 2. Hovedtrekk i tjenstepensjonsordninger etter skatteloven er behandlet i utredningens "*Hovedtrekk i tjenstepensjonsordninger etter skatteloven*" i kapittel 3. Utvalget har gjennomgått gjeldende rett i "*Gjeldende rett – hovedpunkter*" i avsnitt 3.1, og det utredningsarbeid som ledet fram til at utvalget ble satt ned i "*Utredningsarbeid*" i avsnitt 3.2. Praksis i tjenstepensjonsordninger i dag med spesiell interesse for utvalgets arbeid er kartlagt i "*Praksis i tjenstepensjonsordninger*" i avsnitt 3.3, mens utbredelsen av slike ordninger beskrives i "*Omfang av supplerende pensjonsordninger*" i avsnitt 3.4. I "*Hovedspørsmål*" i kapittel 4 omtales enkelte hovedspørsmål. I "*Internasjonale forpliktelser*" i avsnitt 4.1 er forholdet til Norges internasjonale forpliktelser behandlet. Enkelte aktuelle forhold knyttet til opptjening av alderspensjon og begrensinger på de ytelser som kan tilbys innen en slik pensjonsordning er behandlet i hhv "*Det lineære prinsipp*" i avsnitt 4.2 og "*Ytelsesbegrensninger*" i 4.3. I "*Forslag til lov om foretakspensjon*" i kapittel 5 følger utvalgets utkast til lov om foretakspensjon med forslag til endringer i andre lover, mens alminnelige merknader til loven står i "*Alminnelige merknader*" i kapittel 6. Videre behandles overgangen til nytt lovverk i "*Overgang til nytt lovverk*" i kapittel 7, pensjon og skatt i "*Pensjon og skatt*" i

kapittel 8, mens de administrative og økonomiske konsekvensene av loven er behandlet i "*Økonomiske og administrative konsekvenser*" i kapittel 9. Spesialmerknader til lov om foretakspensjon følger i utredningens "*Spesialmerknader til utkast til lov om foretakspensjon*" i kapittel 10.

1.2 SAMMENDRAG AV LOVENS KAPITLER

Lovens kapittel 1: Virkeområde. Definisjoner

Lovens virkeområde er i utkastet § 1-1 (1) angitt til foretakspensjonsordninger med skattefordel. Slike ordninger omfatter pensjonsforsikring i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, og tariffestet pensjonsordning som bygger på avtale mellom organisasjoner for arbeidsgivere og arbeidstakere og som er godkjent av Finansdepartementet, jf utkastet § 1-1 (2)

Pensjonsforsikring kan tegnes i livsforsikringsselskap som har forretningssted og rett til å drive slik virksomhet her i riket, jf utkastet § 2-2 (2). Dette vil være selskap som har konsesjon fra norsk myndighet, samt filialer av utenlandske EØS-selskap som er etablert her i riket i samsvar med EØS-regelverket, se "*Mandat*" i avsnitt 2.1. Utvalget antar at EØS-regelverket ikke er til hinder for at Norge stiller krav om forretningssted her i riket som vilkår for slikt EØS-selskaps adgang til å tegne foretakspensjonsforsikring med skattefordel etter norsk skattelovgivning, og at det også settes som vilkår at foretakspensjonsordning i sin helhet må fylle de samme krav som blir stilt til foretakspensjonsordning med skattefordel i selskap med norsk konsesjon.

Del 1 Pensjonsordningen

Lovens kapittel 2: Opprettelse av pensjonsordninger

Lovutkastet kapittel 2 inneholder regler knyttet til opprettelse av pensjonsordninger mv. Någjeldende forskrifter har ingen regler hvor det eksplisitt framgår et krav om et minste antall medlemmer for å fylle kravet til skattefavoredert tjenstepensjonsordning. Utvalget foreslår i § 2-2 (1) et minstekrav utformet i to alternativer. Første alternativ stiller krav om at ordningen minst må omfatte to personer med en arbeidstid og lønn som utgjør minst 75 pst av full stilling. I det andre alternativet vil det være tilstrekkelig med én ansatt, forutsatt at vedkommende oppfyller ovennevnte krav til arbeidstid og lønn, og i tillegg ikke har eierinteresser i foretaket. Utvalget har i vurderingen på dette punktet lagt vekt på å få fastlagt en klar grense mellom kollektive og individuelle ordninger, samtidig som det har vært ønskelig å begrense antall ordninger som ikke oppfyller begrunnelsen for skattefavoredert i særlig grad, men uten å utelukke store grupper ansatte og eiere i mindre foretak fra å opprette skattestimulerte foretakspensjonsordninger.

Gjeldende regler inneholder heller ingen krav om et minste antall medlemmer for å kunne opprette en pensjonskasse. Pensjonskasser vil i hovedsak være undergitt reglene i finansinstitusjons- og forsikringslovgivningen. Utvalget foreslår i § 2-2 (3) et krav om minst 15 medlemmer for adgang til å opprette pensjonskasse. Dersom pensjonskassen har mindre enn 50 medlemmer, kreves det inntatt bestemmelser i pensjonskassens vedtekter om betryggende gjenforsikring i livsforsikringsselskaper som tilbyr kollektiv pensjonsforsikring i Norge. For å oppnå en viss fleksibilitet i forhold til foretak med svingninger i arbeidsstokken, foreslås det at pensjonskassen kan fortsette sin virksomhet dersom den har minst 10 medlemmer og oppfyller kravene til betryggende gjenforsikring, jf utkastet § 2-2 (4). Utvalget har lagt vekt på at det bør stilles krav til pensjonskassenes organisering og deres forvaltning av

de betrodde midler. Behovet for risikoutjevning taler for å stille et krav om minste antall medlemmer i en pensjonskasse, slik at små pensjonskasser ikke bare blir et mellomledd mellom de berettigede og reassurandøren som i realiteten vil kunne bære den endelige risiko og forpliktelse i slike tilfeller. Utvalget viser også til at Kredittilsynet kan få uforholdsmessig høye tilsynskostnader dersom grensen settes for lavt.

Foretakspensjonsordninger skal ha et regelverk som i sin helhet skal være i samsvar med loven her og tilhørende forskrifter, jf utkastet § 2-1 (3). Dette er et vilkår for skattemessig særbehandling. Regelverket skal bl a inneholde en pensjonsplan der det framgår hvilke former for ytelser pensjonsordningen tilbyr, omfanget av ytelsene og vilkårene for å få rett til disse. Pensjonsplanen skal som hovedregel gjelde for alle som omfattes av pensjonsordningen, jf utkastet § 2-3 (1).

Etter gjeldende regler er det ingen krav om styre eller styringsgruppe i pensjonsforsikringer tegnet i livsforsikringsselskap, mens pensjonskasser er pålagt å ha styre, jf 1968-reglene § 3 nr 1 og pensjonskasseforskriften av 19. februar 1993 nr 117 § 6. Plikten til å ha styre i pensjonskasser blir videreført i utkastet § 2-4 (1). For å sikre at de ansatte blir tatt med på råd ved utformingen og forvaltningen av foretakspensjonsordninger tegnet i livsforsikringsselskaper, foreslås det i utkastet § 2-4 (2) at et foretak som har pensjonsforsikring skal opprette en styringsgruppe for pensjonsordningen på minst tre personer dersom pensjonsordningen har 15 eller flere medlemmer. Minst ett av medlemmene i styringsgruppen skal velges av og blant medlemmene i ordningen.

Lovens kapittel 3: Medlemskap i pensjonsordningen

Lovutkastet kapittel 3 inneholder regler om rett til medlemskap og hvilke vilkår foretakspensjonsordningens regelverk kan fastsette for opptak av medlemmer i ordningen. Det foreslås her viktige endringer i gjeldende rett, bl a slik at deltidsansatte, personer med lav lønn og yngre arbeidstakere får sterkere tilknytning til foretakspensjonsordningene. Dette gir økt likebehandling av ansatte og er i tråd med retningslinjene fra Stortingets flertall ved behandlingen av St meld nr 35 (1994-95) Velferdsmeldingen.

Det kan etter gjeldende regler stilles krav om ett års ansettelsestid for medlemskap i tjenstepensjonsordning, og krav om 5 års ansettelsestid for medlemsopptak av arbeidstakere som er yngre enn 25 år. Utvalget foreslår at foretakspensjonsordningene skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, jf utkastet § 3-3 (1) og (2). Alle arbeidstakere som ansettes av foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen, opptas som medlem fra første arbeidsdag i foretaket, jf utkastet § 3-4 (1).

Mens arbeidstakere med mindre enn 50 pst av full stilling etter gjeldende regler kan holdes utenfor tjenstepensjonsordningen, foreslås det en reduksjon av denne grensen til 20 pst av full stilling i utkastet § 3-5 (1). Tilsvarende grense foreslås som hovedregel også for sesongarbeidere, jf utkastet § 3-6 (1). Det foreslås videre at pensjon for arbeidstakere i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av den pensjonen som ville vært opptjent dersom arbeidstakeren hadde vært i fulltidsstilling, jf utkastet § 3-5 (2). Utvalget foreslår videre at ved overgang fra fulltidsstilling til deltidsstilling innen et foretak, skal opptjent pensjon for tjenestetid etter stillingsskiftet utgjøre en forholdsmessig del av pensjonen som ville vært opptjent i full stilling, jf utkastet § 4-4 (1). Dette må ses i sammenheng med øvrige regelforslag knyttet til deltidsansatte.

Gjeldende regler har ingen bestemmelser om rett til opptjening av pensjon under permisjoner. I utkastet § 3-7 (1) foreslås det at arbeidstakere som har permis-

jon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket etter endt permisjon, som hovedregel skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden.

Reglene om eldre arbeidstakere er vesentlig utbygget. Utvalget foreslår i utkastet § 3-9 (1) at en arbeidstaker som hovedregel skal være medlem i pensjonsordningen selv om han har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen. Det må fastsettes særskilt dersom eldre nyansatte arbeidstakere skal holdes utenfor. Arbeidsgiveren er gitt fleksibilitet ved at det i utkastet § 3-9 (2) er gitt anledning til å fastsette lavere ytelser for arbeidstakere som har mindre enn et fastsatt antall år igjen til pensjonsalderen, samtidig som forslaget åpner for at eldre arbeidstakere kan beholde det konkurransefortrinn det vil kunne være på arbeidsmarkedet å stå utenfor ordningen. Dette innebærer med andre ord at arbeidsgiveren ikke kun har valget mellom å inkludere eldre arbeidstakere i pensjonsordningen eller holde dem utenfor, men også kan velge en mellomløsning med lavere ytelser for eldre arbeidstakere. Videre må dette spørsmålet ses i sammenheng med innføring av lineær opptjening. For å dempe de pensjonsmessige kostnadene knyttet til medregning for eldre arbeidstakere, foreslås det i utkastet § 3-9 (3) at medregning av tidligere tjenestetid normalt ikke skal gjelde for arbeidstakere som på opptakelsestidspunktet har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen. Det foreslås videre at arbeidstakere som etter å ha nådd pensjonsalderen fortsatt har fulltids- eller deltidsstilling i foretaket, beholder sin rett til medlemskap i pensjonsordningen, jf utkastet § 3-11 (1) og § 4-5 som omtales nedenfor.

Opptjening av pensjon i en foretakspensjonsordning forutsetter som hovedregel at man fortsatt er i arbeid. På denne bakgrunn foreslår utvalget at førtidspensjonerte arbeidstakere som hovedregel ikke skal være medlem av foretakspensjonsordningen, jf utkastet § 3-10 (1). For å gi førtidspensjonsordningen Avtalefestet Pensjon (AFP) fleksibilitet, foreslås at arbeidstakere som mottar slik pensjon kan fortsette som medlem av pensjonsordningen når dette følger av regelverket, jf utkastet § 3-10 (2).

Lovens kapittel 4: Opptjening av pensjon

Lovutkastet kapittel 4 inneholder viktige endringer i forhold til gjeldende rett, og omfatter bl a utkast til endringer av opptjeningsprinsipp, økt minste tjenestetid for full pensjon og innføring av opptjening av foretakspensjon under omsorgsfravær. I tråd med retningslinjene fra Stortinget ved behandlingen av Velferdsmeldingen foreslås det å opprettholde den alminnelige aldersgrensen på 67 år i foretakspensjonsordninger, jf utkastet § 4-1 (1). Lavere fratredelsesalder forbeholdes førtidspensjon innen rammen av AFP-ordningen, særaldersgrenser mv.

For å motivere til langvarig yrkesdeltakelse og derved lette den framtidige forsørgelsesbyrden, foreslås det i tråd med innstillingen fra flertallet i sosialkomiteen (Arbeiderpartiet og Høyre) ved behandlingen av Velferdsmeldingen, å øke minstekravet til tjenestetid for full pensjon fra 30 til 35 år, jf utkastet § 4-2 (1). Hovedtyngden av tjenstepensjonsordningene har i dag minstekrav på 30 år. Det foreslås at minstekravet kan settes høyere enn 35 år, men ikke høyere enn 40 år, som er nødvendig opptjeningstid for full pensjon i folketrygden. Ved vurderingen av den foreslåtte økningen av minste opptjeningstid for full pensjon, bør en etter utvalgets oppfatning ta i betraktning at flere av de foreslåtte endringene i reglene for medlemskap, bl a nedsettelse av opptaksalderen til 20 år, lavere krav til arbeidstid for rett til medlemskap (heretter fra første arbeidsdag), lavere krav til arbeidstid for rett til opptjent pensjon og forslaget om innføring av omsorgsopptjening i foretakspensjonsordninger, isolert sett vil medføre at det blir lettere å tjene opp full pensjon

sammenlignet med dagens regler. Videre vil utvalget påpeke at utviklingen i retning av økt forventet levealder, bedret helsetilstand og mindre belastende arbeidsforhold, er argumenter for utvidet minste opptjeningstid for full pensjon.

Flertallet i sosialkomiteen gikk ved behandlingen av Velferdsmeldingen inn for å innføre omsorgsopptjening i private tjenstepensjonsordninger. Forslaget må ses i sammenheng med forslaget om utvidet tjenestetid for full pensjon fra 30 til 35 år som i flertallets innstilling ble forutsatt både å gjelde i private- og offentlige tjenstepensjonsordninger. Et sentralt motiv bak forslaget om omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger, er å unngå at kvinners pensjonsmessige stilling blir svekket som følge av en utvidet minste tjenestetid for full pensjon. En vanlig årsak til at kvinner ikke oppnår like høy pensjonsopptjening som menn, er at det i stor grad er kvinner som har omsorgsfravær for små barn tidlig i yrkeskarrieren. Utvalget har på den bakgrunn utarbeidet forslag til regler, men peker på at ordningen vil være administrativt komplisert.

Ordningen med omsorgsopptjening foreslås å gjelde omsorg for små barn. Omsorgsopptjeningen skal beregnes ut fra en standard pensjonsplan som omfatter alderspensjon, uførepensjon og pensjoner til etterlatte, jf utkastet § 4-14 (2). I pensjonsplanen foreslås det at samlet alderspensjon skal svare til 66 pst av lønn, jf utkastet § 4-16 (2). Det stilles krav om tre års arbeidstilknytning etter omsorgsfravær og ett års medlemskap i en foretakspensjonsordning før eller etter omsorgsfraværet for at det gis ett års omsorgsopptjening, jf utkastet § 4-18 (1). Det er videre en forutsetning at omsorgsfraværet kvalifiserer til omsorgspoeng i folketrygden. Det kan oppnås opp til syv års omsorgsopptjening. Dette innebærer at det vil kreve minst syv års tjenestetid i foretakspensjonsordning og 21 års yrkesaktivitet etter omsorgsfraværet for å oppnå maksimal omsorgsopptjening. Omsorgsopptjeningen skal fellesfinansieres av foretakspensjonsordningene gjennom en pool-ordning, slik at den enkelte arbeidsgiver ikke får merutgifter som kan direkte relateres til egne ansattes omsorgsfravær. På denne måten har en søkt å ivareta hensynet til at kvinners stilling på arbeidsmarkedet ikke skal svekkes som følge av forslaget.

Stortinget støttet Velferdsmeldingens forslag om innføring av obligatorisk lineær opptjening for foretakspensjonsordninger, og dette er fulgt opp i utkastet § 4-3, samt utkastet § § 9-1 og 9-2. På pensjoneringstidspunktet skal alltid, uansett opptjeningsprinsipp, en premiereserve stor nok til å dekke framtidig utbetaling av opptjent pensjon, være til stede. Opptjeningsprinsippet bestemmer hvor stor pensjon som skal være sikret på ethvert tidspunkt mellom opptak i ordningen og pensjonsalder. Et medlem har etter utkastet til enhver tid opptjent en så stor del av pensjonsplanens ytelser som den pensjongivende tjenestetid utgjør i forhold til den tjenestetid som medlemmet ville hatt ved oppnådd pensjonsalder. Premiereserve til sikring av opptjent pensjon etter det lineære prinsipp skal til enhver tid være så stor at den etter beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmet har opptjent.

Pensjonsordningen skal hvert år tilføres en premie som etter beregningsgrunnlaget for ordningen er stor nok til å sikre den rett til pensjon som medlemmene opptjener i løpet av året. Arbeidsgiver må etter utkastet derved finansiere økte pensjonsrettigheter som følge av lønnsøkninger samme år som lønnsøkningen finner sted, og kan ikke skyve disse inn i framtiden som i dag. Utvalget anser det som en stor fordel at pensjonsmessige merkostnader som følge av lønnsøkninger, blir bedre synliggjort i foretakene. Et annet viktig siktemål med utvalgets forslag er å motvirke tendenser til at eldre arbeidstakere blir støtt ut fra arbeidslivet ved at en større andel av finansieringen av økte pensjonsrettigheter som følge av lønnsøkninger tas tidligere i yrkeskarrieren, slik det ble understreket både Velferdsmeldingen og Stortingets behandling av denne.

Etter gjeldende regler får ikke arbeidstakere som fortsetter å arbeide i foretaket etter oppnådd pensjonsalder, godskrevet denne tjenestetiden i tjenstepensjonsordningen. For å gi pensjonsmessige insentiver til fortsatt yrkesdeltakelse for slike eldre arbeidstakere, foreslås det at arbeidstakere som ikke har opptjent full pensjon ved oppnådd pensjonsalder og som fortsatt har stilling i foretaket, skal godskrives etterfølgende tjenestetid, jf utkastet § 4-5 (1). For å gi lignende insentiver til eldre arbeidstakere som har opptjent full pensjon ved oppnådd pensjonsalder, foreslås det i utkastet § 4-5 (2) en omregningsregel som vil gi noe høyere utbetalinger til arbeidstakeren fra pensjoneringstidspunktet dersom vedkommende fortsetter yrkeskarrieren etter oppnådd pensjonsalder. For begge grupper gjelder det at pensjon ikke utbetales i den utstrekning arbeidstakeren mottar lønn fra foretaket.

Etter gjeldende regler kan tjenstepensjonsordninger der arbeidsgiver betaler premien, beholde hele kapitalverdien av den opptjente pensjon i de tilfeller hvor denne er mindre enn 25 pst av folketrygdens grunnbeløp eller medlemstiden i pensjonsordningen er mindre enn 1/10 av den tiden som kreves for å oppnå fulle ytelser (vanligvis tre år etter som 30 år normalt er minstekrav til tjenestetid for full pensjon i dag). Dette betyr at arbeidstakere i dag normalt ikke får med seg fripolise ved jobbskifte hvis de har vært medlem i mindre enn tre år. I tillegg kan det etter gjeldende regler stilles vilkår om ett års ansettelse for medlemskap for personer over 25 år, og fem år for personer under 25 år. Dermed kan f eks unge arbeidstakere i prinsippet være ansatt i godt over tre år i foretak med tjenstepensjonsordning uten å få rett til opptjent pensjon. Utvalget foreslår videre som nevnt at en arbeidstaker som ansettes av foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap skal opptas som medlem fra første arbeidsdag. Dette momentet bidrar således til en ytterligere styrking av retten til opptjent pensjon som sikres uansett opptjeningsbeløp, sammenlignet med dagens regler.

Dagens begrensninger i retten til opptjent pensjon har særlig betydning for arbeidstakere som foretar jobbskifter, og bidrar til å svekke mobiliteten i arbeidsmarkedet. For å styrke medlemmenes rett til opptjent pensjon, og som en oppfølging av Stortingets behandling av Velferdsmeldingen, foreslås det at arbeidstakeren beholder retten til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve dersom tjenestetiden er minst 12 måneder, jf utkastet § 4-6 (2). Utvalget anser dette som et viktig forslag. For å unngå høye utgifter knyttet til å administrere et stort antall små fripoliser, foreslås det imidlertid særlige regler dersom opptjent årlig alderspensjon er mindre enn 10 pst av folketrygdens grunnbeløp, jf utkastet § 4-7 (1).

Etter gjeldende regler har arbeidsgiver valgfrihet med hensyn til om tidligere opptjente rettigheter til en arbeidstaker som slutter i et foretak med pensjonsordning, skal medregnes i det nye foretakets pensjonsplan. Ved behandlingen av Velferdsmeldingen gikk sosialkomiteens flertall inn for at medregning fortsatt skal være valgfri. Det ble bl a pekt på at det ville være uheldig dersom enkelte arbeidstakers mobilitet på arbeidsmarkedet skal svekkes som følge av pensjonsmessige merkostnader knyttet til obligatorisk medregning av tidligere opptjente rettigheter. Vedtaket om valgfri medregning er fulgt opp i utkastet § 4-11. I dag skjer medregning på ulike måter. For å få en mer ensartet praksis for medregning når dette benyttes, foreslår utvalget enkelte regler om hvilke medregningsprosedyrer som i tilfelle skal benyttes, jf utkastet § 4-12. Utvalget anser det som viktig at arbeidstakere ikke skal kunne fratras rettigheter som allerede er ervervet under tidligere medlemskap i andre foretakspensjonsordninger når medregning benyttes. Bestemmelsene i § 4-12 om sikring av opptjente rettigheter ved medregning, gjelder derfor uavhengig av om premiereserven i den tidligere pensjonsordningen blir overført til den nye pensjonsordningen, jf utkastet § 4-13 (1).

Utvalget har også fremmet forslag som skal legge forholdene til rette for videreføring av forsikring under fripoliser ved utbygging av reglene om fortsettelsesforsikringer. I utkastet § 4-20 er det også foreslått hjemmel til opprettelse av et såkalt fripoliseregister, dvs. et registreringssystem som bl a kan bidra til at medlemmene i foretakspensjonsordninger får bedre oversikt over opptjente pensjonsrettigheter. Selve utformingen av registeret vil gjøres gjennom forskrift.

Arbeidstakere som skifter jobb vil i dag kunne ha en rekke fripoliser i ulike forsikringsselskaper. En del av utvalgets forslag vil isolert sett kunne medføre flere fripoliser. For å unngå høye kostnader knyttet til administrering av mange og relativt små fripoliser, og for å gjøre det lettere for den enkelte å få oversikt over opptjente rettigheter, foreslår utvalget å åpne for adgang til å slå sammen fripoliser til en større «fripolise-konto» i et forsikringsselskap, jf utkastet § 4-21.

Lovens kapittel 5: Alderspensjon

Lovutkastet kapittel 5 om alderspensjon inneholder de sentrale bestemmelsene om utforming av pensjonsplanen med regler om beregning av den enkeltes pensjon. Dette gjelder regler om beregning av pensjongivende lønn, standardberging av folketrygdens ytelser, det såkalte forholdsmessighetsprinsippet, og om pensjonens størrelse og grenser for samlet pensjon. Alderspensjonen vil være den sentrale ytelsen i en foretakspensjonsordning. Utbetaling av alderspensjon fra en pensjonsordning der vedkommende har vært medlem, inntreer når medlemmet når pensjonsalderen, som er identisk med folketrygdens pensjonsalder. Utvalget har lagt til grunn at oppnådd pensjonsalder i en foretakspensjonsordning ikke i seg selv gir saklig grunn til oppsigelse.

Utvalget har i utkastet angitt flere mulige utforminger av pensjonsytelsen, men etter det såkalte forholdsmessighetsprinsippet skal ytelsene etter pensjonsplanen utformes slik at de enkelte medlemmers samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og standardberegnet folketrygd skal være rimelig ut fra lønn og tjenestetid i foretaket. Videre skal pensjonsytelsene, sammen med standardberegnet folketrygd, ikke utgjøre en høyere del av pensjonsgrunnlaget for arbeidstakere med høy lønn enn de utgjør for arbeidstakere med lavere lønn. Innenfor disse rammer kan det fastsettes at pensjonen skal utgjøre:

- et bestemt beløp fastsatt ut fra sluttlønn (beregnet etter regelverket) sammen med en standardberegnet folketrygd
- en bestemt del av sluttlønn (beregnet etter regelverket), eller
- et bestemt beløp per medlem, fastsatt i forhold til og ikke høyere enn folketrygdens grunnbeløp

Den pensjongivende lønn som normalt skal legges til grunn i beregningen av foretakspensjon, består i utgangspunktet av de beløp som arbeidsgiveren plikter å innberette til ligningsmyndighetene som lønn og annen økonomisk godtgjørelse for arbeid eller oppdrag i tjenesteforhold i et år. Det er gitt regler som skal motvirke at premien under det lineære prinsipp blir så høy i enkelte situasjoner at foretaket avstår fra å gi lønnsøkning eller å ansette eldre arbeidskraft, jf utkastet § 5-6 (1). Ved særlig store lønnsøkninger, slike som særlig vil være knyttet til skifte av stilling, kan en se bort fra tidligere tjenestetid når opptjent pensjon skal beregnes. Pensjonsgrunnlaget de siste ti år før pensjonsalder skal kunne begrenses til den lønnsutvikling foretaket har for sine øvrige ansatte.

I utkastet er det for skattefaviserte foretakspensjonsordninger gitt en forbedret fordelingsprofil, gjennom innføring av maksimal kompensasjonsgrad og knekkpunkt, jf utkastet § 5-7. Dette kommer i tillegg til det fordelingsmessig

begrunnede maksimale pensjonsgrunnlaget på 12 G som etter gjeldende regler. Dette vil bidra til å motvirke at skattefavorisering brukes til delfinansiering av pensjonsordninger som klart motvirker fordelingsvirkningene av folketrygden. I praksis berøres bare inntekter over 9 G av dette forslaget. Maksimal effekt i en 66 prosentsordning, som synes å være den mest utbredte pensjonsprosent i foretakspensjonsordninger, vil være reduksjon i samlet pensjonsytelse inkludert standardberegnet folketrygd ved inntekt på 12 G fra 7,92 G til 7,44 G. Dette utgjør om lag 6 prosents nedgang i samlet pensjon fra foretakspensjonsordning og folketrygd.

Utvalget foreslår å videreføre det sentrale prinsipp om at opptjente rettigheter ikke kan angripes ved endringer i den avtalte pensjonsordningen, jf utkastet § 5-8 og 5-9.

Lovens kapittel 6: Uførepensjon. Premiefritak ved uførhet

Lovutkastets kapittel 6 gir spesifikke regler knyttet til uførepensjon. Verken etter dagens forskrifter eller etter utkastet vil det være obligatorisk å inkludere uførepensjon i en foretakspensjonsordning. Det foreslås at uførepensjon kan ytes når arbeidstakeren er minst 20 prosent ervervsufør, jf utkastet § 6-1 (1). Ved minst 50 prosent ervervsuførhet skal uførepensjon som hovedregel ytes etter samme uføregrad som i folketrygden, jf utkastet § 6-2 (1). Som generell regel har utvalget fastsatt at uførepensjon i foretakspensjonsordninger skal komme til utbetaling 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert, eller tidligere hvis utbetaling av syke- eller atfføringspenger stopper før det, jf utkastet § 6-1 (2) og (3). Ved utmåling av uførepensjon skal tjenestetid fra medlemmet ble tatt opp i ordningen fram til det tidspunkt vedkommende tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon, legges til grunn. Uførepensjon skal svare til den alderspensjon medlemmet ville ha rett til etter regelverket ut fra lønnen ved tidspunktet for uførheten og tjenestetid regnet fram til det tidspunktet medlemmet tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon, jf utkastet § 6-3 (1). Uførepensjon skal ytes i forhold til uføregraden, jf utkastet § 6-3 (2). Det kan i regelverket for den enkelte ordning også fastsettes at det betales et barnetillegg for barn som en uførepensjonist forsørger eller plikter å forsørge, jf utkastet § 6-3 (3).

I forbindelse med utbetaling fra yrkesskadeforsikring til erstatning for tap i ervervsevne, mener utvalget at det er rimelig at det i den enkelte ordnings regelverk kan fastsettes at det skal gjøres fradrag i uførepensjonen for erstatning for tap i ervervsevne fra yrkesskadeforsikring, jf utkastet § 6-4 (1). For øvrig har ikke utvalget lagt opp til at det skal gjøres fradrag for andre ytelser i uførepensjonen.

Lovens kapittel 7: Pensjoner til etterlatte

Lovutkastet kapittel 7 inneholder bestemmelser om ytelser til etterlatte av medlemmer i en foretakspensjonsordning. Utvalget går inn for at pensjoner til etterlatte ikke skal være obligatorisk i en foretakspensjonsordning. Etter utvalgets vurdering er pensjon til barn som medlemmet ved sin død pliktet å forsørge eller forsørget, den mest sentrale ytelsen til etterlatte. Hvis foretaket har slike pensjonsytelser, bør de derfor omfatte barnepensjon. Dette er imidlertid ikke gjort obligatorisk. Pensjonsplanen kan også omfatte ytelser til ektefelle og registrert partner, og i tillegg samboer dersom ordningens regelverk spesifiserer det.

Barnepensjon skal i regelverket fastsettes som en andel av medlemmets pensjongivende lønn ved medlemmets død eller alderspensjon, jf utkastet § 7-1 (3), eventuelt supplert med minstebeløp per barn. Ved utmåling av barnepensjon skal den tjenestetid avdøde har i ordningen tillagt tiden fram til det tidspunkt vedkom-

mende tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon, legges til grunn. Barnepensjon skal etter utkastet opphøre senest når barnet fyller 21 år, jf utkastet § 7-1 (2).

Utkastet likestiller ektefelle og registrert partner som etterlatt, jf utkastet § 7-7. Dette følger forøvrig av partnerskapsloven. I den enkelte pensjonsordnings regelverk kan det også tas inn at pensjonsordningen kan omfatte etterlattpensjon til samboer, jf utkastet § 7-8 (1). Retten til etterlattpensjon for ektefelle eller registrert partner vil gå foran rett til samboerpensjon, jf utkastet § 7-8 (2). Utvalget peker på at avkortning av ytelsene mot forventet eller faktisk inntekt kan være et bidrag til arbeidslinjen. På denne bakgrunn foreslås det i utkastet § 7-4 (2) at det i regelverket kan fastsettes at det skal gjøres fradrag i ektefellepensjonen etter reglene om forventet og faktisk ervervsinntekt i §§ 7-5 og 7-6.

Del 2 Pensjonsordningens midler.

Lovens kapittel 8: Alminnelige regler

Lovutkastet kapittel 8 regulerer forvaltningen og disponeringen av midler knyttet til foretakspensjonsordninger. Pensjonsordningens midler omfatter premiereserve til sikring av opptjent pensjon til enhver tid, andel av tilleggsavsetninger, kursreserver, premiefond og pensjonistenes overskuddsfond, jf utkastet § 8-1 (1). Forslaget om opprettelse av pensjonistenes overskuddsfond tilsikter en mer enhetlig praktisering av regulering av pensjoner under utbetaling, jf utkastet "[Spesialmerknader til utkast til endringer i skatteloven og andre lover](#)" i kapittel 11. Utvalget foreslår at overskudd fra premiereserven for pensjoner under utbetaling skal tilføres pensjonistenes overskuddsfond, jf utkastet 8-5 (2). Reglene om pensjonistenes overskuddsfond har i hovedsak samme formål som dagens pensjonsreguleringsfond (som foreslås avviklet), men er også ment å sikre at det faktisk skjer en årlig regulering av pensjoner under utbetaling.

Pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med reglene i eller fastsatt i medhold av denne loven, jf utkastet § 8-2 (1). Etter utvalgets syn bør premiefondsmidler fortrinnsvis benyttes til å sikre pensjonsordningens medlemmer. På denne bakgrunn finner utvalget ikke grunn til å videreføre adgangen til å anvende pensjonsordningens midler til arbeidstakere som ikke er medlemmer, jf utkastet § 8-2 (2). Pensjonsordningens midler skal holdes atskilt fra foretakets midler, jf utkastet § 8-3 (1), og kan ikke stilles som sikkerhet for eller nyttes til dekning av foretakets gjeld, jf utkastet § 8-3 (2). Pensjonsordningens midler skal forvaltes i samsvar med de enhver tid gjeldende regler for kapitalforvaltning i livsforsikrings-selskaper og pensjonskasser, jf utkastet § 8-4 (1). Etter gjeldende regler og praksis blir pensjonsordningens overskudd, etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-1, tilført premiefondet. Utvalget foreslår at denne ordning videreføres med den begrensning at overskudd på premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling blir tilført pensjonistenes overskuddsfond og benyttet i nødvendig utstrekning til årlig regulering i samsvar med den prosentvise økning av folketrygdens grunnbeløp, jf utkastet §§ 8-5 og 11-2. Er tilført overskudd ikke tilstrekkelig, kan foretaket skyte til det beløp som trengs.

Lovens kapittel 9: Premie. Premiereserve

Foretakspensjonsordning er en fondsbasert ordning. Lovutkastet kapittel 9 inneholder regler som har til formål å sikre at foretakspensjonsordninger tilføres tilstrekkelige midler for sikring av medlemmenes opptjente pensjonsrettigheter.

Etter den foreslåtte hovedregelen i utkastet § 9-1 (1) har foretaket et ansvar for å sørge for at pensjonsordningen til enhver tid har tilstrekkelig premiereserve som sikrer medlemmenes opptjente rettigheter. Denne bestemmelsen må ses i sammenheng med forslaget om innføring av lineær opptjening. Pensjonsordningen skal derfor årlig tilføres en premie som etter det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre medlemmene den rett til pensjon som er opptjent i løpet av året, med tillegg av årets risikopremier etter beregningsgrunnlaget, jf utkastet § 9-2 (1). Det foreslås imidlertid innført en adgang til å utsette betalingen av en del av premien til påfølgende år når årets premie er høyere enn to ganger gjennomsnittet av premiene i de tre foregående år, og det i tillegg ikke er tilstrekkelige premiefondsmidler som kan benyttes til premiebetaling, jf utkastet § 9-2 (2). En lignende periodiseringsfleksibilitet er bygget inn i reglene om premiebetaling det år en pensjonsordning opprettes (utkastet § 9-2 (3)) og ved forbedring av pensjonsplanen (utkastet § 11-1 (2)).

Adgangen til å ha pensjonsordninger hvor arbeidstakerne betaler en andel av årlig premie, foreslås videreført, jf utkastet § 9-4. Utvalget foreslår en maksimalgrense for arbeidstakers tilskudd på 4 pst av vedkommendes skattepliktige lønn, jf utkastet 9-4 (1). Tilskuddet skal ikke i noe tilfelle utgjøre mer enn halvparten av den premie uten omkostningstillegg som skal betales for arbeidstakeren.

Utvalget foreslår videre å innføre en hjemmel til Kredittilsynet til å kreve at beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen endres dersom beregningsgrunnlaget ikke gir betryggende sikkerhet for medlemmenes opptjente pensjon, jf utkastet § 9-5 (1).

Lovens kapittel 10: Premiefond

Lovutkastet kapittel 10 gir regler om premiefond. Det kan foretas avsetninger med inntektsfradrag til premiefond etter samme regler som hittil. Premiefondet er i utgangspunktet begrunnet med en mulighet til å utjevne premiebetalingene for foretaket over tid, og skal utgjøre en reserve for foretaket som skal sikre videreføring av pensjonsordningen selv om foretaket får svekket sin økonomi i en periode. Premiefondet er reelt (og kan også formelt) være en konto med klausuler mht disponeringen. Forutsetningen bak premiefondet og tilføringen av overskudd til dette, er at det skal nyttes til pensjonsformål for medlemmene. Det er derfor behov for klare regler vedrørende bruk av premiefondet. Som det framgår av utkastet, har utvalget lagt vekt på å få fram hvordan premiefondet kan benyttes, og disse formålene er uttømmende regulert i utkastet § 10-3.

Premiefondsmidler knyttet til pensjonsordningen skal – uavhengig av om ordningen er en forsikring eller en pensjonskasse – bare kunne benyttes til et begrenset antall formål, se utkastet § 10-3. For pensjonskasser foreslår utvalget likevel den særregel at en pensjonskasse som har tapt hele sin ansvarlige kapital, kan dekke den gjenstående underbalanse ved premiefondsmidler slik at opptjente rettigheter så vidt mulig blir sikret fullt ut, se utkastet § 10-3 (4). I de alminnelige motiver, "*Premiefond*" i avsnitt 6.9, foretar utvalget en grundig gjennomgang av de ulike sider i tilknytning til premiefondet.

Utvalget foreslår videre nye regler om rett og plikt for foretaket til å tilbakeføre premiefondsmidler til foretaket i tilfelle hvor premiefondet er større enn påkrevet ut fra dets formål. For å unngå at uforholdsmessig store midler bindes i premiefondet, foreslår utvalget i utkastet 10-4 (1) at midler ut over et maksimum på 10 ganger årspremien skal tilbakeføres til foretaket. Utvalget går også inn for at foretaket skal ha rett til å tilbakeføre premiefondsmidler som overstiger halvparten av dette maksimum, jf utkastet § 10-4 (2), bl a fordi det vil være både i foretakets og dets ansattes

interesse at midlene kan benyttes til å sikre foretakets fortsatte virksomhet i en periode med svekket lønnsomhet. Tilbakeførte midler skal tas til inntekt i tilbakeføringssåret. Utvalget foreslår at reglene om tilleggsavsetninger mv for livselskaper blir gjort gjeldende også for pensjonskasser, og går inn for at pensjonskasser skal ha samme adgang som livselskaper til å tilbakeholde overskudd, bl a til oppbygging av egenkapital.

Lovens kapittel 11: Pensjonsregulering

Lovutkastet kapittel 11 inneholder regler om regulering av pensjonsytelsene gjennom endring av pensjonsplanen og om årlig oppregulering av pensjoner under utbetaling. Adgangen til oppregulering av pensjonsytelser gjennom endring av pensjonsplanen, er lovfestet i utkastet § 11-1 (1). Det er tatt inn en unntaksregel fra lovutkastet § 9-1 (1) om tilstrekkelig premiereserve i utkastet § 11-1 (2), der det framgår at Kredittilsynet ved oppregulering av ytelsene, kan godkjenne en opptrappingsplan for foretakets inndekning av manglende premiereserve for en periode på inntil tre år fra og med det år pensjonsplanen blir endret.

Det innføres dessuten en plikt til årlig regulering av pensjoner under utbetaling, ved at overskuddsmidler tilført pensjonistenes overskuddsfond hvert år skal benyttes som engangspremie for tillegg til ytelsene som utbetales til pensjonistene, jf utkastet § 11-2 (1). Tillegget til pensjoner under utbetaling kan i et enkelt år prosentvis ikke overstige den prosentvise økningen i folketrygdens grunnbeløp i året, jf utkastet 11-2 (3). Dersom midlene i pensjonistenes overskuddsfond i et år overstiger det beløp som trengs til engangspremie for regulering av pensjoner under utbetaling, skal resten av midlene tilføres premiefondet, jf utkastet § 11-4 (1).

Del 3 Konsernforhold. Selskapsendringer. Opphør

Lovens kapittel 12: Konsernforhold mv

Lovutkastet kapittel 12 regulerer tilfeller der flere foretak oppretter felles foretakspensjonsordning. Adgangen til felles pensjonsordning er som hovedregel betinget av at de aktuelle foretak tilhører samme konsern eller at det foreligger et konsernlignende forhold mellom foretakene.

I utkastet § 12-1 (1) blir gjeldende praksis med adgang til å opprette konsernpensjonskasser, lovfestet. Arbeidstakere i hvert av foretakene skal ved premieberegning, overskuddstildeling mv. regnes som en gruppe innenfor pensjonsordningen, jf utkastet § 12-2 (1). Bestemmelsens formål er å bidra til å hindre en sammenblanding av de pensjonsmidler som tilhører de enkelte foretak og dets ansatte og pensjonister, samt uthuling av de enkelte foretaks tilskuddsplikt. En felles pensjonsordning har adgang til å ha felles premiefond og felles pensjonistenes overskuddsfond, jf utkastet § 12-4 (1). Bestemmelsene er utformet med sikte på å hindre andre konserninterne overføringer enn hva som er tillatt etter selskaps- og skattelovgivningen. Det vises for øvrig til spesialmerkene til lovutkastet kapittel 12. Ved salg av et konsernforetak eller opphør av konsernforholdet på annen måte, skal foretakets pensjonsordning skilles ut fra den felles pensjonsordningen, jf utkastet § 12-5 (1).

Lovens kapittel 13: Sammenslåing av foretak

Lovutkastet kapittel 13 regulerer hva som skal skje med eksisterende pensjonsordninger når ett eller flere foretak med pensjonsordning slås sammen, avhengig av om

det nye foretaket skal ha pensjonsordning eller ikke. Gjeldende regler er i hovedsak kommet til uttrykk gjennom forvaltningspraksis, men i stor grad mangler i dag hjemmel for å utøve en praksis. Etter utvalgets vurdering foreligger det et klart behov for utbygging av regler om håndteringen av pensjonsforholdene ved sammenslåing av foretak. Utvalgets forslag bygger, der det er mulig, på retningslinjer som er forankret i praksis. Reglene skal gjelde både fusjon etter aksjelovgivningen og andre former for sammenslåing av foretak og deres virksomheter.

Ved vurderingen av hvilke regler som bør gjelde i tilfelle en sammenslåing av foretak, har utvalget tatt sitt utgangspunkt i det forhold at virksomheten i de tidligere foretakene i hovedsak vil bli videreført. Selv om dette skjer innenfor en ny organisatorisk ramme, bør virkningene for de ansattes pensjonsforhold bli begrensede. Etter utvalgets vurdering bør det likevel være en viss fleksibilitet i reglene slik at pensjonsforholdene i det nye foretaket kan organiseres på en måte som ikke legger unødige hindringer i veien for en begrunnet strukturendring. Dette gjelder først og fremst i forhold til opptjening av pensjon etter at sammenslåingen er gjennomført.

Når nytt foretak etter sammenslåing oppretter foretakspensjonsordning, vil den måtte omfatte samtlige arbeidstakere i foretaket. På bakgrunn av at utvalget som nevnt tar utgangspunkt i kontinuitet, foreslår utvalget som hovedregel at den nye pensjonsordningen overtar forpliktelser i henhold til tidligere pensjonsordninger og i tilfelle også de midler som er knyttet til ordningene, jf utkastet § 13-2 (2) og § 13-4 (1). Samtidig bør det nye foretaket også ha mulighet til å avvikle de tidligere ordningene, noe som kan være aktuelt dersom disse er svært ulike eller dersom bare ett av foretakene har pensjonsordning fra før.

Lovens kapittel 14: Deling av foretak mv

Lovutkastet kapittel 14 inneholder regler om deling av pensjonsordningens midler ved deling av foretak, utskillelse av del av virksomhet til nytt eller annet foretak, samt delvis avvikling og innskrenking av virksomhet. Utvalget har utformet regel-forslag med sikte på å unngå løsninger som kan oppfattes som urimelig forskjellsbehandling av ulike grupper og arbeidstakere. Videre er det lagt vekt på at man unngår å legge vesentlige hindringer i veien for nødvendige omstillinger i næringslivet, også når disse har form av driftsinnskrenkninger. De foreslåtte regler for fordeling av pensjonsordningens midler, samt sikkerhetsfond og ansvarlig kapital i pensjonskasser, er utformet ut fra formålet om at de selskapsrettslige disposisjoner skal ha minst mulig virkninger for de ansattes pensjonsforhold.

Hovedregelen ved deling av pensjonsordningens midler, enten delingen skjer ved fusjon eller annen utskillelse av en del av virksomheten, bør være at midlene fordeles på grunnlag av premiereserven for hver gruppe, jf utkastet § 14-1 (2) og § 14-2 (1). På bakgrunn av premiefondets særlige oppgave om å sikre framtidige premiebetaling, foreslås det imidlertid at dette fondet kan unntas fra delingen i tilfeller hvor bare en mindre del av virksomheten fraskilles. I utkastet § 14-2 (2) foreslår utvalget at premiefondet kan unntas fra fordeling dersom mindre enn en tredel av medlemmene i foretakets pensjonsordning skal overføres til det nye foretaket.

Lovens kapittel 15: Opphør og avvikling

Lovutkastet kapittel 15 regulerer opphør og avvikling av et foretaks pensjonsordning, herunder regler for fordeling av pensjonsordningens midler ved opphør. Gjeldende regler om opphør og avvikling er forholdsvis fragmentariske, og har gitt opphav til usikker tolkning. Etter utvalgets vurdering er det et klart behov for utbyg-

ging av regler, både slik at opphørsgrunnene trer klarere fram og slik at håndteringen av pensjonsordningens midler ved avvikling kan skje etter forhåndsfastsatte regler som tar hensyn til såvel arbeidstakernes som foretakets interesser.

En pensjonsordning må for det første avvikles når det treffes vedtak om at virksomheten i foretaket skal avvikles, enten dette fører til at foretaket avvikles eller ikke, jf utkastet § 15-1 (2). Ved konkurs i foretaket er en pensjonsordnings midler skjernet, både når ordningen er etablert i livsforsikringsselskap og i pensjonskasse. Videre skal pensjonsordningen opphøre dersom foretaket slutter å betale premie til pensjonsordningen, og det ikke foreligger midler i premiefondet til dekning av premien, jf utkastet § 15-1 (3). Skal foretaket avvikles fordi dets virksomhet overføres til annet foretak, gjelder reglene i kapittel 13 tilsvarende så langt de passer dersom minst to tredeler av medlemmene samtidig overføres til det andre foretaket, jf utkastet § 15-2 (1). Medlemmer som ikke overføres, skal sikres rett til pensjon i samsvar med reglene i §§ 4-7 til 4-9. Skal mindre enn to tredeler av medlemmene overføres til det andre foretaket, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles etter reglene i §§ 15-3 og 15-4.

Som hovedregel skal midlene da fordeles på grunnlag av det enkelte medlems premiereserve, jf utkastet § 15-3 (3). Premiefondsmidler skal fordeles på arbeidstakerne, som hver kan få tildelt premiefondsmidler for å sikre fortsatt premiebetaling i inntil maksimalt fem år.

Lovens kapittel 16: Ikrafttreden. Overgangsregler

Lovutkastet kapittel 16 inneholder overgangsbestemmelser knyttet til utkastet. Utvalgets forslag til ny lov om foretakspensjon med tilhørende forslag til endringer i andre lover innebærer til dels viktige endringer i gjeldende rett. Det nye lovverket kan ikke gjøres gjeldende for eksisterende pensjonsordninger uten ganske omfattende overgangsregler. De sentrale overgangsproblemer er drøftet i utredningens kapittel 7.

Utvalget foreslår som hovedregel at pensjonsordningene skal ha tilpasset sitt regelverk til den nye lovgivningen innen ett år etter at lovgivningen er satt i kraft. Mange av bestemmelsene, bl.a. regler som utvider kretsen av medlemsberettigede, beregning av pensjonsytelser og premieberegning, forutsettes således å tre ikraft først fra det tidspunkt regelverket er endret. Både for foretakene og de forsikrede vil det foreligge praktiske og økonomiske problemer som ut fra rimelighetshensyn bør undergis særlig regulering.

Utvalget foreslår at pensjonsordninger opprettet før lovverket trer ikraft, skal kunne videreføre enkelte av de sentrale bestemmelser i tidligere gjeldende rett for så vidt gjelder personer som var medlem av ordningen på tidspunktet for ikrafttreden. Hensynet til de forsikrede har her vært utslagsgivende. Utvalget foreslår således at for slike medlemmer kan pensjonsordningen beholde minstekravet til tjenestetid på 30 år for fulle pensjonsytelser og dessuten unnlate å anvende den grense for samlede ytelser fra folketrygden og pensjonsordning som følger av «knekkpunktreglene» i utkastet § 5-7.

Overgang til prinsippet om lineær opptjening nødvendiggjør også visse overgangsregler. For den enkelte arbeidstaker vil regler om lineær opptjening bare gjelde tjenestetid etter at regelverket for pensjonsordningen er tilpasset det nye lovverket. Pensjon opptjent før dette tidspunkt bestemmes etter tidligere gjeldende regler. Dersom pensjonsordningens premiereserve ikke er tilstrekkelig til å sikre samlede pensjonsrettigheter beregnet på grunnlag av samlet tjenestetid i foretaket, gis foretaket en overgangsperiode på 10 år til å dekke det manglende ved overføring fra premiefondet eller ved tilskudd fra foretaket. Tilskudd fra foretaket kan føres til

fradrag etter skatteloven § 44. Det vil være opp til foretaket selv å avgjøre når og hvordan manglende premiereserve skal inndeckes i løpet av overgangsperioden. For å gi foretakene insentiv til å sørge for inndeckning før utløpet av overgangsperioden, foreslår imidlertid utvalget overgangsregler som begrenser foretakets adgang til å gjøre bruk av de nye regler om tilbakeføring av premiefondsmidler før underdekningen er brakt til opphør.

Utvalget foreslår at premiefondet maksimalt skal utgjøre 10 ganger av gjennomsnittlig årspremie de siste tre år, jf utkastet § 10-4 (1). Midler ut over dette skal tilbakeføres foretaket. En rekke pensjonsordninger har i dag premiefond som overstiger denne grensen, og utvalget foreslår en overgangsperiode på to år for foretaket til å bruke det overskytende til dekning av manglende premiereserve som nevnt foran og tilbakeføre det resterende til foretaket. Utvalget har lagt vekt på at premiefondet til enhver tid ikke skal være større enn det som med rimelighet kan begrunnes ut fra behovet for langsiktig sikring av pensjonsordningen, og at den grense for størrelsen av premiefondet som gjelder i forhold til nye tilskudd fra foretaket, også bør gjelde i forhold til annen oppsamling av midler i premiefond.

Det nye lovverket bygger på prinsippet om at alderspensjon skal løpe så lenge medlemmet lever. Det har vært bestridt at det samme prinsippet også inngår i gjeldende regler, og det er opprettet pensjonsordninger som angir at alderspensjon skal opphøre eller settes ned etter et bestemt antall år. Disse ordningene må tilpasse seg det nye lovverket innen den frist som fremgår av hovedregelen som nevnt ovenfor. Tidligere opptjent pensjon skal da sikres ved fripolise, og opptjening av pensjon for tjenestetid etter at det nye regelverket er trådt ikraft, vil forutsette rett til livslang pensjon. Dersom slik pensjonsordning ikke blir tilpasset kravene i det nye lovverket, skal ordningen oppløses, og medlemmenes rett til pensjon sikres etter reglene i utkastet kapittel 15.

Endringer i skatteloven

Forholdet mellom foretakspensjon og skatt er behandlet i utredningens "*Pensjon og skatt*" i kapittel 8. Endringene i skatteloven som følger av den nye loven, særlig reglene om foretakets rett til fradrag for tilskudd til foretakspensjonsordning, er i hovedsak konsekvensendringer som følge av at foretakspensjonsordninger nå foreslås undergitt ny samlet lovgivning. Den skattepliktige vil som hittil ha fradragssrett for årlige tilskudd til ordningen, herunder tilskudd til pensjonistenes overskuddsfond. Någjeldende regler om fradrag for tilskudd til premiefond er, som forutsatt av stortingsflertallet ved behandlingen av Velferdsmeldingen, videreført med enkelte tekniske tilpasninger. Som følge av at det foreslås en begrenset adgang for foretaket til å tilbakeføre midler i premiefond, er det også foreslått en ny bestemmelse om at tilbakeførte beløp skal tas til inntekt.

Som ledd i styrkingen av arbeidstakeres fripoliserettigheter er det foreslått uttrykkelige regler om den skattemessige behandling av premie betalt for fortsettelsesforsikringer. En fortsettelsesforsikring vil på samme måte som etter gjeldende rett reguleres atskilt fra reglene om individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven (IPA).

Reglene om tilskudd til pensjonsreguleringsfond foreslås opphevet som følge av forslaget om pensjonistenes overskuddsfond. Innen 5 år etter at lov om foretakspensjon er trådt i kraft, skal eksisterende pensjonsreguleringsfond avvikles enten ved at midlene benyttes til pensjonsregulering eller overføres til pensjonsordningenes premiefond, og skal etter overføringen disponeres som andre premiefondsmidler. Utvalget foreslår også at reglene om tilskudd til pensjonsfond (oppamlingsfond og suppleringsfond) blir opphevet, og at det ved overgangsregler

søkes å få kanalisert midler i eksisterende fond til foretakspensjonsordninger. Ikke minst av tilsynshensyn er det her et behov for en opprydding i fondsstrukturen, bl.a. for å sikre at midler avsatt til pensjonsformål faktisk blir anvendt til sitt formål på en betryggende måte.

KAPITTEL 2

Utvalgets mandat, sammensetning og arbeid**2.1 MANDAT**

Utvalget ble oppnevnt av Finansdepartementet den 14. februar 1996. Utvalget ble gitt følgende mandat:

«1

Private tjenstepensjonsordninger med skattefradrag er i dag regulert i forskrift av 28. juni 1968 nr 3 og forskrift av 27. oktober 1969 nr 9451 gitt i medhold av skatteloven.

Sommeren 1992 sendte Finansdepartementet utkast til ny forskrift om private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven på høring. Utkastet var utarbeidet av en arbeidsgruppe. På bakgrunn av merknader og forslag i høringsuttalelsene ble det nedsatt en interdepartemental arbeidsgruppe som våren 1994 utarbeidet et nytt utkast til forskrift. Denne arbeidsgruppen fremla sitt utkast til ny forskrift – private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven i juni 1994. Dette forskriftsutkastet vil være et viktig materiale i det forestående arbeidet. Utkastet ble forelagt representanter for interesseorganisasjonene sommeren 1994. På bakgrunn av deres uttalelser fant Finansdepartementet det hensiktsmessig å koordinere revideringen av forskriftene om private tjenstepensjonsordning med behandlingen av NOU 1994:6. Private pensjonsordninger og arbeidet med Velferdsmeldingen. I NOU 1994:6 ble det fremmet mange konkrete forslag som er fulgt opp av Regjeringen i Velferdsmeldingen. Likeledes har de viktigste forslagene i forskriftsutkastet av 1994 blitt grundig behandlet i Velferdsmeldingen.

For å sikre et tilfredsstillende hjemmelsgrunnlag også for reguleringer av forsikringsteknisk art, har Regjeringen i Velferdsmeldingen lagt opp til at private tjenstepensjonsordninger skal reguleres i lovs form. Departementet oppnevner derfor en arbeidsgruppe som skal legge fram et utkast til lov om private pensjonsordninger med rett til inntektsfradrag etter skatteloven.

2

- Arbeidsgruppens arbeid kan hensiktsmessig deles i tre oppgaver.
- a) Arbeidsgruppen skal foreta en generell gjennomgang av regelverket for den gjeldende TPES ordning. Arbeidsgruppen skal legge til grunn de konkrete løsninger, standpunkter, forutsetninger og vurderinger som Regjeringen har gitt uttrykk for i Velferdsmeldingen. Gruppens arbeid skal føre frem til et fullstendig forslag til lov om private tjenstepensjonsordninger med ferdig utkast til lov- og eventuelle forskriftstekster. Gruppen bør legge stor vekt på å få til en hensiktsmessig systematikk som gjør det greit å finne frem i loven og gjøre betemmelsene lett tilgjengelige i regelverket. Gruppen skal også legge frem utkast til de nødvendige lovendringer i skatteloven. Det kan være hensiktsmessig at noen spørsmål reguleres nærmere i forskrift gitt i medhold av loven. I så fall skal gruppen også utarbeide utkast til forskriftstekst.

Gruppens arbeid vil pågå parallellt med Stortingets behandling av Velferdsmeldingen. Ved utarbeidelse av lovtekstene og den tilhørende redegjørelse for de løsninger som er valgt, må det derfor redegjøres for og tas hensyn til eventuelle merknader under Stortingets behandling som fraviker fra Regjeringens opplegg.

- b) Gruppens forslag skal ivareta de forpliktelser som følger av EØS-avtalen.
- c) Arbeidsgruppen skal i tilknytning til forslaget til lovutkast utarbeide en sammenhengende og systematisk oppbygget begrunnelse for lovutkastet (med forskrifter) som kan egne seg som grunnlag for proposisjonstekst når lovforslaget skal fremmes for Stortinget.

Ved utarbeidelse av denne begrunnelsen, skal det redegjøres for vurderinger og standpunkter slik de er kommet til uttrykk i Velferdsmeldingen, og eventuelle vurderinger og standpunkter fra Stortingets behandling av Velferdsmeldingen. Arbeidsgruppen skal også sørge for utdypning av standpunkter og vurderinger der det er behov for det. Det vil først og fremst være i de tilfellene der det i Velferdsmeldingen er uttalt at et konkret spørsmål trenger ytterligere utredning, og ved eventuelle anmodninger om utredning under Stortingets behandling av meldingen. Også i de tilfellene arbeidsgruppen selv finner at et standpunkt trenger ytterligere utdypning, må det gis en mer inngående beskrivelse av problemstillingen og dens løsning.

3

Ved utarbeidelse av lovforslaget skal arbeidsgruppen særlig legge vekt på at Regjeringen i Velferdsmeldingen (St. meld. nr 35 (1994-95) har fremmet følgende forslag vedrørende reguleringen av fremtidige TPES-ordninger:

- Bare ytelsesbaserte ordninger kan godkjennes som skattefaviserte pensjonsordninger.
- Hensynet til et veldefinert og tydelig forsikringselement i pensjonsordningen tilsier at bare livslange alderspensjonsytelser kan falle inn under TPES-ordningen.
- Det skal i overensstemmelse med folketrygden stilles krav om 40 års opptjening, for å få full pensjon. Bl.a. for å sikre at kvinners pensjonsmessige stilling i denne sammenheng ikke svekkes, men også for å styrke likebehandlingen mellom kvinner og menn innenfor TPES-ordningen, har Regjeringen lagt til grunn at det innføres pensjonsopptjening i TPES under omsorgsfravær som gir poengopptjening i folketrygden (f.o.m. 1992).

Den endelige utforming av regelverket vil på dette punkt måtte basere seg på videre kartlegging og analyse. Til bruk i arbeidsgruppen fremlegges et grunnlagsmateriale utarbeidet av en egen prosjektgruppe.

- For å klare fremtidens forsørgelsesbyrde er det nødvendig at den alminnelige aldersgrensen på 67 år opprettholdes. Ved utarbeidelse av tekst som kan benyttes i arbeidet med en proposisjon, må en særlig legge vekt på arbeidslinja, også som begrunnelse for hvorfor det ikke åpnes for samme aldersgrense(r) i TPES som i AFP-ordningene
- Obligatorisk innføring av lineær opptjening av pensjonsytelse.
- Det skal fortsatt stilles krav om forholdsmessighet – samlet pensjon (TPES-ytelsen og folketrygden) skal ikke utgjøre en større prosentdel

- av lønnen for arbeidstakere med høy lønn enn for arbeidstakere med lav lønn.
- Det skal likevel være adgang for arbeidsgiveren til å opprettholde uendret pensjonsplan for dem som er medlemmer i bedriftens TPES-ordning på tidspunkt for folketrygdendringer, men det skal stilles krav til nødvendig tilpasning (jf «forholdsmessighet») for nye medlemmer i gamle ordninger og alle medlemmer i nye ordninger etter folketrygdendringer.
 - Det bør innføres maksimal kompensasjonsgrad – for folketrygden og TPES samlet med 90 pst. av lønnsgrunnlag mellom 6 og 9 G, og 60 pst. mellom 9 og 12 G som utgangspunkt. Regjeringen uttaler i Velferdsmeldingen at dette hovedalternativet bør representere et minstekrav. Arbeidsgruppen bør derfor vurdere om det skal settes strammere krav til maksimal kompensasjonsgrad. Ved utforming av ulike varianter vedrørende samlet maksimal kompensasjonsgrad må det foretas beregninger vedrørende utbredelse, kostnadsdynamikk og proveny.
 - Det skal fortsatt være valgfritt å ha bestemmelser i den enkelte bedriftsordning om medregning av ansattes pensjonsopptjening hos tidligere arbeidsgivere.
 - Adgangen til å holde eldre nyansatte utenfor bedriftens pensjonsordning bør opprettholdes slik at nyansatte på 57 år (mindre enn 10 år igjen til aldersgrensen) eller mer, kan holdes utenfor ordningen. Det vises til Velferdsmeldingen side 299.
 - Blant annet den foreslåtte utvidelse av minimumstiden for opptjening av full alderspensjon i bedriftsordningen tilsier at det strammes inn på den någjeldende adgang til å holde nyansatte, deltidsansatte og sesongarbeidere, samt lavtlønnede utenfor bedriftsordningen. Det vises her til Velferdsmeldingen s. 296 flg.
 - Reglene vedrørende den ansattes eiendomsrett til opptjent pensjon når den ansatte slutter i bedriften bør endres. Den ansatte bør ha krav på å beholde eiendomsretten til opptjent pensjon selv ved kortvarig ansettelsesforhold. I Velferdsmeldingen foreslår Regjeringen at denne grensen settes til maksimalt 6 måneder.
 - Det skal vurderes å åpne for tilbakeføring av tidligere ubeskattede premiefondsmidler når fondet overstiger et visst antall ganger årets premie. Ved vurderingen skal det bl. a. legges vekt på behovet for kapital i pensjonsordningene og hensynet til å sikre arbeidstakernes pensjonsrettigheter, jf nedenfor.
 - Det skal vurderes begrensninger i dagens tak for såvidt gjelder fradragssrett for tilskudd til premiefond. Arbeidsgruppen skal legge vekt på at det er ønskelig å gi adgang til avsetning til fremtidig dekning for sikring av de ansattes rettigheter, men fradragssretten bør begrenses til et nivå som er tilstrekkelig for å ivareta dette hensynet.
 - Det skal vurderes skatteplikt for løpende avkastning av premiefondet og at premiefondet bør inngå i grunnlaget for formuesskatten. Arbeidsgruppen må særskilt vurdere regulering av formuesskatteplikt på grunnlag av premiefondet i de tilfellene forsikringstaker er et aksjeselskap.
Endelig stillingstaken til de siste tre strekpunktene rett ovenfor må knyttes til kartlegginger og beregninger vedrørende både utbredelse, kostnadsdynamikk og proveny.
 - Hvem som har, eller bør ha eiendomsretten til pensjonsordningens pre-

miefond, – arbeidsgiver (bedriften), eventuelt det samlede konsern som bedriften er en del av, eller arbeidstakerene – er en større prinsipiell problemstilling med stor praktisk betydning. Denne spesielle prinsipielle problemstillingen er ikke særskilt behandlet i Velferdsmeldingen. Dette skyldes at det da Velferdsmeldingen ble fremmet enda ikke forelå tilstrekkelig grunnlag for fremleggelse av konkrete forslag.

Problemstillingen oppstår blant annet i forbindelse med fusjoner, fisjoner, opphør av virksomhet og betydelige reduksjoner av antall ansatte. Det vises i denne sammenheng til den eksemplifisering som fremgår av 1994 – utkastet til forskrift om private tjeneste-pensjonsordninger. Ved utformingen av reglene bør arbeidsgruppen vektlegge at midlene er avsatt av bedriften under den forutsetning at disse skal benyttes til sikring av fremtidig premiebetaling uten at de pensjonsberettigede har ervervet rettigheter i fondet.

Dersom det anses å foreligge sterke hensyn som tilsier at de ansatte bør ha rettigheter i fondet utover det som følger av gjeldende rett, må det vurderes om det skal åpnes for dette.

- Arbeidsgruppen vurderer om og eventuelt i hvilken utstrekning premiefondet skal kunne regnes som ansvarlig kapital i pensjonskasser.
- Det bør også spesielt vurderes om pensjonsordninger som omfatter flere foretak bør omfattes av loven og i så fall foreslå de nødvendige reguleringer av slike ordninger. Det gjelder både for foretak som inngår i samme konsern og andre foretak som har tilsvarende nær tilknytning til hverandre.
- Arbeidsgruppen bør vurdere hvilke sanksjoner som bør gjelde ved brudd på regelverket.
- Vedrørende overgangen til nye regler skal følgende legges til grunn:
- Det skal legges opp til dispensasjonsadgang for Kredittilsynet vedrørende avviklingstakt for bestemmelser som forelå ved Velferdsmeldingens fremleggelse
- krav til obligatorisk lineær opptjening skal være begrenset til fremtidig opptjening for den enkelte arbeidstaker
- for nye ordninger som opprettes etter lovens ikrafttredelse gjøres maksimal dekningsgrad og knekkpunkt obligatorisk, og det samme gjøres gjeldende for nyansatte i eksisterende ordninger uten tidligere TPES-opptjening.
- 40-års regelen for full opptjening gjøres kun obligatorisk for alle som på innføringstidspunktet er 20 år eller yngre.
- Ved innføring av plikt til fondsopplegg for å ivareta pensjonsoppbygging under omsorgsfravær (som gir pensjonsopptjening i folketrygden), skal det gis adgang til å lukke alle eksisterende TPES-ordninger og opprette ny TPES-ordning for nyansatte etter dette.
- For øvrig skal arbeidsgruppen foreta en mer inngående utredning av de aktuelle problemstillinger som knytter seg til overgangsreglene, enn den som fremgår av Velferdsmeldingen. Gruppen skal fremme forslag til overgangsløsninger på de punkter hvor overgangsproblemene ikke er behandlet i Velferdsmeldingen. Der hvor utvalget ser behov for det skal utvalget fremme forslag til presiseringer av de overgangsløsninger som er foreslått i Velferdsmeldingen.

4

Arbeidsgruppen kan etablere kontakt med forsikringsbransjen og andre interessegrupper om spesielle spørsmål som utvalget finner det hensiktsmessig å drøfte eksternt.

5

Fristen for gruppens arbeid settes til 31. januar 1997.»

2.2 SAMMENSETNING

Utvalget hadde ved avgivelse av utredningen følgende sammensetning:

- Professor Erling Selvig (leder)
- Aktuar Egil Horneland, Oslo Kommunale Pensjonskasse
- Underdirektør Jan Kristensen, Arbeids- og administrasjonsdepartementet
- Lovrådgiver Rune H. Kristoffersen, Finansdepartementet
- Avdelingsdirektør Øystein Løining, Finansdepartementet
- Rådgiver Jens-Oscar Nergård, Arbeids- og administrasjonsdepartementet
- Rådgiver Årstein Risan, Finansdepartementet
- Avdelingsdirektør Aase Rokvam, Sosial- og helsedepartementet
- Førstekonsulent Vibeke Skou, Skattedirektoratet
- Spesialkonsulent Jorid Sønju, Vestfold fylkeskommune
- Rådgiver Turid Urke, Finansdepartementet
- Rådgiver Aud Veierud, Kredittilsynet
- Rådgiver Jo Aabakken, Kredittilsynet

Utvalgets medlem Annicken Sogn Ness gikk ut av gruppen 1. august 1996. I hennes sted ble oppnevnt lovrådgiver Rune H. Kristoffersen. Utvalget ble utvidet ved oppnevning av rådgiver Jorid Sønju som nytt medlem. Enkelte av utvalgets medlemmer har skiftet stilling underveis.

Videre hadde utvalget et sekretariat som ved avlevering besto av rådgiver Ole Todal Jenssen (hovedsekretær), Finansdepartementet, rådgiver Carl Edw. Gjersem, Finansdepartementet, advokatfullmektig Hanne Ombudstvedt, Lowzow & Co Advokatfirma D.A., førstekonsulent Leif Osland, Finansdepartementet, og rådgiver Ragnhild Wiborg, Kredittilsynet.

2.3 UTVALGETS ARBEID

Utvalget har avholdt i alt 37 møter. Representanter fra både Norges Forsikringsforbund og Norsk Hydros Pensjonskasse har tilkjennegitt sine synspunkter på enkeltspørsmål i utvalget ved anledninger underveis i prosessen. Konsulentfirmaet Loen Consulting AS har på oppdrag fra utvalget foretatt en empirisk undersøkelse med hensyn til utbredelse, omfang og kvalitet på eksisterende tjenestepensjonsordninger etter skatteloven.

Videre har en separat arbeidsgruppe (omsorgsgruppen) med deltakelse fra bl a . utvalget og livsforsikringsbransjen, utredet spørsmålene omkring forslaget om utvidelse av minstekravet for rett til full pensjon og opptjening av pensjonsrettigheter gjennom omsorgsarbeid. Omsorgsgruppen har avgitt en særskilt rapport, som er inntatt som eget vedlegg til utvalgets utredning.

I overensstemmelse med mandatet har utvalget knyttet til seg en referansegruppe hvor berørte parter har hatt mulighet til å komme med merknader underveis i utvalgets arbeid. Denne gruppen har hatt representanter fra Næringslivets Hovedorganisasjon, Landsorganisasjonen, Akademikernes Fellesorganisasjon, Yrkesorganisas-

jonenes Sentralforbund, Norges Forsikringsforbund og Norske Pensjonskassers Forening.

Utvalget har kommet til at det er mest hensiktsmessig å avvente høringsuttalelser til utkastet før det utarbeides utkast til forskrifter med hjemmel i lovteksten. Dette er gjort i forståelse med departementet. Utvalgets arbeid har likevel tatt lenger tid enn den opprinnelige fristen. Det har også kommet til føringer for utvalgets arbeid etter oppnevningen. Forslag til endringer i andre lover, eller i forskrifter, som er konsekvenser av lovforslaget, er imidlertid lagt fram.

KAPITTEL 3

Hovedtrekk i tjenstepensjonsordninger etter skatteloven**3.1 GJELDENE RETT – HOVEDPUNKTER****3.1.1 Krav til organisering av tjenstepensjonsordninger etter skatteloven**

Private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven (TPES) reguleres i medhold av i skatteloven (sktl.) § 44 første ledd bokstav k. Bestemmelser om dette er gitt i forskrift av 28. juni 1968 nr 3 og forskrift av 27. oktober 1969 nr 9451 (1968-reglene). Arbeidsgiver og arbeidstaker gis en gunstig skattemessig behandling under forutsetning av at tjenstepensjonsordningen oppfyller de nærmere krav som er fastsatt i forskriftene. Arbeidsgiver har fradragsrett for innbetaling til dekning av premier i en TPES-ordning og innenfor visse begrensninger for innbetaling til premie- og pensjonsreguleringsfond. Det gis fradrag for innbetaling til premiefond for et beløp inntil 150 prosent av årets premie. I tillegg gjelder den begrensning at det ikke gis fradrag for innbetalinger til premiefond i den utstrekning innestående midler på fondet overstiger 10 ganger årets premie. For innbetaling til pensjonsreguleringsfond gjelder en fradragsbegrensning på 75 prosent av årets premie. Det er imidlertid ikke noe tak for fradragsretten ut fra samlede innestående midler i pensjonsreguleringsfond. Dersom arbeidstaker delfinansierer pensjonen, følger fradragsretten for arbeidstakers innbetalinger av sktl. § 44 første ledd bokstav h nr 2.

Avkastning på innestående midler i tjenstepensjonsordningen, herunder midler i premie- og pensjonsreguleringsfond, beskattes ikke løpende verken på arbeidsgivers eller arbeidstakers hånd. Avkastningen på midlene anses som skattepliktig inntekt først når ytelsen utbetales. Utbetalingene skattlegges som pensjon.

Ett av vilkårene for å oppnå skattefavourisering er at tjenstepensjonsordningen organiseres etter en av de alternative organiseringsmåter som er nevnt i 1968-reglene § 1. Etter § 1 bokstav a kan en TPES være en kollektiv pensjonsforsikring tegnet i selskap som har tillatelse til å drive livsforsikringsvirksomhet her i landet. Bestemmelsen har i praksis vært forstått slik at TPES bare kan tegnes i livsforsikringsselskap som er etablert i Norge. Ved denne organiseringsmåten vil forvaltningen av tjenstepensjonsordningens midler, overskuddstildeling mv reguleres av lov 10. juni 1988 nr 39 om forsikringsvirksomhet og tilhørende forskrifter. Alternativt kan foretaket opprette en pensjonskasse, jf § 1 bokstav b. Pensjonskassens virksomhet er regulert i forskrift av 19. februar 1993 nr 117 (pensjonskasseforskriften). Forskriften gir forsikringsvirksomhetslovens bestemmelser i stor grad tilsvarende anvendelse for pensjonskasser. Etter 1968-reglene § 3 gjelder i tillegg særlige bestemmelser for pensjonskasser bl a om plikt til å ha et styre med minst fire medlemmer og om separasjon av foretakets og tjenstepensjonsordningens midler. Pensjonskasseforskriften gir tilsvarende bestemmelse om styre i pensjonskasser.

1968-reglenes § 1 bokstav b er etter sin ordlyd ikke til hinder for at en tjenstepensjonsordning organiseres ved at et konsern oppretter en såkalt konsernpensjonskasse, dvs. en pensjonskasse for flere av foretakene i konsernet. Kredittilsynet har lagt til grunn at kravet i § 6 nr 1 bokstav a om lik pensjonsplan for alle arbeidstakere i så fall gjelder de enkelte foretak i konsernet. 1968-reglene inneholder ingen særlige regler om konsernpensjonskasser, men pensjonskasseforskriften (forskrift av 19. februar 1993 nr 117) har enkelte regler som søker å forhindre at konsernpensjonskassen blander sammen midler som tilhører de enkelte foretak og deres ansatte og pensjonister. Det vises i denne sammenheng til pensjonskasseforskriften § 10 om

fordeling av kostnader, tap, inntekter, fond mv, § 14 om kontoføring og kontoutskrift og § 15 om overskudd.

TPES kan være et såkalt suppleringsfond som har som formål å yte pensjon til ansatte som på grunn av alder ikke kan opptjene full tilleggspensjon i folketrygden, eller et oppsamlingsfond i et livsforsikringselskap med sikte på senere å etablere en fast tjenstepensjonsordning, jf § 1 bokstavene d og e. I 1968-reglene §§ 9 og 10 er det gitt regler om hhv suppleringsfond og oppsamlingsfond. TPES kan også være organisert i form av en avtale inngått mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, jf 1968-reglens § 1 bokstav c. TPES organisert ved kollektiv pensjonsforsikringsavtale i livsforsikringselskap, ved pensjonskasse eller ved tariffavtale benevnes i 1968-reglene «fast tjenstepensjonsordning».

3.1.2 Medlemskap

En tjenstepensjonsordning skal som hovedregel omfatte alle arbeidstakere i foretaket som er obligatorisk trygdet etter bestemmelsene i folketrygdloven, jf 1968-reglene § 4 første ledd. Folketrygdloven skiller mellom pliktig og frivillig medlemskap. §§ 2-1 til og med 2-6 regulerer hvem som er pliktige medlemmer i folketrygden. Det følger av § 2-2, jf § 1-8, at enhver som arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse er pliktig medlem.

De private tjenstepensjonsordningene er en del av det sosiale sikringsystem og anses som et supplement til folketrygden. Under henvisning til ordlyden i 1968-reglene § 4 nr 1 første punktum, sammenholdt med sikringshensynet, forstås bestemmelsen slik at det ikke er adgang til å unnta arbeidstakere som av ulike grunner måtte ønske det fra medlemskap i tjenstepensjonsordningen. Reservasjonsrett har imidlertid vært akseptert for personer som ble ansatt før opprettelsen av tjenstepensjonsordningen, begrunnet i at disse arbeidstakerne kan behandles i henhold til de arbeidsvilkår som gjaldt ved ansettelsen.

Tjenstepensjonsordningen kan i tillegg til foretakets arbeidstakere omfatte arbeidsgiver, jf § 4 nr 3. Et spørsmål som har vært reist er om 1968-reglene krever at tjenstepensjonsordningen må omfatte flere enn arbeidsgiver. Problemstillingen har vært spesielt knyttet til fradragsrett i enmannsaksjeselskaper. I en rettskraftig dom avsagt av Eidsivating lagmannsrett 24. april 1995 kom retten til at skattyter hadde fradragsrett for premieinnbetalinger. Lagmannsretten fant ikke holdepunkter i 1968-reglene for å kreve at TPES-ordninger må omfatte mer enn ett medlem og bygget bl a på at enmannsaksjeselskaper er akseptert både selskapsrettslig og skatterettslig.

Andre enn de som nevnt ovenfor, kan ikke optas som medlemmer i tjenstepensjonsordningen, med mindre Kredittilsynet samtykker, jf § 4 nr 3 siste ledd. De tilfeller hvor Kredittilsynet har samtykket, er i hovedsak i situasjoner hvor et medlem av en pensjonsordning skal ha et lengre opphold i utlandet. Det er lagt vekt på at medlemskap i folketrygden i de fleste av disse tilfellene ikke kan opprettholdes. Det er også lagt vekt på at arbeidsgiver ønsker at vedkommende skal kunne opprettholde medlemskapet i pensjonsordningen.

Tiltakende internasjonalisering medfører økning i antall personer som arbeider i kortere eller lengre perioder utenfor Norges grenser. I lys av dette har Kredittilsynet gitt retningslinjer om opprettholdelse av medlemskap i privat pensjonsordning under utenlandsopphold. Etter retningslinjene er det ikke nødvendig å søke om Kredittilsynets samtykke dersom utenlandsoppholdet ikke varer i mer enn 5 år og pensjonsordningen ikke skal dekke tap av ytelser i folketrygden for den som ikke er frivillig medlem i folketrygden. Dersom arbeidsgiver ønsker at pensjonsordningen også skal dekke tap av folketrygdytelser, må det etableres en spesialordning for

dette, med særskilt premieinnbetaling for disse tilleggssytelsene. Spesialordningen kan dekke utenlandsopphold inntil 5 år, og ordningen skal opprettholdes etter tilbakekomsten inntil vedkommende igjen oppnår fulle rettigheter i folketrygden, normalt 3 år. Ved uttredelse fra spesialordningen skal opptjent premiereserve tilbakeføres til pensjonsordningens premiefond. Det samme gjelder midler som av ulike årsaker ikke kommer til anvendelse. Kredittilsynet har i de senere år ikke motatt søknader knyttet til 1968-reglene § 4 nr 3 som har vært begrunnet i andre forhold enn utenlandsopphold.

Hovedregelen om likebehandling av foretakets arbeidstakere modifiseres av enkelte unntak. Blant annet er det adgang til å begrense medlemskretsen til arbeidstakere med lønn over et av foretaket fastsatt beløp, jf § 4 nr 1 annet punktum. Et vilkår er likevel at forholdsmessighetsprinsippet i § 6 (jf omtale nedenfor) er oppfylt. I praksis innebærer dette vilkåret at foretaket kan unnta fra ordningen personer hvor folketrygden alene gir minst samme pensjonsprosent som tjenestepensjonen og folketrygden gir til sammen for de som er medlemmer i ordningen. Videre kan foretaket opprette tjenestepensjonsordning utelukkende for arbeidstakere som på grunn av alder ikke vil kunne opptjene full tilleggspensjon i folketrygden. Dette gjelder arbeidstakere som i 1997 er 57 år eller eldre.

Bestemmelsene i 1968-reglene om medlemskap bygger på at arbeidstaker må ha en viss tilknytning til foretaket. Forskriften § 4 nr 2 angir hvilke vilkår for opptak i ordningen det er adgang til å stille. For det første kan det kreves en viss ansettelsestid i foretaket, høyst fem år. Imidlertid skal arbeidstakere som har fylt 25 år opptas som medlemmer etter ett års ansettelse. Videre kan det stilles vilkår om at deltidsansatte må ha minst 50 prosent stilling og at sesongarbeidere har arbeidet minst 130 uker i løpet av de siste fem år og 20 uker eller mer i hvert av disse årene. Arbeidstakere som har 10 år eller mindre igjen til pensjonsalderen kan utelukkes fra tjenestepensjonsordningen. Det kan også stilles vilkår om at arbeidstaker skal være arbeidsfør ved opptak i ordningen, noe som ofte blir gjort i praksis. Dersom arbeidstakeren omfattes av annen tjenestepensjonsordning som arbeidsgiveren betaler premie til og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi, er det adgang til å utelukke vedkommende fra ordningen.

3.1.3 Pensjonsytelsene

En tjenestepensjonsordning kan yte alderspensjon, pensjon til etterlatt ektefelle og etterlatte barn under 21 år, uførepensjon dersom arbeidstakeren er minst 25 prosent ufør, samt premiefritak under ervervsuførhet, jf 1968-reglene § 5 nr 2. En pensjonsordning kan ikke gi andre ytelser. Det er i praksis antatt at reglene ikke stiller vilkår om at en tjenestepensjonsordning må yte alderspensjon. En tjenestepensjonsordning kan derved f.eks. bare yte ektefellepensjon. Slike ordninger forekommer såvidt utvalget vet ikke i dag. Ektefellepensjon ytes også til etterlatt registrert partner, jf lov av 30. april 1993 nr 40 om registrert partnerskap § 3. Pensjon til etterlatt samboer faller utenfor bestemmelsen.

Utbetaling av alderspensjon kan først skje når medlemmet fyller 67 år. I medhold av § 5 nr 3 kan Kongen, eller Sosialdepartementet dersom vedtaket ikke gjelder større grupper av arbeidstakere eller kan ha prinsipiell betydning, fastsette lavere pensjonsalder for stillinger som medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning eller som stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt blir svekket før fylte 67 år. I forskrift av 27. oktober 1969 nr 9451 § 5 er det fastsatt lavere pensjonsalder for enkelte yrkesgrupper som f.eks. flypiloter og dykkere (55 år), andre flybesetningsmedlemmer (60 år), samt for yrkesjåførere (62 år).

Tjenestepensjonsordningens ytelser skal fastsettes etter en pensjonsplan som skal være den samme for alle medlemmene av ordningen, jf 1968-reglene § 6 nr 1 bokstav a. Pensjonsplanen angir foretakets pensjonsforpliktelser overfor arbeidstakerne. Forpliktelsene defineres som periodiske ytelser, normalt bestemt ut fra sluttlønn, som utbetales fra oppnådd pensjonsalder og eventuelt ved død eller ved uførhet på nærmere fastsatte vilkår. I pensjonsplanen skal det fastsettes, som et vilkår for å oppnå fulle pensjonsytelser, at arbeidstakeren når pensjonsalderen nås, har en tjenestetid i foretaket på minst 30 år, jf § 6 nr 1 bokstav d. Ved kortere tjenestetid skal ytelsene avkortes forholdsmessig. Bedriften kan velge om den ved fastsettelse av pensjonsytelsene skal hensynta ytelser som tidligere er opptjent i annen pensjonsordning (medregningsadgang), jf § 6 nr 2 bokstav c. 1968-reglene har imidlertid ikke nærmere regler om hvordan medregning av tidligere opptjente rettigheter i praksis skal gjennomføres.

Innenfor de begrensninger som arbeidsrettslige regler setter og innenfor eventuelle begrensninger i forsikringsavtalen, kan foretaket på avtalerettslig grunnlag endre pensjonsplanen med virkning fremover. 1968-reglene § 13 setter begrensninger på adgangen til å endre pensjonsordningen i relasjon til de opptjente pensjonsrettigheter på endringstidspunktet. Adgangen til å endre pensjonsplanen er i utgangspunktet ikke begrenset. Det betyr at medlemmenes opptjente rettigheter, dvs. retten til andel av premiereserve, ikke påvirkes. I visse tilfeller er det imidlertid også adgang til nedsettelse av premiereserven, jf 1968-reglene § 13 nr 1 tredje og fjerde ledd. Det kan fastsettes i pensjonsplanen at pensjonsytelsene kan nedsettes dersom dette fører til en mer nøyaktig tilpasning til folketrygdens ytelser enn det har vært mulig å foreta ved premieberegningen. Ytelsene kan også nedsettes dersom det skjer vesentlige endringer i folketrygden som gjør at de forutsetninger som ligger til grunn for pensjonsplanen ikke lenger er til stede. Helse- og sosialdepartementet avgjør i medhold av § 13 om det foreligger vesentlige endringer i folketrygden.

På bakgrunn av fordelingshensyn setter 1968-reglene visse begrensninger på ytelsesnivået i tjenestepensjonsordningen. For det første begrenses ytelsesnivået ved et tak på pensjonsgrunnlaget på 12 ganger folketrygdens grunnbeløp, jf § 5 nr 1. Videre begrenses ytelsesnivået av forholdsmessighetsprinsippet. Kravet innebærer at det skal være et rimelig forhold mellom samlede pensjonsytelser, dvs. tjenestepensjon og pensjon fra folketrygden, som de enkelte arbeidstakere er sikret, hensyn tatt til lønn og tjenestetid. 1968-reglene § 6 nr 1 bokstav c angir en ramme for rimelighetsstandard. Etter bestemmelsen skal samlede pensjonsytelser ikke utgjøre en større prosentdel av lønnen for en arbeidstaker med høyere lønn enn for en arbeidstaker med lavere lønn. Det motsatte, dvs større prosentandel for arbeidstaker med lav lønn, er imidlertid tillatt.

Den enkelte arbeidstaker har rett til opptjent pensjon beregnet på grunnlag av den premiereserve som er oppsamlet for vedkommende ved innbetaling av premier, jf 1968-reglene § 13 nr 1. Premien skal beregnes på grunnlag av pensjongivende lønn på beregningstidspunktet og det skal innbetales like stor årlig premie inntil pensjoneringstidspunktet, jf § 11. Når lønnen endres, skal det foretas en ny beregning av den premie som skal innbetales fra endringstidspunktet og frem til pensjoneringstidspunktet. En arbeidstaker som slutter i foretakets tjeneste før oppnådd pensjonsalder, har rett til opptjent pensjon på grunnlag av sin andel av ordningens premiereserve på fratredelsestidspunktet. Med mindre arbeidstakers premiereserve overføres til ny tjenestepensjonsordning etter flyttereglene, jf "*Kommentarer*" i avsnitt 3.3.5 nedenfor, skal den som hovedregel sikres i et livsforsikringsselskap, jf § 13 nr 3. Vedkommende får i så fall en fripolise i livsforsikringsselskapet som regnes som egen kontrakt bl a ved anvendelsen av reglene for årlig overskuddstildeling, jf forskrift av 1. juni 1990 nr 430 om overskudd i livsforsikring § 6.

Etter 1968-reglene § 13 nr 3 kan Kredittilsynet bestemme at en pensjonskasse skal inngå avtale med et livsforsikringselskap om sikring av oppsatte ytelser for personer som fratrer før pensjonsalder. Denne bestemmelsen har liten praktisk betydning, fordi pensjonskassene i en årrekke frivillig har opprettet slike avtaler med livsforsikringselskapene, såkalte utløsningsavtaler. Dersom en pensjonskasse ønsker å beholde fratrådtes rettigheter i pensjonskassen, må reglene om bl a overskuddstildeling og kontoføring/kontoutskrift for denne delen av medlemmene følges. Disse administrasjonsoppgavene er tildels kompliserte og ressurskrevende. På denne bakgrunn råder Kredittilsynet pensjonskassene til å inngå utløsningsavtaler. Det må fremgå av vedtektene hvorledes rettighetene til fratrådte skal håndteres. Videreføring av en eldre pensjonskasses tidligere praksis, f eks ved at rettigheter til medlemmer som fratrer mindre enn fem år før pensjonsalder beholdes i pensjonskassen, har Kredittilsynet ikke hatt merknader til.

Det kan fastsettes i forsikringsavtalen eller vedtektene for pensjonskassen at kapitalverdien av visse pensjonsrettigheter ved fratreden likevel skal overføres til pensjonsordningens premie- eller pensjonsreguleringsfond, jf § 13 nr 4. Dette gjelder der kapitalverdien av pensjonsrettighetene er mindre enn 1/4 G eller tjenestetiden i pensjonsordningen er mindre enn 1/10 av den tid som kreves for å oppnå full pensjon.

3.1.4 Premie- og pensjonsreguleringsfond

I medhold av skatteloven § 44 første ledd bokstav k nr 2, kan foretaket avsette midler i *premiefond* og vil innrømmes fradrag etter de fastsatte kriterier for innbetalingene. Formålet med denne avsetningsadgangen er å stimulere til sikring av foretakets fremtidige premiebetaling til finansiering av pensjonsforpliktelser. Premiefondsordningen gir foretaket anledning til i gode år å avsette midler i premiefondet som i dårlige år kan nyttes til premiebetaling.

Det følger av 1968-reglenes § 7 nr 1 annet punktum at alle beløp som etter forsikringsavtale eller vedtekter for pensjonskassen skal godskrives arbeidsgiveren, skal overføres til premiefondet. Fordelingen av overskudd mellom forsikringstaker (foretaket) og de forsikrede (pensjonsordningens medlemmer) skal fremgå av forsikringsavtalen, jf lov av 16. juni 1989 nr 69 om forsikringsavtaler § 19-2 siste ledd. Det beløp som skal overføres til premiefondet vil være foretakets andel av overskudd som etter forsikringsvirksomhetslovens regler årlig tildeles forsikringstakerne. Premiefond vil derfor for en vesentlig del være bygget opp av akkumulerte overskudd på premiereserven. I tillegg til innbetalinger fra bedriften og akkumulert overskudd, skal midler knyttet til pensjoner som ikke vil bli utbetalt godskrives premiefondet. Dette kan for eksempel være premiereserve for arbeidstakere som fratrer uten rett til pensjon på grunn av kort tjenestetid, jf 1968-reglene § 13 nr 4, eller for arbeidstakere som fortsetter å arbeide utover pensjonsalderen.

Midler i premiefond kan anvendes til premiebetalinger. I tillegg kan de brukes til å dekke opp manglende premiereserve, utbetaling av løpende pensjoner og pensjoner som etter pensjonsplanen ikke ytes av tjenstepensjonsordningen, jf 1968-reglene § 7 nr 2. Anvendes premiefondsmidler til tillegg eller pensjoner, skal ytelsene fastsettes i samsvar med forholdsmessighetsprinsippet i § 6. Det er foretaket som innenfor rammen av § 7 bestemmer bruken av premiefondsmidlene. Oppregningen i forskriftens § 7 forstås som en uttømmende regulering av anvendelsen av premiefondsmidler. Tidligere forvaltningspraksis, dvs før innføringen av krav til ansvarlig kapital for pensjonskasser, har imidlertid gjort et unntak for anvendelse av pensjonskassers premiefondsmidler til dekning av underskudd i pensjonskassen. Det vises til nærmere omtale under "*Premiefond*" i avsnitt 6.9 nedenfor.

Dersom foretaket ønsker å anvende premiefondsmidler til andre formål enn nevnt i § 7 (f eks tilbakeføre midler til foretaket), må det søke Sosialdepartementet om dispensasjon, jf 1968-reglene § 15. Departementet har gitt dispensasjoner for tilbakeføring av midler til foretaket i tilfeller der premiefondet overstiger 10 ganger årets premie.

Innenfor de begrensninger som er fastsatt i sktl. § 44 første ledd bokstav k nr 3, innrømmes foretaket inntektsfradrag for innbetaling til *pensjonsreguleringsfond*. Midlene skal som hovedregel anvendes til å yte tillegg til løpende pensjoner «med sikte på å opprettholde den kjøpekraft pensjonene hadde da de begynte å løpe», jf 1968-reglene § 8 nr 2. Det er arbeidsgiveren som bestemmer om det skal ytes tillegg. Dersom fondets midler svarer til to ganger de løpende årlige pensjoner, skal det utarbeides en plan for pensjonsregulering.

1968-reglene har i § 14 særlige bestemmelser om anvendelse av midler i premie- og pensjonsreguleringsfond ved opphør av tjenstepensjonsordningen. Det vises til avsnitt 3.3.6 nedenfor.

3.1.5 Flytting av midler knyttet til tjenstepensjonsordning

Etter lov av 10. juni 1988 nr 39 om forsikringsvirksomhet (forsvl.) § 7-8, har forsikringstaker (foretaket) rett til etter oppsigelse av forsikringsavtalen å kreve oppsamlede midler på sin tjenstepensjonsforsikring overført til annet livsforsikrings-selskap eller pensjonskasse. Spørsmålet om lovfesting av flytterett er omtalt i forarbeidene til finansieringsvirksomhetsloven og forsikringsvirksomhetsloven. Det vises til NOU 1986:5 Konkurransen på Finansmarkedet side 161-162 og til Ot prp nr 42 (1986-87) Om lov om forsikringsvirksomhet side 124-127 hvor det fremgår at lovfesting av flytteretten er begrunnet i hensynet til å stimulere til økt konkurranse i forsikringsmarkedet. De nærmere regler om betingelsene for flytteretten og gjennomføring av flytting, er fastsatt i forskrift av 27. november 1991 nr 757 om rett til overføring av oppsamlede midler knyttet til kollektiv eller individuell livs- og pensjonsforsikring (flytteforskriften).

3.1.5.1 Betingelser for forsikringstakers flytterett

Overføring av midler knyttet til en tjenstepensjonsordning etter skatteloven kan bare foretas til annen tjenstepensjonsordning etter skatteloven, jf flytteforskriften § 3-1 første ledd.

Den alminnelige frist for overføring av midler til annet livsforsikrings-selskap eller pensjonskasse er to måneder regnet fra det tidspunkt oppsigelsen er mottatt av livsforsikrings-selskapet/pensjonskassen, jf flytteforskriften § 3-8. Fristen forlenges dersom overføringen gjelder forsikringskontrakt med beløp på 10 mill kroner eller mer. For kontrakt med beløp på mellom 10 mill kroner eller mer og inntil 50 mill kroner, gjelder en frist på fire måneder, for kontrakt med beløp på inntil 200 mill kroner seks måneder og for kontrakt med beløp på 200 mill kroner eller mer gjelder åtte måneder. For øvrig kan ytterligere fristforlengelse avtales mellom forsikringstaker og livsforsikrings-selskap etter at forsikringstaker har meldt overføring av midlene.

Videre må overføringen som hovedregel omfatte alle forsikrede under ordningen, jf flytteforskriften § 3-7. Unntak gjelder fripolisehavere. Overføring av midler knyttet til pensjonsrettigheter for fratrådte arbeidstakere krever samtykke fra den enkelte arbeidstaker, jf flytteforskriften § 3-6. I tilfeller der forsikringen omfatter flere foretak, kan overføringen omfatte forsikrede i bare ett eller i flere foretak kny-

ttet til ordningen. Videre kan foretaket holde tilbake alders- og etterlattepensjonister i ordningen. Annen oppdeling av forsikringsbestanden kan ikke foretas.

I forarbeidene til forsvl. § 7-8 er det understreket at innføringen av flytterett for forsikringstaker i kollektive ordninger ikke må ramme de forsikrede (ansatte/pensjonister) på noen urimelig måte. Det vises til Ot prp nr 42 (1986-87) s. 126 – 127 hvor det heter:

«Når det legges opp til at overføring av kontrakter skal bli enkelt og vanlig, bør en også klargjøre om forsikringstakerne alene skal ha kompetanse til å treffe vedtak om å benytte overføringsretten eller om ansatte og forsikrede skal ta del i beslutningsprosessen. De forsikredes lovbestemte og kontraktsmessige rettigheter må under ingen omstendigheter kunne reduseres ved overføring av kontrakten. Overføringsreglene må derfor ses i sammenheng med de regler som definerer og sikrer de forsikredes rettigheter. For medlemmenes rettigheter i tjenstepensjonsordninger vises her særlig til § 13 i «Regler om private tjenstepensjonsordninger i henhold til skatteloven § 44 første ledd, bokstav k».»

Flytteforskriften § 3-2 fastsetter at overføring av midler ikke må medføre noen reduksjon i de forsikredes opptjente ytelser eller premiereserve. Dersom ytelser av samme art ikke er direkte sammenliknbare, skal det skje en sammenlikning ved hjelp av avgivende selskaps beregningsgrunnlag for den enkelte ytelse. Videre inneholder flytteforskriften § 3-3 regler som skal sikre at ytelsene i den nye pensjonsordningen minst svarer til pensjonsytelsen i den tidligere ordningen på overføringstidspunktet.

En overføring kan ikke gjennomføres før de forsikrede har hatt anledning til å uttale seg, jf flytteforskriften § 3-5. Flytteforskriften § 4-1 første ledd gir §§ 3-1 til og med 3-4 og § 3-7 tilsvarende anvendelse for rett til overføring av midler fra pensjonskasse til livsforsikringsselskap. Til dekning av kostnader knyttet til flytting av en tjenstepensjonsforsikring kan livsforsikringsselskapet/pensjonskassen ikke kreve dekket mer enn 5 000 kroner, jf flytteforskriften § 1-5.

3.1.5.2 Forsikringsselskapets/pensjonskassens plikt til å opplyse om forsikringens flytteverdi

Et livsforsikringsselskap skal innen 1. juni hvert år sende forsikringstaker en kontoutskrift som skal vise regnskap og status for forsikringen pr 31. desember det foregående år, jf forsvl. § 7-10 og forskrift av 26. mai 1995 nr 583 om kontoføring og kontoutskrift i livs- og pensjonsforsikring §§ 8 og 9 (kontoforskriften). Reglene gjelder tilsvarende for pensjonskasser som har overtatt pensjonsforsikring for ansatte i flere foretak (konsernpensjonskasser), jf forskrift av 19. februar 1993 nr 117 om forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på pensjonskasser og pensjonsfond §§ 2 og 14. Kontoutskriften skal vise kontoens utvikling gjennom siste år og samlet flytteverdi ved utgangen av året, jf kontoforskriften § 7. Flytteverdien er summen av de oppsamlede midler knyttet til forsikringen som kan overføres og består av premiereserven tillagt forsikringens andel av tilleggsavsetninger og kursreserve, fratrukket forfalt, ubetalt premie. Midler i premie- og pensjonsreguleringsfond inngår ikke i flytteverdien, men det skal føres særskilte konti for slike fond.

3.1.5.3 *Forsikringstakers (foretakets) plikt til å informere de forsikrede ved flytting av pensjonsforsikringen*

Etter flytteforskriften § 3-4 påhviler det foretaket å gi de forsikrede tilstrekkelig informasjon om virkningene av flytting. De forsikrede eller deres representanter skal forelegges detaljert informasjon om virkningene av overføringen, herunder om virkningene av eventuelt nytt beregningsgrunnlag og om eventuelle nye prinsipper for regulering av løpende pensjoner. Opplysningene skal gis selv om tilsvarende endringer kunne ha vært foretatt ved endring av den tidligere pensjonsforsikring. Avgivende livsforsikringsselskap eller pensjonskasse og den nye pensjonsinnretningen har et medansvar for å påse at informasjonen er korrekt og utfyllende. Der som det godtgjøres at de forsikredes uttalelse etter flytteforskriften § 3-5 er gitt på grunnlag av mangelfull informasjon, plikter foretaket påny å forelegge saken for de forsikrede til uttalelse.

3.1.5.4 *Hvilke midler som skal overføres*

Ved beregning av de midler som skal overføres, tas utgangspunkt i kontoutskriften for siste regnskapsår, men det skal også tas hensyn til endringer frem til oppgjørstidspunktet, jf flytteforskriften § 3-10. Forsikringens premiereserve, andel av tilleggsavsetninger, overskudd og kursreserve skal overføres til den nye pensjonsordningen, jf flytteforskriften §§ 3-12 og 3-13. Forsikringens andel av premie- og pensjonsreguleringsfond skal ved flytting overføres samtidig med de øvrige midler, jf forskrift av 21. november 1989 nr 1170 om forvaltning og bruk av midler i premie- og pensjonsreguleringsfond § 7.

Flytteforskriften § 3-12 gjelder tilsvarende for overføring fra pensjonskasse til livsforsikringsselskap, jf § 4-6. For så vidt gjelder utskillelse eller salg av foretak tilsluttet konsernpensjonskasse, vises til flytteforskriftens §§ 4-3 og 4-4. Etter disse bestemmelsene skal foretakets andel av overskudd, premie- og pensjonsreguleringsfond og kursreserve overføres. Tilleggsavsetning og premiereserve skal også overføres, jf §§ 1-7 og 4-4 (2) i flytteforskriften.

3.1.5.5 *Flytting av midler ved opphør av arbeidsforhold*

For den som slutter i arbeidsgiverens tjeneste uten rett til straks begynnende pensjon, skal kapitalverdien av opptjente pensjonsrettigheter nyttes til å sikre oppsatte ytelser, jf 1968-reglene § 13 nr 3. Livsforsikringsselskapet utsteder da en fripolise til sikring av oppsatt pensjon. I tilfeller der foretaket har tjenstepensjonsordning i pensjonskasse, kan Kredittilsynet bestemme at pensjonskassen skal inngå avtale med et livsforsikringsselskap om sikring av oppsatte ytelser, jf 1968-reglene § 13 nr 3 annet punktum. Det kan imidlertid fremgå av forsikringsavtale eller pensjonskasses vedtekter at der kapitalverdien av pensjonsrettighetene eller tjenestetiden i pensjonsordningen er svært lav, skal disse overføres til pensjonsordningens premiefond eller pensjonsreguleringsfond, jf 1968-reglene § 13 nr 4.

I tilfeller der arbeidstakeren skifter stilling og opptas som medlem i ny tjenstepensjonsordning, er det i utgangspunktet opp til regelverket for den nye ordningen å bestemme om arbeidstakers tidligere opptjente pensjonsrettigheter skal kunne medregnes i pensjonsordningen. Dette følger av 1968-reglene § 6 nr 2 bokstav c.

Medregning kan imidlertid foretas uavhengig av om kapitalverdien av tidligere opptjente rettigheter overføres til den nye pensjonsordningen. Etter forsvl. § 7-8 annet ledd har arbeidstaker som er medlem av kollektiv pensjonsordning, ved opphør av tjenesteforholdet rett til å få overført til annet livsforsikringsselskap eller pensjonskasse en andel av de midler som er knyttet til forsikringen til bruk og

sikring av tilsvarende pensjonsrettigheter knyttet til nytt tjenesteforhold. Bakgrunnen for bestemmelsen er å gi medlemmene mulighet til å sikre opptjente pensjonsrettigheter ett sted, jf Ot prp nr 42 (1986-87) s 132. Bestemmelsen forstås imidlertid slik at flytteretten gjelder i forhold til avgivende livsforsikringsselskap eller pensjonskasse. Forøvrig kan gjennomføringen bero bl a på av hvilke bestemmelser som vil gjelde for det nye arbeidsforholdet. Det vises til flytteforskriften § 6-2 hvor det er fastsatt at midlene bare kan kreves overført til ny pensjonsordning der dette følger av regelverket for den nye pensjonsordningen eller særskilt avtale. Flytteforskriftens bestemmelser om flyttefrister gjelder tilsvarende ved overføring av midler knyttet til fripoliser, jf flytteforskriften § 6-4.

Medlemmene i en pensjonsordning har til enhver tid rett til opptjent pensjon beregnet på grunnlag av oppsamlet premiereserve, jf 1968-reglene § 13 nr 1. Ved overføring av kapitalverdi som svarer til tidligere opptjente pensjonsrettigheter, er det normalt arbeidstakers premiereserve som skal overføres til den nye pensjonsordningen. Har pensjonskassen der opptjent pensjon er sikret, opprettet utløsningssavtale med et livsforsikringsselskap om sikring av fripoliser, skal premiereserven beregnes etter dette selskaps beregningsgrunnlag. Særlige regler gjelder for overføring til pensjonskasse, jf flytteforskriften § 6-6.

I de tilfeller arbeidstakeren mottar en fripolise for opptjent pensjon, skal fripolisen regnes som egen kontrakt ved den årlige overskuddsdelingen, jf forskrift av 1. juni 1990 nr 430 om overskudd i livsforsikring § 6. Etter at det er gjort fradrag i årsoverskuddet for tilbakeholdte midler i henhold til vedtektene, tilordnes overskuddet den enkelte kontrakt etter kontraktens bidrag til dannelsen av overskuddet og på grunnlag av dens premietariff. Det gjelder særlige regler om tildeling av andel av kursreserve.

Et spørsmål er om flytteforskriften åpner for å tillate flytting av midler knyttet til en TPES til utenlandsk livsforsikringsselskap eller pensjonskasse. Etter flytteforskriften § 1-3 kan Kredittilsynet dispensere fra flytteforskriftens bestemmelser «i særlige tilfelle, og bare når dette er uten prinsipiell betydning og for øvrig er ubetydelig». I praksis er det ikke gitt dispensasjoner i medhold av bestemmelsen slik at midler knyttet til en TPES har kunnet overføres til utenlandsk livsforsikringsselskap eller pensjonskasse. Bestemmelsen antas ikke å gi hjemmel til å fravike vilkåret i § 3-1 idet et slikt unntak vil være av prinsipiell betydning. Det vises til 1968-reglene § 13 nr 3, jf § 1, som bygger på at midler knyttet til en TPES skal sikres i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse i Norge.

3.1.6 Hel eller delvis avvikling av foretakets virksomhet, selskapsendringer mv

1968-reglene har ingen bestemmelser som regulerer fordeling av tjenstepensjonsordningens midler i tilfeller der foretak i samme konsern har felles pensjonskasse eller ved selskapsendringer som f. eks. fusjoner og fisjoner. Et utgangspunkt er at premiereserven skal fordeles på pensjonsordningens medlemmer, jf 1968-reglene § 13. I situasjoner som nevnt har det i praksis vært reist mange spørsmål i tilknytning til fordeling av premiefondsmidler.

3.1.6.1 Avvikling av tjenstepensjonsordning

Dersom arbeidsgiver slutter å betale premie og tilskudd til tjenstepensjonsordningen og det ikke er midler i premie- eller pensjonsreguleringsfond, skal pensjonsordningen opphøre og midlene fordeles, jf 1968-reglene § 14. Ved opphør skal en plan for anvendelse av midlene forelegges Kredittilsynet til godkjenning. Premiereser-

ven skal som hovedregel sikres ved fripoliser utstedt av et livsforsikringsselskap, jf § 14 annet ledd. Dersom tjenestepensjonsordningen har midler utover premiereserven (midler i premie- og/eller pensjonsreguleringsfond), skal disse først nyttes til å sikre tillegg til medlemmer som på grunn av alder ikke vil kunne opptjene full tilleggspensjon i folketrygden. Ytterligere midler skal nyttes til beste for arbeidstakerne. I henhold til godkjente planer fordeles midlene forholdsmessig på arbeidstakerne etter premiereservens størrelse. Midlene fordeles som hovedregel til de arbeidstakerne som på opphørstidspunktet var ansatt i bedriften. Etter at fulle ytelser etter pensjonsplanen er dekket for arbeidstakerne, fordeles midler til uførepensjonister og deretter til alderspensjonister og etterlatte pensjonister.

3.1.6.2 Avvikling av foretakets virksomhet

Pensjonsordningen skal opphøre dersom arbeidsgiver «innstiller sin virksomhet», jf 1968-reglene § 14. Etter sin ordlyd kommer bestemmelsen til anvendelse i de tilfeller arbeidsgiver avvikler alle deler av den virksomhet foretaket driver. Ved flere anledninger har det vært reist spørsmål om § 14 kommer til anvendelse også i de tilfeller hvor virksomheten delvis innskrenkes. Dette tilfellet er ikke omfattet av ordlyden, og det foreligger usikkerhet om bestemmelsen kan tolkes slik at den også kommer til anvendelse ved innskrenkning av virksomheten. I mangel av andre holdpunkter har man søkt veiledning i at § 14 kan komme til anvendelse ved kraftig nedbygging av virksomheten over kort tid. I tilfeller der premiefondet vil bli uforholdsmessig stort i forhold til pensjonsforpliktelsene dersom fordeling ikke gjennomføres, taler hensynet til likebehandling av pensjonsordningens medlemmer for en slik forståelse av bestemmelsen. For de tilfeller der pensjonsordningen er opprettet i form av pensjonskasse, følger det av forskrift av 27. oktober 1969 nr 9451 § 14 at tjenestepensjonsordningen skal opphøre dersom arbeidsgiveren helt eller delvis innstiller sin virksomhet.

3.1.6.3 Fisjon

Ved fisjon av et foretak som har pensjonsordning, har Kredittilsynet lagt til grunn at medlemmene har rett til pensjon på grunnlag av oppsamlet premiereserve og dermed skal ha sin andel med seg ved utfisjoneringen, jf 1968-reglene § 13. Kredittilsynet har videre lagt til grunn at det er adgang til å fordele midler i premiefond dersom fisjonen medfører en deling av pensjonsordningen. Forståelsen er basert på 1968-reglene §§ 3 og 14 sett i sammenheng, og bygger også på at premiefondet anses som en del av pensjonsordningens midler. Midlene kan ikke tilbakeføres til foretaket mot beskatning uten at det foreligger dispensasjon fra Sosial- og helsedepartementet. Kredittilsynets oppfatning har vært at deling av midler i fisjonssituasjoner normalt vil være den løsning som ligger nærmest opp til 1968-reglenes intensjoner. Kredittilsynet har forutsatt at ansettelsesforholdet til medlemmene i pensjonsordningen overføres til det utfisjonerte foretak, og at fordelingen blir foretatt etter forsikringstekniske prinsipper.

3.1.6.4 Fusjon

Det legges generelt til grunn at en fusjon i seg selv normalt ikke medfører at arbeidsgiverens virksomhet skal anses å være innstilt i relasjon til 1968-reglene § 14. Dette har vært fast tolkningspraksis i Kredittilsynet, og i livsforsikringsselskapene. Forutsetningen for at § 14 ikke kommer til anvendelse, er at pensjonsordningen ikke opphører i forbindelse med fusjonen. Situasjonen må vurderes særskilt dersom en

betydelig andel av arbeidstakerne i det foretak som hadde den enkelte pensjonsordning, måtte fratregges i forbindelse med fusjonen.

I de tilfeller hvor samtlige av de fusjonerte foretak har pensjonsordning for sine arbeidstakere, har Kredittilsynet forutsatt at pensjonsordningene, herunder midler i premiefond, skal sammensluttet. I motsatt fall må pensjonsordningene avvikles i henhold til 1968-reglene § 14, eller det må fremmes søknad i medhold av § 6 nr 3.

Kredittilsynet har i utgangspunktet ikke krevet godkjenning for sammenslutning av pensjonsordninger i de tilfeller hvor pensjonsordningene skal videreføres ved det skal etableres en felles pensjonsplan. Slike tilfeller anses normalt å ligge innenfor rammen av livsforsikringsselskapenes ansvar for at reglene følges. Det forutsettes imidlertid at tvilstilfeller skal forelegges Kredittilsynet.

Etter 1968-reglene § 6 nr 3 kan Kredittilsynet fravike bestemmelsene om forholdsmessighet i § 6 nr 1 og 2 ved sammenslutning av foretak. Den vanligste form for slike tilpasninger er lukking av pensjonsordninger. Lukking innebærer at pensjonsordningen ikke kan oppta nye medlemmer, men at premiebetalingene fortsetter for de eksisterende medlemmer i henhold til den pensjonsplan som gjaldt på lukkingstidspunktet.

3.1.6.5 Konsernpensjonskasser

Pensjonskasseforskriften (forskrift av 19. februar 1993 nr 117) har regler i §§ 10, 14 og 15 for konsernpensjonskasser. Etter disse reglene skal medlemmene inndeles slik at det dannes en gruppe for hvert enkelt foretak tilknyttet konsernpensjonskassen. Forsikringsvirksomhetslovens regler om fordeling av kostnader, tap, inntekter, fond mv gjelder tilsvarende for fordeling mellom gruppene så langt de passer. Det skal føres konto for hvert foretak som bl a skal vise fordelingen av overskudd mellom foretakene. Forsikringsvirksomhetslovens regler om overskuddstildeling er gitt tilsvarende anvendelse så langt de passer.

3.1.7 Dispensasjonspraksis – hovedtrekk

Sosial- og helsedepartementet, eller Kredittilsynet i den utstrekning etaten er gitt fullmakt til det, kan dispensere fra 1968-reglene, jf § 15 i vedlegg 2 til denne utredning. Dispensasjonssøknader avgjøres av departementet etter tilrådning fra Kredittilsynet. Departementet har avslått mer enn halvparten av søknadene. Av søknader som er innvilget, gjelder omlag halvparten tillatelser til å tilbakeføre premiefondsmidler til foretaket mot beskatning. De øvrige dispensasjoner gjelder mindre avvik fra hovedprinsippene i 1968-reglene, og omhandler i hovedsak fordeling av premiefondsmidler i ulike omstruktureringssituasjoner. Et fåtall dispensasjoner er knyttet til opptak i en pensjonsordning.

3.2 UTREDNING SARBEID

3.2.1 Tidligere lov og forskriftsarbeid

Inntektsfradrag for bedrifters utgifter til pensjonering av sine ansatte var forut for 1952 hjemlet i daværende skattelovgivnings bestemmelser om rett til fradrag for driftsomkostninger. For aksjeselskapers vedkommende fulgte det uttrykkelig av lovene at utgifter til pensjoner var fradragsberettiget. Skattelovene hjemlet inntektsfradrag ikke bare ved direkte utbetaling av pensjon, men i stor utstrekning også for avsetning og innbetaling til sikring av senere pensjonsutbetalinger. Det ble ikke stilt spesielle krav til forsikringsformen, eller til likebehandling av de ansatte med hensyn til pensjonenes størrelse, med unntak for at pensjonsfond måtte tilgodese både

arbeidere og funksjonærer. Forut for 1952 var det også adgang til å tegne forsikring med engangspremie.

Ved kongelig resolusjon av 8. oktober 1948 ble det oppnevnt et utvalg med oppdrag å utrede spørsmålet om endringer i skattelovenes bestemmelser om pensjonsfond og pensjonsforsikringer. På bakgrunn av innstilling fra det såkalte Skattelovutvalget for pensjonsordninger, vedtok Stortinget 12. desember 1952 nye regler i skattelovene om rett til inntektsfradrag for premier og tilskudd til bedriftspensjonsordninger. Med hjemmel i skattelovene ble det samme dag fastsatt forskrift som anga de nærmere vilkår til ordningen for at denne skulle undergis skattefavorisering. De nye regler innebar begrensninger både med hensyn til størrelsen på de pensjoner som kunne utbetales fra skattefavoriserte ordninger, og størrelsen av det fradrag som ble innrømmet for innbetalinger til premie- og pensjonsfond. Samtidig innførte man første ledd i det såkalte forholdsmessighetsprinsippet. Dette innebar at samlet alderstrygd og tjenstepensjon skulle stå i forhold til tidligere lønn og tjenestetid i foretaket. Forskriften krevde også at ordningen måtte godkjennes av departementet dersom denne var opprettet i form av pensjonskasse eller pensjonsfond. Videre ble det etablert et system hvor ligningsmyndighetene uten nærmere undersøkelse kunne legge til grunn at arbeidsgiveren hadde krav på fradrag dersom polise, meldinger og kvitteringer for premieinnbetalingene var gitt påtegning om at de gjaldt bedriftspensjonsordning etter skattelovene.

Ved kongelig resolusjon av 19. desember 1958 ble det gitt en ny forskrift til avløsning av forskriften fra 1952. Her innførte man begrepet private tjenstepensjonsordninger etter skattelovene (TPES) som navn på ordningen. Videre innførte man det prinsipp at pensjonsordningen må omfatte samtlige arbeidstakere i bedriften.

Forut for ikrafttreddelsen av folketrygdloven i 1967 og innføringen av obligatorisk tilleggspensjon, ble både offentlige og private tjenstepensjonsordninger gjenstand for en omfattende revisjon. For de private ordningenes del munnet dette ut i forskrift av 28. juni 1968 nr 3 og forskrift av 27. oktober 1969 nr 9451, begge gitt med hjemmel i skatteloven § 44 første ledd, bokstav k. Administrativt sorterte forskriftene under Sosialdepartementet, som en følge av at dette departementet fram til 1988 hadde forvaltningsansvaret for forsikringsvirksomhet og pensjonskasser. Forskriftene, som gjennomgikk visse endringer på 1980-tallet, utgjør fremdeles de gjeldende regler på området. De bygger i stor grad på reglene fra 1958. Forskriften fra 1968 krever at samtlige ansatte skal omfattes av ordningen. I forskriften videreførte man et prinsipp fra en utfyllende forskrift av 21. desember 1966, som innebar at de samlede pensjonsytelser (inklusive folketrygden) ikke skal utgjøre en større prosentdel av tidligere lønn for de med høyere lønn enn for de med lavere lønn. Dette utgjør annet ledd i forholdsmessighetsprinsippet. Med forskriften fra 1968 fjernet man kravet om at pensjonene ikke kunne overstige den pensjon en statstjenestemann med samme lønn og tjenestetid fikk fra Statens Pensjonskasse. Samtidig innførte man en regel om at lønn over 12 ganger folketrygdens grunnbeløp ikke gir grunnlag for opptjening av pensjonsrettigheter. Videre økte man adgangen i skatteloven til inntektsfradrag for innbetalinger til premiefond.

I de etterfølgende år har omfanget og utbredelsen av tjenstepensjonsordninger etter skatteloven vokst i betydelig grad. Samtidig har det skjedd store endringer i næringslivet, både med hensyn til foretaksstruktur og dynamikk og hastighet i utviklingen. En ble derfor forholdsvis tidlig oppmerksom på at de någjeldende regler ikke er like godt tilpasset de nye forholdene på alle punkter. På bakgrunn av dette ble en systematisk gjennomgang av reglene igjen aktuell mot slutten av 1980-tallet. Dette hadde også sammenheng med at man samtidig vurderte endringer i folketrygdens tilleggspensjon, endringer som ble gjennomført i 1992. Våren 1990

ble det opprettet en bredt sammensatt arbeidsgruppe til å se på spørsmålet. Gruppen, som ble ledet av Sosialdepartementet, hadde representanter fra Administrasjonsdepartementet, Kredittilsynet, Norges Forsikringsforbund, Norske Pensjonskassers Forening og Trygdeforskningsprogrammet. Utformingen av et forslag til nye regler på området ble videreført gjennom en egen arbeidsgruppe med representanter fra Kredittilsynet, Sosialdepartementet, og Finansdepartementet. Denne gruppen utarbeidet et utkast til ny TPES-forskrift, som ble sendt på høring i 1992.

Gjennom høringen kom det fram kritikk mot deler av de foreslåtte reglene. Flere høringsinstanser viste til behov for lengre overgangstid og en mer helhetlig tenkning på pensjonsområdet. På bakgrunn av den kritikk som framkom, ble det besluttet å nedsette en ny arbeidsgruppe. Denne var sammensatt med representanter fra Kredittilsynet, Sosialdepartementet, Nærings- og energidepartementet og Finansdepartementet. Gruppen vurderte utkastet fra 1992 i lys av høringsuttalelsene, og framla et revidert utkast 3. juni 1994. Sentrale punkter i forslaget var innføring av lineær opptjening av pensjonsrettigheter, obligatorisk medregning av pensjonsrettigheter fra tidligere arbeidsforhold, samt styrking av medlemmenes rett til opptjente ytelser ved kortvarige ansettelsesforhold og selskapsendringer.

Adgangen til å holde eldre nyansatte arbeidstakere utenfor ordningen ble foreslått innsnevret. Videre la gruppen opp til at pensjonsordningene må foreta justeringer som følge av endringene i folketrygden fra 1992 for å overholde forholdsmessighetsprinsippet. Gruppen foreslo også å opprettholde kravet om livslange ytelser.

3.2.2 Lund-utvalget og pensjonsforsikringsutvalget

Til dels parallelt med det ovennevnte arbeid avga Lund-utvalget utredningen «Fra arbeid til pensjon» (NOU 1994:2), mens det såkalte pensjonsforsikringsutvalget under ledelse av Aanund Hylland i februar 1994 avga utredningen «Private pensjonsordninger» (NOU 1994:6). Sentralt for Lund-utvalget var særlig virkningene for arbeidsmarkedet, økonomien og de eldre arbeidstakere i tilknytning til overgangen fra yrkesaktivitet til pensjon. Videre pekte utvalget på de økonomiske konsekvensene ved synkende inntekter og økte utgifter for staten som en følge av synkende gjennomsnittlig pensjoneringsalder. Pensjonsforsikringsutvalgets mandat omfattet utredning av private pensjonsordningers samfunnsmessige rolle, som betydningen for kapitaldannelse, langsiktig sparing og eierskap. Dette utvalget var positive til lavere pensjonsalder, og ønsket ikke å stille krav om verken forsikringselement eller livslange ytelser. Pensjonsforsikringsutvalget foreslo både utvidet adgang til å holde arbeidstakere utenfor ordningen, og rett til opptjente ytelser uavhengig av ansettelsesforholdets lengde. Det ble også fremmet forslag om innføring av lineær opptjening innenfor TPES. Videre foreslo utvalget at det åpnes adgang for pensjonssparing uten forsikringselement utenfor forsikringsinstitusjoner, samt adgang til å etablere innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger med rett til skattemessig særbehandling.

Da 1994-utkastet til ny TPES-forskrift forelå, var Regjeringen allerede i gang med å utarbeide en bredt anlagt stortingsmelding om sosial velferdspolitik, hvor pensjonspolitiske og pensjonsfaglige spørsmål ville utgjøre en viktig del. På bakgrunn av dette og i samsvar med høringsuttalelsene fra 1992 om å se TPES i et helhetlig perspektiv, bestemte man seg for å avvente vedtagelsen av nye regler.

3.2.3 Velferdsmeldingen

I Velferdsmeldingen (Stortingsmelding nr 35 (1994-95)) gikk Regjeringen gjennom gjeldende regler, vurderte begrunnelsene for å skattefavorisere private tjenstepensjonsordninger og drøftet de sentrale problemstillingene innenfor området. Velferdsmeldingen har sammen med Stortingets innstilling lagt premissene for utformingen av utvalgets utkast til nye regler.

Med hensyn til spørsmålet om fortsatt skattefavorisering av TPES uttrykte Regjeringen i Velferdsmeldingen at hensynet til stabile rammebetingelser må veie tyngst. På bakgrunn av dette foreslo man å opprettholde dagens system, selv om man mente at de tradisjonelle argumenter for skattefavorisering i liten grad var til stede. Det ble videre foreslått regler om høyeste maksimale kompensasjonsgrad (for folketrygden og TPES samlet) gjennom et system med knekkpunkter ved henholdsvis 6 og 9 ganger folketrygdens grunnbeløp. Dagens regler fastsetter kun at lønn ut over 12 G ikke skal medregnes som grunnlag for opptjening av pensjon i TPES. Formålet med forslaget er å innarbeide en mer sosial opptjeningsprofil innenfor TPES i tråd med det som er tilfellet i folketrygden. I Velferdsmeldingen gikk Regjeringen også inn for å vurdere å stramme inn adgangen til inntektsfradrag for avsetninger til premiefond, samt formuesbeskatning og løpende beskatning av avkastning på premiefond. Dette fikk imidlertid ikke tilslutning i Stortinget ved behandlingen av Velferdsmeldingen.

Som et ledd i arbeidslinjen foreslo Regjeringen å opprettholde dagens pensjonssalder på 67 år innenfor TPES. Mens det i dag gjelder et krav om minimum 30 års opptjening for rett til full pensjon, foreslo man i Velferdsmeldingen å øke dette kravet til 40 år. Dette har sammenheng med ønsket om å heve den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen, samtidig som en oppnår samsvar med tilsvarende regler i folketrygden. Regjeringen foreslo også at det innføres regler om opptjening av pensjonsrettigheter innenfor TPES under omsorgspermisjon som gir rett til omsorgspoeng i folketrygden. Dette anses nødvendig for at kvinner ikke skal komme dårligere ut som følge av et krav om 40 års opptjening for full pensjon. I Stortingsbehandlingen framsatte sosialkomiteen forslag om å be Regjeringen utrede et krav om 35 år både i offentlig og privat sektor, kombinert med omsorgsopptjening og adgang til å lukke eksisterende ordninger.

Også i Velferdsmeldingen ble det foreslått overgang til lineær opptjening, noe som innebærer at opptjening av pensjonsrettigheter skal skje forholdsmessig etter tjenestetid. Det ble anført at dette vil styrke eldre arbeidstakerses stilling på arbeidsmarkedet og gi bedre oversikt over opptjente rettigheter. Lineær opptjening foreslås å bli obligatorisk, men skal kun gjelde for framtidig opptjening.

Deltidsansatte og personer med lav lønn vil med dagens system normalt ikke opparbeide pensjon i en tjenstepensjonsordning etter skatteloven dersom pensjonsgrunnlaget er så lavt at folketrygden alene er stor nok til å gi minst den kompensasjonsgrad som normalt er fastsatt i pensjonsplanen. For å styrke disse gruppens rettigheter og tilknytning til tjenstepensjonsordningen, ble det foreslått i Velferdsmeldingen rett til medlemskap etter 6 måneders ansettelse, og ansiennitet i ordningen fra samme tidspunkt. I dag kan det kreves at arbeidstakere over 25 år har vært ansatt i foretaket i ett år for å bli medlem, og inntil fem år for arbeidstakere under 25 år. Videre ble det foreslått å endre reglene vedrørende eiendomsrett til opptjent pensjon for de som slutter uten løpende pensjon. I dag vil man i mange tilfeller ikke få noen rettigheter med seg videre dersom man slutter før man har vært medlem av pensjonsordningen i tre år. Dette treårskravet er i Velferdsmeldingen foreslått senket til 6 måneder.

I Velferdsmeldingen ble det videre foreslått å opprettholde forholdsmissighetsprinsippet, som innebærer at samlet pensjon for personer med høy lønn ikke

skal utgjøre en større del av tidligere lønn enn for personer med lavere lønn. Kravet om forsikringselement i ordningen ble foreslått opprettholdt. Dette innebærer at dødelighetsarv, dvs avsetninger tilknyttet medlemmer som dør, tilfaller forsikringskollektivet og ikke den avdødes arvinger. En konsekvens av kravet om forsikringselement er at ytelsene skal være livsvarige.

3.2.4 Stortingets behandling av Velferdsmeldingen

Stortinget behandlet Velferdsmeldingen den 14. mai 1996. Til grunn for behandlingen lå Sosialkomiteens innstilling, Innst S nr 180 (1995-96). Det ble, som varslet i mandatet, gitt en del føringer for utvalgets arbeid med lov om foretakspensjon. Det ble bare gjort ett vedtak, gjengitt i "*Vedtak gjort av Stortinget*" i avsnitt 3.2.4.1 nedenfor, av direkte relevans for utvalget, men det ble gitt en rekke føringer i form av merknader i innstillingen fra vekslende flertall i Sosialkomiteen som ikke er nedfelt i formelle vedtak. Disse er omtalt under "*Ulike merknader fra Sosialkomiteen*" i avsnitt 3.2.4.2.

3.2.4.1 Vedtak gjort av Stortinget

I behandlingen av Innst S 180 vedtok Stortinget forslag 4 med følgende ordlyd:

«Stortinget ber Regjeringen legge fram forslag til egen lov for TPES- og EPES-ordninger i samsvar med fellesmerknadene fra Senterpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Fremskrittspartiet under kap. 12 og 13 i Innst. S. nr. 180 for 1995-96.»

Vedtaket innebærer at Regjeringens forslag med hensyn til endrede regler for premiefond, ikke ble vedtatt. Avkastningen på premiefondsmidler skal ikke beskattes, premiefondet skal ikke inngå i foretakets formuesskattegrunnlag, og taket på 10 ganger årets premie for avsetning til premiefond skal ikke senkes. Disse forholdene er omtalt senere i utvalgets utredning. Ordlyden i fellesmerknadene var som følger:

«Komiteens medlemmer fra Senterpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Fremskrittspartiet, viser til Regjeringens forslag om å redusere adgangen til avsetning på premiefond under dagens tak på 10 ganger årets premie i TPES-ordningen. Disse medlemmer viser videre til regelen om at tilskudd til premiefondet ikke må overstige 150 pst av årets premie, som setter grense for den årlige avsetningen til fondet. Disse medlemmer mener at bedriftenes avsetningsmulighet ikke må svekkes med hensyn til sikring av de ansattes rettigheter.

Disse medlemmer viser videre til forslag fra Regjeringen om både å inntekts- og formuesbeskatte premiefond. Disse medlemmer viser til at selv om avkastningen på premiefondet ikke beskattes fortløpende, blir uttak fra fondet, dvs. pensjonene, beskattet med inntektsskatt. Disse medlemmer viser til at beskatning kan vanskeliggjøre oppbygging av pensjonsordning for ansatte i private bedrifter. Disse medlemmer vil på denne bakgrunn ikke støtte forslaget til innstramming.

Komiteens medlemmer fra Senterpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Fremskrittspartiet har merket seg at Regjeringen vil vurdere en reduksjon av dagens tak på 10 ganger årets premie for avsetning til premiefond til fremtidig dekning av de ansattes rettigheter i den private tjenstepensjonen. Etter disse medlemmers vurdering er dagens regler tjenlige til det formålet de er tiltenkt. Store svingninger i næringslivets inntekter og redusert adgang til fondsavsetninger for tjenstepensjonene vil svekke disse. Regjeringens ensidige fokusering på skattekreditten som innvilges, er bare ett av mange argumenter. Det forhold at disse midlene i realiteten ikke er

bedriftens eiendom, men de ansattes, gjør at disse medlemmer ikke deler Regjeringens sterke bekymring med hensyn til den innvilgede skattekreditt, og vil følgelig opprettholde dagens avsetningsmuligheter innenfor tjenestepensjonsordningen.

Disse medlemmer har også merket seg at Regjeringen vil beskatte de avsatte midler på premiefond for såvel inntekts- som formuesskatt. Heller ikke denne skatteskjerpelsen vil disse medlemmer være med på. Alle disse angrepene på de private tjenestepensjonsordningene vil i sum resultere i at færre arbeidstakere vil bli omfattet av tjenestepensjonsordninger, i tillegg til at ordningene gjennomgående vil bli mindre verdt for den enkelte. Etter disse medlemmers vurdering er det fortsatt viktig å stimulere til at flere arbeidstakere skal være omfattet av en tjenestepensjonsordning enn hva som er tilfelle i dag hvor kun 40 % av de ansatte i privat sektor er omfattet av en tjenestepensjonsordning. I et slikt perspektiv vil fortsatt skattestimulans være av stor viktighet.»

3.2.4.2 Ulike merknader fra Sosialkomiteen

Ved siden av fellesmerknadene over, inneholdt sosialkomiteens innstilling ulike merknader fra vekslende flertall. Disse er ikke nedfelt i formelle vedtak, men har utgjort viktige føringer for utvalgets arbeid.

- *Lineær opptjening*: Komiteen går inn for lineær opptjening i tjenestepensjonsordninger, begrenset til framtidig opptjening.
- *Medregning*: Komiteen går inn for at medregning fortsatt skal være frivillig.
- *Retten til fripolise*: Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Kristelig Folkeparti, går inn for at 6 måneders medlemskap i en tjenestepensjonsordning skal gi rett til fripolise.
- *Registreringssystem for rettigheter*: Komiteen går inn for at det etableres et registreringssystem som gir en samlet oversikt over rettigheter fra tjenestepensjonsordninger.
- *Maksimal dekningsprosent og knekkpunkt*: Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Kristelig Folkeparti, går inn for at fordelingsprofilen for skattefaviserte tjenestepensjoner forbedres gjennom innføring av knekkpunkt og maksimale tillatte kompensasjonsgrader innenfor ulike lønnsgrunnlag. Det legges til grunn at en slik endring ikke må gis tilbakevirkende kraft, dvs. at påbegynt opptjening i en ordning skal kunne fortsette etter de opprinnelige forutsetninger.
- *35 års opptjeningstid og omsorgsopptjening*: Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet og Høyre, ber om at Regjeringen i forbindelse med forslag om ny lov om tjenestepensjoner etter skatteloven kommer tilbake med utredning om økt minste opptjeningstid fra 30 til 35 år for rett til full pensjon både når det gjelder offentlige og private tjenestepensjonsordninger, innføring av omsorgsopptjening og adgang til å lukke nåværende ordninger.
- *Endring av medlemskapskriteriene*: Komiteen går inn for at medlemskapskriteriene for lavtlønte, deltidsarbeidende, sesongarbeidere, og arbeidstakere under 25 år endres slik at disse gruppene gis en sterkere tilknytning til tjenestepensjonsordninger i den enkelte bedrift.
- *Eldre nyansatte arbeidstakere*: Komiteen går inn for at dagens adgang til å holde nyansatte med mindre enn 10 år igjen til ordningens pensjonsalder utenfor bedriftens tjenestepensjonsordning, opprettholdes.
- *Krav til antall ansatte*: Komiteen går inn for at også bedrifter med mindre enn 5 ansatte skal kunne opprette tjenestepensjonsordninger.
- *Ikke felles utbetaling av tjenestepensjon fra siste pensjonsinnretning*: Komiteen

teens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti, går inn for at det ikke gjennomføres en ordning med utbetaling av alle pensjonsytelser fra ulike tjenestepensjonsordninger fra siste pensjonsinnretning.

- *Forsikringselement og krav til livslang ytelse:* Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti, går inn for at tjenestepensjonsordninger skal inneholde forsikringselement og gi livslange ytelser.

3.2.5 Innskuddsbaserte pensjoner

En ønsket i Velferdsmeldingen ikke å åpne for såkalte innskuddsbaserte ordninger, som kjennetegnes ved at innbetalingene er spesifisert mens utbetalingene avhenger av størrelsen på innbetalte midler med tillegg av eventuell avkastning. Det vises til at den finansielle risiko ved en innskuddsbasert ordning ligger hos den ansatte (og ikke hos arbeidsgiver, slik det er i ytelsesbaserte ordninger), som ikke vil være garantert en gitt ytelse, og at pensjonspolitiske hensyn og kjønnsmessige likebehandlingshensyn vanskelig kan ivaretas innenfor en innskuddsbasert ordning. Endelig vises det til muligheten for tapte skatteinntekter gjennom oppretting av nok en type privat tjenestepensjonsordning med skattemessig særbehandling.

Under Stortingets behandling av Velferdsmeldingen ble Regjeringen bedt om å utrede spørsmålet om innskuddsbaserte ordninger videre. Innskuddsbaserte ordninger er derfor gitt en forholdsvis omfattende omtale, og en rekke spørsmål vedrørende slike ordninger reist i avsnitt 3.10 (side 97-105) i Revidert Nasjonalbudsjett 1997 (St meld nr 2 (1996-97)).

Dagens regulering av tjenestepensjonene er basert på ytelsesbaserte ordninger, slik også utvalgets forslag er. Den gunstige skattemessige behandlingen av tjenestepensjoner etter skatteloven omfatter således ikke innskuddsbaserte ordninger. Den videre behandling av innskuddsbaserte ordninger er foreløpig ikke avklart. Noen utredningsoppgave knyttet til innskuddsbaserte ordninger er ikke lagt til utvalget. Uansett den videre realitetsbehandling av innskuddsbaserte ordninger, legger utvalget til grunn at en først må klarlegge realitetsstandpunktene til en rekke spørsmål i en slik eventuell ordning, og hovedspørsmålet – om en slik ordning skal tillates innenfor de gunstige skattereglene – må avklares.

Utvalget vil her peke på at det er en rekke realitetsspørsmål ved en slik ordning som vil måtte løses etter samme modell som velges i den nye loven om foretakspensjon, som utvalget her har laget utkast til. Det vil utvilsomt også være slik at de realitetsspørsmål som kan bringes fram for Stortinget som et ledd i avklaringen av om en skal tillate en innskuddsbasert ordning innenfor det gunstige skatteregimet, bare vil være en del av den samlede mengde spørsmål en må avklare. En slik fullstendig realitetsavklaring kan etter utvalgets syn først kunne skje ved selve utarbeidelsen av loven om innskuddsbaserte pensjonsordninger, om en kommer fram til at en slik ordning skal etableres. Utvalget vil i denne forbindelse understreke behovet for samkjøring og koordinering av de to lovene, slik at en ikke gjennom ulikheter i lovkonstruksjoner mv. gjør den ene ordningen mer favorabel enn den andre. Dette er ikke til hinder for at lov om ytelsesbaserte ordninger vedtas før en tar standpunkt til innskuddsbaserte ordninger. Utvalget mener det haster med å få vedtatt den nye lov om ytelsesbaserte ordninger, som utvalget her har lagt fram utkast til.

3.3 PRAKSIS I TJENESTEPENSJONSORDNINGER

I forbindelse med utvalgets arbeid og arbeidsgruppens utredning av omsorgsopptjening innen tjenestepensjonsordninger etter skatteloven, har en fått utført

ekstern utredning på felter der det var behov for utfyllende opplysninger. Dette gjelder praksis i eksisterende tjenstepensjonsordninger, herunder særlig praksis vedrørende omsorgspermisjoner.

På oppdrag fra Finansdepartementet utførte derfor R. Loen Consulting i mars 1996 en spørreundersøkelse blant bedrifter med tjenstepensjonsordning for å kartlegge utbredelsen av noen trekk ved ordningene som en har lite informasjon om. Hovedemner for undersøkelsen var bedriftenes praksis når det gjelder medlemskap i sin tjenstepensjonsordning ved fødselspermisjon med lønn og ved omsorgspermisjon uten lønn, samt praksis vedrørende rettigheter fra annen pensjonsordning.

Samme foretak utførte også utredningsarbeide i forbindelse med Velferdsmeldingen. Hovedtemaet i den undersøkelsen var å kartlegge virkninger i tjenstepensjonsordningene av endringene i folketrygdens pensjonsregler fra 1992, jf avsnitt 11.5.3 i meldingen.

3.3.1 Undersøkelsens omfang

Undersøkelsen omfatter tjenstepensjoner i privat sektor organisert i både pensjonskasser og i livsforsikringsselskaper. Undersøkelsen ble foretatt per telefon, og spørsmålene ble rettet til personalavdelingen i bedriftene. Undersøkelsen dekker derfor *forholdet mellom bedrift og ansatt*, og i mindre grad det kontraktmessige forholdet mellom bedrift og livsforsikringsselskap eller pensjonskasse. Totalt dekker undersøkelsen 217 bedrifter med 161.414 ansatte.

I størrelse var bedriftene ulike. Tabell 3.1 under gir en oversikt over fordelingen av antall ansatte i bedriftene. De fleste ansatte arbeider i bedrifter med over 1000 ansatte.

Tabell 3.1: Oversikt over bedriftene i undersøkelsen

	Antall bedrifter		Antall ansatte	
Over 1000 ansatte	36	(17 pst)	123 678	(77 pst)
500-999 ansatte	23	(11 pst)	16 885	(10 pst)
200-499 ansatte	38	(18 pst)	10 695	(7 pst)
50-199 ansatte	70	(32 pst)	8 609	(5 pst)
Mindre enn 50 ansatte	50	(23 pst)	1 547	(1 pst)
Samlet	217	(100 pst)	161 414	(100 pst)

Kilde: Loen Consulting

3.3.2 Nærmere om ordningenes egenskaper

En skiller pensjonsordninger i *tilleggs- og differanseordninger*, der differanseordningen garanterer et samlet pensjonsnivå inklusive beregnet folketrygd, mens tilleggsordninger garanterer et rent tillegg i forhold til lønn, eller av lønn ut over en minste grense. Av det totale antall ordninger definerte 59 pst seg som differanseordninger. I alt 61 pst av de ansatte er medlemmer av slike ordninger.

I Velferdsmeldingen refereres en undersøkelse fra 1995, se kommentar i innledningen til "*Praksis i tjenstepensjonsordninger*" i avsnitt 3.3. I denne var andelen bedrifter som oppgav at de hadde en differanseordning 76 pst, altså noe høyere. Det kan synes som om nedgangen skyldes at nye ordninger i stor grad er tilleggsordninger, men også at eksisterende ordninger er endret (utvalgene var ikke identiske,

så det eksisterer også utvalgsusikkerhet). Det var ingen lukkede ordninger i utvalget.

3.3.2.1 Pensjonsnivå

Et pensjonsnivå i størrelsesorden 66 pst er mest vanlig, selv om også en del bedrifter har lavere dekningsgrad. Dette gjenspeiler at mange har valgt å utforme ordningene etter mønster av Statens Pensjonskasse. Tabell 3.2 viser en oversikt over fordelingen på ulike pensjonsnivåer i undersøkelsen.

Tabell 3.2: Pensjonsnivå (pensjonsprosent)

	Antall bedrifter		Antall ansatte	
70 pst eller bedre	36	(17 pst)	19 299	(12 pst)
65-67 pst	104	(48 pst)	67 832	(42 pst)
60-62 pst	65	(30 pst)	41 266	(26 pst)
60 pst eller lavere	12	(6 pst)	33 017	(20 pst)
Samlet	217	(100 pst)	161 414	(100 pst)

Kilde: Loen Consulting

Fordelingen avhenger av om en ser på bedrifter eller medlemmer. Dette skyldes at flere store bedrifter har lav dekningsgrad.

I Velferdsmeldingen er tilsvarende fordeling beskrevet i avsnitt 11.5.3 (se også figur 11.1 i meldingen). Den gang oppgav et noe høyere antall av bedrifter (54 pst) å ha ordninger i intervallet 65-67 pst, mens betydelig færre bedrifter (4 pst) oppgav å ha pensjonsnivå på 70 pst og over. På grunn av utvalgsusikkerheten er det ikke klart om denne endringen skyldes tilfeldigheter i utvalget eller om det viser en tendens mot høyere ytelse. Det kan også gjenspeile at ytelsene er oppgradert i enkelte bransjer i løpet av perioden.

3.3.2.2 Regulering av lønnsgrunnlag for ordningen

Stort sett vil pensjonsgrunnlaget (beregningsgrunnlaget for pensjonen) bli regulert helt opp til folketrygdens pensjonsalder (67 år) eller senere. I knapt 20 pst av ordningene vil likevel siste regulering av grunnlaget skje noe før. Tabell 3.3 viser en oversikt over fordelingen av medlemmenes alder ved siste regulering av lønnsgrunnlaget.

Tabell 3.3: Siste regulering av lønnsgrunnlaget

	Antall bedrifter		Antall medlemmer	
67 år eller senere	175	(81 pst)	118 362	(73 pst)
66 års alder	11	(5 pst)	26 388	(16 pst)
65 års alder	7	(3 pst)	5 193	(3 pst)
64 års alder	11	(5 pst)	9 955	(6 pst)
63 års alder	6	(3 pst)	892	(1 pst)
62 års alder	3	(1 pst)	522	(0 pst)
Vet ikke	4	(2 pst)	102	(0 pst)
Samlet	217	(100 pst)	161 414	(100 pst)

Kilde: Loen Consulting

Noen av disse bedriftene varierer ytterligere, eksempelvis ved å bruke snitt av siste tre år. Dette gjelder imidlertid bare for et fåtall av bedriftene, noe som også framgår av at om lag 80 pst av bedriftene brukte 67 år. Om lag 3 pst brukte snittet av de siste tre år før pensjonsalder.

3.3.2.3 Varighet

De fleste ordningene gir livsvarige ytelser, men det er innslag av ordninger der alderspensjonen opphører etter 10 år eller mer, eller trappes ned med stigende alder. Tabell 3.4 viser en oversikt over varigheten av pensjonsytelsen i de ulike bedriftene i undersøkelsen. En av de livsvarige ordningene her var aldersnedtrappende.

Tabell 3.4: Varighet av pensjonsytelsen

	Antall bedrifter		Antall ansatte	
Livsvarige pensjon	181	(83 pst)	140 335	(87 pst)
Opphørende pensjon ved 82 år	14	(6 pst)	13 853	(9 pst)
Opphørende pensjon ved 77 år eller tidligere	22	(10 pst)	7 226	(4 pst)
Samlet	217	(100 pst)	161 414	(100 pst)

Kilde: Loen Consulting

3.3.2.4 Opptjenings tid og avkortning

Av de bedriftene som ble spurt, hadde 94 pst 30 år som krav til opptjenings tid for full pensjon. Dette utgjorde 96 pst av de ansatte. Av de øvrige hadde 3 pst 35 års opptjenings tid (4 pst av de ansatte), mens 3 pst (med 1 pst av de ansatte) hadde andre krav.

Avkortning vil si at medlemmene ikke vil få full pensjon i denne pensjonsordningen selv ved å stå i samme jobb fram til pensjonsalder. Den vanligste grunn til dette er at da de ved opptak i pensjonsordningen hadde kortere gjenværende tid til pensjoneringsalder enn full obligatorisk opptjenings tid i ordningen (og at de ikke

fikk medregnet eventuell tidligere opptjening). På spørsmål om hvor mange medlemmer som har avkortning, viser svarene at om lag 12 pst av medlemmene har avkortning. Med hensyn til avkortning, må imidlertid anslaget sies å være svakt begrunnet idet man i bedriftene lot til å ha liten oversikt over dette.

3.3.2.5 Forsikringsomfang

Ut over alders- og uførepensjon kan en kollektiv pensjonsavtale omfatte barnepensjon og ektefellepensjon. Selv om de fleste omfatter alle fire elementene, er det også ordninger som bare består av alders- og uførepensjon. Tabell 3.5 viser en oversikt over fordelingen på ulike ytelser blant ordningene i bedriftene i undersøkelsen.

Tabell 3.5: Omfang av forsikringsytelser. Antall (andel) bedrifter og ansatte

	Antall bedrifter		Antall ansatte	
Ikke pensjoner til etterlatte	41	(19 pst)	8 273	(5 pst)
Ektefellepensjon	176	(81 pst)	145 319	(90 pst)
Fordeling etter ektefellepensjonens nivå:				
60 pst av alders- pensjon eller bedre	20	pst	34	pst
55 pst av alders- pensjon	56	pst	55	pst
50 pst av alders- pensjon eller lavere	24	pst	7	pst
Barnepensjon	170	(78 pst)	151 692	(94 pst)
Fordeling etter barnepensjonens nivå:				
50 pst av alders- pensjon eller bedre	64	pst	65	pst
40 pst av alders- pensjon eller lavere	36	pst	35	pst

Kilde: Loen Consulting

Bedrifter som ikke har noen form for ektefelle- og barnepensjon gjennom kollektiv tjenstepensjon, kan likevel være dekket på dette området gjennom andre forsikringsforhold.

3.3.2.6 Tilskudd fra de ansatte

I utvalget hadde 18 pst av bedriftene ordninger der de ansatte betalte et tilskudd, i 17 pst av tilfellene 2 pst av lønn og i de resterende 1 eller 3 pst. Ordninger med tilskudd fra ansatte berører om lag 10 pst av alle medlemmer.

3.3.3 Medregning av tidligere rettigheter

Medregning er et spørsmål om hvordan en håndterer allerede opptjente pensjonsrettigheter i forbindelse med jobbskifte, og det har betydning for pensjonsnivået ved oppnådd aldersgrense. Når en nytilsatt som har tjent opp pensjon hos en eller flere

tidligere arbeidsgivere, blir tatt opp som medlem i en ny bedrifts TPES-ordning, kan det skje medregning i denne bedriftsordningen ved at tidligere opptjening påvirker hvor stor pensjonsopptjeningen blir innenfor den nye bedriftens pensjonsplan, for en gitt lønnsutvikling. Når en arbeidstaker som ikke har nådd pensjonsalderen, slutter hos en arbeidsgiver med TPES-ordning, får han rett til oppsatt pensjon i form av en fripolise betalt av denne arbeidsgiverens pensjonsordning. På tidspunktet for jobbskifte representerer denne fripolisen en reserve som sammen med garantert og eventuell senere meravkastning fra forsikringselskapet/pensjonskassen danner grunnlaget for en løpende pensjonsytelse fra pensjonsalder. Dagens TPES-regler har verken forbud mot eller plikt til at slik opptjening hos tidligere arbeidsgiver skal medregnes hos den nye arbeidsgiveren.

Noe over halvparten av bedriftene, om lag 55 pst, oppgav at de tar hensyn til tidligere rettigheter. Av disse mente de fleste at det var en fordel å ta hensyn til tidligere rettigheter, mens noen (10 pst av alle) oppgav at ikke hadde tatt stilling til dette.

Videre sa 41 pst av bedriftene som praktiserte medregning (som tilsvarer 23 pst av alle bedriftene) at de også ønsket å få overført den ansattes reserver til sin egen ordning, mens omtrent like mange (45 pst av de som tok hensyn til tidligere opptjening, eller 25 pst av alle bedriftene) oppgav at de ikke ønsket dette. De resterende svarte at de ikke hadde tatt stilling til spørsmålet.

Av bedriftene som ikke tok hensyn til tidligere rettigheter, oppgav omkring halvparten (55 pst) at de betraktet det som en fordel *ikke* å ta hensyn til slike rettigheter. Av de øvrige, mente 26 pst at det *ikke* var en fordel *ikke* å gjøre det (men lot være likevel) mens 18 pst oppgav at de ikke hadde tatt stilling til spørsmålet.

For noen av bedriftene, særlig de mindre, kan spørsmålsstillingen ha vært ny. Det kan også være noe uklart hva som ligger i kostnadmessig fordel for bedriftene. Generelt kan det sies at spørsmålet krever en pensjonsfaglig kompetanse som det, ihvertfall i endel bedrifter, er relativt lite av. Eventuelle fordeler vil avhenge av bl a pensjonsnivået i ordningene og av metoden som anvendes for medregning. Undersøkelsen er derfor svak på dette punktet.

3.3.4 Medlemskap ved permisjon

For en del typer permisjoner uten lønn, herunder permisjon som følge av fødsel og adopsjon, medregner Statens Pensjonskasse inntil to år av permisjonstiden fullt ut som pensjongivende tjenestetid. For visse permisjoner kan tid medregnes i ytterligere fire år. Det er ikke nødvendig å betale inn pensjonsinnskudd for å få medregnet denne tjenestetiden. Denne perioden på to år kommer i tillegg til den fødselspermisjonen som en har krav på i henhold til folketrygdloven, dvs at kvinner som er medlemmer av Statens Pensjonskasse får en pensjonsmessig tellende tjenestetid på samlet inntil tre år ved permisjon etter fødsel. For hver ny fødsel kan opptjenes ytterligere ett års tellende tjenestetid. Det er ikke anledning til å fortsette medlemskap ved selv å betale hele premien.

De kommunale pensjonsordningene godskriver ikke ulønnede permisjoner. Den enkelte kan imidlertid på frivillig basis fortsette medlemskapet i inntil to år mot selv å betale hele premien. I likhet med Statens Pensjonskasse er alle risikosikret i to år ved permisjoner.

Praksis ved permisjoner i private kollektive tjenstepensjoner er lite kjent. I forbindelse med utredning av omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger etter skatteloven er det derfor av interesse å kartlegge dagens praksis på dette området.

3.3.4.1 Fødselspermisjon med lønn

Under den lovfestede perioden med permisjon i forbindelse med fødsel oppgav bare 1 pst av bedriftene at ansatte ble meldt ut av ordningen. 3 pst svarte at problemstillingen ikke hadde vært aktuell, men de resterende 96 pst lot de ansatte bli stående i ordningen. Bedriftene som meldte ansatte ut eller ikke kunne svare, var svært små.

I den lovfestede fødselspermisjonen kan den enkelte velge mellom 80 pst lønn i 52 uker eller 100 pst lønn i 42 uker. Bare et fåtall av bedriftene la noen vekt på dette, slik at i 2 pst av bedriftene (6 pst av de ansatte) ville lønnsgrunnlaget bli endret til 80 pst eller til et gjennomsnitt om dette var aktuelt. Stort sett vil altså den ansatte bli stående i tjenestepensjonsordningen med full lønn som pensjonsgrunnlag i fødselspermisjonstiden.

3.3.4.2 Permisjon ut over fødselspermisjon

Den ansatte vil i tillegg kunne søke om omsorgspermisjon ut over den lovfestede tiden. Hele 71 pst av bedriftene oppgav at den ansatte også i slik permisjon ville bli stående i ordningen med fullt pensjonsgrunnlag. Dette utgjør 88 pst av de ansatte. Av de resterende bedriftene, oppgav tre fjerdedeler (25 pst av samtlige bedrifter) at de ville melde den ansatte ut av ordningen, mens de øvrige ikke hadde tatt stilling til spørsmålet.

3.3.4.3 Annen permisjon uten lønn

Et flertall av bedriftene oppgav at de ikke hadde tatt stilling til spørsmålet om de ville la ansatte stå i pensjonsordningen ved annen permisjon uten lønn. Om lag 42 pst av bedriftene oppgav at de ville la ansatte bli stående i pensjonsordningen også under slik permisjon. Dette gjelder for en større andel av medlemmene. Tabell 3.6 viser en oversikt over medlemskap under annen permisjon enn fødselspermisjon. Tiden før den ansatte blir utmeldt varierer, men i de bedriftene der problemstillingen er kjent vil i stor grad de ansatte kunne forbli i ordningen i opp til et år.

Tabell 3.6: Medlemskap under annen permisjon enn fødselspermisjon. Antall (andel) bedrifter og ansatte

		Antall bedrifter		Antall ansatte	
Fortsatt medlem under permisjon		92	(42 pst)	120 483	(78 pst)
Fordelt etter permisjonslengde:	Opp til 3 måneder	3 pst		5 pst	
	Inntil 1 år	72 pst		65 pst	
	Inntil 1,5 år	5 pst		4 pst	
	Inntil 2 år	18 pst		19 pst	
	Inntil 3 år	1 pst		7 pst	

Kilde: Loen Consulting

Det kan i tillegg føyes til at 16 pst av bedriftene aksepterer at den ansatte blir stående i ordningen under annen permisjon uten lønn mot at vedkommende selv betaler et tilskudd som dekker bedriftens kostnader helt eller delvis.

3.3.5 Kommentarer

Undersøkelsen har vist at ordningen i Statens Pensjonskasse fungerer som en slags norm i mange tjenestepensjonsordninger. Eksempelvis har 30 år vært den typiske opptjeningstiden, mens ytelser basert på om lag 66 pst av pensjongivende lønn er vanlige. Samtidig kan det virke som at nivået for ytelsene har steget noe, og at andelen tilleggsordninger er større enn en tidligere har antatt.

Om lag halvparten av bedriftene praktiserer medregning av tidligere rettigheter. Både på dette feltet og når det gjelder antall medlemmer med avkortning, er imidlertid undersøkelsen noe svak, tildels fordi kunnskapsnivået blant de intervjuede kunne virke lavt på disse punktene.

Det bør påpekes at ansatte i stor utstrekning blir stående i pensjonsordningen gjennom avgrensede perioder med omsorgspermisjon.

3.4 OMFANG AV SUPPLERENDE PENSJONSORDNINGER

Praktisk talt alle arbeidstakere i offentlig sektor er tilknyttet en tjenestepensjonsordning gjennom Statens Pensjonskasse eller kommunale og fylkeskommunale ordninger. I offentlig sektor inngår avtalefestet pensjon (AFP) som en del av pensjonsordningen. I privat sektor inngår ulike tjenestepensjonsordninger, avtalefestet pensjon og individuelle pensjonsordninger i begrepet supplerende pensjonsordninger. Dette omfatter også tjenestepensjonsforsikring etter skatteloven (TPES), egen pensjonsforsikring etter skatteloven (EPES), kollektiv livrente i arbeidsforhold, individuell livrenteforsikring og individuell kapitalforsikring. Det er tjenestepensjon og egen pensjonsforsikring som har størst utbredelse, og særlig er de private tjenestepensjonsordningene etter skatteloven viktige. Av samlede fonds knyttet til pensjonsforsikringskontrakter i livsforsikring, utgjorde kollektive kontrakter 73 pst ved utgangen av 1995.

Tjenestepensjoner i privat sektor kan enten betales over drift eller sikres i forsikringsselskap eller pensjonskasse. I privat sektor er de fleste tjenestepensjonsordninger utformet slik at de fyller vilkårene for å oppnå fradrag for premien etter skatteloven, men det finnes også ordninger utenfor skatteloven. Ved sikring får bedriften fradrag i inntekten for innbetaling og tilskudd til privat tjenestepensjonsordning etter skatteloven. Sikring av andre ordninger er ikke fradragsberettiget på samme måte. Pensjoner over drift, der forpliktelsene ikke er sikret som nevnt, kommer til fradrag ved utbetalingen. Tjenestepensjonsordningen i staten er lovfestet gjennom lov om Statens Pensjonskasse, og har satt mye av rammen for utforming og valg i de øvrige tjenestepensjonsordningene. Tjenestepensjonene i kommunene og fylkeskommunene er i stor utstrekning like den statlige tjenestepensjonsordningen.

Tjenestepensjonsordninger i offentlig sektor omfatter kommunale, fylkeskommunale og statlige ordninger. Lov om Statens Pensjonskasse av 28. juli 1949 bestemmer at arbeidstakere som er tilsatt i statens tjeneste i heldagsstilling er medlemmer av Pensjonskassen. Deltidsansatte er medlemmer av Statens Pensjonskasse hvis de arbeider minst 14 timer pr uke. Lærere er medlemmer når de har minst 35 pst stilling. Arbeidstaker som mottar løpende alders- eller invalidepensjon fra Statens Pensjonskasse blir også medlem hvis arbeidstiden er kortere enn dette. Etter 1986 blir alle pensjoner regulert i takt med endringer i folketrygdens grunnbeløp (G).

Etter kommuneloven § 24 nr 4 står kommuner og fylkeskommuner fritt til å opprette pensjonsordninger for sine ansatte. I utgangspunktet vil slike pensjonsordninger være basert på avtaler mellom kommunene/fylkeskommunene og de ansattes organisasjoner. Kongen kan med hjemmel i nevnte bestemmelse forskriftsfeste

nærmere regler for pensjonsordningene. Denne myndighet er delegert til Sosial- og helsedepartementet, og forskrift av 22. april 1997 gir materielle rammer for kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger. De kommunale og fylkeskommunale ordningene kan være organisert gjennom Kommunal Landspensjonskasse, egen pensjonskasse eller gjennom livsforsikringsselskap. Det er 435 kommuner og 18 fylkeskommuner i Norge. KLP har en markedsandel på 94 pst av antall kommuner og fylkeskommuner, med om lag 65 pst av de kommunalt ansatte.

Hovedtyngden av de kommunale tjenstepensjonsordningene har i dag inngått avtale med Statens Pensjonskasse om overføring av opptjente pensjonsrettigheter (overføringsavtalen). Et grunnleggende krav for at denne avtalen skal fungere, er at pensjonsvilkårene i de forskjellige ordningene i avtalesystemet er tilnærmet like. Av den grunn er det tatt inn en bestemmelse i disse avtalene hvor det går fram at de kommunale og fylkeskommunale ordningene plikter å gjennomføre tilsvarende endringer i sine vedtekter som de endringene som blir gjennomført i lov om Statens Pensjonskasse. I forbindelse med lønnsoppgjøret 1996 tariffestet partene i kommunesektoren et krav om at alle kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger skal være tilsluttet overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse.

De offentlige tjenstepensjonsordningene er bruttoordninger, og garanterer en samlet ytelse bestående av tjenstepensjon og pensjon fra folketrygden. Denne garantien reguleres av regler om samordning, som medfører at den enkelte pensjonist får en samlet pensjon lik den høyeste enkeltpensjon vedkommende har blitt lovet. Utvalget som hadde til oppgave å forenkle samordningsreglene (NOU 1995:29 Samordning av pensjons- og trygdeytelser) skriver selv at samordningsloven inneholder «det mest kompliserte og vanskelig tilgjengelige regelverket vi har i vårt rettssystem».

3.4.1 Utbredelse

De største enkeltaktørene innenfor tjenstepensjonsordninger er Statens Pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP). SPK har alle ordninger innenfor statlig virksomhet som er dekket av loven, og noen ordninger utenfor. KLP har de fleste ordninger i kommunal og fylkeskommunal virksomhet. Tabell 3.7 viser fordelingen av medlemmer i ulike ordninger.

Tabell 3.7: Antall medlemmer i tjenstepensjonsordninger

	Antall medlemmer ¹⁾ pr 31.12.95
Statens Pensjonskasse	270.000
Kommunal Landspensjonskasse	247.000
Selvstendige kommunale pensjonskasser	88.000
Norges Forsikringsforbund ²⁾	340.000
Private pensjonskasser	115.000
Andre	6.000
I alt	1.066.000

¹⁾ Uførepensjonister regnes her ikke med blant antall medlemmer

²⁾ Eksklusive KLP. Inkluderer noen kommunale ordninger organisert gjennom forsikringsselskap. Disse har anslagsvis 15 000 medlemmer.

I 1995 var i underkant av 2 millioner (om lag 1.910.000) personer sysselsatt i Norge. Det vil si at om lag 55 pst av arbeidstakerne i Norge var dekket av en tjenestepensjonsordning. For å se på private tjenestepensjonsordninger kan en trekke fra medlemmene i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse, de kommunale pensjonskassene og kommunale ordninger i livsforsikringsselskap, og man står da igjen med at knapt 35 pst av de øvrige sysselsatte er medlem i en tjenestepensjonsordning. Det er ikke hensiktsmessig å gjennomføre en nøyere beregning av denne andelen, bl a fordi grensedragingen mellom kommunale fristilte bedrifter og privat sektor i dag vil bli vilkårlig.

Ved innføringen av folketrygden i 1967 anslo en at omtrent en tredjedel av alle arbeidstakere var sikret gjennom andre pensjonsordninger i tillegg til den alminnelige alderstrygden. Et siktemål for folketrygden var at alle skulle sikres en viss minsteinntekt gjennom grunnpensjonen, mens tilleggspensjonssystemet skulle sikre en samlet pensjon som stod i et rimelig forhold til tidligere inntekt. På sikt regnet en derfor med at bruken av supplerende pensjoner ville bli redusert. Utviklingen ser imidlertid ut til å ha gått i motsatt retning.

Summariske mål, eksempelvis samlet medlemstall i tjenestepensjonsordninger, beskriver bare i begrenset grad tjenestepensjonsordningenes omfang og viktighet. Ordningene vil, isolert sett, gi de enkelte medlemmene svært ulike utbetalinger og kompensasjonsgrad. Fordi mange skifter jobb mellom offentlig og privat sektor, og mellom bedrifter med og uten tjenestepensjonsordning, vil antallet pensjonister som får utbetalt pensjon fra en tjenestepensjonsordning være høyere enn hva prosentvis andel medlemmer i arbeidsstyrken på et gitt tidspunkt antyder.

3.4.2 Pensjonister i dag

Omkring halvparten av de husholdningene der minst et av husholdsmedlemmene er folketrygdpensjonist, mottar pensjonsytelser ut over folketrygden. Det foreligger imidlertid lite statistikk knyttet direkte til supplerende tjenestepensjonsordninger, og tallene kan ikke brytes ned på enkeltordninger. Ifølge Inntekts- og formuesundersøkelsen 1994 utgjorde pensjonsytelser ut over folketrygden (dvs. «egen pensjon fra andre enn folketrygden») om lag 19 prosent av samlede pensjoner blant alle pensjonister. Dette består i egen tjenestepensjon fra offentlig eller privat ordning, avtalefestet pensjon (AFP), livrenter i arbeidsforhold, utbetaling fra egen pensjonsforsikring (EPES), samt føderådnytelse i jord og skogbruk mv.

Tabell 3.8 viser antall pensjonister i ulike tjenestepensjonsordninger. Fordi enkelte kan ha utbetaling fra flere ordninger, vil samlet antall pensjonister med tjenestepensjon være lavere enn dette.

Tabell 3.8: Antall pensjonister i ulike tjenestepensjonsordninger

	Antall pensjonister pr 31.12.95
Statens Pensjonskasse	156.000
Kommunal Landspensjonskasse	75.000
Selvstendige kommunale pensjonskasser	41.000
Norges Forsikringsforbund ¹⁾	90.000
Private pensjonskasser	33.000
Andre	2.000
I alt	397.000

1) Eksklusive KLP. Inkluderer også noen kommunale ordninger organisert gjennom forsikringsselskap

3.4.3 Individuelle pensjonsordninger

Ordningen med egen pensjon etter skatteloven (EPES) gir mulighet for egen sparing til pensjon med skattemessig særbehandling som kan brukes av alle som ønsker å spare til pensjonsalder. I henhold til Statistisk sentralbyrås selvangivelsesregister var de samlede EPES-innbetalinger i 1995 anslagsvis 1 248 millioner kroner. Det var 169 000 personer med EPES-fradrag i 1995. Inntektsfradraget for EPES-innbetalingene utgjorde isolert sett en skattelette på 350 millioner kroner i 1995. Ifølge Norges Forsikringsforbund utgjorde premiereserven for EPES og livrenter til sammen 54 mrd kroner ved utgangen av 1995. Etter som dataene ikke gir mulighet til å skille ut premiereserven for EPES og heller ikke mulighet til å fordele slik premiereserve på skattytere, er det ikke mulig å anslå provenyvirkningene av at løpende avkastning ikke beskattes og av fritak for formuesskatt.

Stortinget har vedtatt en endring i EPES-ordningen slik at det har blitt mulig å foreta egen pensjonssparing med skattemessig særbehandling også i bl a bank og verdipapirfond. Ordningen har fått betegnelsen Individuell pensjonsavtale (IPA), og er gjort gjeldende fra og med inntektsåret 1997. EPES vil avvikles fra og med 1998. IPA-reglene ligger på enkelte felt tett opp til de tidligere EPES-reglene, men innen IPA kan en inngå enten en pensjonsspareavtale eller en pensjonsforsikringsavtale. Pensjonen skal utbetales over minst 10 år.

3.5 KONTRAKTSFORHOLDET I PENSJONSORDNINGER

Det er tre parter knyttet til avtaleverket om sikring av framtidig pensjon: foretaket, den ansatte og et forsikringsselskap eller en pensjonskasse. Forholdet mellom den ansatte og foretaket reguleres av den arbeidsavtale de har inngått, og vil regelmessig på en eller annen måte vise til foretakets pensjonsordning. Forsikringsselskapets eller pensjonskassens ansvar begrenses av den avtale som er inngått med foretaket. Det kan imidlertid også være gitt pensjonslofter i den enkeltes arbeidskontrakt eller i andre former ut over den avtale foretaket har inngått for å sikre disse ytelsene utenfor foretaket.

For å sikre oppfyllelse av pensjonsforpliktelser overfor arbeidstakerne, kan foretaket inngå en avtale med et forsikringsselskap eller opprette egen pensjonskasse. Om pensjonsavtalen mellom selskapet og foretaket oppfyller de krav som stilles, kan den årlige premien kostnadsføres som lønnsutgift på foretakets hånd. Den ansatte fordelsbeskattes ikke ved premiebetalingen. Det påløper arbeidsgiveravgift på premien. Utbetalingene som senere kommer til den ansatte beskattes som pensjonsinntekt hos mottakeren, vanligvis etter en lavere skattesats enn mottakeren hadde som lønnstaker.

Ved ytelsesplaner påtar forsikringsselskapet eller pensjonskassen seg en forpliktelse om å yte pensjon av en nærmere avtalt størrelse. I forholdet mellom foretaket og arbeidstakerne er pensjonsrettighetene, på samme måte som f eks lønn, en motytelse for de ansattes arbeidsinnsats. For foretaket påløper således pensjonskostnadene samtidig med lønnskostnadene. Foretakets pensjonsforpliktelse måles som den diskonterte verdi (nåverdien) av de anslåtte framtidige pensjonsytelser som er opptjent på balansedagen. Framtidige pensjonsytelser er som oftest en funksjon av arbeidstakerens nominelle sluttlønn ved oppnådd pensjonsalder. Ved estimering av ytelsene må det tas hensyn til reguleringer, avtaleverk og antatt opptjeningsgrad.

Den lange perioden fra forpliktelsen påløper til utbetaling finner sted, er et særtrekk ved pensjoner. Tidsavstanden øker usikkerheten ved måling av forpliktelsen i

forhold til andre langsiktige forpliktelser. Dette gjelder bl a demografiske faktorer, antagelser om lønnsreguleringer og antagelser om frivillig avgang. Valg av diskonteringsfaktor vil ha stor betydning for nåverdiberegningen. Ved valg av diskonteringsfaktor, skal det tas utgangspunkt i den langsiktige risikofrie renten.

Premien vil være beregnet ut fra den til enhver tid avtalte lønn (se f eks "*Utredningsarbeid*" i avsnitt 3.2), og denne vil i de fleste tilfeller avvike fra endelig sluttlønn. Dette medfører at premien normalt stiger med alder, som beskrevet av f eks Lund- og Hylland-utvalget (NOU 1994:2 og 1994:6). Eldre arbeidskraft vil dermed kunne bli uforholdsmessig dyr i forhold til yngre. Særlig i tider med høy lønnsvekst kan de store premier som må betales inn for personer som nærmer seg pensjonsalderen, bidra til utstøting av eldre arbeidstakere og svekke eldres stilling på arbeidsmarkedet.

For en ansatt som står i stilling fram til pensjonsalder, har ikke premieprofilen noen betydning ut over at det for den enkelte kan være problematisk å få et inntrykk av verdien av den pensjonsrettigheten som er tjent opp. Om den ansatte derimot slutter før pensjonsalder, vil vedkommende få en oppsatt rettighet eller fripolise i selskapet som beregnes på grunnlag av oppsamlet premiereserve på fratredelsestidspunktet. Denne fripolisen får rett til andel i selskapets overskudd, og øker således normalt fram til pensjonsalder. Om dette ved pensjonering tilsvarer den andel av fulle pensjonsrettigheter den ansatte ville hatt om vedkommende stod i stilling helt fram til pensjonsalder, avhenger av hvilken avkastning selskapet oppnår og hvilken lønnsutvikling vedkommende ville hatt.

3.5.1 Foretakspensjonsordninger og avtaler

En foretakspensjonsordning er først og fremst en avtale mellom arbeidsgiveren og forsikringsselskapet, men har sin bakgrunn i arbeidsforholdet, der den ansatte som kompensasjon for sin arbeidsinnsats ved siden av direkte lønn i dag også loves framtidig pensjon. En foretakspensjon vil derfor være en del av den enkeltes normale lønns- og arbeidsbetingelser, men det er atskillig variasjon knyttet til hvordan pensjonsforholdene omtales i arbeidsavtalen.

Medlemskap i foretakets pensjonsordning skal fremgå av den enkeltes arbeidsavtale. Dette er nedfelt i arbeidsmiljølovens § 55 C (h) (se boks 3.1). Av samme bestemmelse fremgår det at det alltid skal foreligge en skriftelig arbeidsavtale.

I den enkelte arbeidsavtale kan pensjonsordningen i ulik grad være spesifisert. Et minste krav til spesifisering må være at det oppgis at den ansatte skal være medlem i foretakets pensjonsordning slik denne er utformet til enhver tid. Selv om ordningen kan være beskrevet, er det ikke krav til detaljeringsgrad.

Arbeidsmiljøloven

Kapittel XI A. Tilsetting

§55 A. Ansettelse.

[...]

§55 B. Arbeidsavtalen.

I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal det inngås skriftlig arbeidsavtale. Avtalen skal foreligge senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte.

I arbeidsavtaler som gjelder utleie av arbeidskraft skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale, selv om oppdragets varighet ikke overstiger en måned.

Kongen kan bestemme i hvilken utstrekning kravet om skriftlig arbeidsavtale skal gjelde arbeidsforhold som samlet ikke overstiger en måned.

§55 C.

Arbeidsavtalen, jf §55 B, skal minst omfatte følgende:

- a) partenens identitet,
- b) arbeidsplassen; dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, samt forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiveren,
- c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
- d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
- e) dersom arbeidsforholdet er midlertidig; forventet varighet,
- f) arbeidstakerens rettigheter til ferie og feriepenger, og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,
- g) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister, jf arbeidsmiljøloven § 58 og tjenestemannsloven § 9, § 10 og § 11,
- h) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, f.eks pensjonsinnbetalinger og kost-/nattgodtgjørelse, og lønnsutbetalingsterminene,
- i) den normale daglige eller ukentlige arbeidstid,
- j) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf arbeidsmiljøloven § 58 nr 6 og § 63 og tjenestemannsloven § 8,
- k) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtalene er inngått av parter utenfor virksomheten skal avtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.

Informasjonen nevnt i første ledd bokstavene f), g), h) og i) kan gis som en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

§55 D Utenlandsstasjonert arbeidstaker.

[...]

§55 E Endringer i arbeidsforholdet.

[...]

§55 F Overgangsbestemmelse.

For arbeidsforhold som eksisterer på det tidspunkt § 55 B – E trer i kraft, skal skriftlig arbeidskontrakt som nevnt i § 55 B inngås tidligst mulig og senest en måned etter at anmodning om det er mottatt.

3.5.2 Finansiering av framtidige pensjoner

Arbeidsgiver kan ha inngått en avtale om framtidig utbetaling av pensjon med den enkelte ansatte, og har ulike måter å oppfylle dette løftet på. Over tiden har ulike former for pensjonsordninger vært i bruk:

- pensjonering over driften
- bokreserver
- sikring i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse

Et særforhold med pensjonsløfter er at de har lengre horisont enn de fleste andre bindinger i foretakssammenheng, og det kan være ønskelig å sikre slike løfter utenfor foretaket. Over er det gitt eksempler på metoder som spenner fra full intern plassering i foretaket til full ekstern sikring.

Ved innføring av pensjonsordninger i bedrifter i Norge i første del av dette århundret, var pensjoner over driften vanlig. Allerede i skatteloven av 1911 ble det gitt anledning til å behandle utbetaling av pensjoner som lønnskostnader i sammenheng med skatteregnskapet. Arbeidsgiver sto gjerne fritt til å avgjøre viktige forhold ved pensjonene, som i seg selv kunne være å oppfatte som en form for etterlønn eller lønn uten arbeidsplikt. Ordningene var gjerne forbeholdt noen grupper av de ansatte. Utbetalinger av pensjonsytelser over drift er ikke underlagt de samme fordelings- og rettferdighetskrav som tjenestepensjonsordninger etter skatteloven er i dag, og pensjoner over drift kan derfor være utformet på måter som ikke er forenlige med de begrensninger som ellers pålegges slike pensjonsordninger.

Pensjonsforpliktelse med utbetaling over drift gir liten grad av sikkerhet for den ansatte. I den grad ordningen er nedfelt i den enkeltes arbeidskontrakt eller på annen måte nedfelt i ansettelsesbetingelsene, vil det eksistere et vanlig krav som kan forfølges rettslig. Den lange tidshorisonten som særpreger pensjonssammenhenger, medfører at de økonomiske forhold i foretaket kan svinge sterkt. Over tid kan et enkelt foretak gå konkurs, ha fått ny eierstruktur, blitt splittet i flere mindre foretak, slått sammen med andre foretak, og det vil i de fleste tilfeller ha fått ny ledelse. Alle disse forholdene kan spille inn på om og i hvilken grad pensjon over drift faktisk kommer til utbetaling når pensjonsalderen nås, og særlig i hvilken grad det foretas regulering av pensjonene etter pensjonsalder.

Ved pensjoner over drift vil det ikke gjøres avsetninger under opptjeningsperioden. I enkelte land, særlig Tyskland og Sverige, avsettes midler til å dekke framtidige pensjonsforpliktelser i form av såkalte bokreserver. Dette er en passivpost i foretakets balanse. Dette bidrar både til å synliggjøre forpliktelsene, og å gjøre verdiansettelse av foretaket enklere. For den enkelte er det likevel konkurranserisiko til stede, slik at dette ikke kan betraktes som full sikring av framtidige pensjoner. Av det store antall bedrifter, vil likevel bare et fåtall foretak gå konkurs. Dette har medført framvekst av et konkurransforsikringsmarked i forbindelse med bokreservepensjonssystemet, slik det praktiseres i Sverige og Tyskland. Det enkelte foretak kan her sikre de forpliktelser det har påtatt seg, slik at den enkelte arbeidstaker og pensjonist likevel vil få utbetalt en pensjonsytelse om foretaket skulle gå konkurs. Et slik marked har en ikke i Norge.

Det vanligste prinsippet for sikring av framtidige pensjoner i Norge er avsetning av midler tilsvarende pensjonsforpliktelsene utenfor det enkelte foretak. Det er dette som er typisk for fondsbaserte ordninger. Myndighetene har oppfordret til denne typen sikring gjennom å gi skattemessig særbehandling for midlene som er avsatt. Midler som oppfyller kravene i 1968-reglene er unntatt fra løpende formues- og avkastningsbeskatning. Sikring kan skje gjennom egen pensjonskasse eller gjennom livsforsikringselskap. I begge tilfeller er prinsippet at midlene er sikret utenfor foretaket, slik at den videre forretningsmessige utvikling for selve foretaket ikke skal kunne få betydning for utbetaling av pensjoner etter de avsatte pensjonsmidler.

Utformingen av pensjonsplanen kan være gitt av foretakets kontrakt med livsforsikringselskapet eller pensjonskassen, og da vil de avsatte pensjonsmidler definisjonsmessig uttrykke opptjent pensjon. Forsikringsforholdet innebærer at arbeidstakerne dermed blir «sikret» i lovens forstand, og kan fremme sitt krav direkte mot selskapet eller kassen. Det kan imidlertid eksistere andre pensjonsløfter i foretaket i tillegg til og ut over de som er formulert i kontrakten med livsforsikringselskapet eller pensjonskassen. Eksempler på slike løfter kan være spesi-

fikasjoner gitt i individuell arbeidsavtale, løfter gitt i forbindelse med interne pensjonsorienteringer eller garantier som knytter pensjonsordningen opp mot andre begivenheter eller utviklingen i for eksempel folketrygden. Slike pensjonsløfter som ikke er sikret i avtalen med livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, står foretaket alene ansvarlig for å oppfylle.

I situasjoner der de ansatte mener å ha krav ut over livsforsikringsselskapets eller pensjonskassens ytelser, vil det være foretaket kravet skal reises overfor. Spesielt vil det kunne gå et skille mellom ytelser under en gitt forsikring og under en gitt arbeidsavtale. Alle parter bør i slik sammenheng være interessert i å klargjøre og presisere de løfter som ligger i et foretaks pensjonsordning.

Et sentralt eksempel på løfter ut over kontraktsforholdet til livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, er reformen i folketrygdens tilleggspensjon i 1992. Folketrygdens knekkpunkt for poengopptjening ble da senket fra 8 til 6 G, mens pensjonsprosenten for framtidige poengår ble senket fra 45 til 42 pst. Personer i inntektsintervallet 6 til 8 G fikk redusert opptjening, mens verdien av framtidige poengår for alle grupper ble redusert. Det ble da diskutert om pensjonsordninger, utformet som nettoordninger, ville ha en plikt til å kompensere for disse endringene. Det er klart nok at livsforsikringsselskapet eller pensjonskassen ikke hadde noen egen plikt til å dekke ytelser ut over den pensjonsplan som lå til grunn for avtalen med foretaket. En annen sak var at foretaket selv etter arbeidsavtalen kunne være forpliktet til å sikre et visst pensjonsnivå uavhengig av folketrygdens faktiske bidrag. Det forelå ikke noen generell sammenheng om dette, fordi arbeidsavtalens ordlyd her vil være avgjørende. Forholdet mellom 1992-reformen og tjenstepensjonsordninger er vurdert i Velferdsmeldingen, avsnitt 11.5.4 og i de alminnelige motivene til utkastet, avsnitt 6.4.6.

KAPITTEL 4

Hovedspørsmål**4.1 INTERNASJONALE FORPLIKTELSER****4.1.1 Tjenestepensjonsforsikring i utenlandske livsforsikringsselskaper**

I sammenheng med utenlandske livsforsikringsselskaper, er EØS-avtalen det sentrale element. EØS-avtalen bygger på prinsippet om en «EØS-lisens». Prinsippet innebærer at en finansiell tjenesteyter som har fått konsesjon i sitt hjemland, også skal kunne tilby tjenester eller etablere seg i andre EØS-land. Tjenesteytingen kan skje enten direkte, eller gjennom etablering av datterselskap eller filial. Tilsynet med finansielle tjenesteytere er basert på hjemlandskontroll. Det betyr at hovedansvaret for tilsynet hviler på myndighetene i det landet hvor tjenesteyteren har fått konsesjon.

Ikke-diskriminering er et grunnprinsipp i EØS-avtalen. Det er ikke adgang til å opprettholde eller fastsette regler som fører til faktisk forskjellsbehandling av norske finansielle tjenesteytere og EØS-foretak som driver tilsvarende virksomhet, jf EØS-avtalen art 4. Norge er således forpliktet til å gi finansielle tjenesteytere hjemmehørende i annen EØS-stat markedsadgang på like vilkår med tilsvarende norske institusjoner. Finansielle tjenesteytere fra annen EØS-stat kan velge å utøve virksomhet gjennom filial eller ved grensekryssende virksomhet, jf EØS-avtalen art 31 og art 36, samt de tre direktivene om livsforsikring. Det er etter disse bestemmelsene ikke adgang til i nasjonalt regelverk å ha restriksjoner på markedsadgangen. De nevnte artikler gjelder som norsk lov, jf lov av 27. november 1992 nr 109 (gjennomføringsloven) § 1. Bestemmelsene vil ha betydning for spørsmålet om tjenestepensjonsforsikring etter skatteloven skal kunne tegnes i utenlandske livsforsikringsselskaper. EØS-avtalen forutsetter at skattelovgivningen fortsatt er et nasjonalt anliggende, men at andre regler i avtalen kan ha betydning for utøvelsen av beskatningsmyndigheten.

EUs regelverk vedrørende tjenestepensjonsordninger er nylig gjennomgått i et «Green Paper» utarbeidet av EU-kommisjonen, se COM(97) 283 Final, datert 10. juni 1997. I forhold til dette dokumentet vil norsk tjenestepensjonsordning være «funded supplementary pension scheme». Det erkjennes i utredningen at utformingen av slike ordninger – i samsvar med subsidiaritetsprinsippet – vil være en sak for de enkelte medlemsstater, og at det innenfor EU i dag finnes en rekke ulike ordninger. Dette skyldes bl a at det i de fleste medlemsstater er knyttet ulike skattefordeler til ordningene. I «Green Paper» uttales det således:

«The design of pension schemes and the choice between different models of taxation are, however, essentially a matter for Member States. Each national government must decide which tax environment will be the most effective for its circumstances, bearing in mind the exchequer costs of giving reliefs. The tax rules which have been developed over many years are extremely complex and specific to each Member State.»

I samsvar med dette legger utvalget til grunn at det er opp til norsk lovgivingsmyndighet å fastlegge hvilke krav som må stilles til de tjenestepensjonsordninger som skal innrømmes særlig skattemessig behandling, og hvilke skattefordeler som skal knyttes til slike ordninger. Norge vil således ikke ha noen plikt etter EØS-avtalen til å gi tilsvarende skattefordeler til tjenestepensjonsordninger som blir benyttet i andre

EØS-stater, men som ikke oppfyller de krav for skattemessig særbehandling som fastsettes i norsk lovgivning. For øvrig vil slik tjenstepensjonsforsikring være undergitt norsk rett også når den blir tegnet i utenlandsk EØS-selskap, jf lov av 27. november 1992 nr 111 om lovvalg i forsikring § 8.

I forhold til EØS-regelverket blir derfor hovedspørsmålet om livsforsikrings-selskap hjemmehørende i annen EØS-stat vil ha adgang til å tilby norsk tjenstepensjonsforsikring med skattefordel på lik linje med selskaper hjemmehørende her i riket. Spørsmålet oppstår fordi det er medlemsstatene som har lovgivningskompetansen på skatteområdet, og fordi dette forhold kan tenkes å innebære en viss begrensning av den markedsadgang som ellers følger av EØS-regelverket på forsikringsområdet. Det er nedenfor i "*Utvalgets vurdering*" i avsnitt 4.1.1.4 redegjort for utvalgets syn på dette spørsmålet.

Det er ikke nødvendig for utvalget å komme nærmere inn på de spørsmål som måtte oppstå i forbindelse med utenlandske EØS-selskapers markedsføring her i riket av andre pensjonsprodukter enn de som vil omfattes av den nye lovgivningen om foretakspensjon med skattefordel.

4.1.1.1 Andre internasjonale forpliktelser

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

4.1.1.2 Forsikringsvirksomhetsloven

Gjeldende regelverk skiller mellom forsikrings-selskaper hjemmehørende innenfor og utenfor EØS. EØS-reglene om adgangen til å drive livsforsikringsvirksomhet er gjennomført i norsk rett ved endring av lov av 10. juni 1988 nr 39 om forsikringsvirksomhet (forsvl.) 4. desember 1992 og forskrift fastsatt i medhold av loven. Etter forskrift av 22. september 1995 nr 827 om forsikringstjenesteytelser og etablering av filial av forsikringsselskap med hovedsete i annen stat i Det europeiske økonomiske samarbeidsområde m.m., kan livsforsikringsselskap med hovedsete i annen EØS-stat drive virksomhet i Norge gjennom filial to måneder etter at Kredittilsynet har mottatt melding om filialetablering fra tilsynsmyndigheten i selskapets hjemland, jf § 4. Grensekryssende virksomhet kan påbegynnes når selskapet har mottatt bekreftelse fra sitt hjemlands tilsynsmyndigheter om at denne har sendt melding om den planlagte virksomhet til Kredittilsynet, jf § 7. Det er et vilkår for adgangen til virksomhetsutøvelse etter forskriften at selskapet har tillatelse til å drive tilsvarende virksomhet i hjemlandet og er undergitt tilsyn fra myndighetene der.

Selskaper hjemmehørende *utenfor* EØS, kan gis tillatelse til å drive forsikringsvirksomhet i Norge gjennom filial, jf forsvl. § 2-4 første ledd og kap. 12. Virksom-

heten vil som hovedregel være underlagt de regler som gjelder for tilsvarende norske institusjoner. Tillatelse til filialetablering skal nektes dersom tilsynsordningene i vedkommende institusjons hjemland ikke anses betryggende. Før virksomheten igangsettes skal det være et formalisert samarbeid mellom Kredittilsynet og hjemlandets tilsynsmyndigheter.

4.1.1.3 Gjeldende TPES-regler

Etter gjeldende TPES-regler § 1 bokstav a kan privat tjenestepensjonsordning bare tegnes i selskap som har tillatelse til å drive livsforsikringsvirksomhet her i landet. I praksis er det bare innrømmet fradrag for innbetalt premie for pensjonsforsikring tegnet i livsforsikringsselskap hjemmehørende i Norge. Bestemmelsen har vært forstått slik at den omfatter livsforsikringsselskaper med konsesjon etter forsikringsvirksomhetsloven. Dette innebærer i så fall at bestemmelsen bare omfatter norske livsforsikringsselskaper og datterselskaper av utenlandske livsforsikringsselskaper. Livsforsikringsselskaper hjemmehørende i annen EØS-stat med konsesjon fra hjemlandsmyndighetene og som driver virksomhet i Norge, enten gjennom filial eller ved grensekryssende virksomhet, skulle således falle utenfor bestemmelsen. Denne forståelsen må ses på bakgrunn av at bestemmelsen ble utformet før regelverksharmoniseringen som fulgte av EØS-avtalen, og på bakgrunn av at regler om direkte beskatning etter EØS-avtalen hører under statenes kompetanse, jf Bachmann-dommen som omtales nedenfor.

4.1.1.4 Utvalgets vurdering

Spørsmålet om utenlandske EØS-selskapers adgang til å tegne foretakspensjonsforsikring her i riket, må vurderes på bakgrunn av de skattefordeler som er knyttet til slik forsikring. Å nekte fradrag for innbetalt premie til et EØS-selskap som har filial her i landet, må etter utvalgets syn i utgangspunktet anses å være i strid med EØS-avtalen (og gjennomføringsloven). I sak C-80/94 (Wielockx) bemerket således domstolen:

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

For så vidt gjelder grensekryssende virksomhet, har EF-Domstolen åpnet for en innskrenkende tolkning av art 4, begrunnet med sammenheng i skattesystemet og hensynet til effektiv skattekontroll. I sak C-204/90 (Bachmann) var forholdet at en tysk statsborger, Hanns-Martin Bachmann, opprettholdt sin livs- og uføreforsikring i et tysk forsikringsselskap etter at han flyttet fra Tyskland til Belgia. Han krevde fradrag for premieinnbetaling, men belgiske myndigheter nektet fradrag under henvisning til at det tyske forsikringsselskapet ikke var etablert i Belgia. EF-Domstolen fastslo at vertslandet kan nekte å innrømme fradrag som gjestearbeidende skattyter har tegnet i livsforsikringsselskap i sitt hjemland. Domstolen la vekt på usikkerheten ved muligheten for belgiske myndigheter til å beskatte utbetaling av forsikringen (sammenhengen i skattesystemet), og på hensynet til effektiv skattekontroll.

Ved vurderingen av disse spørsmål, har utvalget tatt utgangspunkt i Bachmann-dommen, som innebærer at grensekryssende virksomhet står i en annen stilling enn virksomhet gjennom filial. Utvalget viser til hensynet til effektiv skattekontroll. Selv om Bachmann-dommen gjelder skattemessig behandling av skattyter med midlertidig opphold i vertslandet, vil den etter utvalgets syn være et grunnlag for ut

fra hensynet til effektiv skattekontroll å nekte fradrag for innbetalt premie til EØS-selskaper som driver grensekryssende virksomhet i Norge. Det må antas at EØS-selskaper ut fra allmenne hensyn vil kunne pålegges en opplysningsplikt til norske ligningsmyndigheter om norske skattepliktige. Ettersom det ikke finnes adekvate sanksjoner ved eventuell overtredelse av en slik opplysningsplikt, vil skattekontrollen kunne bli svekket. Norske skattemyndigheter vil bli ikke kunne gjennomføre nærmere kontroll av om opplysningene samsvarer med selskapenes interne dokumentasjon.

På denne bakgrunn mener utvalget at privat tjenstepensjonsforsikring som er tegnet i utenlandsk livsforsikringselskap som er *etablert* i Norge, bør omfattes av loven om foretakspensjonsordninger. Utvalgets forslag innebærer at det skal innrømmes skattemessig særbehandling for foretakspensjonsforsikring til norsk livsforsikringselskap eller til filial i Norge av et utenlandsk livsforsikringselskap. Slike filialer kan være EØS-selskaper som driver filialvirksomhet på grunnlag av sitt hjemlands konsesjon. Andre utenlandske selskaper må ha konsesjon fra norske myndigheter. Det vises til lovutkastet § 2-2 (2).

4.1.2 Prinsippet om lik behandling av arbeidstakerne innenfor EØS

EØS-avtalen art 28, som svarer til EF-traktaten art 48, fastlegger prinsippet om arbeidstakers rett til fri bevegelighet innenfor EØS. Bestemmelsen inneholder et forbud mot forskjellsbehandling av arbeidstakere på grunnlag av statsborgerskap når det gjelder sysselsetting, lønn og andre arbeidsvilkår. Ut fra bestemmelsens formål må begrepet «andre arbeidsvilkår» forstås vidt.

Utvalget viser til at medlemskap i et foretaks tjenstepensjonsordning er en del av de ordinære lønns- og arbeidsvilkår, og legger til grunn at slikt medlemskap faller inn under art 28. Ved utformingen av de alminnelige regler om medlemskap i en foretakspensjonsordning, har utvalget tatt hensyn til dette. Rett til medlemskap er således knyttet til selve ansettelsesforholdet.

4.1.3 Lik behandling av kvinner og menn i private tjenstepensjonsordninger

Etter EØS-avtalen art 69, som svarer til EF-traktaten art 119, skal avtalepartene gjennomføre prinsippet om lik lønn til kvinnelige og mannlige arbeidstakere for samme arbeid. Lønn er definert som alminnelig grunnlønn eller minstelønn og all annen godtgjøring som arbeidsgiveren på grunn av arbeidsforholdet direkte eller indirekte betaler arbeidstakeren i penger eller i naturalia. Artikkelen utfylles bl a av Rdir. 86/378/EØF av 24. juli 1986 om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner i yrkesbaserte trygdeordninger, inntatt i EØS-avtalens vedlegg XVIII pkt. 20. Det følger av direktivets art 2 at direktivet får anvendelse på pensjonsordninger som skal supplere eller erstatte de offentlige trygdeordninger.

Etter art 5 kan vilkår for adgang til privat tjenstepensjonsordning ikke innebære forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn. Forbudet gjelder både direkte og indirekte forskjellsbehandling. Det er som hovedregel heller ikke adgang til forskjellsbehandling når det gjelder beregning av ytelsene. I direktivets art 6 er oppregnet eksempler på bestemmelser som etter sitt innhold vil være i strid med kravet om likebehandling av kvinner og menn. I oppregningen inngår bl a bestemmelser som fastsetter forskjellig pensjonsalder, forskjellig nivå på innskudd både fra arbeidstakere og arbeidsgivere, og forskjellig ytelsesnivå. Et unntak gjelder dersom forskjeller i ytelsesnivået er nødvendig av hensyn til forsikringstekniske faktorer som er forskjellige for de to kjønn, jf art 6 bokstav h. Videre er det i strid med likebehandling-

sprinsippet å suspendere ansattes rett til å beholde eller opptjene rettigheter under fødsels- eller annen omsorgspermisjon, jf art 6 bokstav g.

Det skal nevnes at direktivet ble endret 20. desember 1996 ved Rdir.96/97/EØF. Arbeidsgivers premie kan være forskjellige for kvinner og menn dersom ordningens formål er likt eller tilnærmet likt ytelsesnivå for de to kjønn, jf art 6 bokstav i. Det foreligger utkast til EØS-beslutning med tanke på å inkorporere endringsdirektivet i EØS-avtalen. Dette spørsmålet vil trolig bli behandlet i EØS-komiteen i januar eller februar 1998.

Et betydelig antall saker om rekkevidden av EF-traktaten art 119 har vært forelagt EF-Domstolen til forhåndsavgjørelse¹. Det følger av EF-Domstolens praksis at retten til å være omfattet av en arbeidsgiverfinansiert tjenstepensjonsordning omfattes av lønnsbegrepet i art 119 og dermed faller inn under forbudet mot forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn. Det vises til sak C-262/88 (Barber), hvor EF-Domstolen konkluderte med at pensjon som utbetales iht kontraktsfestede pensjonsordninger er en ytelse som arbeidstaker mottar fra arbeidsgiver som følge av arbeidsforholdet. Slik pensjonsytelse omfattes dermed av Traktatens art 119. I sak C-109/91 (Ten Oever) la EF-Domstolen samme forståelse til grunn. Domstolen uttalte her at ifølge dens faste praksis omfatter begrepet lønn i Traktatens artikkel 119 pkt 2 samtlige ytelser, aktuelle eller framtidige, som arbeidstakeren som følge av arbeidsforholdet mottar fra arbeidsgiveren. Det forhold at ytelser utbetales etter arbeidsforholdets opphør, utelukker ikke at de faller inn under lønnsbegrepet.

Avgjørelsen i Barber-saken bygger på at samlet lønn som arbeidsgiver utbetaler til fulltidsansatte, vil være høyere ved samme antall arbeidstimer enn den som betales deltidsansatte². I sak C-170/84 (Bilka) uttalte EF-Domstolen at det er en overtredelse av art 119 at et foretak utelukker den ene gruppe av arbeidstakere fra tjenstepensjonsordningen uten objektiv begrunnelse og uten at det kan forklares ved andre faktorer enn forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn. I sak C-171/88 (Rinner-Kühn) hadde en tysk domstol forelagt EF-Domstolen til forhåndsavgjørelse spørsmålet om det forelå overtredelse av art 119 når en nasjonal lovbestemmelse fastsatte at bare arbeidstakere med mer enn 10 timers ukentlig arbeid hadde rett til sykepenge fra arbeidsgiver, og vesentlig flere kvinner enn menn arbeidet under 10 timer. Tyske myndigheter anførte bl a at arbeidstakere som har en arbeidstid på under 10 timer pr uke ikke har en integrasjonsgrad og et økonomisk avhengighetsforhold som kan sammenlignes med andre arbeidstakeres. Domstolen uttalte at bestemmelsen fører til en forskjellsbehandling i strid med art 119, med mindre medlemsstaten kunne godtgjøre at lovbestemmelsen om å utelukke arbeidstakere som arbeidet mindre enn 10 timer pr uke fra sykkelønsordningen var begrunnet i objektive faktorer. Dersom dette ble godtgjort, kan den omstendighet at en lovbestemmelse rammer et langt større antall kvinner enn menn, ikke anses for tilsidesettelse av art 119. Domstolen uttalte videre at avgjørelsen av hvorvidt en lovbestemmelse for opptak i en privat pensjonsordning er berettiget ut fra EF-Domstolens krav om objektiv begrunnelse, hører under de nasjonale domstoler. Den samme forståelsen av Traktaten art 119 er lagt til grunn også i sak C-57/93 (Vroege) og C-360/90 (Bötel).

1. EØS-avtalen skal tolkes i samsvar med EF-Domstolens avgjørelser fram til tidspunktet for undertegning av avtalen, dvs. 2. mai 1992, jf. EØS-avtalens art 6. Det følger av ODA-avtalen art 3 nr 2 at ESA og EFTADomstolen skal ta tilbørlig hensyn til de rettsavgjørelser som EF-Domstolen treffer etter 2. mai 1992.
2. Avgjørelsen foranlediget en protokoll nr 2 til Traktaten som tar sikte på å begrense i tid økonomiske virkninger av dommen. Protokollen går ut på at ytelser etter en yrkesbasert trygdeordning ikke skal anses som lønn ved anvendelse av art 119, dersom ytelsene refererer seg til opptjening i tiden før 17. mai 1990, dvs dato for domsavgjørelse.

Spørsmålet om det er forenlig med art 119 å hensynta forsikringstekniske beregnede forskjeller i dødsrisiko på grunnlag av kjønn, ble forelagt EF-Domstolen bl a i sak C-200/91 (Coloroll). Saken ble bragt inn for EF-Domstolen til forhåndsavgjørelse av High Court of England and Wales, Chancery Division, i sak mellom Coloroll Pension Trustees Ltd. og James Richard Russell m fl Coloroll Pension Trustees Ltd. forvaltet eiendelene i samtlige pensjonskasser opprettet for foretak i Coloroll-konsernet. Tjenestepensjonsordningen var ytelsesbasert; arbeidsgiver var forpliktet til å sikre de ansatte en bestemt pensjon (svarende til 1/60 av sluttlønn for hvert års opptjeningstid) ved oppnådd pensjonsalder. På visse betingelser kunne imidlertid medlemmene få utbetalt en engangsyttelse hvis verdi ble beregnet ut fra forsikringsmessige faktorer, herunder forskjeller i dødsrisiko mellom kjønnene, dersom de sluttet før oppnådd pensjonsalder. Pensjonsordningen var finansiert dels ved bidrag fra de ansatte; med lik prosentvis andel av lønn for kvinner og menn, og dels ved bidrag fra arbeidsgiver, der ulikhetene i dødsrisiko var hensyntatt.

Den engelske domstolen reiste spørsmål bl a om det er forenlig med art 119 å utbetale ytelser eller andre beløp som beregnes ut fra forsikringstekniske faktorer som fører til forskjellige resultater for kvinner og menn. EF-Domstolen fastslo i sin avgjørelse at forskjellige pensjonsutbetalinger (engangsyttelser eller beløp som trer i stedet for ytelsene) for kvinner og menn, som følge av at det brukes forsikringstekniske beregningsprinsippet når premiebeløpene fastsettes, ikke er i strid med art 119.

Utvalget viser til at EØS-reglene om likebehandling av kvinner og menn særlig vil ha betydning for utformingen av reglene om medlemskap i private tjenestepensjonsordninger og reglene om opptjening av pensjon. Det vises til omtale av utvalgets forslag til regler om medlemskap i "*Medlemskap*" i avsnitt 6.2 i de alminnelige merknader.

4.1.4 Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelser

Rådsdirektiv 77/187/EØF om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, bedrifter eller deler av bedrifter, er inntatt i EØS-avtalens vedlegg XVIII pkt 23. EØS-reglene er gjennomført i norsk rett ved endring av arbeidsmiljøloven 27. november 1992. Et nytt kapittel XII A om arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse mv ble innført ved lovendringen.

Det fremgår av direktivet at bestemmelsens formål er å verne arbeidstakerne ved skifte av innehaver av bedriften, og særlig sikre at arbeidstakernes rettigheter blir ivaretatt. Artikkel 3 nr 1 lyder:

«1. Overdragerens rettigheter og plikter på grunnlag av en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som foreligger på den dato en overdragelse i henhold til artikkel 1 finner sted, skal, ikraft av overdragelsen, overføres til erververen.»

Spørsmålet om bestemmelsen omfatter pensjonsrettigheter, er omhandlet i to forhåndsavgjørelser fra EFTA-domstolen. I rådgivende uttalelser av 25. september 1996 har EFTA-domstolen besvart spørsmål fra hhv Gulating lagmannsrett og Stavanger byrett om direktivet gir arbeidstakerne en rett til å beholde den pensjonsforsikring som de hadde hos den tidligere innehaver, slik at den nye innehaveren vil være rettslig forpliktet til å fortsette å innbetale premier til tjenestepensjonsforsikringen.

Den ene uttalelsen (sak E-2/96), er avgitt etter anmodning fra Gulating lagmannsrett i sak mellom Eilert Eidesund og Stavanger Catering A/S. Eilert Eides-

und arbeidet på oljeboringsplattformen Eko Alpha i Nordsjøen. Han arbeidet for Scandinavian Service Partner som utførte forpleinings- og rengjøringstjenester. Etter en anbudsprosedyre ble Stavanger Catering A/S tildelt en kontrakt om å utføre de samme tjenester som tidligere var blitt utført av Scandinavian Service Partner. 14 av de 19 ansatte, inkludert Eilert Eidesund, ble tilbudt av Stavanger Catering fortsatt arbeid på plattformen, men selskapet avsto å betale premie for den pensjonsforsikring som de ansatte hadde hatt under arbeidet for Scandinavian Service Partner.

EFTA-domstolen fant det lite tvilsomt at formuleringen «overdragerens rettigheter og plikter på grunnlag av arbeidsavtale eller et arbeidsforhold» i art 3 nr 1 omfatter rettigheter og plikter vedrørende forsikringsordninger vis-a-vis de ansatte. Imidlertid kom Domstolen til at innbetaling av premie til tidligere tjenestepensjonsforsikring faller inn under direktivets unntaksbestemmelse i artikkel 3 nr 3. Bestemmelsen lyder:

«3. Nr 1 og 2 får ikke anvendelse på arbeidstakeres rett til alders-, uføre- eller etterlattepensjon innenfor rammen av supplerende yrkesbaserte eller fleryrkesbaserte pensjonsordninger utenfor de lovfestede trygdeordninger i medlemsstatene.»

Domstolen mente at formuleringen «arbeidstakeres rett til alders-, uføre- eller etterlattepensjon» er uklar og viste til tolkningsprinsippet i EF-retten om at unntaksbestemmelser som reduserer arbeidstakeres rettigheter, bør tolkes snevert. Domstolen la likevel til grunn en videre forståelse av «rett til ...pensjon», slik at retten etter Domstolens syn omfatter en rett til å nyte godt av en fortsatt opparbeidelse av pensjonsrettigheter. Domstolen støttet seg på ordlyden i art 3 nr 3 første og annet ledd lest i sammenheng med hovedprinsippet i art 3 nr 1 og på «forarbeider» til direktivet (kommisjonsdokumenter).

På denne bakgrunn besvarte EFTA-domstolen det forelagte spørsmål slik:

«I henhold til direktivet overføres ikke arbeidsgiverens forpliktelse til å innbetale premie til supplerende pensjonsordning for en ansatt.»

Den andre uttalelsen (sak E-3-96 s 6), er avgitt etter anmodning fra Stavanger byrett i sak mellom Torgeir Langeland og Norske Fabricom AS. Problemstillingen som ble lagt fram for EFTA-domstolen i denne saken, er parallell med problemstillingen i Eidesund-saken for så vidt gjelder rekkevidden av direktivets unntaksbestemmelse i art 3 nr 3. I byrettssaken krevde Torgeir Langeland at hans nye arbeidsgiver Norske Fabricom AS skulle fortsette å betale forsikringspremier til pensjonsforsikringsordning i samme utstrekning som hans tidligere arbeidsgiver GMC Offshore Partner AS betalte slike premier. EFTA-domstolen kom, som i Eidesund-saken, til at arbeidsgivers plikt til å innbetale premie til supplerende pensjonsordning for en ansatt, ikke overføres ved virksomhetsoverdragelse.

Ved dom av 20. desember 1996 i ankesak 95-00672 for Gulating lagmannsrett, Eilert Eidesund mot Stavanger Catering A/S, kom lagmannsretten til at Eidesund hadde krav på å få forsikringsordningen opprettholdt av Stavanger Catering A/S. Retten bygget på uttalelser i forarbeidene, og tolket reglene i arbeidsmiljøloven kapittel XII A om arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse slik at de rakk ut over EØS-reglene mht vern av arbeidstaker.

Stavanger Catering A/S anket saken inn for Høyesterett, som avsa dom i saken 12. desember 1997 (Inr 78B/1997, nr 164/1997). Høyesterett kom til at det hadde skjedd en virksomhetsoverdragelse som falt inn under direktivet og arbeidsmiljøloven kapittel XII A. Det neste spørsmål i saken var om arbeidsgiverens plikt til å betale premie til tjenestepensjonsordninger, var av de plikter som ble overført ved

en virksomhetsoverdragelse. De relevante bestemmelsene er her arbeidsmiljøloven § 73 B og direktivet artikkel 3. Spørsmålet var om den norske lovbestemmelsen; arbeidsmiljøloven § 73 B nr 3, gjør et mindre vidtgående unntak enn artikkel 3 nr 3 i direktivet, slik at den verner flere rettigheter for arbeidstakeren enn det som kreves etter direktivet. Høyesterett uttalte at unntaket i arbeidsmiljøloven § 73 B nr 3 måtte tolkes på samme måte som artikkel 3 nr 3 i direktivet, slik at det også omfatter innbetaling av premie til tjenstepensjonsordninger. Høyesterett kom etter dette til at overføringen av virksomhet ikke medførte at Stavanger Catering overtok noen plikt til å opprettholde premieinnbetalingen for Eidesund.

Utvalget legger etter dette til grunn at EØS-reglene ikke pålegger ny arbeidsgiver en plikt til å opprettholde pensjonsordning for de ansatte som har hatt pensjonsordning hos tidligere arbeidsgiver. Direktivet skiller mellom framtidige rettigheter og ervervede rettigheter. Det følger av art 3 nr 3 *annet* ledd at medlemsstatene skal vedta de nødvendige tiltak for å ivareta arbeidstakernes interesser med hensyn til ervervede rettigheter til alderspensjon, herunder pensjon til etterlatte. Bestemmelsen tar sikte på å gi vern for arbeidstakeres helt eller delvis ervervede pensjonsrettigheter. Utvalget antar at bl a forslagene til § 4-7 om rett til fripolise ved opphør av medlemskap, forslaget til regler om sammenslåing av foretak (lovutkastet kapittel 13, regler om deling av foretak (lovutkastet kapittel 14) og forsikringsvirksomhetslovens regler om flytting av pensjonsordningen, vil være slike tiltak som direktivets art 3 nr 3 annet ledd omhandler.

4.2 DET LINEÆRE PRINSIPP

En sentral endring i reglene for foretakspensjon er en overgang til obligatorisk lineær opptjening av pensjon. Det lineære prinsipp bygger på flere pilarer.

- Et medlem har til enhver tid opptjent en så stor del av pensjonsplanens ytelser som den pensjongivende tjenestetid utgjør i forhold til den tjenestetid som medlemmet ville hatt ved oppnådd pensjonsalder, jf utkastet § 4-3.
- Premiereserve til sikring av opptjent pensjon etter det lineære prinsipp skal til enhver tid være så stor at den etter beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmet har opptjent, jf utkastet § 9-1.
- Pensjonsordningen skal hvert år tilføres en premie som etter beregningsgrunnlaget for ordningen er stor nok til å sikre den rett til pensjon som medlemmene opptjener i løpet av året, jf utkastet § 9-2

Uavhengig av opptjeningsprinsipp, skal premiereserven på pensjoneringstidspunktet alltid være stor nok til å dekke framtidig utbetalt pensjon. Opptjeningsprinsippet bestemmer hvor stor pensjon som skal være sikret på alle tidspunkt mellom opptak i ordningen og pensjonsalder. Sikret pensjon vil være bestemt av de premier som er betalt opp til tidspunktet. Det lineære prinsipp betyr at opptjent pensjon på ethvert tidspunkt skal være bestemt av pensjongivende lønn, pensjonsplan og medlemstid i ordningen. Premien skal deretter bestemmes ut fra eksisterende premiereserve og nødvendig tillegg for å sikre denne pensjonen.

Det legges til grunn ulike prinsipper for beregning av innbetaling i den enkelte periode eller år i offentlige og private ordninger. Reglene fra 1968 tillater også at ulike prinsipper brukes innenfor private ordninger. En viktig forskjell mellom tradisjonell og lineær opptjening av pensjon i private pensjonsordninger er at premien for det enkelte år under tradisjonell opptjening har vært satt bare for å oppnå en bestemt premiereserve ved pensjonsalder, og ikke ut fra hvor stor pensjon som skal være opptjent på tidspunkt før pensjonsalder. Fordi den pensjon som skal sikres

normalt endrer seg over tid på grunn av lønnsøkning mv, vil dette målet stadig endres. Premiereserven på tidspunkt før pensjonsalder har vært påvirket av disse endringene. Sikret pensjon, som utledes av denne premiereserven, kan derfor ikke utledes enkelt før pensjonsalder på grunnlag av pensjongivende lønn, tjenestetid, pensjonsplan mv.

Ifølge reglene fra 1968 skal premien for en privat tjenestepensjon beregnes under forutsetning av årlig innbetaling av premier fram til oppnådd pensjonsalder. Teknisk sett beregner en i det tradisjonelle systemet på et gitt tidspunkt denne premien som en annuitet³ over tiden fram til pensjonsalder på grunnlag av pensjongivende lønn på beregningstidspunktet. I dette ligger at det hvert år skal innbetales like stor premie, som illustrert i figur 4.3.

Hvis et av elementene i beregningen endres, vil en foreta en ny kalkulasjon for å komme fram til en konstant premie fra endringstidspunktet og fram til pensjonstidspunktet. En kan således si at i det tradisjonelle systemet vil finansieringen av den merpensjon en lønnsøkning medfører fordeles over fremtidige premieinnbetalinger. Dette gir en stadig kortere tidsperiode å fordele finansieringen på, noe som betyr at ved like stor lønnsøkning (og dermed pensjonsøkning), vil premieøkningen bli større jo eldre arbeidstakeren er på grunn av kortere gjenværende tid til å finansiere pensjonsøkningen. I en rekke sammenhenger, blant annet i Lund-utvalgets rapport (NOU 1994:2), ble det påpekt at sammenhengen mellom lønnsøkninger, kort gjenværende finansieringstid og stigende premie kan gjøre situasjonen på arbeidsmarkedet vanskelig for mange eldre, og pensjonskostnadene for eldre arbeidskraft store for bedriftene.

I det tradisjonelle systemet vil videre den enkeltes premiereserve på ethvert tidspunkt være opparbeidet ved de premier som er innbetalt hittil. Premien for økning i pensjonsytelsene pga tidligere lønnsøkninger vil før pensjonsalder være fordelt på gjenstående tid, og er derfor ikke fullt ut innbetalt ennå. Opptjent pensjon kan derfor ikke utledes enkelt av pensjonsplanen og gjenstående tid til pensjonsalder.

Mobiliteten i arbeidsstyrken har over tid blitt større, og ansettelse i ett foretak fra første opptak i en pensjonsordning og fram til pensjonsalder er mindre vanlig i dag enn det var før. Ved utmeldelse av en pensjonsordning må det være klart hvilken premiereserve det enkelte medlem har opptjent og tar med seg ut av ordningen. Det er derfor behov for et enklere prinsipp for å avgjøre hvor stor pensjon som er opptjent på ett gitt tidspunkt før pensjonsalder. Det lineære prinsipp medfører at kostnaden ved en økning av lønn og pensjon må betales når økningen skjer, og ikke kan skyves ut i tid via en annuitetsberegning fram til pensjonsalderen. I det følgende vil prinsippet bli nærmere belyst, bl a ved noen enkle illustrasjoner av hvordan opptjening og premieberegning etter det lineære prinsipp avviker fra den tradisjonelle metoden for opptjening av pensjon.

Premie og forsikringsteknisk beregningsgrunnlag

Når en forsikringskontrakt inngås, forplikter livsforsikringsselskapet seg til å utbetale en ytelse på et eller flere avtalte tidspunkter i framtiden. Utbetalingen finner sted når den eller de på forhånd avtalte forsikringstilfeller finner sted innenfor et avtalt tidsrom. Slike forsikringstilfeller er død, uførhet eller opplevelse, og utbetalingen kan foretas til forsikringstakeren eller den forsikrede. For at selskapet skal

3. Annuitetsprinsippet legger til grunn at alle innbetalinger (premier) skal bestå av samme beløp. Det brukes også ofte i låneberegninger, der summen av avdrag og renter skal utgjøre et like stort beløp i alle år (perioder) fram til lånet er nedbetalt. I forsikringsammenheng tar en også hensyn til de forsikredes overlevelsessannsynlighet.

påta seg en slik forpliktelse, betales en på forhånd avtalt pris, som i forsikring kalles premie.

Det formelverk som benyttes for å beregne premien inneholder flere såkalte grunnlagselementer. Grunnlagselementene utgjør til sammen forsikringsproduktets forsikringstekniske beregningsgrunnlag. Disse er i individuelle forsikringer rente, dødelighet, uførhet og omkostninger. For kollektive pensjonsforsikringer inngår i tillegg elementer som giftermål-sannsynlighet, ektefellenes forventede aldersforskjell, samt forventet antall barn og barnas alder når forsikringstilfellet inntreffer.

Det gjøres forutsetninger om grunnlagselementenes utvikling i framtiden. Premiene beregnes utfra det prinsipp at kontantverdien av forventede innbetalinger av premie skal være lik kontantverdien av forventede utbetalinger. Siden forsikringskontrakter er svært langsiktige, legges det inn sikkerhetsmarginer i beregningene.

Det har siden 1994 ikke vært tillatt å tegne forsikringer med grunnlagsrente høyere enn 3 pst i noen bransje innen livsforsikring, jf forskrift av 15. september 1997 nr 1005 om premier og forsikringsfond i livsforsikring. Dette er fastsatt av soliditetsmessige hensyn. De forsikringer som er tegnet før denne forskriften ble iverksatt, kan beholde den grunnlagsrente som forsikringen da hadde. Utvidelser av forsikringen må imidlertid beregnes med maksimalt 3 pst grunnlagsrente. Overføring av en pensjonsforsikringskontrakt til et nytt selskap kan skje til opprinnelig grunnlagsrente.

Ved terminpremie er prinsippet for fastsettelse av premien at det tas utgangspunkt i hvilken premiereserve som er nødvendig for den avtalte forsikringsdekning ved utløpet av premiebetalingstiden. Premiebetalingstiden starter ved tegning av forsikringen og utløper etter avtale eller i henhold til lovverket for den aktuelle forsikringsform. Nødvendig premiereserve neddiskonteres i henhold til beregningsgrunnlagets forutsetninger over hele premiebetalingstiden slik at de enkelte terminpremier blir like store. Innen kollektiv pensjonsforsikring er terminen ett år, og den aktuelle terminpremie betegnes årlig premie.

Ved bruk av engangspremie fastsettes premien som det neddiskonterte beløp av den nødvendige premiereserve i henhold til beregningsgrunnlagets forutsetninger, og premien dekker hele den avtalte forsikringsperiode.

Bruttopremie er den premie som faktisk innbetales. Med nettopremie menes premie beregnet uten at det er tatt hensyn til omkostningselementene i beregningsgrunnlaget. Det er nettopremien som går med til å dekke de forsikringsmessige forpliktelser. Nettopremien kan igjen inndeles i en sparepremie og en risikopremie.

Risikopremien er den del av nettopremien som går med til å dekke de løpende forsikringsmessige risiki som inngår i pensjonsplanen, hovedsakelig dødsrisiko, overlevelsesrisiko og uførisiko. Denne del av premien skal dekke eventuell differanse mellom ytelse og oppsamlet premiereserve i den aktuelle termin. Sparepremier er den delen av premien som oppsamles til senere utbetaling av pensjonsytelsene.

For kollektiv renteforsikring vil forutsetningene i grunnlagselementene sammen med alder, kjønn, pensjonsgrunnlag og pensjonsordningens pensjonsplan bestemme premiens størrelse. Dersom ikke annet er angitt, vil de følgende beskrivelser også gjelde kollektive pensjonsordninger er etablert i private pensjonskasser som tilfredsstillende kravene i 1968-reglene.

Ved bruk av lineær opptjening vil sparepremier være fastsatt slik at sluttverdien er lik for de enkelte års sparepremie. For risikopremien er bildet mer komplisert, fordi verdien av de framtidige ytelser som garanteres vil kunne ha en topp før pensjonsalder. I hovedtrekk stiger likevel risikopremien med alder.

4.2.1 Lineær opptjening av alderspensjon

Linearitetsprinsippet i foretakspensjon skal være knyttet til opptjening av alderspensjon. Det vil si at den premie som betales inn det enkelte år skal finansiere en forholdsmessig andel av den pensjon som på det aktuelle tidspunkt kan utledes av pensjonsplan, opptjeningstid og pensjonsgivende lønn. Eksempelvis vil premien for en nyinmeldt 32-åring være stor nok til å finansiere 1/35 av alderspensjon etter regelverket om 35 år, mens premien for en 66-åring med 34 års ansiennitet skal være stor nok til å finansiere 1/35 av alderspensjonen om ett år. Dette betyr for uendret lønn og pensjonsplan at premien under det lineære prinsippet stiger noe etter som medlemmet blir eldre fordi de senere innbetalte premier skal dekke samme del av alderspensjonen ved pensjonsalder, men forrentes over en kortere periode. Forventet levealder øker med alder, og dette bidrar også til at premien stiger.

Hvis pensjonsgivende lønn øker, og dermed alderspensjonen stiger, skal likevel premiereserven være stor nok til å dekke den del som er opptjent basert på ansiennitet og pensjonsgivende lønn. Ved slik lønnsregulering vil dermed årets premie bestå av en normalpremie som utgjør den forholdsmessige andelen (1/35-del) som premien skal utgjøre av pensjon på pensjoneringstidspunktet, og en del som skal kompensere for forskjellen mellom pensjon basert på den nye og den gamle pensjonsgivende lønnen for alle tidligere år. Dette kan en kalle udekket pensjon ved lønnsøkninger. Dette forhold har sin bakgrunn i at økningen i retten til pensjon som følger av lønnsøkninger beregnes under forutsetning av medregning av tidligere tjenestetid på tidspunktet for lønnsøkningen.

Et viktig forhold ved det lineære prinsipp er at opptjent pensjon på beregningstidspunktet er bestemt av pensjonsordningens regelverk og pensjonsgivende lønn, og dermed enkelt kan fastslås. En hovedkonsekvens av det lineære prinsippet slik det er lagt fram her, er at en ikke lenger vil fordele innbetaling av den udekkede pensjonen fra tidligere år på fremtidige premier, men fullfinansiere den straks etter en lønnsforhøyelse. En vil altså ikke lenger utsette innbetalingen av pensjoner gjennom en annuitetsberegning fram til pensjonsalderen. Kostnaden ved en lønnsforhøyelse må dekkes når den kommer, og kan ikke skyves framover til framtidige innbetalinger. Utvalget ser svært positivt på denne nærmere tilknytningen mellom avsetning og pensjon.

4.2.2 Opptjent pensjon og premie

Forskjellene mellom det tradisjonelle og det lineære prinsipp for opptjening i et foretakspensjonssystem slår ut både i opptjent pensjon og i årets premie. Særlig vil en i det tradisjonelle system fordele kostnadene knyttet til en lønnsøkning over alle gjenstående år fram til pensjonsalder. Pensjonskostnaden knyttet til lønnsøkning skyves dermed fram i tid.

I Velferdsmeldingen (Innst S nr 180 (1995-96)) ble forskjellen i opptjening under ulike forutsetninger illustrert (figur 12.2 side 228 i meldingen). Noen hovedvirkninger er:

- en gitt pensjonsytelse i det tradisjonelle systemet skal betales inn med like store beløp hvert år, mens den i det lineære systemet skal innbetales med årlige beløp som skal finansiere like store pensjonsytelser og som derfor stiger noe med ansiennitet. Premien i det lineære system vil derfor uten lønnsregulering ligge under premien i det tradisjonelle systemet i første del av medlemskapet, og over på slutten
- ved lønnsregulering vil kostnaden fordeles over gjenværende tid til pensjonsalder i det tradisjonelle systemet, mens den i det lineære systemet tas umiddel-

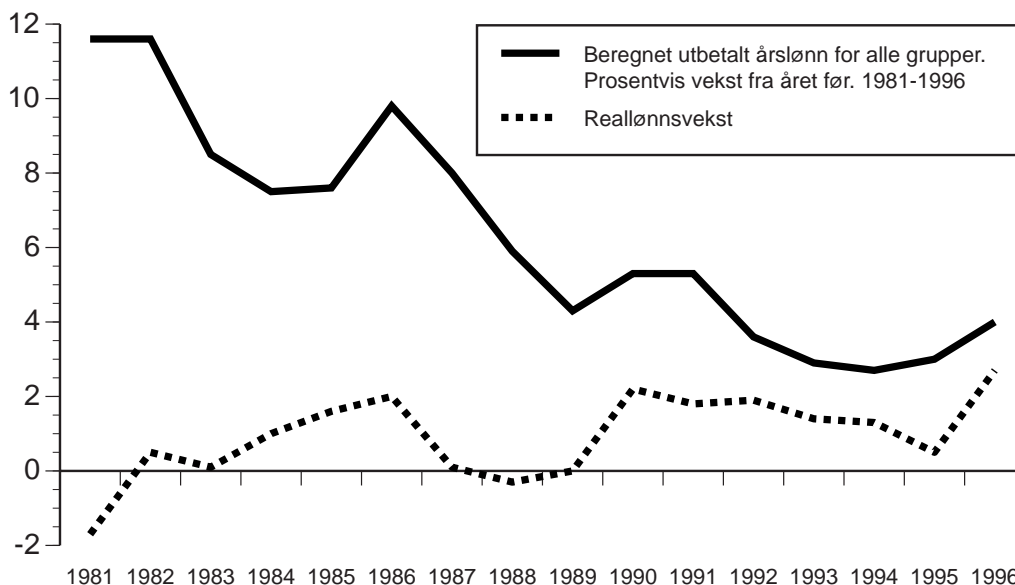
bart. Lønnsregulering vil dermed hver gang øke premien for alle gjenværende år under det tradisjonelle systemet, mens under det lineære systemet vil første premie øke kraftig mens senere premier bare øker litt. I de fleste tilfeller vil økningen med stigende ansiennitet være større i det tradisjonelle systemet enn i det lineære systemet.

''' i Figur 4.2 – 4.4 bygger videre på beregningene i Velferdsmeldingen og viser opptjent pensjon, premie og premiereserve under lineært og tradisjonelt system. Figurene viser det tenkte tilfellet at det ikke er noen form for lønns- og prisvekst i økonomien. Dette kan også oppfattes som et øyeblikksbilde av pensjonsopptjeningen. Beregningene er basert på en forenklet netto differanseordning med 66 prosent samlet dekning fra folketrygd og foretakspensjonsordning. De inkluderer kun alderspensjon. Boks 4.2 inneholder flere detaljer.

Uten lønnsvekst vil premien i det tradisjonelle systemet være den samme i hele opptjeningstiden, se figur 4.3. Dette er prinsippet bak en annuitetsberegning. Under det lineære system vil premien i starten av opptjeningstiden både være lavere enn i det tradisjonelle systemet og lavere enn senere i opptjeningsperioden. Dette avspeiler at avkastningen fram til pensjonsalder vil være større for et tidlig innbetalt beløp enn for et sent innbetalt beløp, slik at stigende årspremier likevel vil dekke en like stor forholdsmessig andel av endelig pensjon. I tillegg kommer at dødelighetsarven vil være noe høyere for tidlig innbetalte beløp.

Siden premien i det tradisjonelle systemet starter høyest, vil premiereserve og dermed opptjent pensjon også være høyest i det tradisjonelle systemet i starten. Ved pensjoneringstidspunktet skal de to systemene gi samme premiereserve og opptjent pensjon. Uten andre endringer enn øket ansiennitet etter som tiden går vil da opptjent pensjon i det tradisjonelle systemet hele tiden være høyere enn i det lineære systemet. Den prosentvise forskjellen mellom opptjent pensjon i de to systemene kan være stor de første årene mens beløpene er små, men reduseres over tid.

En vil innføre mer realisme ved å inkludere lønnsvekst. Reallønnsutviklingen i andre deler av den vestlige verden (særlig USA) har siden 1970-tallet vært lav, og det påpekes bl a i Velferdsmeldingen og i Langtidsprogrammet 1998-2001 at vekstutsiktene framover kan være begrensede. For enkeltindividet vil ofte lønnsøkninger fra år til annet bestå av flere komponenter, der personlig karriereutvikling, trendmessig reallønnsvekst og foretaksspesifikk utvikling er viktige. I ''' i figur 4.1 er historisk årslønnsvekst over de siste 15 år vist. Forskjellen i årlig rate er stor.



Figur 4.1 Historisk årslønnsvekst 1981-1996.

Kilde: Det tekniske beregningsutvalget og Finansdepartementet

"" i Figur 4.1 kan tolkes som om nominell årslønnsvekst er fallende. Dette skyldes særlig at prisstigningstakten har vært lavere på 1990-tallet enn i den foregående perioden. Økningen i årlig premie blant eldre arbeidskraft henger sammen med nominell lønnsvekst, slik at det kan virke som om problemet er mindre nå. Utvalget vil imidlertid legge stor vekt på at lovreglene skal være tidløse og at de bør være robuste overfor endringer, og den historiske erfaring er at tider med høy nominell lønnsvekst kan komme tilbake. Det er derfor viktig at en legger til rette for et system som ikke gir de samme uheldige effekter om dette skulle skje.

En ytterligere faktor er utviklingen i folketrygdens *grunnbeløp* (*G*). Stortinget regulerer *G* hvert år i samsvar med den alminnelige inntektsutviklingen. Vanligvis vedtas beløpet av Stortinget i løpet av juni måned, og får tilbakevirkende kraft fra og med mai måned. Retningslinjer for den årlige reguleringen av grunnbeløpet ble fastsatt av Stortinget den 23. mai 1991 (St prp nr 60 for 1990-91):

«Siktemålet for reguleringa skal vere å gi pensjonistar med folketrygdpensjon ei inntektsutvikling om lag på linje med venta utvikling for yrkesaktive og i tråd med dei prinsipp og mål som er lagt til grunn for gjennomføringa av det inntektspolitiske opplegget elles. Venta inntektsutvikling for yrkesaktive blir fastsett med utgangspunkt i inntektsoppjæra for offentlig tilsette og LO/NHO-oppgjeret.»

I alle beregninger er det her forutsatt at veksten i pensjonsgivende lønn og grunnbeløp er identisk. "" i Figur 4.5 viser profilen for opptjent pensjon som andel av pensjonsgivende lønn for tilfellet med 3 pst diskonteringsrente og 3 pst årlig lønnsregulering. "" i Figur 4.5 er basert på at beregningene som er illustrert i "" i figur 4.2 gjentas for nye (etterfølgende) år med stadig nye forutsetninger for pensjonsgivende lønn.

Opptjent pensjon vil som også «øyeblikksbildet» fra "" i figur 4.2 antyder i starten ligge lavest i det lineære system. Ettersom lønnsøkningene kommer, vil de årlige premiene i det lineære system momentant fullfinansiere disse, og opptjent

pensjon vokser sterkere enn i det tradisjonelle systemet. Kurvene skjærer hverandre omkring 50 års alder og det lineære systemet gir deretter høyere opptjent pensjon fram til pensjonsalder. Høyere lønnsregulering medfører at den lineære metode gir høyere opptjent pensjon allerede ved lavere alder. Ved pensjonsalder er naturligvis pensjonen den samme i de to systemene.

Forskjellen på opptjent pensjon ved ulike aldre før pensjonsalder under det tradisjonelle og det lineære prinsippet for pensjonsopptjening er tildels stor. I tilfellet med 3 pst lønnsvekst er sikret pensjon etter tre års opptjening i det lineære systemet om lag 30 pst lavere enn i det tradisjonelle, før forholdet snur ved 45-52 års alder. Selv om prosentvis forskjell tidlig i medlemstiden er stor, vil beløpene være små.

I "" i figur 4.6 er premiene i de to ulike systemene illustrert. Premien vokser i begge tilfeller over hele opptjeningstiden, men i det lineære systemet finansieres økningene tidligere enn i det tradisjonelle og en unngår derfor den dramatiske stigningen en finner ved fortsatt lønnsvekst i det tradisjonelle systemet. Denne virkningen blir sterkere jo høyere lønnsreguleringen er. Premiereserven avspeiler opptjent pensjon og har samme utvikling som denne.

I det foregående har vi sett bort fra avvik mellom veksten i folketrygdens grunnbeløp og individuell lønnsvekst. Den relative forskjellen mellom kurvene vil i hovedsak være uavhengig av lønnsnivå. En person med høyere lønn vil selvsagt få høyere foretakspensjon, og om lønnen ligger over folketrygdens knekkpunkt, vil vedkommende få betydelig høyere pensjon fra foretakspensjonsordningen.

Illustrasjon av pensjonsopptjening

Det er utformingen av pensjonsplanen for den enkelte ordning som bestemmer den årlige premien. Pensjonsplanen er i liten grad spesifisert i utkastet, og det enkelte foretak vil stå fritt til å inkludere ulike ytelser, sette pensjonsnivå og bestemme andre forhold. Illustrasjonene i "*Det lineære prinsipp*" i avsnitt 4.2 tar derfor sikte på å vise viktige forskjeller på tradisjonell og lineær opptjening av pensjon, og er derfor sterkt forenklet på andre felt. Beregningene er utført for en person som er 32 år ved innmelding i ordningen og da har en pensjonsgivende lønn på 6 G (255.000 kr). Det er antatt 35 års opptjeningskrav i ordningen.

Beregningene er basert på en forenklet netto differanseordning med 66 prosent samlet dekning fra folketrygd og foretakspensjonsordning. Beregningene er utført på grunnlag av overlevelsessannsynligheter for hele befolkningen slik de anvendes i offentlige befolkningsframskrivninger, se f eks Særskilt vedlegg til St meld nr 4 (1996-97) Langtidsprogrammet 1998-2001: Fakta og analyser, "*Utvalgets mandat, sammensetning og arbeid*" i kap 2*. I de fleste tilfeller vil overlevelsessannsynlighetene for de utvalg forsikringsselskap og pensjonskasser legger til grunn, avvike fra tilsvarende tall beregnet for totalbefolkningen. I beregningene her er det også sett bort fra administrative kostnader og premien tilknyttet uførepensjon og pensjonsytelser til etterlatte. Premien er altså en nettopremie, se boks 4.1.

Dette medfører at de eksakte premier et foretak vil stå overfor i de fleste tilfeller vil avvike fra de premier som antydes her. De årlige premiene vil bli høyere når en tar hensyn til administrative kostnader og risikopremier. De prosentvise endringene, som i stor grad bare henger sammen med alderspensjonskomponenten i premien, vil bli noe lavere enn her. Endringene over opptjeningstiden i opptjent pensjon og premiereserve, vil imidlertid i hovedsak være parallelle i alle foretakspensjonsordninger.

I denne og i de øvrige figurer er det anvendt en diskonteringsrente på 3 pst, som tilsvarer den høyeste grunnlagsrente nye kontrakter i dag kan inngås på (forsikringsavtaler inngått i 1994 og senere). Det er ikke tatt hensyn til at høyere avkastning vil godskrives bl a premiefond og kan brukes til premiebetaling, slik at den effektive premien kan være lavere.

Uten lønnsvekst

"" i Figur 4.2 Opptjent (sikret) pensjon uten lønnsvekst

Uten lønnsvekst vil opptjent pensjon i det tradisjonelle systemet ligge over opptjent pensjon i det lineære systemet helt fram til pensjonsalder. Ved pensjonsalder vil opptjent pensjon være lik.

"" i Figur 4.3 Premie uten lønnsvekst

Uten lønnsvekst vil premien i det tradisjonelle systemet ligge over premien i det lineære systemet første del av medlemstiden, og deretter under fram til pensjonsalder.

"" i Figur 4.4 Premiereserve uten lønnsvekst

Uten lønnsvekst vil premiereserven i det tradisjonelle systemet ligge over premiereserven i det lineære systemet første del av medlemstiden, og deretter under første del av opptjeningstiden, deretter under, og så igjen over helt fram til pensjonsalder. Ved pensjonsalder vil premiereservene være like.

Med lønnsvekst

"" i Figur 4.5 Opptjent (sikret) pensjon ved lønnsvekst (3 pst p. a.)

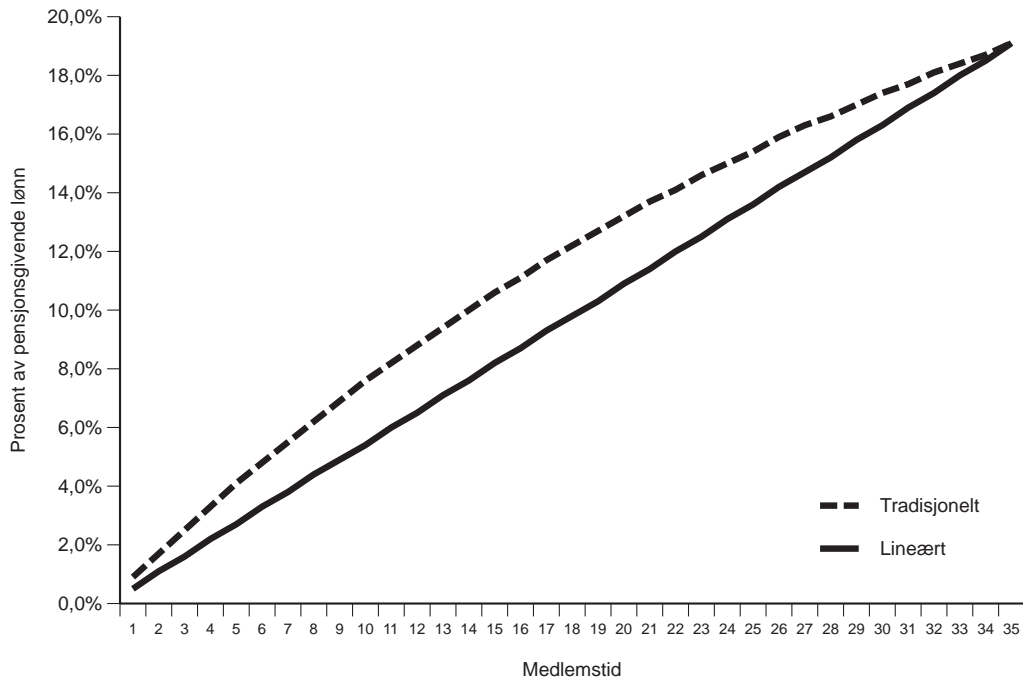
Med lønnsvekst vil opptjent pensjon i det tradisjonelle systemet ligge over opptjent pensjon i det lineære systemet første del av medlemstiden, og deretter under helt fram til pensjonsalder. Ved pensjonsalder vil opptjent pensjon være lik.

"" i Figur 4.6 Premie ved lønnsvekst (3 pst p. a.)

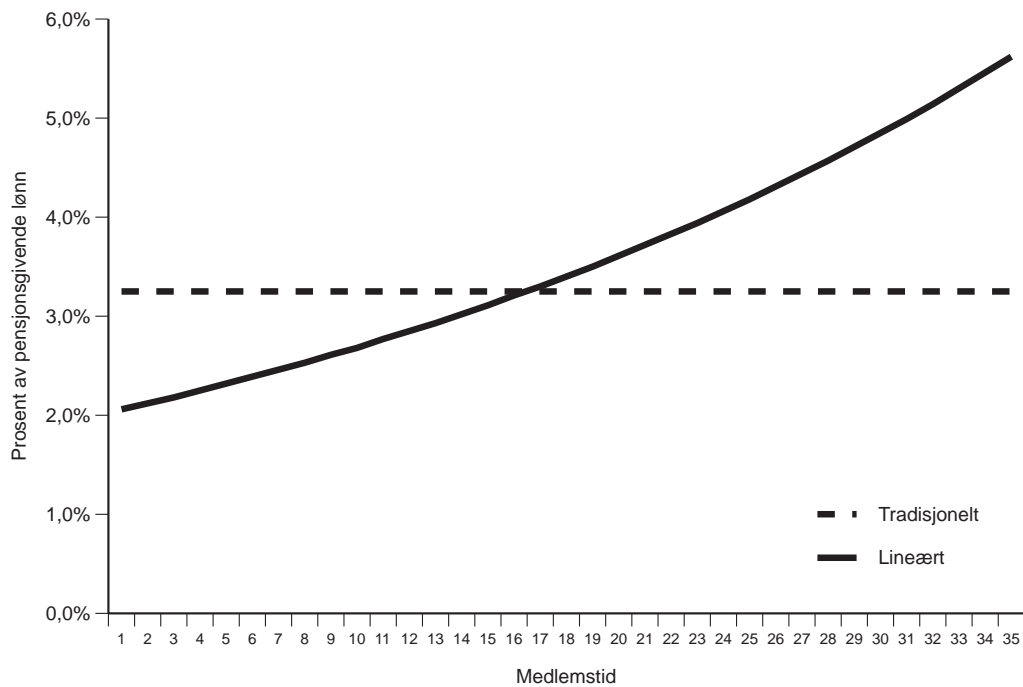
Med lønnsvekst vil premien i det tradisjonelle systemet ligge over premien i det lineære systemet første del av opptjeningstiden, deretter under, og så igjen over helt fram til pensjonsalder.

"" i Figur 4.7 Premiereserve ved lønnsvekst (3 pst p. a.)

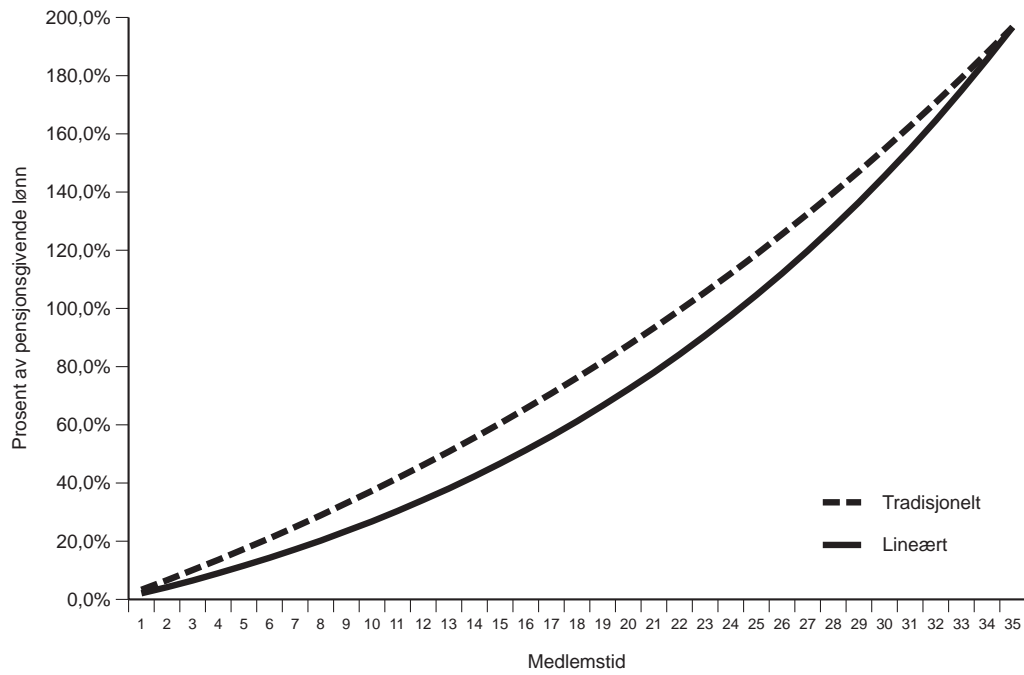
Med lønnsvekst vil premiereserven i det tradisjonelle systemet ligge over premiereserven i det lineære systemet første del av medlemstiden, og deretter under helt fram til pensjonsalder. Ved pensjonsalder vil premiereservene være like.



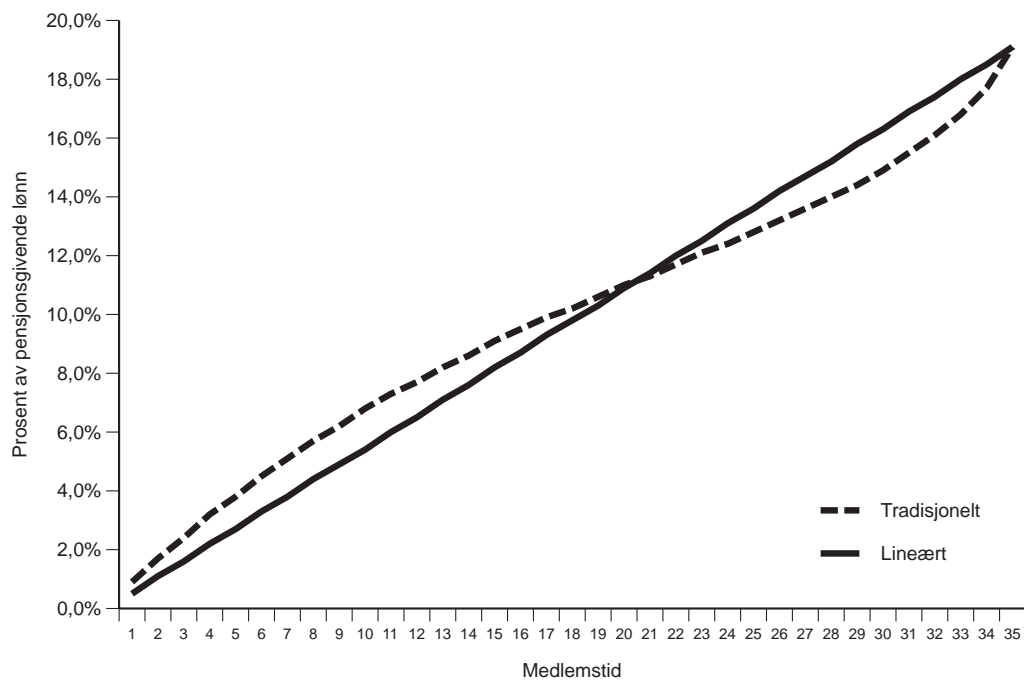
Figur 4.2 Opptjent (sikret) pensjon uten lønnsvekst



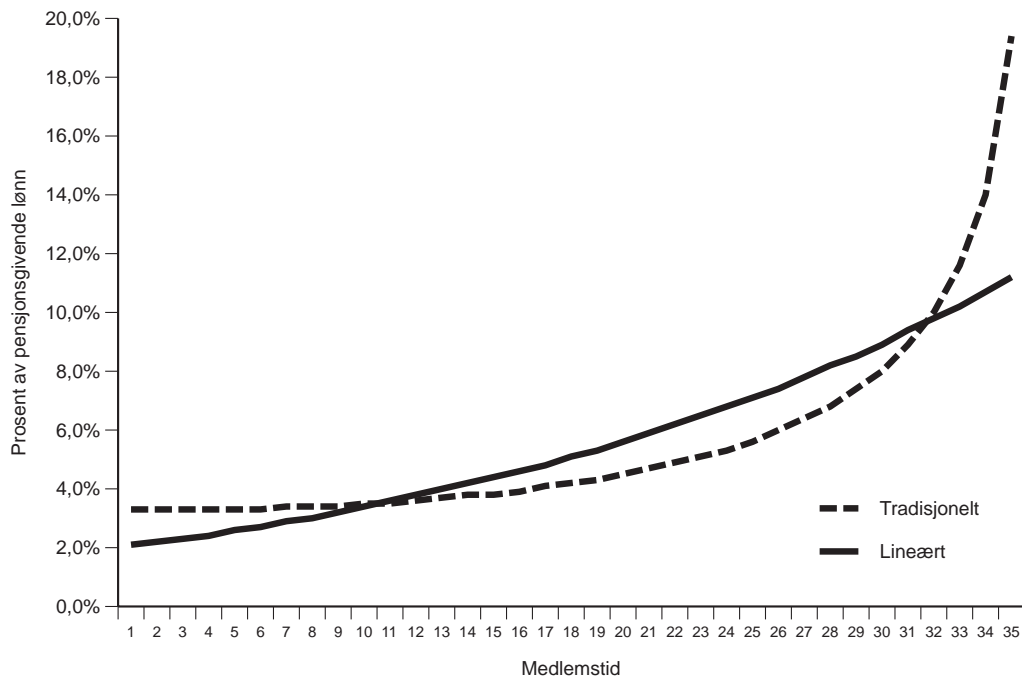
Figur 4.3 Premie uten lønnsvekst



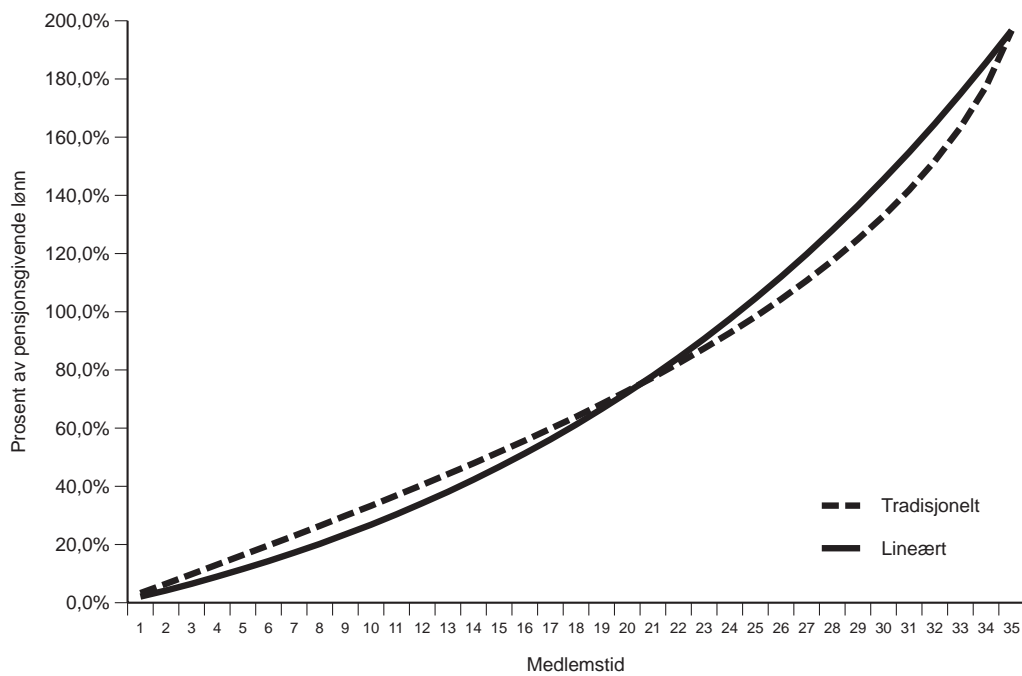
Figur 4.4 Premiereserve uten lønnsvekst



Figur 4.5 Opptjent (sikret) pensjon ved lønnsvekst (3 pst p. a.)



Figur 4.6 Premie ved lønnsvekst (3 pst p. a.)



Figur 4.7 Premiereserve ved lønnsvekst (3 pst p. a.)

4.2.3 Mer om lønnsøkninger

For å illustrere hvor store utslag lønnsøkning gjør for sikret pensjon og premier, kan vi se på årets ekstrapremie ved en lønnsøkning. Anta at sikret pensjon i foretakspensjonsordningen skal utgjøre 100.000 kroner ved pensjonsalder. Hvis personen er 52 år gammel, har vært medlem i ordningen i 20 år og har 15 år igjen til pensjonsalder, ville opptjent pensjon ved årets utgang utgjøre 20/35 av 100.000 kroner, og årets premie skal finansiere 1/35 av dette. Hvis personen får et lønnspålegg som resulterer i en økning på 20.000 kroner i pensjon, vil opptjent pensjon isteden bli 20/35 av 120.000 kroner. Årets premie består da i summen av 1/35 av 120 000 og 19/35 av økningen på 20 000 kr, fordi manglende premier for alle de foregående år skal dekkes straks.

Tabell 4.1 viser opptjent pensjon for dette tilfellet, sammen med årets økning i opptjent pensjon. Uten lønnsregulering vil opptjent pensjon dette året øke fra kr 54.286 til kr 57.143, eller med kr 2.857. Lønnsøkningen medfører at den nye opptjente pensjonen skal være kr 68.571, som tilsvarer en økning for året på kr 14.286. Økningen i opptjent pensjon grunnet lønnsøkningen utgjør her om lag fem ganger så mye som årets opptjening ville vært uten lønnsøkning. Under det lineære prinsipp skal dette fullfinansieres momentant. Premien knyttet til alderspensjon vil i tilfellet med slik lønnsregulering være om lag 5 ganger så stor som årets «normalpremie».

Tabell 4.1: Opptjent pensjon. Kroner

<i>Uten lønnsregulering</i>	<i>Lineært opptjent pensjon</i>	<i>Kroner</i>
Opptjent pensjon forrige år	$19/35 \times 100\ 000$	54 286
Opptjent pensjon i år	$20/35 \times 100\ 000$	57 143
Økning i pensjon fra forrige år	$1/35 \times 100\ 000$	2 857
<i>Med lønnsregulering</i>		
Opptjent pensjon forrige år	$19/35 \times 100\ 000$	54 285
Opptjent pensjon i år	$20/35 \times 120\ 000$	68 571
Økning i pensjon fra forrige år	$1/35 \times 120\ 000 + 19/35 \times 2\ 000$	14 286

Tabell 4.2 under viser et eksempel på hvordan ett års premie i en virkelig pensjonsordning for en mann på 52 år under de to beregningsprinsippene kan være både for tilfellet med lønnsregulering og tilfellet uten lønnsregulering. Mannen antas å ha vært medlem i pensjonsordningen i 20 år og har 15 år igjen til pensjonsalder.

Tabell 4.2: Ett års premie. Kroner

	<i>Uten lønnsregulering</i>	<i>Med lønnsregulering</i>
Tradisjonell opptjening	11 939 kr	21 552 kr
Lineær opptjening	14 336 kr	71 686 kr

Kilde: Fagutvalg Aktuar Liv, NFF

Effekten på premien under det tradisjonelle systemet er en permanent økning for premien over gjenværende 15 år på om lag 80 pst. Under det lineære systemet vil økningen derimot bestå i en femdobling av premien for året for lønnsøkningen. Det er verdt å understreke at den videre utviklingen vil bestå i at premien i det tradisjonelle systemet forblir om lag 80 pst høyere enn opprinnelig for alle år framover om det ikke skjer ytterligere lønnsregulering, mens premien i det lineære systemet fra og med året etter lønnsregulering og fram til pensjonsalderen reduseres til et nivå noe over 20 pst høyere enn det som er angitt her for premien uten lønnsregulering.

4.2.4 Fripoliserettigheter

For en ansatt som slutter i sin stilling før oppnådd pensjonsalder, vil det utstedes en fripolise som avspeiler de rettigheter vedkommende har opptjent innen foretakets pensjonsordning. I offentlig sektor brukes betegnelsen oppsatt pensjon for slike rettigheter. Disse er verdisikret gjennom G-regulering av pensjonsgrunnlaget, mens de i privat sektor vil ansees som selvstendige forsikringsforhold og godskrives en andel av overskudd ut over grunnlagsrenten. En har liten oversikt over utbredelse av og størrelsesorden på fripoliser i dag.

I det lineære systemet er opptjente rettigheter gitt ved pensjonsplanen og den forholdsmessige del av opptjeningen medlemmet har oppnådd. Dette vil være et intuitivt og enkelt prinsipp. I det tradisjonelle system vil opptjent pensjon (fripolise) på et gitt tidspunkt før pensjonsalder ikke kunne avledes av de samme forhold, fordi den vil avhenge av de premier som faktisk er innbetalt over hele den perioden medlemmet har deltatt i ordningen. Fordi det tradisjonelle prinsippet fordeler kostnaden ved en lønnsøkning over den gjenværende opptjeningstid, vil den forholdsmessige andel av pensjonen normalt ikke være fullt innbetalt.

Som de tidligere figurer illustrerer, vil opptjent pensjon i det lineære system de første år ligge under den opptjente pensjon i det tradisjonelle systemet. Dette medfører at en person som slutter i en stilling etter kortere tid vil få utstedt en fripolise på et lavere beløp i det lineære systemet enn i det tradisjonelle. Avhengig av hvilke forutsetninger en bruker i ulike typeeksempler, kan dette gjelde i de første 10-20 år av opptjeningstiden. Deretter vil fripolisen i det lineære system gi høyere ytelser enn i det tradisjonelle.

Det lineære prinsipp vil dermed kunne gi lavere pensjoner for personer med hyppige stillingsskifter. Det vil følgelig redusere mulighetene til opptjening av mer enn full supplerende pensjon. Det er imidlertid anledning til å ta hensyn til tidligere opptjent ansiennitet ved nyansettelse i en bedrift (medregning). Hvis den nye arbeidsgiveren praktiserer slik medregning, vil dette ikke redusere mulighetene til opptjening av mer enn full supplerende pensjon.

4.2.5 Om overgang fra tradisjonell til lineær opptjening

I Velferdsmeldingen legges det i avsnitt 12.2.8 vekt på at lineær opptjening vil styrke eldre arbeidstakers stilling på arbeidsmarkedet siden innbetalingene til tjenestepensjonsordningene de siste årene vil bli lavere enn ved dagens opptjeningsmodell. Videre framholdes det at en obligatorisk overgang til lineær opptjening vil øke sammenlignbarheten mellom ordninger, og vil kunne øke den enkeltes innsikt i egne pensjonsrettigheter. I omtalen av lineær opptjening konkluderes det med følgende:

«Regjeringen vil gå inn for obligatorisk overgang til lineær opptjening i TPES-ordninger, men at kravet begrenses til framtidig opptjening for den enkelte arbeidstaker. Dette innebærer at alle de som er inne i TPES-ord-

ninger vil bli tilordnet en lineær modell for videre oppbygging av premiereserven. Det vil imidlertid ikke være krav om å oppjustere den eksisterende premiereserven til det som ville eksistert om lineær opptjening hadde foregått hele tiden. Dette sikrer gradvis overgang til lineær opptjening.» (side 291)

Framtidig opptjening av pensjon skal altså baseres på det lineære prinsipp. Ved overgang fra det tradisjonelle til det lineære prinsipp vil den premiereserven som ligger bak det enkelte medlem kunne være

- for liten til å finansiere opptjent pensjon beregnet etter det lineære system
- stor nok til å finansiere opptjent pensjon
- for stor i forhold til det som kreves for å finansiere opptjent pensjon

Typisk vil premiereserven være for stor blant medlemmer som er relativt nyopptatte i ordningen, men for liten blant medlemmer som har kort til igjen til pensjonsalder. Dette avspeiler problemene med det tradisjonelle prinsippet, nemlig at det skal innbetales svært mye tett opp til pensjonsalder for å oppnå den nødvendige premiereserve ved pensjonering.

Utvalget mener at overgang til et lineært system uten å ta hensyn til hvordan eksisterende premiereserve forholder seg til pensjon etter det lineære system, vil motarbeide viktige mål for det lineære system. En svært viktig del av dette systemet er at opptjent pensjon enkelt kan utledes av pensjonsgivende lønn, ordningens regelverk (særlig pensjonsprosenten) og medlemstid i ordningen. Hvis alle som er medlem i en ordning nå for resten av medlemstiden skal ha pensjon som består av en del basert på det som er innbetalt før overgangen, og en del som består av lineært innbetalt premie etter overgangen, vil systemet bli uoversiktlig. Denne blandingen av pensjonsrettigheter vil vare så lenge det er medlemmer igjen som har opptjening fra før overgangen, altså minst i 40-45 år utvalget synspunkter og utforming av overgangen er beskrevet i utredningens "*Overgang til nytt lovverk*" i kapittel 7 og i "*Premieprofil ved lineær opptjening*" i avsnitt 9.5.3.

Utvalget mener derfor det er på sin plass å forlange at premiereserven bygges opp til det nivå den skulle hatt etter det som kreves etter det lineære prinsipp etter overgangen. Det er bare om premiereserven er mindre at det er relevant med en overgangsperiode. Utvalget mener det kan benyttes inntil 10 år fra loven er satt i kraft til å oppjustere premiereserven fra det nivå den er på etter dagens metode, til det nivået de skal være på etter det lineære prinsipp og den opptjeningstid som foreligger. Premien vil dermed være noe høyere i 10 år etter overgang, for så å synke. For medlemmer som har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder skal overgangstiden reduseres tilsvarende. Utvalgets synspunkter på og utforming av overgangen er beskrevet i utredningens "*Overgang til nytt lovverk*" i kapittel 7 og i "*Premieprofil ved lineær opptjening*" i avsnitt 9.5.3.

Medlemmer som slutter i overgangsperioden vil få noe høyere pensjon enn etter det tradisjonelle systemet, men mindre pensjon enn etter det lineære system. Det er ikke noe i veien for at det innbetales en engangspremie, som eventuelt dekkes av premiefondet, slik at ordningen kommer over på lineær pensjonsopptjening som om en slik opptjening hadde vært gjeldende i hele pensjonsordningens levetid. 1968-reglene inneholdt adgang til å finansiere pensjonsordningen ved engangspremie for den forholdsmessige del av fastsatt pensjon som opptjenes det enkelte år med tillegg for årets risikopremie for udekket del av fastsatt pensjon. Dette gir lineær opptjening, med adgangen har vært lite benyttet. Kredittilsynet har imidlertid opplyst at flere foretak i det siste har tatt i bruk denne muligheten til å legge om pensjonsplanen til et lineært prinsipp.

4.2.6 Forholdet til bedriftens kostnader

Siden den endelige pensjon som skal sikres er den samme uansett hvilket prinsipp for opptjening som brukes, vil det ikke bli endring i de samlede innbetalinger som må gjøres fram til det enkelte medlems pensjonsalder. Derimot vil overgang til lineær opptjening bety forskjeller i likviditetsbelastning det enkelte år. Eksempelene som er brukt i dette avsnittet, viser at den årlige premien kan komme til å variere. Ved stor lønnsvekst vil det kunne oppstå behov for store avsetninger det enkelte år for å dekke de merforpliktelser som påløper. Under det tradisjonelle premieberegningssystemet vil slike merforpliktelser fordeles over mange framtidige år, mens de under lineær opptjening må dekkes etterhvert som de påløper. Denne effekten vil virke kraftigere når den rendyrkes for et enkelt medlem, enn når den skal summeres over en hel arbeidsstokk med personer med ulik alder, ulik opptjeningstid og ulik pensjongivende lønn.

Det enkelte foretak kan vanskelig utlede endringen i årlige pensjonskostnader på grunnlag av enkle typeeksempler slik de her er gjengitt, fordi premiereserven tilknyttet medlemmene vil vær et resultat av den lønnsutvikling det enkelte medlem i foretakets pensjonsordning har hatt over medlemstiden. "" i Figur 4.1 viser at denne i har variert kraftig for et gjennomsnitt av arbeidstakerne i Norge, og innen det enkelte foretak vil den typisk ha variert enda mer. Det enkelte foretak må derfor i samarbeid med livsforsikringsselskap eller pensjonskasse gjøre beregninger over den virkelige medlemsmasse foretaket har, og dermed ta hensyn til foretaksspesifikk sammensetning av alder, lønn og premiereserve.

Den endringen i likviditetsbelastning det enkelte år som følger av at opptjeningsmodellen endres, må ses i forhold til regnskapsstandarden som børsnoterte foretak og andre foretak av stor allmenn interesse allerede forholder seg til. Formålet med regnskapsstandarden er et annet enn fastsetting av sikret pensjon. Den legger derfor til grunn andre prinsipper for avsetningene til framtidige pensjoner enn de prinsipper som ligger til grunn for beregningen av premier i forsikringsforholdet. Ved fastsettelse av den framtidige pensjon skal en etter standarden ta hensyn til forventet framtidig lønnsregulering, forventet endring i folketrygdens grunnbeløp og andre faktorer som kan ha betydning for de endelige pensjonsutbetalingene. Denne beregnede pensjon antas å opparbeides forholdsmessig, eller lineært, fra ansettelse til pensjonsalder. Forpliktelser skal beregnes på grunnlag av en realistisk diskonteringsrente istedenfor en garantert avkastning, og et tilsvarende krav til realisme gjelder for øvrige beregningsforutsetninger. Dette gjelder også antakelser om framtidig arbeidstakermobilitet.

Kravene som er nedfelt i standarden og regnskapsloven til at regnskapet skal gi et så helhetlig og korrekt bilde som mulig av foretakets økonomiske tilstand, tilsier at foretaket i sin regnskapsførsel følger en annen kostnadsberegning enn det som følger av løpende premier basert på at gjeldende lønn for den enkelte også skal være vedkommendes sluttlønn. Under forutsetning av fortsatt drift vil foretakets framtidige forpliktelse etter standarden avhenge av framtidig lønnsvekst. Dersom det er kjent eller sannsynlig at det vil bli sterk lønnsvekst i framtiden, vil dette påvirke framtidige utbetalinger. Avsetningene bør justeres i forhold til dette for å gi et korrekt bilde av foretakets økonomiske tilstand. De forhold som driver premieutviklingen under det lineære prinsipp vil derfor i stor grad allerede være hensyntatt i foretakets regnskapsførte netto pensjonskostnader.

Fordi en legger til grunn en forventet sluttlønn basert på antatt lønnsvekst og ikke kun den lønnen som er pensjongivende på beregningstidspunktet, kan det være grunn til å tro at avsetningene i starten av opptjeningstiden blir større enn opptjent pensjon er etter reglene i utkastet her. Summen av bedriftenes balanseførte netto pensjonsforpliktelser og avsatte pensjonsmidler kan dermed overstige

opptjent pensjon. Den regnskapsmessige pensjonskostnaden vil overstige premien i perioder med lav eller ingen lønnsvekst, mens senere lønnsjusteringer vil redusere netto pensjonsforpliktelse og øke pensjonsmidlene. Overgangen til lineær opptjening vil dermed kun være en likviditetsmessig omlegging.

Premiefondet rolle som bufferfond vil forsterkes under det lineære system. Premiefondets funksjon er å gjøre det mulig å avsette midler til framtidig premie, og det vil være naturlig å gjøre slike avsetninger når pensjonskostnadene etter regnskapsforskriften i et år overstiger premien. Premiefondet vil dermed i tillegg til å være buffer gjennom år med varierende resultat i foretaket, også være buffer mot framtidige svingninger i de løpende premiene for pensjonsordningen.

Regnskapsstandarden og pensjonsforpliktelser

I private pensjonsordninger vil pensjonsforpliktelsen i regnskapssammenheng måles som den diskonterte verdi (nåverdien) av de anslåtte fremtidige pensjonsytelser på balansedagen. Den lange perioden fra forpliktelsen påløper til utbetaling finner sted, er et særtrekk ved pensjoner. Tidsavstanden øker usikkerheten ved måling av forpliktelsen i forhold til andre langsiktige forpliktelser. Dette gjelder bl a demografiske faktorer, antagelser om lønnsreguleringer og eventuelle antagelser om frivillig avgang. Valg av diskonteringsfaktor vil ha stor betydning for nåverdiregningen.

Etter regnskapsstandarden er det *netto* pensjonsforpliktelse som skal balanseføres. I private bedrifters regnskaps- og balanseføring er altså ikke «fondet» tilknyttet pensjonene direkte, men over- eller underfonderingen. Netto pensjonsforpliktelse ved regnskapsperiodens utløp er differansen mellom verdien av pensjonsforpliktelsen og verdien av pensjonsmidler som er avsatt for betaling av ytelsene. Dersom verdien av pensjonsmidlene er større enn verdien av pensjonsforpliktelsene, er det overfinansiering. Periodens pensjonskostnad er lik endring i netto pensjonsforpliktelse fra begynnelsen av perioden til slutten av perioden. Pensjonskostnaden har dermed tre komponenter: nåverdien av årets pensjonsopptjening, rentekostnad på den pensjonsforpliktelsen som eksisterte ved periodens begynnelse og avkastning på pensjonsmidlene.

4.3 YTELSESBEGRENSNINGER

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

Stortinget sluttet seg til dette prinsippet i innstillingen:

«Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Kristelig Folkeparti, viser til at tjenstepensjonsordningen fører til at høytlønte får en samlet kompensasjonsgrad på linje med lavtlønte. Flertallet er derfor enig med Regjeringen i at fordelingsprofilen for skattefavoriserte tjenstepensjoner bør forbedres. Flertallet viser til at folketrygdens system innebærer full opptjening opp til 6 G, og deretter 1/3

opptjening opp til 12 G og deretter ingen opptjening. Flertallet viser til at Regjeringen som et utgangspunkt vil legge til grunn en maksimal tillatt kompensasjonsgrad på 90 % for lønnsgrunnlag mellom 6 og 9 G, og 60 % mellom 9 og 12 G, dvs. med 9 G som knekkpunkt. Flertallet er enig i dette.» (side 104)

Senere presiseres det i innstillingen også at:

«Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Kristelig Folkeparti, vil vise til at en skattefavorisering også berettiger at det stilles fordelingspolitiske krav til ordningen.» (side 104)

Verken Regjeringen, i Velferdsmeldingen, eller Stortinget, i Innstillingen til Velferdsmeldingen, sa noe generelt om hvilket kompensasjonsnivå ordningene bør ligge på eller om en øvre maksimal kompensasjonsgrad bør innføres. De fleste ordninger tar idag utgangspunkt i en kompensasjonsgrad som utgjør om lag 2/3 av sluttlønn. Under det skisserte systemet vil samlet kompensasjonsgrad (som inkluderer pensjon fra folketrygden) for høytlønte bli noe lavere enn for lavtlønte, og systemet vil redusere kompensasjonen i forhold til pensjonsgivende lønn for høytlønte mer i ordninger med høy kompensasjonsgrad enn i ordninger med lavere kompensasjonsgrad. Lavtlønte vil ikke bli berørt av ytelsesbegrensingene.

Utvalget har sett det som vanskelig å fastsette hvilken grenser som bør gjelde. Det virker imidlertid rimelig at pensjonsnivået ikke i noe tilfelle skal kunne være høyere enn pensjonsgivende lønn. Andre og lavere grenser må settes *ad hoc* og uten intuitiv begrunnelse. Det kan være grunn til å tro at grenser like over de anvendte pensjonsprosenten som er i bruk i dag vil virke retningsgivende for den videre utvikling innenfor pensjonsområdet. Det kan allerede i dag virke som om en i enkeltbransjer ser økende pensjonsprosenten. Regjeringens og Stortingets syn slik det kom til syne i Velferdsmeldingen og behandlingen av denne, er at slike ordninger kun skal være supplerende til folketrygden, og dette må være retningsgivende for valg av kompensasjonsnivå. Utvalget ser det som rimelig at en ikke innfører et absolutt tak, men en generell begrensning på den kompensasjon som kan gis innenfor en privat foretakspensjonsordning, og at det endelige valg overlates til partene i den enkelte ordning.

Lovutkastet inneholder derfor begrensinger på de ytelser som kan garanteres i en foretakspensjonsordning. De grunnleggende føringer på ytelsene ligger i videreføring av det såkalte forholdsmessighetsprinsippet, utkastet § 5-3 (1), som krever at ytelsene skal fastsettes slik at den pensjonsytelse de enkelte medlemmer mottar sammen med standardberegnet folketrygd, blir rimelig ut fra pensjonsgivende lønn og tjenestetid i foretaket. Videre krever forholdsmessighetsprinsippet at samlet pensjon for medlemmer med høyere lønn ikke kan utgjøre en høyere prosentandel av lønn enn for medlemmer med lavere lønn, jf utkastet § 5-3 (2).

Ved siden av videreføring av forholdsmessighetsprinsippet, gis det ytterligere ytelsesbegrensinger på den samlede ytelse som garanteres etter § 5-7 i dette lovutkastet. En har her tatt utgangspunkt i den skisserte ordning med «knekkpunkter» for fastsettelse av maksimal tillatt kompensasjonsprosent. Denne begrensning er basert på at reglene i ordningen skal gi en totalpensjon innenfor visse grenser, for å forbedre fordelingsprofilen i den enkelte ordning og for å hindre at det gis en urimelig høy pensjonsdekning innenfor slike ordninger. Det følger av forholdsmessighetsprinsippet at om høytlønte får mer, i betydningen kompensasjon innenfor pensjonsordningen for ytelsesbegrensingene som foreslås i utkastet, må lavtlønte minst få prosentvis like mye.

4.3.1 Forholdsmessighetsprinsippet

Det sentrale fordelingsmessige hovedprinsippet i private pensjonsordninger med skattefordel er forholdsmessighetsprinsippet. Dette ble formalisert i 1952 og gjelder fortsatt. Hovedkravet til forholdsmessighet er at pensjonsytelsene for den enkelte, sammen med standardberegnet folketrygd, ikke skal utgjøre en høyere del av pensjonsgrunnlaget for arbeidstakere med høy lønn enn de utgjør for arbeidstakere med lavere lønn. Standardberegning av folketrygdens ytelser innebærer at en legger til grunn en forenklet beregning av framtidig folketrygdpensjon som ikke tar hensyn til alle individuelle forskjeller i poenghistorie etc. Standardberegnet folketrygd er beskrevet i boks 4.4 og i "*Alderspensjon*" i avsnitt 6.4. Prinsippet tar sikte på å sikre at ordningene ikke misbrukes til å gi særfordeler til grupper med høy lønn. Forholdsmessighetsprinsippet er ikke til hinder for at ansatte med lav lønn får prosentvis høyere pensjon (av lønn) enn høytlønte.

Regjeringen la i Velferdsmeldingen vekt på at et grunnleggende motiv bak de fleste velferdsordninger er å skape større likhet mellom grupper eller innad i grupper. Pensjonspolitisk er det et stort spenn mellom de likhetskrav som gjelder i små bedrifter med gunstige tjenstepensjonsordninger og trygdens mange oppgaver for hele befolkningen. I begge tilfeller er det likevel spørsmål om utjevning, og dermed om regler som kan sikre eller styrke en viss fordelingsmessig rimelighet i forhold til en uregulert situasjon. Beløpsmessig lik pensjonsytelse for alle er i denne sammenheng ikke et mål. Både tjenstepensjonsordningene og folketrygden sikrer ytelser som står i et visst forhold til lønnsgrunnlaget. Samtidig er det heller ikke gitt at tjenstepensjonsytelsen alene eller sammen med folketrygdytelsen skal utgjøre samme andel av dette grunnlaget for alle medlemmer. I dag er hovedkravet til forholdsmessighet i tjenstepensjonsordninger med skattemessig særbehandling bare at prosentandelen ikke øker med lønnen. Mer enn likhet i betydningen «resultatlikhet» er det derfor rimelighet, utjevning og likebehandling som er fellesnevneren for disse ordningene.

For å oppnå en fordelingsprofil innen de enkelte ordninger som er mer i overensstemmelse med de målsettinger som ligger til grunn for den utforming som folketrygden har fått, mente Regjeringen i Velferdsmeldingen at det bør innføres gradering på de ytelser som kan gis i ordninger som kommer inn under skattefavoriseringen. En arbeidsgiver kan av ulike grunner ha behov for en annen fordelingsprofil innenfor sin pensjonsordning enn det som er lagt til grunn i folketrygden. Kostnader ved slike foretaksspesifikke hensyn bør imidlertid dekkes fullt ut av bedriften selv, f.eks. gjennom ordninger finansiert ved beskattede midler, og ikke gjennom skattefavorisering.

Likebehandling er både et rettferdighetsideal og en hensiktsmessighetsnorm for velferdsordninger. Hvis kravet ikke er oppfylt, blir ordningene både vanskeligere å forstå og vanskeligere å akseptere for folk flest. Dette kan medføre ustabilitet over tid, et problem som vil være kritisk for pensjonsordninger. Dagens regler for tjenstepensjonsforsikring etter skatteloven har en rekke bestemmelser som på ulike måter krever eller bygger opp under prinsippet om likebehandling.

I TPES-sammenheng gjelder sammenligninger og likhetsvurderinger oftest rettighetsforholdene for ansatte hos den enkelte arbeidsgiver. Selve utgangspunktet er da at en og samme pensjonsordning gjelder for alle som opparbeider pensjon i bedriften, og at alle ansatte har lik adgang til medlemskap i ordningen. Videre er det grunnleggende om ordningens pensjonsplan for gitt aldersgrense og full opptjeningsstid definerer og sikrer ytelser på en slik måte at disse er sammenlignbare medlemmene imellom. For vanlig livsvarig alderspensjon, dvs. alderspensjon som ikke er begrenset til et visst antall år, er det enkelt å sammenligne de månedlige pensjonsbeløp som beregnes for fremtidige pensjonister. Det er da også mulig å

etablere rimelige forholdsmessighetskriterier for ytelser med ulik opptjeningsgrunnlag, og dermed etterprøve om likebehandling ivaretas innen ordningen, enten det gjelder ytelsen fra tjenestepensjonsordningen isolert eller summen av denne og folketrygdpensjonen. Det er også enkelt å kontrollere om ytelsene holder seg innenfor eventuelle maksimalgrenser som måtte etableres.

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

Om standardberegnet folketrygd

Folketrygdens tilleggspensjon beregnes på grunnlag av tidligere arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) etter følgende formel (der n er antall opptjeningsår, dvs. år med arbeidsinntekt over grunnbeløpet):

$$\text{Tilleggspensjon} = \text{Grunnbeløp} \times 0,42 \times \text{sluttpoengtallet} \times n/40$$

Fra 1. januar 1992 ble pensjonsprosenten redusert fra 45 prosent til 42 prosent for pensjonsopptjening etter det tidspunktet. Vi forutsetter at alle tellende poengår ligger etter 1992. Sluttpoengtallet er gjennomsnittet av de tjue beste årlige pensjonspoengene. Pensjonspoengtallet for det enkelte året bestemmes av arbeidsinntekten minus grunnbeløpet dividert med grunnbeløpet det året.

Full pensjon for enslig pensjonist med pensjonsgivende inntekt på gjennomsnittsnivå, dvs. ca 5 G (poengtall 4), blir:

$$\text{Arbeidsinntekt} = 5 \text{ G} = 212.500 \text{ kr.}$$

$$\text{Pensjon} = \text{Grunnpensjon} + \text{Tilleggspensjon}$$

$$\text{Pensjon} = 42.500 \text{ kr.} + 42.500 \text{ kr.} \times 0,42 \times 4 \times 40 / 40 = 113.900 \text{ kr.}$$

Kompensasjonsgraden i forhold til inntekten blir da:

$$113.900 \text{ kr.} / 212.500 \text{ kr.} = 53,6 \text{ pst}$$

En pensjonsordning med samlet kompensasjonsnivå for pensjon fra ordningen og folketrygden på 66 pst, gir med disse forutsetningene en nettoppensjon fra pensjonsalder på 12,4 pst av pensjonsgivende lønn eller 26.350 kr årlig fra pensjonsordningen.

Poengtallet vil ved folketrygdberegning ved oppnådd pensjonsalder bestå i gjennomsnittet av de opp til 20 beste poengårene. Slik vil individuell inntekts- og poenghistorie bli viktig for den enkeltes endelige alderspensjon. I standardberegning av folketrygden tar en ikke hensyn til individuell poenghistorie, men baserer beregningen på pensjonsgivende lønn i ordningen samme år.

Ved et lønnspålegg på 10 pst vil inntekten øke til 233.750 kr (poengtall 4,5) og standardberegnet pensjon til 122.825 kr, dvs. med 7,8 pst. Dette tilsvarer en kompensasjonsgrad i forhold til inntekt på 52,6 pst. Nettodekningen fra tjenestepensjonsordningen stiger fra 12,4 pst 13,4 pst av inntekt, eller fra 26.530 kr. til 31.450 kr. Dette utgjør en økning i pensjon fra pensjonsordningen på 18,5 pst.

Ved en inntektsøkning på 10 pst stiger altså den pensjon som skal sikres i dette eksempelet med 18,5 pst ved en gjennomsnittlig inntekt fordi folketrygdens

kompensasjonsgrad faller med inntekt. Foretakspensjonsordninger kan være utformet på andre måter, for eksempel som en fast proSENTSATS for alle inntekter. Om dette, se utkastet § 5-2 og "*Alderspensjon*" i avsnitt 6.4.

4.3.2 Særskilte begrensninger i de samlede ytelser

En sentral forskjell på private og offentlige pensjonsordninger har vært fordelings-elementet ved knekkpunkt i de offentlige ordningene, noe man hittil ikke har hatt i private ordninger. Ytelser for offentlige ansatte er regulert i lov om Statens Pensjonskasse og i samordningsloven. I denne sammenheng er de viktigste elementene knekkpunktet ved pensjongivende lønn på 8 ganger folketrygdens grunnbeløp og et tak på 12 ganger grunnbeløpet. Beregningsgrunnlag mellom knekkpunktet og taket teller bare med 1/3. Ansatte i privat sektor har derfor et pensjonssystem der det kan tilbys høyere ytelser for høye inntekter enn hva offentlig ansatte med samme inntekt og sammenlignbar pensjonsprosent i ordningen tilbys.

I private tjenestepensjonsordninger etter skatteloven begrenses pensjonsgrunnlaget til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp. Kravet om forholdsmessighet tilsier videre at pensjonsytelsene sammen med en standardberegnet folketrygd ikke skal utgjøre en høyere del av pensjonsgrunnlaget for arbeidstaker med høy lønn enn for arbeidstaker med lav lønn. Dette medfører at alle som er dekket av en enkelt pensjonsordning må gis samme kompensasjonsgrad. Disse kravene begrenser i noen grad ytelsene til arbeidstakere med høy lønn, særlig fordi få ordninger har høyere ytelser enn 2/3 av pensjongivende lønn. Det ble likevel påpekt av Pensjonsforsikringsutvalget (NOU 1994:6 Private pensjonsordninger) at det ikke eksisterer noen absolutt begrensning på pensjonsutbetalingen, siden kompensasjonsgraden ikke er begrenset gjennom annet enn forholdsmessighetskravet. Svært høye kompensasjonsgrader vil dermed kunne gis med skattefavorisering såfremt alle får samme kompensasjonsgrad.

I Velferdsmeldingen ble en maksimal tillatt kompensasjonsgrad (for TPES og standardberegnet folketrygd ytelse samlet) på 90 prosent for lønnsgrunnlag mellom 6 og 9 G, og 60 prosent mellom 9 og 12 G foreslått brukt i det videre arbeid. Dette alternativet representerer fordelingsmessige minstekrav. Det ble presisert at en i oppfølgingsarbeidet ville kunne vurdere noe strammere krav.

I arbeidet har utvalget vurdert det som nødvendig å bruke noe strammere rammer enn de som ble antydnet i Velferdsmeldingen, for at dette prinsippet skal få betydning i praksis. Den metoden utvalget anbefaler for ytelsesbegrensninger avviker fra det systemet som praktiseres i offentlige ordninger, og vil på ingen måte påvirke pensjonen like sterkt som dette systemet. Det anbefalte systemet er særlig utformet for å hindre at svært store pensjoner kan finansieres med delvis finansiering fra fellesskapet, noe som i praksis vil kunne være aktuelt for små foretak med konsentrerte interesser. Utvalget har ikke hatt som mål å oppnå identisk fordelingsprofil i privat og i offentlig sektor.

Ytelserbegrensningene innebærer at summen av ytelser fra tjenestepensjonsordningen og en standardberegnet folketrygd ikke skal kunne overstige visse grenser innenfor høye lønnsintervaller. Mens disse grensene reduseres for stigende pensjongivende lønn, vil de likevel medføre at utbetalt pensjon stiger med lønn opp til 12 G. Regelen er utformet slik at det fremdeles er en grense på 12 G for hvor høy lønn som kan legges til grunn for pensjonsberegningen. De foreslåtte regler knytter seg til beregningene av pensjongivende lønn. Det vil fortsatt være opp til foretakene å fastsette hvor stor del av lønnen som kan ytes i pensjon. Det vanlige er som nevnt en kompensasjonsgrad på om lag 2/3 av pensjongivende lønn, og virkningene av utvalgets forslag må bedømmes på denne bakgrunn, jf figur 4.8.

Tabell 4.3: Grenser for samlede pensjonsytelser

Den pensjonsprosent (summen av pensjon fra foretakspensjonsordningen og standardberegnet folketrygd i forhold til sluttlønn) som den enkelte foretakspensjonsordning tilbyr sine enkelte medlemmer kan ikke overstige

100 pst av lønn inntil 6 ganger folketrygdens grunnbeløp

80 pst av lønn mellom 6 og 9 ganger folketrygdens grunnbeløp

50 pst av lønn mellom 9 og 12 ganger folketrygdens grunnbeløp

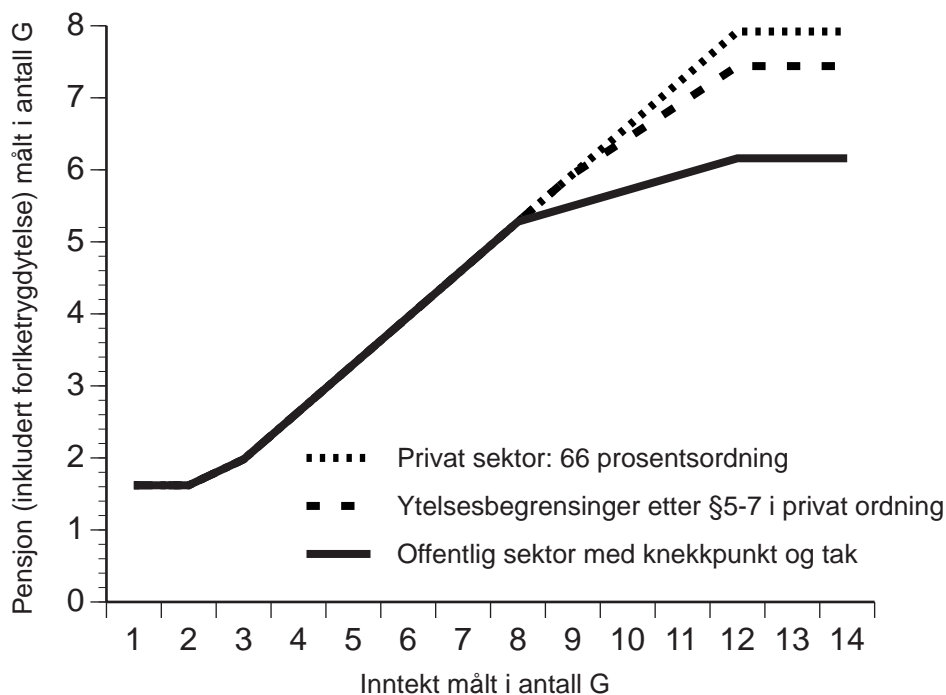
0 pst av lønn over 12 ganger folketrygdens grunnbeløp

Det vil være den enkelte foretakspensjonsordnings egen pensjonsprosent som er avgjørende for pensjonsnivået. Gruppens forslag innebærer at det for pensjongs-givende lønn opp til 6 G bare kreves at pensjonen ikke skal overstige inntekten man hadde som yrkesaktiv, og vil ikke ha betydning i vanlige ordninger fordi pensjonsprosenten bare i ytterst uvanlige tilfeller vil være så høy at den berøres. Pensjonsytelsen for inntekt mellom 6 og 9 G vil påvirkes bare hvis pensjonsprosenten i ordningen overstiger 80. Ytterst få ordninger har så høy pensjonsprosent. For inntekter over 9 G vil kompensasjonsnivået reduseres for den del av inntekten som overstiger 9 G, men grensen medfører ikke noen endring for den delen av inntekten som ligger under dette nivået utover de tidligere nevnte begrensinger for ordninger med kompensasjonsgrad under 80 pst. Det kan, som i dag, ikke gis noen ytterligere pensjon for den delen av inntekt som overstiger 12 G.

I praksis berøres dermed bare inntekter over 9 G, fordi dekningsprosenten over 80 har svært liten utbredelse. Tabell 3.2 ("*Omfang av supplerende pensjonsordninger*") i avsnitt 3.4) viser hvordan bedriftene fordelte seg etter det samlede pensjonsnivå de oppgav å ha i sine ordninger. I tabellen vises også fordelingen av ansatte på de ulike dekningsgradene. Basert på denne kartleggingen virker det rimelig å gå ut fra at de aller fleste medlemmer av en pensjonsordning vil ha pensjonsdekning på 60-67 pst eller lavere. Fordi det typisk er mindre bedrifter som har valgt å ha svært høyt pensjonsnivå, er det en svært liten andel ansatte som har så høy kompensasjonsgrad. I "" i figur 4.8 er pensjonsutbetaling fra en privat 66 prosents foretakspensjonsordning før og etter innføring av ytelsesbegrensinger illustrert. I tillegg er dette sammenlignet med offentlig tjenstepensjon. Reduksjonen i endelig pensjon tiltar med stigende dekningsgrad. Det er liten grad av parallellitet mellom knekkpunkt i offentlige tjenstepensjonsordninger og i foretakspensjonsordninger. Det framgår klart at den viktigste avgrensingen av pensjonsytelser fremdeles kommer gjennom taket på lønnsgrunnlaget på 12 ganger folketrygdens grunnbeløp, og at den skisserte ordningen først og fremst tjener til å hindre at den skatte-favoriserte ordningen utnyttes til å gi urimelig store pensjoner.

I en vanlig foretakspensjonsordning med pensjonsprosent på 66, vil de særlig høytlønte (gruppen med pensjongs-givende lønn på 12 G og over) med disse ytelsesbegrensingene får en samlet pensjon som utgjør 93,9 pst av pensjon uten lovfaste ytelsesbegrensinger. De vil med det få samme ytelse som de ville fått om pensjonsordningen hadde pensjonsprosent på 62 pst, altså en beskjedne reduksjon. Hvis ordningen tilbyr 100 pst dekning, som utgjør en svært gunstig pensjonsordning, vil tilsvarende gruppe få 82,5 pst av den pensjon de ville fått uten særskilte ytelsesbegrensinger. Personer med lønn under 6 G vil heller ikke i denne ordningen bli berørt av grensene for samlede pensjonsytelser. Tabell 4.4 gjengir effektene på ulike lønnsnivå og for ordninger med ulike pensjonsprosent. Tabellen viser først sammenhengen mellom samlet inntekt og pensjon for en rekke inntektsnivåer (målt i G), og

deretter hvordan ytelsesbegrensingene vil påvirke pensjonen. For en ordning som sikter mot 60 pst kompensasjon i forhold til sluttlønn, vil bare inntekter over 9 G bli berørt og maksimalt med om lag 4 pst reduksjon i samlet pensjon. Dette betyr at den effektive kompensasjon i en slik ordning for inntekt lik 12 G blir redusert fra 60 pst til 57,5 pst.



Figur 4.8 Foretakspensjonsordning med og uten knekkpunkt sammenliknet med offentlige pensjonsordninger

Tabell 4.4: Ytelsesbegrensingenes effekt på kompensasjonsgrad for ulike pensjonsprosent og inntektsnivåer

Eksempel 1:												
Pensjonsprosent i ordningen: 60 %												
Pensjonsgivende lønn målt i G	1 G	2 G	3 G	4 G	5 G	6 G	7 G	8 G	9 G	10 G	11 G	12 G
<i>Dagens system</i>												
Samlet pensjon (målt i G)	0,60	1,20	1,80	2,40	3,00	3,60	4,20	4,80	5,40	6,00	6,60	7,20
<i>Med ytelsesbegrensinger</i>												
Intervallgrenser:	Grense*											
Pensjonsgivende lønn opp til	6 G	100 %	0,60	1,20	1,80	2,40	3,00	3,60	3,60	3,60	3,60	3,60
videre opp til	9 G	80 %						0,60	1,20	1,80	1,80	1,80

Tabell 4.4: Ytelsesbegrensingenes effekt på kompensasjonsgrad for ulike pensjonsprosent og inntektsnivåer

og videre til	12 G	50 %											0,50	1,00	1,50
Samlet pensjon (målt i G)			0,60	1,20	1,80	2,40	3,00	3,60	4,20	4,80	5,40	5,90	6,40	6,90	
Prosentvis reduksjon i pensjon ved ytelsesbegrensinger			0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-3	-	
Effektiv pensjonsprosent ved ytelsesbegrensinger			60	60	60	60	60	60	60	60	60	59,	58,	57,	
												0	2	5	

* Maksimal pensjonsprosent i intervallet etter § 5-7 (1)

Tabell 4.5:

Eksempel 2:

Pensjonsprosent i ordningen: 66 %

Pensjongivende lønn målt i G	1 G	2 G	3 G	4 G	5 G	6 G	7 G	8 G	9 G	10 G	11 G	12 G		
Dagens system														
Samlet pensjon (målt i G)	0,66	1,32	1,98	2,64	3,30	3,96	4,62	5,28	5,94	6,60	7,26	7,92		
Med ytelsesbegrensinger														
Intervallgrenser:	Grense*													
Pensjongivende lønn opp til	6 G	100 %	0,66	1,32	1,98	2,64	3,30	3,96	3,96	3,96	3,96	3,96	3,96	
videre opp til	9 G	80 %						0,66	1,32	1,98	1,98	1,98	1,98	
og videre til	12 G	50 %										0,50	1,00	1,50
Samlet pensjon (målt i G)			0,66	1,32	1,98	2,64	3,30	3,96	4,62	5,28	5,94	6,44	6,94	7,44
Prosentvis reduksjon i pensjon ved ytelsesbegrensinger			0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	
Effektiv pensjonsprosent med ytelsesbegrensinger			66	66	66	66	66	66	66	66	66	64,	63,	62,
												4	1	0

* Maksimal pensjonsprosent i intervallet etter § 5-7 (1)

Tabell 4.6:

Eksempel 3:

Pensjonsprosent i ordningen: 70 %

Tabell 4.6:

Pensjonsgivende lønn målt i G	1 G	2 G	3 G	4 G	5 G	6 G	7 G	8 G	9 G	10 G	11 G	12 G
<i>Dagens system</i>												
Samlet pensjon (målt i G)	0,70	1,40	2,10	2,80	3,50	4,20	4,90	5,60	6,30	7,00	7,70	8,40
<i>Med ytelsesbegrensninger</i>												
Intervallgrenser:	Grense*											
Pensjonsgivende lønn opp til	6 G	100 %	0,70	1,40	2,10	2,80	3,50	4,20	4,20	4,20	4,20	4,20
videre opp til	9 G	80 %						1,40	2,10	2,10	2,10	2,10
og videre til	12 G	50 %								0,50	1,00	1,50
Samlet pensjon (målt i G)	0,70	1,40	2,10	2,80	3,50	4,20	4,90	5,60	6,30	6,80	7,30	7,80
<i>Prosentvis reduksjon i pensjon ved ytelsesbegrensninger</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
										2,9	5,2	7,1
<i>Effektiv pensjonsprosent med ytelsesbegrensninger</i>	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0	68,0	66,4	65,0

* Maksimal pensjonsprosent i intervallet etter § 5-7 (1)

Tabell 4.7:

Pensjonsgivende lønn målt i G	1 G	2 G	3 G	4 G	5 G	6 G	7 G	8 G	9 G	10 G	11 G	12 G
<i>Eksempel 4:</i>												
Pensjonsprosent i ordningen: 100 %												
<i>Dagens system</i>												
Samlet pensjon (målt i G)	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,0	11,0	12,0
										0	0	0
<i>Med ytelsesbegrensninger</i>												
Intervallgrenser:	Grense*											
Pensjonsgivende lønn opp til	6 G	100 %	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
videre opp til	9 G	80 %						0,80	1,60	2,40	2,40	2,40
og videre til	12 G	50 %								0,50	1,00	1,50
Samlet pensjon (målt i G)	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	6,80	7,60	8,40	8,90	9,40	9,90

Tabell 4.7:

<i>Prosentvis reduksjon i pensjon ved ytelsesbegrensinger</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-
							2,9	5,0	6,7	11,0	14,5	17,5
<i>Effektiv pensjonsprosent med ytelsesbegrensinger</i>	100	100	100	100	100	100	97,1	95,0	93,3	89,0	85,5	82,5

* Maksimal pensjonsprosent i intervallet etter § 5-7 (1)

KAPITTEL 5

Forslag til lov om foretakspensjon**5.1 LOV OM FORETAKSPENSJON****Kapittel 1 Virkeområde. Definisjoner***§ 1-1 Virkeområde*

(1) Loven her gjelder foretakspensjonsordninger med skattefordel og foretak som har eller oppretter slik pensjonsordning.

(2) Foretakspensjonsordning med skattefordel kan være:

- a) pensjonsforsikring i livsforsikringsselskap.
- b) pensjonskasse som er forsikringsteknisk oppbygget og godkjent av Kredittilsynet,
- c) tariffestet pensjonsordning som bygger på avtale mellom organisasjoner for arbeidsgivere og arbeidstakere og som er godkjent av departementet.

(3) Kongen kan bestemme at loven helt eller delvis skal gjelde også for pensjonsordning opprettet av virksomhet som ikke er skattepliktig.

§ 1-2 Definisjoner

(1) I loven her 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 framtidige forpliktelser overfor den forsikrede, herunder andel av administrasjonsavsetning.
- 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: Lønnsinntekt og beregnet personinntekt som nevnt i § 5-4.

(2) I loven her betyr:

- a) Foretak: Aksjeselskap, enkeltmannsforetak, ansvarlig selskap og enhver annen virksomhet som har arbeidstaker i sin tjeneste og som har fradragsrett etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k.
- b) 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.
- c) Barn: Medlemmets barn, herunder stebarn og fosterbarn.
- d) Registrert partner: Partner som er registrert i henhold til lov av 30. april 1993 nr 40 om registrert partnerskap (partnerskapsloven).

- e) Samboer: Person som medlemmet:
 - 1. har felles bolig og felles barn med, eller
 - 2. lever sammen med i ekteskaps- eller partnerskapslignende forhold når det godtgjøres at forholdet har bestått uavbrutt i de siste fem årene før dødsfallet, og det ikke forelå forhold som ville hindre at lovlig ekteskap eller partnerskap ble inngått.
- f) Forsikrede: Pensjonsordningens medlemmer, deres ektefelle, barn, registrert partner og samboer når de er sikret eller mottar pensjon etter regelverket.
- g) Departementet: Finansdepartementet.

§ 1-3 Forskrifter

(1) Kongen kan fastsette nærmere regler til gjennomføring, utfylling og avgrensning av bestemmelsene i loven her.

Del 1 PENSJONSORDNINGEN

Kapittel 2 Opprettelse av pensjonsordninger

§ 2-1 Adgang til å opprette pensjonsordning

(1) Et foretak kan opprette pensjonsordning i samsvar med reglene i loven her for å sikre arbeidstakere i foretaket og andre forsikrede pensjonsytelser i tillegg til de ytelser som til enhver tid utbetales i henhold til lov om folketrygd.

(2) Pensjonsordningen skal yte alderspensjon og kan i tillegg yte uførepensjon, samt pensjon til etterlatt barn, ektefelle, registrert partner og samboer. Foretak som har pensjonsordning kan opprette særskilt pensjonsordning for uførepensjon.

(3) Regelverket for pensjonsordningen skal i sin helhet være i samsvar med bestemmelsene i loven her med tilhørende forskrifter.

§ 2-2 Minstekrav til foretakspensjonsordninger

(1) Et foretak kan opprette foretakspensjonsordning dersom ordningen skal omfatte:

- a) minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn (§ 5-4) 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) Pensjonsforsikring kan bare tegnes i livsforsikringselskap som har forretningssted og adgang til å drive slik virksomhet her i riket.

(3) Pensjonsordning som skal omfatte minst 15 medlemmer, kan også opprettes som pensjonskasse 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.

(4) Minstekravene i paragrafen her, samt krav som følger av vedtektsbestemmelse som nevnt i tredje ledd, skal være oppfylt til enhver tid. Blir forholdet ikke rettet innen seks måneder, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles etter reglene

i loven her. En pensjonskasse som ikke oppfyller minstekravet til antall medlemmer, kan likevel fortsette sin virksomhet så lenge den har minst 10 medlemmer eller, i særlige tilfelle, et lavere antall godkjent av Kredittilsynet. Pensjonsordning i pensjonskasse som skal opphøre, kan videreføres som pensjonsforsikring i samsvar med første og annet ledd.

§ 2-3 Pensjonsplan

(1) Pensjonsordningens ytelser skal fastsettes i en pensjonsplan. Pensjonsplanen skal gjelde for alle arbeidstakere og andre forsikrede som omfattes av pensjonsordningen, med mindre annet følger av loven her med tilhørende forskrift.

(2) Pensjonsplanen skal inneholde vilkårene for og omfanget av pensjonsytelsene. Det kan settes som vilkår for utbetaling at den forsikrede setter fram krav om ytelser etter lov om folketrygd.

(3) Opptjente ytelser etter pensjonsplanen skal være garantert av forsikrings-selskapet eller pensjonskassen.

(4) Foretakspensjon som nevnt i loven her, kan ikke inngås som livsforsikring med investeringsvalg.

§ 2-4 Styre. Styringsgruppe

(1) Styret i en pensjonskasse forestår forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen.

(2) Et foretak som har pensjonsforsikring skal opprette en styringsgruppe for pensjonsordningen på minst tre personer dersom pensjonsordningen har 15 eller flere medlemmer. Minst en av personene velges av og blant medlemmene med mindre Kredittilsynet i særlige tilfelle godkjenner annen oppnevning.

(3) 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 Livsforsikrings-selskapets plikter

(1) Et livsforsikrings-selskap kan bare tegne «Foretakspensjonsforsikring med skattefordel» når forsikringsavtalen og pensjonsordningen er i samsvar med loven her med tilhørende forskrifter.

(2) Selskapet skal påse at foretaket avgir:

- a) skriftlig erklæring om at foretaket ikke har opprettet eller er tilsluttet annen pensjonsordning, eller
- b) dersom foretaket har annen pensjonsordning, en skriftlig erklæring om at samtlige pensjonsordninger sett i sammenheng, er i samsvar med loven her med tilhørende forskrifter.

§ 2-6 Ligningsforhold

(1) Regelverket for pensjonsordningen, premiekvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene skal påføres betegnelse som viser at dokumentene gjelder foretakspensjonsordning etter loven her.

(2) Premiekvitteringer og meldinger til ligningsmyndighetene skal inneholde spesifisert oppgave over 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 særskilt angis. Tilsvarende gjelder ved tilbakeføring av premiefondsmidler til foretaket.

(4) Forsikringsselskapet eller pensjonskassen, samt foretaket, er ansvarlig for at opplysninger som nevnt i første og annet ledd er riktige. Det samme gjelder institusjon som forvalter premiefond.

§ 2-7 Tilsyn

(1) Kredittilsynet skal føre tilsyn med foretakspensjonsordninger etter loven her.

(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, eller at den for øvrig virker klart urimelig, kan Kredittilsynet kreve at beregningen eller fordelingen endres innen en fastsatt frist.

(4) Oversettes fastsatt frist, kan Kredittilsynet gi nærmere retningslinjer for virksomheten, oppnevne nytt styre eller styringsgruppe for pensjonsordningen, eller bestemme at pensjonsordningen skal opphøre og avvikles etter reglene i loven her.

(5) Bestemmer Kredittilsynet at pensjonsordningen skal opphøre, skal tilsynet gi melding om vedtaket til Skattedirektoratet.

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. Kredittilsynet kan samtykke i at arbeidstaker i annet foretak opptas som medlem.

(2) Pensjonsordningen kan også omfatte arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket. § 3-5 gjelder tilsvarende. Kredittilsynet gir nærmere regler om hvilke personer som skal omfattes av dette ledd.

(3) Personer som ikke er obligatorisk trygdet etter lov om folketrygd, kan ikke være medlem med mindre annet følger av forskrift fastsatt av Kongen.

I Rett til medlemskap

§ 3-3 Hvem skal være medlem

(1) Pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, med mindre annet følger av regler i loven her med tilhørende forskrifter. Det kan fastsettes lavere alder i regelverket.

(2) En arbeidstaker 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) Når en ny arbeidstaker med opptjent pensjon fra annet arbeidsforhold opptas som medlem, kan foretaket kreve at arbeidstakeren gir forsikringsselskapet eller pensjonskassen opplysninger om slike rettigheter.

(3) Lov om forsikringsvirksomhet § 7-8 med tilhørende forskrift gjelder ved flytting til pensjonsordningen av premiereserve og andre midler knyttet til fripolise for opptjent pensjon. Det kan ikke settes som vilkår for medlemskap at midlene blir flyttet til pensjonsordningen.

§ 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 en femdel av tilsvarende fulltidsstilling, skal ikke være medlem av pensjonsordningen, med mindre annet er fastsatt i regelverket.

(2) Regelverket kan fastsette 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) Regelverket kan likevel for permisjon i henhold til avtale fastsette:

- a) særlige regler om opptjening av pensjon mens permisjonen varer,
- b) at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet.

§ 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 være medlem av pensjonsordningen etter bestemmelsene i §§ 3-3 til 3-8 selv om arbeidstakeren 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 arbeidstakere 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.

§ 3-10 Før tidspensjonerte arbeidstakere

(1) Før tidspensjonert arbeidstaker skal ikke være medlem av pensjonsordningen med mindre annet er fastsatt i regelverket eller i avtale om før tidspensjonering.

(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.

(2) Arbeidstakeren har ikke rett til utbetaling fra pensjonsordningen så lenge og i samme forhold som arbeidstakeren mottar lønn fra foretaket.

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 Krav til tjenestetid

(1) I regelverket skal det legges til grunn at det kreves en tjenestetid i foretaket på minst 35 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 etterlapppensjon og av uførepensjon regnes tjenestetiden fram til det tidspunkt medlemmet tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon.

§ 4-3 Lineær opptjening

(1) Et medlem har til enhver tid opptjent en så stor del av pensjonsplanens ytelser for medlemmet som den pensjonsgivende tjenestetid utgjør i forhold til den tjenestetid som medlemmet ville ha hatt ved nådd pensjonsalder.

(2) 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 det samme 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.

§ 4-4 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 § 4-2, 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, med mindre regelverket fastsetter at høyere lønn skal legges til grunn,
- 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.

§ 4-5 Arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen

(1) Arbeidstaker som ved oppnådd pensjonsalder ikke har opptjent full pensjon 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 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. Kontantverdien av ytelsene skal være den samme før og etter omregningen.

(3) Er en arbeidstaker etter å ha fratrudd sin stilling ved oppnådd aldersgrense 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.

II 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 pensjonsordningen sørge for at det utstedes fripolise som sikrer medlemmet rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve. Er opptjent årlig alderspensjon mindre enn 10 prosent av G, har medlemmet likevel bare rett til å kreve at tilhørende premiereserve blir overført til annen foretakspensjonsordning, fortsettelsesforsikring eller til Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA).

(2) Fripolise i henhold til foretakspensjonsforsikring skal utstedes av livsforsikringsselskapet som har tegnet forsikringen. Er pensjonsordningen en foretakspensjonskasse, utstedes fripolise etter reglene i § 4-8.

§ 4-8 Særregler for pensjonskasser

(1) En pensjonskasse kan inngå avtale med et livsforsikringsselskap som nevnt i § 2-2 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.

(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 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 til-

hørende forskrift. Midlene kan ikke overføres til annet livsforsikringselskap enn nevnt i § 2-2 (2).

§ 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 livsforsikringselskap i utlandet.

III 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 og offentlig pensjonsordning. For eldre arbeidstakere gjelder § 3-9 (3).

(2) Medregningen skal gjennomføres ved at arbeidstakeren gis et tillegg i den pensjonsgivende tjenestetid og et motsvarende fradrag i pensjonsytelsen beregnet etter reglene i § 4-12.

(3) Det kan ikke settes som vilkår for medregning at midler knyttet til opptjent pensjon i annen pensjonsordning blir overført til pensjonsordningen.

§ 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 forholdsmessig.

(2) Fradraget i pensjonsytelsene settes lik de pensjonsytelser som vil tilsvare premiereserven fra den tidligere ordningen, men ikke mer enn de ytelser i den nye ordningen som svarer til den tidligere tjenestetid.

(3) Har arbeidstakeren rett til pensjon fra Statens Pensjonskasse, eller annen bruttoordning som omfattes av samordningsloven, beregnes tillegget i tjenestetid og fradraget i ytelsen etter reglene i første og annet ledd med utgangspunkt i opptjent pensjon ved opptaket i den nye ordningen.

§ 4-13 Overføring av premiereserve

(1) Bestemmelsene i § 4-12 gjelder uten hensyn til om premiereserven som knytter seg til opptjent pensjon fra den tidligere pensjonsordningen, blir overført til den nye pensjonsordningen.

(2) Blir premiereserve knyttet til fripolise overført, gjelder § 5-9 annet ledd tilsvarende for overskytende premiereserve etter § 4-12 første ledd.

IV Omsorgsopptjening

§ 4-14 Omsorgsopptjent pensjon

(1) Personer som etter omsorgsfravær for barn begynner i yrkesaktivt arbeid, har rett til omsorgsopptjent pensjon etter reglene i §§ 4-14 til 4-18.

(2) Omsorgsopptjent pensjon skal omfatte alderspensjon, uførepensjon og etterlattpensjon i samsvar med reglene i loven her.

(3) Er det under omsorgsfravær opptjent rett til foretakspensjon eller annen privat eller offentlig arbeidstakerpensjon, kan omsorgsopptjent pensjon ikke kreves for samme tidsrom. For øvrig kommer omsorgsopptjent pensjon i tillegg til rett til foretakspensjon etter loven her.

§ 4-15 Omsorgspoolen

(1) Omsorgspoolen skal opprettes som egen juridisk enhet med tilhørende administrasjon for å organisere og gjennomføre ordningen med omsorgsopptjent pensjon. Omsorgspoolens styre oppnevnes av Kongen.

(2) Utgiftene til Omsorgspoolens virksomhet skal dekkes ved tilskudd fra alle foretakspensjonsordninger etter loven her. Tilskuddsgrunnlaget er samlet premie for medlemmene av pensjonsordningen i tilskuddsåret. Beregningen av tilskuddene foretas av styret i Omsorgspoolen. Styrets vedtak kan påklages til departementet.

(3) Omsorgspoolen skal ikke ha egne fond.

§ 4-16 Pensjonsplan

(1) Omsorgspoolen skal fastsette egen pensjonsplan for omsorgsopptjent pensjon i samsvar med loven her.

(2) I pensjonsplanen skal ytelsene fastsettes som nevnt i § 5-2 første ledd bokstav a. Det skal legges til grunn at:

- a) grunnpensjonen i folketrygden utgjør tre firedeler av grunnbeløpet
- b) samlet alderspensjon skal svare til 66 prosent av lønn.

§ 4-17 Opptjening av pensjon. Fripolise

(1) Omsorgsopptjent pensjon skal beregnes særskilt for hvert opptjeningsår.

(2) Et opptjeningsår gir rett til 1/35 del av fulle ytelser etter pensjonsplanen. En person har ikke rett til omsorgsopptjent pensjon for til sammen mer enn syv opptjeningsår.

(3) Omsorgspoolen skal sikre omsorgsopptjent pensjon for hvert opptjeningsår ved tegning av fripolise i livsforsikringsselskap. Premien betales av Omsorgspoolen.

§ 4-18 Opptjeningsår

(1) En person skal godskrives ett opptjeningsår for omsorgsfravær dersom han eller hun etter folketrygdloven § 3-16 har fått omsorgspoeng for et kalenderår på grunn av fravær fra yrkesaktivt arbeide for å dra omsorg for barn, og i tillegg har vært:

- a) medlem i en foretakspensjonsordning i ett år før eller etter omsorgsfraværet, og
- b) i yrkesaktivt arbeid i tre år etter omsorgsfraværet med eller uten medlemskap i foretakspensjonsordning.

(2) Som omsorgsfravær regnes her et kalenderår hvor personen har hatt en pensjonsgivende inntekt som er mindre enn fire ganger folketrygdens gjennomsnittlige grunnbeløp i året. Som yrkesaktivt arbeid regnes her også fravær som ikke medfører bortfall av lønn.

(3) De tidsrom som inngår i beregningen av et opptjeningsår, skal det ikke tas hensyn til ved beregningen av nytt opptjeningsår.

§ 4-19 Opplysningsplikt

(1) Omsorgspoolen kan kreve at foretak, livsforsikringsselskap og pensjonskasse som omfattes av loven her, gir de opplysninger som Omsorgspoolen trenger for å gjennomføre ordningen med omsorgsopptjent pensjon.

V Fripoliseregister mv

§ 4-20 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, pensjonsordningenes og de forsikredes plikt til å gi opplysninger til Fripoliseregisteret.

§ 4-21 Sammenslåing 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 sammenslåingen av fripoliser som gir ulike rettigheter, skal det foretas omregning av alderspensjon på grunnlag av premiereserver for alderspensjon på omregningstidspunktet. Samlet 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 uførepensjon og etterlattepensjoner.

(4) Fripolise som gir rett til utbetaling av pensjon når krav om sammenslåing fremsettes, omfattes ikke av sammenslåing etter paragrafen her, med mindre pensjonsinnretningen samtykker.

Kapittel 5 Alderspensjon

I Alminnelige regler

§ 5-1 Retten til alderspensjon

(1) Alderspensjon skal ytes fra den pensjonsalder regelverket fastsetter etter § 4-1, og skal løpe så lenge medlemmet lever. Det kan ikke fastsettes i regelverket at alderspensjon skal opphøre eller pensjonsytelsen settes ned etter et bestemt antall år.

(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.

§ 5-2 Alderspensjonens størrelse

(1) Alderspensjoner kan fastsettes til:

- a) et beløp fastsatt ut fra lønn og beregnet folketrygd etter § 5-5,
- b) en bestemt del av medlemmets lønn, beregnet etter regler angitt i regelverket,
- c) et bestemt beløp pr. medlem, fastsatt i forhold til og ikke høyere enn folketrygdens grunnbeløp.

(2) Er alderspensjon fastsatt ut fra lønn, skal endring i lønn som følge av særskilt avtale eller av den alminnelige lønnsutvikling i foretaket legges til grunn fra det tidspunkt endringen trer ikraft. Det samme gjelder når pensjonen er fastsatt som en bestemt del av folketrygdens grunnbeløp.

§ 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.

(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 fastsettelse av pensjonsytelsene skal som et medlems lønn regnes den skattepliktige lønnsinntekt som medlemmet mottar fra foretaket i et år. Beregnet personinntekt etter skatteloven regnes her som lønn.

(2) Regelverket kan fastsette at:

- a) det skal ses bort fra godtgjørelse for overtid eller andre varierende eller midlertidige tillegg,
- b) siste års lønn, eller gjennomsnittet av de to eller tre siste års lønn før pensjonsalderen oppnås, skal legges til grunn,
- c) det skal benyttes et normert lønnsgrunnlag for en eller flere grupper av medlemmer, med mindre dette gir vesentlig annet resultat enn om det enkelte medlems

lønn ble lagt til grunn.

§ 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:

- a) grunnpensjonen for samtlige medlemmer settes til grunnbeløpet eller tre fire-deler av dette,
- b) tilleggspensjonen beregnes for hvert medlem etter folketrygdens regler på grunnlag av den lønn som er pensjongivende i ordningen,
- c) senere endringer i folketrygdens regelverk skal være uten betydning for rett til opptjent pensjon.

(2) I regelverket kan det fastsettes at arbeidstakere som på grunn av alder ikke har rett til full tilleggspensjon 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 deltidsstilling.

§ 5-6 Særlige regler om beregning av pensjonsytelser

(1) I regelverket kan det fastsettes at:

- a) det ved endringer i lønn som går ut over den alminnelige 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 pensjonsordningen, skal ha lavere ytelser enn andre 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. Kontantverdien 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 for pensjonsordningen og beregnet folketrygd for hvert medlem ikke vil overstige:

- a) 100 prosent av medlemmets lønn inntil 6 G, og
- b) 80 prosent av den del av medlemmets lønn som ligger mellom 6 G og 9 G, og
- c) 50 prosent av den del av medlemmets lønn som ligger mellom 9 G og 12 G, og
- d) 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 pensjonsytelser 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 pensjonsalderen og i det år dette skjer, kan grensen for medlemmets samlede pensjonsytelser etter paragrafen her ikke beregnes på grunnlag av høyere lønn enn gjennomsnittet av medlemmets årslønn i disse tre årene.

II Endringer i pensjonsplanen mv

§ 5-8 Endring av pensjonsytelsene

(1) Det kan ikke gjennomføres endringer i pensjonsytelsene som medfører reduksjon av medlemmers rett til opptjent pensjon eller av premiereserve knyttet til opptjent pensjon på tidspunktet for endringen.

(2) Det kan heller ikke foretas endring av beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen som medfører reduksjon av medlemmers rett til opptjent pensjon eller av premiereserve knyttet til opptjent pensjon på tidspunktet for endringen.

§ 5-9 Nedsettelse av pensjoner

(1) Endres pensjonsplanen ved at pensjonsytelsene settes ned fra og med tidspunktet for endringen, skal tjenestetiden på endringstidspunktet medregnes ved fastsettelsen av den enkelte arbeidstakers rett til pensjon etter den nye pensjonsplanen.

(2) Det skal utstedes fripolise etter reglene i §§ 4-7 til 4-9 som sikrer arbeidstakers rett til den del av opptjent pensjon som overstiger hva som ut fra lønn og tjenestetid på endringstidspunktet ville være opptjent etter den nye pensjonsplanen.

§ 5-10 Tilpasning til folketrygden

(1) Regelverket kan fastsette at pensjonsytelsene skal settes ned hvis det skjer vesentlige endringer i folketrygden som innebærer at de forutsetninger pensjonsplanen bygger på ikke lenger er til stede. Nedsettelsen skal godkjennes av departementet.

Kapittel 6 Uførepensjon. Premiefritak ved uførhet

§ 6-1 Rett til uførepensjon

(1) I regelverket kan det fastsettes at det skal betales 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 sykepenger eller attføringspenger forut for dette, utbetales uførepensjon fra samme tidspunkt, forutsatt at hensiktsmessig yrkesrettet attføring har vært prøvd.

(3) Utbetales det attføringspenger mer enn 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert, utbetales uførepensjon først fra det tidspunkt utbetaling av attføringspenger 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 Fastsettelse 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 § 4-2 (3) 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 tilsvarende 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 Førtidig alderspensjon til ervervsufør medlem

(1) Når pensjonsordningen ikke omfatter uførepensjon, kan det fastsettes i regelverket at det skal utbetales alderspensjon til medlem med uføregrad i folketrygden på 75 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,
- 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 (1) og (4), 6-2 og 6-3 (1) gjelder tilsvarende.

§ 6-8 Alminnelige regler

(1) Bestemmelsene i §§ 5-2 til 5-10 gjelder tilsvarende for uførepensjoner.

Kapittel 7 Pensjoner til etterlatte

§ 7-1 Barnepensjon

(1) Pensjonsordningen kan gi rett til barnepensjon til barn som medlemmet ved sin død pliktet 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 § 4-2 (3) 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 eller, dersom det også utbetales barnepensjon, på et senere tidspunkt når retten til barnepensjon opphører.

§ 7-3 Fraskilt ektefelle

(1) Fraskilt ektefelles rett til etterlappensjon 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 pensjonsalderen er oppnådd, skal den tjenestetid som følger av § 4-2 (3) 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 etterlappensjon 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 etterlappensjon 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 etterlattpensjon 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 5-10 gjelder tilsvarende for etterlattpensjon.

(2) Pensjonsordningen kan omfatte barnpensjon selv om den ikke omfatter ektefellepensjon mv.

Del 2 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.

(2) Midler knyttet til fripolise utstedt til medlem som har sluttet i foretaket omfattes ikke.

§ 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.

(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 dette.

§ 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.

§ 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 ved forvaltningen av pensjonskassens midler skal godskrives pensjonskassen og i tillegg tilføres egenkapitalen.

(3) Bestemmelsene i § 8-2, § 8-3 (1) og (2) og § 8-4 (1) og (2) gjelder tilsvarende for sikkerhetsfond og egenkapital i pensjonskasser.

§ 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.

(2) Ved overføringen av midler kan pensjonsordningen deles ved at premiereserve til sikring av løpende pensjoner unntas fra overføringen. Dette gjelder ikke løpende uførepensjon.

(3) For den del av pensjonsordningen som ikke blir overført, gjelder bestemmelsene i loven her så langt de passer.

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 etterlattpensjon.

§ 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 etter beregningsgrunnlaget.

(2) Er årets premie som følge av lønnsøkning høyere enn to ganger gjennomsnittet av premiene i de tre foregående år, kan en fjerdedel 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) Premien skal beregnes etter de retningslinjer (beregningsgrunnlaget) som selskapet eller pensjonskassen har meddelt Kredittilsynet. Grunnlagsrenten 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 medlemmer som dør før pensjonsalderen nås.

§ 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. § 9-2 (3) gjelder tilsvarende.

(3) Regelverket skal inneholde forbehold om rett til endring av premien eller andre vilkår dersom vesentlige forutsetninger for beregningsgrunnlaget blir endret.

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:
 - a) alle tilskudd til premiefondet som omfattes av skatteloven § 44 første ledd bokstav k,
 - b) avkastning på midlene i premiefondet etter § 8-4 (3),
 - c) overskudd ved forvaltningen av pensjonsordningens midler som etter § 8-5 eller § 11-4 tilordnes foretaket,
 - d) midler knyttet til pensjoner som ikke kommer til utbetaling,
 - e) 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:
 - a) årets premie for pensjonsordningen etter § 9-2,
 - b) overføring til pensjonistenes overskuddsfond etter § 11-3,
 - c) uførepensjon til medlemmer, dersom pensjonsordningen ikke omfatter uførepensjon,
 - d) alderspensjon til medlemmer som ikke har nådd pensjonsalderen, men som har fylt 67 år eller i tilfelle en lavere alder fastsatt etter § 4-1 (2).
- (2) Foretaket kan ikke bruke midler i premiefondet til formål som nevnt i første ledd bokstav b) til d), 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 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 gjenstående underbalanse.

§ 10-4 Tilbakeføring til foretaket

- (1) Er premiefondet ved årets utgang større enn ti 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 tilbakeføres til foretaket. Før beslutning om tilbakeføring treffes av foretaket, skal spørsmålet forelegges styringsgruppen for pensjonsordningen eller styret i pensjonskassen til uttalelse.
- (3) Beløp som tilbakeføres til foretaket etter paragrafen her, skal tas til inntekt i tilbakeføringsåret.

Kapittel 11 Pensjonsregulering

§ 11-1 Regulering av pensjonsytelsene

(1) Regulering av pensjonsytelsene kan skje ved endring av pensjonsplanen. Ved endring av pensjonsplanen gjelder bestemmelsene i kapitlene 3 til 7 tilsvarende.

(2) Foretas det endringer av ytelsene, kan Kredittilsynet godkjenne en opptrapingsplan for en periode på inntil tre år fra og med det år pensjonsplanen blir endret.

§ 11-2 Regulering av løpende pensjoner

(1) Midler tilført pensjonistenes overskuddsfond 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 prosentvis ikke overstige den prosentvise økning av folketrygdens grunnbeløp i året. Det kan likevel gis høyere tillegg for at reguleringen av pensjonene i året og de to foregående år til sammen skal svare til den prosentvise økning av grunnbeløpet i disse tre årene.

§ 11-3 Tilskudd til pensjonistenes overskuddsfond

(1) Er midlene i pensjonistenes overskuddsfond i et år ikke tilstrekkelige til å dekke engangspremien for tillegg etter § 11-2 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.

§ 11-4 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 § 11-2, skal resten av midlene tilføres premiefondet, senest ved utgangen av året.

Del 3 KONSERNFORHOLD. SELSKAPSENDRINGER. OPPHØR

Kapittel 12 Konsernforhold mv

§ 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:

- 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 mv

(1) Årlig premie og andre tilskudd til pensjonsordningen skal fordeles mellom foretakene på grunnlag av de beløp som trengs for å sikre opptjent 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 felles premiefond og 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 mv

(1) Selges et konsernforetak eller opphører konsernforholdet på annen måte, skal foretaket skilles ut fra den felles pensjonsordning. Tilsvarende gjelder dersom tilknytningsforhold som nevnt i § 12-1(2) opphører.

(2) Ved utskillelsen skal foretaket godskrives den del av pensjonsordningens midler som knytter seg til medlemmene i foretakets gruppe, samt den del av fellesfondene som tilhører gruppen eller foretaket. Ved salg av konsernforetak gjelder § 14-2 (2) tilsvarende.

(3) Er den felles pensjonsordning en pensjonskasse, skal foretaket også godskrives den egenkapital foretaket har tilført pensjonskassen, samt en del av sikkerhetsfondet beregnet etter forholdet mellom opptjent pensjon for medlemmene i foretakets gruppe og opptjent pensjon for de øvrige medlemmer i pensjonsordningen. Egenkapital i pensjonskassen som overstiger innskutt kapital skal fordeles på samme måte dersom det utskilte foretaket skal ha pensjonskasse. Ved salg av konsernforetak gjelder § 14-2 (3) tilsvarende for sikkerhetsfondet og egenkapital som nevnt i annet punktum.

(4) Oppretter foretaket ny pensjonsordning, skal midlene overføres til denne. For øvrig gjelder reglene om opphør av pensjonsordningen i kapittel 15.

Kapittel 13 Sammenslåing av foretak

§ 13-1 Virkeområde

(1) Bestemmelsene i kapitlet her gjelder ved sammenslåing av foretak når minst ett av foretakene har pensjonsordning på tidspunktet for sammenslåingen.

(2) Sammenslåing av pensjonsordninger og tilhørende midler etter reglene i dette kapittel er ikke gjenstand for beskatning. Som pensjonsordningens midler regnes her ikke premiefondsmidler som etter § 10-4 skal eller kan tilbakeføres til foretaket.

I Det nye foretaket skal ha pensjonsordning

§ 13-2 Opprettelse av ny pensjonsordning

(1) Skal foretaket etter sammenslåing ha pensjonsordning, må ny egen pensjonsordning opprettes etter reglene i loven her.

(2) Den nye pensjonsordningen skal overta forpliktelsene i henhold til tidligere ordninger i de foretak som slås sammen, med mindre alle tidligere ordninger skal opphøre og avvikles etter reglene i loven her.

(3) Fastsetter pensjonsplanen for den nye ordningen lavere ytelser enn pensjonsplanen for en tidligere ordning, kan den tidligere pensjonsplanen videreføres etter reglene i § 13-3. Blir pensjonsplanen ikke videreført, gjelder §§ 5-8 og 5-9 tilsvarende.

(4) Tredje ledd annet punktum gjelder tilsvarende dersom beregningsgrunnlaget for den nye pensjonsordningen innebærer endring som nevnt i § 5-8 (2).

§ 13-3 Videreføring av tidligere pensjonsplan

(1) Videreføring av pensjonsplan etter § 13-2 (3) kan bare skje når samtlige pensjonsplaner for foretak som deltar i sammenslåingen, blir videreført. En pensjonsplan som videreføres, skal gjelde for medlemmene av den tidligere ordningen på tidspunktet for sammenslåingen.

(2) Er pensjonsordningen opprettet mindre enn tre år før tidspunktet for sammenslåingen, kan pensjonsplanen bare videreføres med samtykke fra Kredittilsynet. Det samme gjelder for endring i pensjonsplanen eller andre vesentlige endringer av regelverket foretatt mindre enn tre år før sammenslåingen.

(3) Kredittilsynet skal gis melding om videreføring av tidligere pensjonsplan, vedlagt redegjørelse og dokumentasjon som viser at vilkårene for videreføring er oppfylt.

§ 13-4 Midler knytter til tidligere pensjonsordning

(1) Når den nye pensjonsordningen overtar forpliktelsene i henhold til tidligere ordninger i de foretak som slås sammen, skal midlene knyttet til de tidligere ordningene overføres til den nye pensjonsordningen etter reglene i § 8-7. Før overføringen skal overskudd i en tidligere ordning være fordelt etter reglene i §§ 8-5, 11-2 og 11-4.

(2) Premiereserve knyttet til løpende pensjoner, samt premiefond og andre midler og avsetninger fra tidligere ordninger skal likevel behandles som særskilte deler av den nye pensjonsordningens midler i en periode på tre år fra tidspunktet for sammenslåingen. Inntil utløpet av tre-årsperioden gjelder reglene i § 12-4 om disponering av fellesfond tilsvarende.

(3) Opphører den nye pensjonsordningen før perioden på tre år er utløpt, skal hver del av premiefondet, pensjonistenes overskuddsfond og andre midler og avsetninger disponeres særskilt etter reglene i loven her. Det samme gjelder når foretaket blir delt eller dets virksomhet delt eller delvis avviklet.

§ 13-5 Særlige regler for pensjonskasser

(1) Skal det nye foretaket ha pensjonskasse, gjelder § 13-4 tilsvarende også for sikkerhetsfond og ansvarlig kapital i pensjonskasse for foretak som deltar i sammenslåingen.

(2) Har det nye foretaket opprettet foretakspensjonsordning ved å tegne pensjonsforsikring, gjelder § 13-4 tilsvarende for sikkerhetsfond i pensjonskasse for foretak som deltar i sammenslåingen. For øvrig skal pensjonskassen avvikles og egenkapitalen anvendes som fastsatt i § 15-4 (2).

II Det nye foretaket skal ikke ha pensjonsordning

§ 13-6 Videreføring av tidligere pensjonsordning

(1) Skal det nye foretaket ikke ha egen pensjonsordning, kan pensjonsordningen for et foretak som omfattes av sammenslåingen, videreføres for medlemmene av ordningen på tidspunktet for sammenslåingen. Videreføring kan bare skje når samtlige ordninger blir videreført.

(2) Er pensjonsordningen opprettet eller endret mindre enn tre år før tidspunktet for sammenslåingen, gjelder § 13-3 (2) tilsvarende.

(3) Kredittilsynet skal gis melding som nevnt i § 13-3 (3).

§ 13-7 Midler knyttet til tidligere ordninger

(1) Skal to eller flere tidligere pensjonsordninger videreføres etter § 13-6, kan midlene knyttet til de tidligere ordninger slås sammen og i tilfelle behandles etter reglene i § 13-4.

(2) Paragrafen her gjelder bare dersom alle tidligere ordninger enten er pensjonsforsikringer eller pensjonskasser.

§ 13-8 Avvikling av tidligere pensjonsordninger

(1) En pensjonsordning som ikke videreføres etter § 13-6, skal opphøre og avvikles etter reglene i loven her.

Kapittel 14 Deling av foretak mv

§ 14-1 Deling av foretaket

(1) Bli et foretak delt opp i to eller flere nye foretak, skal pensjonsordningen deles på samme måte etter reglene i paragrafen her, med mindre pensjonsordningen videreføres som felles pensjonsordning for de nye foretakene etter reglene i kapittel 12. De medlemmer som skal overføres til hvert av foretakene, skal anses som en egen gruppe.

(2) Pensjonsordningens midler skal fordeles og overføres til pensjonsordningene for de nye foretakene på grunnlag av premiereserven for hver gruppes rett til

pensjon. Før delingen av midlene skal overskudd i pensjonsordningen være fordelt etter reglene i §§ 8-5, 11-2 og 11-4. Premiefondet skal fordeles forholdsmessig etter gjennomsnittet for hver av gruppene av årspremiene i delingsåret og de tre følgende år, beregnet ut fra pensjonsytelsene og lønnsforholdene ved delingen.

(3) Har det foretak som deles pensjonskasse, og skal pensjonsordningen i de nye foretakene være pensjonskasse, inngår også sikkerhetsfond og ansvarlig kapital i delingen etter første og annet ledd. For øvrig skal foretakets pensjonskasse opphøre og avvikles etter § 15-4. I så fall skal midler tildelt hver gruppe av medlemmer benyttes til foretakspensjonsforsikring i de nye foretakene.

(4) Medlemmer i pensjonsordningen som ikke skal overføres til de nye foretakene, skal sikres rett til opptjent pensjon etter reglene i §§ 4-7 til 4-9. Blir en del av foretakets virksomhet avviklet i forbindelse med delingen, gjelder § 14-3 tilsvarende.

(5) Blir et foretak etablert ved delingen deretter sluttet sammen med et annet foretak, gjelder reglene i kapittel 13.

§ 14-2 Utskilling av en del av foretaket

(1) Blir en del av foretaket utskilt til eget foretak, og skal en del av medlemmene i pensjonsordningen i foretaket overføres til det nye foretaket, gjelder § 14-1 tilsvarende.

(2) Premiefondet kan unntas fra fordeling etter første ledd dersom mindre enn en tredel av medlemmene i foretakets pensjonsordning skal overføres til det nye foretaket. I så fall gjelder § 14-1(4) tilsvarende.

(3) Har foretaket pensjonskasse, kan fordeling etter § 14-1(3) første punktum unnlates dersom mindre enn en tredel av medlemmene i pensjonskassen skal overføres til det nye foretaket og de midler som tildeles denne gruppe benyttes til foretakspensjonsforsikring for det nye foretaket.

(4) Blir en del av virksomheten i foretaket utskilt og overført til annet foretak, og skal en del av medlemmene i foretakets pensjonsordning overføres til dette foretaket, gjelder reglene i paragrafen her tilsvarende. Har dette foretaket egen pensjonsordning, gjelder reglene i §§ 13-2 til 13-5 tilsvarende. For øvrig skal midlene tildelt denne gruppen av medlemmer benyttes til å sikre rett til pensjon etter reglene i § 13-6 eller §§ 4-7 til 4-9.

§ 14-3 Avvikling av virksomhet i foretaket

(1) Blir en særskilt del av virksomheten i foretaket utskilt og avviklet, skal midlene knyttet til pensjonsordningen fordeles mellom den gruppe av medlemmer som må slutte i foretaket, og den gruppe av medlemmer som blir tilbake i foretaket, etter reglene i § 14-2.

(2) Premiefondet inngår ikke i fordelingen etter første ledd med mindre avviklingen av virksomhet medfører at mer enn to tredeler av medlemmene i pensjonsordningen må slutte i foretaket. Tilsvarende gjelder sikkerhetsfond i pensjonskasse. Ved fordelingen gjelder § 15-3 tredje ledd tilsvarende.

(3) Midlene tildelt den gruppe som skal slutte i foretaket, skal benyttes til å sikre medlemmenes rett til pensjon etter reglene i §§ 4-7 til 4-9. § 15-3 tredje ledds tredje og fjerde punktum gjelder tilsvarende.

(4) 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 del av virksomheten. Kredittilsynet avgjør i tvilstilfelle om dette er tilfellet.

§ 14-4 Forholdet til skatteloven

(1) Deling av pensjonsordning med tilhørende midler etter reglene i dette kapittel er ikke gjenstand for beskatning. Som pensjonsordningens midler regnes her ikke premiefondsmidler som etter § 10-4 skal eller kan tilbakeføres til foretaket.

Kapittel 15 Opphør og avvikling

§ 15-1 Opphør av pensjonsordningen

(1) Foretaket kan bestemme at pensjonsordningen skal opphøre. Før beslutning treffes skal spørsmålet om opphør forelegges styringsgruppen for pensjonsordningen eller styret i pensjonskassen.

(2) Pensjonsordningen skal opphøre når det treffes vedtak om at virksomheten i foretaket skal avvikles. Det samme gjelder når det følger av bestemmelse i loven her at pensjonsordningen skal opphøre.

(3) Slutter foretaket å betale premie til pensjonsordningen, og foreligger det ikke midler i premiefondet til dekning av premien, skal ordningen opphøre.

§ 15-2 Avvikling av foretaket

(1) Skal foretaket avvikles fordi dets virksomhet overføres til annet foretak, gjelder reglene i kapittel 13 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 pensjon i samsvar med reglene i §§ 4-7 til 4-9.

(2) Skal mindre enn to tredeler av medlemmene overføres til det andre foretaket, skal pensjonsordningen opphøre og avvikles etter reglene i §§ 15-3 og 15-4.

§ 15-3 Avvikling av pensjonsordningen

(1) Når en pensjonsordning opphører, skal midlene knyttet til ordningen fordeles og anvendes i samsvar med bestemmelsene i paragrafen her, med mindre annet er særskilt fastsatt i loven. Fordelingen av midlene skal fastsettes på grunnlag av beregninger foretatt av ansvarshavende aktuar.

(2) Midlene knyttet til ordningen skal fordeles på medlemmene på tidspunktet for opphør av ordningen. Før fordelingen skal overskudd være fordelt etter reglene i §§ 8-5, 11-2 og 11-4.

(3) Pensjonsordningens midler skal fordeles på grunnlag av premiereserven for hvert medlem. Premiefondet fordeles mellom de medlemmer som på opphørstidspunktet ikke har rett til løpende pensjon, etter gjennomsnittet av årspremiene i opphørsåret og de tre følgende år for hvert medlem, beregnet ut fra pensjonsytelsene og lønnsforholdene på opphørstidspunktet. Ingen skal likevel tildeles mer fra premiefondet enn det som trengs for å sikre fortsatt premiebetaling i inntil fem år eller i tilfelle en kortere periode fram til oppnådd pensjonsalder. Resten av premiefondet skal i tilfelle tilbakeføres til foretaket etter § 10-4 (3).

(4) Midler tildelt et medlem skal benyttes til å sikre medlemmets rett til pensjon etter reglene i §§ 4-7 til 4-9.

§ 15-4 Særregler for pensjonskasser

(1) Når en pensjonskasse opphører og skal avvikles, skal midler i sikkerhetsfondet fordeles på samme måte som premiereserven.

(2) Egenkapital etter sluttregnskapet skal anvendes som fastsatt i vedtektene og for øvrig anvendes for å sikre medlemmene rett til pensjon slik som fastsatt i § 15-3 (3), eller med samtykke fra Kredittilsynet utbetales til foretaket.

Kapittel 16 Ikrafttrede. Overgangsregler

§ 16-1 Ikrafttrede

(1) Loven trer i kraft fra den dag Kongen bestemmer. De enkelte deler av loven kan settes i kraft til ulik tid.

(2) Forskrift om private tjenestepensjonsordninger i henhold til skatteloven § 44 første ledd bokstav k av 28. juni 1968 nr 3 med tilhørende utfyllende regler i forskrift av 27. oktober 1969 nr 9451 oppheves.

§ 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 tredje ledd senest ett 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, kan ikke kreves avvirket etter § 2-2 fjerde ledd før 5 år etter at loven trådte i kraft.

(3) Bestemmelsene i §§ 3-3 til 3-10 om rett til medlemskap skal i forhold til pensjonsordning opprettet før loven trådte i kraft, gjelde 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 innen tre år deretter. § 3-11 gjelder arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen etter dette tidspunkt.

(4) § 4-2 er ikke til hinder for at pensjonsordning som er opprettet før loven er trådt i kraft og som har krav til tjenestetid for opptjening av fulle pensjonsytelser på mindre enn 35 år, viderefører bestemmelsene om dette for så vidt gjelder personer som var medlemmer i pensjonsordningen da loven trådte i kraft. I regelverket for pensjonsordningen kan det bestemmes at samme krav til tjenestetid også skal gjelde for personer som er blitt medlemmer etter at loven trådte i kraft og som forut for ansettelsen i foretaket var medlem av pensjonsordning med krav til tjenestetid på mindre enn 35 år.

(5) For pensjonsordninger opprettet før loven trådte i kraft, gjelder § 4-3 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.

(6) § 4-4 gjelder ved skifte av stilling etter at regelverket er endret som nevnt i første ledd.

(7) § 4-5 gjelder arbeidstakere som når pensjonsalderen etter at regelverket er endret som nevnt i første ledd.

(8) §§ 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 annet punktum om adgang til overføring av premiereserve til Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA), også gjelder for premiereserve knyttet til fripolise utstedt i henhold til tidligere gjeldende regler.

(9) 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.

(10) §§ 4-14 til 4-19 gjelder personer som, etter fravær fra yrkesaktivt arbeid for å dra omsorg for barn, har begynt i yrkesaktivt arbeid etter at loven er trådt ikraft, uten hensyn til om omsorgspoeng i folketrygden på grunn av fraværet er oppnådd før eller etter at loven er trådt i kraft.

(11) Dersom en pensjonsordning opprettet før loven er trådt i kraft, har bestemmelser som i strid med § 5-1 første ledd angir at alderspensjon skal opphøre eller settes ned etter et bestemt antall år, gjelder følgende:

- a) rett til pensjon opptjent før regelverket er endret som nevnt i første ledd skal i tilfelle sikres ved utstedelse av fripolise etter § 5-9 annet ledd,
- b) blir regelverket ikke endret som fastsatt i første ledd, skal pensjonsordningen avvikles etter reglene i kapittel 15.

(12) For pensjonsordning opprettet før loven trådte i kraft gjelder §§ 5-2 til 5-6 når regelverket er endret i henhold til første ledd.

(13) § 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.

(14) For pensjonsordning opprettet før loven trådte i kraft, gjelder bestemmelsene i kapitlene 6 og 7 når regelverket er endret i henhold til første ledd.

(15) § 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.

(16) § 8-5 gjelder fordeling av overskudd som blir tilført pensjonsordningen fra og med det første kalenderår etter at loven er trådt i kraft.

(17) 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 § 4-3 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. 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.

(18) § 9-2 tredje ledd gjelder tilsvarende ved opptak av nye grupper av arbeidstakere som følge av bestemmelsene i kapittel 3.

(19) 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.

(20) 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 syttende ledd og for øvrig tilbakeføres til foretaket.

(21) Tilbakeføring av midler i premiefondet i henhold til § 10-4 annet ledd kan ikke foretas før manglende premiereserve som nevnt i syttende ledd er dekket.

(22) Regulering av pensjoner etter §§ 11-2 til 11-4 foretas første gang etter at pensjonistenes overskuddsfond er tilført overskudd etter § 8-5 annet ledd.

(23) Pensjonsordning som gjelder flere foretak i samme konsern og som er opprettet før loven trådte i kraft, skal sørge for at fellesfond er fordelt i samsvar med reglene §§ 12-2 til 12-4 innen ett år etter at loven er trådt i kraft. Kriteriene for fordelingen eller fordelingen forelegges Kredittilsynet til godkjenning.

(24) Bestemmelsene i kapitlene 13 til 15 gjelder ikke avtale eller beslutning vedrørende sammenslåing, deling eller avvikling inngått eller truffet før loven er trådt 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 syttende ledd.

(25) Midler i premiefond som nevnt i § 16 punkt 6 i forskrift av 28. juni 1968 nr 3 skal være overført til pensjonsordningens premiefond innen 10 år etter at loven trådte i kraft. Forskriften § 17 gjelder tilsvarende.

(26) For pensjonsfond opprettet før 1. juli 1968 gjelder bestemmelsene i § 16 punkt 7 og § 17 i 1968-reglene.

(27) Kongen fastsetter øvrige overgangsregler.

5.2 ENDRINGER I SKATTELOVEN OG ANDRE LOVER

5.2.1 Endring i skatteloven

Fra den tid loven trer ikraft, gjøres følgende endringer i lov av 18. august 1911 nr 8 om skatt på formue og inntekt (skatteloven):

I

1. § 42 nytt 15. ledd skal lyde:
Som inntekt regnes også midler fra premiefond knyttet til foretakspensjonsordning som blir tilbakeført til foretak i medhold av reglene i lov om foretakspensjon av xx.xx.xxxx
2. § 44 første ledd bokstav a tredje punktum skal lyde:
Omkostninger til sikring av pensjoner kommer bare til fradrag etter reglene under bokstav k eller når de er pålagt i eller i henhold til lov.
3. § 44 første ledd bokstav h nr 2 skal lyde:
2. Den trygdedes tilskudd til offentlig pensjonsordning i arbeidsforhold, og likeså tilskudd som nevnt i bokstav k nr 1, betalt av den trygdede til foretakspensjonsordning i arbeidsforhold.
4. § 44 første ledd bokstav k skal lyde:
k. Arbeidsgiverens tilskudd til foretakspensjonsordning etter lov om foretakspensjon av xx.xx.xxxx. Fradrag kan kreves for:
 1. Den skattepliktiges andel av årets premie.
 2. Den skattepliktiges tilskudd til pensjonistenes overskuddsfond.
 3. Tilskudd til premiefond med inntil 150 prosent av det beløp som er nevnt under nr 1, dog bare så langt fondet ikke derved kommer til å overstige ti ganger gjennomsnittet av det beløp som er nevnt under nr 1 og den skattepliktiges andel av premien i de to foregående år.Frdrag kan kreves når premien eller tilskuddet er endelig betalt til pensjonsordningen innen 3 måneder etter utgangen av vedkommende inntektsår.
5. § 44 annet ledd ny nr 4 skal lyde:
4. Premie for fortsettelsesforsikring etter lov om foretakspensjon § 4-9 knyttet til fripolise utstedt til den skattepliktige som følge av at medlemskap i foretakspensjonsordning er opphørt av annen grunn enn den skattepliktiges alder. Frdraget kan ikke overstige kr 40 000.

II OVERGANGSREGLER

1. Innen 5 år etter det år lov om foretakspensjon er trådt ikraft, skal pensjonsreguleringsfond etter skatteloven avvikles, enten ved at midlene i fondet benyttes til pensjonsregulering i samsvar med regelverket for pensjonsordningen, eller ved overføring til premiefond knyttet til foretaketsforetakspensjonsordning.
2. Dersom premiereserven knyttet til en foretakspensjonsordning på det tidspunkt lov om foretakspensjon trer ikraft, ikke er tilstrekkelig til å sikre opptjent pensjon dersom:
 - a) opptjent pensjon beregnes etter det regelverk som gjelder etter at loven er trådt ikraft, og
 - b) tjenestetid fra tiden før loven er trådt ikraft medregnes ved beregningen,kan foretaket benytte midler i premiefondet til å dekke opp manglende premiereserve eller dekke denne ved tilskudd fra foretaket, dersom dette gjøres før utløpet av 10 år etter det år lov om foretakspensjon trådte ikraft. For slike tilskudd kan foretaket kreve fradrag som premie etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k.
3. Pensjonsfond etter skatteloven som er oppsamlingsfond som nevnt i § 10 i forskrift av 28. juni 1968 nr 3 om private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven, 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.
4. Pensjonsfond etter skatteloven som er suppleringsfond etter § 9 i forskrift av 28. juni 1968 nr 3 om private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven, og tilsvarende pensjonsfond opprettet før 1968, skal avvikles innen tre år etter at lov om foretakspensjon er trådt ikraft dersom foretaket har foretakspensjonsordning. Midlene i suppleringsfondet skal i tilfelle tilføres pensjonsordningen. Fradragsretten etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k 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.
5. Departementet kan fastsette øvrige overgangsregler i forbindelse med gjennomføringen av lov om foretakspensjon av xx.xx.xxxx.

III IKRAFTTREDELSE

Endringer under I og II trer i kraft med virkning fra og med xx.xx.xxxx.

5.2.2 Endring av forsikringsavtaleloven

Fra den tid loven trer ikraft, gjøres følgende endring i lov av 16. juni 1989 nr 69 om forsikringsavtaler:

19-2 annet ledd skal lyde:

Avtale om kollektiv pensjonsforsikring skal fastsette om forsikringens overskudd skal godskrives forsikringstakeren eller medlemmene. *Over-skudd på midler tilknyttet foretakspensjonsordning med skattefordel skal likevel anvendes i samsvar med regler gitt i lov om foretakspensjon.*

KAPITTEL 6

Alminnelige merknader**6.1 OPPRETTELSE AV PENSJONSORDNINGER****6.1.1 Om private tjenestepensjoner**

I dag er omkring 55 pst av alle sysselsatte i Norge medlem av offentlig eller privat tjenestepensjonsordning. Tilnærmet alle offentlig ansatte er medlem i statlig, kommunal eller fylkeskommunal ordning, mens omkring 35 pst av alle ansatte i privat sektor er tilknyttet en tjenestepensjonsordning etter skatteloven, jf "*Utbredelse*" i avsnitt 3.4.1. Reglene for slike pensjonsordninger har betydning for enda flere gjennom reglene for pensjoner til barn og andre etterlatte. I tillegg vil flere over tid ha vært medlem, fordi de har skiftet mellom arbeid med og uten tjenestepensjonsordning eller gått over til offentlig sektor. Med valget av lovs form for de nye reglene har det bl a vært et ønske om å oppnå bedre tilgjengelighet og forståelse for reglene hos de mange som tjenestepensjonsordningene berører. Kunnskapene om disse reglene synes ujevnt fordelt, noe som delvis kan forklares med at emnet er komplisert. På bakgrunn av dette har det vært et siktemål for utvalget å utforme reglene på en slik måte at de skal være forståelige også uten spesielle forkunnskaper. Et viktig ledd i dette arbeidet har vært å utarbeide klare definisjoner av sentrale begreper i loven. Ved valget av hvilke begreper som en har gitt egne definisjoner, har utvalget lagt vekt på at dette er begreper som enten går igjen flere steder i loven, som er særlig vanskelige, eller spesielt sentrale av andre grunner. Når det gjelder det nærmere innholdet av disse begrepsdefinisjonene, vises det til de særskilte merknadene til enkeltbestemmelsene.

6.1.2 Opprettelse, adgang og minstekrav*6.1.2.1 Gjeldende rett*

Någjeldende forskrifter har ingen regler hvor det eksplisitt framgår et krav om et visst antall medlemmer for godkjennelse som TPES. Noe slikt vilkår framgår heller ikke uttrykkelig av forarbeidene til forskriften. Finansdepartementet har imidlertid i flere tolkningsuttalelser («Utvalget» 92/691, 93/229, og i brev av 3. mars 1995) lagt til grunn at «reglene om private tjenestepensjonsforsikringer etter skatteloven forutsetter at pensjonsordningen må omfatte flere personer (arbeidstakere).»

Daværende Eidsivating lagmannsrett avsa i april 1995 en dom hvor spørsmålet om det i någjeldende regler stilles et minstekrav til antall ansatte, sto sentralt. Konkret gjaldt saken hvorvidt det er adgang til skattemessig fradrag for forsikringspremie til tjenestepensjonsordning i et foretak hvor eneaksjonær er eneste ansatte i et foretak. Retten kom for det første fram til at det ikke kan utledes noe minstekrav til antall ansatte verken i forskrifter eller forarbeider. Under henvisning til at enmannsaksjeselskapet er akseptert både selskapsrettslig og skatterettslig, ble det lagt til grunn at opprettelse av tjenestepensjonsordning i enmannsaksjeselskaper med eier som eneste ansatte, ikke innebærer en illojal omgåelse av skattereglene som gir anledning til skattemessig gjennomskjæring. Videre mente retten at likhetshensyn tilsier at det må være adgang til å tegne tjenestepensjonsordning også i disse tilfellene. Det ble uttalt at dersom lovgiver har ment noe annet må det «fordres klar lovhjemmel.» Dommen ble ikke anket.

I utkastet til ny tjenstepensjonsforskrift fra 1992 ble det i § 1-3 stilt krav om at en tjenstepensjonsordning «må omfatte minst 5 personer som alle har en arbeidstid på minst 75 pst av full arbeidstid i tilsvarende stilling.» I kommentarene til bestemmelsen heter det: «Det foreslås av skattemessige hensyn at det settes et minstekrav til antall medlemmer på 5 i en pensjonsforsikring. Grensen er satt for å unngå at en eller fåmannsbedrifter i realiteten omgår de begrensninger som er satt for skattefrie premiebetaling til Egen pensjonsforsikring.»

Ved høringen i forbindelse med utkastet fra 1992, var det forslaget om et minstekrav på 5 medlemmer som vakte de sterkeste reaksjonene. De fleste av de som tok opp dette spørsmålet viste til at en slik regel vil utelukke en rekke foretak her i landet fra å opprette tjenstepensjonsordning. Man mente dette vil være urettferdig og utelukke mange arbeidstakere fra det godet en tjenstepensjonsordning er.

På bakgrunn av de klare høringsuttalelsene, valgte man i utkastet fra 1994 å redusere minstekravet til 2 personer. Kravet om minimum 75 pst av normal arbeidstid ble opprettholdt. For ordninger med færre enn 5 medlemmer ble det foreslått krav om at ordningen må omfatte andre enn innehaver og daglig leder, og at disse ikke kan gis et høyere pensjonsgrunnlag enn den høyest lønnede av de øvrige ansatte i foretaket. Endelig konstaterte man at det uansett er anledning for innehaver og daglig leder å tegne Egen pensjonsforsikring etter skatteloven.

Velferdsmeldingen (St meld nr 35 (1994-95)) drøfter ikke den problemstillingen som reises her. Under Stortingets behandling av meldingen, uttrykte et flertall i sosialkomiteen at også bedrifter med mindre enn 5 ansatte skal kunne opprette tjenstepensjonsordninger.

6.1.2.2 Utvalgets vurderinger

Et sentralt prinsipp innenfor skattefaviserte pensjonsordninger er kravet til forholdsmessighet, som påvirker forholdet mellom høyt- og lavtlønnede med hensyn til summen av beregnet folketrygd og ytelsene fra ordningen. Et slikt krav vil ikke gi noen mening i en ordning med kun ett medlem. Videre må det kreves at det foreligger grunnlag for beregning av pensjonsgivende lønn, noe som forutsetter arbeidstilknytning til foretaket for de personer det gjelder.

Det er relativt mange småbedrifter i Norge. Ifølge Statistisk sentralbyrås bedrifts- og foretaksregister var det i 1995 i alt om lag 160 000 bedrifter med registrert sysselsetting i privat sektor, alle næringer inkludert. 47 000 bedrifter, dvs knapt 30 pst av bedriftsmassen, var registrert med 1-4 årsverk. Om lag 51 pst var registrert med 0-1 årsverk i 1995. Normalt vil antallet sysselsatte være høyere enn antall årsverk. Statistikken gir ikke anledning til å skille ut bedrifter med tjenstepensjonsordning. Data fra Norske Pensjonskassers Forening viser at om lag 18 pst av totalt 135 private pensjonskasser hadde 1-10 medlemmer i 1995.

Tjenstepensjonsordninger 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 innebære en omgåelse av de reglene som gjelder for EPES og IPA, der det gjelder begrensning mht inntektsfradragets størrelse. Ordinært vil arbeidsgivers premieinnbetaling til IPA skatlegges som alminnelig lønnsinntekt på den ansattes hånd. Den ansatte innrømmes videre fradrag innenfor den alminnelige fradragssamme. Hvis man ikke stiller minimumskrav til antall ansatte for foretakspensjonsordninger, kan dette føre til misbruk av ordningen (eksempelvis gjennom bruk av proformaselskaper).

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

seg også for slike foretak. I utkastet har utvalget søkt å ivareta de mange hensyn som gjør seg gjeldende gjennom et forslag til minstekrav utformet i to alternativer. Første alternativ stiller krav om at ordningen må omfatte to personer med en arbeidstid og lønn som utgjør minst 75 prosent av full stilling. I det andre alternativet vil det være tilstrekkelig med en ansatt, forutsatt at vedkommende oppfyller disse betingelser og ikke har eierinteresser i foretaket. På denne måten vil det være mulig å opprette foretakspensjonsordning med skattefordel både i det typiske familieforetaket, og i foretak hvor eierne utfører arbeid av et visst omfang.

Utvalget har funnet dette forsvarlig under forutsetning av at pensjonsgrunlaget er den enkeltes lønn slik denne er definert i utkastets bestemmelser om hva som skal anses som lønn, og reglene om grenser for samlede pensjonsytelser fra ordningen. Gjennom disse har utvalget søkt å minske mulighetene for uttak av pensjoner som ikke står i samsvar med arbeidsinnsats og avlønningsnivå.

Med en slik løsning vil man unngå forskjellsbehandling av mindre virksomheter, avverge avgrensingsproblemer, og kunne minske antall ordninger som i hovedsak er skattemotiverte.

6.1.3 Minstekrav til antall medlemmer i pensjonskasser

6.1.3.1 Gjeldende rett og tidligere forslag

Någjeldende TPES-regler inneholder ingen eksplisitte krav om et minste antall medlemmer for å kunne opprette en pensjonskasse. Noe slikt krav synes heller ikke å følge av forsikringsvirksomhetsloven eller pensjonskasseforskriften. Det kan stilles spørsmål om den tidligere nevnte lagmannsrettsdommen må forstås å gjelde TPES generelt, slik at det med basis i dagens regler ikke kan stilles noe minstekrav enten ordningen er organisert gjennom livsforsikringsselskap, eller som pensjonskasse.

I utkastet til ny forskrift fra 1992 ble det foreslått et krav om at pensjonskasser som ledd i TPES måtte ha minimum 30 arbeidstakere ved opprettelsen. I merknadene til utkastet ble det vist til at sikkerhetshensynet (manglende risikoutjevning i små pensjonskasser) kan avhjelpes tilfredsstillende ved gjenforsikring. På bakgrunn av faren for manglende kompetanse hos styret i små pensjonskasser mht forvaltning, fant man det imidlertid nødvendig å stille krav om en viss størrelse på foretaket knyttet til hvor mange ansatte det har.

Også dette forslaget vakte reaksjoner i høringsrunden. Norges Forsikringsforbund mente det måtte være tilstrekkelig med 2 medlemmer, mens NHO gav uttrykk for at forslaget ville innebære diskriminering av mindre foretak. Norske Pensjonskassers Forening tilbakeviste anførselen om manglende kompetanse i små foretak under henvisning til at et slikt krav ville utelukke de fleste advokatfirmaer og fondsmeglerforetak fra å opprette pensjonskasse, samtidig som disse kan være rådgivere ved forvaltningen av pensjonskassers midler.

I utkastet til ny forskrift fra 1994 tok man hensyn til høringsuttalelsene, og foreslo et krav om at pensjonskassen ved opprettelsen måtte omfatte mer enn 10 arbeidstakere. Videre ble det gitt en hjemmel for Kredittilsynet til å dispensere fra dette kravet «i særlige tilfelle».

6.1.3.2 Utvalgets vurderinger

Valget av opprettelse av pensjonskasse framfor å tegne forsikring i et livsforsikringsselskap, kan begrunnes med muligheten av å kunne forvalte ordningens midler bedre enn forsikringsselskapene. Videre er det vanlig å vise til at pensjonskasser kan ha lavere administrasjonskostnader enn selskapene. Det anføres også at

en vil kunne oppnå høyere avkastning (overskuddsdannelse) gjennom en pensjonskasse, fordi risikoutvalget avviker fra det gjennomsnittsutvalg som selskapene opererer med. Ved å unnlate å stille strengere krav for opprettelse av pensjonskasse, vil foretakene ha en valgmulighet, noe som kan ha sin egenverdi. Like vilkår kan også bidra til konkurranse mellom aktørene på markedet.

6.1.3.3 Pensjonskassene som finansinstitusjoner

I henhold til finansmarkedslovgivningen anses alle pensjonskasser som finansinstitusjoner. Det vises her til finansieringsvirksomhetsloven § 1-4 nr 2, jf forsikringsvirksomhetsloven § 1-1.

Gjennom pensjonskasseforskriften er en rekke av de regler som gjelder for organisering og forvaltning i forsikringsselskaper og kredittinstitusjoner gjort gjeldende for pensjonskasser. Pensjonskassenes formål er bl a å forvalte andres midler på en best mulig måte. Av hensyn til de berettigede må det stilles krav til disse institusjonenes organisering, og deres forvaltning av de betroede midler. For å ivareta disse hensynene ser utvalget det som påkrevd at nærmere vilkår er oppfylt. En vil her særlig peke på behovet for at de personer som leder de enkelte pensjonskassene gjennom styreverv har den nødvendige kompetansen til å inneha slike posisjoner. Dette vil kunne være problematisk i små foretak dersom ledelsen av denne selv skal forestå håndteringen av pensjonskassen. Unntak vil kunne gjelde for foretak hvor forvaltning av betroede midler inngår som et ledd i virksomhetsutøvelsen.

Videre ser utvalget det som sentralt å begrense faren for uheldige utslag av at de samme personer både eier foretaket, forvalter pensjonskassens midler og er berettiget til ytelser fra denne. Det vil i disse tilfellene være fare for at det ikke alltid skiller klart mellom eiernes, foretakets og pensjonskassens midler.

6.1.3.4 Forsikringstekniske forhold – reassurans

Behovet for risikoutjevning taler for å stille et krav om minste antall medlemmer i en pensjonskasse. Desto flere en kan fordele ulike risiki på, jo tryggere står den enkelte. Dersom pensjonskassen ikke har tilstrekkelig med kapital, vil enkeltstående hendelser kunne velte pensjonskassen, og i verste fall medføre at medlemmene i ordningen taper sine rettigheter helt eller delvis.

Faren for dette vil kunne dempes eller fjernes gjennom reassurans. Dette innebærer at risikoen jevnes ut gjennom å fordeles på et større antall personer. Rent praktisk skjer dette ved at pensjonskassen tegner forsikring i forsikringsselskap for derigjennom å inngå i et større forsikringskollektiv.

I små pensjonskasser vil det normalt være nødvendig med reassurans for rent forsikringsteknisk å oppnå tilstrekkelig sikkerhet for medlemmenes rett til pensjon. Dette innebærer at de minste pensjonskassene i mange tilfeller ikke vil være noe annet enn et unødvendig mellomledd mellom de berettigede og den som i realiteten bærer risikoen, nemlig reassurandøren. Dette viser seg særlig i de tilfellene hvor mindre pensjonskasser overlater både reassurans og forvaltning av pensjonskassen til et livsforsikringsselskap, noe som synes å forekomme i økende utstrekning.

6.1.3.5 Utvalgets forslag

Som påpekt kan noen av problemene knyttet til små pensjonskasser avhjelpes gjennom bl a reassurans og innleid kompetanse. Dersom en går for langt i denne retning vil imidlertid de minste pensjonskassene ikke utgjøre noe mer enn et fordyrende mellomledd. En har imidlertid vært i tvil med hensyn til hvor en bør

sette grensen. Etter utvalgets syn taler forsikringstekniske forhold isolert sett for å stille krav om 50 til 100 medlemmer i pensjonskasser opprettet i tilknytning til skattefavorisert foretakspensjonsordning. Dette vil imidlertid være et høyt krav sett i forhold til størrelsen på de fleste foretak i Norge. Konkurransemessige hensyn, og hensynet til at pensjonskasser skal kunne utgjøre et reelt alternativ til forsikring i livsforsikringsselskap, tilsier også en lavere grense.

Ved å avveie disse hensynene, finner utvalget å ville foreslå et krav om minst 15 medlemmer for adgang til å opprette pensjonskasse. Dersom pensjonskassen har mindre enn 50 medlemmer, kreves det inntatt bestemmelser i pensjonskassens vedtekter om betryggende gjenforsikring i livsforsikringsselskap som selger kollektiv pensjonsforsikring i Norge. Utkastet inneholder hjemmel for Kredittilsynet til å fastsette nærmere regler om slike krav.

Pensjonskasser med et lavere antall medlemmer enn det som oppstilles her, vil i mange tilfeller være opprettet ut fra andre hensyn enn de som utvalget anser som relevante i denne sammenheng. I disse tilfellene vil gjerne muligheten for å kunne styre forvaltningen av pensjonskassens midler og skattemessige hensyn være de viktigste grunnene for opprettelsen av pensjonskassen.

Pensjonskassene vil uansett størrelse være underlagt tilsyn av Kredittilsynet. Det er uforholdsmessig kostbart å drive tilsyn med et stort antall pensjonskasser, særlig når de enkelte pensjonskassene er små. Dette reduserer totalt sett de mulige gevinster som ligger i pensjonskassesystemet. Tilsyn er personell- og ressursmessig krevende, og vil beslaglegge store ressurser innen Kredittilsynets samlede ramme. Dette vil enten kreve redusert innsats på andre felt, eller økte rammer over statsbudsjettet. Alternativt vil Kredittilsynet måtte øke tilsynskostnadene til den enkelte pensjonskasse for å dekke de faktiske kostnader.

Antall ansatte i et foretak kan svinge opp og ned over tid. Det kan derfor være behov for en viss fleksibilitet i kravet om et visst minste antall medlemmer i en pensjonskasse. Utvalget foreslår derfor at pensjonskassen kan fortsette sin virksomhet så lenge den har minst 10 medlemmer, forutsatt at kravene til reassuranse er oppfylt. I særlige tilfelle kan et lavere antall godtas i en kortvarig periode, under forutsetning av at det innhentes tillatelse fra Kredittilsynet. Det vises til utkastet § 2-2 (4), hvor det framgår at pensjonsordningen kan videreføres som pensjonsforsikring.

6.1.4 Regelverk og pensjonsplan

Med utkastet har utvalget forsøkt å skape en standard for hva regelverket for hver enkelt pensjonsordning bør inneholde. Der hvor utkastet åpner for dette vil det imidlertid være mulig å avtale andre løsninger, forutsatt at dette er i overensstemmelse med lovgivningen for øvrig. Avtalen foretaket inngår med forsikringsselskapet om å opprette pensjonsordning med tilhørende vilkår og pensjonsplan, vil utgjøre ordningens regelverk. I de tilfeller foretaket velger å opprette eller slutte seg til en pensjonskasse, vil regelverket være nedfelt i pensjonskassens vedtekter med tilhørende pensjonsplan.

6.1.4.1 Regelverk

Det følger av utkastet § 2-1 at pensjonsordningen skal ha et regelverk. Gjennom dette kravet sikrer en at ordningen praktiseres i henhold til skrevne og generelle regler. Videre heter det i § 2-1(3) at regelverket for pensjonsordningen i sin helhet skal være i overensstemmelse med loven og tilhørende forskrifter. På denne måten vil både det offentlige og de som er berettiget til ytelser i ordningen kunne kontrollere at pensjonsordningen forvaltes i samsvar med regelverket og lovgivningen. At

kravet etter § 2-1 (3) er oppfylt, vil være en forutsetning for skattemessig særbehandling.

Videre må regelverket baseres på utkastet § 2-1 (1) som fastsetter at pensjonsordninger i samsvar med loven her kun kan opprettes for å sikre pensjonsytelser i tillegg til de ytelser som til enhver tid utbetales i henhold til lov om folketrygd. Ved utmåling av ytelser fra ordningen vil det normalt ligge en standardberegnet folketrygdytelse i bunnen ved beregningen av pensjonen. Bestemmelsen i § 2-1(1) fastslår at skattefaviserte pensjonsordninger som opprettes etter lovens ikrafttredelse vil være såkalte nettoordninger. Dette innebærer at ytelsene fra ordningen ikke påvirkes av eventuelle senere endringer i folketrygdens ytelser. Tilpasninger til slike endringer må eventuelt skje i henhold til særskilt bestemmelse i regelverket. Utkastet stenger imidlertid ikke for at en gjennom foretakspensjonsordningen kan dekke opp den differanse som måtte følge av at en på grunn av alder ikke har hatt mulighet til å tjene opp fulle ytelser i folketrygden.

6.1.4.2 Pensjonsplan

Pensjonsplanen er en del av pensjonsordningens regelverk. Av pensjonsplanen skal det framgå hvilke former for ytelser pensjonsordningen tilbyr, omfanget av ytelsene og vilkårene for å få rett til disse. Utkastet § 2-1 (2) fastsetter at pensjonsordningen skal tilby alderspensjon. Dette er den sentrale formen for pensjonsytelse. Det enkelte foretak kan videre velge om ordningen også skal inneholde andre former for pensjonsytelser. I tillegg til alderspensjon åpner utkastet for at ordningen kan omfatte uførepensjon, samt pensjon til barn, ektefelle, registrert partner og samboer.

Det følger av utkastet § 2-3 (3) at opptjente ytelser etter pensjonsplanen skal være garantert av forsikringsselskapet eller pensjonskassen. Gjennom denne bestemmelsen fastslår utkastet at det såkalte ytelsesprinsippet skal legges til grunn. Premieinnbetalingene i ordninger basert på dette systemet bestemmes slik at en spesifisert ytelse kan garanteres utbetalt fra pensjoneringstidspunktet. Størrelsen på premieinnbetalingene vil her kunne variere, avhengig av forpliktelsen. Dette i motsetning til en innskuddsbasert ordning, hvor innskuddet er spesifisert, mens ytelsen blir bestemt av størrelsen på innbetalingene og avkastningen på disse midlene. De nærmere reglene om størrelsen på ytelsene følger av utkastet, jf kapittel 5. Det følger av utkastet § 2-1(3) at disse reglene skal være nedfelt i pensjonsplanen.

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

Utvalgets forslag åpner for at foretakspensjon med skattefordel kan tegnes i filialer av utenlandske livsforsikringsselskaper, både selskaper innenfor og utenfor EØS. Det vises til utkastet § 2-2 annet ledd. Forbudet mot å tegne foretakspensjon med skattemessig særbehandling som livsforsikring med investeringsvalg, bør etter utvalgets syn også omfatte EØS-filialer. På denne bakgrunn foreslår utvalget en bestemmelse i utkastet § 2-3 fjerde ledd som svarer til kapitalforvaltningsforskriften § 14 annet ledd. Således vil foretakspensjon med skattefordel heller ikke kunne tegnes i filialer i Norge av livsforsikringsselskaper hjemmehørende i annen EØS-stat. Utkastet § 2-3(1) fastsetter at pensjonsplanen skal gjelde for alle som omfattes av pensjonsordningen, med mindre noe annet følger av loven med tilhørende forskrift.

Gjennom denne regelen trekkes det forbindelseslinjer til utkastet kapittel 3 med bestemmelsene om rett til medlemskap i ordningen. Bestemmelsen knytter også an til utkastet § 5-3, som fastsetter det såkalte forholdsmessighetsprinsippet, og som er sentralt med hensyn til omfanget av pensjonsordningens ytelser. Det følger av § 5-3 (1) at pensjonsplanen skal fastsette ytelsene slik at forholdet mellom de enkelte medlemmers samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og folketrygden blir rimelig ut fra lønn og tjenestetid i foretaket. Videre krever bestemmelsen at de samlede pensjonsytelser fra ordningen og beregnet folketrygd ikke skal utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn. Det motsatte er imidlertid mulig.

6.1.5 Styre og styringsgruppe

6.1.5.1 Innledning

Det er opp til foretaket å avgjøre om det skal opprettes foretakspensjonsordning for de ansatte i foretaket. Også i de tilfeller der arbeidstakerne betaler deler av premien, vil det være arbeidsgiver som må bære de største omkostningene ved ordningen. Dersom arbeidsgiver ønsker å avvike ordningen, vil det være anledning til dette, med mindre arbeidsrettslige forhold setter begrensninger. I avtalen med forsikrings-selskapet vil bare arbeidsgiver og ikke de ansatte være part, til tross for at de sistnevnte vil ha rettigheter i henhold til avtalen. Disse forholdene reiser spørsmålet om, og eventuelt på hvilken måte, de ansatte bør ha noen form for medbestemmelse i foretakspensjonsordningen.

6.1.5.2 Gjeldende rett

I TPES-reglene fastsettes at pensjonskasse og suppleringsfond skal ha et styre, og at minst to av fire medlemmer skal velges av og blant de personer som omfattes av ordningen, jf forskrift av 28. juni 1968 § 3 nr 1. Dette innebærer at det ikke eksisterer regler som gir de ansatte representasjon i de tilfeller ordningen er etablert gjennom tegning av forsikring i livsforsikringsselskap, noe som er den vanligste formen for tjenstepensjonsordning. For pensjonskassers del følger det også av pensjonskasseforskriften § 6 at pensjonskasser skal ha et styre på minst fire personer, hvorav minst to av disse skal velges av og blant medlemmene i pensjonskassen. Någjeldende forskrifter inneholder få bestemmelser som angir noe om styrets kompetanse.

TPES-forskriften av 28. juni 1968 § 3 inneholder også krav om utskillelse og anbringelse av pensjonsordningens midler, samt plikt til å sende Kredittilsynet et revidert regnskap. Videre følger det av § 17 at Kredittilsynet kan tre i styrets sted i forbindelse med opphør av ordningen. I forskriften § 9 annet ledd pålegges styret i suppleringsfond å framlegge en pensjonsplan for Kredittilsynet til godkjenning. Ut over dette er styret ikke omtalt i någjeldende forskrifter.

I de tilfeller hvor någjeldende forskrifter statuerer avgjørelsesmyndighet med hensyn til forvaltningen av pensjonsordningen, er denne lagt til arbeidsgiver. Der hvor det er opprettet et styre for ordningen, må det legges til grunn at dette har et ansvar for at ordningen er i overensstemmelse med lov og forskrift.

6.1.5.3 Utvalgets forslag

På bakgrunn av de ansattes sterke økonomiske interesse i pensjonsordningen, mener utvalget at det bør gis regler som sikrer de ansatte å bli tatt med på råd ved utformingen og forvaltningen av ordningen. Utvalget viser her til at ytelsene fra pensjon-

sordningen vil kunne ha vesentlig betydning for den livsstandard medlemmene vil ha som pensjonister, og at denne perioden av livet blir lengre ettersom levealderen øker. Videre peker utvalget på at pensjonsytelser er en del av den enkeltes generelle lønns- og ansettelsesvilkår, noe som gjør det naturlig at de ansatte kan påvirke de beslutninger som tas for pensjonsordningen.

Ulike spørsmål knyttet til pensjonsrettigheter kan også være vanskelige å forstå. Det vil derfor være av betydning at representanter for de ansatte kan få innblikk i og kunnskap om slike spørsmål, med sikte på videreformidling til de øvrige ansatte.

Når det gjelder pensjonsordning opprettet i form av pensjonskasse, vil de ansatte velge sine representanter til styret av pensjonskassen i henhold til pensjonskasseforskriften § 6. Medlemmene i ordningen vil på denne måten være direkte med på å fatte de vedtak som vil være bindende for pensjonskassen. Det vises i denne sammenheng til de regler som gjelder for styret i pensjonskasser. Regler om styre og styringsgruppe er fastsatt i utkastet § 2-4. I henhold til § 2-4 (1) skal styret i en pensjonskasse forestå forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen.

For pensjonsforsikring tegnet i livsforsikringsselskap, foreslår utvalget at det skal opprettes en styringsgruppe med representasjon fra de ansatte, jf utkastet § 2-4 (2). Det stilles ikke krav om styringsgruppe for pensjonsordningen før ordningen omfatter minimum 15 personer. I mindre foretak enn dette antar utvalget at det vil være unødvendig med opprettelse av formelle organer for å sikre at de ansatte blir hørt. Med et minstekrav på 15 blir det også parallellitet til minimumskravet for opprettelse av pensjonskasse, hvor de ansatte vil være representert i pensjonskassens styre. På denne måten vil en unngå at de ansattes representasjon blir avgjørende for valget mellom å tegne forsikring i livsforsikringsselskap eller opprettelse av pensjonskasse. Styringsgruppen skal bestå av minimum tre personer, hvorav minst en av disse velges av og blant medlemmene i ordningen. At en har brukt ordet medlemmer framfor ansatte, innebærer at også pensjonister med pensjoner under utbetaling vil kunne være medlem av styringsgruppen, jf definisjonen i utkastet § 1-2 (2) bokstav b. For å gi fleksibilitet i forhold til de mange situasjoner som kan forekomme, foreslås det at Kredittilsynet kan godkjenne en annen oppnevning i særlige tilfeller.

6.1.5.4 Styrets og styringsgruppens kompetanse

Kompetansen til styret i pensjonskasser følger av forsikringsvirksomhetsloven og pensjonskasseforskriften. Styringsgruppen, som vil gjelde uansett om pensjonsordningen er organisert i pensjonskasse eller i livsforsikringsselskap, skal kunne uttale seg om alle sider ved saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Av særlig betydning vil det være at styringsgruppen skal behandle pensjonsordningens regelverk før dette vedtas eller endres.

Mens styret i pensjonskasser vil fatte bindende vedtak, vil pensjonsordningens styringsgruppe bare kunne avgi uttalelser, og vil særlig være et forum for diskusjon og ikke et styrende organ i tradisjonell forstand. Styringsgruppen skal kunne drøfte alle typer spørsmål i tilknytning til pensjonsordningen, men vil ikke treffe avgjørelser.

6.2 MEDLEMSKAP

6.2.1 Innledning

Ved utarbeidelsen av utkast til lov for skattefaviserte foretakspensjonsordninger, må det avgjøres hvilke arbeidstakere som skal kunne nyte godt av ordningene. I Velferdsmeldingen (s 297) pekes det på at selve ordningens omfang og medlem-

skapsbestemmelsene er av stor fordelingsmessig betydning, og at eventuelle unntak fra hovedregelen om medlemskap for alle arbeidstakere dermed bør være basert på hensyn som i seg selv er pensjonspolitisk tungtveiende eller har særlig stor praktisk vekt.

Dette kapitlet omhandler de vilkår et foretak som oppretter en foretakspensjonsordning etter gjeldende regler kan sette for at en arbeidstaker skal tas opp i ordningen, og utvalgets forslag til nye regler for medlemskap. Det må presiseres at både gjeldende regler og utvalgets forslag tar for seg de strengeste vilkår arbeidsgiveren kan stille for at arbeidstakerne skal opptas i pensjonsordningen. Det er derfor ingenting i veien for at arbeidsgiveren fastsetter lempeligere vilkår for opptak i pensjonsordningen dersom han ønsker det.

Utvalget anser medlemskap i en foretakspensjonsordning som en del av virksomhetens ordinære lønns- og arbeidsvilkår, og mener derfor at unntak fra hovedregelen om medlemskap for alle arbeidstakerne skal ha vektige begrunnelser. Utvalget går inn for at arbeidstakerene heretter ikke skal kunne reservere seg mot å bli med i en eksisterende tjenstepensjonsordning eller ved opprettelse av en ny ordning.

Selv om arbeidstakeren skulle bli *medlem* av pensjonsordningen fra første dag i foretaket, er det likevel av hensyn til foretakets behov for å kreve en viss tilknytning mellom arbeidstakeren og foretaket for at han skal *tjene opp pensjonsrettigheter* i ordningen.

6.2.2 Gjeldende rett

Et foretak som oppretter en tjenstepensjonsordning skal som hovedregel la ordningen omfatte alle ansatte som er obligatorisk trygdet etter bestemmelsene i lov om folketrygd. Enkelte grupper kan likevel holdes utenfor både ved ansettelse og ved innføring av ordningen. Dette gjelder arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen, arbeidstakere med mindre arbeidstid enn 50 prosent av full stilling og arbeidstakere som har vært kort tid i arbeidsgivers tjeneste (5 år hvis arbeidstakeren er yngre enn 25 år og 1 år ellers). Det kan også settes som vilkår at arbeidstakeren er arbeidsfør når vedkommende tas opp i ordningen. Det er videre mulig å opprette en pensjonsordning som bare omfatter arbeidstakere med lønn som overstiger et visst beløp, eller arbeidstakere som på grunn av alder ikke kan tjene opp full tilleggspensjon i folketrygden. Som vilkår for fulle ytelser etter pensjonsplanen, skal det kreves minst 30 tjenesteår hos arbeidsgiveren. Tjenestetiden kan regnes tilbake til ansettelsen, eventuelt fra da ordningen ble opprettet. Ved kortere tjenestetid er avkorting forholdsmessig.

6.2.3 Rett til medlemskap

Utvalgets synspunkt er som ovenfor nevnt at medlemskap i en foretakspensjonsordning skal regnes som en del av virksomhetens ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Dette taler for at alle arbeidstakere i foretaket skal omfattes av ordningen. Et lavt krav til ansiennitet for rett til medlemskap i ordningen vil kunne gi økt mobilitet i arbeidsmarkedet, og dette anses som ønskelig. Som alminnelige regler om medlemskap foreslår utvalget at arbeidstakere i *foretaket* skal opptas i dets pensjonsordning.

De fleste foretakspensjonsordninger vil være nettoordninger, tett knyttet til folketrygden. Utvalget foreslår derfor at de som skal tas opp som medlemmer i en foretakspensjonsordning skal være obligatorisk trygdet etter lov om folketrygd, se utkastet § 3-2 (3). Arbeidstakere som ikke er obligatorisk trygdet etter folketrygdloven, f.eks. korttidsansatt utenlandsk arbeidskraft, reiser særlige pensjons- og skat-

tespørsmål som egner seg for forskriftsregulering. Det følger av utkastet § 3-2 (3) at Kongen i forskrift kan gjøre unntak fra kravet om obligatorisk folketrygdmedlemskap som vilkår for medlemskap i en foretakspensjonsordning.

Spørsmålet om medlemskap reiser spesielle problemstillinger knyttet til unge arbeidstakere. Utvalget foreslår i utkastet § 3-3 (1) at pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år. Etter gjeldende regler kan det stilles særlige krav til lang ansettelsestid for å ta opp arbeidstakere under 25 år i pensjonsordningen. Utvalget ønsker at yngre arbeidstakere skal ha samme rett til medlemskap i ordningen som eldre arbeidstakere. Dette er ikke bare begrunnet i muligheten for opptjening av pensjonsrettigheter, men også ut fra hensynet til at også yngre arbeidstakere skal være dekket av uførepensjon og pensjoner til etterlatte der dette inngår i ordningen.

I Velferdsmeldingen sies det:

«...muligheten til å holde personer med lav lønn utenfor, kan ha en praktisk begrunnelse, siden situasjonen for disse kan være at de faktisk ikke opparbeider pensjon i tjenesteforholdet utover det som opparbeides i folketrygden. For den enkelte ansatte vil imidlertid lønnsforholdene kunne endre seg, og unntaksbestemmelsen ville eventuelt kunne få betydning for opptjeningstid m.v. Likebehandling av ansatte tilsier at adgangen til å unnta fra medlemskap på et rent lavtlønnskriterium ikke bør opprettholdes.» (side 297)

Utvalget foreslår i § 3-3 (2) at en arbeidstaker skal være medlem selv om det for tiden ikke opptjenes rett til pensjon i tillegg til ytelsene etter lov om folketrygd. Etter forslaget § 4-2 (2) skal tjenestetiden regnes fra første arbeidsdag i foretaket. Medlemstid vil derfor ha selvstendig betydning for opptjeningen av rettigheter, f.eks. dersom den ansatte først etter en viss ansettelsestid i foretaket starter å tjene opp pensjon utover det som opparbeides i folketrygden.

Arbeidstakere som er medlemmer av en annen pensjonsordning som foretaket betaler premie eller avgift til, og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi, skal, for å hindre dobbeltdekning, etter forslaget ikke være medlemmer av pensjonsordningen. En enkelt arbeidstaker blir i slike tilfeller bare medlem av *en* pensjonsordning.

6.2.3.1 Arbeidsforholdets varighet

Etter dagens regler kan det som nevnt ovenfor settes som vilkår for medlemskap at arbeidstakere over 25 år har vært i arbeidsgivers tjeneste i ett år. For ungdom under 25 år kan det stilles krav om inntil fem års ansettelse. I Velferdsmeldingen, avsnitt 12.5.1, heter det om dette:

«Krav til minste ansettelsestid for opptak i ordningen bør sammenholdes med varighetskravet til medlemskap for å oppnå eiendomsrett til opptjent pensjon. En antar at rimelig minste ansettelsestid neppe bør være vesentlig lengre enn varighetskravet for eiendomsrett, som nedenfor foreslås satt til 6 måneder. Settes også minste ansettelsestid til seks måneder, vil eiendomsrett til opptjent pensjon senest inntre etter ett år. Samlet sett vil en lengre periode kunne virke urimelig, jf. diskusjonen nedenfor. Det foreligger ikke viktig pensjonsmessig eller praktisk begrunnelse for å opprettholde dagens sterkere ansettelseskrav til ungdom under 25 år.»

Mange arbeidsgivere kan føle det ubehagelig med en todeling av arbeidsstokken ved at noen er medlemmer, mens andre ennå ikke har rett til dette. Opptjening av alderspensjonsrettigheter i en foretakspensjonsordning blir kanskje ikke vektlagt av yngre nytilsatte arbeidstakere, fordi pensjonsytelser er så langt inn i framtiden. For

disse kan det synes viktigere ved ytelser i tilfelle uførhet eller dødsfall. Premietillegget for uførepensjon og pensjoner til etterlatte er så lite at dette kan tale for at samtlige ansatte bør ha slik dekning fra første dag. For å komme inn under uføredekning og pensjoner til etterlatte er det *medlemskap* i foretakspensjonsordningen som er det essensielle.

For å unngå at ubetydelig *opptjening* av rettigheter skal medføre store administrative kostnader ved en mengde små fripoliser, kombineres en regel om at alle ansatte er medlemmer fra første dag med et krav til minstebeløp av opptjente pensjonsrettigheter for rett til fripolise. Utvalget har i utkastet § 4-6 (2) foreslått at medlemmer som har kortere medlemstid enn tolv måneder, mister retten til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve. Er årlig opptjent pensjon mindre enn 10 pst av G, foreslås det i 4-7 (1) at medlemmet bare har rett til å kreve at tilhørende premiereserve blir overført til annen foretakspensjonsordning, fortsettelsesforsikring eller til individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA). Overføring til individuell pensjonsavtale vil være uten skattevirkning for den ansatte, og skal heller ikke kunne redusere de fradrag den ansatte kan få ved å tegne individuell pensjonsavtale utenom denne ordningen. For øvrig vises til "*Opphør av medlemskap og rett til opptjent pensjon ved korte ansettelsesforhold*" i avsnitt 6.3.6, hvor spørsmålet er drøftet nærmere.

Utvalget foreslår i utkastet § 3-4 (1) at en arbeidstaker som ansettes av foretaket, og som fyller vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen, opptas som medlem fra første arbeidsdag i foretaket. Gjennom de foreslåtte reglene om fripolise, premiereserve og medlemskap fra første arbeidsdag i foretaket, har utvalget tatt hensyn til Regjeringens standpunkt i Velferdsmeldingen om å redusere kravet til minste ansettelsestid for opptak i ordningen og varighetskravet til medlemskap for å oppnå rett til opptjent pensjon.

6.2.3.2 Reservasjonsrett

Pensjonsordningen skal som hovedregel omfatte samtlige av foretakets ansatte, jf 1968-reglene § 4 nr 1. Ut fra bestemmelsens ordlyd og hensynet til likebehandling av arbeidstakerne, forstås hovedregelen slik at foretaket ikke har adgang til å utelukke arbeidstakere som av ulike grunner ikke ønsker medlemskap i pensjonsordningen. Dette innebærer at en arbeidstaker ikke har anledning til å reservere seg mot å bli opptatt som medlem i pensjonsordningen. Tilsvarende gir bestemmelsen heller ikke anledning for en arbeidstaker til å bringe sitt medlemskap til opphør uten at arbeidstakeren slutter i foretaket, f eks på grunn av foretakets beslutning om å innføre eller øke arbeidstakernes andel av premieinnbetalingen.

Kredittilsynet har imidlertid akseptert reservasjonsrett mot medlemskap for personer som ble ansatt før opprettelsen av pensjonsordningen, ut fra betraktninger om at disse arbeidstakerne skal behandles i henhold til de arbeidsvilkår som gjaldt ved ansettelsen. Det vises i denne sammenheng til Kredittilsynets rundskriv nr 41/93 av 16. desember 1993. For så vidt gjelder opptak av arbeidstakere som tidligere har reservert seg mot medlemskap uttaler Kredittilsynet i rundskrivet:

«Av forsikringstekniske/risikomessige hensyn kan det normalt ikke tillates at arbeidstakere som først har reservert seg, senere tas opp i pensjonsordningen. Kredittilsynet vil imidlertid ikke gjøre bemerkninger til at i tilfeller der forutsetningene for reservasjonen blir vesentlig endret fordi arbeidsgiver beslutter å betale hele premien for pensjonsordningen, må de som reservert seg fordi de ikke ville betale pensjonsinnskudd kunne tas opp i pensjonsordningen. En forutsetning må være at disse arbeidstakerne får beregnet sin pensjonsgivende tjenestetid fra opptakstidspunktet.»

Utvalget viser til at foretakspensjonsordninger er en del av det sosiale sikringssystemet. På bakgrunn av sikringshensynet mener utvalget at det ikke bør være adgang for arbeidstakere til å reservere seg mot medlemskap i en foretakspensjonsordning. Det følger av utkastet § 3-3 første ledd at pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som er fylt 20 år. Det vises også til utkastet § 3-4 første ledd som fastsetter at nyansatte skal opptas som medlemmer fra første arbeidsdag i foretaket. Videre følger det av utkastet § 4-6 at opphør av medlemskap i pensjonsordningen utelukkende knytter seg til opphør av arbeidsforholdet. De foreslåtte bestemmelsene innebærer således en endring av gjeldende rett ved at arbeidstakere som var ansatt i foretaket ved opprettelsen av pensjonsordningen, ikke lenger vil ha anledning til å reservere seg mot medlemskap. Utvalget viser i denne sammenheng til at foretaket har adgang til å endre arbeidsvilkårene. Arbeidsmiljøloven § 55 E stiller krav om at endringene gjenspeiles i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest en måned etter at endringen trådte i kraft.

6.2.4 Arbeidstakere med løsere tilknytning

Etter gjeldende regler er det anledning til å utelukke deltidsarbeidende og personer med inntekter under et visst nivå fra medlemskap i de enkelte tjenestepensjonsordningene. I Velferdsmeldingen (side 297) ble det pekt at dette er allment uheldig fra et fordelingssynspunkt, og kan føre til at ordningene blir skjevt innrettet i forhold til deltidsarbeidere, ofte kvinner. Regjeringen la derfor til grunn at kriteriene for medlemskap burde endres for å gi deltidsansatte og personer med lav lønn sterkere tilknytning til tjenestepensjonsordningen i det enkelte foretak. Sosialkomiteen fulgte opp dette ved behandlingen av Velferdsmeldingen i Stortinget da den uttalte:

«Når det gjelder ... krav til deltidsarbeidende og sesongarbeidere, mener komiteen at begrunnelsen for disse unntakene fra den generelle medlemsretten er svak. Komiteen mener derfor kriteriene bør endres for denne gruppen slik at de gis en sterkere tilknytning til TPES-ordningen i den enkelte bedrift.» (Innst S, side 105)

Selv om utvalgets forslag om at alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år skal omfattes av pensjonsordningen er et moment i denne sammenheng, har utvalget lagt synspunktene i Velferdsmeldingen til grunn for forslagene til regler for enkelte grupper med løsere tilknytning til foretaket. Disse behandles nedenfor.

6.2.4.1 Minstekrav til deltidsarbeid

Etter gjeldende regler kan det settes som alminnelig vilkår for opptakelse i pensjonsordningen at arbeidstakeren har en arbeidstid som minst utgjør halvparten av full arbeidstid.

I Velferdsmeldingen ble det uttalt: «Regjeringen vil også framheve arbeidslinjas rolle i pensjonspolitikken... Ordningene bør være innrettet slik at de kan stimulere til yrkesdeltakelse og til et godt fungerende arbeidsmarked. Regjeringen fremmer i denne meldingen en rekke forslag som kan bidra til å bedre disse ordningenes virkning på yrkesdeltakelsen. Bl.a. legges det vekt på tiltak som kan bidra til at tjenestepensjonsordningene i større grad enn i dag støtter opp under pensjonsmessig likestilling mellom kvinner og menn og kvinners yrkesdeltakelse.» (side 20)

Ved behandlingen av Velferdsmeldingen mente sosialkomiteen blant annet følgende:

«...det er positivt at Regjeringen vil ta initiativ til å lette tilgangen for deltidsansatte til TPES ved at ordningen gjøres tilgjengelig også ved lavere antall arbeidstimer pr. uke. Dette er særlig viktig for kvinner, da en stor andel er deltidsansatt. Komiteen viser til at dagens ordning åpner for at personer med lav lønn og deltidsarbeidende kan utelukkes fra medlemskap i de enkelte bedriftsordningene.» (Innst S, side 105)

Planleggings- og samordningsdepartementet har i et høringsbrev forslått at i stat og kommune skal en arbeidstid på en dag i uken gi rett til medlemskap i pensjonsordning. Det har blitt vanligere at arbeidstakere kombinerer flere slike deltidsjobber. Med dagens adgang til å kreve 14 timer arbeid pr uke for opptak i en offentlig pensjonsordning, kan en person som har deltidsjobb i to forskjellige foretak på til sammen 14 timer arbeid i uken, likevel være utelukket fra medlemskap i begge pensjonsordningene.

Det kan hevdes at det ikke vil være noen realitet i fripolisene dersom man går for langt ned i kravet om stillingsbrøk for opptjening av rettigheter i en foretakspensjonsordning. Dette vil imidlertid bli løst ved forslaget som er omtalt under "*Arbeidsforholdets varighet*" i avsnitt 6.2.3.1 om at arbeidstakeren må ha et minstebeløp av opptjente rettigheter for å få rett til fripolise.

EØS-reglene om pensjonsmessig likebehandling av kvinner og menn er omtalt i "*Internasjonale forpliktelser*" i avsnitt 4.1 ovenfor. Utvalget har diskutert om Norge bryter sine forpliktelser etter EØS-avtalen dersom man opprettholder adgangen til å kreve 50 prosent stilling for opptak i en foretakspensjonsordning. Forpliktelsen til å gjennomføre prinsippet om lik behandling av kvinnelige og mannlige arbeidstakere i tjenestepensjonsordninger, følger som nevnt av EØS-avtalen art 69 og rettspraksis ved EF-Domstolen om rekkevidden av EF-Traktatens art 119. EF-Domstolen har i flere forhåndsavgjørelser lagt til grunn at vilkår om medlemskap i tjenestepensjonsordninger som fører til utelukkelse av deltidsansatte må være begrunnet i objektive faktorer. Dersom nasjonale myndigheter kan godtgjøre at en lovbestemmelse er begrunnet med kjønnsnøytrale hensyn, vil den omstendighet at en lovbestemmelse omfatter flere kvinner enn menn, ikke være en overtredelse av EØS-reglene.

Utvalget legger vekt på å styrke deltidsansattes mulighet for å bli tatt opp i foretakspensjonsordninger, og støtter forslaget fra stat og kommune om at en arbeidstid på en dag i uken skal gi rett til medlemskap i foretakets pensjonsordning. Utvalget viser til forslaget i utkastet § 3-5 (1) om at arbeidstakere som har mindre enn en femdel av full stilling i foretaket som hovedregel ikke skal være medlem av pensjonsordningen. Dette innebærer at arbeidstakere som *har* en femdel av full stilling eller mer, har *rett* til å tas opp i ordningen.

Videre foreslår utvalget i § 3-5 (2) at pensjon for arbeidstaker i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av den pensjon som ville være opptjent dersom arbeidstakeren hadde hatt fulltidsstilling. Dagens regler har ikke regler for beregning av pensjonsytelsene til deltidsansatte. Det kan videre kreves minst 50 pst stilling for medlemskap, og det kan opprettes pensjonsordninger som bare omfatter arbeidstakere hvis lønn overstiger et fastsatt beløp. Samlet har disse forholdene gjort at mange arbeidstakere ikke har rett til medlemskap i pensjonsordningen på arbeidsplassen, og at de ikke tjener opp pensjonsrettigheter ut over folketrygden. Utvalgets forslag innebærer at en rekke arbeidstakere som tidligere falt utenfor et foretaks pensjonsordning på grunn av krav til lønn, eller krav til arbeidstid, nå tjener opp pensjonsrettigheter i ordningen fordi man skal beregne pensjonen på grunnlag av 100 pst stilling og deretter avkorte pensjonen i forhold til virkelig stillingsandel.

6.2.4.2 *Sesongarbeidere*

Etter gjeldende regler kan det settes som vilkår at en sesongarbeider bare skal opptas i pensjonsordningen hvis han har arbeidet hos arbeidsgiveren minst 130 uker i løpet av de siste fem år og ikke mindre enn 20 uker i noen av disse år. For å følge opp Velferdsmeldingen og Stortingets behandling av denne, går utvalget inn for at det stilles mindre krav for at sesongarbeidere skal tas opp i ordningen. Utvalget foreslår derfor i utkastet § 3-6 (1) at det kan settes som vilkår at sesongarbeidere som i løpet av et kalenderår utfører arbeid i foretaket som tilsvarer mindre enn en femdel av tilsvarende fulltidsstilling, som hovedregel ikke skal være medlem av pensjonsordningen. Det følger motsetningsvis av dette at sesongarbeidere som utfører arbeid i foretaket som *utgjør* en femdel av fulltidsstilling eller mer, *skal* tas opp i ordningen.

Utvalget foreslår videre i (2) at arbeidsgiveren kan kreve en noe fastere tilknytning over tid før sesongarbeidere skal ha rett til opptak i ordningen. Det foreslås at regelverket kan fastsette at en sesongarbeider bare skal opptas som medlem dersom det arbeid som er utført i løpet av de siste tre år, for hvert år utgjør minst en femdel av fulltidsstilling. Dette vil skape parallellitet med forslaget for deltidsarbeidere ved at man begge steder opererer med et krav om en femdel av full stilling for rett til å bli tatt opp i ordningen.

6.2.4.3 *Permitterte arbeidstakere*

Når en arbeidstaker har permisjon for et fastsatt tidsrom, forutsettes det at vedkommende vil gjenoppta arbeidet i foretaket etter endt permisjon. Slike permisjoner anses som et ledd i arbeidsforholdet, og tilknytningen til foretaket kan her sies å være så sterk at det er naturlig at medlemskapet i pensjonsordningen opprettholdes under fraværet. Utvalget forstår det også slik at dette er praksis. Utvalget foreslår derfor i utkastet § 3-7 (1) at arbeidstakere i disse tilfellene skal være medlem av pensjonsordningen under permisjonen.

Når det gjelder opptjening av pensjon i det tidsrom permisjonen varer, går utvalget inn for at det skilles mellom permisjon arbeidstakeren har rett til i henhold til lov, og permisjon som beror på avtale mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren. Ved lovbestemt permisjon vil arbeidstakeren opptjene pensjon på vanlig måte etter regelverket. For permisjon i henhold til avtale, kan arbeidsgiverne etter utkastet § 3-7 (2) bokstav a fastsette særlige regler om opptjening av pensjon i det tidsrom permisjonen varer. Etter bokstav b stilles arbeidsgiveren fritt til i slike tilfeller å fastsette at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet.

Disse bestemmelsene skal ikke omfatte det en arbeidsrettslig kaller permittering i forbindelse med arbeidskonflikter. Regelen er ikke utformet med dette som siktemål. I forbindelse med arbeidsrettslige konflikter som streik og lock-out fortsetter arbeidsforholdet selv om ansatte kan bli permittert under konflikten. Hittil har en ikke erfaring for at det er behov for slike regler.

6.2.4.4 *Arbeidstakere som ikke er arbeidsføre*

Det er vanlig å kreve at arbeidstakeren er arbeidsfør for å kunne tas opp i en foretakspensjonsordning. Utvalget har ovenfor foreslått at nye arbeidstakere skal være med i foretakspensjonsordningen fra første arbeidsdag. Som en følge av dette er det naturlig at en arbeidstaker som ikke begynner å arbeide på det tidspunkt han skal, først skal bli medlem av pensjonsordningen når han begynner å arbeide i stillingen. En slik regel er foreslått i utkastet § 3-8.

6.2.5 Eldre arbeidstakere

Etter gjeldende regler kan det settes som vilkår at arbeidstakere ved opptakelse i pensjonsordningen har en viss tid igjen til pensjonsalderen, høyst ti år. Med denne regelen er det mulig å ha skattefaviserte foretakspensjonsordninger uten å måtte oppta eldre nyansatte i ordningen. I Velferdsmeldingen ble det sagt følgende om eldre arbeidskraft:

«Den tradisjonelle premieprofilen for oppbygging av en tjenstepensjon innebærer at det i utgangspunktet innbetales en nominelt konstant premie for hvert år frem til pensjonsalderen, så lenge det ikke skjer en nominell lønnsøkning. Ved økende lønn, øker også den lønnen en skal se hen til ved fastsettelse av tjenstepensjonen. Dette gir år for år stadig økende premieinnbetaling til dekning av den enkelte arbeidstakers fremtidige pensjon. [...] Premien kan på denne måten stige sterkt over tid, og sterkere jo sterkere lønnsøkningen er.» (side 285)

Et av problemene med denne premieprofilen kan være at i tider med høy lønnsvekst kan de store premier som må betales inn for personer som nærmer seg pensjonsalderen, bidra til utstøtning av eldre arbeidstakere.

I Velferdsmeldingen ble det videre sagt om dette:

«Det vil være billigere for bedriften å ikke inkludere den nyansatte i tjenstepensjonsordningen uansett innbetalingsprofil i tjenstepensjonsordningen. [...] Muligheten til å holde eldre utenfor ordningen kan derfor styrke eldre arbeidstakeres muligheter til å skifte arbeid og eldre arbeidssøkendes situasjon de siste 10 årene før de når pensjonsalderen, (dvs vanligvis fra 57 år). Eldre nyansattes muligheter til opptjening av tjenstepensjon svekkes imidlertid, noe som isolert sett strider i mot hensynet til likebehandling. Dette argumentet må likevel ses i sammenheng med at kun 40 prosent av ansatte i privat sektor har tjenstepensjonsordninger i bedriften samt styrking av deres muligheter til nyansettelser.

[...]

Forslaget vil gi personer som har anledning til å skifte arbeid i den aktuelle fasen av livet, en sterkere stilling når det gjelder å tjene opp tjenstepensjon. Dette vil isolert sett kunne øke mobiliteten for disse, fordi de ellers ville vegret seg for å skifte arbeid nettopp på grunn av manglende mulighet til å tjene opp tjenstepensjon de siste årene av sin arbeidskarriere. Imidlertid kan forslaget redusere arbeidsgivernes interesse for å ansette personer i de aktuelle aldersgruppene. Det er derfor tvilsomt om mobiliteten i arbeidsmarkedet blir større, i beste fall er effekten usikker. På bakgrunn av dette er neppe økt mobilitet et sterkt argument for endring av forskriftene i denne retning. Ved å redusere grensen for når bedrifter har anledning til å holde nyansatte utenfor pensjonsordningen, vil det i praksis ikke lenger være mulig for bedriftene å ha skattefaviserte tjensteordninger uten å inkludere eldre nyansatte. Det vil sterkt forverre mulighetene for at arbeidsløse i aldersgruppen 57-62 år kan komme i arbeid igjen.

Vanskelighetene på arbeidsmarkedet for eldre arbeidstakere er allerede betydelige. En mener derfor at hensynet til å gi ledige mulighet til jobb må gå foran hensynet til dem som ønsker å skifte jobb. Dette er også i tråd med intensjonene bak arbeidslinja. Omfanget av jobbskifter i eldre aldersgrupper er begrenset. Dette taler isolert sett for å utvide fritaket for pliktmessig opptak av eldre nyansatte noe fra 57; f.eks. til 55 år, og tilsvarende for særaldersgrenser. Dette vil styrke eldres posisjon i arbeidsmarkedet noe. Ut fra en samlet vurdering har Regjeringen kommet til at dagens fritaksperiode på 10 år bør opprettholdes.» (s 299-300)

Ved behandlingen i Stortinget ble dette skrevet i innstillingen om de gjeldende regler:

«Komiteen ser at denne unntaksbestemmelsen kan medføre at likebehandlingsprinsippet i tjenstepensjonsordningene svekkes, men ser også risikoen for at eldre arbeidsløse øker sin risiko for å bli utstøtt fra arbeidsmarkedet. Komiteen mener derfor at dagens fritaksperiode på 10 år bør opprettholdes.» (Innst S, side 105)

Dagens system vil kunne innebære at f eks arbeidstakere som skifter stilling når de har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder mister muligheten til å opptjene pensjon disse årene. Prinsippet om likebehandling i foretakspensjonsordningene tilsier at eldre nyansatte arbeidstakere skal tas opp i ordningen på lik linje med yngre arbeidstakere. Det kan videre synes inkonsekvent å holde nyansatte eldre arbeidstakere utenfor med den begrunnelse at de eldre arbeidsledige skal få bedre muligheter til nytt arbeid, når det i forbindelse med obligatorisk innføring av lineær opptjening argumenteres med at «lineær opptjening vil styrke eldre arbeidstakers stilling på arbeidsmarkedet siden innbetalingene til tjenstepensjonsordningen de siste årene vil bli lavere enn ved dagens modell.»

I Innstillingen fra Stortinget er lineær opptjening omtalt slik:

«Dette innebærer at det hvert år avsettes midler som må anses å tilsvare pensjonsmessige merforpliktelser som følge av opptjening i det samme året. Komiteen viser til at lineær opptjening vil innebære at man momentant vil justere pensjonspremien for lønnsvekst, noe som vil gi en svakere stigning av premieinnbetalingene i perioder med høy lønnsvekst.» (side 104)

Utvalget foreslår i utkastet § 3-9 (1) at en arbeidstaker som hovedregel skal være medlem av pensjonsordningen selv om vedkommende har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen. I henhold til 3-9 (2) kan det likevel fastsettes særskilte regler for eldre nyansatte arbeidstakere. Forslaget i innebærer fleksibilitet ved at arbeidsgiveren i § 3-9 (2) – uten hinder av forholdsmessighetsprinsippet – er gitt anledning til å fastsette lavere ytelser for slike arbeidstakere som har mindre enn et fastsatt antall år igjen til pensjonsalderen. Forslaget holder dermed åpent det konkurransefortrinn det vil kunne være for eldre arbeidstakere å stå utenfor ordningen. Utvalget går i utkastet § 4-3 inn for lineær opptjening. Det følger av det lineære prinsipp at premiene ikke blir så høye for eldre arbeidstakere sent i opptjeningstiden som ved dagens opptjeningsmodell. Det taler også for at foretakene kan være mer innstilt på ulike mellomløsninger i stedet for å holde eldre arbeidstakere helt utenfor.

6.2.6 Førtidspensjonerte arbeidstakere

Som hovedregel vil opptjening av rettigheter i en foretakspensjonsordning forutsette at man fortsatt er i arbeid. Når arbeidstakeren går av med pensjon, er det naturlig at opptjening i ordningen opphører. På denne bakgrunn foreslår utvalget i utkastet § 3-10 (1) at førtidspensjonerte arbeidstakere som hovedregel ikke skal fortsette som medlemmer av pensjonsordningen. Forslaget innebærer imidlertid fleksibilitet for arbeidsgiver ved at annet kan fastsettes i regelverket eller i avtale om førtidspensjonering. Utnyttes denne muligheten, vil førtidig fratreden ikke føre til avkortning i pensjonsytelsene.

Mange eldre ønsker fleksible muligheter for overgang fra arbeid til pensjon, for eksempel ved å kombinere arbeid og pensjon. Ordningene med Avtalefestet Pensjon (AFP) er innført for å imøtekomme eldre arbeidstakers behov for fleksibilitet i forhold til et pensjoneringstidspunkt som er tidligere enn pensjonsalderen i folket-

rygden. Ordningene kom i stand etter sentrale forhandlinger mellom LO og NHO. Andre organisasjoner i arbeidslivet har senere fulgt etter. Spørsmålet om fleksibel pensjonsalder for yrkesaktive ble tatt opp i forbindelse med lønnsoppgjøret i 1988. I brev av 24.2.1988 til Landsorganisasjonen i Norge og daværende Norsk Arbeidsgiverforening om inntektsoppgjøret for 1988, ga Regjeringen tilsagn om medvirkning i oppgjøret under bestemte forutsetninger. På bl a denne bakgrunn ble det inngått avtale med følgende protokoll mellom Landsorganisasjonen og Norsk Arbeidsgiverforening hvor det blant annet heter (utdrag):

«5. AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

1. Den økonomiske situasjon tillater ikke en alminnelig nedsettelse av pensjonsalderen. Partene mener imidlertid det er nødvendig med et verdig alternativ til de ordninger som i dag praktiseres. Partene er derfor blitt enige om å etablere en avtalefestet pensjon med rett for yrkesaktive omfattet av avtalen til å fratruke ved fylte 66 år fra 1. januar 1989 og ved fylte 65 år fra 1. januar 1990.

2. [...] »

AFP gir eldre arbeidstakere med et langt arbeidsliv bak seg muligheten til en verdig uttreden av arbeidslivet, selv om dette skjer før pensjonsalder. Særlig i tider med stor arbeidsledighet og svak økonomi, kan gode tidlig-pensjonsordninger brukes for å gi eldre en kompensasjon for at de går ut av arbeidslivet. På den andre side er det viktig at forholdene legges til rette for at flere eldre fortsetter sin yrkesdeltakelse lenger enn til pensjonsalderen, dersom de ønsker det. Eldre arbeidstakere sitter inne med erfaring og ekspertise som er verdifull for foretakene.

Utvalget har vurdert om arbeidstakere som benytter seg av AFP, skal fortsette å tjene opp pensjonsrettigheter fram til 67 år i en foretakspensjonsordning. Dersom eldre arbeidstakere taper for mye når det gjelder muligheten til opptjening av pensjon, vil ikke ordningen innebære noe reelt alternativ for den enkelte arbeidstaker. Utvalget har lagt vekt på at AFP må innebære reell fleksibilitet, og foreslår i utkastet § 3-10 (2) at arbeidstakere som mottar AFP kan fortsette som medlem av pensjonsordningen når dette følger av regelverket. Enten arbeidsgiveren velger å la arbeidstakere som mottar AFP fortsette som medlemmer, eller å la medlemskapet opphøre, skal den regelen som velges gjelde alle arbeidstakere i foretaket som benytter seg av AFP-ordningen.

6.2.7 Opptjening etter oppnådd pensjonsalder

Utvalget understreker at ønsket om mer fleksibilitet i systemet for eldre og pensjonerte arbeidstakere også må gjelde de som vil stå i arbeid ut over pensjonsalderen. Sammen med forslaget om at eldre arbeidstakere skal være medlemmer av pensjonsordningen, og muligheten til å la arbeidstakere som mottar AFP fortsette som medlemmer, er det utvalgets hensikt at disse reglene til sammen gir fleksible regler som ivaretar de forskjellige behovene og ønskene eldre arbeidstakere måtte ha for en foretakspensjonsordning.

I Velferdsmeldingen ble det pekt på avhengigheten av høy sysselsetting og verdiskapning for å skape grunnlag for fortsatt velferd:

«Høy sysselsetting innebærer at mange kan være med på å finansiere velferdsgodene... Norge står, i likhet med mange andre land, overfor store utfordringer når det gjelder å skape rom for økte ressurser til framtidens velferdsoppgaver.»(side 11)

«En utvikling med flere eldre i arbeidsstyrken, vil kunne innebære et press på førtidspensjonsordninger og stønadsordninger med medisinske in-

ngangsvilkår. Dersom dette blir utviklingen framover, kan resultatet bli at færre yrkesaktive relativt sett, må finansiere livsopphold for mange yrkespassive. Lavere tilstrømming til ulike former for førtidspensjonering vil dermed være av stor betydning for å sikre vår sosiale trygghet og velferd på lang sikt.» (Side 15)

«Regjeringen ønsker å stimulere til en gradvis høyere gjennomsnittlig avgangsalder på lengre sikt... Yrkesdeltakelsen blant eldre har vært fallende gjennom lang tid. Faktisk gjennomsnittlig avgangsalder for alders- og uførepensjonister i folketrygden og særaldersgrenser i statlig sektor er nå vel 60 år. Det er viktig å snu denne utviklingen. Regjeringen vil derfor holde fast ved dagens pensjonsalder i folketrygden på 67 år, og vil styrke denne som aldersnorm i pensjonssystemet... Regjeringen vil legge til rette for fleksibilitet i det samlede pensjonssystemet.... Andre både vil og kan fortsette lenger i arbeid, og Regjeringen vil legge forholdene bedre til rette for det.» (side 18)

I Velferdsmeldingen gikk Regjeringen inn for å opprettholde pensjonsalderen, men legge til rette for økt fleksibilitet:

«Regjeringen går inn for å bedre fleksibiliteten og stimulere flere eldre til å fortsette i arbeid før og etter fylte 67 år. En vil derfor forbedre avkortingsreglene for pensjon mot arbeidsinntekt for personer mellom 67 og 70 år.

Friinntektsgrensen på ett grunnbeløp opprettholdes, men avkortingsprosenten bør settes lavere enn nåværende 50 prosent. Samtidig tar en sikte på å oppheve regelen om at summen av pensjon og arbeidsinntekt ikke skal overstige tidligere arbeidsinntekt.» (side 26)

Stortinget uttalte i Innstillingen til Velferdsmeldingen også følgende:

«Flertallet mener videre at det er formålstjenlig å oppheve regelen om at summen av pensjon og arbeidsinntekt ikke må overstige tidligere arbeidsinntekt for å stimulere flere i gruppen 67 til 70 år å bli værende i arbeid.» (Innst S side 85)

Folketrygdens bestemmelser om dette er nå å finne i folketrygdloven § 19-6. Summen av pensjon og inntekt kan overstige 100 pst av tidligere arbeidsinntekt, men dersom inntekten er over grunnbeløpet skal alderspensjonen (uten ektefelle- og barnetillegg) mellom 67 og 70 år reduseres med 40 pst av inntekt over grunnbeløpet. For året etter at pensjonisten avsluttet sitt arbeid tar en i denne inntekten ikke med eventuell etterslepsinntekt fra avsluttet virksomhet. For de som fram til fylte 67 år hadde avtalefestet pensjon med statstilskudd, gjelder fortsatt grensen på 100 pst.

I tråd med dette foreslår utvalget i utkastet § 3-11 (1) at arbeidstakere som etter å ha nådd pensjonsalderen fortsatt har fulltids- eller deltidsstilling i foretaket, beholder sin rett til medlemskap i pensjonsordningen. Videre foreslås det i (2) at arbeidstakerens rett til utbetaling fra pensjonsordningen bortfaller så lenge og i samme forhold som arbeidstakeren mottar lønn fra foretaket. Dette betyr at en arbeidstaker som har full lønn, ikke samtidig kan få pensjon fra foretakets pensjonsordning. Har arbeidstakeren deltidsstilling, får han pensjon for den delen han ikke arbeider.

For å skape et insentiv til å fortsette å arbeide etter at man har nådd pensjonsalderen, foreslår utvalget gunstige opptjeningsregler for slike arbeidstakere i utkastet § 4-5. Arbeidstakere som ved oppnådd pensjonsalder ikke har opptjent full pensjon, og som etter dette tidspunktet fortsetter å arbeide i foretaket, skal etter forslaget 4-5 (1) godskrives etterfølgende tjenestetid. Dette betyr at arbeidstakere som mangler

full opptjening i foretakspensjonsordningen, får anledning til å fortsette å tjene opp rettigheter dersom de arbeider etter å ha nådd pensjonsalderen.

Dersom arbeidstakeren *har* opptjent full pensjon ved oppnådd pensjonsalder eller for øvrig før fratredelsen, kunne man hevde at lønn ville være et tilstrekkelig insentiv for å fortsette å arbeide ut over pensjonsalderen. Utvalget er imidlertid av den oppfatning at arbeid etter nådd pensjonsalder også bør føre til økt pensjon. Det foreslås derfor i utkastet § 4-5 (2) at det skal foretas en omberegning av pensjonen på grunnlag av den premiereserve som på tidspunktet for fratreden er knyttet til opptjent pensjon. Denne omberegningen vil gi høyere utbetalinger til arbeidstakeren fra pensjoneringstidspunktet. Grunnen til dette er at når disse arbeidstakerne er lengre i arbeid enn «forutsatt,» blir det et mindre antall år å fordele den opptjente premiereserve på, og dette gir høyere ytelser. Utvalget er klar over at dette forslaget kan stimulere de som har full tjenestetid mer enn de som ikke har det, men har likevel ikke funnet grunn til å redusere ytelsene til denne gruppen.

Ved arbeid ut over pensjonsalderen, kan arbeidstakeren også få rett til økt utbetaling fra folketrygden. Det kan reises spørsmål om opptjeningen av pensjon i foretakspensjonsordning ved arbeid ut over pensjonsalder bør reduseres som følge av dette. Utvalget har vurdert spørsmålet, men har ikke funnet grunn til å redusere pensjonene fra foretakspensjonsordningen på grunn av slike forhold.

Utvalget går inn for å videreføre den adgangen arbeidsgiveren etter gjeldende regler har til å opprette en pensjonsordning bare for arbeidstakere som på grunn av alder pr 1. januar 1967, ikke kan opptjene full tilleggspensjon i folketrygden. Dette er tatt inn i overgangsreglene. For foretak som har alminnelig pensjonsordning, bør disse sikres ved særlige tillegg, se utkastet § 5-5 (2).

6.3 OPPTJENING AV PENSJON

Utkastet kapittel 4 omhandler opptjening av pensjon, og er delt i alminnelige regler knyttet til krav til tjenestetid, lineær opptjening mv og regler tilknyttet opphør av medlemskap og rett til fripolise. Kapittelet inneholder videre et avsnitt om medregning av tjenestetid i annet foretak og et avsnitt om opptjening av pensjon i foretakspensjonsordninger under omsorgspermisjoner for barn, samt etablering av fripoliseregister mv.

6.3.1 Pensjonsalder

I St meld nr 35 (1994-95) Velferdsmeldingen, avsnitt 11.3, ble det understreket at den alminnelige aldersgrensen på 67 år i TPES-ordninger bør opprettholdes av hensyn til framtidens forsørgelsesbyrde, målt ved antall yrkesaktive i forhold til antall yrkespassive. Det ble blant annet vist til Lund-utvalgets innstilling (NOU 1994: 2 Fra arbeid til pensjon) som peker på at ut fra hensynet til forsørgelsesbyrden for de framtidige yrkesaktive, bør den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen økes fra dagens nivå på om lag 60 år. Det er hovedsakelig uførepensjonister og personer som blir tidligpensjonert gjennom offentlige og private ordninger for avtalefestet pensjon (AFP) eller særaldersgrenser i offentlig sektor, som medfører at den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen er vesentlig lavere enn folketrygdens aldersgrense på 67 år. En eventuell senking av aldersgrensen i private foretakspensjonsordninger vil isolert sett bidra til å senke den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen.

Pensjonsforsikringsutvalget (NOU 1994: 6 Private pensjonsordninger) argumenterte for lavere aldersgrense i TPES, blant annet ut fra hensynet til likebehandling og fleksibilitet. Det ble vist til at relativt store grupper arbeidstakere har anledning til å gå av med pensjon 65 år gamle eller tidligere gjennom offentlige og private

ordninger for avtalefestet pensjon (AFP). Det ble også pekt på at reduksjon i laveste tillatte pensjonsalder vanskelig kan komme i konflikt med begrunnelsen for skattemessig favorisering av pensjonssparing.

I Velferdsmeldingen ble det ut fra en samlet vurdering lagt avgjørende vekt på siktemålet om å øke den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen som et ledd i Regjeringens arbeidslinje. I avsnitt 11.3.5 heter det:

«Regjeringen vil i det videre arbeidet med regelverket for TPES-ordninger legge til grunn at også skattefavorisert pensjon skal støtte opp om den alminnelige samfunnsmessige aldersnorm i folketrygden. Det vil her være sentralt å opprettholde en normal aldersgrense på 67 år i disse ordningene, og forbeholde lavere fratredelsesalder for særlige begrunnede ordninger for førtids alderspensjon.» (side 268)

Sosialkomiteens flertall hadde ingen merknader til dette. Som en oppfølging av Velferdsmeldingen legger derfor utvalget til grunn at den alminnelige aldersgrensen i TPES på 67 år opprettholdes, jf utkastet § 4-1. I "*Opptjenings tid og forholdsmessighetsprinsippet*" i avsnitt 7.5 i Velferdsmeldingen heter det:

«Regjeringen legger til grunn at fleksibilitet i pensjoneringsalderen under 67 år skal ivaretas gjennom de eksisterende avtalefestede ordninger som er etablert for brede lønnstakergrupper.» (s. 200)

Både i privat og offentlig sektor er det etablert avtalefestede førtidspensjonsordninger. Det er videre lovfestede førtidspensjonsordninger for fiskere, sjømenn og skogsarbeidere som i utgangspunktet er selvfinansierende, men der staten garanterer for ordningene. I forbindelse med foretakspensjon er det ordningen for avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor som er interessant. Disse ble først innført i tilknytning til inntektsoppgjøret i 1988, og er senere utvidet. Arbeidslivets parter har hovedansvar for ordningene, men staten bidrar med 40 pst av finansieringen av utgiftene ved AFP som direkte tilskudd til pensjoner under utbetaling for 64-66 åringer. Dessuten får AFP-pensjonister i privat sektor godskrevet poengår for tiden fram til fylte 67 år, samt visse skattemessige fordeler gjennom det skattefrie sluttvederlaget. Offentlig ansatte som går av med AFP får godskrevet poengår fram til fylte 65 år. I forbindelse med inntektsoppgjøret i LO/NHO-området i 1997, ble det avtalt å utvide AFP-ordningen til å omfatte tidligpensjon for 63-åringer fra 1. oktober 1997 og for 62-åringer fra 1. mars 1998. Det statlige bidraget knyttet til denne utvidelsen vil begrense seg til visse skatte- og trygdemessige fordeler. Antall AFP-pensjonister i privat sektor har økt fra om lag 500 i 1988 til om lag 4 400 ved utgangen av 1996.

Førtidspensjon innen rammen av den tariffestede AFP-ordningen vil representere et unntak fra hovedregelen om 67 års aldersgrense i foretakspensjonsordninger. Videre kan Kongen fastsette lavere pensjonsalder enn 67 år for stillinger som medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning for de ansatte, eller stillinger som krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for at arbeidet skal bli utført på forsvarlig måte. Det er godkjent lavere pensjonsalder enn 67 år i private tjenestepensjonsordninger for følgende yrker: flypiloter og dykkere (55 år), flybesetningsmedlemmer unntatt piloter (60 år), yrkessjåfører (62 år), sykepleiere, bergverksarbeidere, kranførere, førere av gravemaskiner og bulldoserkjørere, yrkesakkvisitører i forsikring, reisende (selgere), reingjetere, ansatte på faste oljeinstallasjoner til havs og sjåførlærere (65 år).

6.3.2 Krav til tjenestetid

1968-reglene angir at premien skal beregnes under forutsetning av årlig premiebetaling fram til pensjonsalder eller ved engangspremier for den forholdsmessige del av fastsatt pensjon som opptjenes i det enkelte år, supplert med årets risikopremie for udekket andel av fastsatt pensjon. Premieinnbetalingstiden vil i begge tilfeller være tiden fra arbeidstakeren blir tatt opp i pensjonsordningen og fram til pensjonsalderen. I de aller fleste tilfeller benyttes årlig premiebetaling.

Tjenestetiden er tiden fra arbeidstakeren ble ansatt hos arbeidsgiveren og fram til pensjonsalderen. Det er et vilkår for å få fulle pensjonsytelser at arbeidstakeren har en tjenestetid av en viss lengde. I de fleste pensjonsordninger benyttes 30 år, som er det laveste kravet til minste opptjeningstid etter 1968-reglene. En oversikt over utbredelsen av ulike krav er gitt i "*Praksis i tjenestepensjonsordninger*" i avsnitt 3.3.

Ved opptak i en pensjonsordning benyttes tjenestetid som beregningsfaktor for å fastsette om medlemmet skal kunne opptjene fulle ytelser, eller om det skal foretas en avkorting fordi vedkommende ikke vil kunne oppnå full tjenestetid. Premieinnbetalingstiden benyttes deretter ved premiefastsettelsen for å angi hvor lang tid ovennevnte ytelse skal finansieres over. Det kan virke som om det dette momentet er lite kjent. Det innebærer bl a at ansatte som ved opptak i en ordning har mer enn det fastsatte krav til minste opptjeningstid igjen til pensjonsalder, opptjener pensjon i forhold til det virkelige antall år som er igjen til pensjonsalder og ikke i forhold til kravet. Dette betyr at ved 35 års opptjening vil premien for et medlem som meldes inn som 27-åring, fordeles over 40 år, og ikke 35 år. Vedkommende vil dermed ha opptjent full pensjon ved fylte 67 år, og ikke før.

Faktisk tjenestetid er ikke direkte interessant ved fratreden før pensjonsalder når årlig premie benyttes, idet fripolisen fastsettes på grunnlag av opptjent premiereserve som består av de premier som er innbetalt. Ved lineær opptjening vil fripolisen fastsettes i forhold til fulle ytelser som andel av oppnådd tjenestetid i forhold til tjenestetid ved pensjonsalder eller kravet til tjenestetid i ordningen, om det siste er størst. Det lineære opptjeningssystem har således fordeler framfor det tradisjonelle system når det gjelder å kunne angi hvilke pensjonsrettigheter som er opptjent til enhver tid.

I Velferdsmeldingen ble det foreslått at minstekravet til tjenestetid for full pensjon i TPES-ordninger heves fra 30 til 40 år. Dagens ordninger har i dag vedtekter om tjenestetid som varierer mellom 30 og 40 år. Økningen i minste opptjeningstid er også behandlet av arbeidsgruppen som utredet omsorgsopptjening, se "*Omsorgsarbeid*" i avsnitt 6.3.11 og vedlegg 1. Krav om 30 års tjenestetid blir i dag benyttet i over 90 pst av TPES-ordningene i dag i henhold til en spørreundersøkelse som er gjennomført på oppdrag av Finansdepartementet blant et utvalg foretak med TPES-ordning, se "*Praksis i tjenestepensjonsordninger*" i avsnitt 3.3.

Forslaget om økt krav til tjenestetid for full tjenestepensjon er i Velferdsmeldingen begrunnet med å motivere til langvarig yrkesdeltakelse, samt å gi større likebehandling av arbeidstakere med og uten tjenestepensjon i privat sektor. Det påpekes her at det er vanskelig å begrunne at kravet i private ordninger skal være lavere enn kravet til full pensjon i folketrygden. Det ble videre blant annet pekt på at felles krav til tjenestetid i ulike ordninger vil gjøre TPES-ordningene mer oversiktlige, styrke de sentrale pensjonsnormene og bidra til at ordningene i ulike foretak lettere kan sammenlignes. I Innst S nr 180 (1995-96) om Velferdsmeldingen går sosialkomiteens flertall inn for økt minste tjenestetid for full pensjon fra 30 år til 35 år i både private og offentlige tjenestepensjonsordninger. I innstillingens avsnitt 12.2 sier flertallet (Høyre og Arbeiderpartiet) følgende:

«Etter flertallets oppfatning vil det på bakgrunn av de utfordringer Velferdsmeldingen beskriver, være et naturlig skritt at minste opptjeningstid i tjenstepensjonsordningene heves fra dagens nivå på 30 år.

Flertallet mener at en økt minste opptjeningstid i private og offentlige tjenstepensjonsordninger til 35 år vil være et godt bidrag til arbeidslinjen, og at dette vil støtte opp om andre nødvendige tiltak for å bedre incentivene til å stå lenger i arbeid.

[...]

Flertallet vil be om at Regjeringen i forbindelse med forslag om ny lov om tjenstepensjoner etter skatteloven kommer tilbake med utredning om økt minste opptjeningstid fra 30 til 35 år for rett til full pensjon både når det gjelder offentlige og private tjenstepensjonsordninger, innføring av omsorgsopptjening og adgang til å lukke nåværende ordninger.» (Innst S side 104-5)

I utkastet § 4-2 (1) foreslås det at foretaket må kreve en tjenestetid på minst 35 år for rett til fulle pensjonsytelser. Kravet kan settes høyere enn dette, men ikke ut over 40 års tjenestetid. Tjenestetiden regnes fra første arbeidsdag i foretaket, jf utkastet § 4-2 (2). Dersom annet ikke er fastsatt i regelverket, skal det ses bort fra tjenestetid før opprettelsen av pensjonsordningen. Regelverket kan ha regler om medregning av tjenestetid i annet foretak. Ved beregning av ytelser til uføre og etterlatte, regnes tjenestetiden fram til tidspunktet medlemmet tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon.

Foretakspensjonsordninger er nært knyttet til folketrygden, og det virker ikke rimelig at opptjeningstiden i foretakspensjonsordninger skal være lenger enn nødvendig opptjeningstid for full pensjon i folketrygden, som er 40 år. Høyere krav enn dette kan medføre at bare et lite antall personer vil være så lenge ansatt hos en arbeidsgiver at de oppnår det nødvendige antall år. Etter utvalgets vurdering bør det derfor ikke være anledning til å fastsette lengre minste tjenestetid for full pensjon enn 40 år.

For ikke å svekke kvinners pensjonsmessige stilling, har Stortinget gått inn for å innføre en ordning med omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger, jf "*Omsorgsarbeid*" i avsnitt 6.3.11. Minstekravet på 35 års tjenestetid for full pensjon etter § 4-2 er ikke til hinder for at en pensjonsordning som er opprettet før lovens ikrafttredelse og som har mindre minstekrav for full pensjon enn 35 år, kan videreføre dette minstekravet for personer som var medlemmer i pensjonsordningen ved lovens ikrafttredelse, jf utkastet § 16-2 (4). Det kan videre bestemmes i regelverket for pensjonsordningen at samme krav til tjenestetid også skal gjelde for personer som er blitt medlemmer etter at loven trådte i kraft og som forut for ansettelsen i foretaket var medlem i en pensjonsordning med krav til tjenestetid på mindre enn 35 år. Overgangsreglene på dette punktet må ses i sammenheng med spørsmål vedrørende gjennomføring av regler om 35 års minste tjenestetid for full pensjon også for offentlige pensjonsordninger, jf sosialkomiteens innstilling til Velferdsmeldingen. Endringer i kravet til tjenestetid i Statens Pensjonskasse forutsetter en lovendring. Pensjonsordningen er i staten en lovfestet del av tjenestemenns lønns- og arbeidsvilkår. Det er derfor ikke klart om en kan endre disse til ugunst for tjenestemenn som er i stilling. Dette medfører at endringer bare kan berøre nye arbeidstakere i offentlig sektor. Utvalget legger til grunn at en tilsvarende løsning bør kunne gjelde for private foretakspensjonsordninger.

Ved vurderingen av økningen av minste opptjeningstid for full pensjon, bør en også ta i betraktning at flere av endringene i reglene for medlemskap isolert sett vil medføre at det blir lettere å tjene opp full pensjon. Dette gjelder for det første forslaget om at pensjonsordningen som hovedregel skal omfatte alle arbeidstakere

i foretaket som har fylt 20 år, jf utkastet § 3-3 (1), mens det etter gjeldende regler er anledning til å holde personer under 25 år utenfor tjenestepensjonsordningene.

Videre skal arbeidstakere som ansettes av foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen, opptas som medlem fra første dag i foretaket, jf utkastet § 3-4 (1). Etter gjeldende regler kan det settes som vilkår at arbeidstakere over 25 år har vært i arbeidsgivers tjeneste i ett år, mens det for ungdom under 25 år kan stilles krav om inntil fem års ansettelse.

Det kan også etter gjeldende regler settes som alminnelig vilkår for opptakelse i pensjonsordningen at arbeidstakeren har en arbeidstid som minst utgjør halvparten av full arbeidstid. Utvalget foreslår i utkastet § 3-5 (1) at arbeidstakere som har en femdel av full stilling eller mer, har rett til å tas opp i foretakspensjonsordningen. Forslaget om å redusere kravet til arbeidsperiodens varighet for rett til opptjent pensjon, jf utkastet § 4-6 (2), vil gjøre det lettere å skifte arbeid uten at en derved taper pensjonsrettigheter i foretakspensjonsordningen som følge av kort medlemskap. Etter gjeldende regler kan pensjonsordningen der arbeidsgiver betaler premien, beholde hele kapitalverdien av den opptjente pensjon i de tilfeller hvor denne er mindre enn 25 pst av folketrygdens grunnbeløp, eller medlemstiden i pensjonsordningen er mindre enn 1/10 av den tiden som kreves for å oppnå fulle ytelser (vanligvis tre år med gjeldende minstekrav). I utkastet foreslås det at arbeidstakerne beholder retten til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve dersom tjenestetiden er minst 12 måneder, jf utkastet § 4-6 (2). Dette innebærer en styrking av medlemmers rett til opptjent pensjon og bedrer mulighetene for å planlegge pensjonssparingen for arbeidere med hyppige jobbskifter. Er opptjent årlig alderspensjon mindre enn 10 pst av G, har medlemmet likevel bare rett til å kreve at tilhørende premiereserve blir overført til annen foretakspensjonsordning, fortsettelsesforsikring eller til Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA), jf utkastet § 4-7 (1).

6.3.3 Lineær opptjening

Stortinget gikk i forbindelse med behandlingen av Velferdsmeldingen inn for et obligatorisk lineært opptjeningsprinsipp for tjenestepensjonsordninger, jf avsnitt 12.2 i Innst S nr 180 (1995-96) om Velferdsmeldingen. Lineær opptjening innebærer at pensjonsrettigheter skal opptjenes forholdsmessig etter tjenestetid ut fra den til enhver tid gjeldende pensjonsgivende lønn. Dette betyr igjen at det hvert år avsettes til premiereserven et beløp som dekker den pensjonsmessige merforpliktelsen som oppstod det året. Grunnlaget er vanligvis arbeidstakerens faktiske lønn, og det skal ikke tas hensyn til framtidig forventet lønnsvekst. Eksempelvis vil lineær opptjening for en 32-åring som meldes inn i en ny foretakspensjonsordning innebære at det avsettes et beløp som tillagt rente (grunnlagsrenten) og dødelighetsarv vil kunne finansiere 1/35 av den pensjonen vedkommende ville fått hvis hans nåværende lønn skulle være sluttlønnen.

I dag er den såkalte tradisjonelle premieprofilen nærmest enerådende innen TPES-ordningene. Denne premieprofilen innebærer at det fastsettes en årlig premie, i utgangspunktet lik for alle år fram til pensjonsalderen. Premien endres like mye for alle framtidige år når pensjonsgrunnlaget endres. Ved lønnsøkninger blir det stadig økende premieinnbetaling til dekning av den enkelte arbeidstakers framtidige pensjon. Dette har sammenheng med at det blir stadig færre gjenstående år å fordele en forhøyelse av pensjonsrettighetene på, jo eldre medlemmet blir. Denne virkningen blir sterk i perioder med høy lønnsvekst.

Lineær opptjening gir i likhet med den tradisjonelle metoden, økte premieinnbetalinger fram mot pensjonsalder i perioder med lønnsvekst. Men stigningen i pre-

miebetalingene ved kontinuerlig lønnsvekst er svakere enn ved tradisjonell opptjening i den siste delen av den yrkesaktive karrieren. Arbeidsgiveren må som nevnt år for år foreta premieavsetninger tilsvarende den pensjonsmessige merforpliktelsen som oppstår ved lønnsøkning og som er knyttet til allerede opptjent ansiennitet, og arbeidsgiver kan derfor ikke skyve disse kostnadene foran seg. Utvalget mener det er klart positivt at de pensjonsmessige konsekvenser av en lønnsøkning på denne måte påløper samtidig med lønnsøkningen.

For den enkelte arbeidstaker vil lønnsøkninger ved lineær opptjening føre til økte pensjonsrettigheter beregnet som om vedkommende hadde hatt den nye lønnen siden innmeldingstidspunktet i foretakspensjonsordningen, dvs en form for medregning for alle medlemmer som får lønnsøkning. Økningen av nåverdien av pensjonsforpliktelsene som følge av lønnsøkning må dekkes gjennom tilsvarende avsetninger innen årets utgang. Når økte pensjonsrettigheter som følge av høyere lønn fullt ut blir tatt hensyn til hvert år, kan de årlige premiebetalingene således variere en god del fra år til år i takt med lønnsendringer, jf nærmere omtale i "[Premieprofil ved lineær opptjening](#)" i avsnitt 9.5.3. Dette er en naturlig konsekvens av innføring av lineær opptjening for den enkelte. At en ikke som etter gjeldende metode kan skyve pensjonskostnader knyttet til lønnsøkninger foran seg, har den positive konsekvensen at de pensjonsmessige kostnadene ved å gi lønnsøkninger blir bedre synliggjort. Dette kan igjen bidra til å motvirke tendenser til utstøtning av eldre arbeidstakere fra arbeidslivet på grunn av høye pensjonskostnader, noe som var et viktig siktemål i Velferdsmeldingen.

I Velferdsmeldingen ble det videre framhevet at Eldres stilling på arbeidsmarkedet svekkes som følge av den tradisjonelle opptjeningsprofilen. Den progressive innbetalingsprofilen i perioder med høy lønnsvekst gir høye arbeidskraftskostnader for eldre arbeidstakere. Det ble framhevet i Velferdsmeldingen at forholdsmessig opptjening etter tjenestetid gjennom hele yrkeskarrieren ut fra den til enhver tid gjeldende lønn, innebærer at de reelle arbeidskraftskostnadene knyttet til eldre arbeidstakere blir lavere enn ved dagens system. Dette vil isolert sett bidra til å øke mobiliteten til eldre arbeidstakere og bidra til å hindre utestenging av eldre arbeidstakere på arbeidsmarkedet. Det ble videre framhevet at lineær opptjening, bedre enn den tradisjonelle opptjeningsmetoden, tilfredsstillende et intuitivt rimelighetskrav om at det hvert år avsettes midler som anses å tilsvare de pensjonsmessige merforpliktelser som påløper det året. I Velferdsmeldingen ble det videre pekt på at lineær opptjening gjør det lettere for den enkelte å få et inntrykk av nivået på egne opptjente rettigheter. Disse forhold er nærmere behandlet foran i "[Det lineære prinsipp](#)" i avsnitt 4.2.

Utkastet § 4-3 er en oppfølging av Stortingets tilslutning til innføring av lineær opptjening. For pensjonsordninger opprettet før loven trådte i kraft, gjelder § 4-3 bare opptjening av pensjon på grunnlag av tjenestetid etter at regelverket for pensjonsordningene er endret i samsvar med de nye reglene, jf overgangsregelen i utkastet 16-2 (5). Regelverket skal være endret senest ett år etter at loven trådte i kraft. Pensjon opptjent ved tjenestetid før dette tidspunktet, skal beregnes etter det tidligere gjeldende regelverk. Virkningene av lineær opptjening må også ses i sammenheng med utkastet § 9-1 og 9-2. Utvalget vil påpeke at også det lineære prinsippet med normal lønnsutvikling vil gi en stigende premieprofil over yrkeskarrieren, men ikke i samme grad som den tradisjonelle metoden. Motstykket er som nevnt at det blir større premieøkningene i år hvor det gis lønnsforhøyelser med lineær metode enn med tradisjonell metode. Både med lineær og tradisjonell metode kan variasjoner i premienivået motvirkes ved å anvende premiefondsmidler. For arbeidstakere som blir værende i den samme stillingen fram til pensjonering, vil det for øvrig være uten betydning hvordan pensjonsretten er opptjent over tid.

Gjennomføringen av det lineære prinsipp forutsettes gjennomført i løpet av en 10-årsperiode, se om overgangsreglene nedenfor i utredningens "[Overgang til nytt lovverk](#)" i kapittel 7.

6.3.4 Skifte av stilling mv innen foretaket

Dersom en arbeidstaker skifter stilling i foretaket, og dette fører til endring av pensjonsalderen, skal opptjent pensjon beregnes særskilt for den tjenestetiden arbeidstakeren har i hver av stillingene, jf utkastet § 4-3 (2). Det kan likevel fastsettes i regelverket at opptjent pensjon skal beregnes ut fra samlet tjenestetid i foretaket og pensjonsalderen i den nye stillingen, og at det utstedes fripolise etter reglene i utkastet §§ 4-7 til 4-9 som sikrer arbeidstakerens rett til den del av opptjent pensjon som eventuelt overstiger den pensjon som ville vært opptjent om pensjonsalderen i den nye stillingen legges til grunn ved beregningen.

Etter gjeldende regler kan det settes som alminnelig vilkår for opptak i pensjonsordningen at arbeidstakeren har en arbeidstid som minst utgjør halvparten av full arbeidstid. Dette innebærer at flere deltidsarbeidende, som oftest kvinner, i dag kan holdes utenfor tjenestepensjonsordningene. Gjeldende regler er ikke til hinder for at personer som går over fra fulltidsstilling til deltidsstilling med under 50 pst stillingsbrøk, kan meldes ut av tjenestepensjonsordningen. Som nevnt i "[Arbeidstakere med løse tilknytning](#)" i avsnitt 6.2.4, legger utvalget, for å følge arbeidslinjen i Velferdsmeldingen, vekt på å styrke deltidsansattes muligheter for å bli tatt opp i foretakspensjonsordninger. Etter utkastet § 3-5 (2) skal opptjent pensjon for arbeidstaker i deltidsstilling utgjøre en forholdsmessig del av den pensjon som ville vært opptjent dersom arbeidstakeren hadde hatt fulltidsstilling. Grensen for å kunne holde deltidsansatte utenfor ordningen foreslås redusert fra arbeidstid tilsvarende 50 pst av full stilling til 20 pst av full stilling, jf utkastet § 3-5 (1).

Utvalget foreslår ut fra dette at ved overgang fra fulltidsstilling til deltidsstilling innen et foretak, skal opptjent pensjon for tjenestetid etter stillingsskiftet utgjøre en forholdsmessig del av pensjonen som ville vært opptjent i full stilling, jf utkastet § 4-4 (1). For å unngå lavere pensjon som følge av overgang fra fulltidsstilling til deltidsstilling for arbeidstakere som oppfyller kravet til minste tjenestetid for full pensjon, foreslås det at det kan ses bort fra tjenestetid i deltidsstilling som overstiger kravet. Dette vil kunne styrke insentivene til fortsatt yrkesdeltakelse.

Overgang fra fulltidsstilling til deltidsstilling innebærer ofte at arbeidstiden reduseres, men at en beholder sitt arbeidsområde. Skifte av stilling vil imidlertid her også inkludere det forhold at en ansatt går ned i lønn som følge av endrede arbeidsoppgaver. Ved stillingsskifte som innebærer lavere lønn, skal retten til pensjon etter pensjonsplanen fra og med endringstidspunktet beregnes etter den nye lønnen dersom ikke annet er fastsatt i regelverket, jf utkastet § 4-4 (2) bokstav a. Videre skal tjenestetiden før endringstidspunktet medregnes, jf utkastet § 4-4 (2) bokstav b. Utvalget foreslår at det skal utstedes en fripolise etter reglene i §§ 4-7 til 4-9 som sikrer arbeidstakeren rett til opptjent pensjon som er knyttet til differansen mellom ny og gammel lønn ved lønnsendring som nevnt ovenfor, jf utkastet § 4-4 (2) bokstav c.

6.3.5 Særregler for medlemmer som fortsetter i stilling etter å ha nådd pensjonsalderen

Velferdsmeldingen la vekt på økt gjennomsnittlig pensjoneringsalder som en viktig målsetting for å lette den framtidige forsørgingsbyrden. Det ble understreket at pensjonspolitikken, som de øvrige trygde- og stønadsordninger, regler mv, bør støtte

opp under den øvrige aktive arbeidsmarkedspolitikken. Det ble videre framhevet at middelaldrende og eldre er en ressurs som det er viktig å beholde i arbeidslivet, og at de private pensjonsordningene bør stimulere til yrkesdeltakelse og et godt fungerende arbeidsmarked. Dette omtales nærmere i "*Opptjening etter oppnådd pensjonsalder*" i avsnitt 6.2.7.

Etter gjeldende regler får ikke arbeidstakerne godskrevet etterfølgende tjenestetid i tjenstepensjonsordninger dersom de fortsetter å arbeide ved oppnådd pensjonsalder. For å stimulere til fortsatt yrkesdeltakelse etter oppnådd pensjonsalder, foreslår utvalget at arbeidstakere som ikke har opptjent full pensjon ved oppnådd pensjonsalder, og som fortsatt har stilling i foretaket, skal godskrives etterfølgende tjenestetid, jf utkastet § 4-5 (1).

Dersom arbeidstakeren har opptjent full pensjon ved oppnådd pensjonsalder eller for øvrig før fratredelsen, skal det i henhold til § 4-5 (2) foretas omregning av pensjonen ved fratredelsen på grunnlag av den premiereserven som da er knyttet til opptjent pensjon. Denne omregningen vil gi noe høyere utbetalinger til arbeidstakeren fra pensjoneringstidspunktet. Dette skyldes at når disse arbeidstakerne er lengre i arbeid enn «forutsatt», blir det et mindre antall år å fordele de opptjente ytelsene på. En omregningsregel som i utkastet § 4-5 (2) vil kunne gi pensjonsmessige insentiver til fortsatt yrkesdeltakelse for personer med full opptjening ved oppnådd pensjonsalder.

For å støtte opp under den øvrige gjennomføring av en aktiv arbeidsmarkedspolitikk, foreslår utvalget videre at det også gis insentiver til fortsatt yrkesdeltakelse for foretakspensjonsmedlemmer som går over til en ny stilling i et nytt foretak med foretakspensjonsordning etter oppnådd aldersgrense i det tidligere foretaket. Ifølge utkastet § 4-5 (3) kan arbeidstakeren i slike tilfeller kreve at foretakspensjonen knyttet til det tidligere arbeidsforholdet ikke utbetales så lenge en er i lønnet arbeid i nytt foretak, og at det foretas en omregning av pensjonen etter utkastet § 4-5 (2).

Når det gjelder eldre arbeidstakere, henvises det som tidligere nevnt for øvrig til utkastet § 3-9 (1) og omtalen i "*Eldre arbeidstakere*" i avsnitt 6.2.5, der det framgår at eldre arbeidstakere i utgangspunktet skal være medlem av pensjonsordningen selv om arbeidstakeren har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen. Det må fastsettes særskilt i pensjonsordningens regelverk dersom nyansatte eldre arbeidstakere ikke skal tas opp som medlemmer, eller bare skal opptas på særskilte vilkår.

6.3.6 Opphør av medlemskap og rett til opptjent pensjon ved korte ansetelsesforhold

Når en arbeidstaker som ikke har nådd pensjonsalderen slutter hos en arbeidsgiver som har TPES-ordning, har vedkommende i utgangspunktet rett til oppsatt pensjon i form av en fripolise betalt av denne arbeidsgiverens pensjonsordning, jf gjeldende 1968-regler § 13 nr 3. På tidspunktet for jobbskifte representerer denne fripolisen en reserve som sammen med senere avkastning fra forsikringsselskapet danner grunnlaget for en bestemt pensjonsytelse fra pensjonsalderen.

Arbeidstakernes rett til opptjente rettigheter gjennom fripoliser er imidlertid etter nåværende regler begrenset av arbeidsperiodens varighet og størrelsen på fripolisens kapitalverdi. Etter gjeldende regler kan pensjonsordningen der arbeidsgiver betaler premien, beholde hele kapitalverdien av den opptjente pensjon i de tilfeller hvor denne er mindre enn 25 pst av folketrygdens grunnbeløp, eller medlemstiden i pensjonsordningen er mindre enn 1/10 av den tiden som kreves for å oppnå fulle ytelser (vanligvis tre år med gjeldende minstekrav). Dette betyr at arbeidstak-

ere ikke får med seg fripolise ved jobbskifte hvis de har vært medlem i mindre enn tre år. I tillegg medfører gjeldende regler om medlemskap (med karenstid på opp til fem år for yngre arbeidstakere), at enkelte arbeidstakere i dag kan være ansatt i mange år i foretak med tjenstepensjonsordning uten å få rett til opptjent pensjon. Begrensningen i retten til opptjent pensjon har særlig betydning for arbeidstakere som foretar hyppig jobbskifte, siden disse kan risikere å få lav eller ingen foretakspensjon.

I Velferdsmeldingen ble det lagt vekt på at det relativt strenge kravet til arbeidsperiodens varighet kan svekke mobiliteten i arbeidsmarkedet. Det ble pekt på at opptjente pensjonsrettigheter utgjør en del av lønns- og ansettelsesvilkårene, selv om pensjoner bare i begrenset grad inngår i tariff- og arbeidsavtaler. Dette ble vurdert som et tungtveiende argument for at en arbeidstaker bør ha rett til de opptjente rettighetene uavhengig av arbeidsperiodens varighet.

Mange og hyppige jobbskifter medfører kostnader for foretakene i forbindelse med opplæring mv. Slike kostnader kan i ulik grad være reflektert i lønnen til nyansatte. I den grad reduserte krav til arbeidsperiodens varighet for rett til fripolise medfører problemer for mange foretak i form av hyppige utskiftninger i arbeidss-tokken og høyere opplæringsutgifter, er dette et argument mot mer liberale krav.

I Velferdsmeldingen ble det foreslått å redusere kravet til minste arbeidsperiode for rett til fripolise til maksimum seks måneder (under den forutsetning at medlemskap først ble oppnådd etter seks måneders ansettelse), men det ble også understreket at administrative hensyn må tillegges vekt ved korte ansettelsesforhold:

«Krav til minste ansettelsestid for opptak i ordningen bør sammenholdes med varighetskravet til medlemskap for å oppnå eiendomsrett til opptjent pensjon. En antar at rimelig minste ansettelsestid neppe bør være vesentlig lengre enn varighetskravet for eiendomsrett, som nedenfor foreslås satt til 6 måneder. Settes også minste ansettelsestid til seks måneder, vil eiendomsrett til opptjent pensjon senest inntre etter ett år. Samlet sett vil en lengre periode kunne virke urimelig, [...]» (side 297)

Ved Stortingets behandling gav sosialkomiteen sin tilslutning til forslaget i Velferdsmeldingen.

I henhold til utkastet § 4-6 (2) skal arbeidere med kortere medlemstid enn 12 måneder ikke beholde sin rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve ved fratredelse (under forutsetning av medlemskap fra første arbeidsdag). Sett i sammenheng med forslaget om medlemskap fra første arbeidsdag, mens det i dag kan være en viss karenstid for medlemskap, mener utvalget at forslaget om 12 måneder er i tråd med Velferdsmeldingens intensjoner på dette punktet. Ut fra administrative hensyn som nevnt ovenfor foreslås det videre at medlemmer med opptjent årlig pensjon under 10 pst av G, kun har rett til å kreve at tilhørende premiereserve blir overført til annen foretakspensjonsordning, fortsettelsesforsikring eller til Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA), jf utkastet § 4-7 (1). Adgangen til å få fripolise blir noe redusert, men rettighetene kommer medlemmene til gode gjennom reglene i utkastet § 4-7.

Etter IPA-regelverket er det ikke tillatt å flytte kontrakter fra pensjonsforsikring til pensjonssparing (eller omvendt). Forbudet mot slik flytting er begrunnet med såkalt seleksjonsfare. Seleksjon oppstår dersom f eks personer med svekket helse og utsikter til et kort liv, flytter kontrakter fra ordninger med forsikringselement til spareordninger uten forsikringselement, for dermed å øke sannsynligheten for at innbetalte midler og tildelt overskudd skal tilfalle dem selv eller deres etterlatte. Utvalget vil påpeke at en tilsvarende seleksjonsfare ikke er til stede i tilfeller hvor en overføring først kan finne sted etter at forsikrede har fratrudd sin stilling. Utvalget

vil videre påpeke at en i § 4-6 (2) har lagt vekt på å få til en pragmatisk løsning knyttet til små fripoliser, og vil derfor tillate dette. De kostnadsbesparelser livsforsikringsselskapene oppnår ved å unngå kontoføring mv for en rekke mindre fripoliser, antas å oppveie enkelte ulemper ved den foreslåtte ordning.

I kollektiv pensjonsforsikring er det vanlig at forsikringsvilkårene, når ordningen omfatter uførepensjon og premiefritak ved uførhet (se "*Premiefritak under uførhet*" i avsnitt 6.8.2.4), bestemmer at medlemmer som er minst 25 pst uføre ikke kan meldes ut. Delvis uføre som slutter i foretaket vil dermed ha rett til å fortsette medlemskapet i sin helhet. I tillegg til rett til å beholde uførepensjonen, vil medlemmet fortsatt ha rett til utvidet uførepensjon dersom uføregraden senere øker. Noe av bakgrunnen for dette er at personer som allerede er uføre vil ha vanskelig for å bli tatt opp i ny foretakspensjonsordning. Hvis retten til uførepensjon eller premiefritak ikke inntreffer, kan utmelding finne sted når dette er konstatert. Utvalget mener at det er rimelig at arbeidstakere med uføregrad mellom 20 og 100 pst gis rett til å bli stående i arbeidsgivers pensjonsordning.

For nærmere omtale av medlemskapsspørsmål, vises det til reglene om medlemskap i utkastet kapittel 3, og til "*Medlemskap*" i avsnitt 6.2. ovenfor.

6.3.7 Fripolisen mv

Utkastet § 4-7 fastslår retten til fripolise for medlemmer som slutter i et foretak med opptjent pensjon. I foretakspensjonsordninger organisert i livsforsikringsselskaper, skal livsforsikringsselskapet utstede fripoliser til personer som slutter i foretaket med rett til fripolise, jf utkastet § 4-7 (2). Pensjonskasser skal som hovedregel også inngå avtale med et livsforsikringsselskap om utstedelse av fripoliser, jf utkastet § 4-8. Kredittilsynet kan likevel samtykke i at fripoliser utstedes av pensjonskassen selv. I utgangspunktet vil de større pensjonskassene ha forutsetninger for å kunne håndtere dette på egen hånd.

Etter 1968-reglene § 13 nr 3 annet punktum kan Kredittilsynet bestemme at pensjonskassen skal inngå avtale med et livsforsikringsselskap om sikring av opptjente ytelser. De aller fleste pensjonskasser har i dag avtale med livsforsikringsselskap om sikring av oppsatte ytelser.

Fripolisen utgjør et eget rettsforhold mellom den som har mottatt fripolisen og livsforsikringsselskapet eller pensjonskassen som har utstedt den, jf utkastet § 4-9 (1). Midler 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 utkastet § 2-2 (2). Det kan ikke settes som vilkår for medlemskap i en ny pensjonsordning at midlene knyttet til fripolise for opptjent pensjon i en annen ordning blir flyttet til den nye pensjonsordningen, jf utkastet § 3-4 (3) siste punktum. Det kan heller ikke settes slikt vilkår for medregning av tjenestetid i annet foretak, jf utkastet § 4-11 (3).

6.3.7.1 Fortsettelsesforsikring

Ifølge forsikringsavtaleloven § 19-7 har medlemmer rett til å fortsette en kollektiv pensjonsforsikring individuelt når en kollektiv pensjonsforsikring opphører eller et medlem trer ut av den gruppen som forsikringen omfatter. Retten til fortsettelsesforsikring etter forsikringsavtaleloven § 19-7 er bare gjort gjeldende for livsforsikringsselskaper, men loven er ikke til hinder for at pensjonskasser kan inngå avtaler med livsforsikringsselskap om individuell fortsettelsesforsikring. Ifølge for-

sikringsavtaleloven § 10-1 gjelder lovens regler i kapittel 10 også for pensjonskasser så langt de passer.

Etter utkastet § 4-9 (2) skal fortsettelsesforsikring som nevnt i forsikringsavtaleloven § 19-7 tegnes på samme vilkår som fripolisen, men likevel slik at forsikringen kan utvides til å omfatte uførepensjon og pensjon til etterlatte etter kapittel 6 og 7 i lov om foretakspensjon. Utkastet § 4-9 (2) går gjennom denne utvidelsesadgangen lenger enn forsikringsavtaleloven § 19-7. Utvalget mener at reglene ikke bør stenge for muligheten til å velge slike utvidelser. Nærmere vilkår for en utvidelse som nevnt i utkastet § 4-9 (2) må imidlertid avtales mellom forsikrede og livsforsikringsselskapet. For å unngå mulig seleksjon kan det f.eks. tenkes at det kan være aktuelt med krav om helseprøving mv og at det benyttes en annen premietariff for at livsforsikringsselskapet skal godta en slik utvidelse. Dette er forhold som livsforsikringsselskapet må ta stilling til.

Fortsettelsesforsikring skal som hovedregel omfatte de samme ytelser i samme innbyrdes forhold som den forsikringen vedkommende trer ut av. Personer som er uføre kan normalt ikke meldes ut av pensjonsordningen når de fratrer. Dette gjelder imidlertid ikke de som ikke oppfyller kravene til å motta uførepensjon pga karensbestemmelser. Utvalget har vurdert dette, og har kommet til at det bør tillates at fortsettelsesforsikringen i slike tilfeller ikke omfatter uføreytelser.

Når det gjelder den skattemessige behandling av fortsettelsesforsikringer, vises det til utredningens "[Særlig om ansattes fradragsrett for tilskudd til pensjonsordningen](#)" i avsnitt 8.6.

6.3.7.2 Omregning av fripoliser

Mobiliteten i arbeidsmarkedet er stigende, og det er i større grad blitt aktuelt at personer i løpet av yrkeskarrieren er medlem av ulike foretakspensjonsordninger med ulik pensjonsalder. Etter gjeldende regler vil eksempelvis en person som først har medlemstid i tjenstepensjonsordning med 62 års aldersgrense, og deretter medlemstid i tjenstepensjonsordning med 67 års aldersgrense, få utbetalt tjenstepensjonen knyttet til den første ordningen i de fem siste årene av yrkeskarrieren. For den enkelte kan det være upraktisk å få utbetalt ulik pensjon på ulike tidspunkt. Videre kan utbetaling av pensjon i yrkesaktiv alder som nevnt i eksempelet ovenfor, redusere insentivene til fortsatt yrkesdeltakelse, bl.a. fordi gjennomsnittsskatten dermed kan bli høyere enn ved utbetaling etter oppnådd pensjonsalder i folketrygden.

Hvis fratredelsesalder er høyere enn pensjonsalder etter fripolisen, ønsker utvalget å gi adgang til å omregne ytelsene fra fripolisen slik at disse kommer til utbetaling fra faktisk fratreden. Dette er tatt inn i utkastet § 4-9 (3). En del eldre fripoliser har pensjonsalder over 67 år. For slike tilfeller foreslår utvalget i § 4-9 (4) at arbeidstaker kan kreve å få utbetalt ytelsene fra fripolisen tidligere, men ikke tidligere enn den alminnelige pensjonsalderen i foretakspensjonsordninger på 67 år. Det skal da foretas omregning av pensjonen for å ta hensyn til dette.

6.3.7.3 Rådighetsbegrensninger

Etter gjeldende regler er det klare rådighetsbegrensninger for fripoliser. Et medlem har ikke adgang til å gjenkjøpe fripoliser, overdra fripoliser før forfall eller pantsette fripoliser. Pantsetting er regulert i forsikringsavtaleloven § 19-13 og er omtalt i "[Utvalgets forslag](#)" i avsnitt 6.7.1.1 her.

6.3.8 Utenlandske statsborgere mv

Det følger av flytteforskriften § 3-1 første ledd at flytting av midler knyttet til en tjenstepensjonsordning etter skatteloven, bare kan foretas til annen tjenstepensjonsordning etter skatteloven. Etter flytteforskriften § 1-3 kan Kredittilsynet dispensere fra flytteforskriftens bestemmelser «i særlige tilfelle, og bare når dette er uten prinsipiell betydning og for øvrig er ubetydelig.» I praksis er det ikke gitt dispensasjoner i medhold av bestemmelsen. Bestemmelsen antas ikke å gi hjemmel til å fravike vilkåret i § 3-1 idet et slikt unntak vil være av prinsipiell betydning. Når det gjelder gjeldende rett, vises det for øvrig til omtale under "*Flytting av midler knyttet til tjenstepensjonsordning*" i avsnitt 3.1.5 og "*Dispensasjonspraksis – hovedtrekk*" i 3.1.7.

Arbeidstaker som er medlem av kollektiv pensjonsforsikring, har ved opphør av tjenesteforhold rett til å få overført en andel av de midler som er knyttet til forsikringen til bruk og sikring av tilsvarende pensjonsrettigheter knyttet til nytt tjenesteforhold, jf forsikringsvirksomhetsloven § 7-8 annet ledd. Utvalget har vurdert hvordan dette skal praktiseres overfor livsforsikringsselskap og pensjonskasser som ikke er etablert i Norge, når utenlandske eller norske arbeidstakere får ny stilling i utlandet etter å ha arbeidet i Norge.

Gjeldende tjenstepensjonsregler innebærer skattefordeler til tjenstepensjonsordninger i selskaper som er etablert i Norge og som oppfyller visse produktkrav med hensyn til fordeling, ytelsenes varighet mv. Utenlandske tjenstepensjonsordninger oppfyller normalt ikke de norske produktkravene for skattemessig favorisering, noe som isolert sett taler for et forbud mot å overføre midlene til pensjons sikring i utlandet. Etter utvalgets vurdering vil et eventuelt forbud mot flytting ikke være i strid med EØS-avtalen.

For midler knyttet til Individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven (IPA), er det ikke adgang til å flytte pensjonsmidler til utlandet, jf IPA-forskriften § 1-3 første ledd. Det er mer som taler for en streng regulering vedrørende flytting av pensjonsmidler til utlandet for individuelle ordninger enn for kollektive ordninger. Det er lettere å omgå reglene i individuelle ordninger, fordi valgfriheten er mer framtrædende. Det er videre vanskelig å kontrollere ordninger i utlandet, og det er svært begrensede muligheter for å forhindre at framtidige pensjonsytelser i individuelle ordninger utbetales før pensjonsalderen i utenlandske selskaper (gjenkjøp), og føres tilbake til Norge. I kollektive ordninger vil bl a regler om automatisk medlemskap i pensjonsordningen for alle ansatte i et foretak i praksis sette grenser for manipulasjonsmulighetene.

Det er imidlertid også argumenter som taler for å gi dispensasjon for flytting av fripoliserettigheter. For medlemmene av tjenstepensjonsordningene vil det være lite praktisk å ha fripoliserettigheter knyttet til flere ulike land. Det kan videre påpekes at det med gjeldende skatteregler provenymessig har liten betydning om det foretas overføring av fripoliser fra Norge til utlandet for utenlandske statsborgere. Uavhengig av om pensjonsmidlene er i Norge eller overføres til utlandet, vil det med gjeldende skatteregler ikke bli formuesskatt på pensjonsmidlene eller løpende beskatning av avkastningen på pensjonsmidlene.

Utvalget mener det som hovedregel bør være forbud mot flytting av fripoliserettigheter til livsforsikringsselskap som ikke er etablert i Norge. Det foreslås likevel unntak for utenlandske statsborgere med mindre enn tre års botid i Norge. Utenlandske statsborgere med mindre enn tre års botid i Norge, har ikke krav på alderspensjon fra folketrygden, jf folketrygdloven §§ 19-2 og 3-5 siste ledd. Foretakspensjonsordninger er nettoordninger knyttet til standardberegnet folketrygd. Personer som ikke er obligatorisk trygdet etter lov om folketrygd, kan ikke være medlem i foretakspensjonsordninger med mindre annet følger av forskrift fastsatt av Kongen, jf §

3-2 (3) i utkastet. For utenlandske statsborgere med mindre enn tre års botid i Norge, som slutter i foretaket med rett til opptjent pensjon og som deretter bosetter seg i utlandet, bør det derfor etter utvalgets vurdering være adgang til å flytte fripoliserettigheter til livsforsikringsselskap i utlandet, jf utkastet § 4-10 (1).

6.3.9 Adgang til medregning

Spørsmålet om medregning oppstår når en avslutter et arbeidsforhold i et foretak med foretakspensjonsordning og begynner i et annet foretak som har foretakspensjonsordning. Ved medlemstid av en viss varighet har en da rett til opptjent pensjon i form av en fripolise ved jobbskiftet. Spørsmålet blir om de opptjente rettigheter hos den tidligere arbeidsgiveren skal medregnes i den nye foretakspensjonsordningen, eller om den opptjente fripolisen skal være et separat tillegg til ny opptjening i den nye ordningen.

Når det tas hensyn til tidligere opptjente pensjonsrettigheter, vil arbeidstakere som får mindre enn tjenestetiden for full pensjon (f eks 35 år) hos den nye arbeidsgiveren, få et tillegg i den pensjonsgivende tjenestetiden. Tillegget i pensjonsgivende tjenestetid kan enten være lik medlemstiden i den tidligere pensjonsordningen eller lik den tiden som svarer til de opptjente pensjonsrettighetene. Premiereserven som knytter seg til opptjent pensjon fra den tidligere pensjonsordningen kan enten bli stående i pensjonsordningen hvor de er opptjent, eller overføres til den nye pensjonsordningen. Det skal på den annen side gjøres et fradrag i pensjonsytelsen på beregningstidspunktet som motsvarer den ytelse som er sikret i den opprinnelige ordningen.

Medregning av tidligere tjenestetid og ytelser som er opptjent i en tidligere pensjonsordning, er ikke nødvendigvis til gunst for arbeidstakerne. Hvorvidt dette er til arbeidstakers fordel eller ikke, vil avhenge av flere forhold som alder, lengden på tidligere tjenestetid og størrelsen og kvaliteten på de to separate pensjonsplanenes ytelser. Eksempelvis vil en person med mer enn 35 år igjen til pensjonsalder (i en ordning med 35 års tjenestetid for full pensjon), ikke ha fordel av medregning av tidligere tjenestetid, under forutsetning av at vedkommende blir i denne stillingen til pensjonsalder. Dette følger av at vedkommende vil kunne oppnå full opptjeningsstid i sin nye pensjonsordning, og i tillegg få fripolise på grunnlag av tidligere arbeidsforhold. Derimot kan det eksempelvis være en vesentlig fordel med medregning for personer som skifter til ny stilling i et nytt foretak og får vesentlig lønnsstigning i den nye stillingen.

Når et foretak med tjenestepensjonsordning ansetter en person med tidligere medlemskap i en foretakspensjonsordning, blir premiens størrelse upåvirket av om det foretas medregning eller ei, dersom lønnsnivået er uendret, premiereservene fra den gamle ordningen overføres og godskrevet tid i den nye ordningen baseres på denne. Ved senere lønnsendringer har det imidlertid betydning for det nye foretakets pensjonsutgifter om det foretas medregning av tidligere tjenestetid, ettersom foretakene da må finansiere den økte verdien av samlet godskrevet tjenestetid. Uten nærmere regulering kan det da bli pensjonsmessig kostbart for foretakene å gi lønnsopptrykk, særlig til eldre arbeidstakere.

Utkastet § 3-9 (3) begrenser imidlertid rekkevidden av medregningsreglene i relasjon til eldre arbeidstakere. Ifølge denne paragraf skal medregning av tjenestetid ikke gjelde for arbeidstakere som har mindre enn ti år igjen til pensjonsalderen når de opptas, med mindre annet er fastsatt i regelverket. Videre framgår det av utkastet § 5-6 (1) bokstav a, at regelverket kan fastsette at det ved endringer i lønn som går ut over den alminnelige lønnsutviklingen i foretaket, ikke skal tas hensyn til tidligere tjenestetid.

Etter gjeldende regler har arbeidsgiverne valgfrihet mht om tidligere opptjente rettigheter til arbeidstakere som slutter i et foretak med pensjonsordning, skal medregnes i det nye foretakets pensjonsplan, jf 1968-reglene § 6 nr 2 bokstav c. 1968-reglene har ingen bestemmelser om hvordan en eventuell medregning skal gjennomføres, eller hvordan en i denne forbindelse skal håndtere tidligere reserve. Det har medført at det bl a har utviklet seg ulik praksis for medregning i livsfor-sikringsselskapene og i pensjonskassene.

En spørreundersøkelse foretatt av Loen Consulting, viste at om lag 55 pst av et utvalg på 217 foretak med TPES-ordning tar hensyn til tidligere opptjente rettigheter i sine pensjonsplaner, se "*Praksis i tjenstepensjonsordninger*" i avsnitt 3.3. At andelen ikke er større, tyder på at foretak som har TPES-ordninger vurderer medregning ulikt. Drøyt halvparten har funnet at fordelene ved å medregne opptjening fra andre ordninger er større enn ulempene ut fra kostnadshensyn, personalpoli-tiske vurderinger og foretakets behov ellers.

Arbeidstakere i offentlig sektor får rett til oppsatt pensjon ved fratreden. Denne retten kan ikke overføres til en privat tjenstepensjonsordning. 1968-reglene anses imidlertid å ikke være til hinder for å ta hensyn til de allerede opptjente rettigheter ved fastsettelse av den pensjon som kan opptjenes i den private pensjonsordningen. Arbeidstakere som går over fra privat til offentlig stilling, får verken overført sine pensjonsrettigheter eller medregnet disse i en offentlig pensjonsordning på indivi-duell basis. Unntak har imidlertid blitt gjort der det dreier seg om offentlig over-takelse av hele eller deler av en virksomhet.

I Velferdsmeldingen ble det blant annet lagt vekt på at obligatorisk medregning i tjenstepensjonsordninger kan gi enkelte foretak betydelig høyere pensjonskost-nader i framtiden. Det ble videre pekt på at det ville være uheldig dersom enkelte arbeidstakers mobilitet på arbeidsmarkedet skal svekkes som følge av pensjons-messige merkostnader knyttet til obligatorisk medregning av tidligere opptjente ret-tigheter i andre pensjonsplaner.

I Innst S nr 180 (1994-95) går sosialkomiteen inn for at medregning fortsatt skal være frivillig. I avsnitt 12.2 heter det:

«Komiteen mener at bestemmelser om medregning av ansattes pensjon-sopptjening hos tidligere arbeidsgivere fortsatt må være frivillig. Komiteen vil her peke på den uensartede praktiseringen av dette og hensynet til bed-riftenes egne personalpolitiske vurderinger og behov for tilpassede ord-ninger. Komiteen vil også peke på faren for at obligatorisk medregning kan føre til at arbeidsgivere vil ha høyere kostnader ved å ansette en arbeidstak-er med opptjente tjenstepensjonsrettigheter enn ved å ansette andre, og videre at enkelte bedrifter vil få økte kostnader som følge av en slik en-dring.»

I utkastet § 4-11 er vedtaket om valgfri medregning fulgt opp. Det kan ikke settes som vilkår for medregning at midler knyttet til opptjent pensjon i en annen pensjon-sordning blir overført til den nye pensjonsordningen, jf utkastet § 4-11 (3). Over-skuddsdannelsen på fripoliser skal således kunne tilfalle arbeidstaker og ikke nød-vendigvis pensjonsordningen når medregning benyttes.

Det framgår av utkastet § 4-11 at dersom en tar hensyn til tidligere tjenestetid, skal en ta hensyn til tjenestetid både i privat og offentlig virksomhet. For arbeidstak-ere som kommer fra offentlige ordninger hvor det ikke utstedes fripolise, skal det ved medregning beregnes en tenkt/fiktiv fripolise som legges til grunn ved medreg-ningen. Etter utvalgets vurdering skal det ikke kunne fastsettes i regelverket at medregning bare kan omfatte personer som har vært medlem av pensjonsordningen tidligere, eller ved konsernordninger; bare for personer som har vært medlem av

annen pensjonsordning innen konsernet. Når en foretakspensjonsordning har regler om medregning, skal disse også gjelde for nyansatte uten noen tidligere tilknytning til den aktuelle foretakspensjonsordningen eller det aktuelle konsern. En annen sak er at regelverket for felles konsernpensjonsordninger kan fastsette at tjenestetiden ved sammenhengende ansettelse i konsernforetak skal beregnes under ett, se utkastet § 12-2 (3).

6.3.10 Regler for medregning

For å oppnå en mer ensartet praksis for medregning i de private foretakspensjonsordningene som tar hensyn til tidligere opptjente rettigheter i andre foretakspensjonsordninger, foreslår utvalget at den enkelte ordning i sitt regelverk nedfeller hvilken medregningsprosedyre som skal benyttes, jf § 4-12. I dag skjer medregning på ulike og til dels vilkårlige måter, og det har som nevnt utviklet seg ulik praksis i livsforsikringsselskaper og pensjonskasser. Utvalget legger vekt på at når medregning benyttes, skal arbeidstakere ikke kunne fratras rettigheter som allerede er ervervet under tidligere medlemskap i andre tjenstepensjonsordninger. Dette vil være viktig for arbeidstakere som går fra en tjenstepensjonsordning til en dårligere ordning. Utvalget viser for øvrig også til flytteforskriften § 3-2, som fastsetter at overføring av midler ikke må medføre noen reduksjon i de forsikredes opptjente ytelser eller premiereserve.

Etter utvalgets vurdering bør medregning innføres for alle medlemmer og på like vilkår dersom medregning først blir innført i en pensjonsordning. Det vil innen konsernpensjonsordninger dermed ikke være adgang til å ha ulike medregningsregler for nyansatte som har vært i konsernet tidligere, men som har hatt et avbrudd i ansettelsestiden, og øvrige nytilsatte.

Ifølge utkastet § 4-12 (1) skal tillegget i tjenestetid ved medregning settes lik tjenestetiden i den tidligere ordningen dersom premiereserven for den pensjonen som er opptjent der er minst like stor som premiereserven ville vært i den nye ordningen etter like lang tjenestetid. Ved beregning av premiereserven i den nye ordningen legges ytelsene som gjelder for arbeidstakeren ved opptaket i den nye ordningen til grunn. Er premiereserven fra den tidligere ordningen lavere, dvs at den tidligere ordningen er dårligere enn den nye, avkortes tillegget i tjenestetid forholdsmessig.

Fradraget i pensjonsytelsene ved medregning skal ifølge utkastet § 4-12 (2) settes lik de pensjonsytelser som vil tilsvare premiereserven fra den tidligere ordningen, men likevel ikke mer enn de ytelser i den nye ordningen som svarer til tidligere tjenestetid. Dette innebærer at personer som kommer fra en ordning og får medregning i en ellers lik ordning med lavere kompensasjonsnivå, kan få noe høyere pensjon enn personer som har vært i det nye foretaket hele yrkeskarrieren. Dette er en følge av at slike arbeidstakere har rett til å beholde tidligere opptjente rettigheter.

Dersom arbeidstakeren har opptjente pensjonsrettigheter (dvs rett til oppsatt pensjon) fra Statens Pensjonskasse eller annen offentlig pensjonsordning, beregnes tillegget i tjenestetid og fradraget i ytelsen i reglene i utkastet § 4-12 første og annet ledd med utgangspunkt i opptjent pensjon ved opptaket i den nye ordningen, jf utkastet § 4-12 (3).

Bestemmelsene i § 4-12 om sikring av opptjente rettigheter ved medregning, gjelder uavhengig av om premiereserven knyttet til opptjent pensjon i den tidligere pensjonsordningen blir overført til den nye pensjonsordningen, jf utkastet § 4-13 (1). Dersom premiereserven overføres og denne er større enn den ville vært i den nye ordningen etter like lang opptjeningstid, skal pensjonsytelsene som svarer til den overskytende del tilfalle arbeidstakeren i form av en fripolise, jf utkastet § 4-13

(2). Utvalget ønsker med dette forslaget å beskytte forsikredes rett til opptjent fripolise også i de tilfeller hvor premiereserve overføres ved medregning.

Medlemmene Aabakken og Veierud foreslår, for å hindre at arbeidstakere spekulerer i om det lønner seg å overføre verdien av tidligere opptjente rettigheter, tilføyet et nytt tredje ledd i § 4-13, jf spesialmerknadene til denne paragraf.

Utvalget har vurdert om det skal anses å stride mot kravene til forholdsmessighet dersom det innføres regler om medregning av tidligere rettigheter i en eksisterende pensjonsordning, og denne regelendringen bare gjøres gjeldende for medlemmer som opptas etter en nærmere angitt dato. Et krav om at medregning i slike tilfeller skal innføres for alle medlemmer, ville medført betydelig økonomisk belastning for arbeidsgiver i endringsåret. Etter utvalgets oppfatning er adgang til medregning å anse som et gode for medlemmene, og det bør ikke stilles urimelige krav som hindrer at medregning av tidligere rettigheter blir innført i pensjonsordninger som ikke har slik medregning. Utvalgets konklusjon er således at innføring av medregning av tidligere rettigheter må kunne foretas uten at det kreves at dette gjøres gjeldende for andre enn nyansatte. Dette anses ikke å bryte med prinsippet om at pensjonsplanen skal være den samme for alle, eller øvrige deler av forholdsmessighetsprinsippet. En annen sak er at foretaket kan velge å la medregningsreglene også få virkning for de som er ansatt på tidligere tidspunkt og som ikke har fått medregnet tidligere opptjening fra andre foretak.

Utvalgets medlem Aabakken er ikke enig i at medregning skal kunne innføres bare for nyansatte. Dette vil kunne føre til stor forskjellsbehandling. For ikke å belaste arbeidsgiveren for sterkt administrativt, bør imidlertid medregning fullt ut gjøres avhengig av at tidligere ansatte som ønsker medregning, opplyser om og dokumenterer samtlige av de rettigheter de måtte ha fra tidligere tjenstepensjonsordninger.

6.3.11 Omsorgsarbeid

I Innst S nr 180 (1995-96) til Velferdsmeldingen (St meld nr 35 (1994-95)) fremmet et flertall i sosialkomiteen (Arbeiderpartiet og Høyre) følgende forslag:

«Flertallet vil be om at Regjeringen i forbindelse med forslag om ny lov om tjenstepensjoner etter skatteloven kommer tilbake med utredning om økt minste opptjeningstid fra 30 til 35 år for rett til full pensjon både når det gjelder offentlige og private tjenstepensjonsordninger, innføring av omsorgsopptjening og adgang til å lukke nåværende ordninger.» (side 105)

Bakgrunnen for ønsket om en slik utredning, var forslaget i Velferdsmeldingen om å øke opptjeningstiden til 40 år innen privat tjenstepensjon etter skatteloven (TPES), og – som del av dette – å innføre omsorgsopptjening i TPES, med adgang til å lukke nåværende ordninger på grunn av kostnadsforholdene.

En prosjektgruppe drøftet spørsmålet om omsorgsopptjening i private tjenstepensjonsordninger, og utarbeidet et foreløpig materiale med skisse til en ordning for dette. På dette grunnlag ble det oppnevnt en arbeidsgruppe med representanter fra Sosial- og helsedepartementet, Administrasjonsdepartementet, Finansdepartementet, Norges Forsikringsforbund, Rikstrygdeverket, Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse og Kredittilsynet for å fullføre prosjektgruppens arbeid for de private ordningene og utrede omsorgsopptjening i de offentlige tjenstepensjonsordningene. Arbeidsgruppen har benyttet prosjektgruppens materiale i arbeidet med utredning om forlenget opptjeningstid og omsorgsopptjening i offentlige og private tjenstepensjonsordninger.

6.3.11.1 Mandat

Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat:

«Arbeidsgruppen skal drøfte pensjonspolitiske, administrative og økonomiske konsekvenser av å innføre 35 års opptjeningstid og omsorgsopptjening i offentlige og private tjenstepensjonsordninger. Arbeidsgruppen skal beskrive og drøfte prinsipielle og praktiske problemstillinger ved dette, og gjøre rede for de regelendringer som er nødvendige ved innføring av 35 års tjenestetid som minstekrav for rett til full tjenstepensjon.

Gruppen skal utarbeide en modell for omsorgsopptjening i TPES og en modell for offentlige tjenstepensjonsordninger. Modellene skal omfatte regler for personkrets, opptjening av pensjonsrett, finansiering og administrasjon. For TPES-ordningen utarbeides forslag til lovtekst og merknader. Det forutsettes at arbeidsgruppen har kontakt med Tjenstepensjonsgruppen (Selvig-utvalget) under arbeidet. Modellen for offentlig sektor gis en allmenn beskrivelse som grunnlag for utarbeidelse av lov- og forskriftsbestemmelser.

Det skal gjøres særlig rede for hvordan modellene for privat og offentlig tjenstepensjon vil samvirke. Det forutsettes at 1 år med omsorgsopptjening bør gi opptjening enten i en TPES-ordning eller i en offentlig tjenstepensjonsordning.

Det legges til rette for vurdering av økonomisk-administrative konsekvenser gjennom intervallanslag for merutgifter og mindretgifter i privat og offentlig sektor ved samtidig forlengelse av opptjeningstiden og innføring av omsorgsopptjening. I denne sammenheng vurderes også virkningen av adgangen til å lukke nåværende TPES-ordninger. Det foretas en vurdering av mulige arbeidsstyrkevirkninger.»

Arbeidsgruppens rapport er tatt inn som vedlegg 1 til utvalgets utredning. Utvalget har på bakgrunn av realitetsforslagene i arbeidsgruppens rapport utarbeidet et utkast til lovtekst om omsorgsopptjening i utkastet til lov om foretakspensjon, jf §§ 4-14 til 4-19. I sammendraget av arbeidsgruppens utredning nedenfor er det tatt inn henvisninger til utvalgets forslag.

6.3.11.2 Sammendrag av arbeidsgruppens utredning

Økt opptjeningstid fra 30 til 35 år

Arbeidsgruppen mener det er flere argumenter som taler for at opptjeningstiden kan økes fra 30 til 35 år, herunder forventet økt levealder, bedret helsetilstand og mindre belastende arbeidsforhold. Begrunnelsen for å øke kravet til opptjeningstid i tjenstepensjonsordningene er særlig at en slik løsning over tid skal bidra til å øke den gjennomsnittlige fratredelsesalderen fra arbeidslivet. I tillegg vil økt opptjeningstid føre til at færre vil få mulighet til å tjene opp mer enn full tjenstepensjon ved skifte av arbeidsgiver, samt at reglene i folketrygden mht opptjeningstid og tjenstepensjonene tilnærmes hverandre. Arbeidsgruppen legger til grunn at økt opptjeningstid i tjenstepensjonsordningene vil føre til at arbeidstakere står lenger i arbeid, men peker samtidig på at det er vanskelig å si noe om hvor sterk denne effekten isolert sett er, særlig ved en lang overgangsperiode. Tiltaket utgjør en del av den offensive satsning på en aktiv arbeidsmarkedspolitikk som utformingen av andre trygde- og stønadsordninger bidrar til. Arbeidsgruppen mener det ikke ligger avgjørende juridiske problemer i veien for å øke kravet til opptjeningstid for rett til full tjenstepensjon fra 30 til 35 år.

Arbeidsgruppen legger videre til grunn at de nye reglene skal gjøres gjeldende for personer som på iverksettingstidspunktet er så unge at de ennå ikke har hatt

mulighet til å tjene opp rettigheter i en tjenstepensjonsordning. Dette innebærer i praksis at kravet til økt opptjeningstid bare vil omfatte personer som er under en viss alder på iverksettingstidspunktet. Det vil dermed bli en lang innfasingsperiode før alle arbeidstakere omfattes av økt krav til opptjeningstid. Dette medfører at arbeidsstyrkevirkningene av forslaget også vil ligge langt fram i tid.

Innføring av obligatorisk omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordningene

Arbeidsgruppen peker på at en innføring av omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordningene er et element for å kunne gjennomføre en slik utvidelse av minste pensjonsopptjeningstid uten at kvinners muligheter til full opptjening svekkes. En vanlig årsak til at kvinner ikke oppnår like høy pensjonsopptjening som menn, er framdeles at det i stor grad er kvinner som har omsorgsfravær på grunn av små barn tidlig i yrkeskarrieren. Ettersom det nå istedenfor forslaget i Velferdsmeldingen om å øke opptjeningstiden fra 30 til 40 år, utredes en økning fra 30 til 35 år, skriver arbeidsgruppen at behovet for å innføre omsorgsopptjening er blitt betydelig redusert.

Arbeidsgruppen anbefaler at tre grunnleggende krav må tilfredsstilles før omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordning kan gis:

- opptjent *omsorgspoeng* i folketrygden gjennom omsorg for barn,
- *medlemskap* en viss tid i en *tjenstepensjonsordning* før eller etter omsorgsfraværet, og
- arbeidslivstilknytning en viss tid *etter* omsorgsfraværet.

Med disse kravene defineres hvilke omsorgsoppgaver som skal gi rett til opptjening, samt at arbeidslinjehensynet ivaretas ved at det stilles krav til arbeidslivstilknytning *etter* omsorgsfraværet.

Kravet om medlemskap i en tjenstepensjonsordning er naturlig ettersom omsorgsopptjeningen skal henskrives til slikt medlemskap. Tilknytning til en tjenstepensjonsordning kan finne sted både før og etter omsorgsfraværet. Omsorgsopptjening gis i form av en fripolise. De tre kravene må tilfredsstilles for hvert tilskudd til slik fripolise.

Når det gjelder hva som skal regnes som omsorgsfravær, har arbeidsgruppen fulgt opp Velferdsmeldingen der det ble lagt til grunn at TPES-ordningene skal ha obligatorisk pensjonsopptjening under omsorgsfravær som gir omsorgspoeng i folketrygden. Omsorgspoeng i folketrygden kan gis både ved omsorg for små barn og ved pleie av eldre, syke og funksjonshemmede. Ved omsorg for barn blir slike omsorgspoeng godskrevet automatisk, dersom en ellers fyller vilkårene (pensjonsgivende lønn under 4 G i kalenderåret og barn under 7 år). For å få godskrevet pensjonspoeng i folketrygden ved ulønnet fravær i forbindelse med pass av eldre, syke og funksjonshemmede, må det søkes særskilt og pleieforholdet må dokumenteres av kommunen. Arbeidsgruppen viser til at det er fravær i forbindelse med omsorg for barn som i størst grad vil påvirke mulighetene for opptjening av full pensjon i en tjenstepensjonsordning, og legger derfor til grunn at omsorgsopptjening i disse ordningene bare skal gjelde omsorg for barn.

Arbeidsgruppen anbefaler etter en samlet vurdering at det bør stilles krav til tre års arbeidslivstilknytning etter omsorgsfravær og ett års medlemskap i en tjenstepensjonsordning før eller etter omsorgsfraværet for å motta godtgjørelse for omsorgsfravær i en foretakspensjonsordning. Utvalget har foreslått en regel om dette i § 4-18 (1) bokstav a og b i utkastet til lov om foretakspensjon.

I tråd med folketrygdens ordning med omsorgspoeng, regnes omsorgsfravær som et kalenderår hvor personen har hatt en pensjonsgivende inntekt ut over fødselsspenger eller kontantstøtte ved fødsel som er mindre enn fire ganger folketrygdens

grunnbeløp, se § 4-18 (2) i utvalgets forslag. Som yrkesaktivt arbeid regnes også fravær som gir pensjonsgivende inntekt av samme størrelse, og perioder med medlemskap i en tjenestepensjonsordning.

Oppsummeringsvis vil det altså etter tre år med yrkesaktivitet etter omsorgsfraværet gis ett års omsorgsopptjening, gitt at det foreligger ett års tjenestetid i en tjenestepensjonsordning (før eller etter fraværet). Dersom det etter ytterligere tre års yrkesaktivitet foreligger tilstrekkelig medlemstid i en foretakspensjonsordning ut over det året som allerede er godskrevet, gis ett års omsorgsopptjening til. Samlet mener arbeidsgruppen det ikke bør gis mer enn syv års omsorgsopptjening. Dette vil kreve minst syv års tjenestetid i foretakspensjonsordning og 21 års yrkesaktivitet etter omsorgsfraværet. Omsorgsopptjeningen skal beregnes ut fra en standardplan og omfatte alders-, uføre- og pensjoner til etterlatte. Utvalget har tatt inn en regel om dette i utkastet § 4-14 (2).

Et annet grunnleggende element i omsorgsopptjeningen, er at finansieringen av slik opptjening må være kjønnsnøytral. Så lenge det fortsatt er kvinner som i hovedsak tar ut omsorgsfravær, ville det være likestillingspolitisk uheldig dersom den enkelte arbeidsgiver måtte bære merutgifter som kan relateres direkte til sine ansattes omsorgsfravær. Dette innebærer at det må være fellesfinansiering av omsorgsopptjeningen. Arbeidsgruppen har i tråd med Velferdsmeldingen lagt opp til at dette gjennomføres gjennom en pool-ordning der alle arbeidsgivere som tilbyr sine arbeidstakere en tjenestepensjonsordning, deltar i finansieringen.

Praktisk gjennomføring

Arbeidsgruppen anbefaler at omsorgsopptjeningen i private ordninger organiseres gjennom en egen juridisk enhet (Omsorgspoolen) med egen administrasjon. Tilskuddsgrunnlaget for det enkelte foretak er samlet premie for medlemmene av foretakets pensjonsordning i tilskuddsåret. Beregningen av tilskuddene foretas av styret i Omsorgspoolen. Omsorgspoolen skal ikke ha egne pensjonsfond. Dette er omtalt i § 4-15 i utvalgets utkast til regler.

Omsorgspoolen skal fastsette en egen pensjonsplan for omsorgsopptjent pensjon. Pensjonsytelsene skal fastsettes som tillegg til ytelser til enhver tid i henhold til lov om folketrygd. Det skal legges til grunn at de samlede ytelser skal utgjøre 66 prosent av pensjonsgivende lønn, se utvalgets utkast § 4-16.

Omsorgsopptjent pensjon skal beregnes særskilt for hvert opptjeningsår. Et opptjeningsår gir rett til 1/35 del av fulle ytelser etter pensjonsplanen. En person har ikke rett til omsorgsopptjent pensjon for mer enn syv opptjeningsår. Omsorgspoolen skal sikre omsorgsopptjent pensjon for hvert opptjeningsår ved tegning av fripolise i livsforsikringsselskap. Premien betales av Omsorgspoolen. Utvalget har foreslått regler om opptjening av pensjon og fripolise i utkastet § 4-17.

Det kjøpes bare helårs fripoliser. Omsorgsopptjening skal komme i tillegg til øvrige opptjente rettigheter i private tjenestepensjonsordninger. Er det under omsorgsfravær opptjent rett til foretakspensjon eller annen privat eller offentlig arbeidstakerpensjon, kan omsorgsopptjent pensjon ikke kreves for samme tidsrom, se utvalgets utkast § 4-14 (3).

Omsorgspoolen vil basere seg på informasjon fra forsikringsselskapene, pensjonskassene og Rikstrygdeverket for å kunne gjennomføre administreringen av omsorgsopptjeningen. I utvalgets utkast § 4-19 er det gitt hjemmel for at Omsorgspoolen kan kreve de opplysninger de trenger for å gjennomføre ordningen med omsorgsopptjent pensjon.

Når det gjelder omsorgsopptjening i offentlig sektor, peker arbeidsgruppen på to mulige modeller. Den ene tilsvarende modellen for privat sektor, mens den andre

bygger på overføringsavtalen som omfatter de aller fleste tjenstepensjonsordningene i den offentlige sektor.

Overføringsavtalemодellen ville innebære at det etableres en egen pensjonsordning for omsorgsopptjening i offentlig sektor. Det forutsettes i så fall at denne ordningen ikke vil bli utbetalende ordning, men den vil motta premie fra de ulike arbeidsgivere. Det bygges opp fond, og ordningen refunderer til utbetalende pensjonsordning et beløp tilsvarende omsorgsopptjeningen. I denne modellen vil de normale samordningsreglene for tjenstepensjoner i offentlig sektor gjelde, slik at det ikke vil bli gitt mulighet til å tjene opp mer enn fulle rettigheter i en offentlig tjenstepensjon.

Det forutsettes at ett års registrert omsorgsfravær bare skal kunne gi opptjening i enten privat eller offentlig sektor. Arbeidsgruppen mener dette praktisk kan håndteres ved at en følger den enkeltes historiske medlemstid i tjenstepensjonsordninger i privat og offentlig sektor, slik at tilskrivning av omsorgsopptjening vil skje der vedkommende hadde sitt første helårs medlemskap og samme for de følgende årene.

Arbeidsgruppen bemerker at omsorgsopptjeningen vil medføre relativt omfattende og kostbar administrasjon. Arbeidsgruppen utelukker ikke at fordelene ved ordningen kan vise seg ikke å rettferdiggjøre kostnadene ordningen medfører. På den annen side vil en med etableringen av omsorgsopptjening få tilgang til viktig informasjon om medlemskap i tjenstepensjonsordninger, herunder muligheten til å etablere et fripoliseregister.

6.3.11.3 Utvalgets vurdering

Utvalget legger til grunn, i samsvar med sitt mandat, at utkastet skal inneholde regler om omsorgsopptjening. Ved vurderingen av hvordan en ordning for omsorgsopptjening skal utformes, har utvalget kommet til at hovedelementene i arbeidsgruppens utredning og forslag bør legges til grunn. Utvalget regner med at spørsmålene vil være gjenstand for betydelig oppmerksomhet ved høringen, og har derfor konsentrert seg om å utarbeide et forslag til lovtekst der hovedpunktene for en ordning med omsorgsopptjening er med. Dersom forslaget får tilslutning, vil det være naturlig at mer detaljerte regler for ordningen gis ved forskrift.

Hovedføringer for arbeidsgruppens arbeid med omsorgsopptjening i foretakspensjonsordninger, framgår av Velferdsmeldingen og Stortingets behandling av denne. Utvalget har ikke hatt innflytelse på de vilkårene arbeidsgruppen anbefaler for å kunne tjene opp omsorgspoeng, men har søkt å lage en praktikabel lovtekst ut fra de forutsetninger som ligger til grunn for ordningen. I denne sammenheng har utvalget lagt vekt på at dette utgjør en videreføring av satsningen på en aktiv arbeidsmarkedspolitikk. Utvalget har lagt til grunn en minste opptjeningstid på 35 år for rett til full pensjon, og at de nye reglene om omsorgsopptjening bare skal gjelde for personer som går ut i yrkesaktivt arbeid igjen etter at den nye lovgivningen er trådt i kraft, se utkastet 16-2 (10).

I utkastet § 4-15 har utvalget fulgt arbeidsgruppens anbefaling om å organisere omsorgsopptjening som en pool-ordning med finansiering via foretakspensjonsordninger, og at omsorgspoolen skal fastsette en egen pensjonsplan for omsorgsopptjent pensjon, se utkastet § 4-16. I samme bestemmelse foreslås det at det i pensjonsplanen skal legges til grunn at samlet alderspensjon normalt skal utgjøre 66 prosent av lønnen. Omsorgsopptjening av pensjon i foretakspensjonsordninger skal være knyttet til folketrygdens godskrivning av pensjonspoeng for omsorgsarbeid, og Omsorgspoolen skal sikre omsorgsopptjent pensjon ved tegning av fripolise i livsforsikringselskap. Dette er tatt inn som §§ 4-18 og 4-17 i utkastet til lovtekst.

Omsorgspoolen skal opprettes som egen juridisk enhet med tilhørende administrasjon for å organisere og gjennomføre ordningen med omsorgsopptjent pensjon. Det kan reises spørsmål om den aktivitet omsorgspoolen utfører er skattefri fordi det er en innretning som ikke har erverv til formål. Det er i praksis antatt at en pensjonsinnretning som er opprettet av en bedrift til fordel for dens ansatte, vil være skattepliktig når den er bygd opp på forsikringsteknisk grunnlag ved tilskudd fra bedriften og ansatte. Dette gjelder når de ansatte erverver krav på pensjon. Innretningen vil da tjene bedriftens og ansattes økonomiske interesser på en slik måte at den anses for å ha erverv til formål. Utvalget antar etter dette at omsorgspoolens virke vil tilsi at den har erverv som formål. Etter utvalgets oppfatning bør omsorgspoolen likevel unntas fra skatteplikt.

Utvalget har tatt hensyn til at omsorgsopptjening av pensjon ikke skal hindres av jobbskifte. Den yrkesaktivitet som kreves for å godskrives ett opptjeningsår kan derfor ligge lang tid etter omsorgsfraværet. Denne yrkesaktiviteten kan også bestå av flere enkeltperioder. Det er et vilkår at man i løpet av yrkeskarrieren har vært medlem av en foretakspensjonsordning, men dette medlemskapet kan ligge både før og etter fraværet. Opptjeningen er knyttet til hvor lenge man har arbeidet etter omsorgsfraværet.

Utvalget vil peke på at gjeldende regler for tjenstepensjonsordninger med krav om 30 års opptjening for rett til full pensjon, ikke har en slik ordning med omsorgsopptjening. Gjeldende regler har heller ikke bestemmelser om rett til opptjening av pensjon under permisjoner. Praksis mht opptjening av pensjon under permisjon vil derfor variere fra arbeidsgiver til arbeidsgiver, se "[Praksis i tjenstepensjonsordninger](#)" i avsnitt 3.3. Utvalget har foreslått nye regler om opptjening av pensjon under permisjoner i utkastet § 3-7. I denne bestemmelsen forutsettes det at man skal fortsette opptjeningen av pensjon under permisjoner man har rett til i henhold til lov. Forslaget innebærer en styrking av de ansattes rettigheter, ved at medlemmer av en foretakspensjonsordning ikke lenger kan få pensjonsopptjeningen redusert som følge av lovfestede permisjoner.

Utvalget antar at dette forslaget har redusert behovet for en ordning med opptjening av pensjon under omsorgsfravær. Videre ser utvalget i likhet med arbeidsgruppen at behovet for en ordning med omsorgsopptjening i foretakspensjonsordninger synes redusert som følge av at Stortinget ved behandlingen av Velferdsmeldingen gikk inn for 35 års opptjening i stedet for 40 år. Utvalget er enig i arbeidsgruppens vurderinger av de store praktiske og administrative hensyn som ordningen vil medføre. Utvalget vil understreke at forslaget om omsorgsopptjening henger nøye sammen med en utvidelse av opptjeningstiden.

Når det gjelder den lovtekniske løsning, har utvalget drøftet om reglene for omsorgsopptjening skulle gis som egen lov. Utvalget har imidlertid funnet det hensiktsmessig å inkorporere dette med de øvrige regler utvalget har utarbeidet for foretakspensjoner. Forslaget er tatt inn som del IV i kapitlet om opptjening av pensjon, og kan ved eventuell manglende tilslutning tas ut uten konsekvenser for lovens systematikk eller for det øvrige innhold i utkastet.

Utvalget har ikke vurdert arbeidsgruppens rapport når det gjelder offentlig sektor.

6.3.12 Fripoliser og registrering

6.3.12.1 Fripoliseregisteret

I Velferdsmeldingen, under avsnittet Noen brukerhensyn i 12.5.4, står det som eget punkt følgende om «Sentral registrering av fripoliser fra TPES»:

«Det kan være av nytte at det åpnes for en sentral registrering av at det er opptjent TPES-pensjon på den enkeltes hånd. Et slikt sentralt register av fripoliser kan dekke behov arbeidsgivere, arbeidstakere, forsikringsselskaper og andre pensjonsinstanser måtte ha for å koordinere beregningen av opptjente rettigheter. En tenker seg imidlertid ikke at dette skal fungere som en siste ansvarshavende instans for å foreta utbetalinger av pensjonsytelser. Regjeringen legger til grunn for det videre arbeidet med TPES-reglene at det foretas en grundig utredning av de administrative, og de mer prinsipielle problemene knyttet til en slik sentral registrering. En vil i forbindelse med forslag om nytt regelverk redegjøre for utredningen og de nærmere premisser for det registreringsopplegg som velges.»

Om dette sa sosialkomiteen i sin innstilling:

Komiteen vil peke på behovet for at den enkelte ansatte bør få en mulighet til kunnskap om opptjente pensjonsrettigheter i ulike arbeidsforhold. Komiteen har merket seg at Regjeringen vil ta initiativ til at selskapene skal få etablert et registreringssystem hvor man kan få en samlet oversikt over rettighetene. Dette kan også være viktig av hensyn til pårørende. Komiteen er enig i et slikt tiltak» (Innst S side 104)

Dette er ikke tatt opp i utvalgets mandat, men vurderingene i Velferdsmeldingen og i Stortingets innstilling er så klare at utvalget likevel har sett det som hensiktsmessig å tilrettelegge hjemmel for opprettelse av et slikt register i utkastet. Utkastet til ny TPES-forskrift fra 1994 inneholder et forslag om at ansvaret for all utbetaling av pensjonsytelser tilfaller «siste pensjonsinnretning». Dette ble avvist i Velferdsmeldingen, og det er særlig hensynene til oversikt for arbeidsgivere, arbeidstakere, pensjonister og etterlatte som teller når en inkluderer et slikt forslag. Videre vil forsikringsselskaper og andre pensjonsinnretninger kunne ha nytte av slik oversikt over opptjente rettigheter. Også for offentlige utredningsoppgaver og til generelle statistikkformål vil slik oversikt være av stor nytte.

Utkastet § 4-20 sier at fripoliser fra foretakspensjonsordninger som er godkjent etter denne loven skal registreres i registeret. Også eldre fripoliser fra private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven skal registreres, om ikke sterke praktiske hensyn taler for andre løsninger. Selve utformingen av registeret vil gjøres gjennom forskrift med hjemmel i denne lov, når det besluttes opprettet. Utvalget viser videre til at et slikt register dekker de registerbehov som omsorgspoolen (§ 4-15) vil ha når det gjelder medlemskap i foretakspensjonsordninger, og at det sterkt vil lette registreringen av omsorgsopptjent pensjon.

6.3.12.2 Sammenslåing av fripoliser

Allerede i dag vil en rekke arbeidstakere som har skiftet jobb en eller flere ganger, kunne ha en rekke fripoliser i ulike forsikringsselskaper. Utvalget har ikke oversikt verken over hvor mange personer som har fripoliserrettigheter, hvor mange fripoliser den enkelte har i gjennomsnitt eller hvor store pensjonsytelser som er sikret eller allerede kommer til utbetaling gjennom fripoliser. Det er mange som oppfatter det som vanskelig å få oversikt over hvilke rettigheter de har ved oppnådd pensjonsalder. Kortere gjennomsnittlig ansettelsestid i hvert arbeidsforhold vil øke dette oversiktsproblemet. Etablering av et fripoliseregister i samsvar med forslaget i utkastet § 4-20, vil til en viss grad kunne avhjelpe forholdet.

Utvalgets utkast vil generere flere og mindre fripoliser enn i dag, gjennom redusert krav til ansettelsestid før medlemskap og rett til opptjent pensjon, redusert krav til stillingsandel før rett til medlemskap oppstår, og rett til fripolise for en andel av

opptjent pensjon ved redusert framtidig opptjening gjennom redusert pensjonsgivende lønn eller endret beregningsgrunnlag. Dessuten vil overgangen til lineær opptjening i noen tilfeller gi rett til fripoliser der opptjent pensjon etter det lineære prinsippet er mindre enn den ville vært etter det tradisjonelle prinsippet.

Kostnadene for administrasjon av mange, relativt små fripoliser vil være store i forhold til verdien av den enkelte polise, og dermed vil den andel av et eventuelt overskudd i selskapet som tilfaller politen, lett være mindre enn de kostnader som politen belastes med. Dette er en problemstilling som særlig gjelder de aller minste polisene, og utvalget har derfor i § 4-7 (1) foreslått at poliser med premiereserve under 1/10 av folketrygdens grunnbeløp kan overføres til en IPA-avtale eller annen foretakspensjonsordning, se "*Opphør av medlemskap og rett til opptjent pensjon ved korte ansettelsesforhold*" i avsnitt 6.3.6.

Det kan generelt virke nærliggende å overføre fripoliser til IPA, men dette er verken i tråd med de pensjonspolitiske hensyn som ligger bak skattefavouriseringen av foretakspensjoner eller gjennomførbart i praksis. Til det er det for stor forsikringsmessig forskjell på produktene som er tillatt under henholdsvis reglene om IPA og etter utvalgets utkast. Blant forutsetningene for skattemessig særbehandling av foretakspensjoner, er krav om forsikringselement, herunder livsvarig utbetaling, og denne formen for krav har en annen utforming og hensikt i IPA. Den mulighet som ligger i IPA-reglene om adgang til å endre innholdet i kontrakten over tid, er heller ikke forenlig med forsikringselementet, og vil dessuten bringe opp problematikk knyttet til uheldig seleksjon hvis kontrakter fra foretakspensjon skal konverteres til IPA-kontrakter.

Det er sentralt i norsk livsforsikring at forsikringstakerne har flytterett. Retten til flytting av livsforsikringskontrakter er sikret gjennom forsikringsvirksomhetsloven § 7-8 og flytteforskriften (forskrift av 27. nov 1991 nr 757). Flytteadgangen har vært anvendt i større grad i foretaksmarkedet enn i individuell forsikring, kanskje fordi det blant større foretak er vanlig å be om «anbud» på tjenester man ønsker med jevne mellomrom. Evnen og viljen til å foreta sammenligninger mellom eksisterende leverandør og konkurrentene, eventuelt med profesjonell bistand, er stor. Hos personkunder kan tilhørigheten til et valgt forsikringsselskap være større, og kompetansen når det gjelder å vurdere selskapenes tjenester opp mot hverandre vil lett være mindre.

Utvalget tror at en løsning der en åpner for adgang til å samle flere fripoliser til en større «fripolise-konto» hos et forsikringsselskap, kan være et godt alternativ til konverteringsadgang til IPA. Ved å åpne for slik adgang, vil det antall fripoliser som selskap og enkeltperson må forholde seg til, kunne reduseres kraftig. Dette gir mindre administrasjon og lavere kostnader, mens avkastningen, etter kostnader, på slike rettigheter vil øke.

Det virker rimelig å legge medregningsreglene slik de er formulert i utvalgets utkast til grunn for en konvertering av ulike fripoliser. En vil likevel kunne få visse problemer med å konvertere fripoliser fra ulike ordninger til ett forsikringsforhold. Pensjonsprosenten i de ulike ordningene vil ikke ha noen betydning, fordi den sikrede pensjon i en fripolise er basert på premiereserven. Imidlertid vil ulike fripoliser ha ulike betingelser knyttet til seg på flere områder. Omfanget av forsikringsdekning kan variere fra bare alderspensjon, til å inkludere ytelser i forbindelse med uførhet og til etterlatte. Andre forhold som f.eks. særaldersgrenser, kan også være aktuelle. Slike forhold bør som utvalget har foreslått behandles i kapitlet om medregning, dog med den forskjell at forsikringsforholdet framdeles skal søke å opprettholde alle ytelser og betingelser. Dette kan eksempelvis dreie seg om å yte en prosentvis lavere uførepensjon, basert på den andel av samlet pensjon som stam-

mer fra ordning med uføredekning. Parallelt kan en del av ytelsen komme til utbetaling ved eventuell særaldersgrense.

6.4 ALDERSPENSJON

Alderspensjonen vil være den sentrale ytelsen i en foretakspensjonsordning. Bestemmelser som gjelder utformingen av pensjonsplanens regler om alderspensjon står i utkastet §§ 5-1 til 5-7. De øvrige ytelsene som kan finnes innenfor en foretakspensjonsordning, uførepensjon og pensjoner til etterlatte, følger i egne kapitler. Lovreglene for og den nærmere beskrivelse av disse vil i stor grad være avledet fra reglene om alderspensjon.

Etter utvalgets mening er det sentrale prinsippet ved endringer i pensjonsplanen at opptjente rettigheter ikke kan angripes. De reglene utvalget har utformet for endringer finnes i utkastet §§ 5-8 til 5-10.

6.4.1 Innledning

En viktig føring for alderspensjonens utforming er Stortingets syn på foretakspensjonsordninger og deres rolle. I Stortingets innstilling til Velferdsmeldingen uttalte flertallet følgende om de private tjenestepensjonenes rolle i det samlede pensjonssystemet (Innst S "*Vedrørende arbeidstakernes pensjonsrettigheter*" i kapittel 9.2 side 96):

«Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Kristelig Folkeparti, vil understreke folketrygdens rolle som grunnpilar i de samlede pensjonsordningene, og at andre ordninger skal være et supplement til folketrygden. Flertallet viser til at offentlige tjenestepensjonsordninger skiller seg fra private blant annet ved at en i offentlig sektor har bruttoordninger, dvs. at ytelsen alene skal utgjøre en selvstendig pensjon, mens privat sektor i hovedsak har nettoordninger. Nettoordninger fungerer som tillegg til bruttopensjoner. Offentlige tjenestepensjoner i motsetning til private samordnes med folketrygden. Videre har offentlige tjenestepensjonsordninger en klar fordelingsprofil ved at bare 1/3 av inntekter mellom 8 G og 12 G er pensjonsgivende. Flertallet slutter seg til Regjeringens vurdering om at pensjonsnivået i de offentlige tjenestepensjonsordningene er akseptabelt.»

Regjeringen la i Velferdsmeldingen særlig vekt på de langsiktige konsekvensene ved vurderingen av aldersgrensespørsmålet i tjenestepensjonsordningene og viste til behovet for å øke den faktiske pensjoneringsalderen i Norge. Regjeringen gikk derfor inn for at en som et nødvendig bidrag til dette opprettholder en normal aldersgrense på 67 år i de pensjonsordningene som reguleres av 1968-reglene.

Utbetaling av alderspensjon fra tjenestepensjonsordning der vedkommende har vært medlem, inntreer når medlemmet oppnår pensjonsalderen. Denne skal være identisk med folketrygdens pensjonsalder, jf hovedreglene i utkastet § 2-1 (1) hvor etter foretakspensjon er en nettoordning. Noen grupper, for eksempel flygere, dykkere og yrkessjåfører, har særaldersgrenser og kan få tjenestepensjon før fylte 67 år. I slike tilfeller vil pensjonsordningen normalt utbetale en full pensjonsytelse fram til fylte 67 år. Da vil ytelsene reduseres til et supplement til folketrygdens alderspensjon, jf utkastet § 5-1 (2). Regjeringen varslet i Velferdsmeldingen dessuten forslag om lovendring som utelukker at en tjenestepensjonsordning i seg selv gir saklig grunn til oppsigelse. I Stortingets innstilling presiserte komiteen at:

«[...] eldre arbeidstaker bør sikres en reell valgfrihet til å fortsette fram til fylte 70 år og at det derfor er viktig at tjenestepensjonsordninger ikke bidrar

til utstøtning av eldre arbeidstakere. Komiteen har her merket seg at Regjeringen vil fremme forslag om lovendring som utelukker at en tjenstepensjonsordning i seg selv gir saklig grunn til oppsigelse. Komiteen er enig i dette prinsippet» (side 102)

Om oppnådd pensjonsalder vil være saklig grunn for oppsigelse må vurderes etter de kriterier som legges til grunn ved anvendelsen av arbeidsmiljølovens regler. Utvalget viser til utkastet §§ 3-11 og 4-5 hvor en har regulert fortsatt opptjening etter oppnådd pensjonsalder. Det er ikke behov for forslag om særskilte oppsigelsesregler i utkastet.

6.4.2 Alderspensjonens utforming

I de fleste tilfeller er i dag de private tjenstepensjonsordningene bygd opp som nettoordninger, for eksempel ved at de samlede ytelsene fra folketrygden og tjenstepensjonsordningen skal gi en pensjon av en viss størrelse i forhold til sluttlønn. Det innebærer at man ser tjenstepensjonen som en ren supplerende ytelse til folketrygdpensjon. Denne beregningen er i de fleste tilfeller foretatt ut fra lønn og en standardberegnet folketrygdpensjon. Tjenstepensjonen bestemmes deretter som differansen mellom ønsket nivå på den samlede pensjonen og den standardberegnete folketrygdytelsen.

En rekke betegnelser og uttrykk benyttes i pensjonsframstillinger og i den pensjonspolitiske debatten for å belyse de ulike ordningene som finnes. For å unngå en begrepsmessig uklarhet, vil utvalget presisere noen av hovedbetegnelsene. Et utgangspunkt kan være at pensjonsordninger kan utformes for å utgjøre en selvstendig full ytelse etter oppnådd pensjonsalder eller for å gi en tilleggsytelse til slike. Folketrygden er en slik selvstendig full ytelse, mens tjenstepensjoner ofte har vært utformet som supplement til denne igjen.

Når en arbeidsgiver gir en *bruttogaranti* for pensjon, innebærer dette at full pensjon for den enkelte skal nå opp til det garanterte nivået, forutsatt full opptjening. Eksempelvis er de offentlige tjenstepensjonsordningene bruttoordninger der arbeidsgiver garanterer at pensjonisten som regel skal motta minst 66 prosent av sluttlønn. Bruttogarantien sier her at det er summen av pensjon fra folketrygden og tjenstepensjon som skal utgjøre dette nivået. Mindre ordninger som lovbestemt førtidspensjon i visse næringer og tjenstepensjon med særaldersgrenser er også bruttoordninger. Det samme gjelder ordningen med avtalefestet pensjon (AFP).

I nettoordninger garanteres en ytelse i tillegg til andre pensjonsytelser, men ikke et minste samlet pensjonsnivå. De eksisterende TPES-ordningene er gjerne utformet som et gitt tillegg til folketrygdens ytelser på enhver tid, jf utkastet § 2-1 (1). Nettoordninger kan imidlertid utformes på flere måter, f eks ved påslag av et bestemt beløp, bestemte prosenter av ulike sluttlønnintervall eller av hele sluttlønnen, eller et påslag som sammen med en standardberegnet folketrygd gir en viss prosent av sluttlønnen, jf utkastet § 5-2. Uttrykket nettoordning er altså ikke alene nok til å beskrive en pensjonsordning. Innenfor nettoordningene kan en skille ut *netto differanseordninger* og *netto tilleggsordninger*.

En vanlig måte å beskrive en TPES-ordning har vært å oppgi en pensjonsprosent som inkluderer en standardberegnet folketrygd (se "*Standardberegnet folketrygd*" i avsnitt 6.4.4). Denne pensjonsprosenten vil imidlertid bare være et mål, fordi endelig folketrygdpensjon oftest vil avvike fra den standardberegnete. Det er i de fleste tilfeller ikke gitt noen individuell garanti om at endelig samlet pensjon skal utgjøre en slik prosentandel av sluttlønn, blant annet fordi det ikke er

naturlig at senere endringer i folketrygden skal kompenseres. I Velferdsmeldingen kalte en denne type ordninger for *netto differanseordninger*.

En pensjonsordning kan alternativt utformes uten eksplisitt referanse til folketrygdens ytelser, for eksempel gjennom en pensjonsprosent gitt som «15 prosent av sluttlønn mellom 2 og 12 G». I Velferdsmeldingen foreslo en å kalle dette en «netto prosentordning», men utvalget mener at det er naturlig å se denne typen ordninger sammen med ordninger som består i et gitt beløp til alle medlemmene og å kalle begge disse *netto tilleggsordninger*.

Ordninger av den nettotype som beskrevet her, gir enkle tilleggsytelser i forhold til folketrygden. Når pensjon beregnes ut fra medlemskap i to eller flere bruttoordninger, vil samlet ytelse bestemmes av samordningsbestemmelser. Når en person f.eks. har rett til full pensjon både fra en offentlig tjenstepensjon og fra folketrygden, ligger den høyeste og avgjørende bruttogarantien vanligvis i tjenstepensjonen, og gjennom samordningsfradrag og øvrige samordningsregler oppstår det en motsatt situasjon i forhold til netto tjenstepensjon, fordi visse ytelser i folketrygden (i Velferdsmeldingen nevner en høyere grunnpensjon for enslige og den såkalte fiktivfordelen) etter disse reglene vil utgjøre tillegg til det garanterte pensjonsnivå. En annen sak er at kombinasjonen av private pensjonsordninger og standardberegnet folketrygd også kan gi slike virkninger, men innenfor denne typen pensjonsordninger der det ikke er satt noe endelig mål, har dette mindre betydning.

Både differanse- og tilleggsordninger som beskrevet her, gjelder pensjoner som arbeidsgiveren sikrer i forsikringsselskap eller egen pensjonskasse. I Velferdsmeldingen reiser en spørsmål om privat tjenstepensjon da pr. definisjon er nettoordninger, eller om det også kan finnes bruttoordninger i privat sektor. For å svare på dette må en ta i betraktning at en tjenstepensjonsordning er et trepartsforhold, som består av en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og en annen avtale mellom arbeidsgiver og forsikringsselskap/pensjonskasse, jf utredningens "*Kontraktforholdet i pensjonsordninger*" i avsnitt 3.5. Den sistnevnte avtalen vil i hovedregel være standardisert og klart utformet, mens den første (vanligvis den enkeltes arbeidsavtale) typisk vil spesifisere at den ansatte skal være medlem av foretakets pensjonsordning gitt at visse vilkår er oppfylt, men vil ikke detaljbeskrive hvordan denne ordningen er utformet. En arbeidsgiver kan likevel gjennom sin avtale med den enkelte ansatte i tillegg til å sikre et pensjonspåslag i pensjonskasse eller forsikringsselskap gi sine arbeidstakere en individuell bruttogaranti om at vedkommende skal få pensjon som sammen med faktisk folketrygdytelse gir samlet pensjon som minst utgjør en viss avtalt prosent av nærmere definert sluttlønn. Dette kan kalles en *brutto differanseordning*. Slike ordninger antas nå å ha svært liten utbredelse.

Enda en variant består i at tjenstepensjonen generelt framstår som en differanseordning, mens det i de avtalefestede premissene for ordningen ligger at pensjonsplanen skal justeres om det skjer endringer i folketrygdens regler i framtiden. Ytelsen skal altså ikke reforhandles hvis beregningsforutsetningene endres, men skal automatisk kompensere for endringen. I motsetning til brutto differanseordningene vil ikke faktisk folketrygdytelse trekkes inn. En kan gå ut fra at de garantier som er gitt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i en del av dagens ordninger medfører at de i praksis er slike *garanterte differanseordninger*.

Av det totale antall ordninger i utvalgsundersøkelsen som ble utført i forbindelse med utvalgets arbeid og som er beskrevet i "*Praksis i tjenstepensjonsordninger*" i avsnitt 3.3, oppgav 59 pst av foretakene som ble spurt at deres ordning var en differanseordning. I Velferdsmeldingen refereres en undersøkelse utført i 1995. I denne var andelen foretak med differanseordning 76 pst, altså noe høyere.

Det vanligste prinsippet for pensjonens størrelse i en netto tilleggsordning er at den skal utgjøre en bestemt andel av medlemmets lønn. Utvalget har i utkastet § 5-2 spesifisert flere mulige utforminger.

Et sentralt element i utformingen av enhver tjenstepensjonsordning er det såkalte forholdsmessighetsprinsippet (§ 5-3). Bare ordninger som oppfyller dette kravet tillates etter utkastet. Slike ordninger kan utformes på flere måter, f eks ved at pensjonen skal utgjøre:

- et bestemt beløp fastsatt ut fra lønn (beregnet etter regelverket) sammen med en standardberegnet folketrygd
- en bestemt del av lønn (beregnet etter regelverket), eller
- et bestemt beløp per medlem, fastsatt i forhold til og ikke høyere enn folketrygdens grunnbeløp

Det første alternativet innbefatter utformingene som er valgt i mange av eksemplene i utkastet her, nemlig en felles pensjonsprosent for alle medlemmene for summen av folketrygd og foretakspensjon. Det kan under dette alternativet også inkluderes utforminger der deler av pensjongivende lønn ikke inkluderes som pensjonsgrunnlag, for eksempel ved at lønn under 2 G ikke teller med. Det andre alternativet vil som oftest innebære at en har tatt steget fullt ut til en nettoordning, og definerer pensjonsordningen uten å se hen til folketrygden. Kravet til forholdsmessighet ("*Om forholdsmessighetsprinsippet*" i avsnitt 6.4.3) må være oppfylt, og det vil det normalt være hvis alle medlemmene har samme kompensasjonsgrad.

Et bestemt beløp for samtlige medlemmer kan stå i strid med forholdsmessighetsprinsippet krav til at samlet pensjonsytelse fra foretakspensjonsordning og standardberegnet folketrygd skal være rimelig ut fra lønn og tjenestetid i foretaket. I utkastet er derfor beløpet begrenset til folketrygdens grunnbeløp. Utvalget har sett denne ordningen både som et selvstendig alternativ og som et supplement til de to andre. Sistnevnte innebærer at man garanterer en minste pensjonsytelse for alle medlemmer. På denne måten kan arbeidsgiver sikre en ytelse til ansatte som ellers ikke ville opptjent pensjon. I sitt regelverk kan ordningen sette krav til tjenestetid, slik at det blir et rimelig forhold mellom tjenestetid og ytelse. Dette kravet trenger ikke være identisk med ordningens krav etter § 4-2 (1). Utvalget har funnet at en slik minste pensjon ikke bør gi seg utslag ved fratreden før pensjonsalder, slik at utbetaling av en minste pensjon bare skal skje ved fratredelse ved pensjonsalder. Utvalget peker på at hyppige jobbskifter ellers vil resultere i en urimelig samlet pensjon.

6.4.3 Om forholdsmessighetsprinsippet

Et sentralt fordelingsmessig prinsipp ved utforming av pensjonsplaner er, som nevnt over, det såkalte hovedkravet til forholdsmessighet. En nærmere gjennomgang finnes i "*Forholdsmessighetsprinsippet*" i avsnitt 4.3.1. Dette prinsippet har vært en viktig del av utforming av reglene for pensjonsordninger i arbeidsforhold. I utkastet er dette utformet i § 5-3 (1), der det fastslås at ytelsene etter pensjonsplanen skal utformes slik at det enkelte medlemmets samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og standardberegnet folketrygd skal være rimelig ut fra lønn og tjenestetid i foretaket.

I utkastet § 5-3 (2) fastslås det videre at pensjonsytelsene for den enkelte, sammen med standardberegnet folketrygd, ikke skal utgjøre en høyere del av pensjonsgrunnlaget for arbeidstakere med høy lønn enn de utgjør for arbeidstakere med lavere lønn. Slik sikrer en at ordningene ikke misbrukes til å gi særfordeler til grupper med høy lønn. I tillegg har utvalget presisert i § 5-3 (3) at ytelser fra andre pen-

sjonsordninger som foretaket har betalt eller betaler premie til, skal inngå ved beregning av samlede ytelser for medlemmer som omfattes av flere ordninger.

Bestemmelser i 1968-reglene § 4 punkt 2 åpner for at de grupper som går inn under Pensjonstrygden for sjømenn kan holdes utenfor en pensjonsordning som er opprettet av et rederi. Det settes imidlertid som krav at en pensjonsordning som ikke opptar sjømenn, må ha en pensjonsplan med et moderat nivå. Bestemmelsen er praktisert slik at det ikke er adgang til å ta opp sjømenn med lavere ytelser enn de øvrige medlemmene, mens det er adgang til å holde sjømenn helt utenfor. Bruk av disse særvilkårene er rimelig utbredt blant rederiene. Etter utvalgets syn bør særordningen ikke opprettholdes, men de pensjonsordningene som ikke har tatt opp sjømenn i pensjonsordningen, bør få en rimelig frist til å oppfylle det nye lovverkets krav. Utvalget vil anta at en tre års frist bør gi de aktuelle rederier tilstrekkelig tid til å tilpasse pensjonsordningen til loven på dette punkt, jf forslag til overgangsregel i utkastet § 16-2 (3). Det kreves ikke at sjømennenes tjenestetid i foretaket før opptak i pensjonsordningen skal medregnes, selv om ordningen ellers praktiserer medregning.

Til grunn for forholdsmessighetskravet ligger en standardberegnet folketrygd. Fordi tjenstepensjonsordningene tilbyr en nettoytelse, er det ikke naturlig å foreta verken en individbasert beregning av framtidige folketrygdytelser, eller en nærmere tilpasning av tjenstepensjonen når folketrygdytelsene kommer til utbetaling.

6.4.4 Standardberegnet folketrygd

Standardberegningen av folketrygden skal ta utgangspunkt i folketrygdens regler på beregningstidspunktet, pensjongivende lønn og personens alder. Den pensjongivende lønn som normalt skal legges til grunn i beregningen av foretakspensjon, består i de beløp som arbeidsgiveren plikter å innberette som lønn og annen økonomisk godtgjørelse for arbeid eller oppdrag i tjenesteforhold i et år, jf utkastet § 5-4. Dette gjelder ikke når arbeidet eller oppdraget er utført som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. I regelverket kan det fastsettes at godtgjørelse for overtid og andre varierende eller midlertidige tillegg skal unntas.

En beregning av folketrygdens faktiske ytelser til et enkelt medlem av en foretakspensjonsordning vil avhenge av:

- sivilstand, fordi folketrygdens grunnpensjon er ulik for enslige og ektefeller
- folketrygdens tilleggspensjon, som avhenger av:
 - samlet pensjongivende inntekt, som også inkluderer inntekter utenom pensjongivende lønn i foretakspensjonsordning og en rekke sosiale ytelser
 - antall mulige poengår etter folketrygdens innføring i 1967
 - samlet antall poengår hvis dette er lavere enn 40
 - de 20 høyeste poengår
 - fordelingen av tellende poengår før og etter folketrygdreformen i 1992
- forsørgingstillegg i folketrygden ytes til pensjonister som forsørger ektefelle uten egen inntekt
- derigjennom har ektefelles alder betydning for samlede ytelser fra folketrygden
- særtilleggets størrelse

Det er praktisk sett umulig å legge til grunn et så omfattende og usikkert grunnlag, enten det er etter forholdsmessighetsprinsippet eller i netto differanseordninger, for å beregne framtidig folketrygdytelse. En standardberegning av folketrygden som bare tar hensyn til de viktigste generelle forhold, som alder og derigjennom fordelingen av mulige poengår før og etter folketrygdreformen i 1992, er derfor

nødvendig. Detaljerte opplysninger, som den enkeltes poenghistorie og samlede pensjonsgivende inntekt, skal ikke legges til grunn. Derimot skal pensjonsgivende lønn i foretakspensjonsordningen legges til grunn for poengberegningen som inngår i en standardberegnet folketrygd.

Fordi en foretakspensjonsordning er en kollektiv ordning, kan forenklede regler for beregning av folketrygd, dvs en sjablon- eller standardberegning, anvendes for samtlige medlemmer. Ved standardberegning av folketrygden går en fram slik:

- folketrygdens grunnpensjon skal settes lik for alle medlemmer av en ordning, men det skal i ordningens regelverk spesifiseres om en skal ta utgangspunkt i grunnpensjon for enslig (1 G) eller for ektefeller (3/4 G for den enkelte ektefelle) for alle medlemmer av ordningen
- det skal ses bort fra folketrygdens særtillegg, slik at bare egen tilleggspensjon legges til grunn
- for grupper av medlemmer kan det legges til grunn et normert lønnsgrunnlag
- for personer som på grunn av alder ikke har full opptjening i folketrygden, kan det i regelverket spesifiseres at full opptjening legges til grunn

Fordi folketrygden ble innført i 1967 og opptjening av pensjonsår startet samtidig, vil nye folketrygdpensjonister i dag ikke kunne ha 40 års opptjening, slik folketrygden krever for full pensjon. I en rekke tjenstepensjonsordninger kompenseres en i dag for forskjellen mellom den standardberegnete folketrygdspensjon (som er basert på full opptjening) og en beregnet pensjon basert på den opptjeningstid vedkommende vil ha fra 1967 til pensjonsalder. Noe misvisende kalles dette «manglende folketrygd». Det vil falle bort i år 2007, da nye pensjonister i folketrygden fra da av vil ha hatt mulighet til å oppnå full opptjening.

Utvalget har kommet fram til at hovedregelen for beregning av folketrygdpensjon må være standardberegning som i utkastet § 5-5 (1), men åpner likevel for at den enkelte pensjonsordning i sitt regelverk kan velge å gi slikt tillegg til samtlige medlemmer som på grunn av alder ikke har kunnet oppnå full folketrygdpensjon. Det vil i tillegg, som i dag, være mulig å opprette pensjonsordning som bare har til siktemål å gi slikt tillegg. Utvalget finner det ikke rimelig at andre grunner til kort opptjeningstid, som opphold i utlandet etc. skal kunne gi tilsvarende tillegg, særlig fordi en rekke slike opphold vil gi opptjening av pensjon i det land vedkommende befinner seg i.

I § 5-6 er det formulert regler som skal gjøre det mulig å unngå at premien under det lineære prinsipp blir så høy i enkelte situasjoner at foretaket avstår fra å gi lønnsøkning eller å ansette eldre arbeidskraft. Ved særlig store lønnsøkninger, slike som særlig vil være knyttet til skifte av stilling, kan en se bort fra tidligere tjenestetid når opptjent pensjon skal beregnes. Bare tiden fram mot pensjonsalder skal telle med. Tidligere opptjent pensjon kan selvfølgelig ikke angripes, og vil fortsatt tilfalle arbeidstakeren.

Mot slutten av yrkeskarrieren vil svært store beløp måtte innbetales ved lønnsøkning, og dette vil ofte innebære at eldre arbeidskraft møter både restriksjoner på lønnstillegg og hindringer i arbeidsmarkedet. Utvalget mener derfor at pensjonsgrunnlaget de siste ti år før pensjonsalder ikke nødvendigvis skal justeres i forhold til den virkelige lønnsøkning medlemmet har om denne går ut over den alminnelige lønnsøkning i foretaket, men begrenses til den lønnsutvikling foretaket har for sine øvrige ansatte.

Generelt er reglene i § 5-6 begrunnet i behovet for å gi de enkelte foretak en viss fleksibilitet ved utformingen av pensjonsplanen. Dette er nødvendig hvis en vil unngå at foretak avstår fra å opprette pensjonsordninger av frykt for kostnadsansv-

aret eller å stille foretakene overfor valg som til slutt fører til at de avstår fra å finne fram til en ordning som passer for det store flertall av arbeidstakere.

6.4.5 Maksimal kompensasjonsgrad og knekkpunkt

Regjeringen la i Velferdsmeldingen til grunn at private pensjonsordningers plass i det samlede pensjonssystemet er å være et supplement til folketrygden. Stortingets flertall sluttet seg til dette. Det ligger i dette bl a at folketrygdens fordelingsmessige egenskaper bør understøttes av private pensjonsordninger. Regjeringen mener derfor at det bør legges vekt på å gi skattefaviserte tjenstepensjoner en forbedret fordelingsprofil, gjennom maksimal kompensasjonsgrad og knekkpunkt. Kompensasjonsgrad er definert som størrelsen av samlet pensjon (summen av folketrygd og pensjon fra foretakets pensjonsordning) i forhold til lønnsinntekt (normalt sluttlønn) som yrkesaktiv. Knekkpunkt betegner et inntektsnivå der det er overgang fra en kompensasjonsgrad til en lavere kompensasjonsgrad.

Ytelsene som kan sikres i en tjenstepensjonsordning er alderspensjon, uførepensjon og pensjoner til etterlatte. Kravet om forholdsmessighet tilsier at pensjonsytelsene for den enkelte sammen med en standardberegnet folketrygd ikke skal utgjøre en høyere del av pensjonsgrunnlaget for arbeidstaker med høy lønn enn for arbeidstaker med lav lønn. En ytterligere begrensning ligger i taket på pensjonsgrunnlag på tolv ganger folketrygdens grunnbeløp. Disse kravene begrenser til sammen i noen grad ytelsene til arbeidstakere med høy lønn. Det ble likevel påpekt av Pensjonsforsikringsutvalget (NOU 1994:6 Private pensjonsordninger) at det på tross av taket på pensjonsgrunnlag ikke eksisterer noen absolutt begrensning på pensjonsutbetalingen, siden kompensasjonsgraden ikke er begrenset gjennom annet enn kravet til forholdsmessighet. Dette forholdsmessighetskravet vil medføre at alle som er dekket av en enkelt pensjonsordning, må gis samme kompensasjonsgrad. Isolert sett gir dermed ikke grensen for pensjonsgrunnlag noen begrensning på hvilken pensjonsytelse som kan tilbys innenfor skattelovens regler.

Til sammenligning er det i folketrygden full opptjening av rettigheter opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp, og deretter 1/3 opptjening opp til 12 G. Tjenstepensjoner, utformet som netto differanseordninger som gir en felles kompensasjonsgrad i forhold til pensjonsgrunnlaget opp til 12 G, vil motvirke den fordelingsprofilen som ligger i folketrygden ved at høytlønte får en samlet kompensasjonsgrad på linje med lavtlønte. Det er uheldig å muliggjøre at skattefavisering brukes til delfinansiering av ordninger som motvirker reglene i folketrygden.

Regjeringen ønsker derfor å bedre fordelingsprofilen i skattefaviserte tjenstepensjoner etter mønster av folketrygden, dvs lavere dekningsprosent i det høyeste pensjonsintervall. I Stortingets innstilling til Velferdsmeldingen, skriver komiteens flertall følgende i avsnitt 12.2:

«Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Kristelig Folkeparti, viser til at tjenstepensjonsordningen fører til at høytlønte får en samlet kompensasjonsgrad på linje med lavtlønte. Flertallet er derfor enig med Regjeringen i at fordelingsprofilen for skattefaviserte tjenstepensjoner bør forbedres. Flertallet viser til at folketrygdens system innebærer full opptjening opp til 6 G, og deretter 1/3 opptjening opp til 12 G og deretter ingen opptjening. Flertallet viser til at Regjeringen som et utgangspunkt vil legge til grunn en maksimal tillatt kompensasjonsgrad på 90 % for lønnsgrunnlag mellom 6 og 9 G, og 60 % mellom 9 og 12 G, dvs. med 9 G som knekkpunkt. Flertallet er enig i dette. Flertallet understreker at en slik endring ikke må gis tilbakevirkende kraft, dvs. at en legger til grunn at påbegynt opptjening i en ordning skal kunne fortsette etter de opprinnelige forutsetninger.» (side 104)

Komiteens merknader omhandler på samme måte som Regjeringens forslag i Velferdsmeldingen, bare begrensninger ved beregningen av pensjonsgivende lønn. Det sies derimot ikke noe om hvilke kompensasjonsgrader i forhold til pensjonsgivende lønn som skal benyttes av pensjonsinnretningene. I utvalgets oppfølging av disse spørsmålene fra Velferdsmeldingen har en lagt til grunn noe strammere krav til maksimal tillatt kompensasjonsgrad for foretakspensjon og folketrygden samlet. Det bør slås fast at pensjonen aldri kan overstige lønn. Da de fleste ordningene bruker kompensasjonsgrader som er betraktelig under 100 pst, vil resultatet likevel bli en viss begrensning av pensjonsytelsene for de høyeste inntektsgrupper. Ytelsesbegrensningene er mer inngående behandlet i "*Ytelsesbegrensninger*" i avsnitt 4.3. De grenser utvalget forøvrig går inn for er gjengitt i tabell 6.1 under og er basert på vurderinger som er gjengitt i "*Særskilte begrensninger i de samlede ytelser*" i avsnitt 4.3.2. Disse maksimumsgrensene bør være tilstrekkelig romslige til å dekke de fleste behovene for supplement til folketrygden, samtidig som en er sikret et visst fordelingselement i de skattemessige fordelene.

Tabell 6.1: Grenser for samlede pensjonsytelser

Den pensjonsprosent (summen av pensjon fra foretakspensjonsordningen og standardberegnet folketrygd i forhold til sluttlønn) som den enkelte foretakspensjonsordning tilbyr sine enkelte medlemmer kan ikke overstige:

100 pst av lønn inntil 6 ganger folketrygdens grunnbeløp

80 pst av lønn mellom 6 og 9 ganger folketrygdens grunnbeløp

50 pst av lønn mellom 9 og 12 ganger folketrygdens grunnbeløp

0 pst av lønn over 12 ganger folketrygdens grunnbeløp

I praksis berøres bare inntekter over 9 G, fordi dekningsprosent over 80 har svært liten utbredelse. Maksimal effekt i en 66 prosentordning, som trolig er den mest utbredte pensjonsprosent i foretakspensjonsordninger, vil være reduksjon i samlet pensjonsytelse inkludert standardberegnet folketrygd fra 7,92 G ved inntekt på 12 G til 7,44 G, noe som utgjør om lag 6 prosent nedgang i utbetalt pensjon, se tabell 6.2 og også tabell 4.4 foran under "*Ytelsesbegrensninger*" i avsnitt 4.3.

En kan alternativt se på dette som en begrensning i den totale dekning som kan garanteres høytlønte i en foretakspensjonsordning. Med den omtalte pensjonsprosent på 66 i forrige avsnitt, vil ytelsesbegrensningene for en inntekt på 12 G (510.000 kr basert på G fra 1. mai 1997) medføre at samlet dekningsgrad fra foretakspensjonsordningen og folketrygden ikke kan overstige 62 pst. Ytelsesbegrensningene medfører altså at for svært høytlønte (inntekt på eller over 12 G) vil en 66 prosentordning effektivt tilsvare en 62 prosentordning sett i forhold til 12 G. Reduksjonen i ordningens effektive pensjonsprosent vil avta ved lavere lønn, og være tilsvarende ved lønn over 12 G.

Tabell 6.2: Ytelsesbegrensninger

Ved pensjonsgivende lønn på 9 G

Opprinnelig pensjonsprosent i ordningen	Samlet pensjon etter dagens regler (målt i G)	Samlet pensjon med begrensninger (målt i G)	Nedgang i samlet pensjonsytelse
60 %	5,40	5,40	0,0 pst
66 %	5,94	5,94	0,0 pst

Tabell 6.2: Ytelsesbegrensninger

Ved pensjonsgivende lønn på 9 G			
Opprinnelig pensjonsprosent i ordningen	Samlet pensjon etter dagens regler (målt i G)	Samlet pensjon med begrensninger (målt i G)	Nedgang i samlet pensjonsytelse
70 %	6,30	6,30	0,0 pst
100 %	9,00	8,40	-6,7 pst

Tabell 6.3:

Ved maksimal pensjonsgivende lønn (12 G):

Opprinnelig pensjonsprosent	Samlet pensjon etter dagens regler (målt i G)	Samlet pensjon med begrensninger (målt i G)	Nedgang i samlet pensjonsytelse
60 %	7,20	6,90	-4,2 pst
66 %	7,92	7,44	-6,1 pst
70 %	8,40	7,80	-7,1 pst
100 %	12,00	9,90	-17,5 pst

I Velferdsmeldingen la videre Regjeringen til grunn at påbegynt opptjening skal kunne fortsette etter de opprinnelige forutsetningene. For nye ordninger må maksimal kompensasjonsgrad bli obligatorisk, og det samme skal gjelde nyansatte uten tidligere TPES-opptjening. I Velferdsmeldingen stod det:

«For nyansatte med tidligere TPES-opptjening i annen bedrift, bør det kunne avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om den enkelte skal likestilles med øvrige nyansatte eller ansatte som kommer inn under det tidligere regelverket.» (Side 296)

Stortinget presiserer også dette i innstillingen til Velferdsmeldingen:

«Flertallet understreker at det må tas hensyn til personer som allerede har påbegynt opptjening, slik at disse ikke får endret opptjeningskrav for full pensjon, slik det er forutsatt i meldinga.» (Side 104)

De overgangsproblemene som her omhandles er behandlet nedenfor i utredningens "*Overgang til nytt lovverk*" i kapittel 7, jf også utkastet § 16-2 (13).

6.4.6 Endring av pensjonsgrunnlaget

Verken 1968-reglene, forsikringsvirksomhetsloven eller pensjonskasseforskriften inneholder i dag spesifikke bestemmelser om framgangsmåten når pensjonsgrunnlaget endrer seg i løpet av premieinnbetalingstiden. Håndteringen av dette følger imidlertid av 1968-reglenes bestemmelser på andre områder. Økning av pensjonsgrunnlaget vil medføre en økning i alle de gjenværende premier ved årlig premiebetaling. Ved lineær opptjening vil premien i det året pensjonsgrunnlaget høynes måtte øke betydelig for å dekke økte rettigheter for tidligere tjenestetid. Det vil også bli en økning i premien i de resterende år fram til pensjonsalder, men i mindre grad enn ved tradisjonell premieberegning.

Nedsettelse av pensjonsgrunnlaget medfører lavere premie i resten av premieinnbetalingstiden. 1968-reglenes § 13 angir imidlertid at medlemmene til enhver tid

har rett til opptjent pensjon beregnet på grunnlag av den premiereserve som er samlet opp for vedkommende. Dette innebærer at de rettigheter som allerede er opptjent på tidspunktet for endring av ytelsene, ikke kan forringes.

Medlemmer med minst full tjenestetid vil etter gjeldende regler ikke kunne holdes utenfor ved en eventuell nedsettelse av nivået på ytelsene. Selv om medlemmer i denne kategori har minst full tjenestetid, er ytelsene ikke finansiert fullt ut fordi premien som tidligere nevnt er fastsatt ut fra den forutsetning at premiebetalingen skal løpe helt fram til pensjonsalder.

6.4.7 Endringer i pensjonsplanen mv

Det grunnleggende prinsippet i utvalgets anbefaling til hvordan endringer i pensjonsordningen skal behandles, ligger i at det enkelte medlems opptjente premiereserve er uangripelig. Ingen endringer kan redusere det enkelte medlems rett til opptjent pensjon på tidspunktet for endringen eller av premiereserven knyttet til denne opptjente pensjon. Dette gjelder både endringer i pensjonsplan inkludert ytelser, endringer av beregningsgrunnlag for ordningen og endringer i form av flytting av pensjonsordningen.

Det vil likevel være adgang til å sette ned pensjonsytelsene i pensjonsplanen forutsatt at arbeidsrettslige forpliktelser ikke er til hinder for det. I et slikt tilfelle skal premiereserven være uangripelig. Den del som eventuelt er overskytende etter hva som ut fra pensjonsgivende lønn, samlet tjenestetid på endringstidspunktet og den nye pensjonsplanen er opptjent pensjon, skal skilles ut i form av en fripolise. Reglene om fripolise (§§ 4-7 til 4-9) vil da gjelde.

Det kan være andre tilfeller der en pensjonsplan tilsynelatende kommer i konflikt med forholdsmessighetsprinsippet og andre regler i loven her. Særlig har en diskutert dette i forbindelse med endringer i folketrygdens pensjonsytelser etter reformen i 1992, se boks 6.1. Det ble i 1994-utkastet til TPES-forskrift lagt opp til at eksisterende pensjonsplaner skal justeres slik at hovedkravet om forholdsmessighet skal oppfylles etter regelendringer i folketrygden med virkning fra og med 1992. Dette kravet kan betraktes som at arbeidsgiverne kunne bli pålagt å kompensere for endringene i folketrygden, (både 1992-endringen og senere endringer), siden regelendringen senket dekningsgraden i folketrygden for inntekter mellom 6 og 8 G. Slike effekter av forholdsmessighetskravet var ikke tiltenkt, men var ikke av et slikt omfang at de ikke ble omfattet av den grad av fleksibilitet som ligger innbakt i forholdsmessighetsprinsippet. Forholdsmessighet i tråd med de nye folketrygdreglene må imidlertid praktiseres fullt ut for nye medlemmer etter 1991 og alle medlemmer i ordninger opprettet etter dette, mens for personer som var medlemmer i TPES-ordninger i ved inngangen av 1992, kan forholdsmessighetskravet praktiseres som i 1992.

Generelt er det viktig at ikke skattesubsidierte ordninger resulterer i forskjellsbehandling mellom arbeidstakere med og uten foretakspensjonsordninger, gjennom at innstrammingene i folketrygdens pensjonssystem bare får virkninger for arbeidstakere uten foretakspensjon. Regelendringer i folketrygden skal heller ikke gi uforutsigelige pensjonsmessige kostnader for foretak med foretakspensjonsordning. I regelverket kan det derfor spesifiseres at ytelsene i pensjonsplanen skal settes ned hvis det i framtiden skjer endringer i folketrygdens regler slik at de forutsetninger pensjonsplanen bygger på kan sies å ikke lenger være til stede. Videre er det klart at arbeidsgivers garantier overfor den ansatte slik de kommer til uttrykk i den enkeltes arbeidskontrakt eller på andre måter (se "*Kontraktsforholdet i pensjonsordninger*" i avsnitt 3.5), kan binde arbeidsgiver til forpliktelser som går ut over de forpliktelser forsikringsselskap eller pensjonskasse har påtatt seg i kontrakten med

arbeidsgiver. Kontraktsforholdet mellom den ansatte og arbeidsgiver vil i så fall medføre at arbeidsgiver må dekke de forpliktelser som går ut over forsikringskontrakten.

Håndtering av TPES-ordninger ved regelendringer for folketrygdens pensjoner (fra Velferdsmeldingen)

«I forbindelse med 1994-utkastet til ny TPES-forskrift er det foreslått bestemmelser om at forholdsmessighetskravet skal gjelde likt for personer som er trådt inn i en TPES-ordning før og etter innstrammingene i folketrygdens pensjonssystem som gjelder f.o.m. 1992, men med mulighet for å utsette tilpasningene til 1997.

Dette ville bety at bedriftenes pensjonsordninger måtte være fullt ut tilpasset fra 1997. Den endringen i folketrygdens regelverk som har størst betydning i denne sammenheng gjelder redusert folketrygdopptjening i inntektsintervallet mellom 6 og 8 G, hvor det fra 1992 bare gis 1/3 opptjening. Samtidig ble også fremtidig folketrygdopptjening redusert gjennom at pensjonsprosenten ble redusert fra 45 til 42 for opptjening fra 1992.

Det følger av redusert folketrygdopptjening mellom 6 og 8 G at denne inntektsgruppen får relativt sett mindre enn før fra folketrygden, mens akkurat denne endringen ikke gir noen tilleggsvirkning fra 8 til 12 G (hvor opptjeningen hele tiden har vært 1/3 G). Dersom pensjonsplanen i bedriftens TPES-ordning er utformet som en netto differanseordning, dvs. er innrettet slik at tjenstepensjon og standardberegnet folketrygd gir arbeidstakere med høyere lønn og arbeidstakere med lavere lønn samme prosentdel av sluttlønnen, vil folketrygdendringene i 1992 medføre at hovedkravet til forholdsmessighet brytes. Dette fremkommer direkte som resultat av at uendret pensjonsplan i TPES-ordningen vil gi en samlet pensjon (standardberegnet folketrygd og tjenstepensjon) som utgjør en større prosentdel av sluttlønn i intervallet mellom 8 og 12 G enn i intervallet mellom 6 og 8 G. Dette kan rettes opp gjennom å redusere pensjonsplanens ytelser for inntekter over 8 G, øke ytelsene mellom 6 og 8 G eller en blanding av slike endringer.

Pensjonspolitisk er dette et sentralt punkt når det gjelder likebehandling i forhold til folketrygden mellom arbeidstakere med og uten tjenstepensjonsordninger. I tillegg har det pensjonsmessige kostnadskonsekvenser som bedrifter med tjenstepensjon ikke har kunnet forutse. Dersom bestemmelsen hadde blitt vedtatt, ville en derfor kunne fått som resultat at innstrammingene i folketrygdens pensjonssystem bare fikk virkninger for arbeidstakere uten tjenstepensjon. »

Velferdsmeldingen (St meld nr 35 (1994-95)), kapittel 11.5.1

6.5 UFØREPENSJON

Verken etter dagens forskrifter eller etter utvalgets forslag vil det være obligatorisk å inkludere uførepensjon i en foretakspensjonsordning. Arbeidsgivers obligatoriske plikter i slik sammenheng følger av lov om yrkesskadeforsikring. Hvis uførepensjon er inkludert i foretakspensjonsordning, skal den imidlertid følge de prinsippene som er nedfelt i dette kapitlet. Disse er i stor grad basert på hovedprinsippene fra utkastets kapittel om alderspensjon, og de alminnelige regler for uførepensjon er identiske med reglene for alderspensjon som foreslås i utkastet §§ 5-2 til 5-10. De spesifikke reglene for uførepensjon er nedfelt i utkastet §§ 6-1 til 6-6.

I utkastet presiserer utvalget at alders- og uførepensjon ikke trenger å være sikret i samme forsikringsforhold (forsikringselskap/pensjonskasse), se utkastet § 2-1 (2) andre punktum. Noen få foretak kan ha valgt å bare ha alderspensjon, eller

en kombinasjon av alderspensjon og pensjoner til etterlatte i sin pensjonsordning. Det kan virke som om noen av disse foretakene velger en annen form for uføredrøning, f eks i form av kollektiv gruppelivsforsikring med en større engangsutbetaling ved uførhet. Utvalget har vurdert det slik at denne type utbetalinger ikke er forenlige med de tidskrav til utbetaling som Stortinget har gått inn for i forhold til foretakspensjonsordninger. Det vil også reise seg problemstillinger knyttet til uføre som vender tilbake til yrkeslivet (såkalt reaktivering) etter å ha mottatt en engangsutbetaling fra en foretakspensjonsordning. Slike ordninger bør derfor ikke omfattes av lov om foretakspensjon.

6.5.1 Retten til uførepensjon

Uførepensjon kan etter utkastet § 6-1 ytes når arbeidstakeren er minst 20 prosent ervervsufør. Ved minst 50 prosent ervervsuførhet skal uførepensjon som hovedregel ytes etter samme uføregrad som i folketrygden.

Etter gjeldende rett vil uførepensjon komme til utbetaling 12 måneder etter uføretidspunktet. Regjering og Storting har i forbindelse med de offentlige ordningene gått inn for å forlange at hensiktsmessig yrkesrettet attføring skal være forsøkt før uførepensjonering, se boks 6.2. Som generell regel har derfor utvalget fastsatt at uførepensjon i foretakspensjonsordninger skal komme til utbetaling 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert, eller tidligere hvis utbetaling av syke- eller attføringspenger stopper før det.

Uførepensjon skal imidlertid ikke utbetales så lenge det utbetales attføringspenger. Et viktig element i den satsing på arbeidslinjen som er gjennomført de siste år, er å stimulere til egenaktivitet og egenansvar for å kunne forsørge seg selv og sin familie, og det offentlige har påtatt seg store forpliktelser til å legge til rette for at flest mulig arbeidsføre personer kan ta del i arbeidslivet. Rehabilitering og attføring er viktige tiltak for å få personer tilbake i arbeidslivet. For å stimulere til arbeid er det vesentlig at den enkelte får høyere inntekt ved å være i arbeid enn ved å motta trygd. Attføring og sykepenger er definert som korttidsytelser i Velferdsmeldingen, og bør ikke gi grunnlag for en langtidsytelse som uførepensjon.

Om regelverket for uførepensjon i Statens Pensjonskasse

For å underbygge satsingen på arbeidslinjen og for å oppnå større likhet med uførepensjonsordningen i folketrygden, ble det i Velferdsmeldingen ("*Økt minstekrav til tjenestetid for full pensjon*") i avsnitt 9.5.1) foreslått enkelte justeringer i regelverket for å innvilge invalidepensjon i Statens Pensjonskasse.

- Regjeringen foreslo at det innføres et krav om minste uføregrad på 20 prosent i Statens Pensjonskasse, mens det er et krav om 50 prosent uførhet i folketrygden.
- Regjeringen foreslo å oppheve en bestemmelse om at en kan innvilges uførepensjon i Statens Pensjonskasse på grunn av alderssvekkelse. Tilsvarende bestemmelse ble fjernet i folketrygden i 1991.
- Regjeringen foreslo å innføre et krav om at hensiktsmessig attføring skal være forsøkt før invalidepensjon innvilges i Statens Pensjonskasse.

6.5.2 Fastsettelse av uføregrad

I tidligere utkast til forskrift brukte en uttrykket ervervsgrad, men siden en i folketrygden eksplisitt har valgt å bruke begrepet inntektsevne har også utvalget sett det som hensiktsmessig å gå bort fra begrepet ervervsgrad. Fordi utvalget ikke ser noen

entydig definisjon av inntektsevne, velger en å knytte reglene til uttrykkene ervervsevne og uføregrad. I forbindelse med trygdemyndighetenes behandling av søknad om uføretrygd i folketrygden skal det fastsettes i hvilken grad inntektsarbeidsevnen er tapt som følge av uførhet, jf folketrygdloven § 12-11. Det er da denne uføregraden som skal legges til grunn av pensjonsordningen. I folketrygden fastsettes og ytes normalt ikke uførepensjon for uføregrad lavere enn 50 pst.

Fastsettelsen av ervervsmessig uføregrad er til dels skjønnspreget. Den kan også ta lang tid. I de tilfeller hvor trygdemyndighetenes avgjørelse trekker ut i tid, er det imidlertid ikke noe i veien for at det fastsettes en uføregrad som inntil videre legges til grunn for utmålingen. I så fall vil man kunne slippe å vente på trygdemyndighetenes avgjørelse. Det er for øvrig på det rene at trygdemyndighetenes avgjørelse vil være bindende med tilbakevirkende kraft i forhold til pensjonsutmålingen.

Uførepensjon skal etter utkastet § 6-2 første ledd utmåles i forhold til den ervervsmessige uføregraden. Normalt synes det som om denne utgjør et godt grunnlag for beregningen av det inntektstap som følge av skade eller sykdom som resulterer i uførhet. Det kan imidlertid tenkes situasjoner hvor vedkommende ikke kan anses som ervervsmessig ufør eller har en meget lav uføregrad, men likevel faktisk er påført et betydelig inntektstap som følge av skaden, f.eks hvis det i vedkommendes yrke stilles bestemte krav til helse mv, som vedkommende etter skaden eller sykdommen ikke lenger oppfyller. Eksempler på dette vil kunne være flygere og dykkere som utsettes for en yrkesskade eller annen skade. Det kan lett tenkes at en mindre skade innebærer at man ikke lenger oppfyller de helsekravene som stilles for å få det sertifikat e.l. som kreves i det aktuelle yrket. Dette vil imidlertid ikke uten videre få betydning ved fastsettelsen av den ervervsmessige uføregraden. Denne er knyttet til ervervsevnen og ikke direkte til det yrket skadelidte hadde før skaden. Dermed vil den ervervsmessige uføregraden kunne være lav.

De yrker det her er tale om, vil ofte være høyt lønnet. Dersom skadelidte som følge av skaden må slutte i sitt tidligere yrke, kan han/hun derfor være påført et betydelig inntektstap. Det åpnes i § 6-2 annet ledd for at regelverket kan utformes slik at i slike tilfeller skal uføregraden fastsettes individuelt, men en påpeker likevel at utmålingen må følge skadeserstatningslovens alminnelige regler. Utkastet åpner ikke for selvdømme, men det må finnes en upartisk tvisteordning. Dagens praksis innebærer voldgift. I en slik situasjon kan uføregraden settes både opp og ned.

I spesielle tilfeller kan det være uklart hvilke skader ordningen skal dekke. Dette vil eksempelvis gjelde der det dreier seg om en forverring av uførhet som forelå på ansettelsestidspunktet, eller tilfeller der den teknologiske utvikling medfører at et handikap forringer ervervsevnen. Når trygdemyndighetenes avgjørelse av uføregrad avviker sterkt fra det som virker rimelig, yrke og arbeidsforhold tatt i betraktning, kan § 6-2 (2) i sjeldne tilfeller komme til anvendelse.

6.5.3 Uførepensjonens størrelse

Ved utmåling av uførepensjon skal tjenestetid fra medlemmet ble tatt opp i ordningen fram til det tidspunkt vedkommende tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon legges til grunn. Uførepensjon skal ytes i forhold til uføregraden etter § 6-2. Det er lønnsforholdet på uføretidspunktet som skal legges til grunn.

Hvis uføregraden er så lav at det ikke utbetales uførepensjon fra folketrygden, vil ytelsen fra pensjonsordningen (som skal supplere folketrygden) alene gi et lavt beløp. Det kan i ordningens regelverk spesifiseres at det i slike tilfeller skal gis et tillegg som tilsvarer beregnet, ikke berettiget pensjon fra folketrygden ved denne uføregraden.

Utvalget har drøftet spørsmålet om uførepensjon kan fastsettes som en andel av alderspensjonen. Et argument for å tillate lavere uførepensjon enn alderspensjon, er at i enkelte ordninger som i dag ikke har uføredekning kan kostnadsforhold gjøre det vanskelig å inkludere slik dekning selv om foretaket ønsker det. Hvis uførepensjon kan utgjøre en andel av alderspensjon, vil ordningen falle rimeligere for foretaket, og det kan være grunn til å tro at flere foretak da vil inkludere uføredekning i sin pensjonsordning. Det er uklart om det i dag eksisterer ordninger der uførepensjonen er mindre enn alderspensjonen. Utvalget mener imidlertid at disse ytelsene bør være like og at samlede ytelser bør ses under ett. Det vil også være upraktisk å ha ulike ytelser.

Det kan i regelverket for den enkelte ordning også fastsettes at det betales et barnetillegg for barn som uføretrygdet medlem forsørger eller plikter å forsørge. Det virker rimelig å legge den samme aldersavgrensning til grunn for barnetillegg som for barnpensjon etter § 7-1 (se "*Barnpensjon*" i avsnitt 6.6.1). Slike barnetillegg skal derfor utbetales for barn som medlemmet forsørger eller plikter å forsørge, fram til de fyller 21 år.

6.5.4 Fradrag for andre ytelser

I eksisterende forskrift og i tidligere utkast til nye regler finnes det en rekke ytelser som det i regelverket kan legges opp til at det gis fradrag for. Utvalget ser det ikke som naturlig å opprettholde en så vid fradragsadgang.

I forbindelse med utbetaling fra yrkesskadeforsikring til erstatning for tap i ervervsevne, mener imidlertid utvalget at det er rimelig at det i den enkelte pensjonsordnings regelverk kan fastsettes at fradrag skal gjøres, jf utkastet § 6-4. Disse forsikringene vil i stor grad dekke samme forhold. Det er behov for samordning av ytelsene fra disse forsikringene, siden begge ytelser kan gjelde samme forsikringsstille og premiene betales av samme arbeidsgiver. Det er ikke rimelig at arbeidsgiveren skal pålegges dobbelt dekning. Hvis yrkesskadeerstatningen beregnes ut fra at det foreligger uførepensjon, er samordning allerede skjedd. Hvis ikke, kan det reises spørsmål om hvordan slik beregning skal skje.

Utvalget mener at avkortning som hovedregel kan skje krone for krone, men at andre prinsipper også kan benyttes. Et slikt alternativt prinsipp vil innebære forholdsmessig reduksjon av ytelsene fram til aldersgrensen nås. Ytelsene vil som regel ha ulik form gjennom at uførepensjonen utgjør en årlig strøm mens yrkesskadeerstatningen i hovedregel vil bestå i en engangsutbetaling. Hvis avkortningen skal skje i uførepensjonen, bør den bestå i en reduksjon i utbetalingene der nåverdien (kontantverdien) av avkortningen tilsvarer utbetalingen fra yrkesskadeerstatningen. Fradraget skal legges til pensjonsordningens midler hvis ordningen fortsatt eksisterer. Om forsikringsforholdet består i en fripolise, skal det tillegges fripolisen slik at alderspensjonen øker.

6.5.5 Nedsetting av løpetiden

I noen tilfeller vil den uførepensjon medlemmet har rett på, være så lav at verken medlem eller pensjonsinnretning er tjent med at en lav yttelse utbetales i mange år. Det er da rimelig å velge og utbetale premiereserven som ligger bak ytelsen i form av høyere beløp over en kortere periode. Utvalget mener at en hensiktsmessig grense for slike beløp ligger på omlag 20 pst av folketrygdens grunnbeløp, jf utkastet § 6-5.

6.5.6 Førtidig alderspensjon til ervervsuført medlem

Dersom et medlem i en foretakspensjonsordning tilstås uførepensjon fra folketrygden på grunnlag av minst 75 prosent ervervsuførhet og ikke er sikret uførepensjon i pensjonsordningen, kan utbetaling av alderspensjon ta til inntil fem år før pensjonsalderen. Hvis aldersgrensen i ordningen er høyere enn 67 år, kan likevel utbetalingene ta til fra fylte 62 år. Det er premiereserven for alderspensjon som sammen med beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen som skal danne grunnlag for denne ytelsen. Alderspensjonen vil i et slikt tilfelle derfor bestå av en lavere årlig ytelse enn opprinnelig sikret alderspensjon, men vil komme til utbetaling over flere år. Det vises til utkastet § 6-6.

Forøvrig vises til utkastet § 9-3 om premiefritak under ervervsuførhet og forholdet til uføres alderspensjon.

6.6 PENSJONER TIL ETTERLATTE

Utvalget har kommet fram til at blant ytelsene til etterlatte er pensjon til barn som medlemmet ved sin død pliktet å forsørge eller forsørget den viktigste og mest sentrale, og denne behandles derfor i § 7-1 først i kapitlet. Pensjoner til etterlatte kan også tilgodese ektefelle (§ 7-2 og § 7-3), registrert partner (§ 7-7) eller samboer (§ 7-8). I det følgende vil begrepet ektefellepensjon bli anvendt også når det gjelder pensjon til tidligere ektefelle, registrert partner og samboer der dette virker forenklende.

Utvalget går inn for at en foretakspensjonsordning ikke trenger å inneholde pensjoner til etterlatte. Utvalget anbefaler at hvis foretaket har slike pensjonsytelser, bør de omfatte ytelser til barn. Dette er imidlertid ikke gjort obligatorisk. Etterlatteytelser kan også omfatte ektefelle og registrert partner, og i tillegg samboer hvis ordningens regelverk spesifiserer det. De alminnelige regler for alderspensjon i utkastet §§ 5-2 til 5-10 gjelder tilsvarende for pensjoner til etterlatte, jf § 7-9. Hvis ordningen omfatter pensjoner til etterlatte, skal den imidlertid følge reglene som er nedfelt i dette kapitlet. Pensjonsordningen kan omfatte barnepensjon selv om den ikke omfatter ektefellepensjon.

Enkelte foretak kan ha valgt å bare ha alderspensjon, eller en kombinasjon av alders- og uførepensjon, i sin foretakspensjonsordning. Om lag 19 pst av ordningene besto i 1996 av alders- og uførepensjon, men ikke ektefellepensjon. 22 pst inkluderte ikke barnepensjon, jf *"Praksis i tjenstepensjonsordninger"* i avsnitt 3.3. Det kan virke som om det er mindre foretak som valgte bare å tilby alders- og uførepensjon i sine ordninger, slik at om en ser på andel med pensjoner til etterlatte blant ansatte istedenfor andel av foretak, vil denne være høyere.

Foretak som ikke har ektefelle- og barnepensjon gjennom sin foretakspensjonsordning, kan likevel være dekket på dette området gjennom andre forsikringsforhold. Disse foretakene kan ha valgt en annen form for etterlattedekning, f eks i form av gruppelivsforsikring med større engangsutbetaling. Utvalget har vurdert det slik at denne type utbetalinger ikke er forenlige med de krav til utbetaling over en lengre periode som Stortinget har lagt vekt på i forhold til foretakspensjonsordninger. Det kan også være andre, foretaksspesifikke forhold som gjør det naturlig å ikke tilby etterlatteforsikring i en foretakspensjonsordning. Hvis foretaket på et tidspunkt velger å erstatte ektefellepensjon med gruppelivsforsikring, skal de allerede opptjente rettigheter til ektefellepensjon sikres i pensjonsordningen. De kan f eks ikke tillegges alderspensjonens premiereserve.

Andre ytelser til etterlatte enn de som er nedfelt i utkastet kan ikke sikres i en foretakspensjonsordning.

6.6.1 Barnepensjon

Barnepensjonen skal i regelverket fastsettes å tilsvare en andel av medlemmets lønn eller alderspensjon. Ved utmåling av barnepensjon skal den tjenestetid avdøde har i ordningen, tillagt tiden fram til det tidspunkt vedkommende tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon, legges til grunn. Det kan i regelverket i tillegg fastsettes minstepeløp for hvert barn og regler for beregning av ytelsene etter antall barn.

Barnepensjonen vil være en avledet ytelse av medlemmets lønn eller alderspensjon. Om avdøde har vært eneforsørger eller om barnet av andre grunner er foreldreløs, bør likevel ha innvirkning på utmålingen av pensjon. Utvalget har sett på de trygdeytelser et barn som har mistet begge foreldrene vil få og den praksis som finnes innen pensjonsforsikring og personskadeerstatning i dag. På denne bakgrunn foreslår utvalget at det er naturlig at det fastsettes regler om høyere ytelser til foreldreløse barn, og at det i slik sammenheng heller ikke skal spille noen rolle om barnet får pensjon fra flere pensjonsinnretninger.

Barnepensjon skal etter dagens regler opphøre senest når barnet fyller 21 år, jf NOU 1994:6, avsnitt 5.7.4. Utvalget har vurdert i hvor høy alder barnet fortsatt bør ha rett til slik pensjonsytelse. Dette spørsmålet dreier seg i hovedsak om hvor langt den faktiske forsørgelse strekker seg. Etter barneloven § 53 første ledd varer forsørgelsesplikten til barnet er 18 år. Dette utvides noe etter annet ledd. Der barnet tar videregående skole, vil i de fleste tilfeller foreldrene ha forsørgelsesplikt ut denne. De fleste er ferdige med videregående skole som 19-åring. Innen personskadeerstatning har rettspraksis i de fleste tilfeller lagt til grunn at barn får erstatning ut den videregående skolen. Dette er noe lavere enn høyeste aldersgrense under IPA, gitt i IPA-forskriften § 3-2: «Barnepensjon er ytelse som tilståes [...] og opphører ved barnets død, dog senest når barnet fyller 21 år.»

Utvalget legger også dette til grunn og mener at barnepensjon bør komme til utbetaling fram til barnet fyller 21 år. Utvalget har vurdert det som irrelevant at grensen for eget medlemskap i en pensjonsordning, som er gitt i § 3-3 (1) i utkastet, er lavere enn grensen for barnepensjonen. Utvalget har dessuten vurdert det slik at hvis et barn som mottar pensjon som etterlatt selv blir ufør innen det fyller 21 år, skal det utbetales barnepensjon så lenge uførheten varer.

6.6.2 Ytelser til etterlatt ektefelle, partner eller samboer

Utkastet §§ 7-2 og 7-7 likestiller ektefelle og registrert partner som etterlatt. Pensjon til fraskilt ektefelle bestemmes etter reglene i ekteskapslovgivningen, jf utkastet § 7-3. I den enkelte pensjonsordnings regelverk kan det også tas inn at samboer skal inngå som etterlatt etter § 7-8. Ektefelle og registrert partner skal imidlertid gå foran samboer. Ifølge folketrygdloven har fraskilt ektefelle rett til pensjon som etterlatt dersom dødsfallet finner sted innen 5 år etter skilsmissen. Ekteskapet må i tillegg ha vart i minst 25 år eller i minst 15 år dersom det er barn i ekteskapet.

Ved delingen i et skilsmisseoppgjør vil det i mange tilfeller kunne være slik at pensjonsrettigheter kan holdes utenfor. Dersom en fraskilt ektefelle med slike «udelte» pensjonsrettigheter dør, kan den gjenlevende ektefellen også få del i avdødes eventuelle rettigheter i pensjonsordninger utenfor folketrygden, jf den nye ekteskapslovens §§ 86 og 87. Retten til slik ektefellepensjon er betinget av at avdøde ved skilsmissen var eller hadde vært medlem av en pensjonsordning utenfor folketrygden som omfatter ektefellepensjon. Ekteskapet må ha vart i minst 10 år og den fraskilte må ha vært minst 45 år ved skilsmissen. Med pensjonsordning menes offentlig pensjonsordning og privat kollektiv pensjonsordning med obligatorisk tilslutning, mens individuelle pensjonsforsikringer og foreningsforsikringer faller utenfor. Retten til denne type pensjon til etterlatte ble gjort strengere ved den nye

ekteskapsloven: Kravet til ekteskapets varighet ble økt fra 5 til 10 år og kravet til alder ved skilsmisse ble økt fra 35 til 45 år. Dersom avdøde hadde flere fraskilte ektefeller som oppfyller kravene, vil pensjonen deles mellom de berettigede i forhold til antall påbegynte år hver av dem var gift med avdøde. Ifølge lovens forarbeider (NOU 1987: 30 side 156), kan fraskilt ektefelles rett til ektefellepensjon dels begrunnes med formuesrettslige synspunkter. Pensjonsretten vil for en stor del kunne være opptjent gjennom innbetaling under det tidligere ekteskap. Utbetaling til fraskilt ektefelle vil derved også ha karakter av en utsatt deling av disse verdier.

Hvis det er spesifisert i regelverket, kan pensjonsordningen omfatte pensjon til etterlatt samboer på det tidspunkt medlemmet dør. Retten til pensjon for ektefelle og registrert partner vil gå foran samboers rett til pensjon. Om medlemmet ved sin død har fraskilt ektefelle eller partner, og samboer, ytes pensjon til samboer ut fra den tid som er gått siden samboerforholdet ble etablert. Det vil være denne tiden som gjelder selv om det også er inngått ekteskap eller registrert partnerskap under samboerforholdet.

6.6.3 Størrelse og varighet

Ektefellepensjon skal ifølge § 7-4 første ledd fastsettes som en del av medlemmets alderspensjon eller av lønn ved medlemmets død, etter hva som er mest hensiktsmessig basert på den form man har valgt for å fastsette alderspensjonen (§ 5-2). Ved utmåling av pensjoner til etterlatte etter medlem som dør før pensjonsalder, skal den tjenestetid medlemmet har i ordningen tillagt tiden fram til det tidspunkt vedkommende tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon, legges til grunn.

Dersom det er flere mottakere av ektefellepensjon (fraskilte ektefeller, tidligere partnere etc), skal pensjonen fordeles mellom disse, jf "*Ytelser til etterlatt ektefelle, partner eller samboer*" i avsnitt 6.6.2 over.

I folketrygden og i offentlige pensjonsordninger er ektefellepensjon en livsvarig yttelse. Utvalget er av den oppfatning av ektefellepensjon i private pensjonsordninger som hovedregel bør være livsvarig. Et flertall i utvalget mener imidlertid at ektefellepensjon også bør kunne være opphørende, mens utvalgets medlemmer Veierud og Aabakken vil foreslå at ektefellepensjon, på samme måte som alderspensjon, bare kan være livsvarig, jf spesialmerknadene til § 7-2 annet ledd.

6.6.4 Om avkortning av pensjon til etterlatt mot arbeidsinntekt

I Velferdsmeldingen foreslo Regjeringen en innstramming i folketrygdens pensjoner til etterlatte. Stortingets flertall pekte i innstillingen på at behovet og begrunnelsen for slike ytelser til etterlatte i framtiden vil reduseres som følge av at yrkesaktiviteten blant kvinner økte sterkt på 70- og 80-tallet med derav opparbeidet egen tilleggs pensjon, kombinert med gradvis effekt av ordningen med opptjening av pensjonspoeng for omsorg i hjemmet. Det kan virke som om dagens avkortningsregler praktiseres liberalt, slik at etterlatte som ikke har arbeidsinntekt fordi de ikke ønsker å være i arbeid, heller ikke får redusert pensjonsutbetaling. Pensjonsytelsen den etterlatte får, kan med andre ord i en del tilfeller hemme insentivene til yrkesaktivitet blant kvinner. Stortingsflertallet la i innstillingen til Velferdsmeldingen vekt på at:

«selv om yrkesaktiviteten blant kvinner i dag er langt høyere enn for en del år siden, vil likevel etterlattepensjon for en del kvinner gjøre det lite lønnsomt å være eller bli yrkesaktiv siden etterlattepensjonen avkortes mot egen arbeidsinntekt.

Flertallet sluttet seg til at det bør vurderes en justering av folketrygdens regler i retning av at avdøde ektefelles tilleggspensjonsopptjening får mindre betydning. I Stortingsinnstillingen skrev sosialkomiteen videre om folketrygdens ytelser til etterlatte:

«Flertallet viser til at etterlattepensjonen ifølge regelverket skal graderes etter hvor stor inntekt man kan forvente at den gjenlevende vil skaffe seg. Lovens intensjon bør praktiseres slik at ikke etterlatte som har mulighet til arbeid, heller kan heve etterlattepensjon over mange år. Etterlattepensjon skal m.a.o. i utgangspunktet ikke være den måten som etterlatte i yrkesaktiv alder får sin inntekt på over lang tid.

Flertallet viser til at situasjonen for etterlatte normalt vil være svært forskjellig avhengig av alder og derigjennom tidligere samlivsform. Middeldrende og eldre kvinner, som har tilpasset seg en tradisjonell samlivsform som hjemmearbeidende, vil ofte ha dårligere mulighet til inntektsgivende arbeid enn yngre kvinner og menn som mister sin ektefelle. På denne bakgrunn mener flertallet det bør vurderes en form for aldersgradering av etterlattepensjonen slik at etterlattepensjon til yngre etterlatte kun kan ytes i et tidsbegrenset antall år. En slik eventuell endring av reglene for etterlattepensjon kan selvsagt kun gjelde nye tilfeller.» (Side 90)

Utvalget følger opp Stortingets intensjoner for folketrygdens pensjonsytelser til etterlatte også i foretakspensjonsordninger. Utvalget vil peke på at opphørende ytelser kan være et problem for eldre etterlatte, men at avkortning av ytelsene mot forventet arbeidsinntekt kan være et tilskudd til arbeidslinjen. Avkortningen vil her bidra til at særlig yngre kvinner ikke trekker seg ut av arbeidslivet for å leve på pensjon som etterlatt. Slik tilbaketrekning, selv om det er for relativt få år, vil gjøre det svært vanskelig å komme tilbake til arbeidslivet etterpå. Det skal derfor etter utkastet § 7-5 gjøres fradrag i pensjoner til etterlatte (ektefelle, partner eller samboer) som ikke har fylt 67 år for forventet ervervsinntekt, med mindre ordningens regelverk har andre bestemmelser. Premien beregnes uten hensyn til ervervsprøving, og det overskytende vil ved avkortning tilføres premiefondet. Hvis ytelsen kommer fra en fripolise, tilfaller det overskytende kollektivet.

Fradrags maksimale størrelse reguleres etter § 7-6 første ledd til 40 pst av den del av forventet årlig ervervsinntekt som overstiger 8 ganger folketrygdens grunnbeløp. Folketrygdpensjonen vil altså allerede være avkortet i sin helhet før pensjon fra foretakspensjonsordning avkortes. Særlig er det i andre ledd lagt vekt på at om det i folketrygden er satt en forventet ervervsinntekt, skal denne legges til grunn i foretakspensjonsordninger. For lave pensjonsytelser, dvs beløp som er mindre enn 10 pst av grunnbeløpet ved inngangen til året, kan det ikke gjøres fradrag. For etterlatt ektefelle som fortsetter i inntektsgivende arbeid etter fylte 67 år, skal ikke forventet, men virkelig ervervsinntekt legges til grunn.

Det følger ikke at en pensjonsordning som har ervervsprøving for etterlatte under 67 år må ha samme ordning for etterlatte mellom 67 og 70 år. I det siste tilfellet er det likevel viktig å oppfordre til fortsatt yrkesdeltakelse, og reduksjon i samlet inntekt på grunn av avkortning kan føre til at pensjonisten velger å fortsette lenger i eget arbeid.

Videre gjelder bestemmelsene i §§ 5-2 til 5-10 tilsvarende for pensjoner til etterlatte.

6.7 PENSJONSORDNINGENS MIDLER

6.7.1 Oversikt over gjeldende regler

Livsforsikringselskapene og pensjonskassene skal til enhver tid være i stand til å oppfylle sine pensjonsforpliktelser. I forsikringsvirksomhetsloven med tilhørende forskrifter er det fastsatt regler om kapitaldekning og solvensmargin. I tillegg stilles krav om fondsavsetninger og premieberegning, samt krav til forvaltningen av fondsmidlene. Reglene skal sikre soliditet i selskapene og pensjonskassene.

Etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-2 første ledd skal et livsforsikringselskap i sin årsbalanse føre opp et forsikringsfond til dekning av selskapets forpliktelser etter livsforsikringsavtalene. Således kan forsikringsfondet nærmest betraktes som forsikringselskapets gjeld til kundene. Ved pensjonskasseforskriften §§ 2 og 16 er bestemmelsen om forsikringsfond gitt tilsvarende anvendelse for pensjonskasser.

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

Overskudd dannes f eks når den faktiske avkastningen som selskapet har oppnådd på midlene, samt overskudd på de øvrige forsikringselementene og etter fradrag for kostnadselementene, er høyere enn den renten som ligger til grunn for premieberegningen, dvs grunnlagsrenten⁴. Videre inngår eventuelt overskudd på de øvrige grunnlagselementene. Det følger av forsvl. § 8-1, jf § 3-2, at den andel av overskuddet som selskapet med hjemmel i vedtektene ikke tilbakeholder for betjening og oppbygging av egenkapital⁵, skal tilbakeføres til forsikringstakerne eller de berettigede til ytelsene etter forsikringskontraktene. Overskuddet tildeles årlig den enkelte kontrakt etter kontraktens bidrag til dannelsen av overskuddet og etter nærmere regler fastsatt i forskrift av 1. juni 1990 nr 430 om overskudd i livsforsikring. Andelen av overskuddet framgår av den årlige kontoutskriften som skal sendes kundene innen 1. juni. Andelen av tilleggsavsetninger og kursreserver tildeles ikke med endelig virkning. Etter forskrift av 26. mai 1995 nr 583 om kontoføring og kontoutskrift i livs- og pensjonsforsikring, skal kontoutskriften vise kontoens verdiutvikling i løpet av siste år.

Forsikringsvirksomhetsloven (forsvl) regulerer ikke nærmere hvordan overskuddet på kollektive kontrakter skal fordeles mellom foretaket og pensjonsordningens medlemmer. Problemstillingen er drøftet bl a i forarbeidene til forsikringsvirksomhetsloven. Det vises til Ot prp nr 42 (1986-87) side 47-48. Finansdepartementet la her til grunn at overskuddsanvendelsen burde reguleres i forsikringsavtalen og viste til det pågående arbeidet med ny forsikringsavtalelov. Det følger av lov av 16. juni 1989 nr 69 om forsikringsavtaler (FAL) § 19-2 at en kollektiv pensjonsforsikringsavtale skal fastsette om forsikringens overskudd skal godskrives forsikringstakeren (arbeidsgiver) eller medlemmene⁶. Det følger av 1968-reglene § 7 første ledd at overskudd som iht livsforsikringsavtalen skal godskrives forsikringstakeren (arbeidsgiver), i sin helhet skal overføres til premiefondet.

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

5. Inntil 35 pst av overskuddet kan tilbakeholdes i selskapet, iht retningslinjer for Kredittilsynets godkjennelse av vedtekter.

Ordningen med tilleggsavsetninger, som ble innført høsten 1993, innebærer at livsforsikringsselskapene kan benytte en del av overskuddet til tilleggsavsetninger i forsikringsfondet. Formålet med ordningen er å styrke soliditeten i selskapene ved å gi selskapene anledning til å bygge opp bufferkapital for å kunne møte svingninger i verdipapirmarkedet. Tilleggsavsetningene inngår i forsikringsfondet, men skiller seg fra de øvrige midler i fondet ved at de ikke tildeles kundene med endelig virkning ved den årlige overskuddstildelingen. Tilsvarende gjelder for kursreserver som utgjøres av differansen mellom markedsverdien på selskapenes verdipapirer og bokført verdi. Midlene – tilleggsavsetningen og kursreserven – «tilhører» likevel kundene på den måten at den enkelte kontrakts andel av tilleggsavsetningene skal tildeles ved utbetaling, gjenkjøp og flytting, jf flytteforskriften § 3-12 (forskrift av 27. november 1991 nr 757 om rett til overføring av oppsamlede midler knyttet til kollektiv eller individuell livs- eller pensjonsforsikring).

Ved endring av pensjonskasseforskriften av 23. april 1996, fikk pensjonskassene tilsvarende adgang til å foreta tilleggsavsetninger for skatteårene 1995 og 1996. Bakgrunnen var pensjonskassenes begrensede muligheter til å dekke eventuelt underskudd med premiefondsmidler. Det vises til at pensjonskassene etter gjeldende standardvedtekter bare kan benytte premiefondsmidler som overstiger 10 ganger årets premie til dekning av underskudd. Ordningen med tilleggsavsetninger for pensjonskasser (og kursreserver etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 for konsernpensjonskasser), samt nevnte adgang i standardvedtektene til dekning av underskudd, ble gjort midlertidig i påvente av utvalgets utredning av premiefondets status.

Premiefond og pensjonsreguleringsfond inngår i pensjonsordningens midler og inngår i forsikringsfondet. Skatteloven § 44 første ledd bokstav k regulerer foretakets fradragsrett for tilskudd til premie- og pensjonsreguleringsfond. 1968-reglene §§ 7 og 8 regulerer anvendelsen av fondsmidlene. Det vises til nærmere omtale nedenfor i "[Premiefond](#)" i avsnitt 6.9 om premiefond og "[Pensjonsregulering](#)" i avsnitt 6.10 om pensjonsregulering.

6.7.1.1 Utvalgets forslag

Forvaltning og disponering av midler knyttet til en foretakspensjonsordning skal skje i samsvar med de regler som utvalget foreslår. Utvalget mener at loven bør angi klart hva som menes med «midler knyttet til pensjonsordningen». Det vises til utkastet § 8-1 hvor det framgår at en pensjonsordnings midler omfatter premiere-serve til sikring av opptjent pensjon til enhver tid, premiefond, tilleggsavsetninger, kursreserver og et nytt fond, kalt pensjonistenes overskuddsfond.

I tilfeller der arbeidstaker slutter før pensjonsalderen, påligger det pensjonsordningen å sørge for at vedkommendes opptjente pensjonsrettigheter sikres ved en fripolise, jf utkastet § 4-7. Videre fastslår § 4-9 i utkastet at fripolisen utgjør et eget rettsforhold mellom den som har mottatt fripolisen og livsforsikringsselskapet eller pensjonskassen som har utstedt den. For å skape sammenheng i reglene, finner utvalget det hensiktsmessig å presisere at pensjonsordningens midler ikke omfatter midler knyttet til fripoliser. Det vises til utkastet § 8-1 annet ledd.

Utvalget foreslår en bestemmelse i utkastet § 8-2 om at pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med reglene i eller fastsatt i medhold av loven. Det foreslås regler om disponering av premiefondsmidler i utkastet kapittel 10. Etter

6. Under behandlingen av forslaget til ny lov forsikringsavtaler, foreslo Forbruker- og administrasjonskomiteen endring på dette punktet slik at overskuddet skulle godskrives medlemmene med mindre annet var fastsatt i tariffavtale. Komiteens forslag ble imidlertid ikke fulgt opp under Stortingets behandling.

någjeldende regler kan premiefondsmidler anvendes til pensjon også til arbeidstakere som på grunn av høy alder eller arbeidsudyktighet ikke er tatt opp som medlemmer i pensjonsordningen, jf 1968-reglene § 7 nr 2 bokstav d. Etter utvalgets syn bør premiefondsmidler fortrinnsvis benyttes til å sikre pensjonsordningens medlemmer. På denne bakgrunn finner utvalget ikke grunn til å videreføre adgangen til å anvende pensjonsordningens midler til arbeidstakere som ikke er medlemmer. Det foreslås en uttrykkelig bestemmelse om dette i utkastet § 8-2 annet ledd. Det vises i denne sammenheng også til utvalgets forslag om å begrense adgangen til unntak fra hovedregelen om obligatorisk medlemskap for alle arbeidstakere i foretaket, jf særlig utkastet § 3-9 første ledd.

Ved opprettelse av en foretakspensjonsordning, enten ved tegning av kollektiv pensjonsforsikring i et livsforsikringsselskap eller ved opprettelse av pensjonskasse, sikrer foretaket de pensjonsforpliktelser som det har påtatt seg gjennom arbeidsavtaler. I lys av foretakets posisjon som forsikringstaker eller eventuelt som medlem av pensjonskassens styre, er det viktig at foretakets disposisjonsrett over pensjonsordningens midler begrenses av hensyn til sikring av medlemmenes rettigheter. Blant annet er det viktig å ha regler som sikrer at pensjonsordningens midler ikke kan nyttes til sikring eller dekning av foretakets gjeld.

Adgangen til pantsettelse av et medlems rett etter en kollektiv forsikring er regulert i forsikringsavtaleloven § 19-13. Etter bestemmelsen er det ikke adgang til å pantsette retten etter en kollektiv pensjonsforsikring, jf Ot prp nr 49 (1988-89) s 153. I opptjeningstiden kan retten etter en kollektiv tjenstepensjonsforsikring som hovedregel ikke tjene til gjeldsdekning, jf forsikringsavtaleloven § 16-1. Etter at pensjonen har begynt å løpe, kan medlemmets kreditorer søke dekning i pensjonsutbetalinger innenfor rammen av lov om fordringshavernes dekningsrett av 8. juni 1984 nr 59 (dekningsloven) § 2-7.

Med «retten etter en kollektiv pensjonsforsikring» må forstås medlemmets andel av premiereserven. Pensjonsordningens midler, slik utvalget definerer det i utkastet, er et videre begrep og omfatter blant annet premiefond og pensjonistenes overskuddsfond. For disse fond foreslås dessuten særlige regler om disponering av midlene. På denne bakgrunn mener utvalget at det er nødvendig med en regel om at pensjonsordningens midler ikke kan stilles som sikkerhet for eller nyttes til dekning av foretakets gjeld. Det vises til utkastet § 8-3 annet ledd.

Videre foreslår utvalget en særlig regel om fordeling av overskudd som tilordnes pensjonsordningen, jf utkastet § 8-5. Det følger av forsikringsavtaleloven § 19-2 annet ledd at en kollektiv pensjonsforsikringsavtale skal fastsette om forsikringens overskudd skal godskrives forsikringstakeren eller medlemmene. Etter dagens praksis avtales i de fleste tilfeller at det overskuddet som tilordnes pensjonsordningen, skal godskrives foretaket og overføres til premiefond etter 1968-reglene § 7. Utvalget foreslår imidlertid at det gjøres et unntak fra hovedregelen for overskudd fra premiereserven tilknyttet pensjoner som er under utbetaling. Disse midlene bør etter utvalgets syn overføres til pensjonistenes overskuddsfond – og ikke til premiefondet – og nyttes til regulering av pensjoner under utbetaling, jf utkastet § 8-5 annet ledd. Etter utvalgets syn bør hovedregelen være at overskudd tildelt etter reglene i forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 og tilhørende forskrift, i sin helhet godskrives foretaket og overføres til premiefondet. Utvalgets forslag til regler om disponering av overskuddet vil innebære en vesentlig begrensning av den avtalefrihet som forsikringsavtaleloven § 19-2 annet ledd legger til grunn. Utvalget foreslår derfor at forsikringsavtalelovens bestemmelse endres.

Formålet med reglene om pensjonistenes overskuddsfond er å etablere en ordning for oppregulering av pensjoner under utbetaling, se "*Pensjonsregulering*" i avsnitt 6.10 nedenfor. Midler i fondet skal hvert år benyttes til oppregulering, men

kan ikke overstige den årlige oppregulering av folketrygdens grunnbeløp, jf utkastet § 11-2 tredje ledd og § 11-4. Således sikrer en at verdien av pensjonsutbetalingene til pensjonistene i store trekk følger lønns- og prisstigningen. Reglene om pensjonistenes overskuddsfond har i hovedsak samme formål som dagens pensjonsreguleringsfond, men reglene foreslås utformet slik at det er en plikt til årlig oppregulering. I motsetning til dagens regler gjelderplikten uavhengig av om fondet har nådd en viss størrelse. Etter utvalgets vurdering vil det derfor ikke være behov for å videreføre ordningen med pensjonsreguleringsfond. Utvalget foreslår overgangsbestemmelser om avvikling av pensjonsreguleringsfond og overføring av midler til pensjonistenes overskuddsfond. Det vises til nærmere omtale av pensjonsregulering under "*Pensjonsregulering*" i avsnitt 6.10 nedenfor.

6.7.2 Pensjonskassens forhold til foretaket

Opprettelse av egen pensjonskasse er et alternativ til å tegne kollektiv pensjonsforsikring i et livsforsikringselskap for de foretak som ønsker å sikre avtalte pensjonsytelser for de ansatte. En pensjonskasse er et eget rettssubjekt. Den er normalt kapitalisert ved innskudd og eventuelt ansvarlig lån fra foretaket den er opprettet for, men kan også hente inn kapital fra markedet. For å hindre at økonomiske problemer i foretaket forplanter seg til pensjonskassen, gjelder særlige kapitalforvaltningsregler for plassering i verdipapirer utstedt av foretaket og for pensjonskassens lån, eller garanti for lån, til foretaket. Det vises til nærmere omtale i "*Kapitalforvaltning*" i avsnitt 6.7.3 nedenfor. For å sikre at pensjonskassene er i stand til å oppfylle sine pensjonsforpliktelser, er det særlig viktig at en pensjonskasses midler ikke blandes sammen med foretakets midler. Sett bort fra de tilfeller hvor pensjonskassen, innenfor tillatt ramme, har garantert for foretakets lån, vil pensjonskassens midler ikke hefte for foretakets forpliktelser. Etter utvalgets syn er separasjon av midlene et viktig prinsipp som bør nedfelles i den nye loven om foretakspensjonsordninger. Utvalget foreslår en bestemmelse om forholdet til foretaket i utkastet § 8-3.

Transaksjoner mellom foretak i finanskonsern skal være forretningsmessige, jf finansieringsvirksomhetsloven § 2a-8. Tilsvarende krav for foretak i samme konsern følger av lov av 13. juni 1997 nr 44 om aksjeselskaper (aksjeloven) og lov av 13. juni 1997 nr 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven) §§ 3-9. Formålet er å hindre at konserninterne transaksjoner prises slik at de innebærer en formuesoverføring mellom foretakene. Etter utvalgets syn kan tilsvarende hensyn anføres på forholdet mellom foretaket og pensjonskassen der pensjonskassen mottar kapitalinnskudd eller ansvarlig lån fra foretaket. Slik utvalget ser det, foreligger det i disse tilfeller en fare for «uthuling» av pensjonskassens overskudd ved at foretaket gis en for høy avkastning på kapitalinnskudd eller ansvarlig lån. På denne bakgrunn foreslår utvalget en regel om at rente eller utbytte på midler som foretaket har tilført pensjonskassen i form av kapitalinnskudd eller ansvarlig lån, skal stå i rimelig forhold til innskuddet og den risiko som knytter seg til det, jf utkastet § 8-6 første ledd. Innskutt egenkapital betinger vanligvis høyere kapitalavkastning enn lånekapital. Pensjonskassens lån til foretaket er omtalt under "*Kapitalforvaltning*" i avsnitt 6.7.3 nedenfor.

6.7.3 Kapitalforvaltning

Som en del av de samlede soliditetskrav for å sikre at forsikringselskapene er i stand til å oppfylle sine forpliktelser, er det i forsikringsvirksomhetsloven § 7-4 og tilhørende forskrift regler for et forsikringselskaps forvaltning av eiendeler til

dekning av forsikringsmessige avsetninger (forsikringsfondet). Ved pensjonskasseforskriften §§ 2 og 9 er forsikringsvirksomhetslovens kapitalforvaltningsregler i stor utstrekning gitt tilsvarende anvendelse for pensjonskasser.

Forsikringsvirksomhetsloven § 7-4 første ledd inneholder en forsvarlighetsstandard og generelle krav til et forsikringsselskaps kapitalforvaltning. De generelle krav innebærer at selskapet i forvaltningen plikter å ivareta hensyn til både sikkerhet, risikospredning, likviditet og avkastning. § 7-4 annet ledd gir hjemmel for Kredittilsynet til å pålegge et selskap å endre en plassering innen en fastsatt frist dersom Kredittilsynet finner at plasseringen er i strid med lov eller forskrift, eller for øvrig er gjort på ubetryggende eller åpenbart uheldig måte.

Gjeldende regler inneholder i tillegg visse kvantitative plasseringsbegrensninger, jf forskrift av 23. april 1997 nr 377 om forsikringsselskapers kapitalforvaltning. Forskriften regulerer uttømmende hvilke typer eiendeler som kan dekke de forsikringsmessige avsetningene. Et forsikringsselskap kan plassere inntil 20 pst av eiendeler til dekning av forpliktelsene i aksjer, andre selskapsandeler og andeler i verdipapirfond som etter vedtektene helt eller delvis plasserer midler i aksjer.

Plassering i rentebærende obligasjoner og fordringer som ikke har tinglyst tilfredsstillende pantesikkerhet mv, samt fast eiendom som ikke kan karakteriseres som omsettelig bolig og kontor/forretningseiendom, må til sammen ikke overstige 30 pst av eiendeler til dekning av forsikringsmessige avsetninger. Forskriften inneholder i tillegg to generelle begrensningsregler som retter seg mot plasseringer i unoterte verdipapirer og lignende, og plasseringer i usikrede utlån, jf kapitalforvaltningsforskriften § 7. I tillegg stilles det krav om valutamatching, dvs krav om at tilgodehavende i en valuta til enhver tid skal motsvare minst 80 pst av selskapets forsikringsmessige avsetninger i samme valuta.

Videre gjelder begrensninger i adgangen til å plassere i verdipapirer fra en enkelt utsteder. Lovens generelle krav om risikospredning innebærer at bare en viss del av eiendelene kan plasseres hos en enkelt utsteder/låntaker. Et livsforsikringsselskap kan ikke eie verdipapirer utstedt av en enkelt utsteder eller ha fordringer på en enkelt debitor som til sammen utgjør mer enn 3 prosent av selskapets forsikringsmessige avsetninger. Et livsforsikringsselskap kan videre plassere inntil 2 prosent av forsikringsmessige avsetninger i fast eiendom. Sikkerhetshensynet ligger også til grunn for regelen i forsikringsvirksomhetsloven § 7-2 (og pensjonskasseforskriften § 2), hvor det er fastsatt at et forsikringsselskap (eller en pensjonskasse) ikke kan eie eller ved stemmegivning representere mer enn 15 pst av aksjene eller andelene i ett foretak.

Ved endring av pensjonskasseforskriften 23. april 1997, er enkelte av bestemmelsene i forskriften for livsforsikringsselskaper av samme dato gitt tilsvarende anvendelse, jf pensjonskasseforskriften § 9. Dette gjelder bl a de generelle plasseringsbegrensningene. Kredittilsynets veiledende norm er at pensjonskassers eiendeler tilsvarende inntil 50 prosent av ansvarlig kapital kan plasseres hos en enkelt utsteder/låntaker. Pensjonskasseforskriften § 9 har i tillegg enkelte særregler om pensjonskassens forhold til foretaket. En pensjonskasse kan ikke eie aksjer, eierandeler eller andre former for ansvarlig kapital i foretaket. Pensjonskassens beholdning av andre verdipapirer utstedt av foretaket, samt lån til foretaket eller garanti for lån til foretaket, skal ikke overstige 20 pst av pensjonskassens forvaltningskapital. Med lån forstås også innskudd, dersom foretaket pensjonskassen er opprettet for, er en bank. Slike plasseringer må være sikret med pant innenfor 50 pst av forsvarlig verdi av pantet, med unntak for innskudd i bank og lån med såkalt negativ pantsettelsesklausul. 20 prosent-begrensningen gjelder samlet (konsolidert) for alle foretak i samme konsern. Videre må pensjonskassens utlån mv til foretaket og plassering i fast eiendom som leies eller på annen måte brukes av det foretaket som pensjon-

skassen er opprettet for, eller av annet foretak i samme konsern, samlet ikke overstige 35 pst av eiendeler til dekning av forsikringsmessige avsetninger.

Pensjonskasseforskriften stiller ikke krav til nivået på avkastningen på pensjonskassens lån til foretaket, men Kredittilsynet har ut fra lovens generelle krav om forvaltning under hensyn til avkastning, lagt til grunn at renten på lån til foretaket skal settes lik markedsrenten for tilsvarende lån (jf Kredittilsynets rundskriv nr 28/93 av 19. august 1993).

For forvaltning av midler i premie- og pensjonsreguleringsfond, gjelder forskrift av 21. november 1989 nr 1170, fastsatt i medhold av forsikringsvirksomhetsloven § 7-9. Forskriftens bestemmelser gjelder tilsvarende for pensjonskasser, jf pensjonskasseforskriften § 13. Pensjonsreguleringsfond kan bare opprettes i og forvaltes av den pensjonsinnretning der tjenestepensjonsordningen er opprettet. Premiefond kan også opprettes i og forvaltes av bank. Premiefond er da et kapitalbeløp (bankinnskudd), med klausuler mht disponeringsadgang. Midlene skal forvaltes i samsvar med de regler som gjelder for forvaltningsinstitusjoner, jf forskriften § 6.

6.7.3.1 *Utvalgets forslag*

Privat tjenestepensjonsforsikring etter skatteloven tegnes i et livsforsikringselskap eller pensjonskasse, jf 1968-reglene § 1 bokstavene a) og b). Således kommer de til enhver tid gjeldende kapitalforvaltningsregler til anvendelse ved forvaltningen av pensjonsordningens midler. Etter utvalgets syn bør dette klart framgå av den nye loven om foretakspensjonsordninger. Det vises til utkastet § 8-4 første ledd.

Ut fra lovens krav om best mulig avkastning innenfor rammen av sikkerhet og risikospredning, og for å hindre formuesoverføringer mellom pensjonskassen og foretaket som ikke er forretningsmessige, foreslår utvalget en bestemmelse om at renten på pensjonskassens lån til foretaket eller pensjonsordningens medlemmer skal settes lik markedsrenten for tilsvarende lån. Utvalget understreker at de rentesatser som benyttes skal være satt ut fra forretningsmessige hensyn, og mener at de rentesatser som bankene tilbyr, normalt vil gi god veiledning om rentenivået. Utvalget finner det misvisende å knytte nivået til normalrentesatsen for rimelige lån i arbeidsforhold, fordi denne renten er fastsatt ut fra andre, ikke forretningsmessige hensyn. Det vises til utkastet § 8-4 annet ledd.

6.7.4 **Krav til ansvarlig kapital i pensjonskasser**

1. juli 1993 ble krav til ansvarlig kapital gjort gjeldende for pensjonskasser, jf pensjonskasseforskriften § 8. Med enkelte unntak er forsikringsvirksomhetsloven § 7-3 med tilhørende forskrifter gitt tilsvarende anvendelse for pensjonskasser. En pensjonskasse skal innen 31. desember 1997 ha en kapitaldekning som til enhver tid utgjør minst 8 prosent (minst 10 prosent for pensjonskasser med forvaltningskapital på mindre enn 10 millioner kroner), av eiendeler og forpliktelser utenfor balansen beregnet etter et risikovektet beregningsgrunnlag etter nærmere regler i forskrifter fastsatt 1. juni 1990 nr 435 og 22. oktober 1990 nr 875. Et minstekrav for å drive virksomhet er at pensjonskassen har en kjernekapital på minst 200 000 kroner. Beregningsforskriften (1. juni 1990 nr 435) regulerer sammensetningen av den ansvarlige kapital. Etter § 3 nr 13 har Finansdepartementet adgang, på nærmere angitte vilkår, til å samtykke i at annen kapital enn oppregnet i § 3 nr 1-11 (aksjekapital, ulike fond mv), skal regnes som kjernekapital ved beregningen.

Begrunnet i store premiefond har flere foretak på vegne av pensjonskassen søkt Finansdepartementet om samtykke til å benytte premiefondsmidler som ansvarlig

kapital. Foretakene finner det lite rimelig å måtte skyte inn kapital eller yte ansvarlige lån til pensjonskassen så lenge premiefondet er vesentlig større enn det med rimelighet trenger å være. Det er i denne sammenheng vist til at alt overskudd som tildeles foretaket skal overføres til premiefondet. Departementet har ikke gitt slikt samtykke. Ansvarlig kapital har til formål å være en buffer mot tap som måtte oppstå som følge av pensjonskassens forvaltning av midlene. Dette formålet ligger utenfor 1968-reglene § 7 om anvendelsen av premiefondsmidler. I alle tilfeller oppfyller ikke premiefondet vilkårene i annet og fjerde punkt i beregningsforskriften § 3 nr 13. Vilåret i § 3 nr 13 annet punktum om at fondet skal kunne nyttes til dekning av tap eller underskudd ved løpende drift, anses ikke som oppfylt fordi det er foretaket som disponerer over premiefondet. Vilåret i fjerde punktum i § 3 nr 13 om at kapitalen ikke skal kunne tilbakeføres uten ved avvikling, kan heller ikke anses som oppfylt fordi foretaket løpende kan belaste premiefondet for årlig premie.

Utvalgets forslag bygger på at premiefondsmidler fortsatt ikke skal kunne nyttes til dekning av tap som følge av forvaltningsmessig risiko, se "*Om premiefondsmidler bør regnes som ansvarlig kapital i pensjonskasser*" i avsnitt 6.9.7. Samtidig foreslår utvalget å innføre et tak for premiefondets størrelse og regler for tilbakeføring av midler til foretaket, jf utkastet § 10-4. Det vises til nærmere omtale av ulike problemstillinger i tilknytning til premiefond i "*Premiefond*" i avsnitt 6.9 nedenfor.

6.8 PREMIE, PREMIERESERVE MV

6.8.1 Premiereserve

Ser en bort fra adgangen til å opprette tariffestet pensjonsordning godkjent av Helse- og sosialdepartementet, må en pensjonsordning etter skatteloven i henhold til § 1 i 1968-reglene vært sikret enten i forsikringsteknisk oppbygget pensjonskasse eller i en kollektiv pensjonsforsikring i et livsforsikringsselskap. Forsikringsvirksomhetsloven med tilhørende forskrifter setter krav til oppbygging av premiereserve i livsforsikringsselskaper og pensjonskasser.

For pensjonsordninger kan premiereserven noe forenklet defineres som nåverdien av opptjente pensjonsrettigheter etter pensjonsordningens pensjonsplan, fratrukket nåverdien av framtidige premieinnbetalinger. Ved bruk av terminpremier opphører premieinnbetalingen som tidligere nevnt på et avtalt tidspunkt. For pensjonsordninger i henhold til 1968-reglene er dette tidspunktet pensjonsalderen. For pensjonister er premiereserven derfor nåverdien av gjenstående pensjonsutbetalinger.

Forsikringsvirksomhetsloven § 8-2 som også er gjort gjeldende for pensjonskasser, bestemmer at det skal foreligge et forsikringsfond, og at det i forsikringsfondet skal avsettes nettopremiereserver. Hvorvidt det er brutto- eller nettopremiereserver som skal avsettes i forsikringsfondet, har for øvrig vært vurdert ved en rekke anledninger, senest av Harlemutvalget. Hovedargumentene er at bruttopremiereserven gir bedre sammenheng mellom regnskap og avsetninger og de forutsetninger som er gjort i beregningsgrunnlaget. Denne metoden anses derved å være i bedre overensstemmelse med god regnskapsskikk. Nettopremiereserven gir derimot bedre sikkerhet dersom beregningsgrunnlagets forutsetninger skulle svikte. De engangskostnader som påløper ved tegning av forsikringen, skal etter denne metoden utgiftsføres i regnskapsåret. Reglene gir adgang til å gjøre fradrag for en del av de påløpne engangskostnadene, jf lov om forsikringsselskaper av 1911 § 81 som gjelder inntil videre, jf § 15-4 i forsikringsvirksomhetsloven. Det er imidlertid bare et fåtall av livsforsikringsselskapene som har benyttet seg av muligheten til å gjøre slikt fradrag.

Forsikringsvirksomhetslovens krav til premiereserve har også betydning for det enkelte medlems opptjening av rettigheter i en pensjonsordning. Det enkelte medlem som omfattes av pensjonsordningen har i henhold til § 13 i 1968-reglene til enhver tid rett til opptjent pensjon beregnet på grunnlag av den premiereserve som er oppsamlet for vedkommende.

6.8.1.1 *Utvalgets forslag*

Lovutkastet § 9-1 retter seg i motsetning til forsikringsvirksomhetsloven mot foretaket. Forslaget til § 9-1 må ses i sammenheng med at foretaket har et ansvar for å sørge for at pensjonsordningen til enhver tid har en tilstrekkelig premiereserve som sikrer medlemmene opptjening av rettigheter i samsvar med det lineære prinsipp. Bestemmelsene i § 9-1 innebærer at forhold som lønnsregulering eller forbedring av pensjonsplan, vil utløse en plikt for foretaket til å sørge for kapitaltilførsel til ordningen for å dekke opp nødvendig krav til premiereserve.

Det presiseres at forslaget til § 9-1 ikke innebærer at foretaket eksempelvis blir ansvarlig for en underdekning i en pensjonskasse som skyldes tap i kapitalforvaltningen og lignende (eller feil i premieberegning som forsikringsselskapet eller pensjonskassen må anses ansvarlig for). Forslaget innebærer således ikke at foretaket blir ansvarlig for en forsikringsteknisk underbalanse i en pensjonskasse som skyldes et tap som måtte overstige summen av den ansvarlige kapital (garantifondet) og pensjonskassens premiefond.

6.8.1.2 *Særskilte regler ved opprettelse av pensjonsordninger*

I henhold til 1968-reglene er hovedregelen at det ved opprettelse av en pensjonsordning, skal medregnes tjenestetid før opprettelsestidspunktet. 1968-reglene § 6 nr 2 bokstav b åpner imidlertid for at det kan ses bort fra tjenestetid før opprettelsen av pensjonsordningen.

For en pensjonsordning som finansieres ved årlig premie, vil utgiftene ved medregning av tjenestetid før opprettelsen, fordeles over hele tidsperioden fra opprettelsen til den enkeltes pensjonsalder, jf beskrivelsen av prinsipper for årlig premie i "*Det lineære prinsipp*" i avsnitt 4.2 (se boks 4.1) og premieinnbetalingstid i "*Krav til tjenestetid*" i avsnitt 6.3.2. Ved innføring av lineær opptjening vil premien bli svært høy i opprettelsesåret dersom tjenestetid før opprettelsen medregnes. Utvalget antar at den høye premien kan medføre at slik medregning ikke gjøres. For å gi arbeidsgiver en reell valgmulighet mht medregning av tidligere tjenestetid, og for å motvirke urimelige forskjeller mellom arbeidstakerne, foreslår utvalget en viss lemping av kravet til at rettighetene skal være fullt dekket til enhver tid. Utvalget foreslår at innbetaling til dekning av premiereserve for den delen av rettighetene som skyldes medregning, kan fordeles over opprettelsesåret og de to påfølgende år. Det vises til lovutkastet § 9-2 (3).

6.8.2 **Premier**

6.8.2.1 *Tilsyn med premiefastsettelse*

Lov om forsikringsvirksomhet § 7-6 annet ledd er sentral når det gjelder de beregningsgrunnlag som benyttes. I nevnte bestemmelse heter det at livsforsikringsselskapet skal benytte premier som står i rimelig forhold til den risiko som overtas og i forhold til livsforsikringsselskapets økonomi. Det heter videre at premiene skal være tilstrekkelige til å gi sikkerhet for oppfyllelse av de inngåtte forsikringsavtaler.

Kredittilsynet skal føre kontroll for å påse at de premier som benyttes er i samsvar med dette. Kredittilsynet kan etter delegasjon fra Finansdepartementet i henhold til forsikringsvirksomhetsloven § 7-6 fjerde ledd forby bruk av premier som departementet finner er ubetryggende eller urimelige. Forsikringsvirksomhetsloven § 7-6 annet og fjerde ledd er i pensjonskasseforskriften gjort gjeldende for pensjonskasser. I tillegg gir forskrift om premier og forsikringsfond i livsforsikring av 15. september 1997 nr 1005 utfyllende regler til forsikringsvirksomhetsloven §§ 7-6 og 8-2.

6.8.2.2 *Generelt om premiefastssettelse*

I henhold til 1968-reglene § 11 nr 1 skal premie til en tjenstepensjonsordning beregnes under forutsetning av årlig betaling inntil nådd pensjonsalder eller tidligere død. 1968-reglene forutsetter således bruk av årlig premie med en premiebetalingsperiode fra medlemmets innmelding til vedkommendes pensjonsalder eller tidligere død. 1968-reglene har for øvrig bestemmelser som gir Kredittilsynet adgang til å godkjenne premiebetaling ut over fastsatt pensjonsalder, og at premiebetalingen kan opphøre ved laveste tillatte pensjonsalder for det aktuelle yrke, dersom denne er lavere enn fastsatt pensjonsalder.

Ved å benytte prinsippet med årlig premie vil de enkelte årspremier bli like store. Uforandret beregningsgrunnlag, pensjonsgrunnlag og pensjonsplan vil således gi like store premiebeløp hvert år i premieinnbetalingstiden. En slik situasjon er imidlertid ikke særlig realistisk. I de fleste pensjonsordninger er størrelsen av pensjonene knyttet opp til den enkeltes lønn til enhver tid, slik at de nominelle ytelser som pensjonsordningen skal dekke, vil øke i løpet av premieinnbetalingstiden. Dette innebærer følgelig at premiebeløpet også stadig er økende.

Det er imidlertid ikke bare premiebeløpets størrelse som er av betydning, men også den opptjening av pensjonsrettigheter som finner sted i løpet av den perioden det innbetales premie for et medlem. I en normal situasjon med en viss lønnsøkning som får innvirkning på medlemmets rettigheter, vil opptjeningen av pensjonsrettigheter pr år ikke øke særlig raskt i de yngre aldre. Mot slutten av premieinnbetalingstiden vil opptjeningen bli betydelig høyere for hvert år. Denne effekten er spesielt stor i de siste år før pensjonsalderen. Dette har sammenheng med at det blir stadig færre år å finansiere en forhøyelse av pensjonsrettighetene på, jo eldre medlemmet blir.

6.8.2.3 *Premiefastssettelse for lineær opptjening*

1968-reglene har bestemmelser som angir at det ikke er noe til hinder for at pensjonsordningen finansieres ved engangspremier for den forholdsmessige del av fastsatt pensjon som opptjenes i det enkelte år, supplert med årets risikopremie for udekket andel av fastsatt pensjon.

Bruk av engangspremier for den forholdsmessige del av fastsatt pensjon som opptjenes i det enkelte år, gir såkalt lineær opptjening av pensjonsrettigheter. Lineær opptjening medfører at opptjeningen generelt får en noe annen profil enn i tilfellet med ordinære årlige premier, ved at den rettighet som opptjenes er like stor hvert år. Dette har også innvirkning på utviklingen av premiebeløpet som skal innbetales hvert år i premieinnbetalingstiden. Premiebeløpets nominelle verdi vil være høyere i yngre aldre i forhold til opptjening med årlig premie, men til gjengjeld vil effekten med til dels kraftig økning i de siste årene før pensjonsalderen bli dempet. På den annen side vil premien være vesentlig høyere i de årene det er lønnsregulering. Dette skyldes at dette årets premie skal dekke økte pensjonsrettigheter som

følge av lønnsøkningen for tidligere tjenestetid i pensjonsordningen. Muligheten for bruk av lineær opptjening benyttes i svært liten grad av livsforsikringsselskapene og de private pensjonskassene.

6.8.2.4 *Premiefritak under uførhet*

Premiefritak under uførhet er en ordning som dekker premieinnbetalingen for et medlem i den perioden vedkommende er ufør. Isolert sett kan premiefritak betraktes som en forsikring som medfører at arbeidsgivers og arbeidtafers del av premien dekkes av livsforsikringsselskapet eller pensjonskassen så lenge uførheten varer eller inntil premieinnbetalingstiden utløper. I prinsippet er premiefritak en uførepensjon hvor ytelsen er lik premien for de øvrige ytelsene i pensjonsordningens pensjonsplan. Hvis en pensjonsordning omfatter uførepensjon, er premiefritak under uførhet normalt en integrert del av uføredekningen. Dersom uførepensjon ikke omfattes, kan den enkelte arbeidsgiver velge om premiefritak skal tilknyttes pensjonsytelsene. Ordningen med premiefritak kan etableres uavhengig av finansieringssystem.

6.8.2.5 *Utvalgets forslag*

Regjeringen har i Velferdsmeldingen fremmet forslag om innføring av obligatorisk lineær opptjening, jf nærmere omtale i "*Det lineære prinsipp*" i avsnitt 4.2, 6.3.3 og om overgang til nytt lovverk i kapittel 7. Dette er et av de forslagene som utvalget i sitt mandat er bedt om å legge særlig vekt på. Under den vurdering som utvalget har foretatt, så man at det finansieringssystem som benyttes i dag også har fordelaktige sider. Dette kommer først og fremst til uttrykk ved at en eventuell forbedring i pensjonsgrunnlaget (lønnsgrunnlaget) eller pensjonsplanen, kan finansieres over en lengre periode, og ikke i det året endringen foretas. Derved vil premieinnbetalingen fra år til år ikke bli så fluktuerende som ved lineær opptjening. Denne effekten blir mindre jo kortere tid det er igjen til pensjonsalderen. I en pensjonsordning med stor spredning i alderssammensetningen blant medlemmene, vil heller ikke effekten med økende premie med økende alder bli så uttalt.

Arbeidsgiver må ved obligatorisk lineær opptjening finansiere økte pensjonsrettigheter som følge av lønnsøkninger samme år som lønnsøkningen finner sted, og kan ikke skyve disse inn i framtiden som i dag. Utvalget anser det som en stor fordel at pensjonsmessige merkostnader som følge av lønnsøkninger, blir bedre synliggjort i foretakene. Et annet viktig siktemål med utvalgets forslag er å motvirke tendenser til at eldre arbeidstakere blir støtt ut fra arbeidslivet ved at en større andel av finansieringen av økte pensjonsrettigheter som følge av lønnsøkninger tas tidligere i yrkeskarrieren, slik det ble understreket både Velferdsmeldingen og Stortingets behandling av denne. Utvalget vil etter en samlet vurdering gå inn for å anbefale obligatorisk lineær opptjening, jf "*Lineær opptjening*" i avsnitt 6.3.3.

Med årets premie etter lovutkastet § 9-2 forstås summen av engangspremier for den forholdsmessige del av fastsatt pensjon som opptjenes i det enkelte år, og årets risikopremie for udekket andel av fastsatt pensjon. Årets premie inkluderer også premie til dekning av økt pensjon som følge av lønnsøkning eller forbedring av pensjonsplan. I år med betydelig lønnsøkning, kan premieøkningen bli svært høy. Utvalget finner det rimelig at premieutgiftene i slike tilfeller kan fordeles over flere år. Det foreslås derfor at en nærmere angitt del av premien på bestemte vilkår kan innbetales i det etterfølgende år. Det vises til lovutkastets § 9-2 (2). Denne regelen gjøres også gjeldende dersom premieutgiftene på samme måte øker som en følge av at beregningsgrunnlaget endres, jf utkastet 9-5 (2).

Premie til dekning av økt pensjon ved forbedring av pensjonsplan skal som nevnt inkluderes i årets premie. En vesentlig forbedring, som f.eks. innføring av en ny ytelse eller betydelig økning av kompensasjonsnivået, kan medføre at premien i endringsåret blir svært høy. Utvalget ser det ikke som ønskelig at denne effekten av lineær opptjening skal forhindre at pensjonsplaner blir forbedret. Det foreslås derfor at Kredittilsynet kan samtykke i at det benyttes en opptrappingsplan for en periode på inntil tre år. Det vises til lovutkastet § 11-1 (2).

Som omtalt vil premien ved lineær opptjening kunne bli svært høy i de år det er lønnsøkning. Det foreslås derfor adgang til å utsette innbetalingen av deler av premien til neste år. Forutsetningen er imidlertid at premien er vesentlige høyere enn gjennomsnittet for de foregående tre år, og det er kun den del av premien som overstiger innestående på premiefondet, som kan innbetales året etter. Særlig vil reglene i § 5-6 bidra til at utslagene ved store lønnsprang og de siste ti år før pensjonsalder blir redusert.

Pensjonsalderen er normalt 67 år for alle medlemmer av pensjonsordninger i henhold til 1968-reglene, som følge av at 67 år i praksis er folketrygdens pensjonsalder. Unntak gjelder for de yrkesgrupper eller enkeltpersoner som i henhold til Sosial- og helsedepartementets godkjennelse har lavere pensjonsalder. Inntil 1973 var folketrygdens pensjonsalder 70 år, og etter gjeldende lov om folketrygd er aldersgrensen 70 år med adgang til å gå av ved fylte 67 år. I mange pensjonsordninger som er etablert før eller kort tid etter innføring av folketrygden, forekommer det fortsatt pensjonsalder som er høyere enn 67 år. Kredittilsynet kan godkjenne at premien fastsettes slik at premiebetalingsperioden løper utover pensjonsalderen. Er pensjonsalderen for den aktuelle gruppe satt lavere enn laveste tillatte pensjonsalder, kan premien fastsettes slik at premieinnbetalingen opphører ved laveste tillatte pensjonsalder. Utvalget finner det hensiktsmessig å videreføre sistnevnte prinsipp, jf utkastet § 9-3 (2). Adgangen til å få godkjennelse for at premieinnbetaling ut over pensjonsalder fastsettes i regelverket, har ikke hatt noen praktisk betydning i senere tid og foreslås derfor ikke videreført.

Det er normal praksis å benytte premiefritak ved uførhet når pensjonsplanen omfatter uførepensjon, jf "*Premiefritak under uførhet*" i avsnitt 6.8.2.4. Utvalget foreslår at denne praksisen gjøres obligatorisk, jf utkastet § 9-3 (2) og (3). Dette innebærer en endring i forhold til 1968-reglene som angir uførepensjon og premiefritak som separate ytelser som i prinsippet kan inngå i pensjonsplanen uavhengig av hverandre. Etter utvalgets forslag vil premiefritak alltid være en integrert del når pensjonsplanen omfatter uførepensjon. Det legges til grunn at premiefritak fortsatt kan inkluderes på frivillig basis når pensjonsplanen ikke omfatter uførepensjon.

Det følger av 1968-reglene at premiebetalingsperioden løper til pensjonsalder. Hvis medlemmet dør før pensjonsalder, og pensjonsplanen omfatter ytelser til etterlatte, skal det ikke innbetales ytterligere premier etter dødsfallet. Dette følger av de alminnelige forsikringstekniske prinsipper, som medfører at risikopremien skal ivareta eventuell udekket reserve når et forsikringstilfelle inntreffer. Det er ikke naturlig å legge andre prinsipper til grunn med de forsikringstekniske metoder som benyttes i dag, og som mest sannsynlig fortsatt vil bli benyttet. Prinsippet om at premieinnbetaling opphører ved død før pensjonsalder, fremgår eksplisitt av lovteksten, jf utkastet § 9-3 (4).

6.8.3 Arbeidstakers premieinnbetaling

Innen kollektiv pensjonsforsikring inngås forsikringsavtalen mellom arbeidsgiveren og livsforsikringsselskapet. Det er således arbeidsgiveren som står ansvarlig for forsikringen. 1968-reglene tillater imidlertid at arbeidstakerne bidrar med en

andel av premien. For arbeidstakerne er premien fradragsberettiget i alminnelig inntekt, men ikke i personinntekt. Det innebærer at arbeidstakeren opptjener rettigheter i folketrygden basert på den andel vedkommende betaler. Slik sett har arbeidstakeren en fordel av å betale en andel av premien.

Tidligere var det ikke uvanlig at arbeidstakerne betalte en andel av premien, men i de ordninger som er startet opp de senere år har dette forekommet kun unntaksvis. Trenden synes nå å gå i retning av en viss gjeninnføring av slik arbeidstakerandel som virkemiddel for å senke arbeidsgivernes kostnader til pensjonsordninger. En oversikt over utbredelsen av slik egenandel er gitt i "*Praksis i tjenestepensjonsordninger*" i avsnitt 3.3.

I dag er praksis at om arbeidstaker betaler tilskudd, må arbeidsgiver betale tilskudd av minst samme størrelse. Med utgangspunkt i bestemmelser i 1968-reglene, som for så vidt gjelder suppleringsfond, antas at årlig tilskudd fra arbeidstakerne ikke for noens vedkommende skal overstige et beløp svarende til en fjerdedel av folketrygdens grunnbeløp. Utvalget går i utkastet § 9-4 (1) inn for at om arbeidstakerne skal betale tilskudd til pensjonsordningen, kan det årlige tilskudd for hver arbeidstaker ikke settes høyere enn 4 prosent av arbeidstakerens pensjongivende lønn. Tilskudd fra en arbeidstaker skal ikke i noe tilfelle utgjøre mer enn halvparten av den premie som skal betales for arbeidstakeren, jf utkastet § 9-4 (2). Utvalget går inn for at arbeidstakere som har betalt del av premien ikke gis spesielle rettigheter ved overskuddsdeling eller i opphørsreglene.

6.8.4 Endring av det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget

6.8.4.1 Avtaleforholdet

Tradisjonelt har en forsikringsavtale vært en avtale mellom forsikringstaker, dvs foretak, og livsforsikringsselskap eller pensjonskasse som binder disse partene til bestemte ytelser og motytelser over en lang periode. Forsikringstakerens forpliktelse er, generelt sett, å innbetale en på forhånd fastsatt terminpremie eller engangspremie.

Innen kollektiv pensjonsforsikring vil den faktiske premien som forfaller hvert år endres ved at medlemmer trer ut av pensjonsordningen eller nye medlemmer kommer til, gitt at pensjonsgrunnlaget ikke endres. Dette kan imidlertid ikke regnes som endring av premie i forhold til avtalen.

Forsikringstaker har i henhold til forsikringsavtaleloven § 12-3 rett til å si opp avtalen når som helst når ikke annet er bestemt i forsikringsavtalen. Forsikringsselskapet er gitt en meget begrenset adgang til å si opp avtalen dersom opplysningspliktsreglene er brutt, jf forsikringsavtaleloven § 12-4, men forsikringsavtaleloven § 19-8 gir forsikringsselskapet i kollektiv livsforsikring adgang til å ta forbehold i avtalen om at det kan endre vilkår og premie i forsikringstiden.

Forsikringsavtaleloven må ses i sammenheng med forsikringsvirksomhetslovens bestemmelser om tilsyn med premier og vilkår i livsforsikring, herunder krav til at forsikringsvilkår og premier skal være rimelige. Det er lagt til grunn i forarbeidene til loven at Kredittilsynet må kunne gi generelle retningslinjer om hva som kan godtas i relasjon til lovens §§ 7-6 og 7-7. Kredittilsynet har gitt retningslinjer som setter rammer for hvilke endringer i premie og forsikringsvilkår som er akseptable.

6.8.4.2 Kredittilsynets retningslinjer for endring av beregningsgrunnlag

Kredittilsynets styre fattet i 1990 et prinsippvedtak mht adgangen til endring av premie og forsikringsvilkår i forsikringstiden. Innen kollektiv pensjonsforsikring

tillates en endringsklausul i forsikringsvilkårene som gir selskapet rett til å forhøye premiesatsene for løpende kontrakter. Forutsetningen er at selskapets kapitalavkastning eller omkostningene er vesentlig forskjellige fra forutsetningene i beregningsgrunnlaget for premien. Beregningsgrunnlaget bør normalt ikke revideres oftere enn hvert femte år for løpende kontrakter.

6.8.4.3 *Nærmere om endringer i beregningsgrunnlaget*

En endring av det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget krever forsikringstekniske omregninger av premie og premiereserve. Slike omregninger foretas på bakgrunn av rent forsikringstekniske prinsipper basert på de forsikringstekniske forutsetninger innen bransjen kollektiv pensjonsforsikring, og på bakgrunn av de regler og retningslinjer som til enhver tid gjelder innen denne bransjen, jf foregående avsnitt. I henhold til 1968-reglene § 13 må det også foretas en vurdering i forhold til den rett til opptjent pensjon som disse bestemmelsene fastsetter for pensjonsordninger som er godkjent etter skatteloven.

Konsekvensene av endringer i beregningsgrunnlaget, vil avhenge av hvilke beregningselementer som endres, hvilke endringer som foretas og om det er en kombinasjon av elementer som endres. Eksempelvis vil en nedsettelse av grunnlagssrente føre til høyere premie, og at nødvendige avsetninger til premiereserve øker. Den foreliggende premiereserve vil således være for lav i forhold til det nye beregningsgrunnlaget. En økning av kostnadselementene vil medføre høyere premie, men vil ikke ha innvirkning på netto premiereserve. Virkningene av en endring i risikoelementene kan slå positivt eller negativt ut i premien avhengig av hvilket risikoelement som endres og hva endringen består i. Som følge av slike ulike utslag vil enhver endring i beregningsgrunnlaget ikke kunne beskrives og kvantifiseres utfra generelle kriterier. Det er nødvendig å foreta eksplisitte beregninger for den enkelte kontrakt for å fastsette konsekvensene.

I beregningsgrunnlaget for kollektiv pensjonsforsikring er det for tiden aktuelt med endringer i samtlige risikoelementer. Kredittilsynet har derfor tatt initiativ overfor livsforsikringsselskapene til en revurdering av disse elementene. Bakgrunnen for at det er nødvendig med en slik revurdering, er endrede forhold innen dødelighet og uførhet. I tillegg antas det å foreligge følgende markante avvik fra gjeldende forutsetninger:

- giftermålshyppigheten er lavere, særlig for yngre aldersgrupper
- gjennomsnittlig aldersdifferanse mellom ektefeller har endret profil mellom de ulike aldersgrupper
- gjennomsnittlig antall barn er redusert
- gjennomsnittsalderen for barn ved intrådt forsikringstilfelle er redusert

Videre kan det ikke kreves at den person som sikres ytelser ved forsikredes død, er den forsikredes ektefelle. Skilsmisse og inngåelse av nytt ekteskap kan føre til at pensjonsrettighetene må deles på flere personer. Ekteskapslovgivningen regulerer hvordan pensjonsrettigheter skal fordeles mellom ektefelle på dødstidspunktet og avdødes eventuelle fraskilte ektefelle. Dessuten er det, særlig i de senere år, på ulike måter etablert andre samlivsformer enn ekteskap. Lov om registrert partnerskap sikrer registrerte partnere samme rettigheter som ektefeller på mange områder, herunder rett til ektefellepensjon. Det er derfor nødvendig å tilpasse beregningsgrunnlaget til denne realiteten. Samboer av motsatt kjønn kan ikke sikres pensjon på tilsvarende vilkår som ektefeller innenfor rammen av 1968-reglene. I utkastet § 7-8 foreslås det at pensjonsordningen i regelverket kan omfatte pensjon til etterlatt

samboer. Ved en revurdering av grunnlagselementene for etterlatteytelser, må også dette forholdet tas med i betraktningen.

På bakgrunn av henstilling fra Kredittilsynet, har samtlige livsforsikringselskaper i den senere tid innført forhøyede uføreelementer i beregningsgrunnlaget. Det skulle derfor for de fleste selskapers del ikke være behov for en fornyet gjennomgang av disse grunnlagselementene i de nærmeste år. Endrede dødelighetsforutsetninger kan imidlertid også få konsekvenser for fastsettelse av premien for uførepensjon. De private pensjonskassene har bare i liten grad foretatt endringer i uføreelementene, og er derfor pålagt å foreta en vurdering av den enkelte pensjonskasses behov for endringer på dette området.

6.8.4.4 *Utvalgets forslag*

Ved gjeldende finansieringssystem med bruk av årlige premier, vil en endring av beregningsgrunnlaget som medfører økt behov for avsetninger i premiereserve, medføre at de resterende premier fram til pensjonsalder øker for det enkelte medlem. Økningen vil med andre ord bli finansiert over perioden fram til det enkelte medlems pensjonsalder. Ved lineær opptjening skal ideelt sett enhver endring, enten i beregningsgrunnlaget, pensjonsgrunnlaget eller pensjonsplanen, finansieres ved en engangspremie i det året endringen foretas. Dette er en forutsetning for å oppfylle kravet om at pensjonsordningen skal ha en premiereserve som er tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmene har opptjent ved hvert enkelt års utgang, samt at pensjonsordningen hvert år skal tilføres den premie som er nødvendig for å sikre den rett som er opptjent i løpet av året, jf utkastet §§ 9-1 og 9-2. Konsekvensene av en endring av beregningsgrunnlaget kan bli en betydelig premieøkning i endringsåret, og lovutkastet tar derfor høyde for at deler av premieinnbetalingen kan fordeles over flere år.

Utvalget har på denne bakgrunn kommet til at lovutkastet bør inneholde en bestemmelse (utkastet § 9-5) som gir Kredittilsynet rett til å kreve at beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen blir endret når dette er påkrevet for å gi betryggende sikkerhet for pensjonsrettighetene under ordningen. En slik «forsterkning» av beregningsgrunnlaget vil normalt måtte føre til premieforhøyelse, jf reglene om beregning av premien i utkastet § 9-3. Etter forsikringsavtaleloven § 19-8 har selskapet adgang til å ta forbehold i avtalen om endring av vilkår og premie. Utvalget antar at regelverket regelmessig bør inneholde uttrykkelig forbehold med hensyn til premie- og vilkårsendring for tilfeller hvor vesentlige forutsetninger for beregningsgrunnlaget viser seg å ikke holde stikk, jf utkastet § 9-5 (3). Premien kan øke kraftig ved en styrking av grunnlagselementene, og utvalget har derfor gjort § 9-2 (3) gjeldende også her slik at det er adgang til å innbetale premietillegget med en tredel i hvert år framover.

Disse bestemmelser må ses i sammenheng med de alminnelige krav i utkastet §§ 9-1 og 9-2 som, i samsvar med prinsippet om lineær opptjening, har til formål å sikre at kostnadene knyttet til en pensjonsordning skal dekkes etter hvert som de påløper og pensjonsrettigheter oppstår. Forutsetningen er således at pensjonsordningen til enhver tid skal være betryggende fondsbasert, dvs at midler som via premiebetaling mv er knyttet til ordningen, til enhver tid skal sikre foreliggende rettigheter, herunder også uførepensjon og andre ytelser knyttet til forsikrede risiki. På denne bakgrunn er det viktig at behov for premieforhøyelse som følge av at vesentlige forutsetninger for beregningsgrunnlaget svikter, blir klarlagt med påkrevet premie- og vilkårsendring som følge som snart som mulig. Bare på denne måte vil en oppnå en jevn periodisering av pensjonskostnadene i samsvar med formålet med bestemmelsene i utkastet §§ 9-1 og 9-2. Ellers vil en del av kostnadene reelt bli

utskutt i tid, og kanskje ved premie- og vilkårsendring på et langt senere tidspunkt, få et omfang som kan innebære en trussel mot videreføring av pensjonsordningen fra foretakets side. Bestemmelsene i utkastet § 9-5 og den inngrepshjemmel disse inneholder, retter seg til den enkelte pensjonsordning. Prinsipielt er bestemmelsene således av en annen karakter enn de fleste av inngrepshjemler overfor forsikrings-selskaper som forsikringsvirksomhetsloven §§ 8-2 og 8-3, samt §§ 7-6 og 7-7 gir tilsynsmyndighetene. Ett av hovedformålene med disse bestemmelser er å sikre at selskapets premier og fonds samlet sett er tilstrekkelige ut fra hensynet til selskapets soliditet og evne til å oppfylle sine forpliktelser i sin alminnelighet.

Denne prinsipielle forskjell vil være av betydning ved fastleggingen av rekkevidden av bestemmelsene i utkastet §§ 9-1 til 9-5 i forhold til utenlandske EØS-selskaper som tegner foretakspensjonsforsikring gjennom filial her i riket. Det er klart nok at Norges EØS-forpliktelser ikke er til hinder for regulering av foretakspensjonsordninger med skattefordel gjennom nasjonal lovgivning, jf "*Internasjonale forpliktelser*" i avsnitt 4.1 foran. Bestemmelsene i utkastet §§ 9-1 til 9-5 skal således også gjelde pensjonsforsikringer tegnet av utenlandske EØS-selskaper gjennom filial her i riket, på samme måte som forsikringer tegnet av selskaper i henhold til norsk konsesjon. På den annen side bygger EØS-regelverket på prinsippet om at et forsikrings-selskaps alminnelige soliditet er en sak som hører inn under hjemlandets myndigheter, og tiltak med hjemmel i forsikringsvirksomhetsloven §§ 7-5, 7-6, 8-2 og 8-3 begrunnet i hensynet til selskapets soliditet, vil ikke kunne gjøres gjeldende overfor utenlandske EØS-selskaper. Men dette er altså ikke til hinder for at norsk lovgivning stiller krav vedrørende tilfredsstillende fondsbasing og andre forhold ved den enkelte foretakspensjonsordning, og at slike krav gjøres gjeldende for alle foretakspensjonsordninger uten hensyn til om de tegnes av norske eller utenlandske selskaper.

6.9 PREMIEFOND

6.9.1 Innledning

Det følger av 1968-reglene § 7 nr 1 annet punktum at det skal opprettes premiefond for tjenstepensjonsordninger etter skatteloven. I medhold av skatteloven § 44 første ledd bokstav k kan foretaket kreve inntektsfradrag for innbetalinger til premiefond med inntil 150 prosent av årets premie. Inntektsfradrag gis likevel bare for innbetalinger til premiefondet i den utstrekning fondet etter at innbetaling er foretatt, ikke overstiger 10 ganger årets premie. Etter dagens regler beskattes ikke avkastning på premiefondsmidler, og midlene er unntatt fra formuesbeskatning.

Velferdsmeldingen behandler skattefavouriseringen av premiefondsmidler under punkt 12.6. Regjeringen uttaler her:

«Det er etter Regjeringens syn ikke saklig grunnlag for å skattefavourisere plasseringer på premiefond utover den skattefavouriseringen som ligger i at avsetningene til premiefond – innenfor visse begrensninger – er fradragsberettiget i bedriftens skattbare inntekt. Således bør avkastningen på premiefondet – enten dette er plassert som innskudd i bank, livsselskap eller pensjonskasse – beskattes årlig på ordinær måte.»

Og videre:

«Helt tilsvarende bør bedriften betale ordinær formuesskatt av premiefondets ajourførte verdi ved utgangen av det enkelte år» (side 301)

Innføring av en mer begrenset adgang til å innbetale til premiefond enn hva som gjelder etter dagens regler, er i Velferdsmeldingen begrunnet som følger:

«Begrunnelsen for dette inntektsfradraget er behovet for å stimulere til at bedrifter kan oppfylle sine forpliktelser overfor ansatte som forutsatt. Regjeringen mener at dette formålet blir tilstrekkelig ivaretatt selv om adgangen til avsetning med rett til inntektsfradrag reduseres noe. Nåværende avsetningsadgang for inntil 10 årspremier er unødig vid. En mer begrenset avsetningsadgang må således antas å være tilstrekkelig for å dekke utjevningsbehovet for svingende inntekter i bedriften.» (side 301)

Under Stortingets behandling av Velferdsmeldingen var et flertall mot å innføre beskatning av premiefond. Det samme stortingsflertallet avviste også begrensninger i fradragsretten for forskuddsbetalt premie. Stortinget vedtok å be Regjeringen om at det i arbeidet med loven om tjenestepensjonsordninger legges til grunn en videreføring av dagens regler om avsetningsadgang i premiefond, unntak fra løpende formuesbeskatning og fra løpende skatt på avkastning.

På denne bakgrunn foreslår utvalget regler som viderefører gjeldende hovedprinsipper om skattemessig favorisering av premiefondsmidler.

6.9.2 Premiefondets bestanddeler

6.9.2.1 Gjeldende regler

Det følger av 1968-reglene § 7 nr 1 annet punktum at alle beløp som skal godskrives foretaket etter forsikringsavtalen eller vedtektene for pensjonskassen, skal overføres til premiefond. Overskuddsmidler som skal tilfalle foretaket, faller således inn under bestemmelsen. Videre skal premiereserve for personer som fratrer uten rett til oppsatt eller utbetalt pensjon på grunn av kort medlemstid, pensjonsbeløp for personer som fortsetter i tjeneste utover pensjonsalder og frigjort premiereserve ved død, overføres til premiefondet. Premiefond vil således bestå av forskuddsbetalte premier, tilbakeført overskudd og tilbakeførte midler fra premiereserven.

6.9.2.2 Utvalgets forslag

Utkastet § 10-2 viderefører i hovedsak gjeldende regler om hvilke midler som skal tilføres premiefondet. Etter de foreslåtte bestemmelsene i § 10-2 skal premiefondet tilføres alle tilskudd ut over årets premie som foretaket innbetaler til pensjonsordningen og som gir rett til inntektsfradrag. Det overskudd på pensjonsordningens midler som skal tilbakeføres til foretaket etter reglene i utkastet § 8-5, skal også overføres til premiefondet. Etter den foreslåtte regelen i § 8-5 skal overskudd som oppstår på den del av premiereserven som er knyttet til pensjoner under utbetaling, overføres til pensjonistenes overskuddsfond, jf nærmere omtale i "[Pensjonsregulering](#)" i avsnitt 6.10 nedenfor.

Videre følger det av utkastet § 10-2 bokstav b at avkastning på premiefondsmidler skal overføres til premiefondet. Også midler knyttet til pensjoner som ikke kommer til utbetaling (frigjort premiereserve ved død), og for meget betalt forskuddspremie for medlemmer som slutter i foretaket i løpet av året, skal tilføres premiefondet. Den foreslåtte bestemmelsen i utkastet § 4-6 annet ledd utvider de forsikredes rettigheter ved fratreden i forhold til 1968-reglene § 13 nr 4, slik at betydningen av regelen i utkastet § 10-2 bokstav b antas å bli mindre enn etter gjeldende rett.

6.9.3 Generelt om retten til premiefondsmidler

Utvalget er bedt om å vurdere hvem som bør ha eiendomsretten til premiefond. Utvalget forstår dette slik at det bes om en vurdering av reglene om disponering av premiefondsmidler, og hvem disposisjonsretten tilkommer i de ulike situasjoner. Som det vil framgå av utkastet, er det etter utvalgets syn behov for klare regler vedrørende bruk av premiefondet. Utvalget har derfor lagt vekt på å angi nøyaktig i lovteksten hvordan premiefondsmidlene skal disponeres. Det er derfor lite meningsfylt å ta nærmere stilling til eiendomsretten som sådan til premiefondet. Utvalget har lagt vekt på å få fram hvordan premiefondet kan benyttes, og dette er uttømmende regulert i utkastet § 10-3. Det grunnleggende er at premiefondet skal benyttes til pensjonsformål. Premiefondet kan ikke angripes ved konkurs, opphør mv. I den grad den teoretiske eiendomsrett måtte ha relevans for konkrete spørsmål, vil det være naturlig å legge til grunn at eiendomsretten tilhører foretaket som har opprettet pensjonsordningen. Det er foretaket, gjennom de beslutninger som det er tillagt i dag, og ved styrets kompetanse etter de foreslåtte regler, som treffer beslutning om anvendelsen av premiefondet innenfor de rammer som gjeldende og foreslåtte regler setter for anvendelsen av slike midler. Det er dette som begrunner hvem den teoretiske eiendomsrett bør ligge hos i forhold til enkelte aktuelle spørsmål hvor det er relevant, f eks i skattespørsmål.

Premiefond utgjør en del av en pensjonsordnings midler. Pensjonsordningens midler skal holdes atskilt fra foretakets midler, og kan således ikke hefte for eller dekke foretakets forpliktelser. Etter gjeldende regler er disponeringen av premiefondsmidler under den løpende drift av pensjonsordningen båndlagt, og midlene kan bare benyttes til formål som pensjonsordningen er opprettet for å ivareta. Det vises til oppregningen av disse formål i 1968-reglene § 7. Bestemmelsen er nærmere omtalt under "*Anvendelse av premiefondsmidler*" i avsnitt 6.9.4 nedenfor.

Disponering av premiefondsmidler ved endringer i foretakets virksomhet, som f eks innskrenkninger av virksomheten, fusjon eller fisjon, er ikke regulert i 1968-reglene. Disponeringen av premiefondsmidler har i slike tilfeller vært løst med utgangspunkt i 1968-reglene § 14 om opphør, samt ut fra formålet med pensjonsordninger. Etter § 14 skal pensjonsordningens midler nyttes til beste for arbeidstakerne. Regelen gir i mange tilfeller liten veiledning for løsning av de aktuelle spørsmål som oppstår ved ulike typer selskapsendringer.

Utvalget finner gjeldende ordning lite tilfredsstillende. Mange tjenestepensjonsordninger har betydelige verdier i premiefond. Fordelingen av premiefondsmidler ved endringer i foretakets virksomhet er derfor et viktig spørsmål. Det vil dessuten ofte være flere parter involvert som ikke nødvendigvis har sammenfallende syn på fordelingsnøkkelen. Etter utvalgets oppfatning bør det derfor lovfestes regler om disponering av premiefond ved endringer i foretakets virksomhet. Spørsmål om fordeling av pensjonsordningens midler, herunder premiefondsmidler, i konsernforhold og ved selskapsendringer er omtalt nedenfor. Det vises også til kapitlene 13 til 15 i lovutkastet.

6.9.4 Anvendelse av premiefondsmidler

6.9.4.1 Gjeldende regler

Formålet med å skattefavourisere innbetaling til premiefond er å stimulere foretak til å bygge opp buffere til sikring av forpliktelser overfor de ansatte. Ordningen med avsetning til premiefond gjør at foretaket kan innbetale til premiefond i «gode» år og trekke på fondet i «dårlige» år.

1968-reglene oppregner i § 7 hvilke formål premiefondsmidler kan benyttes til. Generelt skal premiefondsmidler direkte anvendes til å sikre pensjonsytelser for de som omfattes av ordningen. Den primære bruk av premiefondsmidler er dekning av foretakets premie til pensjonsordningen. Premiefondet kan også anvendes til å dekke arbeidstakers andel av premien. Videre kan premiefondet anvendes til å dekke engangspremie svarende til naturlig premiereserve for oppsatte pensjoner. Dette kan være aktuelt i tilfeller hvor tjenestetid før pensjonsordningen ble opprettet skal regnes som pensjongivende, og hvor det blir innført lineær opptjening etter bestemmelsene i 1968-reglene § 13 nr 1 annet ledd.

Premiefondets midler kan også anvendes til å regulere pensjoner som er under utbetaling, eller til å dekke engangspremie for slik regulering. Premiefondet kan på nærmere angitte vilkår anvendes til utbetaling av uførepensjon som ikke er sikret (avtalt) i pensjonsordningen. Videre kan premiefondsmidler anvendes til alderspensjon til arbeidstaker som har fylt 67 år der pensjonsordningens pensjonsalder er høyere, eller der vedkommende arbeidstaker har et yrke med lavere tillatt pensjonsalder, og arbeidstaker har nådd denne pensjonsalder. I tillegg kan foretaket bestemme at midlene i premiefond skal anvendes til å utbetale pensjon til arbeidstakere som på grunn av høy alder eller arbeidsudyktighet ikke er tatt opp i den faste tjenstepensjonsordning, samt til pensjon til deres etterlatte ektefeller eller barn under 21 år. Det er for øvrig et generelt krav at bruk av premiefondsmidler til tilleggsytelser og pensjonsytelser ikke kommer i konflikt med forholdsmessighetsprinsippet, jf 1968-reglene § 7 nr 2 tredje ledd.

6.9.4.2 Utvalgets forslag

Etter utvalgets vurdering bør gjeldende regler i hovedsak videreføres. Det vises til utkastet § 10-3. Etter § 10-3 første ledd bokstav a kan midler på premiefond anvendes til dekning av foretakets og arbeidstakers andel av premien til pensjonsordningen. Premiefondets midler kan etter utkastet § 10-3 første ledd bokstav b også anvendes til pensjonsreguleringsformål ved at midlene på nærmere angitte vilkår kan overføres fra premiefondet til pensjonistenes overskuddsfond, jf utkastet kapittel 11. Det er et vilkår for slik overføring at det ikke er tilstrekkelige midler i pensjonistenes overskuddsfond til å dekke engangspremie for tillegg til pensjoner under utbetaling i samsvar med den prosentvise årlige økningen av folketrygdens grunnbeløp.

Etter utkastet kan premiefondet på samme vilkår som etter gjeldende regler, anvendes til utbetaling av uførepensjon som ikke er sikret i pensjonsordningen. Bestemmelsen i utkastet § 10-3 tredje ledd viderefører kravet i gjeldende regler om at pensjonsytelser som finansieres gjennom premiefondet må oppfylle de krav til likebehandling og forholdsmessighet som er fastsatt i reglene.

Utvalgets forslag avviker imidlertid fra gjeldende regler på to viktige punkter. Det foreslås en regel om at foretaket ikke kan bruke midler i premiefondet til pensjonsreguleringsformål eller til dekning av pensjonsytelser dersom det ikke er tilstrekkelige midler til å sikre at årets premie og premien for neste år blir betalt. Videre mener utvalget at gjeldende adgang til å bruke premiefondsmidler til å utbetale pensjon for arbeidstakere som ikke er medlemmer, ikke bør videreføres. Utvalget viser til at formålet med fradragsretten for tilskudd til premiefond er å bidra til å sikre finansiering av pensjonsrettighetene til medlemmene av pensjonsordningen. Utkastet § 10-3 inneholder derfor ingen bestemmelse som svarer til 1968-reglene § 7 nr 2 bokstav d.

Gjeldende bestemmelse om at premiefondet kan anvendes til å dekke engangspremie svarende til naturlig premiereserve for oppsatte pensjoner, vil etter utval-

gets syn ikke være relevant etter innføring av obligatorisk lineær opptjening. Utkastet § 10-3 har derfor ingen regel som svarer til 1968-reglene § 7 nr 2 bokstav b. Det vil imidlertid være behov for å videreføre adgangen i en overgangsperiode. Det vises til omtale i utredningens "*Overgang til nytt lovverk*" i kapittel 7.

6.9.5 Foretak som har opprettet eller sluttet seg til flere tjenestepensjonsordninger

Dersom et foretak har opprettet eller sluttet seg til flere tjenestepensjonsordninger, skal premiefondsmidlene anses avsatt for alle tjenestepensjonsordningene, jf 1968-reglene § 7 nr 1 annet ledd. Dette innebærer at premiefondet i slike tilfeller ikke er reservert for bruk til en enkelt tjenestepensjonsordning. Kredittilsynet har antatt at tilsvarende gjelder premiefondet i tilfeller hvor foretaket også har en lukket tjenestepensjonsordning.

Gjeldende regler foreslås videreført, jf utkastet § 10-1.

6.9.6 Tilbakeføring av premiefondsmidler

6.9.6.1 Gjeldende regler

Gjeldende regler er til hinder for at midler i premiefond kan tilbakeføres til foretaket. Det er uttrykkelig fastslått for pensjonskassers vedkommende i 1968-reglene § 3, og følger ellers av en tolkning av 1968-reglene § 7, som positivt oppregner hvilke formål premiefondsmidler kan anvendes til. Gjeldende forståelse er at midlene ikke kan anvendes til andre formål enn de som er nevnt i § 7.

Imidlertid hjemler 1968-reglene § 15 en dispensasjonsadgang. Sosial- og helsedepartementet har etter tilråding fra Kredittilsynet gitt enkelte dispensasjoner til tilbakeføring av premiefondsmidler til foretaket. Dispensasjoner er gitt for tilbakeføring av midler som overstiger 10 ganger årets premie, og på vilkår av at det tilbakeførte beløp tas til inntekt i tilbakeføringsåret. Det er for øvrig ikke gitt refusjon av arbeidsgiveravgift i forbindelse med slike tilbakeføringer.

6.9.6.2 Velferdsmeldingen

Regjeringen uttalte i Velferdsmeldingen (s. 300-301) at den vil vurdere å åpne for tilbakeføring av tidligere ubeskattede premiefondsmidler når fondet overstiger et visst antall ganger årets premie. For så vidt gjelder den størrelse som premiefondet bør ligge på for å tillate tilbakeføring, uttalte Regjeringen at det ville bli vurdert nærmere ved utarbeidelsen av loven om tjenestepensjonsordninger, bl a ut fra behovet for kapital i pensjonsordningene og hensynet til å sikre arbeidstakernes pensjonsrettigheter.

6.9.6.3 Utvalgets forslag

Utvalget foreslår regler om rett og plikt for foretaket til å tilbakeføre premiefondsmidler mot beskatning, jf utkastet § 10-4. Etter utvalgets syn bør foretak ikke få inntektsfradrag for innbetalinger til premiefond dersom premiefondet er større enn nødvendig ut fra hensynet til å sikre at en pensjonsordning opprettholdes. Også hensynet til foretakets kreditorer taler for å innføre plikt til tilbakeføring av midler i slike tilfeller. Utvalget foreslår at det innføres en *plikt* for foretaket til å tilbakeføre overskytende midler dersom premiefondet ved årets utgang er større enn ti ganger gjennomsnittet av årets premie og premiene for de to foregående år for den eller de pensjonsordninger foretaket har, jf utkastet § 10-4 første ledd.

Videre foreslår utvalget en *adgang* for foretaket til å tilbakeføre midler som overstiger fem ganger gjennomsnittet av årets premie og premiene for de to foregående år for den eller de pensjonsordninger foretaket har, jf utkastet § 10-4 annet ledd. Spørsmålet om tilbakeføring av midler etter annet ledd, skal forelegges styret i pensjonskassen eller styringsgruppen for en foretakspensjonsforsikring før foretaket treffer sin beslutning om tilbakeføring. Når utvalget går inn for en adgang for foretaket til å tilbakeføre midler som overstiger fem ganger gjennomsnittspremie for ordningen, er det fordi utvalget mener at et premiefond av denne størrelse vil gi medlemmene sikkerhet for opprettholdelse av pensjonsordningen, samtidig som en unngår at midler unødvendig låses fast i tjenstepensjonsordninger. Etter innføring av obligatorisk lineær opptjening av pensjonsytelsene vil imidlertid årspremien kunne variere atskillig fra år til år, avhengig av lønnsutviklingen i foretaket. Etter utkastet § 10-4 skal derfor også årspremien de to foregående år tas med i grunnlaget for beregning av den grense som utløser tilbakeføringsplikt og som gir tilbakeføringsadgang.

Det følger av utvalgets utkast til skatteloven § 42 nytt 15. ledd at beløp som tilbakeføres til foretaket skal tas til inntekt i tilbakeføringsåret. For å klargjøre de skattemessige konsekvenser av en tilbakeføring, har utvalget funnet det hensiktsmessig også å presisere dette i utkast til lov om foretakspensjon, jf § 10-4 (3).

6.9.7 Om premiefondsmidler bør regnes som ansvarlig kapital i pensjonskasser

6.9.7.1 Beregningsforskriften

Forskrift av 1. juni 1990 nr 435 om beregning av ansvarlig kapital for finansinstitusjoner (heretter kalt beregningsforskriften) §§ 2 til 5 regulerer hvilke typer kapital som kan regnes som ansvarlig kapital. Premiefond er ikke omfattet av bestemmelsene i beregningsforskriften.

Etter beregningsforskriften § 3 nr 13 kan Finansdepartementet samtykke i at annen kapital enn nevnt i § 3 nr 1-11 likestilles med kjernekapital dersom kapitalen:

- er fullt innbetalt,
- kan nyttes til dekning av tap eller underskudd ved løpende drift,
- ikke gir avkastning uavhengig av det årlige driftsresultat,
- ikke kan tilbakebetales uten ved avvikling.

Samtlige vilkår må være oppfylt for at samtykke skal kunne gis. Finansdepartementet har ikke gitt slikt samtykke. Verken foretaket eller pensjonskassen har en slik disposisjonsrett over premiefondsmidler som gjør at vilkårene i § 3 nr 13 er oppfylt. Ansvarlig kapital har for øvrig til formål å dekke tap som måtte oppstå som følge av pensjonskassens forvaltning. Dette formålet ligger utenfor 1968-reglene § 7. Foretaket og pensjonskassen er to atskilte rettssubjekter, og det er foretaket som innenfor de formål som er angitt i § 7 kan bestemme over anvendelsen av premiefondsmidlene. Foretaket kan bli belastet premiefondet for den premie foretaket årlig skal betale til pensjonskassen. På denne bakgrunn må en pensjonskasses premiefondsmidler anses som avsatt til pensjonsformål og ikke til dekning av forvaltningssrisiko.

6.9.7.2 Anvendelse av premiefondsmidler til dekning av underskudd

Dersom en pensjonskasse ikke oppnår en samlet avkastning på rente-, risiko- og kostnadselementet som minst svarer til det som er forutsatt i det forsikringstekniske grunnlaget som pensjonskassen benytter, oppstår det et forsikringsteknisk under-

skudd. Underskuddet er et resultat av forvaltningsmessig risiko. Under forutsetning av at foretaket fortsatt ønsker å opprettholde pensjonskassen, ligger ansvaret for dekning av eventuelt underskudd reelt, men ikke formelt, på det foretaket som har etablert pensjonskassen. Foretaket har derfor hatt interesse i å benytte premiefondet til dekning av eventuelle underskudd i pensjonskassen. Premiefondet har også i praksis fungert som en soliditetsbuffer for pensjonskassene. I de tilfeller der premiefondsmidler er blitt benyttet til dekning av underskudd, er premieinnbetalingen fra foretaket blitt tilsvarende redusert, ved at premiefondet har dekket underskudd på fjorårets drift i pensjonskassen, i tillegg til en forsikringsteknisk beregnet årspremie. Den totale premien i slike tilfeller er således fastsatt som summen av årets forsikringstekniske premie, og det som for øvrig er nødvendig for at pensjonskassen for øvrig skal være i forsikringsteknisk balanse.

Praksis med å benytte premiefondet til dekning av underskudd i pensjonskasser, må ses i nær sammenheng med at pensjonskasser før innføringen av krav til ansvarlig kapital, ikke hadde andre midler enn premiefondsmidler til å dekke underskudd med. For å unngå avvikling av pensjonskassen, var det derfor i en slik situasjon både i medlemmenes og foretakets interesse å anvende premiefondet til dekning av underskudd i pensjonskassen. På denne bakgrunn, og også med støtte i 1968-reglene § 14 om at overskytende midler (premfondsmidler) skal anvendes til beste for arbeidstakerne ved opphør og lignende, har Kredittilsynet ikke ansett slik bruk av premiefondsmidler for å være i strid med 1968-reglene, idet alternativet her var antatt å være «opphør og lignende».

I forbindelse med Kredittilsynets utarbeidelse av standardvedtektene for private pensjonskasser i 1994 og 1995, ble Finansdepartementet forelagt spørsmålet om et forsikringsteknisk underskudd på årets drift, med foretakets samtykke kan belastes premiefondet. Finansdepartementet gav i brev av 26. januar 1995 til Kredittilsynet uttrykk for at standardvedtektene må legge begrensninger på muligheten for bruk av premiefondsmidler til dekning av underskudd. Departementet mente at premiefondsmidler bare skal kunne benyttes til dekning av underskudd i den utstrekning premiefondet overstiger 10 ganger årets premie. Departementet viste til at det var innført krav om ansvarlig kapital i pensjonskasser. Departementet understreket at det ikke tok endelig standpunkt til spørsmålet om anvendelse av premiefondsmidler til dekning av underskudd. Departementet uttalte at ordningen skal anses som midlertidig på bakgrunn av at reglene om tilleggsavsetninger ikke er gjort gjeldende for pensjonskasser, og at problemstillingen ville vurderes på nytt av dette utvalget i forbindelse med utvalgets arbeid med lov om private tjenestepensjonsordninger.

Utvalget vil i denne forbindelse også nevne at daværende finansminister Stoltenberg i brev til Høyres stortingsgruppe av 6. desember 1996 gjorde det klart at bruk av premiefond som ansvarlig kapital ikke var forenlig med formålet og begrunnelsen for å ha premiefond. I brevet heter det bl a:

«Premiefondsmidler skal etter reglene for tjenestepensjonsforsikringer av 1968 gå til nærmere definerte pensjonsformål. For at en pensjonskasse ikke skal måtte innstille, eller komme i store problemer ved underskudd, var det tidligere lagt til grunn som en tolkning av Forsikringsrådet/Kredittilsynet at premiefondsmidler i en pensjonskasse kunne gå til dekning av underskudd. Etter at det for noen år siden ble innført krav til ansvarlig kapital i pensjonskasser, bør premiefond ikke nyttes til dekning av underskudd før den ansvarlige kapital belastes. Premiefond er avsatt skattefritt, og skal som nevnt gå til pensjonsformål. [...]»

Også ved behandlingen av Velferdsmeldingen understreket Senterpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Framskrittspartiet at premiefondet i realiteten er de ansattes eiendom:

«Det forhold at disse midlene i realiteten ikke er bedriftens eiendom, men de ansattes, gjør at disse medlemmer ikke deler Regjeringens sterke bekymring med hensyn til den innvilgede skattekreditt, og vil følgelig opprettholde dagens avsetningsmuligheter innenfor tjenstepensjonsordningen.» (Innst S side 106 og 107)

6.9.7.3 Utvalgets vurdering

Utvalget er i mandatet bedt om å vurdere om, og eventuelt i hvilken utstrekning, premiefondet bør regnes som ansvarlig kapital i pensjonskasser. Etter utvalgets vurdering oppfyller ikke premiefondsmidler vilkårene i beregningsforskriften § 3 nr 13 annet og fjerde punktum. Vilkåret i annet punktum om at fondet skal kunne nyttes til dekning av tap eller underskudd ved løpende drift, anses ikke oppfylt fordi det er foretaket som disponerer over premiefondet, jf utkastet § 10-3. Vilkåret i fjerde punktum om at kapitalen ikke skal kunne tilbakebetales uten ved avvikling, kan heller ikke anses oppfylt, ettersom foretaket kan belaste premiefondet for den årlige premien (som jo for øvrig er hovedformålet med premiefond). Etter innføringen av kapitaldekningskrav i pensjonskasser i 1993 mener utvalget at både hensynet til de forsikrede (arbeidstakere og pensjonister) og livsforsikringsselskapenes konkurransevilkår, taler klart mot at det i reglene åpnes for at premiefondet kan regnes som ansvarlig kapital. En slik adgang ville også på en grunnleggende måte stride mot selve formålet med at fradrag gis for avsetning til premiefond. Ansvarlig kapital er ikke, og skal ikke, være fradragsberettiget i skattepliktig inntekt.

Utvalget viser videre til at pensjonskasseforskriften ble endret 23. april 1996 slik at pensjonskassene, for inntektsårene 1995 og 1996, fikk adgang til å foreta tilleggsavsetninger i forsikringsfondet etter tilsvarende regler som fastsatt for livsforsikringsselskaper. Utvalget antar at slik adgang også vil bli gitt for 1997. Formålet med tilleggsavsetninger er å bygge opp en kapitalbuffer som kan anvendes i de tilfeller hvor selskapet ikke oppnår en avkastning på sine eiendeler som svarer til renteforpliktelsen i beregningsgrunnlaget. Etter utvalgets syn vil pensjonskassenes behov for å anvende premiefondsmidler til dekning av underskudd ikke lenger være til stede dersom adgangen til å foreta tilleggsavsetninger gjøres permanent. Utvalget tilrår at pensjonskasseforskriften endres slik at pensjonskasser på permanent basis kan foreta tilleggsavsetninger på linje med livsforsikringsselskaper.

Videre viser utvalget til at pensjonskassene er pålagt å ha et sikkerhetsfond som skal fastsettes i henhold til forskrift av 29. november 1990 nr 941 om sikkerhetsfond i livsforsikring, jf pensjonskasseforskriften § 17. Sikkerhetsfondet skal benyttes til å dekke ekstraordinære tap ved forsikringsvirksomheten. Kredittilsynet kan for øvrig i særlige tilfelle gi tillatelse til at det beløp som overstiger sikkerhetsfondets nedre grense, helt eller delvis kan benyttes til å dekke verdifall på obligasjoner, og på aksjer som klassifiseres som omløpsmidler.

Utvalget mener etter dette at premiefondsmidler ikke bør regnes som ansvarlig kapital i pensjonskasser. Utkastet § 10-3 om bruk av premiefondet skal dermed forstås som en uttømmende angivelse av de formål som premiefondsmidler kan brukes til. For øvrig vises det til utkastet § 10-4 som åpner for tilbakeføring av overskytende midler i premiefond ut over et nærmere angitt nivå.

I utkastet § 10-3 er det uttømmende angitt hvordan premiefondet kan brukes. Grunnforutsetningen som premiefondet hviler på, er at det skal nyttes til pensjonsformål for de ansatte, og dermed reelt kan sies å tilhøre disse. Utgangspunktet er at

premiefondet kan nyttes til premieinnbetaling (i stedet for direkte betaling fra foretaket). Også andre pensjonsformål kan tilgodeses av premiefondet, slik det framgår av § 10-3. Disse bestemmelsene gjelder uansett om pensjonsordningen er organisert i et livsforsikringselskap eller i en pensjonskasse.

Utvalget har drøftet særskilt spørsmålet om det bør være tillatt å bruke av premiefondet dersom en pensjonskasse er i underbalanse, dvs at aktiva er mindre enn passiva, etter at alle reservene, herunder tilleggsavsetningene, samt all ansvarlig kapital (inkl ansvarlig lånekapital) er benyttet (tapt) for å redusere underbalansen. Utvalget er kommet til at den underbalanse som etter dette måtte være til stede, kan reduseres (evt om mulig elimineres) ved å benytte premiefondet. I praksis betyr det at premiefondet helt eller delvis nedskrives på passivasiden for å redusere eller eliminere underbalansen. Dette kan begrunnes med at hensynet til de ansatte og pensjonistene (dersom alle reserver og all ansvarlig kapital er tapt), best kan ivaretas ved slik bruk av premiefondet. Det vises her til utkastet § 10-3 fjerde ledd. Hvis pensjonskassen etter en slik operasjon skal videreføres, må evt fortsatt underdekning dekket av foretaket, slik at pensjonskassen er i balanse. Dernest må foretaket sørge for at det innbetales nok ansvarlig kapital til at kravene til ansvarlig kapital er oppfylt. Hvis foretaket ikke sørger for at pensjonskassen blir tilført ansvarlig kapital som nevnt, må pensjonskassen settes under administrasjon og avvikles, og realisasjonsverdien (av aktiva) overføres til livsforsikringselskap for fortsettelse av ordningen med utgangspunkt i det overførte beløp.

Når det gjelder pensjonskasser, vil utvalget for øvrig kort nevne følgende:

- pensjonskasser kan nå innhente ansvarlig kapital både fra foretaket og fra markedet for øvrig. Også ansvarlig lånekapital kan benyttes.
- pensjonskassene kan nå tilbakeholde inntil 35 pst av overskuddet til (ytterligere) oppbygging av egenkapital (kjernekapital), skatt og utbytte.
- utvalget foreslår at adgangen til å ha kursreserver, samt adgangen til å avsette til tilleggsavsetninger, gjøres varig.
- utvalget foreslår at premiefond ut over 10 ganger premien (beregnet etter utkastet § 10-4), skal tilbakeføres til foretaket (mot beskatning), og at premiefond ut over 5 ganger premien, kan tilbakeføres (også mot beskatning).

6.10 PENSJONSREGULERING

6.10.1 Regulering av pensjoner

Pensjonsytelsene er i den enkelte pensjonsordnings regelverk gjerne definert ut fra arbeidstakers lønn ved fratredelsen ved nådd pensjonsalder. Verdien av disse ytelsene øker under opptjeningstiden normalt ved at en eller flere av de parametrene som ligger til grunn for fastsettelsen endres, for eksempel pensjongivende lønn eller deltidspersent. Den premie foretaket må betale, øker i takt med verdiøkningen av de framtidige ytelsene.

Etter dagens regulering av tjenestepensjoner etter skatteloven foreligger det ikke noe krav til regulering av ytelsene etter pensjonering. Dette har i tider med høy inflasjon medført at en pensjons kjøpekraft har sunket dramatisk over tid. I en del ordninger har likevel regulering vært gjennomført, og da i første omgang gjennom at overskudd fordelt til den enkelte pensjonsordnings premiefond overføres til pensjonsreguleringfond for oppskrivning av pensjonsytelsene. I enkelte ordninger er det også gjort direkte tilskudd fra arbeidsgiver til pensjonsreguleringsfond.

6.10.2 Regulering av pensjoner under utbetaling

Den tidligere forsikringsselskapslov fra 1911 ble i 1989 erstattet av lov om forsikringsvirksomhet av 10. juni 1988 nr 39. Videre ble den tidligere forsikringsavtalelov fra 1930 erstattet av lov om forsikringsavtaler av 16. juni 1989 nr 69. Den nye lovgivningen medførte at forsikringsselskapene ble underlagt nye rammebetingelser for anvendelse av overskudd i livsforsikring.

Under tidligere lovgivning ble pensjoner under utbetaling i kollektiv pensjonsforsikring regulert i henhold til vedtak truffet av forsikringsselskapene, og reguleringen ble finansiert av overskuddet i kollektiv pensjonsforsikring. Tilbakeføringen av overskudd som oppsto på slik forsikring, ble foretatt etter to prinsipper; som tillegg til de avtalte ytelser eller som premierabatt. Livsforsikringsselskapene benyttet en kombinasjon av begge disse formene for tilbakeføring. Søknader om tillegg til ytelsene ble lagt fram for Kredittilsynet i form av såkalte bonusplaner som ble godkjent for ett år av gangen. Bonusplanene anga følgende satser:

- tillegg til pensjoner under utbetaling; såkalt bonustillegg
- garanterte tillegg til fripoliser og individuelle premiebetalende poliser utgått fra en kollektiv pensjonsforsikring
- satser for bonus til forsikringstaker, såkalt arbeidsgiverbonus.

Bonusplanene fra alle livsforsikringsselskapene var utarbeidet etter svært like prinsipper, bl a fordi alle selskapene benyttet samme forutsetninger om rente, dødelighet, uførhet og omkostninger i sine beregningsgrunnlag. Dette innebar at ovennevnte satser for tillegg var avhengig av selskapenes avkastning, og hvilken fordeling mellom bonus til pensjoner under utbetaling og arbeidsgiverbonus selskapene ønsket å benytte. Tillegg til pensjoner under utbetaling ble normalt fastsatt slik at de kompenserte for minst 80 prosent av prisstigningen. Overskuddet ble oppsamlet i et eget bonusfond for bransjen kollektiv pensjonsforsikring.

Gjeldende lovregulering finnes i forsikringsvirksomhetsloven § 8-1, forsikringsavtaleloven § 19-2 siste ledd og 1968-reglene § 8. Bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven og forsikringsavtaleloven er gjort gjeldende for pensjonskasser gjennom forskrift om forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på pensjonskasser og pensjonsfond. Forsikringsavtaleloven § 10-1 første ledd annet punktum fastsetter at lovens regler også gjelder for forholdet mellom pensjonskasser og medlemmene så langt det passer. Det er lagt til grunn i forarbeidene til forsikringsavtaleloven at loven bare unntaksvis vil passe for pensjonskasser etter skatteloven.

Livsforsikringsselskap og pensjonskasser kan med hjemmel i vedtektene normalt tilbakeholde inntil 35 prosent av overskuddet til betjening og oppbygging av egenkapital mv. Det følger av forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 første ledd at den andel av overskuddet som forsikringsselskapet eller pensjonskassen med hjemmel i godkjente vedtekter ikke tilbakeholder til betjening og oppbygging av egenkapital mv, skal tilbakeføres til forsikringstakerne eller de berettigede til ytelsene etter forsikringskontraktene.

Forsikringsavtaleloven § 19-2 siste ledd, som utfyller forsikringsvirksomhetslovens regler, krever at en avtale om kollektiv pensjonsforsikring skal fastsette om forsikringens overskudd skal godskrives forsikringstakeren eller medlemmene. Bestemmelsen gjelder tilsvarende i forhold til en pensjonskasses vedtekter. Nevnte regel gir foretaket (forsikringstaker) rett til å bestemme hvem som skal godskrives overskuddet, dvs om overskuddet helt eller delvis skal anvendes til framtidig pensjonsregulering, eller om det skal tilføres premiefondet.

Verken forsikringsavtaleloven eller 1968-reglene er således til hinder for at forsikringsavtalen eller vedtektene utformes slik at overskuddet i sin helhet skal anvendes til (framtidig) premiebetaling. Reglene er heller ikke til hinder for at bestem-

melser om pensjonsregulering i forsikringsavtaler eller vedtektene når som helst kan endres. Arbeidsrettslige avtaler kan imidlertid sette begrensninger på arbeidsgivers rett til å unnlate å fastsette slike reguleringsbestemmelser eller foreta endringer i forsikringsavtalen.

I forarbeidene til de to aktuelle lovene er det redegjort for overskuddsanvendelsen i kollektiv pensjonsforsikring. Harlemutvalget foreslo at overskudd på kollektive pensjonsordninger primært skulle anvendes til regulering av pensjoner under utbetaling. Lovforslaget ble som det framgår av det som er nevnt tidligere, ikke tatt til følge. Utvalgets flertall foreslo følgende bestemmelse:

«Med mindre annet er avtalt mellom forsikringstaker og forsikrede skal ytelsene ut over de kontraktsmessige i kollektiv pensjonsforsikring forbeholdes de forsikrede for det formål å opprettholde pensjonens kjøpekraft. I samråd med Forsikringstilsynet kan likevel grensen justeres under hensyn- tagen til reallønnsutviklingen. Eventuelle overskytende, oppsamlede midler kan tilbakeføres til forsikringstakerne.»

Finansdepartementet uttalte på side 47 i Ot prp nr 42 (1986-87) til forsikringsvirk- somhetsloven bl a følgende:

«Det har vært vanlig at forsikringsselskapene på egen hånd bestemmer hvorledes overskuddet i kollektiv pensjonsforsikring skal anvendes. Hverken forsikringstakerne eller de forsikrede har hatt krav på innflytelse på anvendelsen.»

«Denne ordning er prinsipielt sett neppe tilfredsstillende [...] Departementet har som nevnt stor sympati for den vanlige praksis med å tilbakeføre overskuddet til de forsikrede. Men man bør etter departementets mening ikke se bort fra at det etter omstendighetene kan være rimelig at overskuddet helt eller delvis godskrives forsikringstakeren ved kreditering av premiefond, som bl.a. kan benyttes til dekning av premier i senere år.»

[...] Det er en nærliggende tanke å overlate overskuddsanvendelsen til avtale i hvert enkelt tilfelle.»

Justisdepartementet uttalte på side 148 i Ot prp nr 49 (1988-89) til forsikring- savtaleloven bl.a.:

«Justisdepartementet slutter seg til det som er uttalt av Finansdepartementet i Ot. prp. nr 42 for 1986-87 om lovregulering av spørsmålet om anvendelse av overskuddet i kollektiv pensjonsforsikring. Departementet er enig i at dette er et område hvor det kan være en fordel med fleksibilitet og at loven derfor ikke bør binde partene til bestemte løsninger. Det må imidlertid samtidig være tålelig klart at spørsmålet om det er forsikringstaker eller medlemmene som skal godskrives overskuddet er noe som bør klarlegges i forbindelse med inngåelsen av kollektivavtalen og reguleres her gjennom bestemmelser som er bindende for selskapet. Departementet har derfor føyd til et nytt annet ledd om dette i proposisjonsutkastet § 19-2.»

I utkastet til ny forskrift om private tjenestepensjonsordninger fra 1992 og 1994, ble det i § 3-6 nr 2 foreslått krav om at en andel av overskuddet skal anvendes til pensjonsreguleringsformål, dersom arbeidstakerne har betalt tilskudd til pensjonsordningen. Bakgrunnen for at det ikke ble vurdert å gå lenger, var forutsetningene i forarbeidene til forsikringsavtaleloven. Her skrev en at overskuddsmidler på kollektive pensjonsordninger ikke skulle «låses» til regulering av pensjoner under utbetaling.

6.10.2.1 Vurdering av eventuelle endringer i reglene

Gjeldende regler om anvendelse av overskudd i kollektiv pensjonsforsikring har vært gjenstand for kritikk. En del pensjonister har etter innføring av nye regler opplevd at reguleringen av pensjoner under utbetaling er opphørt som følge av foretakets bestemmelser. Dette har særlig forekommet i tilfeller hvor det har vært eierskifte i foretaket. Opphøret av regulering av pensjoner under utbetaling har vært opplevd som særlig urimelig for de pensjonister som i sin tid har innbetalt en egenandel av premien til pensjonsordningen. På den annen side er det vanskelig å utlede eller basere en regel om rett til regulering av pensjoner under utbetaling alene på grunnlag av innbetalte egenandeler, bl a fordi disse kan ha variert i ulike tidsperioder og fordi det kan dreie seg om innbetalinger som har funnet sted langt tilbake i tid.

Utvalget foreslår derfor regler i utkastet basert på at overskudd som oppstår på premiereserven tilknyttet pensjonistenes rettigheter, skal tilføres til den enkelte pensjonists premiereserve og dermed gi grunnlag for regulering av ytelsene. Slik regulering skal til enhver tid ligge innenfor rammen av gjeldende regulering av grunnbeløpet i folketrygden. Overskudd som kan tilordnes premiereserven knyttet til aktive arbeidstakers pensjonsrettigheter eller premiefondet, slik at andre mekanismer styrer reguleringen av ytelsene i tråd med de avtaler som foreligger, skal naturlig nok foretaket fortsatt fullt ut bestemme anvendelsen av.

Det kan også stilles spørsmål ved om arbeidsgivers uinnskrenkede råderett over anvendelsen av dette overskudd harmonerer med kravet om at overskudd på fripoliser skal tilbakeføres til fripolisen. Det følger av § 6 i forskrift om overskudd i livsforsikring fastsatt av Finansdepartementet 1. juni 1990 (nr 430) at en fripolise for en forsikret som er utmeldt av kollektiv pensjonsforsikring, skal anses som en egen kontrakt ved selskapets overskuddsfordeling. Dette innebærer at en arbeidstaker som fratrer like før oppnådd pensjonsalder og etter at siste årlige premie er betalt, vil få en pensjon som vil bli regulert ved eventuelt tilbakeført overskudd, mens en arbeidstaker som fratrer ved oppnådd pensjonsalder ikke vil ha rett til tilsvarende regulering.

Utvalget har på denne bakgrunn sett det slik at det normalt vil være den beste løsning at pensjoner under utbetaling blir regulert med det overskudd som oppstår på premiereserven knyttet til pensjonsrettighetene, og innenfor rammen av den til enhver tid gjeldende regulering av grunnbeløpet i folketrygden. Overskudd ut over det som eventuelt kreves for å opprettholde en G-regulering, bør kunne overføres til premiefondet hvis arbeidsgiver ønsker det. Utvalgets forslag innebærer at pensjonistene aldri vil kunne få høyere regulering enn årets regulering av grunnbeløpet i folketrygden, med mindre pensjonsplanen endres. Utvalget mener derfor en bør se utviklingen av grunnbeløpet over en periode på tre år, slik at om overskuddet ett år gir lavere regulering enn grunnbeløpsjusteringen, kan dette likevel oppnås over treårsperioden.

Utvalget foreslår derfor å innføre et eget *overskuddsfond for pensjonistene*, og at midlene som tilføres dette fond hvert år benyttes som engangspremie for tillegg til pensjoner under utbetaling, basert på utviklingen i grunnbeløpet de siste tre årene. Forslaget gjelder alle typer pensjoner, dvs alders-, etterlatte- og uførepensjoner under utbetaling. Det bør i samsvar med forholdsmessighetsprinsippet kreves at alle pensjoner under utbetaling gis samme prosentvise tillegg. Overstiger midlene i overskuddsfondet ett år det beløp som trengs, skal resten av fondet tilføres premiefondet. Er midlene i overskuddsfondet et år ikke tilstrekkelige til å dekke engangspremien, bør foretaket gis rett, men ikke plikt, til å bestemme at de manglende midler kan overføres fra premiefondet eller innbetales av foretaket til overskuddsfondet.

6.10.2.2 Pensjonsreguleringsfond

Etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k kan foretaket innbetale tilskudd til pensjonsreguleringsfond med inntil 75 prosent av årets premie. Det er gitt nærmere regler om bruk av pensjonsreguleringsfond i 1968-reglene § 8.

Det er lagt til grunn i gjeldende regler at midler som i henhold til forsikringsavtalen eller pensjonskassens vedtekter skal tildeles arbeidstakerne, skal godskrives pensjonsreguleringsfondet. Slik tilbakeføring av overskudd til pensjonsreguleringsfond praktiseres i dag i liten grad både i livsforsikringsselskapene og i pensjonskasser.

Midler i pensjonsreguleringsfond skal brukes til å yte tillegg til pensjoner under utbetaling i pensjonsordningen, jf 1968-reglene § 8 nr 2. Når fondet har nådd en viss størrelse skal det utarbeides en plan for utbetaling av tillegg til slike pensjoner. Planen skal ta sikte på å opprettholde den kjøpekraft pensjonene hadde da de begynte å løpe og hvis det er nok midler, i takt med lønnsutviklingen.

Gjeldende regler krever at reguleringsplanen skal forelegges Kredittilsynet for godkjenning. I praksis anvendes tre alternative standardplaner som er forhåndsgodkjent av Kredittilsynet. Gjeldende regler bygger på det syn at har foretaket først bestemt at pensjonsordningen skal ha et pensjonsreguleringsfond, skal det benyttes til regulering av pensjoner under utbetaling i samsvar med forskriftens bestemmelser. Pensjonskassens styre eller forsikringsselskapene har det primære ansvar for at fondet blir brukt i samsvar med reglene.

En rekke pensjonsreguleringsfond er blitt uforholdsmessig store i forhold til pensjonsordningens behov for finansiering av reguleringer. Det opprettes på den annen side i dag sjelden nye pensjonsreguleringsfond. Kredittilsynets erfaringer med flere av de fond som er opprettet, er ikke gode hva angår etterlevelse av reglene. Gjennom opprettelsen av pensjonistenes overskuddsfond faller behovet for et separat pensjonsreguleringsfond bort.

6.11 FELLES PENSJONSORDNING SOM OMFATTER FLERE FORETAK

Opprettelse av felles pensjonsordning kan være aktuelt når flere foretak utgjør en enhet, slik som i konsernforhold der foretakene praktisk og økonomisk langt på vei oppfattes som ett selskap. Gjeldende regler om private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven regulerer ikke hvorvidt ansatte i ulike foretak kan omfattes av en felles pensjonsordning. Pensjonskasseforskriften av 19. februar 1993 §§ 10, 14 og 15 og flytteforskriften av 27. november 1991 § 4-3 forutsetter at det foreligger en slik adgang. Selv om dette ikke er eksplisitt regulert i medhold av skattelovgivningen, antar utvalget at det likevel er adgang til å opprette slike felles pensjonsordninger. Forskriftene gitt i medhold av skatteloven er imidlertid ikke utformet med tanke på at det kan opprettes felles pensjonsordning, og er derfor ikke tilpasset de hensyn som bør ivaretas ved et slikt samarbeide. Utvalget finner det derfor hensiktsmessig å regulere området.

Det er flere hensyn som kan anføres som argument for å tilrettelegge forholdene slik at flere foretak kan opprette en felles pensjonsordning. Organiseringen av et selskap med flere juridiske enheter kan f.eks. være begrunnet ut fra hensynet til å fordele risiki og skille de enkelte næringer som utøves. Med mindre det foreligger særskilte mothensyn, bør slik inndeling i juridiske og økonomiske avgrensede enheter ikke alene være bestemmende for hvorvidt det kan opprettes felles pensjonsordning for konsernet.

Det framstår i mange henseende som rasjonelt og hensiktsmessig for konsernet å ha felles pensjonsordning for de ansatte, slik at det ikke nødvendigvis har pensjon-

smessig betydning hvilket foretak i konsernet en arbeidstaker er ansatt i. Et eksempel på at dette kan være hensiktsmessig, er at ansatte kan forbli i pensjonsordningen ved intern flytting i konsernet. Dersom hvert foretak i konsernet har samme pensjonsplan, kan de ansatte innrømmes pensjonsrettigheter på opparbeidet grunnlag og med muligheter for opptjening av de først forespeilede pensjonsrettigheter.

En virksomhet kan bestå av flere foretak som har etablert hver sin pensjonsordning i en felles pensjonskasse. Det kan da framstå som økonomisk og rasjonelt at hvert av foretakene har felles pensjonsordning for alle pensjonsberettigede i pensjonskassen, særlig på grunn av at forvaltningen av midlene i ordningen og administreringen av denne dermed skjer i én pensjonskasse.

Som argument av mer prinsipiell art kan det hevdes at forholdsmessighetsprinsippet, som er nedfelt i utkastet § 5-2, antas å ha større gjennomslagskraft dersom adgangen til å oppnå samme pensjonsrettigheter gjelder for samtlige ansatte i konsernet, enn om det gjennomføres gruppevis for medlemmene for hvert enkelt foretak. Dette argumentet gjelder i den utstrekning pensjonsberettigede i de respektive foretak har pensjonsrettigheter i henhold til samme pensjonsplan.

Dersom virksomheten er etablert med flere foretak, kan det hevdes at pensjonsordningen må omfatte samtlige ansatte i hvert av foretakene. Både i selskapsrettslige og skatterettslige sammenhenger er konsernet bundet av inndelingen i juridiske enheter, og det foreligger bare i liten grad regler som ivaretar hensynet til at foretakene som sådan til sammen utgjør en form for enhet. Utvalget mener likevel at dette argumentet i seg selv ikke er tilstrekkelig for å utelukke felles pensjonsordning, dersom det ved utformingen av reglene tas hensyn til selskaps- og skattemessige forhold ved regulering av rammen for den felles pensjonsordning.

Ovenfor er det anført argumenter for og mot adgang til å opprette felles pensjonsordning, som etter utvalgets oppfatning tilsier at det fortsatt skal foreligge adgang til dette. Selskaps- og skatterettslige forhold, bl a konsernbidragsreguleringene, setter imidlertid klare begrensninger for utformingen av ordningen. Det er påkrevet at en felles pensjonsordning ikke åpner for overføringer som er i strid med bestemmelsene, f eks slik at pensjonsmidler – uten at aksjelovgivningens regler følges – tilføres andre av pensjonsordningens medlemmer enn foretakets ansatte. Det følger derfor av utvalgets forslag at felles pensjonsordning i hovedsak ikke åpner for annen tilpasning enn at forvaltningen av midlene i ordningen og administrasjon av pensjonsordningen som sådan blir felles. I dette ligger den begrensning at det må foretas en inndeling av ansatte i grupper i samsvar med hvilket foretak de er ansatt i, slik at det blant annet ikke kan oppstå en sammenblanding av foretakenes og de respektive gruppers midler.

6.11.1 Nærmere om hvilke foretak som kan omfattes

Foran er det ikke foretatt noen avgrensning av hvilke foretak som kan inngå i en felles pensjonsordning, bortsett fra å si at et vilkår er at det foreligger et konsern eller tilsvarende gruppeforhold. Etter utvalgets vurdering avhenger avgrensingen i stor grad av begrunnelsen for hvorfor det skal være adgang til å opprette en felles pensjonsordning, herunder hvilke behov som reguleringene er ment å ivareta. Det må derfor foreligge en form for tilknytning mellom de involverte foretak. Det kan reises spørsmål man skal gi ethvert foretak som ønsker å opprette felles pensjonsordning med et annet foretak, mulighet til å opprette en slik ordning. Et eksempel kunne være ved bransjefellesskap. I det følgende skal det tas stilling til i hvilken utstrekning flere foretak bør kunne samarbeide og etablere felles pensjonsordning for sine ansatte.

Utgangspunktet er at alle foretak står fritt til å opprette en pensjonsordning for de ansatte, og det skal innen visse rammer stå fritt til å delta i felles pensjonsordning med andre foretak. Det er ikke en forutsetning at alle foretak i et konsern må omfattes. Ideelt sett kan det hevdes at det bør være opp til det enkelte foretak å inngå i et samarbeid med andre foretak om felles pensjonsordning, uavhengig av om det foreligger eiermessig tilknytning.

I utkastet § 1-2 (2) a er foretak definert som «aksjeselskap, enkeltmannsforetak, ansvarlig selskap og enhver annen virksomhet som har arbeidstaker i sin tjeneste og som har fradragsrett etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k». Det framgår overfor at et vilkår for etablering av felles pensjonsordning er at det foreligger et konsern, uten en nærmere presisering av hva som ligger i denne avgrensningen. I det følgende omtales konsern noe kort og upresist om de selskap som utgjør et fellesskap ved at det ene selskapet eier så mange andeler eller aksjer i det andre selskapet at det representerer flertallet av stemmene i dette. Det kan hevdes at ansatte som tilhører det samme konsern, også bør kunne tilhøre den samme pensjonsordning, uavhengig av om virksomheten er etablert som konsern og derfor består av flere juridiske enheter.

Utvalget er av den oppfatning at den felles pensjonsordning i størst mulig grad bør framstå som en permanent pensjonsordning. Dette antas i større grad å gjelde dersom avgrensningen foretas i forhold til at det må foreligge et konsern, enn eksempelvis bransjesammenslutninger. Hvis virksomhetenes pensjonsforsikringer benyttes til ordninger som har et sterkt preg av å være tilpasset enkeltgrupperinger innen ett foretak, vil det være uheldig. Regelverket bør utformes og styres av de hensyn som gjør seg gjeldende for de ansatte som gruppe.

Det kan også anføres at de felles pensjonsordningene bør styres av hensynet til at ansatte får like pensjonsrettigheter, et argument som ikke gjør seg gjeldende i samme grad hvor det ikke foreligger avgrensning til konsern. Etter en samlet vurdering er utvalget av den oppfatning at det er de respektive foretak som avgjør hvorvidt det skal være medlem av en felles pensjonsordning, og at avgrensningen av hvorvidt felles pensjonsordning kan opprettes, beror på om foretakene inngår i det samme konsernet eller tilsvarende gruppe.

Det må også tas hensyn til de krav lovgivningen stiller til forsikringsvirksomhet. Konesjonskravet i forsikringsvirksomhetsloven § 1-1, jf § 2-1, oppstiller begrensninger med hensyn til hvilke foretak som kan inngå i en og samme pensjonskasse. Det framgår av ordlyden at pensjonskasser bare kan overta kollektive pensjonsforsikringer for ansatte i foretak som pensjonskassen er opprettet for. Det følger av denne bestemmelsen at en pensjonskasse ikke kan drive akquisisjon eller for øvrig overta eller framstå som tilbyder av kollektiv pensjonsforsikring for foretak generelt. Dette må også gjelde overfor foretak i en nærmere definert bransje eller næring.

Utvalget er av den oppfatning at definisjonen av finanskonsern i finansieringsvirksomhetsloven av 10. juni 1988 § 2a-2 danner en hensiktsmessig ramme for hvilke konsern som kan opprette felles pensjonsordninger. Adgangen blir da videre enn dersom aksjelovgivningens konsernbegrep skulle benyttes. Blant annet oppstilles ikke noe direkte krav til hierarkisk oppbygging og krav til at morselskapet for hele konsernet er et aksjeselskap. Det kan tenkes at det ikke foreligger innvendinger mot at også andre foretak eller at andre sammenslutninger tilsluttes en felles pensjonsordning som ikke inngår finansieringsvirksomhetslovens definisjon. I så fall bør det bero på en konkret vurdering hvor det legges særlig vekt på hvor nær tilknytning det er mellom foretakene. Adgangen til å gi slik godkjenning bør legges til Kredittilsynet.

6.11.2 Utforming av pensjonsordningen

Pensjonsordningene som skal inngå i en felles pensjonsordning, forutsettes å oppfylle lovbestemte krav til en pensjonsordning. Den felles pensjonsordning kan derfor bare omfatte foretakspensjonsordninger og ikke andre pensjonsordninger det enkelte foretak måtte ha. Individuelle tilpasninger for de pensjonsberettigede i de enkelte foretak kan fastsettes innen de rammer som oppstilles for de respektive pensjonsplaner. Det samme gjelder for retten til medlemskap. Ved opprettelsen av pensjonsordningen må minstekravene i utkastet § 2-2 være tilfredsstillende slik at minimumskravet til antall medlemmer av pensjonsordningen er oppfylt. Når pensjonsordningen omfatter flere foretak, er utvalget av den oppfatning at det er tilstrekkelig at antall medlemmer fra samtlige foretak, samlet sett, tilfredsstillende kravet.

Felles pensjonsordninger i et konsern vil øke de ansattes mobilitet innen konsernet, bl a fordi en felles pensjonsordning i større grad tilrettelegger for at det blir inngått like pensjonsplaner. Forslaget innebærer likevel ikke at ansatte har en slik rett uten at foretaket innrømmer dette. Opprettelse av felles pensjonsordning skal ikke forplikte foretaket på en slik måte hvis denne ikke positivt har tatt stilling til dette. Det enkelte foretak kan i sin pensjonsplan fastsette at samlet medlemstid i den felles pensjonsordningen skal brukes som tjenestetid når slik tjenestetid er sammenhengende. Dette innebærer medregning av tjenestetid for medlemmer av den felles pensjonsordningen kan foretas selv om medregning ikke praktiseres for nye medlemmer som kommer fra foretak utenfor konsernet. Hvis ikke medregning praktiseres generelt, kan ikke tidligere tjenestetid godskrives der det har vært et avbrudd i ansettelsesforholdet.

Dersom pensjonsordningen er etablert som en pensjonskasse, skal pensjonskassens styre forestå forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Foretak som har tegnet pensjonsforsikring, skal opprette en styringsgruppe på minst fire personer dersom pensjonsordningen har 15 eller flere medlemmer, jf utkastet § 2-4. Plikten til å opprette styringsgruppe hviler på samtlige foretak når pensjonsordningen omfatter mer enn 15 medlemmer. Utvalget har ikke funnet grunn til å regulere uttømmende hvordan en slik styringsgruppe skal sammensettes når den består av medlemmer fra flere foretak. I mange tilfeller antas det å fremstå som hensiktsmessig at styringsgruppen representeres med minst ett medlem fra hvert foretak. Når den felles pensjonsordning omfatter svært mange foretak, kan det være gunstigere å legge andre kriterier til grunn for sammensetningen.

6.11.3 Fordeling av overskudd, premier mv

Overfor ble det gitt uttrykk for at premiebetalinger og tilskudd til den felles pensjonsordning må kanaliseres til grupper som består av de pensjonsberettigede medlemmer i de ulike foretak. Begrunnelsen ligger i hensynet til skatte- og selskapsrettslige prinsipper, som begrenser adgangen til å overføre midler mellom foretakene i et konsern. Nærmere omtale av de skatte- og selskapsrettslige forhold følger under "*Skatte- og selskapsrettslige forhold*" i avsnitt 6.11.5.

Det må videre fastsettes rammer for hvordan midlene i pensjonsordningen skal fordeles i forhold til grupperinger av ansatte. Premie og tilskudd til pensjonsordningen skal fordeles mellom foretakene på grunnlag av de beløp som er nødvendig for å sikre opptjent pensjon for de medlemmer som inngår i hver gruppe. Ingen av foretakene kan belastes med en større andel av premien enn det som faller på gruppen. Overskudd på felles premiefond og pensjonistenes overskuddsfond skal ikke kanaliseres til andre grupper i den felles pensjonsordningen. Når det gjelder tilbakeføring av midler fra premiefondet til foretaket, må det oppstilles tilsvarende skranker slik at det ikke blir mulig å tilbakeføre midler til et annet foretak som

omfattes av den felles pensjonsordning. Etter utvalgets syn vil dette sikre at et foretak ikke betaler for et annet, og at midler ikke overføres fra et foretak til et annet gjennom pensjonsordningen.

Etter utvalgets oppfatning bør det stilles visse notoritetskrav for å forhindre brudd på selskaps- og skatteregler. Dette kan oppnås ved at forsikringsselskapet eller pensjonskassen forestår regnskapsføringen, jf forskrift om kontoføring og kontoutskrift i livs- og pensjonsforsikring av 26. mai 1995 nr 583.

6.11.4 Opphør av felles pensjonsordning

Opprettelse av en felles pensjonsordning bygger på en avtale mellom de aktuelle foretak. I tillegg til å oppfylle de alminnelige krav som gjelder for foretakspensjonsordninger, må pensjonsordningene i fellesskap oppfylle de tilleggskrav som gjelder for felles pensjonsordning. Forut for etableringen bør foretakene ha kommet til enighet om hvilke vilkår som skal være gjeldende for den felles pensjonsordning, for eksempel representasjonen i styringsgruppen. De regler som det i loven er lagt til hvert foretak å bestemme, for eksempel utforming av pensjonsplanen, må være klare før opprettelsen. Dersom pensjonsordningen skal utvides med ansatte fra andre foretak, kan dette avtales.

I utkastet § 12-5 behandles hva som skjer med den felles pensjonsordningen når konsernforholdet opphører. Dersom et konsernforetak blir solgt eller konsernforholdet opphører på annen måte, skal foretaket skilles ut fra den felles pensjonsordningen, jf 12-5 (1). Opphøret har ikke andre konsekvenser enn at den gruppe som ikke lenger omfattes, da ses som en alminnelig pensjonsordning og følger reglene for denne. Det økonomiske og administrative samarbeidet opphører, og foretakene som trer ut av ordningen, skal godskrives den del av premiereserven som knytter seg til medlemmene av foretakets gruppe. Det samme gjelder for den del av premiefondet og pensjonistenes overskuddsfond som skal tilskrives gruppen.

Med fratredelse av foretak tenkes det på de tilfeller hvor et eller flere foretak går ut av en felles pensjonsordning. Det kan være frivillig, og i utgangspunktet må det være fritt opp til hvert enkelt foretak å avgjøre hvorvidt det vil tre ut av ordningen. Det kan være ved passivitet, i tilfelle foretaket ikke foretar seg noe, men det ikke lengre er noe grunnlag for å videreføre den felles pensjonsordning for dette foretak. Slike problemstillinger oppstår f.eks. når selskap eksempelvis går konkurs og likvideres. Dersom et foretak og dets ansatte flytter ut av landet, kan pensjonsordningen ikke videreføres, og også i dette tilfellet foreligger det en opphørssituasjon.

Hvis en felles pensjonsordning ikke kan videreføres fordi minstekravene i reglene ikke er oppfylt, skal det foretaket som ikke oppfyller kravene skilles ut, jf § 12-5. Den felles pensjonsordningen kan også opphøre som følge av at det skjer endringer som medfører at vilkårene i § 12-1 for å ha felles pensjonsordning, ikke lenger foreligger. Ved utskilling av foretak, fordeles pensjonsordningens midler etter reglene i § 12-5 (2) og (3). Hvis foretaket oppretter ny pensjonsordning, skal midlene overføres til denne.

6.11.5 Skatte- og selskapsrettslige forhold

Skatte- og selskapslovgivningen oppstiller som nevnt begrensninger med hensyn til hvordan den felles pensjonsordning skal organiseres. Ved utforming av utkastet har utvalget tatt hensyn til disse begrensningene.

Et foretaks premieutgifter og tilskudd til premiefond skal ikke gå til sikring av pensjoner til ansatte i andre foretak som er medlem av pensjonsordningen. Aksjelovgivningens regler om utdelinger fra foretak og konserninterne transak-

sjoner tilsier også dette. Sett fra konsernets synspunkt kan det av skattemessige hensyn framstå som ønskelig å oppnå en slik vridning, f eks dersom et foretak i konsernet har underskudd og et annet foretak innen konsernet har overskudd. Skatteøkonomisk sett foreligger det ønske om at utgiften fradragsføres i det selskap som har overskudd. Utgiften kommer da effektivt til fradrag i dette året.

Dersom det skulle åpnes for konsernbidragsoverføringer i forbindelse med en ordning med felles pensjonsordning, må reguleringene i så fall harmoniseres med de betingelser som gjelder for konsernbidrag i henhold til aksjeloven kapittel 12, og til de vilkår som oppstilles i selskapskatteloven kapittel 1.

Når det gjelder de skattemessige forhold, bygger utvalget på at fradragsretten etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k bare innrømmes for premie til det aktuelle foretakets pensjonsordning. Med andre ord er fradraget etter dette regelsettet begrenset til premie og tilskudd for foretakets ansatte, og ikke i forhold til ansatte i andre foretak i konsernet. Utvalget understreker igjen at reglene for felles pensjonsordning må hindre at en gruppe kan betale pensjonskostnader for en annen.

Pensjonsordningens overskudd skal tilføres premiefondet. Utkastet 12-3 (3) slår fast at avkastningen på de aktives premiereserve og pensjonistenes overskuddsfond skal fordeles på de respektive foretaks andel av premiefond i samsvar med det som rettmessig skal tilskrives disse. I motsatt fall vil det kunne skje en indirekte overføring av premiebetalingssmidler mellom foretakene. På tilsvarende måte som premie til pensjonsordningen, er tilskudd til premiefond bare fradragsberettiget innen rammen av tilskudd til premiefond til foretakets ansatte. Utvalget foreslår i utkastet § 10-4 (2) at beløp som overstiger 5 ganger årets premie, kan tilbakeføres til foretaket. Det som kan tilbakeføres av midler på premiefondet, må kanaliseres til de respektive foretak i samsvar med den andel av premiefondet som skal tilskrives gruppen av medlemmer tilknyttet foretaket. Hvert foretak skal derfor bestå av en egen gruppe i den felles pensjonsordning hvor det ikke kan skje en sammenblanding av midlene som skal tilføres en gruppe med midler til en annen gruppe. Det samme gjelder for pensjonsmidler som er i pensjonsordningen, og for det overskudd som skal tilbakeføres til det enkelte foretak.

6.12 SAMMENSLÅING AV FORETAK

6.12.1 Hovedspørsmål

Flere foretak kan slås sammen ved at det dannes et nytt foretak samtidig som de tidligere foretakene avvikles. Alternativt kan et av foretakene som det overtakende foretak videreføre den felles virksomhet mens de øvrige foretakene avvikles. Dette gjelder uavhengig av foretakenes selskapsform. I denne sammenheng benyttes således begrepet sammenslåing i en langt videre betydning enn fusjon i aksjerettslig forstand. Overføring av en del av virksomheten i et foretak til et annet foretak, behandles imidlertid her som deling av foretak, se "[Deling av foretaket og dets virksomhet](#)" i avsnitt 6.13 nedenfor.

I forhold til foretakspensjon oppstår ingen særlige spørsmål dersom ingen av de foretak som slås sammen har pensjonsordninger fra før av. Skal det nye foretaket ha pensjonsordning, må denne opprettes på vanlig måte i samsvar med reglene i utkastet. Har derimot ett eller flere av foretakene pensjonsordninger, oppstår det spørsmål om hvordan ordningene og deres midler skal håndteres innenfor den nye foretaksstruktur. Spørsmålene vil være forskjellige alt etter om det nye foretaket skal ha egen pensjonsordning eller ikke.

Når *det nye foretaket skal ha egen pensjonsordning*, vil en mulighet være å avvikle de foreliggende ordninger og la den nye ordningen tre i kraft fra og med sammenslåingen. I så fall må de sikredes rettigheter i tidligere ordninger sikres ved

fripoliser samtidig som samtlige arbeidstakere i det nye foretaket vil opptjene pensjon i den nye ordningen fra opprettelsen. Et slikt brudd i pensjonssammenheng vil imidlertid være vanskelig å forene med den bærende ide bak sammenslåingen, nemlig at virksomheten i de tidligere foretakene skal videreføres som felles virksomhet i det nye foretaket. I de fleste tilfelle vil det derfor være naturlig å bygge på et kontinuitetsprinsipp, dvs at de tidligere pensjonsordninger *videreføres* innenfor den nye ordningen. De viktigste spørsmål som vil oppstå i så fall, vil gjelde:

- den nye ordningens overtakelse av forpliktelser og midler knyttet til tidligere ordninger,
- videreføring av pensjonsplaner i de tidligere ordninger som avviker fra pensjonsplanen for det nye foretakets pensjonsordning,
- om det nye foretaket skal kunne velge å videreføre enkelte, men ikke alle av de tidligere ordningene.

Disse spørsmålene må ses i sammenheng både med prinsippene om forholdsmessighet (utkastet § 5-3), likebehandling av arbeidstakerne i ett og samme foretak, og med de deler av reglene som rettslig og økonomisk skal sikre opptjente pensjoner for arbeidstakerne i et foretak.

Når det nye foretaket *ikke skal ha egen pensjonsordning*, oppstår andre spørsmål. Et hovedspørsmål blir da om foretaket likevel skal kunne videreføre foreliggende pensjonsordninger i foretak som inngår i sammenslutningen, eller om disse må avvikles. Spørsmålet kommer på spissen i tilfelle hvor ikke alle arbeidstakerne i det nye foretaket omfattes av de tidligere ordningene, men vil også være viktig hvis de tidligere ordningene gir ulike ytelser eller for øvrig varierende grad av økonomisk sikkerhet for de sikrede. Også i slike tilfelle vil det forhold at virksomheten videreføres – om enn i en ny organisatorisk ramme – tale for at også tilknyttede pensjonsordninger vanligvis bør kunne videreføres. De viktigste spørsmål her vil gjelde:

- adgangen til å videreføre tidligere pensjonsordninger,
- avvikling av pensjonsordninger som ikke videreføres.

Også i dette tilfellet må spørsmålene ses i sammenheng med prinsippene om forholdsmessighet og likebehandling av arbeidstakere i ett og samme foretak.

6.12.2 Gjeldende regler og forvaltningspraksis

Det følger av § 14 i 1968-reglene at pensjonsordningen skal opphøre dersom arbeidsgiveren innstiller sin virksomhet. En fusjon av to eller flere foretak som gjennomføres etter aksjelovens regler om fusjon, medfører i seg selv ikke at arbeidsgivers virksomhet anses å være innstilt i relasjon til 1968-reglene § 14. Dette er fast tolkningspraksis i Kredittilsynet og hos livsforsikringsselskapene. Forutsetningen for at § 14 ikke kommer til anvendelse, er at pensjonsordningen ikke skal opphøre i forbindelse med fusjonen.

Skal det nye foretaket etter sammenslåingen ha en pensjonsordning for sine ansatte, slår foretaket normalt sammen tidligere pensjonsordningers midler, herunder tilhørende premiefond i de berørte foretak, og anvender det sammenslåtte premiefond til premiebetaling under den nye pensjonsordningen. Det hender at et av de sammensluttede foretak har en pensjonsordning med et relativt større premiefond enn de øvrige foretak. Kredittilsynet har i slike tilfeller mottatt henvendelser fra medlemmer som er opptatt av at den sikkerhet som premiefondet gir for framtidig opptjening av deres pensjonsrettigheter, ikke blir redusert som følge av vesentlig premieøkning etter fusjonen. Kredittilsynet har derfor i alle henvendelser som

gjelder fusjoner normalt bedt om at det føres separat regnskap over bruk av premiefondsmidlene i en periode etter fusjonen, som oftest i to år. Dette skyldes at det da kan være mulig å sikre medlemmene i den enkelte av de tidligere pensjonsordningene fortrinnsrett til midlene dersom det kort tid etter fusjonen skulle inntreffe organisatoriske endringer i det fusjonerte foretaket, f.eks. en fusjon eller at virksomheten opphører. Slik separat regnskapsføring har sammenheng med håndhevelsen og forståelsen av 1968-reglens § 14.

I utgangspunktet skal pensjonsplanen for det nye foretaket etter sammenslutningen oppfylle kravet til forholdsmessighetsprinsippet i 1968-reglene. Foretaket må ha en felles pensjonsplan for alle ansatte etter sammenslutningen. Etter samtykke fra Kredittilsynet i henhold til 1968-reglene § 6 nr 3 kan imidlertid forholdsmessighetsprinsippet i § 6 punkt 1 og 2 fravikes slik at medlemmene i et eller flere av de berørte pensjonsordninger kan beholde sin pensjonsplan fra før sammenslutningen, selv om denne er bedre enn den pensjonsplan som skal gjelde for de øvrige ansatte. I slike tilfeller skal det imidlertid skje en lukking av disse pensjonsordningene. Lukking innebærer at det ikke kan opptas nye medlemmer, og at premiebetalingene i henhold til tidligere pensjonsplan bare kan fortsette for de eksisterende medlemmer.

1968-reglene benytter begrepet «sammenslutning av bedrifter». Kredittilsynets forståelse av dette begrepet er at søknader i forbindelse med fusjoner og andre former for organisatoriske endringer mellom foretak som kan sidestilles med fusjoner, kan avgjøres av Kredittilsynet i medhold av 1968-reglens § 6 punkt 3. Søknader som ikke faller inn under Kredittilsynets forståelse på dette punkt, har blitt forelagt Sosial- og helsedepartementet til avgjørelse.

Det følger av § 7 pkt 1 annet ledd i 1968-reglene at premiefond til flere pensjonsordninger som en og samme arbeidsgiver har opprettet eller sluttet seg til skal anses avsatt for alle de aktuelle pensjonsordningene. Det er derfor lagt til grunn at premiefondet tilknyttet en pensjonsordning som er lukket i henhold til samtykke fra Kredittilsynet (eller Forsikringsrådet) i henhold til § 6 nr 3 i 1968-reglene, ikke er reservert for bruk til denne pensjonsordning alene, jf det som er sagt ovenfor om nytt felles premiefond.

Skal foretaket etter sammenslåingen ikke ha en pensjonsordning for de ansatte, kommer i utgangspunktet § 14 første ledd annet punktum i 1968-reglene til anvendelse. Pensjonsordning i foretak som inngår i sammenslåingen skal da utvikles og pensjonsordningens midler, herunder premiefondet, fordeles og anvendes til fripliser til medlemmene i samsvar med en plan som må godkjennes av Kredittilsynet i henhold til § 14 i 1968-reglene. Kredittilsynet har lagt til grunn at det også i slike tilfeller er hjemmel i 1968-reglene § 6 nr 3 til å samtykke til at pensjonsordningen i et tidligere foretak kan opprettholdes for de ansatte som hadde pensjonsordning før sammenslåingen.

6.12.3 Utvalgets vurderinger

Ved vurderingen av hvilke regler som bør gjelde i tilfelle en sammenslåing av foretak, har utvalget tatt sitt utgangspunkt i det forhold at virksomheten i de tidligere foretakene i hovedsak vil bli videreført. Selv om dette vil skje innenfor en ny organisatorisk ramme, bør derfor virkningene for de ansattes pensjonsforhold av de organisatoriske endringene bli begrenset. Dette gjelder både i forhold til opptjent pensjon og framtidig opptjening av pensjon og generelt sett uten hensyn til om det nye foretaket skal ha egen pensjonsordning eller ikke. På den annen side vil sammenslåing av foretak være et viktig ledd i utviklingen av levedyktig næringsvirksomhet, noe utviklingen hos oss i de senere år også bærer sterkt preg av. Det vil der-

for være behov for en viss fleksibilitet i reglene slik at pensjonsforholdene i det nye foretaket kan organiseres på en måte som ikke legger unødige hindringer i veien for en begrunnet strukturendring. Dette gjelder først og fremst i forhold til opptjening av pensjon etter at sammenslåingen er gjennomført. Dette innebærer bl a at det ikke i alle henseender vil være mulig å se bort fra at de tidligere foretakenes pensjonsforhold kan være ordnet ganske forskjellig og kreve at prinsippene om forholdsmessighet og likbehandling ubetinget skal gjøres gjeldende i forhold til alle ansatte i det nye foretaket. Dette vil heller ikke alltid være forenlig med hensynet til kontinuitet i pensjonsforholdene for arbeidstakere i et tidligere foretak med bedre pensjonsordning enn i de øvrige foretakene som inngår i sammenslåingen.

Etter utvalgets oppfatning foreligger det klare behov for en utbygging av reglene for håndtering av pensjonsforholdene ved sammenslåing av foretak. Gjeldende regler er i hovedsak kommet til uttrykk i forvaltningspraksis. Utvalgets forslag bygger i stor grad på retningslinjer som er forankret i praksis. Det skiller således mellom tilfelle hvor det nye foretaket skal ha egen pensjonsordning og tilfelle hvor ny ordning ikke opprettes.

Etter utvalgets oppfatning er det viktig at det ved sammenslåingen av foretak treffes vedtak som klargjør hvordan pensjonsforholdene i det nye foretaket skal organiseres. Formelt bør det derfor stilles krav om at det nye foretaket – dersom det skal ha pensjonsordning – oppretter ny egen pensjonsordning. Dette gjelder selv om et av foretakene er det overtakende foretak, og selv om opprettelsen da i tilfelle kan skje ved utvidelse av den eksisterende ordning for dette foretaket. Dermed er det nødvendig å få avklart forholdet til tidligere pensjonsordninger i de foretak sammenslutningen omfatter.

Når det nye foretaket oppretter egen pensjonsordning, vil den måtte omfatte samtlige arbeidstakere i foretaket og vil således som hovedregel bli bestemmende for framtidig opptjening av pensjon. Som følge av at det nye foretaket viderefører virksomheten i de tidligere foretakene, er det naturlig å ta som utgangspunkt at heller ikke i pensjonssammenheng bør de organisatoriske endringer innebære noe egentlig brudd. Utvalget mener at dette bør komme til uttrykk i hovedregelen om at den nye pensjonsordningen overtar forpliktelser i henhold til tidligere pensjonsordninger og i tilfelle også de midler som er knyttet til ordningene, se utkastet §§ 13-2 (2) og 13-4 (1). Samtidig bør det nye foretaket også ha den mulighet å avvikle de tidligere ordningene, noe som kan være aktuelt hvis disse er svært forskjellige eller hvis bare ett av foretakene har pensjonsordning fra før. Dermed gis det nye foretaket mulighet til å etablere en ensartet ordning for samtlige ansatte for framtiden, samtidig som opptjente pensjonsrettigheter blir sikret ved utstedelse av fripoliser på grunnlag av midler knyttet til de tidligere ordninger, jf utkastet §§ 15-3 og 15-4.

Etter utvalgets syn bør det imidlertid settes visse grenser for det nye foretakets valgrett når det gjelder håndteringen av tidligere pensjonsordninger. Ut fra en likebehandlingstankegang er det naturlig å kreve at foretakets valg må gjelde samtlige tidligere ordninger. Foretaket må således velge mellom å la forpliktelser under samtlige ordninger bli overtatt av den nye pensjonsordningen, eller avvikle samtlige tidligere ordninger. Noe annet ville kunne åpne for en viss spekulasjon fra foretakets side eller reell forskjellsbehandling av ulike grupper av arbeidstakere avhengig av størrelsen på premiefond og andre midler knyttet til de tidligere ordningene.

For den nye pensjonsordningen vil det måtte fastsettes en egen pensjonsplan som gir det nye foretakets ansatte samme adgang til framtidig opptjening av pensjon. Det kan tenkes at pensjonsplanen vil avvike fra tidligere foretaks pensjonsplaner, og det oppstår derfor spørsmålet om den nye pensjonsordningen – etter å ha overtatt forpliktelser under tidligere ordninger – bør kunne videreføre tidligere pensjonsplaner for de grupper disse gjaldt for. Dette vil i og for seg innebære et visst

unntak fra forholdsmessighetsprinsippet, fordi framtidig opptjening av pensjon vil være basert på ulike regler for de forskjellige grupper ansatte i det nye foretaket.

Utvalget mener ut fra dette at det ikke bør komme på tale å videreføre en tidligere pensjonsplan som er dårligere enn pensjonsplanen i den nye ordningen. En annen sak er at det nye foretaket ikke bør pålegges – via medregningsregler eller på annen måte – å gi den nye pensjonsplanen tilbakevirkende kraft slik at opptjente rettigheter for de arbeidstakere som har hatt den *dårligere* pensjonsplanen, bringes opp på samme nivå som de øvrige. Den nye pensjonsordningen bør ikke være nødt til å overta større forpliktelser fra tidligere ordninger enn de rettigheter som faktisk er opptjent på tidspunktet for sammenslåingen.

Spørsmålet om det nye foretaket skal kunne videreføre en pensjonsplan som er *bedre* enn pensjonsplanen i den nye pensjonsordningen, står i en annen stilling. Pensjonsvilkårene er en viktig del av arbeidsvilkårene til de arbeidstakerne som kommer fra et foretak med bedre pensjonsplan, og arbeidstakerne vil naturlig nok ha vanskelig for å godta at sammenslåingen i så måte skal føre til en forringelse av adgangen til å opptjene pensjon etter sammenslåingen. Skulle reglene stenge for en videreføring av en bedre pensjonsplan, ville det også kunne skape vansker for gjennomføringen av en ellers velbegrunnet sammenslåing. Utvalget mener derfor at reglene bør gi adgang til dette selv om en dermed gjør et visst unntak fra forholdsmessighetsprinsippet i forhold til det nye foretaket, jf utkastet § 13-3 (1).

Dersom den bedre pensjonsplanen ikke blir videreført, må imidlertid rettigheter opptjent av de arbeidstakere det gjelder, sikres ved utstedelse av fripolise, jf utkastet § 13-2 (3) og (4).

Skal det nye foretaket *ikke ha egen pensjonsordning*, blir hovedspørsmålet om de tidligere pensjonsordningene likevel skal kunne videreføres av det nye foretaket, eller om de tidligere ordningene må avvikles. Disse spørsmål kan oppstå såvel i tilfelle hvor de tidligere foretakene har forskjellige ordninger, som i tilfelle hvor ikke alle foretakene sammenslåingen omfatter har pensjonsordning. Hvis ordningene videreføres, vil disse ulikhetene i pensjonsvilkårene også bli videreført i det nye foretaket. Dette foretaket vil i tilfelle få ulike pensjonskostnader for de forskjellige grupper av ansatte. Utvalget er kommet til at både hensynet til de berørte arbeidstakere og behovet for å motvirke at ulike pensjonsforhold skaper unødige vansker for en ellers begrunnet sammenslåing, tilsier at det nye foretaket bør ha adgang til å videreføre eksisterende ordninger selv om pensjonsforholdene for foretakets ansatte sett under ett blir noe forskjellige. Alternativet vil være å kreve at samtlige ordninger skal avvikles, men dette vil være å tillegge sammenslåingen virkninger for de ulike grupper av ansatte som er uforenlig med det forhold at den virksomhet de har vært knyttet til blir videreført i en ny organisatorisk ramme. En annen sak er at det nye foretaket bør kunne ha valget mellom å videreføre eller avvikle samtlige ordninger, jf utkastet § 13-6.

6.12.4 Nærmere om utvalgets forslag

Utkastets bestemmelser i §§ 13-2 til 13-5 får anvendelse *når foretaket etter sammenslåingen skal ha en pensjonsordning som omfatter samtlige ansatte*. § 13-2 krever at det må opprettes ny pensjonsordning, og fastsetter nærmere regler for denne. Det foreslås i § 13-2 (3), jf § 13-4, adgang for videreføring av tidligere pensjonsplaner på nærmere fastsatte vilkår.

Den nye pensjonsordning skal overta forpliktelsene i henhold til de tidligere ordninger som slås sammen. Bestemmelsene i § 13-2 (3) og (4) slår fast medlemmenes rett til opptjent pensjon og oppsamlet premiereserve ved endringer i pensjonsplan eller forsikringsteknisk beregningsgrunnlag.

Dersom det er *lavere ytelser i pensjonsplanen* for den nye ordningen enn ytelsene i pensjonsplanen for en tidligere ordning, og den sistnevnte pensjonsplan ikke blir videreført, skal de berørte medlemmer sikres rett til opptjent pensjon for differansen i oppsamlet premiereserve i samsvar med reglene i §§ 5-8 til 5-9 i utkastet. Det samme er foreslått i § 13-2 (4), jf § 5-8 (2) i utkastet dersom *beregningsgrunnlaget endres* og dette fører til at *premiereserven knyttet til opptjent pensjon overstiger* nødvendig premiereserve etter det nye beregningsgrunnlaget. Rettighetene etter § 13-2 (3) og (4) skal sikres ved at medlemmene gis rett til tilleggstyelser sikret i egne fripoliser.

I § 13-3 foreslås det at en tidligere pensjonsplan med bedre ytelser enn ytelsene i den nye ordningen, bare kan videreføres dersom alle pensjonsplaner med bedre ytelser som oppfyller vilkårene også blir videreført. Vilkårene for å videreføre en pensjonsplan uten særskilt samtykke fra Kredittilsynet, er at vedkommende pensjonsordning er opprettet minst 3 år før tidspunktet for sammenslåingen og at den videreførte pensjonsplan skal gjelde samtlige medlemmer av den tidligere ordningen på tidspunktet for sammenslåingen. Er det foretatt endringer i pensjonsplanen mindre enn 3 år før sammenslåingen, kan disse ikke videreføres uten særskilt samtykke fra Kredittilsynet. Foretaket må påvise at det ikke foreligger holdepunkter for å anta at foretaket har opprettet en pensjonsordning eller forbedret en eksisterende pensjonsplan samtidig som en hadde grunn til å regne med at sammenslåing ville finne sted. Kravet til dokumentasjon vil måtte avhenge av hvor lang tid som gjenstår før lovens krav ville vært oppfylt, og om det er tale om vesentlige forbedringer foretatt i de siste årene før fusjonen. Det skal gis melding til Kredittilsynet om videreføring av tidligere pensjonsplan med vedlagt dokumentasjon på at vilkårene er oppfylt mv.

Når det opprettes ny pensjonsordning etter sammenslåingen, skal midlene knyttet til de tidligere ordningene i henhold til utkastet § 13-3 overføres til den nye pensjonsordningen. I samsvar med tidligere forvaltningspraksis foreslås her en «overgangsordning», herunder regler om fordeling av midlene dersom den nye pensjonsordning opphører innen tre år etter opprettelsen.

I henhold til utkastet § 13-4 skal pensjonsordningens midler etter § 8-1, dvs premiereserven, de tilleggsavsetninger som er tilknyttet pensjonsordninger, premiefond, overskuddsfond for pensjonister og kursreserven knyttet til pensjonsordningene (og i en overgangsperiode også eventuelle pensjonsreguleringsfond), forvaltes særskilt i en periode på tre år fra tidspunktet for sammenslåingen. En har her bygget på reglene om fellesfond i konsernforhold i utkastet § 12-4. Dette forslag innebærer eksempelvis at de enkelte premiefond i denne perioden bare kan anvendes til premiebetaling for medlemmer av den tidligere pensjonsordning fondet var tilknyttet, og at det i denne periode skal føres særskilt regnskap over bruk av midlene. Dette gjelder også dersom det ikke er tilstrekkelig midler på ett av premiefondene til å finansiere premien for medlemmene i en av gruppene i denne periode. I motsatt fall ville reglene her få en begrenset betydning. Pensjonistenes overskuddsfond skal etter utkastets regler være nullstilt før en fordeling gjennomføres. Utkastets regler om overskuddsfond for pensjonister medfører derfor at reglene om særlig forvaltning av dette fond ikke har noen praktisk betydning.

Det er foreslått regler om at hver gruppes andel av pensjonsordningens midler skal behandles særskilt dersom bestemmelsene om opphør i utkastet kapittel 14 eller 15 kommer til anvendelse før perioden på tre år er utløpt. Det samme gjelder når foretaket blir delt eller dets virksomhet delt eller delvis blir avvirket i samme periode. Etter utløpet av treårsperioden, skal den særskilte forvaltning av midlene opphøre, og samtlige midler anses knyttet til den nye ordningen.

Det er i utkastet § 13-5 foreslått særlige regler for det tilfelle at et av foretakene før sammenslåing har pensjonskasse. Dersom det nye foretak skal ha en pensjonskasse, gjelder reglene om overføring til ny pensjonsordning og særskilt forvaltning mv i § 13-4 i de første tre år også for sikkerhetsfond og for ansvarlig kapital i eventuelle pensjonskasser tilknyttet en eller flere av de foretak som er blitt sammensluttet. Midler fra sikkerhetsfond skal i slike tilfeller anvendes til sikkerhetsfond i den nye pensjonskassen. Tilsvarende gjelder for den ansvarlige kapital. Ved utløpet av treårsperioden vil den særskilte forvaltning opphøre.

Oppretter det nye foretaket pensjonsordning i form av *pensjonsforsikring*, foreslås det i utkastet § 13-5 (2) at reglene om overføring av midler til den nye pensjonsordning og reglene om særskilt forvaltning mv i § 13-4 også skal gjelde for sikkerhetsfond i eventuelle pensjonskasser tilknyttet en eller flere av de foretak som er blitt sammensluttet. Pensjonskassene til nevnte foretak må for øvrig avvikles og egenkapitalen behandles som fastsatt i vedtektene og forøvrig anvendes til å sikre medlemmenes rett til pensjon slik som fastsatt i utkastet § 15-3. Med samtykke fra Kredittilsynet kan egenkapitalen utbetales til foretaket, jf § 15-4 (2) og (3).

Utkastet §§ 13-6 til 13-8 inneholder regler for det tilfelle at *det nye foretak ikke skal ha egen pensjonsordning*. Det foreslås i utkastet § 13-6 at pensjonsordninger for foretak som omfattes av sammenslåingen, kan videreføres etter samme regler og vilkår som de som er foreslått for videreføring av *særlig* pensjonsplan i foretak som skal ha pensjonsordning etter sammenslåingen. Videreføringen må gjelde samtlige tidligere ordninger. Ellers må alle ordningene avvikles.

Skal to eller flere tidligere pensjonsordninger videreføres, kan midlene slås sammen og forvaltes etter samme regler som de som gjelder for foretak som skal ha pensjonsordning etter sammenslåingen, jf § 13-4 med regler om atskilt forvaltning i en overgangsperiode på tre år. Det foreslås imidlertid ingen plikt i § 13-7 til å slå midlene sammen i disse tilfellene. Midlene i eventuelle premiefond skal etter § 10-1 (3) i forslaget etter utløpet av treårsperioden, kunne anvendes for samtlige pensjonsordninger som videreføres.

6.12.5 Skattemessige vurderinger

Ved sammenslåing etter reglene i utkastet kapittel 13 vil midler knyttet til pensjonsordninger i de tidligere foretakene bli overført til pensjonsordningen i det nye foretaket og gi grunnlag for sikring og videreføring av pensjonsrettigheter for arbeidstakerne i dette. Disse reglene gjelder selv om det nye foretaket ikke skal ha egen pensjonsordning for samtlige ansatte, men velger å videreføre de tidligere ordninger for de arbeidstakere som var knyttet til disse på tidspunktet for sammenslåingen. Utvalget mener at det bør legges vesentlig vekt på at foretaksendring av denne type prinsipielt ikke bør tillegges rettsvirkninger som innebærer forringelse av de forsikredes rettigheter. Midler som representerer opparbeidede rettigheter for de pensjonsberettigede, jf. utkastet § 8-1 (1), vil ikke omfattes av en eventuell skatteplikt. Det samme må gjelde for den del av premiefondsmidlene som er båndlagt til bruk utelukkende til pensjonsformål, for å sikre at pensjonsordningen blir videreført, jf. utkastet § 10-4 (2), jf. § 10-3. Utvalget antar at dette er et så viktig prinsipp i pensjonssammenheng at det bør nedfelles i en særskilt lovbestemmelse, jf. utkastet § 13-1 (2) første punktum. Ved deling av foretak eller dets virksomhet etter reglene i kapittel 14, vil overføring av midler knyttet til tidligere pensjonsordning kunne finne sted. Heller ikke slik overføring vil være gjenstand for beskatning ut fra de synspunkter som er nevnt ovenfor, og en uttrykkelig bestemmelse om dette er inntatt i utkastet § 14-4 (1) første punktum.

Midler i premiefond som etter utkastet § 10-4 ikke er strengt bundet til pensjonsordningen til sikring av arbeidstakernes pensjon, men som skal eller kan tilbakeføres til foretaket, står i en annen stilling. I hvilken utstrekning overføring av slike premiefondsmidler i forbindelse med sammenslåing eller deling av foretak vil være gjenstand for beskatning, må vurderes på grunnlag av gjeldende skattelovgivning. Som følge av dette foreslår utvalget en bestemmelse tilføyet i henholdsvis utkastet §§ 13-1(2) og 14-4 som gjør det klart at mulig skatteplikt som følge av overføring av premiefondsmidler som etter utkastet § 10-4 skal eller kan tilbakeføres til foretaket, følger gjeldende skattelovgivning.

Utvalget har vært noe i tvil om den lovtekniske plassering av bestemmelsene i utkastet §§ 13-1 (2) og 14-4. Etter sitt innhold dreier det seg her om skattebestemmelser som i utgangspunktet skal innpasses i ellers gjeldende skattelovgivning. På den annen side mener utvalget at det ut fra sentrale pensjonsrettslige hensyn er viktig å få presisert at foretaksendringer som sammenslåing og deling ikke bør ha skattemessige virkninger til forringelse av de forsikredes rettigheter.

Utvalget ser at det kan være behov for nærmere avklaringer og går ut fra at dette er spørsmål som best kan avklares under departementsbehandlingen.

6.13 DELING AV FORETAKET OG DETS VIRKSOMHET

Organisatoriske endringer i foretaket eller andre forhold kan føre til at foretaket eller dets virksomhet blir oppdelt. For arbeidstakerne sett under ett vil dette normalt ha tilsvarende virkning, slik at de arbeidstakere som har tilknytning til en bestemt del av virksomheten følger med denne og dermed opphører å være tilknyttet foretaket. Dette reiser særlige spørsmål når foretaket har pensjonsordning.

Utvalget har kommet til at de ulike typer av deling av foretaket eller dets virksomhet har så vidt likeartede virkninger i pensjonssammenheng at det er grunnlag for å foreta en samlet vurdering av de spørsmål som oppstår. Utvalget har derfor behandlet slike forhold under ett innenfor kapittel 14 i utkastet. Følgende organisatoriske og faktiske endringer omhandles:

1. foretaket blir delt i to eller flere nye foretak i samsvar med selskapsrettslige regler (nedenfor 6.13.3),
2. en del av foretakets virksomhet blir utskilt og overført til et nytt foretak (nedenfor 6.13.4),
3. en del av foretakets virksomhet blir utskilt og overdratt til et annet foretak (nedenfor 6.13.4), og
4. en del av foretakets virksomhet blir utskilt og avviklet, slik at en del av arbeidsstokken må slutte i foretaket, herunder tilfelle hvor avviklingen av en del av virksomheten skjer gradvis over et begrenset tidsrom (nedenfor 6.13.5).

I forhold til aksjelovgivningen, vil de to førstnevnte tilfeller vanligvis omfattes av fisjonsbegrepet.

Når foretaket har en pensjonsordning som omfatter alle arbeidstakere i foretaket på det tidspunkt endringen av selskapets organisasjonsstruktur eller virksomhet gjennomføres, oppstår viktige spørsmål om tilpasning av pensjonsordningen til den situasjon som er oppstått når tiltakene er gjennomført og en del av de ansatte har opphørt å ha tilknytning til foretaket. Når arbeidsforholdet opphører, vil den del av arbeidsstokken som overføres til annet foretak ikke lenger kunne omfattes av den pensjonsordning de var tilknyttet før endringen. Det samme gjelder for så vidt ved avvikling av en del av virksomheten.

6.13.1 Gjeldende regler og forvaltningspraksis

Det følger av § 13 i 1968-reglene at det enkelte medlem ved fratredelsen som hovedregel vil ha rett til å få sikret en individuell fripolise basert på egen andel av oppsamlet premiereserve. Flytteforskriften kapittel 6 inneholder nærmere regler om overføring av individuelle rettigheter i privat pensjonsordning. I flytteforskriften § 6-3, som er basert på og utfyller § 13 i 1968-reglene, er det fastsatt at premiereserven skal beregnes på grunnlag av selskapets beregningsgrunnlag i de tilfelle hvor en pensjonskasse har avtale med et selskap om sikring av fripoliser. Bestemmelsen sikrer også medlemmets rett til opptjent pensjon i pensjonskassen dersom beregningsgrunnlaget i selskapet krever større avsetninger, f.eks. pga. lavere grunnlagsrente enn det som er lagt til grunn i pensjonskassens beregningsgrunnlag. Ved individuell frivillig fratredelse får medlemmet ingen andel av tilleggsavsetningen og kursreserve eller andre midler tilknyttet pensjonsordningen. Dette er også lagt til grunn i flytteforskriften § 6-5, jf. § 1-7.

Det følger av nevnte regel i 1968-reglene at premiereserven, dvs. midler til sikring av det enkelte medlemms opptjente pensjon, skal fordeles ved deling av foretak, delvis avvikling av virksomheten og andre situasjoner som medfører deling eller avvikling av pensjonsordningen. Det er gitt regler om deling og behandling av tilleggsavsetninger ved deling av og delvis avvikling av pensjonsordninger i Kredittilsynets utfyllende regler til Finansdepartementets forskrift av 15. september 1997 nr. 1005 om premier og forsikringsfond i livsforsikring. Finansdepartementets forskrift er gitt i henhold til §§ 7-6 annet ledd annet punktum og § 8-2 fjerde ledd i forsikringsvirksomhetsloven. Det er bestemt i Kredittilsynets utfyllende regler kapittel IV punkt E at selskapets tilleggsavsetninger skal fordeles etter de samme retningslinjer som gjelder ved fordeling av premiefond ved opphør av kontrakt om kollektiv pensjonsforsikring. Videre er det bestemt at tilsvarende gjelder ved deling eller delvis avvikling av virksomhet. I henhold til praksis blir *aktive medlemmer som må fratre* ved deling eller delvis avvikling av en pensjonsordning, tildelt en andel av de tilleggsavsetninger og kursreserve som er knyttet til vedkommende kontrakt, når pensjonsordningen for øvrig, herunder dens premiefond, blir delt. Tilleggsavsetningene avsettes da til styrking av fripolisens reserve. Det følger for øvrig av de utfyllende bestemmelser om tilleggsavsetninger at tilleggsavsetninger som regel fordeles på grunnlag av medlemmets andel av premiereserven.

Disse regler må ses i sammenheng med flytteforskriften. Det følger av flytteforskriften §§ 1-7 og 3-12 at forsikringstaker (foretaket) har krav på kontraktens andel av selskapets tilleggsavsetninger i forsikringsfondet, samt kursreserve, ved overføring av premiereserve og overskudd knyttet til en forsikringskontrakt. Tilleggsavsetningene skal om nødvendig på grunn av endret beregningsgrunnlag etter flyttingen avsettes til premiereserve i mottakende pensjonsinnretning. Hvis ikke dette er nødvendig skal tilleggsavsetningene avsettes som tilleggsavsetning i mottakene livsforsikringsselskap.

Ved overføring til pensjonskasser, skal tilleggsavsetninger etter gjeldende flytteforskrift overføres til premiereserven. Etter innføring av adgang til å avsette tilleggsavsetninger i pensjonskasser, bør flytteforskriften endres slik at bestemmelsene blir de samme som de som gjelder for forsikringsselskaper.

Ved deling av foretak eller virksomhet som innebærer deling av pensjonsordningen, har Kredittilsynet i forhold til 1968-reglene i utgangspunktet lagt til grunn at det foreligger adgang til å fordele midler i *premiefondet* på de to nye pensjonsordningene (og eventuelt på en gruppe medlemmer som må fratre som følge av fusjonen eller overdragelsen) i samsvar med ordningens/gruppens andel av den opprinnelige samlede premiereserve eller evt. på basis av gruppens forholdsmessige andel av årspremien. Det er antatt at en slik deling også samsvarer best med intensjonen i

1968-reglene. Innebærer delingen av pensjonsordningen som følge av at foretaket eller virksomheten deles en vesentlig innskrenking av den opprinnelige pensjonsordning, har Kredittilsynets prinsipielle standpunkt vært at premiefondet skal eller bør fordeles. Det vises til det som er sagt over om vesentlige innskrenkninger.

En annen gruppe tilfeller er de hvor det foreligger overdragelse av virksomhet som medfører at ansatte går fra et foretak til et annet. Kredittilsynet har et par ganger behandlet slike saker ut fra reglene om sammenslåing av virksomheten i flere foretak. Forutsetningen er at alle ansatte i de avgivende foretak blir ansatt i det nye foretak og blir opptatt eller forblir medlem i pensjonsordningen.

Det foreligger ikke regler eller entydig forvaltningspraksis for hvordan en skal behandle tilfeller hvor en del av virksomheten i foretaket avvikles, f.eks. ved vesentlige driftsinnkrenkninger. Spørsmålet er om de ansatte som må forlate foretaket kun skal sikres opptjente rettigheter, eller om det skal foretas fordeling av pensjonsordningens midler ut over premiereserven med henblikk på også å sikre disse arbeidstakernes framtidig opptjening av pensjon. Spørsmålet knytter seg først og fremst til premiefondet som jo er avsatt med henblikk på dette. Skal hele premiefondet fortsatt være knyttet til pensjonsordningen og således for fremtiden kun sikre de ansatte som blir tilbake i foretaket?

I 1968-reglene § 14 fastslår uttrykkelig at pensjonsordningen skal opphøre dersom arbeidsgiver innstiller sin virksomhet, noe som betyr at også premiefondet skal fordeles. Etter sin ordlyd regulerer § 14 bare de tilfeller der arbeidsgiver innstiller hele sin virksomhet. Kredittilsynet har ut fra hensynet til sammenhengen i reglene, antatt at denne bestemmelsen må komme tilsvarende til anvendelse ved vesentlige innskrenkninger av arbeidsgivers virksomhet. Det er lagt vekt på at § 7 som angir at premiefondet i hovedsak skal anvendes til løpende premiebetaling, og § 14 som angir at premiefondet skal fordeles når arbeidsgivers virksomhet opphører, må ses i sammenheng med forbudet mot at midler i pensjonsordning tilbakeføres til foretaket eller dennes kreditorer. En har således sett premiefondet som en integrert del av pensjonsordningens midler, selv om det er foretaket som bestemmer når og hvordan premiefondet skal anvendes til pensjonsformål innenfor 1968-reglenes bestemmelser i § 7.

Det er i denne sammenheng lagt vekt på to hovedhensyn. Det ene hensyn er at hvis premiefondet ikke fordeles i slike situasjoner, vil det lett bli uforholdsmessig stort i forhold til de gjenværende forpliktelser som er knyttet til pensjonsordningen. Dette kan lett føre til situasjoner hvor en eller et par personer sitter igjen og får uforholdsmessig gode pensjonsrettigheter, både sett i relasjon til hensynet bak retten til inntektsfradrag og ut fra en sammenligning med de øvrige (tidligere) medlemmer av pensjonsordningen som har måttet fratre som følge av innskrenkninger i virksomheten. Det andre hensyn som taler for å kreve fordeling ved vesentlige innskrenkninger, er hensynet til likebehandling av medlemmer/arbeidstakere som må slutte på grunn av vesentlige innskrenkninger med de som må slutte på grunn av konkurs ellers andre former for totale opphør av virksomheten. Dette gjelder særlig innskrenkninger av virksomheten som nærmer seg opphør og/eller en total omlegging av virksomheten med utskiftning av arbeidsstokken osv. Det er også lagt vekt på at det i 1968-reglene § 14 fastsettes at Kredittilsynet (tidligere Forsikringsrådet) kan gi pensjonsordningens styre en frist på ikke under 3 måneder til å overføre midler til et livsforsikringselskap til sikring av pensjonsrettigheter, dersom arbeidsgiver innstiller sin virksomhet helt eller delvis. Med bakgrunn i at tolkningen av forskriften er svært omtvistet, har Kredittilsynet i de senere år i de saker som er lagt fram tatt forbehold om at spørsmålet om fortolkning av § 14 er omtvistet, og at Kredittilsynet derfor ikke vil kreve at § 14 skal legges til grunn i slike situasjoner

når forsikringstaker (foretaket) direkte motsetter seg fordeling av premiefondsmidlene.

Finansdepartementet har i februar 1997 avgitt en generell tolkningsuttalelse i relasjon til §§ 7 og 14 i 1968-reglene. Departementet bygger på de samme hovedhensyn som Kredittilsynet, men tar et annet utgangspunkt ved fortolkning av 1968-reglene på dette området. Departementet viser til at formålet med reglene om fradragsrett for avsetninger til premiefond er å stimulere forsikringstaker (arbeidsgiver) til å avsette midler til dekning av den årlige premien i tider hvor inntjeningen er dårlig. Finansdepartementet peker på at det følger av §§ 3 og 14 i 1968-reglene at premiefondet i utgangspunktet og etter arbeidsgivers bestemmelse, skal anvendes til foretakets framtidige premiebetaling. Hvis arbeidsgiver innstiller virksomheten, skal premiefondet anvendes til beste for arbeidstakerne. Departementet utleder av nevnte regler at i de tilfeller hvor foretaket *har store utskiftninger av arbeidstakere*, skal premiefondet kunne benyttes til premiebetaling for de nye ansatte, selv om foretaket hadde en helt annen gruppe ansatte da tilskuddet til premiefondet ble foretatt. På denne bakgrunn skal det etter departementets vurdering meget til før det kan legges til grunn at arbeidsgivers virksomhet er opphørt i henhold til § 14 i 1968-reglene, såfremt foretaket ikke er fullstendig avviklet. At en virksomhet f.eks. overdras til foretakets morselskap ved fusjon, anses etter departementets vurdering isolert sett normalt ikke som avvikling i denne sammenheng.

Departementet antar likevel at det etter gjeldende regler i særlige tilfeller vil kunne utløses rett til anvendelse av premiefondet til sikring av pensjoner når innskrenkningene kan karakteriseres som vesentlige og permanente. Dette vil særlig kunne være tilfellet dersom premiefondet er meget stort i forhold til de framtidige forpliktelser. Det vises her til forskriften § 6, som uttrykker et hovedprinsipp i reglene om forholdsmessighet mellom pensjonene i ordningen.

I de tilfellene det er klart at virksomheten er opphørt, eller vesentlig innskrenket i henhold til § 14, antar departementet at fordelingsreglene som hovedregel kommer til anvendelse uavhengig av bakenforliggende årsak til at virksomheten opphørte.

For pensjonskasse oppstår også delingsproblemer i forhold til sikkerhetsfond og egenkapital. Det foreligger ikke bestemmelser om deling av sikkerhetsfond i gjeldende regler verken i 1968-reglene, forsikringsvirksomhetsloven, pensjonskasseforskriften eller flytteforskriften. Krav om ansvarlig kapital i pensjonskasser ble innført i 1993. I pensjonskasseforskriften er det ikke gitt regler om deling mv ved organiseringsendringer i foretaket. Det foreligger heller ingen større praksis på dette området.

6.13.2 Utvalgets utgangspunkter

Ved vurderingen av hvilke virkninger deling, avvikling mv av foretakets virksomhet skal få i pensjonssammenheng, vil en løsning kunne være at man som hovedregel lar de alminnelige regler i utkastet §§ 4-7 flg komme til anvendelse. I så fall ville de arbeidstakere som forlater foretaket bare få sikret opptjent pensjon ved fripoliser. Denne løsning vil imidlertid kunne føre til betydelige ulikheter når det gjelder den pensjonsrettslige stilling for de arbeidstakere som blir tilbake i foretaket og dets pensjonsordning, og de arbeidstakere som må forlate foretaket sammen med den del av den samlede virksomhet i foretaket som disse arbeidstakerne er tilknyttet. Reglene i §§ 4-7 flg passer overhodet ikke når et foretak i sin helhet blir delt opp i to eller flere foretak og deretter avviklet. I så fall vil reglene om opphør av pensjonsordningen og avvikling av denne etter reglene i kapittel 15 være et alternativ. Dette er imidlertid neppe noen god løsning i alle de tilfelle hvor virksomheten etter oppdelingen og overføringen til de nye foretakene, i sin helhet blir videreført innenfor

de nye organisatoriske rammer. Hensynet til kontinuitet tilsier da at hovedregelen må bli en tilsvarende deling av den foreliggende pensjonsordning.

Hensynet til arbeidstakernes pensjonsforhold er imidlertid ikke det eneste relevante hensyn i slike tilfeller. Endringer i de organisatoriske rammer for virksomheten eller for øvrig i omfanget av et foretaks virksomhet, er også et viktig ledd i tilpasningen av næringsvirksomheten til forholdene til enhver tid. En del slike endringer, f. eks. virksomhetsinnskrenkninger med eller uten organisatoriske endringer, er ofte – også i forhold til foretaket – framkalt av forhold som foretaket ikke er herre over. I slike tilfelle vil ensidig vektlegging av hensynet til pensjonsforholdene for de arbeidstakere som må forlate foretaket kunne ha negative virkninger for foretakets mulighet til å videreføre den del av virksomheten som under de rådende forhold bedømmes som levedyktig.

Reglene i utkastet §§ 4-7 flg er utformet først og fremst med sikte på vanlige tilfeller hvor en eller flere arbeidstakere forlater foretaket for å ta stilling i annet foretak. Disse reglene vil ikke alltid gi rimelige løsninger når organisatoriske eller andre endringer av virksomheten må tilskrives beslutninger eller andre forhold på foretakets side.

Utvalget er etter dette kommet til at reglene på dette området må utformes slik at man unngår løsninger som kan oppfattes som urimelig forskjellsbehandling av ulike grupper av arbeidstakere, og at man unngår å legge vesentlige hindringer i veien for nødvendige omstillinger i næringslivet, også i form av driftsinnskrenkninger. Denne avveiningen må etter utvalgets syn foretas særskilt med henblikk på de ulike typetilfelle.

6.13.3 Oppdeling av foretaket i flere nye foretak

Etter utvalgets syn reiser de tilfeller hvor et foretak i sin helhet blir delt opp i flere nye foretak normalt ikke så vanskelige problemer. Legger man til grunn at den samlede virksomhet i hovedsak blir videreført innenfor de nye foretakene, vil man unngå forskjellsbehandling mellom de ulike grupper av arbeidstakere som hver for seg overføres til de nye foretakene, ved å foreta en tilsvarende deling av pensjonsordningen og midlene knyttet til denne. Dette skaper grunnlag for kontinuitet i pensjonsforholdene, også slik at de nye foretakene dermed får et økonomisk grunnlag for videreføring av egen pensjonsordning. Alternativet – avvikling av den opprinnelige pensjonsordning etter reglene i utkastet kapittel 15 – vil i tilfelle føre til annen disponering av samtlige midler knyttet til pensjonsordningen, og dermed til at de nye foretakene vil måtte starte egne pensjonsordninger fullt ut på nytt grunnlag.

Delingen av pensjonsordningen bør etter utvalgets syn skje på grunnlag av forholdet mellom de grupper av ansatte som overføres til hvert av de nye foretakene. Hvis oppdelingen i flere foretak kun er en disposisjon innenfor ett og samme konsern, vil imidlertid foretakene fortsatt kunne være knyttet til den felles pensjonsordning som konsernet måtte ha.

Etter oppdelingen vil hver av de pensjonsordninger som dermed opprettes, måtte overta pensjonsforpliktelser og framtidig opptjening av pensjon for den gruppe av ansatte som overføres til det foretak pensjonsordningen skal gjelde for. Hovedspørsmålet vil derfor i slike tilfelle knytte seg til fordelingen av de midler som var knyttet til pensjonsordningen i det opprinnelige foretaket. Den premiere-serve som skal sikre opptjent pensjon for hver av gruppene vil her normalt være det beste fordelingsgrunnlaget, både for opptjent pensjon og pensjoner under utbetaling. For å forenkle fordelingen, bør det imidlertid stilles krav om at overskudd og pensjonistenes overskuddsfond er fordelt på forhånd.

Fordeling på grunnlag av premiereserven gir likevel ikke en helt tilfredsstillende løsning når det gjelder fordeling av premiefondet. Dette skyldes at en uforholdsmessig stor del av premiereserven ofte kan knytte seg til pensjoner under utbetaling. Premiefondets midler skal imidlertid først og fremst sikre at det blir betalt premie for den yrkesaktive del av medlemsmassen. Premiefondet bør derfor etter utvalgets syn deles på grunnlag av gjeldende premier for hver av gruppene på delingstidspunktet. For å unngå at premievariasjoner fra et år til et annet får vesentlig betydning for fordelingsnøkkelen, antar utvalget at en her bør bygge på et gjennomsnitt av premien i delingsåret og antatt premie i de tre etterfølgende år.

Bestemmelser utformet i samsvar med disse prinsipper er inntatt i utkastet § 14-1 (1) og (2). Hvis pensjonsordningen i det tidligere foretaket er pensjonskasse og også pensjonsordningene i de nye foretakene skal være pensjonskasser, må fordelingen også omfatte sikkerhetsfond og kapital i den opprinnelige pensjonskasse, fordi det ellers vil være vanskelig å få etablert de pensjonskasser som de nye foretakene skal ha, jf utkastet § 14-1 (3). I andre tilfeller må den opprinnelige pensjonskassen avvikles og midlene tildelt hver gruppe av arbeidstakere benyttes til nye pensjonsforsikringer.

Etter omstendighetene kan det tenkes at en del av arbeidstakerne i det foretak som deles, ikke blir overført til noen av de nye foretakene, og at deres arbeidsforhold opphører. I så fall må disse sikres opptjent pensjon ved fripoliser etter reglene i utkastet §§ 4-7 flg med mindre realiteten er at en står overfor avvikling av en så stor del av den opprinnelige virksomheten at de særlige regler i utkastet § 14-3 kommer til anvendelse.

6.13.4 Utskilling av en del av foretaket

Utskilling av en del av foretakets virksomhet med etterfølgende overføring til annet foretak, kan forekomme på to måter. Dels kan det være tale om ren utfisjoning av virksomhet, dvs overføring av den utskilte del til et nyopprettet foretak som i første omgang vil være datterselskap av det opprinnelige foretaket. Dels kan det være tale om overdragelse av den utskilte del til et annet og frittstående foretak, og da oppstår særlig spørsmål dersom dette foretaket allerede har egen pensjonsordning. Den gruppe av arbeidstakere som blir overført, vil i så fall måtte inkluderes i denne pensjonsordningen.

Utvalget er kommet til at de rene utfisjoningstilfellene som hovedregel bør behandles på samme måte som de tilfelle hvor foretaket i sin helhet blir delt opp i flere nye foretak. At det benyttes ulik juridisk teknikk bør ikke få betydning når de reelle virkninger i hovedsak er de samme. Ut fra behovet for å kunne foreta omstillinger i næringslivet, har imidlertid utvalget kommet til at premiefondet bør kunne unntas fra deling under to forutsetninger:

1. at det nye foretaket ikke skal ha egen pensjonsordning, og
2. mindre enn en tredel av medlemmene i pensjonsordningen for det foretak hvis virksomhet deles, skal overføres til det nye foretaket.

I slike tilfelle blir altså resultatet at hele premiefondet blir tilbake i foretakets pensjonsordning. De arbeidstakere som overføres til det nye foretaket ved utfisjoning, vil på vanlig måte få opptjent pensjon sikret ved fripoliser etter reglene i utkastet §§ 4-7 flg. Realiteten er derfor at de arbeidstakere som overføres til det nye foretaket, ikke blir tildelt premiefondsmidler og at disse midlene i tilfelle vil bli benyttet til å sikre pensjon ut over opptjente rettigheter på utfisjoningstidspunktet for de øvrige medlemmer. Utvalget mener at en slik løsning bør begrenses til tilfelle hvor det bare er en mindre del av virksomheten og arbeidsstokken som utskilles og

overføres til det nye foretaket, og er kommet til at grensen her bør settes ved en tredel. I mange tilfelle vil slik utfisjonering være første trinn i en transaksjon som avsluttes med at eierinteressene i det nye foretaket blir overdratt til et annet selskap og dermed fortsetter sin virksomhet som dettes datterselskap.

Dersom foretakets pensjonsordning er pensjonskasse, oppstår i utfisjoneringstilfelle også spørsmål om delingen av pensjonsordningens midler skal omfatte sikkerhetsfond og ansvarlig kapital i pensjonskassen. Utvalget er kommet til at dette bare bør komme på tale i tilfeller hvor mer enn halvparten av medlemmene i pensjonskassen skal overføres til det nye foretaket. Forutsetningen vil også være at det nye foretaket skal ha pensjonsordningen i pensjonskasse. For øvrig bør de arbeidstakere som overføres til det nye foretaket kunne sikres gode pensjonsforhold ved foretakspensjonsforsikring på grunnlag av de midler som tildeles gruppen, dvs tildelt premiereserve og eventuell andel av premiefondet.

Utvalget har kommet til at de tilfeller hvor en del av foretakets virksomhet utskilles og overføres til et annet og frittstående foretak, bør kunne behandles etter samme regler som de egentlige utfisjoneringstilfellene, jf utkastet § 14-2 (4). Når det annet foretak allerede har foretakspensjonsordning, må imidlertid de overførte arbeidstakere opptas i denne, jf reglene i utkastet kapittel 3. Utvalget mener at en i slike tilfeller bør kunne gi reglene om sammenslåing av foretak tilsvarende anvendelse. Dette vil innebære at forpliktelser vedrørende allerede opptjent pensjon vil måtte overtas av det annet foretaks pensjonsordning og at pensjonsplanen for de arbeidstakere som overføres, kan videreføres slik som angitt i § 13-3. Videre blir virkningen at de midler som ved delingen er tildelt den gruppe av arbeidstakere som overføres, vil bli forvaltet slik som angitt i § 13-4 i overgangsperioden. De hensyn som taler for særskilt forvaltning når forskjellige virksomheter slås sammen ved fusjon o l, gjør seg også gjeldende når virksomhet overføres ved overdragelse.

6.13.5 Avvikling av en del av virksomheten

Når foretaket opphører eller dets virksomhet avvikles, må pensjonsordningen også opphøre. De midler som er knyttet til pensjonsordningen bør da benyttes til å sikre medlemmene opptjent pensjon og i en viss utstrekning også framtidig opptjening av pensjon. Dette er nærmere regulert i utkastet kapittel 15. For øvrig bør en ta i betraktning at de regler utvalget foreslår om pensjonistenes overskuddsfond og pensjonsregulering (§§ 11-2 flg) og om tilbakeføring av midler i premiefond (§ 10-4), vil forenkle håndteringen av slike situasjoner.

I den andre enden av skalaen finner vi tilfeller hvor en eller flere arbeidstakere avslutter sitt arbeidsforhold, normalt for å gå over i stilling i annet foretak. Her vil sikring av opptjent pensjon gjennom fripolise etter utkastet §§ 4-7 flg gi en egnet løsning.

Mellom disse yttertilfellene ligger ulike situasjoner hvor foretaket avvikler eller nedbygger sin virksomhet med den følge at arbeidstakere må slutte i foretaket. Hovedspørsmålet i slike tilfelle vil være om en fortsatt skal legge reglene om fripolise til grunn eller om det er situasjoner som reelt har så stor grad av likhet med deling av foretakets virksomhet eller avviklingssituasjoner, at det bør skje en deling av de midler som er knyttet til pensjonsordningen mellom de arbeidstakere som blir tilbake i foretaket og de som må slutte.

Årsaken til slik avvikling eller nedbygging av virksomheten, vil vanligvis være å finne i foretakets økonomiske stilling og behov for rasjonaliseringstiltak for å sikre at foretaket kan fortsette sin virksomhet. Fra foretakets side vil det da som regel foreligge en klar interesse i å kunne beholde mest mulig av pensjonsordningens midler i den pensjonsordning foretaket skal ha for sin videre virksomhet. Dette

gjelder særlig pensjonsordningens premiefond som vil innebære at pensjonskostnadene kan holdes på et lavere nivå enn ellers inntil vanskelighetene er overvunnet. Foretakets behov for å kunne nyttegjøre seg premiefondet i forbindelse med videreføring av virksomheten er for øvrig det vesentlig hensyn bak forslaget i utkastet § 10-4 om adgang til tilbakeføring av premiefondsmidler så lenge fondet ikke blir mindre enn 5 ganger gjennomsnittlig årspremie.

I disse tilfellene vil det således foreligge et interessefellesskap mellom foretaket og den del av arbeidsstokken som skal bli tilbake i foretaket. På den annen side står de arbeidstakere som må slutte i foretaket som følge av omstillingstiltakene. Næringspolitiske hensyn kommer også inn. Også for samfunnet vil det være viktig at pensjonsrettslige regler ikke motvirker omstilling og rasjonalisering. Fordelingsregler for avviklingssituasjoner som innebærer sikring av *framtidig* opptjening av pensjon for de arbeidstakere som må slutte, innebærer reelt at en del av de framtidige kostnader for pensjon til disse arbeidstakere blir belastet et foretak som allerede kanskje er i økonomiske vansker. Hensynet til likebehandling av alle arbeidstakere i pensjonssammenheng kan derfor ikke alltid tillegges avgjørende vekt.

En står her overfor meget vanskelige avveiningsspørsmål, noe omtalen foran 6.13.1 av forvaltningspraksis også viser. Vurderingss spørsmålet er ikke helt det samme i forhold til utvalgets utkast som i forhold til gjeldende rett. Den vesentlig årsak til dette er at reglene om tilbakeføring av premiefond avviker fra gjeldende regler, og gjør det mulig for et foretak med en vanskelig økonomisk stilling å nyttegjøre seg premiefondsmidler i omstillingssituasjoner så lenge fondet fortsatt er tilstrekkelig til å dekke 5 årspremier (gjennomsnittspremier). I samsvar med dette foreslår utvalget også en begrensning når det gjelder bruken av premiefondsmidler til å sikre framtidig pensjon i avviklingstilfellet, se utkastet § 15-3 (3) 3. punktum hvoretter ingen skal tildeles mer fra premiefondet enn nødvendig for å sikre fortsatt premiebetaling i inntil 5 år.

Etter utvalgets syn kan det bare komme på tale å anvende særlige regler om fordeling av midlene i pensjonsordningen i tilfeller hvor det er en meget betydelig del av foretakets virksomhet som blir avviklet med den følge at en betydelig del av arbeidsstokken må slutte i foretaket. Med utgangspunkt i forvaltningspraksis har en drøftet om grensen bør settes ved halvparten eller ved to tredeler av arbeidsstokken.

Utvalget har kommet til at premiefondet bør inngå i fordelingen dersom mer enn to tredeler av medlemmene i pensjonsordningen må slutte i foretaket fordi en del av dets virksomhet avvikles, jf utkastet § 14-3. Tilsvarende gjelder sikkerhetsfond i pensjonskasse, men egenkapitalen i pensjonskassen skal ikke tas i betraktning. Utvalget har lagt vekt på at hensynet til å motvirke en klar forskjellsbehandling mellom de to grupper av arbeidstakere må veie tyngst i slike tilfeller. Fordelingen fører tross alt til at foretaket og den del av arbeidstakerne som blir tilbake, vil kunne dra fordel av sin forholdsmessige del av premiefondet i den videre virksomhet.

De arbeidstakere som slutter i foretaket, vil etter slik fordeling bli tildelt sin del av premiereserven samt en del av premiefondet. Midlene skal benyttes til å sikre rett til pensjon etter utkastet §§ 4-7 flg. Det vil i så fall være naturlig å benytte premiefondsmidlene til fortsettelsesforsikring, noe som vil kunne være viktig særlig for eldre arbeidstakere som kan ha vanskelig for å finne nytt arbeid. Det er ikke meningen at premiefondsmidler skal tillegges premiereserven og dermed føre til økte ytelser hva angår opptjent pensjon.

Det vil være vanskelig å trekke en grense mellom avvikling av en del av virksomheten i foretaket og en gradvis driftsinnskrenkning i løpet av en forholdsvis kort periode. Resultatet vil i begge tilfelle være at en betydelig del av arbeidstakerne må

slutte i foretaket. Utvalget er kommet til at driftsinnskrenkning gjennomført i løpet av to år her må likestilles med avvikling av en del av virksomheten. Også her er det plass for ulike vurderinger, men utvalget mener at det ikke kan bli tale om å sette perioden lenger enn to år.

6.13.6 Pensjonsordningens midler

En pensjonsordning midler omfatter premiereserve til sikring av opptjent pensjon til enhver tid, premiefond og pensjonistenes overskuddsfond, samt tilleggsavsetninger og kursreserve knyttet til pensjonsordningen, se utkastet § 8-1. Når pensjonsordningen er en pensjonskasse, vil en etter omstendighetene også måtte ta i betraktning sikkerhetsfond og egenkapital i tilfelle hvor det er tale om å dele pensjonsordningen. I en overgangsperiode vil en også måtte inkludere pensjonsreguleringsfond.

Midler knyttet til fripolise utstedt under pensjonsordningen omfattes ikke. Fripolisen utgjør et eget rettsforhold mellom innehaveren og det selskap som har utstedt den, jf utkastet § 8-2 (2).

Spørsmål om håndtering av en pensjonsordning midler i tilfelle av deling av foretak og dets virksomhet må holdes atskilt fra:

- de spørsmål som knytter seg til pensjonsordningens midler i forholdet mellom foretaket og det forsikringsselskap som har tegnet pensjonsforsikringen. Slike spørsmål vil særlig gjelde foretakets rettigheter når det gjelder overskudd som skal tilføres forsikringen, tilleggsavsetninger og kursreserve.
- de spørsmål som oppstår i tilfelle hvor en pensjonsordning midler skal flyttes fra et selskap til et annet, noe som kan være aktuelt etter at en deling av midlene er gjennomført.

Utvalgets utgangspunkt er at i tilfelle av deling av foretaket eller dets virksomhet, bør pensjonsordningen og dennes midler deles på tilsvarende måte slik at de midler som tilordnes de ulike grupper av arbeidstakere kan benyttes til videreføring av pensjonsordninger for hver av gruppene. Hovedregelen – enten delingen skjer ved fisjon, utfisjonering eller annen utskilles av en del av virksomheten – bør derfor være at midlene fordeles på grunnlag av premiereserven for hver gruppe, jf utkastet § 14-1 (2) og § 14-2 (1). Hensatt til premiefondets særlige oppgave – å sikre framtidige premiebetaling – bør imidlertid fondet deles slik at dette hensyntas, jf utkastet § 14-1 (2) 3. punktum. Også ellers står premiefondet i en viss særstilling som følge av at premiefondet kan unntas fra delingen i tilfelle hvor bare en mindre del av virksomheten fraskilles, utkastet § 14-2 (2), jf § 14-2 (4).

Det kan reises spørsmål om det i forhold til tilleggsavsetninger og kursreserve knyttet til pensjonsordningen, er grunn til å oppstille særlige regler for slike delingstilfeller. Utvalget har kommet til at dette ikke bør gjøres når delingen av foretaket eller dets virksomhet gjennomføres slik at det sikres kontinuitet også i pensjonsforholdene, dvs at det for hver gruppe av arbeidstakere som framkommer ved delingen, blir videreført en pensjonsordning på grunnlag tilordnede midler. I så fall bør hver av gruppene tilordnes en del av tilleggsavsetninger og kursreserve i samsvar med andelen av premiereserven.

Tilleggsavsetningenes formål er å styrke renteforutsetningen i beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen og dermed styrke premiereserven. Samtidig er det knyttet en betinget overskuddsrett til avsetningen, som etter gjeldende regler ikke vil aktualiseres ved opphør og deling av en pensjonsordning. Livsforsikrings-selskapet kan trekke på tilleggsavsetningen hvis beregningsgrunnlagets renteforutsetninger ikke slår til og underskudd oppstår. I delingstilfelle – hvor delingen skjer

på grunnlag av kontinuitet i virksomhet og pensjonsforhold – bør derfor den sikkerhet for pensjonsordningen som ligger i andelen av selskapets tilleggsavsetninger og kursreserve, fordeles mellom de ulike grupper av arbeidstakere og de pensjonsordninger hver av gruppene deretter vil være medlemmer av. Premiereserven gir da det rimelige fordelingsgrunnlag.

De tilfelle av deling som her omtales, innebærer ikke opphør av pensjonsordningen, og utløser derfor ikke den betingede overskuddsrett som er knyttet til tilleggsavsetningene. Dette innebærer at en heller ikke i relasjon til pensjonistenes overskuddsfond og reglene om fordeling av overskudd i utkastet § 8-5, vil ha behov for særlige regler. Denne bestemmelse vil bare omfatte overskudd som faktisk blir tilført pensjonsordningen. Ved at pensjonsordningens midler faktisk blir fordelt på grunnlag av premiereserven, vil det også bli tatt hensyn til premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling ved fordeling av tilleggsavsetning tilknyttet pensjonsordningen. Pensjonistene vil dermed også få fordel av tilleggsavsetning knyttet til den gruppe som de overføres til.

I delingstilfelle kan det også tenkes at noen arbeidstakere må fratre, med den virkning at arbeids- og pensjonsforholdet opphører. Hovedregelen her er at deres rett til opptjent pensjon sikres ved fripolise etter utkastet § 4-7 flg utstedt på grunnlag av den premiereserve som trengs for å sikre opptjente rettigheter. I disse tilfelle vil altså ikke andre deler av pensjonsordningens midler enn premiereservene komme i betraktning. Etter utkastet er det bare i tilfelle hvor en del av virksomheten avvikles og mer enn to tredeler av arbeidstakere må avslutte sitt arbeidsforhold, at også denne gruppe av arbeidstakere skal tilordnes andel av de øvrige midler, dvs premiefondet og evt sikkerhetsfond i pensjonskasser, jf utkastet § 14-3 og § 14-1 (4) 2. punktum. Det dreier seg da om avvikling av en betydelig del av foretakets virksomhet, se foran "*Avvikling av en del av virksomheten*" i avsnitt 6.13.5. Selve delingen av pensjonsordningens midler forutsettes her å skje på samme måte som ved annen oppdeling av foretaket, dvs på grunnlag av at de arbeidstakere som må fratre utgjøre en egen gruppe ved fordelingen av midler på samme måte som om de skulle overføres samlet til et nytt foretak. Ved delingen vil således premiereserve, premiefond, tilleggsavsetninger mv inngå. Utvalgets synspunkt er her at tilfellet deretter bør behandles som ved opphør av hele pensjonsordningen, og at tilordnede midler bør benyttes til å sikre pensjon for de fratrådte arbeidstakere, jf § 15-3 (3). Forholdet til pensjonister knyttet til den del av virksomheten som avvikles, må ordnes ut fra om de fortsatt skal være medlemmer av pensjonsordningen.

Utvalget har merket seg at det nye prinsipp for deling av premiefond i utkastet § 14-1 (2) 3. punktum synes å kreve endring i Kredittilsynets utfyllende regler om tilleggsavsetninger (kap IV pkt E).

En deling av pensjonsordning vil ikke sjelden innebære at en del av pensjonsordningen flyttes til et nytt livsforsikringsselskap eller en pensjonskasse. Finansdepartementets forskrift av 27. november 1991 nr 757 om rett til overføring av oppsamlede midler knyttet til kollektiv eller individuell livs- eller pensjonsforsikring (flytteforskriften) inneholder regler om behandling av tilleggsavsetninger ved flytting av en pensjonsordning. Det følger av flytteforskriften §§ 1-7 og 3-12 at forsikringstaker har krav på kontraktens andel av selskapets tilleggsavsetninger i forsikringsfondet ved overføring av premiereserve og overskudd knyttet til en forsikringskontrakt. Tilleggsavsetningene skal om nødvendig på grunn av endret beregningsgrunnlag etter flyttingen, avsettes til premiereserve i mottakene pensjonsinnetninger. Hvis ikke dette er nødvendig, skal tilleggsavsetningene avsettes som tilleggsavsetning i mottakene livsforsikringsselskap.

Ved overføring til pensjonskasser, skal tilleggsavsetninger etter gjeldende flytteforskrift overføres til premiereserven. Etter innføring av adgang til å avsette

tilleggsavsetninger i pensjonskasser, bør flytteforskriften endres slik at bestemmelsene blir de samme som de som gjelder for forsikringsselskaper. Etter 1968-reglene får medlemmer ved individuell frivillig fratredelse ingen andel av tilleggsavsetningene tilordnet pensjonsordningen eller andre midler tilknyttet pensjonsordningen. Dette er også lagt til grunn i flytteforskriften § 6-5, jf § 1-7.

6.13.7 Skattemessige betraktninger

I den grad det er snakk om pensjonsordningens midler som overføres de pensjonsberettigede som fremtidig pensjonsytelse, som f.eks. overføring av premiefond til de pensjonsberettigede, utløser ikke dette skatteplikt. Først ved utbetalingen skattlegges midlene som pensjon. For øvrig vises til "*Skattemessige vurderinger*" i avsnitt 6.12.5 foran.

6.14 OPPHØR OG AVVIKLING AV PENSJONSORDNINGEN

6.14.1 Gjeldende regler og forvaltningspraksis

Det følger av § 14 i 1968-reglene at pensjonsordningen skal opphøre dersom arbeidsgiver innstiller sin virksomhet. Midler utover premiereserven i pensjonsordningen (herunder premiefond), skal da nyttes til beste for arbeidstakerne i samsvar med en plan som skal godkjennes av Kredittilsynet, dvs. til sikring av pensjonsrett ved fripolise i livsforsikringsselskap.

Det forekommer også situasjoner hvor virksomheten i et foretak avvikles, men foretaket opprettholdes med en eller et par personer som forestår forvaltning av foretakets eiendommer og øvrige formuesmasse. I slike situasjoner er et ofte tvist om hvorvidt det foreligger faktisk og/eller rettslig innstilling av arbeidsgivers virksomhet i relasjon til § 14 i 1968-reglene. I slike situasjoner har Kredittilsynet i de senere år tatt forbehold om at spørsmålet om fortolkning av § 14 er omtvistet og at Kredittilsynet derfor ikke vil kreve at § 14 skal legges til grunn i slike situasjoner når forsikringstaker direkte motsetter seg fordeling av premiefondsmidlene. Det vises til det som er sagt om delvis avvikling av virksomhet under "*Gjeldende regler og forvaltningspraksis*" i kapittel 6.13.1.

1968-reglene har i § 14 også bestemmelser om at pensjonsordningen skal opphøre dersom arbeidsgiver slutter å betale premier og tilskudd til pensjonsordningen, og det ikke foreligger midler i premiefond som kan nyttes til å dekke premien. Foreligger det midler i pensjonsreguleringsfond i en slik situasjon, kan disse midler bare anvendes til premiebetaling hvis foretaket ikke har økonomisk evne til å betale premien.

6.14.2 Utvalgets vurderinger

Utvalget viser til at gjeldende regler om opphør og avvikling er forholdsvis fragmentariske og har gitt opphav til betydelig tolkningstvil og usikkerhet. En er derfor kommet til at det er behov for en utbygging av reglene, både slik at opphørsgrunnene trer klarere fram og slik at håndteringen av pensjonsordningens midler ved avvikling kan skje etter forhåndsfastsatte regler som tar hensyn til såvel arbeidstakernes som foretakets interesser.

I en del tilfelle er det klart nok at pensjonsordningen må opphøre og avvikles. Dette gjelder for det første når det treffes vedtak om at virksomheten i foretaket skal avvikles, enten dette fører til at foretaket avvikles eller ikke, jf. utkastet § 15-1 (2). Likt med dette bør være at virksomheten i sin helhet blir overført til et annet foretak, men i så fall vil det være naturlig å gi reglene om sammenslåing av foretak i utkastet

kapittel 13 tilsvarende anvendelse. I dette tilfelle vil virksomheten i hovedsak bli videreført innenfor en ny organisatorisk ramme, og pensjonsordningen for de arbeidstakere som følger med til det nye foretaket kan sikres videreføring av pensjonsforholdene uavhengig av om det nye foretaket har pensjonsordning eller ikke, jf utkastet § 15-2.

I forlengelsen av reglene i kapittel 14 om overføring av en utskilt del av virksomheten, jf § 14-2 (2) og (4), bør det imidlertid være et vilkår at minst to tredeler av arbeidstakerne følger med til det nye foretaket, jf § 15-2 (2). Er ikke dette tilfellet, tilsier hensynet til likebehandling av foretakets arbeidstakere at pensjonsordningens midler benyttes til å sikre pensjon på lik linje for alle. Alternativet i disse tilfellene vil være å sikre de arbeidstakere som ikke overføres til det nye foretaket, rett til opptjent pensjon via vanlig fripolise. Dette er en løsning som en ut fra de hensyn som begrunner utkastet § 14-2 (2), jf § 14-2 (4), bør akseptere når kun en mindre del av arbeidstakerne opphører å ha tilknytning til virksomheten. I så fall vil det kunne være en forutsetning for overføringen og videreføringen av virksomheten så langt som mulig, at pensjonsordningens midler for øvrig holdes inntakt og gir grunnlag for pensjonsordning for det store flertall av arbeidstakere innenfor rammen av det nye foretaket eller pensjonsordningen der. Videre er det klart nok at pensjonsordningen må opphøre og avvikles når foretaket slutter å betale premie til ordningen, og nødvendige premier heller ikke kan dekkes av premiefondsmidler, jf utkastet § 15-1 (3). Dette vil normalt være tilfelle hvor foretaket er kommet i betydelige økonomiske vanskeligheter, f.eks. hvis det har innledet gjeldsforhandling eller er gått konkurs. I en slik situasjon vil foretaket i og for seg kunne søke å overkomme vanskene bl.a. ved tilbakeføring av premiefondsmidler etter utkastet § 10-4. Fondet kan imidlertid ikke nedbygges i så stor grad at det ikke er tilbake midler til å dekke premien i fem år. Har foretaket et premiefond av noen størrelse vil således pensjonsordningen kunne videreføres med midler fra premiefondet hvert fall så lenge at det vil kunne skje en viss avklaring med hensyn til om virksomheten er levedyktig og kan fortsette.

Endelig vil det også være tilfeller hvor pensjonsordningen skal avvikles fordi den ikke lenger tilfredsstillende krav som stilles til foretakspensjonsordninger, eller det for øvrig har inntrådt slike endringer at opphør med etterfølgende avvikling framtrer som den rimelige løsning, jf utkastet § 15-1 (2) 2. punktum. Her beror altså opphøret ikke direkte på foretakets forhold, men på lovgivningens bestemmelser. Slike bestemmelser finner en inntatt i utkastet § 2-2 (4) og § 2-7 (4), som begge har karakter av sanksjonsregler, og i reglene om ulike foretaksendringer i §§ 12-5 (4), 13-2 (2), 13-5 (2) og 13-8.

Det er klart nok at pensjonsordningen må opphøre når det treffes vedtak om at foretaket eller dets virksomhet skal avvikles, og når foretaket ikke lenger kan tilføre pensjonsordningen nok midler. Spørsmålet er om foretaket også ellers skal kunne bestemme at pensjonsordningen skal opphøre. Dette kan f.eks. være aktuelt i tilfelle av økonomiske vansker med risiko for nedlegging og driftsinnskrenkninger. Spørsmålet blir da om foretaket skal kunne konsentrere sine ressurser om videreføring av virksomheten, eventuelt i mindre omfang. Bortfall av pensjonskostnader kan utgjøre et viktig bidrag i slike sammenhenger.

Dette spørsmålet skal her bare vurderes i forhold til de regler en lov om foretakspensjon i tilfelle vil inneholde. Det kan følge både av tariffavtale og arbeidsavtalene med de ansatte at foretaket har en plikt på annet grunnlag til å opprettholde pensjonsordningen.

Utvalget viser til at det er opp til foretaket selv å bestemme om det skal opprettes pensjonsordning. Dette gjelder selv om et slikt spørsmål selvsagt hører til de som kan bli gjenstand for forhandlinger mellom foretakets og dets ansatte eller

de ansattes organisasjoner. Utvalget antar at et foretak nok kan tenkes å vise atskil- lig tilbakeholdenhet når det gjelder å opprette en pensjonsordning dersom beslut- ningen skulle være irreversibelt i forhold til reglene om foretakspensjon. Det vil i så fall dreie seg om en meget langsiktig eller varig forpliktelse for foretaket. Slike for- pliktelser overfor de ansatte bør etter utvalgets oppfatning i tilfelle komme til uttrykk i tariff- eller arbeidsavtaler.

Utvalget foreslår derfor en generell regel om at foretaket skal kunne treffe ved- tak om at pensjonsordningen skal opphøre, jf utkastet § 15-1 (1). Et slikt vedtak vil imidlertid ha så stor betydning for arbeidstakerne at en etter utvalgets syn må kreves at spørsmålet drøftes med styringsgruppen for pensjonsordningen eller pensjon- skassens styre, før beslutning treffes.

6.14.3 Avviklingsoppgjøret

Når en pensjonsordning opphører, må hovedregelen være at pensjonsordningens midler benyttes til å sikre pensjon for medlemmene av ordningen. Dette gjelder først og fremst i forhold til opptjent pensjon, jf § 5-8, men i tilfelle hvor pensjonsor- dningen har midler ut over nødvendig premiereserve, bør slike midler også kunne tas i betraktning, jf § 15-3 (2). For å forenkle oppgjøret, bør overskudd være fordelt mellom premiefond og pensjonistenes overskuddsfond før fordeling på medlemmene gjennomføres. En bør for øvrig ta i betraktning at også tilleggsavset- ning knyttet til pensjonsordning vil frigjøres ved opphør av forsikringsforholdet. Tilsvarende må gjelde ordningens andel av selskapets kursreserve.

Etter utvalgets syn bør pensjonsordningens midler som hovedregel fordeles mellom medlemmene på grunnlag av premiereserven knyttet til de enkelte medlem- mers rett til pensjon. Dette bør gjelde ikke bare selve premiereserven, men også tilleggsavsetninger og kursreserve. Selv om det her dreier seg om midler som i og for seg også kan karakteriseres som overskuddsmidler, vil en hovedoppgave være å sikre at premiereserven er tilstrekkelig stor til å dekke opptjente rettigheter selv om beregningsforutsetningene ikke holder stikk og underskudd oppstår. Dette gjelder uten hensyn til om fripolise til sikring av opptjent pensjon skal utstedes av samme eller annet forsikringsselskap.

Premiefondet står imidlertid i en viss særstilling ved fordelingen, fordi fondets oppgave er å sikre betaling av premie for *framtidig* opptjening av pensjon. Utvalget mener derfor at fordelingen bør skje på den yrkesaktive del av medlemsmassen og ut fra hva som må forventes å medgå til premie for hver enkelt i de nærmeste år, jf utkastet § 15-3 (3) annet punktum. Utvalget har her valgt samme løsning som i utkastet § 14-1 (2) siste punktum.

En antar imidlertid at det bør settes en grense for hvor meget av premie- fondsmidlene den enkelte skal tildeles. Denne bør tilpasses tilbakeføringsadgangen i utkastet § 10-4, samtidig som den sikrer at et medlem ikke får så meget at det vil gi vesentlig bedre pensjonsytelser enn om pensjonsordningen ikke var blitt avviklet. Ingen bør derfor kunne kreve mer av premiefondsmidler enn nødvendig for å dekke perioden fram til pensjonsalderen og ikke i noe tilfelle ut over en femårs periode. Det har her betydning at dette vil sikre fortsatt pensjon i en romlig overgangsperi- ode etter at arbeidsforholdet i foretaket er opphørt, og at mange arbeidstakere må ventes å få nye stillinger i andre foretak med pensjonsordninger. Lovens ordning bør derfor ikke legge opp til en «dobbeltdekning» ut over en overskuelig tidsho- risont. Særlig eldre arbeidstakere kan imidlertid ha vanskelig for å få nytt arbeid, og i så fall vil premiebetaling for fortsettelsesforsikring eller andre tiltak som kan bedre deres pensjonsforhold etter opphøret, være viktig. Når medlemmet får midler fra

premiefond, er det naturlig at dette skjer i form av en fortsettelsesforsikring etter § 4-9 (2).

Etter utvalgets forslag skal ubenyttede premiefondsmidler tilbakeføres foretaket og tas til inntekt i samsvar med utkastet § 10-4 (3).

Midler tildelt et medlem som ledd i avviklingsoppkjøret skal benyttes til å sikre medlemmets rett til pensjon gjennom fripolise etter reglene i utkastet §§ 4-6 flg. En viser til bemerkningene foran i "*Utskilling av en del av foretaket*" i avsnitt 6.13.4.

6.14.4 Særlig om avvikling av pensjonskasse

Når en pensjonskasse skal avvikles, vil pensjonskassens midler, foruten midler knyttet til selve pensjonsordningen, jf utkastet § 8-1, bestå av både sikkerhetsfond og egenkapital. Etter utvalgets syn har sikkerhetsfondet så nær tilknytning til de midler som skal sikre opptjent rett til pensjon, at sikkerhetsfondet bør trekkes inn i avviklingsoppkjøret og fordeles på samme måte som premiereserven. Særlig i tilfeller hvor pensjonsordningen har forholdsvis få medlemmer, vil sikkerhetsfondets oppgave være å trygge opptjente rettigheter i tilfelle av en upåregnelig utvikling.

Pensjonskassens egenkapital står i en annen stilling. Ved avviklingen av en pensjonskasse, skal det etter pensjonskasseforskriften § 19 utarbeides sluttregnskap, og egenkapitalen etter sluttregnskapet vil normalt måtte disponeres i henhold til hva vedtektene fastsetter. Innskutt kapital som ikke har medgått til å dekke forpliktelser innenfor rammen av sluttregnskapet, vil kunne utbetales innskyteren eller disponeres på annen fastsatt måte. Vedtektene bestemmelser må også gjelde for kapital som er bygget opp under pensjonskassens virksomhet.

Skulle vedtektene mangle bestemmelser om disponering av egenkapitalen, vil den kunne benyttes på samme måte som premiefondsmidler til å sikre medlemmene rett til pensjon innenfor den grense som utkastet § 15-3 (3) tredje punktum fastsetter, eller utbetales til foretaket med samtykke av Kredittilsynet. I den utstrekning det dreier seg om kapital bygget opp i pensjonskassen under dennes virksomhet, vil den rimeligste løsning være å benytte midlene til å sikre medlemmenes rett til pensjon.

KAPITTEL 7

Overgang til nytt lovverk**7.1 BEHOVET FOR OVERGANGSREGLER**

Utvalgets utkast til lov om foretakspensjon innebærer en samlet regulering av foretakenes og de forsikredes rettigheter og plikter under kollektive pensjonsordninger med skattefordel. Lovutkastet suppleres av forslag til endringer i skatteloven. Både de pensjonsrettslige og skatterettslige regler som foreslås vil innebære til dels viktige endringer i gjeldende rett. Dette aktualiserer spørsmål om behov for overgangsregler.

De gjeldende pensjonsrettslige regler er utformet i forskrift om private tjenestepensjonsordninger i henhold til skatteloven av 28. juni 1968 nr 3 og forskrift av 27. oktober 1969 nr 9451 (1968-reglene), og har sin hjemmel i skatteloven § 44 første ledd bokstav k. Forskriften angir hvilke krav som må oppfylles av en pensjonsordning for å komme inn under de særlige regler loven inneholder for behandlingen av utgifter, fonds mv knyttet til ordningen. Reglene er således direkte knyttet opp mot foretaksbeskatningen selv om de nærmere regler og vilkår selvsagt også er utformet med henblikk på å ivareta de forsikredes interesser og allmenne samfunnshensyn. Reglene er imidlertid til dels fragmentariske, også om en tar hensyn til at mange spørsmål etterhvert er løst via utfyllende regler, forvaltningspraksis mv.

Det er en hovedregel i norsk rett at endringer i skatteloven kan gjennomføres med virkninger for igangværende virksomhet, og lovgiveren står ganske fritt når det gjelder å utforme overgangsregler. Dette gjelder også i forhold til endring av skattelovens regler om pensjonsordninger med tilhørende forskrift. Hensynet til stabilitet i foretaksbeskatningen tilsier likevel at en del av overgangsvirkningene bør avdempes ved egnede overgangsregler. Som det vil fremgå nedenfor er det utvalgets oppfatning at de endringer som foreslås i skatteloven innebærer såvidt vesentlige endringer i någjeldende beskatningsregler at det på en del punkter foreligger behov for overgangsregler.

De vesentligste behov for overgangsregler knytter seg til de pensjonsrettslige regler som foreslås i utkastet til lov om foretakspensjon. Som nevnt er någjeldende regler utformet slik at de i sin form fremtrer som vilkår for en særlig skattemessig behandling av foretakenes utgifter, fonds mv knyttet til pensjonsordningene. Endres reglene – og dermed vilkårene for den skattemessige behandling av foretakene – vil dette etter utvalgets syn uunngåelig få virkninger også for utformingen av foretakenes pensjonsordninger. Utformingen av ny lovgivning og behovet for overgangsregler må derfor vurderes på bakgrunn av den – i og for seg indirekte – innvirkning som ny lovgivning kan få når det gjelder foretakenes pensjonsforpliktelser og de forsikredes pensjonsrettigheter.

Et foretaks pensjonsordning er en viktig del av hele arbeidsforholdet mellom foretaket og dets ansatte. Avhengig av hvordan de enkelte arbeidsavtaler og i tilfelle tariffavtaler er utformet, vil pensjonsforholdene også i rettslig forstand kunne være gjort til en del av arbeidskontraktene. Uansett om dette er tilfellet eller ikke, må en legge til grunn at eksisterende pensjonsordninger er utformet på bakgrunn av de særlige skatteregler på dette området. Selv om endring av skatteregler i og for seg kan gjennomføres med virkning også for bestående rettsforhold, er det etter utvalgets syn påkrevet i en del sammenhenger å ta hensyn til at partene i arbeidslivet har innrettet seg i tillit til den etablerte skatteordning. Et viktig lovgivningshensyn vil derfor være å legge forholdene til rette for at eksisterende pensjonsordninger vil bli

videreført med den nye lovgivningen, og det er da ikke til å unngå at tilpasningsperioden i forhold til den nye lovgivningen på en del områder vil måtte bli forholdsvis lang. De overgangsregler utvalget foreslår er utformet med utgangspunkt i slike overveielser.

På en del hovedområder er utvalgets lovutkast materielt preget av at det fortsatt skal knyttes fordeler ved foretaksbeskatningen til pensjonsordningene. Endringer i synet på hvilke hovedforutsetninger som må være oppfylt for å innrømme slik skattefordel, kommer klart til uttrykk i Regjeringens velferdsmelding og resultatet av Stortingets behandling av meldingen. Her gis også enkelte føringer med hensyn til håndteringen av overgangsproblemer av betydning for foretakenes kostnadsnivå og for de forsikredes rettigheter.

På den annen side omhandler store deler av utkastet spørsmål vedrørende foretakets og arbeidstakernes pensjonsrettslige stilling, der den skattefordel som knyttes til pensjonsordningene ikke nødvendigvis vil få avgjørende betydning ved utformingen av bestemmelsene. På en god del områder inneholder således utkastet regler om forhold som ikke er dekket ved gjeldende regler og hvor rettstilstanden derfor er uklar. På disse områdene står en friere i spørsmålet om overgangsregler.

Det er altså utvalgets syn at det i en god del sammenhenger trengs overgangsregler. Utvalgets forslag til slike regler er inntatt i lovutkastet kapittel 16.

7.2 NOEN HOVEDSYNSPUNKTER PÅ UTFORMINGEN AV OVERGANGSREGLENE

Utvalgets lovutkast tar sikte på lovfeste rammeregler for foretakspensjonsordninger. Denne tilnæringsmåte forutsetter at hver enkelt av pensjonsordningene utformer sitt eget regelverk innenfor de rammer som loven vil trekke opp. En har imidlertid ikke begrenset seg til bare å foreslå regler som bør være ufravikelige. På en rekke områder inneholder lovutkastet normalregler beregnet på vanlige pensjonsordninger, men slik at den enkelte pensjonsordning etter behov vil kunne fastsette avvikende regler. I lys av dette er det klart at eksisterende pensjonsordninger i alle tilfelle vil ha behov for en viss overgangsperiode for å få tilpasset sitt eget regelverk til den nye lovgivningen.

Ved vurderingen av tilpasningsperiodens lengde, har utvalget lagt vekt på at de fleste pensjonsordninger har form av pensjonsforsikring, og at problemet i hovedsak vil være å få tilpasset forsikringsvilkårene til den nye lovgivningen. En antar at dette er et arbeid som først og fremst vil foregå i forsikringsselskapene og deres samarbeidsorganer. Utvalget går derfor inn for at tilpasningsperioden – på samme måte som i forsikringsvirksomhetsloven § 15-2, som hovedregel settes til ett år fra lovens ikrafttreden, jf utkastet § 16-2 (1). Det er her tatt hensyn til utvalgets forslag om at Kongen skal fastsette tidspunktet for ikrafttreden. Den reelle tilpasningsperiode fra vedtagelsen av loven vil således bli en del lenger enn ett år.

For pensjonskasser vil tilpasning til loven forutsette vedtektsendring. Pensjonskassens vedtekter er i dag basert på standardvedtekter utarbeidet av Kredittilsynet, og gjennomføringen av loven forutsetter derfor at tilsynet utarbeider nye standardvedtekter tilpasset den ramme loven trekker opp. Utvalget antar derfor at hovedregelen på ett år praktisk sett også kan gjøres gjeldende for pensjonskasser.

De viktigste overgangsproblemer knytter seg til hvilke virkninger en ny lovgivning om foretakspensjon skal gis i forhold til foretakenes og arbeidstakernes stilling i henhold til de eksisterende tjenstepensjonsordninger. Utgangspunktet er for så vidt greit nok. En ny lov vil ikke kunne gripe inn i rettigheter ervervet før loven trådte ikraft, eller forpliktelser stiftet før dette tidspunktet. På den annen side vil en kunne gi loven anvendelse for opptjening av pensjon og pensjonsrettslige

plikter hva angår tiden etter at loven er trådt ikraft. Det kan selvsagt tenkes å foreligge særlige arbeidsavtaler som også gjelder framtidig opptjening av pensjon, men i samsvar med den sontring mellom selve arbeidskontrakten og reguleringen av pensjonsordningene som det er redegjort for foran, legges utvalget til grunn at slike avtaler ikke berøres av ny lovgivning om foretakspensjon.

Både likhetshensyn og praktiske hensyn taler i og for seg for at den nye lovgivningen burde gjelde all opptjening av pensjon etter at regelverket for pensjonsordning er brakt i samsvar med loven innen utløpet av den tilpasningsperiode på ett år som allerede er omtalt. På den annen side kan det være arbeidstakere som har kommet langt i opptjening av pensjon under hittil eksisterende ordninger og som rimeligvis har innrettet seg etter den utsikt til framtidig fullføring av opptjening på dette grunnlag. På foretakssiden vil en tilsvarende kunne ha innrettet seg etter det omkostningsnivå som eksisterende ordninger gir. Både av denne grunn og for øvrig ut fra ønsket om å holde pensjonskostnader under et visst nivå, vil en del foretak derfor kunne foretrekke å kunne videreføre den eksisterende ordning.

Dersom loven ble begrenset til å gjelde pensjonsordninger som opprettes etter at loven er trådt i kraft, vil slike forventninger og ønskemål bli ivaretatt. En mindre vidtgående løsning vil være det som er kalt «lukking» av eksisterende ordninger slik at eksisterende ordninger i og for seg blir videreført, men bare for de arbeidstakere som er medlemmer av ordningene på det tidspunkt de nye reglene ble gjort gjeldende.

Utvalget legger til grunn – i samsvar med Regjeringens Velferdsmelding og Stortingets behandling av denne – at det ikke vil være noe aktuelt alternativ å begrense den nye lovgivningen til bare å gjelde for pensjonsordninger opprettet etter at loven er trådt i kraft. Tilsvarende legger utvalget til grunn at en løsning basert på «lukking» av gjeldende ordning i alle tilfelle måtte gjøres betinget av at et foretak som ville gjøre bruk av en slik adgang, oppretter en helt ny ordning for arbeidstakere som blir tatt inn i foretaket etter at ny lovgivning er trådt ikraft. Det vil være et for klart brudd med forholdsmessighetsprinsippet om et foretak skulle ha adgang til å ha foretakspensjon med skattefordel bare for en del av sin arbeidsstokk.

Enhver løsning basert på en viss videreføring av gjeldende regler side om side med den nye lovgivningen, vil imidlertid skape ulikheter og praktiske problemer. En vil i lang tid få forskjell mellom foretak som har hatt pensjonsordning og nye foretak som oppretter pensjonsordning etter den nye lovgivningen, en ulikhet som dersom den medfører ulike kostnadsbelastninger kan ha konkurranseeffekter. Det vil også føre til betydelige forskjeller når det gjelder arbeidstakernes muligheter til å opptjene person, både innenfor det enkelte foretak og mellom de ulike foretak. En del slike ulikheter foreligger også i dagens situasjon som følge av at foretakene har atskillig frihet når det gjelder utformingen av enkelthetene ved egen pensjonsordning. I tillegg kommer at ulike lovfastsatte rammebetingelser vil gjøre forskjellene mellom pensjonsordninger store og derved kunne få betydning for mobiliteten av arbeidskraft og dermed arbeidsmarkedets virkemåte.

Utvalget regner med at en i kommende år må vente en betydelig høyere grad av mobilitet i arbeidsmarkedet enn det som hittil har vært vanlig hos oss. Pensjonsforholdene vil her ha betydning. De nye regler som foreslås om medlemskap vil innebære at nye grupper av arbeidstakere får rett til å bli medlem av pensjonsordning. Det vil også komme til arbeidstakere som enten på grunn av ung alder eller av andre grunner ikke har hatt tidligere tjenestepensjonsopptjening. Endelig vil det også være arbeidstakere som har påbegynt sin opptjening under eksisterende ordninger, men som tar nyansettelse i andre foretak med eller uten tidligere – nå «lukket» – ordning. I så fall oppstår spørsmålet om slike arbeidstakere – i motsetning til andre nyansatte – skal kunne få videreført sin opptjening av pensjon innenfor den

«lukkede» ordning, eller om de som følge av skifte av arbeidsplass skal omfattes av det nye regelverket.

Disse ulikheter når det gjelder både de forskjellige grupper av foretak og de forskjellige grupper av arbeidstakere, har ledet utvalget fram til det hovedsynspunkt at målet med overgangsreglene må være at en innen overskuelig fremtid når fram til en situasjon med enhetlige regler for alle foretakspensjonsordninger med skattefordel. I samsvar med dette mener utvalget at hovedregelen bør være at alle arbeidstakere knyttet til slike pensjonsordninger bør være undergitt samme lovverk når det gjelder opptjening av pensjon etter at de nye reglene er trådt ikraft. Dette er ikke til hinder for at en ut fra sikkerhetshensyn i en del viktige sammenhenger gjør unntak fra enkelte elementer i reglene og regulerer særlige spørsmål ved overgangsregler. Dette bør imidlertid skje etter en særskilt vurdering av de enkelte spørsmål som oppstår. En generell overgangsregel basert på at eksisterende pensjonsordninger videreføres etter «lukking» vil etter utvalgets syn innebære en langt mer grovmasket overgangsordning enn rimelig og nødvendig. Utvalget oppfatter også Regjeringens Velferdsmelding og Stortingets behandling av denne slik at det ved vurderingen av overgangsproblemene skal foretas særskilte vurderinger av de ulike enkeltspørsmål som foreligger. En kommer nedenfor ved behandlingen av disse spørsmål tilbake til de synspunkter på enkeltspørsmål som der er kommet til uttrykk.

De viktigste spørsmål i denne sammenheng vil gjelde de nye reglene om:

1. Medlemskap
2. Lineær opptjening av pensjon
3. Opptjeningstid og forholdsmessighet
4. Ytelsesgrenser, knekkpunkter og forholdsmessighet
5. Livsvarig og åremålsbegrenset pensjon
6. Minstekrav til foretakspensjonsordninger.

7.3 MEDLEMSKAP

Lovutkastet kapittel 3 innebærer at nye grupper av arbeidstakere skal opptas som medlemmer av pensjonsordningen, jf særlig reglene i §§ 3-3 flg. Som det der fremgår vil det i en del sammenhenger være nødvendig at foretaket tar standpunkt til hvilke bestemmelser regelverket for pensjonsordningen skal inneholde. Disse bestemmelsene bør derfor gjelde fra det tidspunkt regelverket er tilpasset den nye lovgivningen, senest ett år fra lovens ikrafttreden, jf utkastet § 16-2 (3).

I forbindelse med opptak av nye medlemmer som følge av de nye reglene i lovutkastet, vil det kunne oppstå spørsmål om en skal ta i betraktning tidligere tjenestetid i foretaket. Utgangspunktet er at slik medregning er frivillig, jf også utkastet § 4-2 (2). I forhold til reglene i utkastet § 9-1 vil imidlertid slik medregning kunne medføre ekstra tilskudd fra foretakets side. Utvalget antar derfor at de særlige regler om fordeling av slike tilskudd ved opprettelse av ny pensjonsordning i § 9-2 (3) bør gjelde tilsvarende ved opptak av nye medlemmer som følge av den nye lovgivningen, jf § 16-2 (18).

7.4 LINEÆR OPPTJENING AV PENSJON

Som følge av Velferdsmeldingen og Stortingets behandling av denne legger utvalget til grunn at den nye lovgivningen skal bygge på prinsippet om lineær opptjening av pensjon. I Velferdsmeldingen heter det:

«Regjeringen vil gå inn for obligatorisk overgang til lineær opptjening i TPES-ordninger, men at kravet begrenses til framtidig opptjening for den

enkelte arbeidstaker. Dette innebærer at alle de som er inne i TPES-ordninger vil bli tilordnet en lineær modell for videre oppbygging av premiereserven. Det vil imidlertid ikke være krav om å oppjustere den eksisterende premiereserven til det som ville eksistert om lineær opptjening hadde foregått hele tiden. Dette sikrer gradvis overgang til lineær opptjening.» (Side 291)

Det fremgår av sitatet at spørsmålet om lineær opptjening har to sider, en som gjelder den enkelte arbeidstakers rettigheter og en som knytter seg til fondsbasert sikring av opptjente rettigheter. I lovutkastet er disse to spørsmål regulert i §§ 4-3 og 9-1, jf § 9-2.

Når det gjelder forholdet til den enkelte arbeidstakers opptjening av pensjon etter utkastet § 4-3, følger det av utvalgets forslag til § 16-2 (5) at bestemmelsen skal gjelde eksisterende pensjonsordninger, men bare så vidt gjelder pensjon opptjent ved tjenestetid etter at pensjonsordningens regelverk er tilpasset den nye lovgivningen, jf § 16-2 (1). Tidligere opptjente rettigheter bestemmes etter tidligere gjeldende regler.

I samsvar med dette foreslås det i utkastet § 16-2 (19) at premie beregnet etter § 9-2 skal betales for pensjon opptjent ved tjenestetid etter at de nye reglene er trådt i kraft. Som følge av at hittil benyttet metode for premieberegning har medført at en forholdsvis stor del av kostnadene vil påløpe i de siste 10-15 år før oppnådd pensjonsalder, vil dette kunne føre til at pensjonsordningens premiereserve i tiden etter det nye lovverket er trådt ikraft, vil kunne ligge under det som trengs til å sikre opptjente rettigheter, jf utkastet § 9-1 (1). Slik manglende premiereserve vil måtte tilføres pensjonsordningen fra foretaket enten via premiebetaling for de arbeidstakere det gjelder, basert på tidligere beregningsmåte, eller ved særlige tilskudd til premiereserven, f eks ved overføring fra premiefond.

I sine drøftelser med referansegruppen har utvalget fått inntrykk av at det fra alle hold anses å være en fordel så snart som mulig å komme over til en situasjon hvor premiereserven er tilstrekkelig til å dekke opptjente rettigheter. Inntrykket er også at mange foretak vil være innstilt på å få dekket manglende premiereserve innen forholdsvis kort tid, under forutsetning av en liberal adgang til å bruke foreliggende premiefondsmidler til dette formål. På denne bakgrunn er utvalget kommet til å ville foreslå en overgangsperiode på inntil 10 år i denne sammenheng. Innenfor denne perioden vil foretakene i hovedsak ha adgang til å bestemme tempoet i oppbyggingen av manglende premiereserve. Dette kan skje omgående når tilstrekkelige premiefondsmidler foreligger, men en kan også velge en mer gradvis fremgangsmåte. Det har her betydning at det overskudd som pensjonsordningen tilføres etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 vil, for den del som tilfaller foretaket, bli tilført premiefondet og således kan benyttes til dette formål.

Det er betydelige praktiske fordeler ved et slikt opplegg. Det vil muliggjøre en hurtigere overgang til prinsippet om premiebetaling på grunnlag av lineær opptjening. Som følge av at lovutkastet inneholder regler som gir foretakene en betydelig grad av frihet ved disponeringen av midler i premiefond, vil opplegget også kunne gjennomføres uten direkte økonomisk belastning for svært mange foretak.

Det opplegg som her er skissert er gjennomført ved overgangsreglene i utkastet § 16-2 (17)-(21). Hovedreglene er inntatt i § 16-2 (17) hvoretter manglende premiereserve skal være dekket i løpet av en periode på 10 år, men slik at overskudd som tilfaller foretaket skal benyttes hvis ikke minst halvparten er dekket innen fem år. Disse bestemmelsene suppleres av § 16-2 (20) og (21) om tilbakeføring av premiefondsmidler til foretaket som nevnt i utkastet § 10-4. Hovedsynspunktet er her

at den adgang til å tilbakeføre premiefondsmidler som det her gjelder, ikke kan benyttes før manglende premiereserve er dekket.

7.5 OPPTJENINGSTID OG FORHOLDSMESSIGHETSPRINSIPPET

Utkastet § 4-1 innebærer ingen endring av gjeldende regler hvoretter den normale pensjonsalder er 67 år på samme måte som i folketrygden. Ved vurdering av hvilken rett til pensjon en arbeidstaker har opptjent, vil det avgjørende være den tjenestetid i foretaket som arbeidstakeren har ved oppnådd pensjonsalder. Ved for tidlig fratreden beregnes opptjent pensjon ut fra fulle ytelser og forholdet mellom faktisk tjenestetid og den tjenestetid arbeidstakeren ville ha hatt ved oppnådd pensjonsalder. Selv om faktisk tjenestetid er mer enn minstekravet til tjenestetid, vil det i så fall skje en slik forholdsmessig avkorting i ytelsen.

Etter gjeldende regler er minstekravet for fulle ytelser 30 års tjenestetid ved oppnådd pensjonsalder, men en pensjonsordning kan gjøre bruk av et krav om lengre tjenestetid uten at det her er satt noe maksimum. Som det fremgår av utkastet § 4-2 foreslår utvalget at det skal fastsettes et maksimum på 40 år. Lovforslaget innebærer at minstekravet økes til 35 år ved oppnådd pensjonsalder. Det er økningen i minstekravet som her aktualiserer spørsmålet om overgangsregler.

I Velferdsmeldingen foreslo Regjeringen et minstekrav på 40 år kombinert med en ordning for omsorgsopptjening av pensjon under fravær fra yrkeslivet på grunn av omsorg for barn. I lovutkastet er reglene om omsorgsopptjening inntatt i §§ 4-14 flg. Regjeringen forutsatte også at det var behov for overgangsregler:

«En obligatorisk regel på 40 år for full opptjening vil kun gjøres gjeldende for personer som på grunn av alder ikke har kunnet opparbeide tjenestepensjonsrettigheter, dvs. personer som på innføringstidspunktet vil være 20 år eller yngre. For dem som allerede har påbegynt opptjening, legges det til grunn uendrede opptjeningskrav for full pensjon, dvs. nåværende varighetskrav i bedriftsordningene.» (side 296)

Under Stortingets behandling av Velferdsmeldingen, gikk flertallet inn for at spørsmålet om et minstekrav til tjenestetid på 35 år skulle utredes. Utvalgets forslag i utkastet § 4-2 er i samsvar med dette. Også en slik økning av kravet til tjenestetid gjør det nødvendig med overgangsregler for «dem som allerede har påbegynt opptjening» basert på hovedregelen om «uendrede opptjeningskrav for full pensjon».

Utvalget legger til grunn at Regjeringens standpunkt innebærer at en eksisterende pensjonsordning skal kunne videreføre et krav om opptjeningstid på mindre enn 35 år for de som var medlemmer av pensjonsordningen da den nye lovgivningen trådte ikraft. Dette innebærer at den forskjellsbehandling av tidligere og nyere medlemmer som dette vil medføre, ikke skal anses å være i strid med forholdsmessighetsprinsippet. I lovutkastet er overgangsregel om dette tatt inn i utkastet § 16-2 (4) første punktum.

En slik regel vil imidlertid ikke medføre at et slikt medlem – hvis det forlater foretaket og tar arbeid i et annet foretak, vil ha krav på å fortsette opptjening av pensjon på samme grunnlag som før. Dels er det slett ikke sikkert at det nye foretaket har pensjonsordning, og det kan også ha pensjonsordning opprettet etter den nye lovgivningen med 35 år som minstekrav. Selv om det dreier seg om en eksisterende pensjonsordning, kan denne være basert på et høyere minstekrav eller for øvrig ha et regelverk som avviker fra ordningen i det foretak medlemmet forlater. I alle disse tilfellene vil pensjonsordningen i det nye foretaket arbeidstakerne blir tilknyttet, bli

bestemmende for fremtidig opptjening av pensjon. Dette er en konsekvens av skiftet av arbeidsplass.

Det spørsmål som oppstår er imidlertid om en eksisterende pensjonsordning som viderefører et krav på mindre enn 35 års tjenestetid for sine medlemmer ved lovens ikrafttreden, bør – uten å trå forholdsmessighetsprinsippet for nær – kunne la det lavere kravet til tjenestetid gjelde også for nye arbeidstakere som kommer fra en annen eksisterende ordning hvor pensjon er påbegynt opptjent på grunnlag av en tjenestetid på mindre enn 35 år.

Utvalget er kommet til at pensjonsordningen i det nye foretaket vanskelig kan pålegges en plikt til å ha en slik særregel og dermed til å ha ulike regler for nye arbeidstakere avhengig av deres tidligere pensjonsforhold. Utgangspunktet må være at foretaket må ha rett til å gjøre sin pensjonsordning gjeldende for alle nye arbeidstakere uavhengig om den bygger på regler om ytelser, opptjening mv som avviker fra andre ordninger. Imidlertid mener utvalget at pensjonsordningen – når det spesielt gjelder kravet til tjenestetid – bør gis adgang til å gjøre det unntak fra forholdsmessighetsprinsippet som består i at en særregel om tjenestetid for eksisterende medlemmer også blir gjort gjeldende for nye arbeidstakere som kommer fra en eksisterende ordning med lavere tjenestetidkrav enn 35 år. Det må imidlertid være opp til foretaket selv om det vil gjøre bruk av en slik adgang og i så fall ta nødvendige bestemmelser inn i sitt regelverk, jf utkastet § 16-2 (4) annet punktum.

Når det spesielt gjelder de nye regler om omsorgsopptjening av pensjon, er mulige overgangsproblemer drøftet i Velferdsmeldingen (side 271). Det forslag som utvalget har utarbeidet når det gjelder omsorgsopptjening, vil imidlertid ikke få virkninger som er særegne for eksisterende ordninger. Utvalget har kommet til at det praktisk sett ikke lar seg gjøre å gjennomføre en slik ordning med henblikk på forhold som i tid ligger forut for den nye lovgivningens ikrafttreden. Det avgjørende bør etter utvalgets syn være at en person etter fravær fra yrkesaktivt arbeid har gått ut i arbeidslivet etter at den nye lovgivningen er trådt ikraft, jf utkastet § 16-2 (10). De tre års yrkesaktivt arbeid som kreves for å oppnå et opptjeningsår etter reglene om omsorgsopptjening må således i sin helhet i tid ligge etter dette tidspunkt. Det avgjørende er her ny innsats i arbeidslivet etter omsorgsfraværet. En annen sak er at omsorgspoeng som skriver seg fra tiden før lovens ikrafttreden vil kunne nyttiggjøres i kombinasjon med slikt yrkesaktivt arbeid.

7.6 YTELSESGRENSER, KNEKKPUNKT OG FORHOLDSMESSIGHETS- SPRINSIPPET

I Velferdsmeldingen gikk Regjeringen inn for innføring av såkalte knekkpunkter som medfører at det settes maksimalgrenser for de samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og folketrygden beregnet etter ulik vektning av forskjellige lønnsintervaller. Utvalgets forslag til slike regler er inntatt i utkastet § 5-7. I Velferdsmeldingen omtales også overgangsproblemene i denne sammenheng:

«En legger til grunn at påbegynt opptjening i en ordning skal kunne fortsette etter de opprinnelige forutsetningene. For ordninger som opprettes etter et visst tidspunkt, må maksimal kompensasjonsgrad og knekkpunkt bli obligatoriske skranker for alle medlemmer. I eksisterende ordninger må det samme gjelde for nyansatte uten tidligere TPES-opptjening. For nyansatte med tidligere TPES-opptjening i annen bedrift, bør det kunne avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om den enkelte skal likestilles med øvrige nyansatte eller ansatte som kommer inn under det tidligere regelverket. Grunnen er at tidligere TPES-opptjening i seg selv verken skal være noen ulempe eller noen fordel forbindelse med jobbsøknader.» (Side 295-96)

Flertallet i Sosialkomiteen sluttet seg i behandlingen av Velferdsmeldingen til dette og uttalte i Stortingsinnstillingen:

«Flertallet understreker at en slik endring ikke må gis tilbakevirkende kraft, dvs at en legger til grunn at påbegynt opptjening i en ordning skal kunne fortsette etter de opprinnelige forutsetninger.» (Side 104)

Utvalget tolker disse uttalelsene slik at en eksisterende pensjonsordning – uten hinder av forholdsmessighetsprinsippet – skal kunne videreføre sin pensjonsplan uten å gjennomføre de maksimalgrenser for samlede ytelser som følger av reglene om knekkpunkter, men at dette bare skal gjelde for medlemmer som har påbegynt opptjening i ordningen. I samsvar med dette har utvalget i utkastet § 16-2 (13) foreslått en slik regel for de arbeidstakere som er medlemmer av pensjonsordningen på det tidspunkt den nye lovgivningen trer ikraft. Dette gjelder uavhengig av om vedkommende arbeidstaker da hadde en så høy lønn at maksimalgrensen ville innebære noen begrensninger av samlede ytelser eller ikke.

I uttalelsen i Velferdsmeldingen omtales også forholdet til arbeidstakere som før loven trådte ikraft har påbegynt opptjening i annen pensjonsordning, dvs personer som er ansatt i foretaket etter at den nye lovgivningen er trådt ikraft. Denne gruppe arbeidstakere er også omtalt foran i "*Opptjeningstid og forholdsmessighetsprinsippet*" i avsnitt 7.5 i forhold til de nye reglene om tjenestetid. Den løsning som skisseres i Velferdsmeldingen er at det for slike arbeidstakere kan treffes konkret avtale om at maksimalgrensen ikke skal få betydning. Etter utvalgets syn er en slik løsning – hvis den skal inngå som en del av regelverket for pensjonsordningen – i strid med et sentralt element i forholdsmessighetsprinsippet, nemlig at det regelverk som fastsettes for pensjonsordningen skal gjelde etter sin ordlyd for alle arbeidstakere i foretaket. En annen sak er at den enkelte arbeidsavtale kan inneholde bestemmelser om pensjon uavhengig av foretakets pensjonsordning, men en slik avtale kan ikke gis fondsbasert sikring innenfor pensjonsordningen. Foretaket vil imidlertid være forpliktet etter avtalen og vil kunne føre utgiftene forbundet med den til fradrag etter skatteloven som øvrige lønnsutgifter.

Utvalget er kommet til – i samsvar med den tilnæringsmåte som ligger i Velferdsmeldingen – at det for den gruppe av arbeidstakere som har påbegynt opptjening i en annen pensjonsordning, ikke bør oppstilles generelle unntak fra bestemmelsene om knekkpunkter og maksimalgrensene for samlet pensjon som disse medfører. For en rekke av de arbeidstakere som skifter arbeidsplass vil forholdet være at de lønnsforhold som ligger til grunn for opptjente rettigheter ved fratreden, ikke vil få nevneverdig betydning i forhold til reglene i utkastet § 5-7. En vesentlig årsak til dette er at pensjonsytelsene sammen med standardberegnet folketrygd i de fleste pensjonsordningene er fastsatt med utgangspunkt i en viss andel av lønnen til enhver tid, normalt i området 60-70 pst. Bare et fåtall av arbeidstakere vil være i den stilling at de på tidspunktet for fratreden har en lønn av en slik størrelse at de vil ha påbegynt opptjening av pensjon som overstiger den maksimalgrense som i tilfelle vil følge av utkastet § 5-7. For øvrig vil forventningene med hensyn til framtidig pensjon være forbundet med den usikkerhet som generelt gjør seg gjeldende for hver og en som vurderer sine fremtidige karrieremuligheter. I tillegg kommer at alle arbeidstakere som skifter stilling må være forberedt på at pensjonsordningen i det nye foretaket – hvis foretaket har pensjonsordning – vil kunne være mindre gunstig enn i det foretaket som forlates.

Det nye foretaket kan generelt sett ikke pålegges noen plikt til å sikre pensjonsforhold tilsvarende de som gjaldt i arbeidstakerens tidligere stillinger. En minner om at foretakene ikke har noen plikt til å ha regler om medregning av tidligere tjenestetid fra andre foretak. Utvalget antar at det heller ikke foreligger rimelige for-

ventningshensyn som tilsier at det nye foretaket gis adgang til å bryte med forholdsmessighetsprinsippet ved å unnlate å anvende reglene om knekkpunkter for en gruppe av nyansatte. I den utstrekning pensjonsforholdene sett fra den ansattes side står sentralt, må disse tas i betraktning ved vurderingen av de samlede lønns- og arbeidsvilkår som tilbys av det nye foretaket. Som nevnt foran er det i tilfelle intet til hinder for at arbeidstakeren i så fall søker å oppnå en individuell arbeidsavtale som gir bedre pensjonsforhold enn foretakets pensjonsordning innebærer. Slike avtaler bør imidlertid etter utvalgets syn i tilfelle inngås uavhengig av og ligge på siden av pensjonsordningen i det nye foretaket. En antar at det er dette syn som er kommet til uttrykk i det avsnitt i Velferdsmeldingen som er gjengitt foran.

7.7 LIVSVARIG OG ÅREMÅLSBEGRENSET PENSJON

Regjeringen gikk i Velferdsmeldingen inn for at foretakspensjon skal baseres på prinsippet om livslang pensjon, se side 262-65. Utvalget har lagt dette til grunn i utkastet § 5-1. Utvalget er kjent med at det i senere år er opprettet enkelte pensjonsordninger basert på prinsippet om tidsbegrenset alderspensjon, dvs pensjon som i tilfelle skal opphøre etter et antall år eller ved oppnåelse av fastsatt alder. En er også kjent med at det er omtvistet om slike ordninger er i samsvar med gjeldende regler for tjenstepensjonsordninger. Uten hensyn til hvordan dette måtte være, er det viktig at de arbeidstakere som er tilsluttet slike ordninger sikres den pensjon som er opptjent på det tidspunkt den nye lovgivningen trer ikraft. En antar videre at det ikke vil være aktuelt med overgangsregler som gir adgang til å videreføre slike ordninger i sin opprinnelige form. Det bør etter utvalgets syn stilles krav om at alderspensjon skal være livslang, noe som innebærer at eksisterende pensjonsordninger av denne type må tilpasses dette prinsipp eller avvikes etter reglene i kapittel 15.

Dersom foretaket kommer til at pensjonsordningen skal videreføres under den nye lovgivningen, bør rettigheter opptjent under pensjonsordningen før dette tidspunkt så vidt mulig omregnes til rettigheter basert på prinsippet om livslang alderspensjon. Det kan da vise seg at opptjent pensjon med tilhørende premiereserve vil overstige hva som vil være opptjent under den nye pensjonsplanen. Denne differansen når det gjelder opptjente rettigheter har selvsagt arbeidstakerene et krav på å bli godskrevet.

I utkastet § 16-2 (11) har utvalget foreslått nødvendige overgangsregler utformet etter disse retningslinjer.

7.8 MINSTEKRAV FOR OPPRETTELSE AV FORETAKSPENSJONSORDNINGER

Utvalget har i utkastet § 2-2 foreslått regler om minstekrav som må være oppfylt for at et foretak skal kunne tegne foretakspensjonsforsikring eller opprette pensjonsordningen i form av pensjonskasse. Det er i dag uklart om det gjelder slike eller lignende minstekrav. Utvalgets forslag tar sikte på å trekke grensen mellom kollektive – foretaksorganiserte – pensjonsordninger og individuell pensjonssparing og mellom pensjonsforsikringsordninger og pensjonskasser. Reglene suppleres av sanksjonsregler som kan settes i verk av tilsynsmyndighetene, jf utkastet § 2-2 (4) og § 2-7.

Det foreligger i dag både pensjonsforsikringer og pensjonskasser som ikke vil oppfylle minstekravene. Utvalget antar at de nye reglene ikke kan gjøres gjeldende for eksisterende tjenstepensjonsordninger uten etter en rommelig overgangstid og foreslår denne satt til minst 5 år, jf utkastet § 16-2 (2).

Dersom pensjonsordningen ikke fyller minstekravene, vil det normale være at Kredittilsynet påpeker forholdet og setter en frist for å bringe forholdet i samsvar med loven, jf § 2-7. Skjer dette ikke på en måte som Kredittilsynet finner å kunne godta, skal ordningen avvikles. En minner i denne sammenheng om tilsynets kompetanse etter utkastet § 2-7 (4). Det vil ikke være naturlig å kreve at pensjonsordningen avvikles dersom ikke-oppfyllelsen av minstekravene må antas å være av forbigående art. For øvrig viser utvalget til de særlige regler for pensjonskasser i utkastet § 2-2 (4) hvoretter pensjonsordning i pensjonskasse som ikke fyller minstekravet til 10 medlemmer kan videreføres som pensjonsforsikring.

7.9 ANDRE OVERGANGSREGLER

De øvrige overgangsregler i utkastet § 16-2 gjelder forhold som forutsettes regulert i reglene, eller forhold som inntreer etter at den nye lovgivningen er trådt ikraft. Den førstnevnte gruppe er regulert i samsvar med hovedregelen i utkastet § 16-2 (1), se § 16-2 niende, tolvte, fjortende og treogtyvende ledd. Til den annen gruppe hører reglene i utkastet § 16-2 sjette, syvende, åttende, sekstende og toogtyvende til fireogtyvende ledd, som alle knytter rettsvirkning til det relevante forhold når dette inntreer etter at den nye lovgivning er trådt ikraft. Til denne gruppe hører også utkastet § 16-2 (1) annet punktum.

I utkastet § 8-2 (2) foreslår utvalget en regel hvoretter pensjonsordningens midler ikke kan benyttes til å utbetale pensjoner mv til arbeidstakere som ikke er opptatt som medlemmer. Dette innebærer en begrensning av någjeldende regler om bruk bl a av premiefond. Utvalget antar at det her vil være behov for en overgangsregel slik at utbetaling til ikke-medlemmer kan fortsette en viss tid etter at den nye lovgivningen er trådt ikraft, og foreslår en overgangsperiode på 3 år, se utkastet § 16-2 (15).

Utvalget utelukker ikke at det kan vise seg behov for ytterligere overgangsregler, bl a til utfylling av de hovedregler som er foreslått i § 16-2. Slike regler forutsettes gitt i forskrift med hjemmel i § 16-2 (26).

KAPITTEL 8

Pensjon og skatt**8.1 INNLEDNING**

Foretak som ønsker å sikre ansatte pensjon kan velge mellom flere alternative måter å gjennomføre dette på. I et stort antall tilfeller sikres ytelsene ved fondsoppbygging som grunnlag for fremtidig pensjonsutbetaling. I så fall vil midlene normalt løsrives fra arbeidsgivers øvrige midler. Pensjonsytelser kan også sikres med avtale om direkte utbetaling fra arbeidsgiver til ansatte. I det sistnevnte tilfelle hvor det skal betales pensjon over driften, gir pensjonsavtalen ansatte rett til utbetaling fra foretaket etter hvert som de avtalte forpliktelsene forfaller til betaling. Pensjon over driften kan utgjøre foretakets eneste bidrag til finansiering av ansattes pensjon, eller det kan utgjøre et supplement til foretakets øvrige pensjonsordning.

Selv om ansatte har rett til pensjon over driften på avtalerettslig grunnlag, er ikke vedkommendes rettigheter sikret dersom foretakets betalingsevne svikter. I og med at pensjonsfinansiering normalt skjer over et langt tidsperspektiv, kan det oppstå usikkerhet med hensyn til fremtidige utbetalinger. Derfor foreligger det ofte et behov for å sikre pensjonsrettigheter ved fondsoppbygging i forsikringsselskap eller i pensjonskasse. Dersom bedriftens likviditetssituasjon svikter før de nødvendige tilskuddene er innbetalt til sikring av de ansattes pensjonsrettigheter, vil i alle tilfeller et slikt system gi de ansatte rett til et pensjonsnivå basert på allerede innbetalt midler, om enn noe redusert i forhold til det forventede.

Det ligger også en sikkerhet ved at pensjonskostnadene fordeles over et lengre tidsløp, dvs fra det tidspunkt den ansatte begynner i foretaket frem til fratreden, i mange tilfeller frem til pensjonsalder, i motsetning til at pensjonene betales direkte over driften, hvor ytelsesperioden normalt blir av kortere varighet. I en viss utstrekning benyttes også individuelle forsikringsprodukter i forbindelse med pensjonsavløsning.

Forsikringsvilkårene som er gjort gjeldende for kollektive renteforsikringer (dvs kollektive pensjons- og livrenteforsikringer), er utarbeidet med utgangspunkt i at de skal fungere som en betryggende sikring av pensjoner for ansatte i foretak. Det kollektive element innebærer at forsikringen bare kan tegnes for en nærmere avgrenset og definert gruppe med et fastsatt innhold. En slik gruppe vil kjennetegnes ved at det oppstilles visse kriterier som hver og en i gruppen må oppfylle. Gjennomsnittsbetraktninger for gruppen gjør seg imidlertid gjeldende og skiller seg derfor fra individuelle forsikringer hvor risikoen blir bedømt i forhold til den enkelte forsikrede. I kollektive ordninger spiller det eksempelvis ingen rolle hvorvidt den pensjonsberettigede har ektefelle og hvor mange barn vedkommende har, fordi det legges til grunn at de pensjonsberettigede utgjør et gjennomsnitt som baserer seg på statistisk materiale.

Det er grunn til å tro at skattereglene har spilt en betydelig rolle i forbindelse med utviklingen av pensjonsordningene i bedrifter. Forutsetning for den gunstige skattemessige behandlingen av sparelementet tilknyttet forsikringsprodukter har i de senere år blitt skjerpet. I forbindelse med skattereformen ble det uttrykt som et mål at det skulle være størst mulig grad av skattemessig likebehandling mellom ulike spareformer.

Eksempelvis var det i 1992 aktuelt å behandle Egen pensjonsforsikring etter skatteloven (EPES) som nå er avløst av individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA), annerledes etter innføringen av skattereformen. Det var viktig å ta hensyn til

at det måtte være størst mulig grad av nøytralitet mellom sparing til pensjonsalder og annen form for sparing, og at det forutsatte at skattefavorisering krever særskilt begrunnelse. Et sterkt innslag av forsikringselement kan oppfylle et slikt krav. I den sammenheng kan det også pekes på at det ikke lenger ble adgang til å tegne individuell pensjonsforsikring med garanti, dvs at forsikringen er garantert å komme til utbetaling i en viss periode. I den senere tid har imidlertid utviklingen gått i retning av økt skattemessig forskjellsbehandling av spareordninger. Utvalget viser blant annet til innføringen av skattemessig favorisering av individuelle pensjonsavtaler uten forsikringselement.

Utvalget går ikke nærmere inn på den skattemessige behandlingen av pensjon over driften. Det er skattefavoriserte ordninger ved fondsoppbygging som behandles i det følgende.

Det er grunn til å anta at skattereglene påvirker hvilke pensjonsordninger som etableres i markedet. Dette gjelder både i forhold til den enkeltes økonomiske sikring av sin egen alderdom, og bedriftenes sikring av ytelser ved ansattes inntektsbortfall ved oppnådd pensjonsalder. I dette systemet vil derfor skattereglene være avgjørende for i hvilken utstrekning det er ønskelig å sikre pensjon som avløsning ved opphør av arbeidsinntekt. Ved innføringen av skattereformen var det som nevnt nedfelt et prinsipp om blant annet skattemessig likebehandling av ulike former for sparing. Dette understreker at skattemessig forskjellsbehandling av spareprodukter forutsetter særskilt begrunnelse.

Med dette utgangspunkt er utvalget av den oppfatning at det er hensiktsmessig å foreta en gjennomgang av den skattemessige behandling av forsikringsrelaterte spareordninger som kan benyttes som finansieringskilde ved inntektsbortfall.

8.2 SKATTEMESSIG BEHANDLING AV INDIVIDUELLE SPAREORDNINGER

Individuelle spareordninger som finansieringskilde ved inntektsbortfall ved oppnådd pensjonsalder, kan deles inn i flere kategorier. Det kan oppstilles et skille mellom pensjonssparing med og uten forsikringselement, og sparing hvor det foreligger forsikringselement kan igjen deles inn i kategoriene kapitalforsikringer og renteforsikringer. Renteforsikringene er de egentlige forsikringsordninger som er aktuelle som pensjonsfinansiering.

8.2.1 Kapitalforsikringer

Kapitalforsikringer kan også være aktuelt som finansieringskilde for framtidig pensjon. Eksempelvis kan kapitalforsikringen benyttes som finansiering av pensjoner. Forsikringen kan også danne grunnlag for premiebetaling til en livrente. Den skattemessige behandlingen tilsier imidlertid at når en arbeidsgiver betaler premien på en arbeidstakers liv og også med arbeidstaker som begunstiget, skal premien behandles fullt ut som lønn både hos arbeidsgiver og arbeidstaker.

Skattelovgivningen opererer ikke med en egen definisjon av hva en kapitalforsikring er. I forsikringsavtaleloven § 10-2 bokstav d er det definert at kapitalforsikring er en forsikring hvor selskapet skal utbetale et bestemt beløp, og at beløpet kan være oppdelt i terminer.

I den skattemessige sammenheng kan kapitalforsikringer deles i to hovedgrupper – kapitalforsikringer med oppsparing og kapitalforsikring uten oppsparing. Kapitalforsikringer med oppsparing betegnes også som sammensatte forsikringer, på grunn av at de inneholder både et spareelement og et risikoelement. I motsetning til en ren risikoforsikring, dvs kapitalforsikring uten oppsparing, kommer en kapitalfor-

sikring med oppsparing alltid til utbetaling uavhengig av om forsikringstilfellet inntreffer eller ikke, enten ved utløpet av forsikringstiden, eventuelt ved gjenkjøp, eller på et tidligere stadium dersom forsikringstilfellet inntreffer.

Utbetaling under en kapitalforsikring er skattefri. Det følger av skatteloven § 42 sjette ledd første punktum hvor det fremgår at formuesforøkelse ved livsforsikring ikke regnes som inntekt. Det foreligger imidlertid visse forbehold når det gjelder utbetaling fra utenlandsk forsikringsselskap eller hvor forsikringen er tegnet av arbeidsgiver til fordel for ansatt, medeier, aksjonær eller disses nærmeste familie.

8.2.2 Renteforsikringer

Renteforsikringer kjennetegnes ved at forsikringsytelsen kommer til utbetaling som løpende ytelser. Dette gjelder uavhengig av om utbetalingene kommer i form av pensjoner eller som livrenteutbetalinger. I henhold til skatteloven § 42 første ledd fremgår det eksplisitt at livrente og pensjon regnes som skattepliktig inntekt.

Individuell livrente og individuelle pensjonsforsikringer tegnes i stor utstrekning med det formål å motta utbetalinger ved et fremtidig inntektsbortfall av lønninger. Begge forsikringstypene er forsikringsteknisk bygget opp på den samme måten. Skattelovgivningen har imidlertid oppstilt forskjellige krav til utforming av de respektive produktene. Det kan hevdes at livrenteforsikringer ikke er bundet av de samme strenge krav som skattelovgivningen oppstiller til en individuell pensjonsavtale, f.eks. når det gjelder krav til pensjonsalder. I de senere år har imidlertid utviklingen gått i retning av å også stille særskilte produktkrav til livrenter dersom disse skal være gjenstand for skattefavourisering.

Forsikringsavtaleloven § 10-2 definerer pensjonsforsikring som kapital- eller livrenteforsikring som går under de særregler som er gitt om pensjonsforsikring i lovgivningen for øvrig. Forsikringer som er tegnet i samsvar med reglene i skatteloven § 44 annet ledd nr 1 med tilhørende forskrift av 25. september 1997 nr 1023 om individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven (IPA-forskriften), er således å anse som pensjonsforsikring. Forsikringsvirksomhetsloven § 10-2 definerer livrenteforsikring som en forsikring hvor selskapet skal utbetale terminbeløp så lenge en person lever eller til personen når en bestemt alder.

For individuelle livrenteforsikringer gis det ikke fradrag for innbetalt premie eller tilskudd til ordningen. Utbetaling av livrente er etter skatteloven § 42 første ledd første punktum å anse som skattepliktig inntekt for hele utbetalingen. Omfanget av skatteplikten modereres imidlertid dersom de vilkår som følger av skatteloven § 42 syvende ledd, er oppfylt. Det fremgår der at det er en forutsetning at polisen må være tegnet av et selskap som har eller har hatt tillatelse til å drive forsikringsvirksomhet i Norge. Det må ikke være gitt inntektsfradrag for premien. Det er også et vilkår at avtalen ikke er en kollektiv livrente i arbeidsforhold. I tillegg må det innfortolkes et minimumsvilkår om at det må foreligge et forsikringsprodukt.

Av skatteloven § 42 syvende ledd fremgår at departementet i forskrift kan gi regler om størrelsen av den skattepliktige del, om vilkår for begrensning av skatteplikten og om hel eller delvis skatteplikt ved brudd på vilkår. I livrenteforskriften er det oppstilt særlige krav til innholdet av en forsikring som følger den skattemessige behandlingen etter skatteloven § 42 syvende ledd. Livrente defineres der som en forsikring hvor selskapet skal utbetale terminbeløp så lenge en person lever eller til personen når en bestemt alder. Dersom terminbeløp utbetales inntil personen når en bestemt alder, må den avtalte forsikringstid, dvs. tiden fra tegningstidspunktet til den siste avtalte utbetaling, være minst 12 år regnet fra tegningstidspunktet. Utbetalingstiden, perioden fra første til siste utbetaling, må i disse tilfellene være på 6 år eller mer. Det ovennevnte gjelder i de ordinære tilfellene.

Dersom livrenten er ment benyttet i en førtidspensjonsordning, reguleres dette av paragrafens annet ledd. Det fremgår der at ved livrenteforsikring tegnet av arbeidsgiver for å finansiere førtidspensjonering av arbeidstaker frem til denne når lovhjemlet pensjonsalder, kan kravene til forsikringstid og utbetalingstid fravikes i den grad de ikke oppfylles frem til lovhjemlet pensjonsalder. Det framgår av bestemmelsen at avtalt utbetalingstid likevel må være minst to år regnet fra den kalendermåned utbetalingen begynner å løpe. Når kravene til forsikringstid eller utbetalingstid fravikes etter de to foregående punktum kan det ikke foretas utbetaling etter at lovhjemlet pensjonsalder er nådd. Det er i bestemmelsen oppstilt begrensninger mht nivået på livrenteytelsen. Det fremgår at premieinnbetalingen ikke kan overstige 66 pst av arbeidstakers lønn i det siste året før fratredelsestidspunktet, dog maksimalt 66 pst av 12 ganger folketrygdens grunnbeløp multiplisert med antall utbetalingsår etter polisen.

En problemstilling som særlig er reist i forbindelse med individuell livrente, foreligger når arbeidsgiver betaler for en slik forsikring på arbeidstakers liv. Arbeidsgiver står som eier av polisen og utbetaling av livrenten skal skje til arbeidsgiver. På det senere utbetalingstidspunktet gis arbeidstaker pensjon som belastes over driften i arbeidsgivers firma. Livrentepolisen fungerer da som en sikkerhet for arbeidsgivers pensjonsforpliktelse i perioden fra tegning og frem til pensjonen begynner å løpe og avslutningen av dette. I den sammenheng oppstår spørsmålet om verdien av innbetalt premie skal skattlegges på arbeidstakers hånd i medhold av skatteloven § 42 første ledd. Videre oppstår spørsmålet om utbetaling av livrentebeløp til arbeidsgiver vil bli skattlagt etter skatteloven § 42 syvende ledd.

Utgangspunktet i de nevnte tilfellene er at premien ikke skal føres til fradrag i foretakets inntekt og at premieverdien ikke er skattepliktig på den ansattes hånd. Utbetalingen til firmaet må beskattes etter livrenteforskriften § 42 syvende ledd dersom vilkårene etter denne er oppfylt. Utbetalingen av pensjoner er fradragsberettiget for firmaet og skattepliktige for de ansatte. I dette ligger en forutsetning om at polisen eies og betales av arbeidsgiver og at pensjonen til arbeidstaker betales over firmaets drift. I praksis er det stilt særskilt strenge krav til bevis når det gjelder finansiering som nevnt overfor.

Dersom arbeidstakeren ønsker sikkerhet for pensjonskravet, oppstår behovet for å få sikkerhet i den verdi som skal komme til utbetaling. Verdien ligger i livrentepolisen. Derfor er det ønskelig for arbeidstaker å oppnå sikkerhet i denne. Dersom den ansatte får sikkerhet i polisen ved at den er pantsatt til fordel for denne, har skattemyndighetene ansett dette for å være en innvunnet skattepliktig fordel.

Skatteloven § 44 annet ledd innrømmer skattyter fradrag for premie til dekning av bestemte pensjonsytelser og tilskudd til premiefond. Bestemmelsen angir beløpsmessig hvor stor del av innbetalingene som kan danne grunnlag for inntektsfradrag.

Det er en forutsetning for den gunstige skattemessige behandlingen av individuell pensjonsavtale (IPA) at denne er tegnet i samsvar med forskriften som er gitt i medhold av skatteloven. I motsetning til individuell livrente foreligger det begrensninger med hensyn til hvor stor del av tilskuddet til ordningen som behandles gunstig skattemessig. Fradrag for premie og tilskudd til individuell pensjonsavtale kan ikke overstige kr 40 000.

I likhet med pensjonsutbetalinger fra folketrygden og kollektiv tjenestepensjon i privat- og offentlig sektor, skattlegges pensjonsutbetalinger knyttet til IPA som pensjonsinntekt. Å få utbetalinger skattlagt som pensjonsinntekt sammenlignet med skattlegging som kapitalinntekt, er en fordel for pensjonister med lave og midlere inntekter som ligger under den såkalte skattebegrensningsregelen, jf skatteloven § 78. Mens marginalskatten på kapitalinntekter for pensjonister i skatteposisjon som

lignes under denne regelen er 55 pst, er den effektive marginals-katten på pensjonsinntekter 44 pst under skattebegrensningsregelen. Forskjellen i forhold til marginals-katten på pensjonsinntekter består i at det gis minstefradrag i pensjonsinntekter, men ikke i kapitalinntekter. Om lag halvparten av pensjonistene blir lignet under skattebegrensningsregelen.

For personer som lignes under ordinære skatteregler for pensjonister vil det være gunstigere å få pensjonsutbetalinger lignet som kapitalinntekt enn som pensjonsinntekt. Dette gjelder særlig for personer med såpass høye inntekter at en betaler toppskatt på pensjonsinntekt. Beregninger foretatt av Statistisk sentralbyrås skattemodell LOTTE indikerer imidlertid at det i gjennomsnitt kan være noe gunstigere å få IPA-utbetalingene lignet som pensjonsinntekt sammenlignet med kapitalinntekt for personer med utbetalt pensjon utenom folketrygden i 1994. Det er usikkerhet knyttet til disse anslagene, jf. nærmere omtale i avsnitt 2.11 i Ot prp nr 64 (1996-97).

Individuell pensjonsavtale etter skatteloven forutsetter oppfylning av en rekke kriterier som i hovedsak er nedfelt i IPA-forskriften. Det fremgår av forskriften § 1-1 at individuelle pensjonsavtaler bare kan inngås som pensjonsforsikringsavtale eller pensjonsspareavtale etter bestemmelsene i forskriften. Ytelsene under pensjonssparing og pensjonsforsikring er også særskilt regulert. Hovedformålet med reguleringene er å kunne dekke alderspensjon. Pensjonsalderen er 67 år med mindre annen pensjonsalder er avtalt. Det kan ikke avtales lavere pensjonsalder enn 64 år. Individuell pensjonsavtale benyttes i hovedsak av den enkelte lønnstaker eller næringsdrivende til finansiering av egen pensjon.

Dersom en arbeidsgiver finansierer pensjonsavtalen, blir dette å anse som en skattepliktig naturalytelse. Arbeidstaker får til gjengjeld fradrag innen ovennevnte fradragsramme. En slik finansiering av arbeidstakers pensjoner anses normalt ikke som skattemessig gunstig. Det er mer nærliggende å finansiere alderspensjon ved at arbeidsgiver sørger for medlemskap i en kollektiv tjenstepensjonsordning etter skatteloven.

8.3 DEN SKATTEMESSIG BEHANDLING AV KOLLEKTIVE PENSJONSORDNINGER

Et sentralt element i kollektive pensjonsordninger er å dekke pensjonsbehovet til en nærmere avgrenset gruppe, slik som ansatte i et foretak. Dersom dette skal gjøres med betaling direkte over driften, anses kostnaden normalt som en fradragsberettiget driftsutgift. Dette under forutsetning av at det foreligger et reelt pensjonsforhold, dvs at pensjonen baseres på et tidligere arbeidsforhold og at pensjonsnivået ligger innen en ramme som står i samsvar med lønnsnivået.

8.3.1 Tjenstepensjonsforsikring (TPES)

På tilsvarende måte som ved utbetalinger under individuelle pensjonsavtaler er utbetalte pensjoner under kollektive tjenstepensjonsforsikringer skattepliktig som pensjonsinntekt i sin helhet for pensjonsberettigede. En forskjell fra individuell pensjonsordning ligger i at fradragsretten for premien og beskatningen på de utbetalte pensjoner helt eller delvis er fordelt på to subjekter. Arbeidsgiver får fradrag for innbetalt premie. Den ansatte får også fradrag for sitt tilskudd til ordningen. Pensjonene er skattepliktige på den ansattes hånd først på utbetalingstidspunktene. Det foretas ingen løpende formuesbeskatning eller beskatning av avkastningen på midlene. Arbeidsgiver skal svare arbeidsgiveravgift av tilskudd og premier til ordningen.

For øvrig gjelder ingen direkte beløpsbegrensninger for premie til tjenstepensjonsforsikringer, men nivået på pensjonene reguleres blant annet ved at premien må tilpasses slik at grunnlaget for pensjon ikke overstiger 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G) og at fulle pensjonsrettigheter forutsetter full opptjeningsstid. Arbeidsgiver innrømmes også fradrag for tilskudd til pensjonsreguleringsfond med inntil 75 pst av årets premie og tilskudd til premiefond med inntil 150 pst av årets premie i den utstrekning fondet ikke derved kommer til å overstige 10 ganger årets premie. Den skattemessige behandlingen av premiefond behandles nærmere i *"Den skattemessige behandlingen av premiefond"* i avsnitt 8.7.

8.3.2 Kollektiv livrente

I det følgende omtales kollektiv livrente som tjenstepensjonsforsikring som ikke oppfyller alle kravene til tjenstepensjonsforsikring etter skatteloven (TPES). En kollektiv livrente benyttes for å gi ytelser ut over det som kan ytes i en tjenstepensjonsordning etter skatteloven. Videre er det aktuelt å benytte ordningen når pensjonen skal begynne å løpe før normal pensjonsalder inntreffer. Når det gjelder den skattemessige behandling av en kollektiv livrente er utbetaling av livrenten skattepliktig i sin helhet på den ansattes hånd, jf skatteloven § 42 første ledd. Det fremgår av skatteloven § 42 syvende ledd at de reglene som gjelder for individuell livrente, dvs reglene om at kun avkastning er skattepliktig dersom produktkravene er oppfylt, ikke gjelder for kollektiv livrente. På tilsvarende måte som pensjon, er livrente i arbeidsforhold å anse som personinntekt som danner grunnlag for trygdeavgift og eventuell toppskatt. Dette gjelder imidlertid ikke for skattytere som lignes under skattebegrensingsregelen i skatteloven § 78.

Når det gjelder fradragsretten følger det av fast og langvarig i praksis at dersom bedriften krever fradrag for premien, er fordelene for ansatte å anse som skattepliktig lønnsinntekt. Dersom arbeidsgiver ikke krever fradrag, skal fordelene heller ikke fremstå som skattepliktig inntekt for den ansatte. Dette gjelder uavhengig av den skattemessige behandling av midlene under forsikringsperioden og den senere utbetalingen. Det skal svares arbeidsgiveravgift i medhold av folketrygdloven § 23-2 fjerde ledd for tilskudd foretatt til ordningen.

8.3.3 Nærmere om den skattemessige behandlingen av tjenstepensjonsforsikringer etter skatteloven (TPES)

Det følger av skatteloven § 44 første ledd bokstav a første avsnitt siste punktum at omkostninger til sikring av pensjoner kommer, når de ikke er pålagt i eller i henhold til lov, bare til fradrag etter reglene under bokstav k. Bokstav k innrømmer fradrag for arbeidsgivers tilskudd til private tjenstepensjonsordninger som er i samsvar med regler gitt av Kongen. Etter denne bestemmelsen kan fradrag kreves for:

1. Den skattepliktiges andel av årets premie til dekning av bestemte pensjonsytelser
2. Tilskudd til premiefond med inntil 150 pst av det beløp som er nevnt under punkt 1, dog bare så langt fondet ikke derved kommer til å overstige 10 ganger det beløp som er nevnt under punkt 1
3. Tilskudd til pensjonsreguleringsfond med inntil 75 pst av årets premie.

Ovennevnte reguleringer setter rammen for skattefavorisering når det gjelder sikring av pensjoner.

8.4 UTVALGETS FORSLAG TIL ENDRINGER I SKATTELOVGIVNINGEN

I den følgende fremstilling gjennomgås de skatte- og avgiftsmessige forhold i forbindelse med innføringen av utvalgets forslag til regler om foretakspensjonsordninger.

8.4.1 Forutsetninger for den gunstige skattemessige behandlingen

Ved behandlingen av Velferdsmeldingen gikk ikke Stortinget inn for endringer av skattereglene knyttet til private tjenestepensjonsordninger, herunder skattereglene knyttet til premiefond, som ble foreslått innstrammet i Velferdsmeldingen. Utgangspunktet for utvalgets forslag til nye regler om foretakspensjon er derfor å videreføre hovedreglene i gjeldende skatteregler for private tjenestepensjonsforsikringer etter skatteloven.

Det gjeldende beskatningsprinsippet, som innebærer at det gis fradrag i alminnelig inntekt for premie og tilskudd til pensjonsordningen under forutsetning av at de senere utbetalinger skattlegges som pensjon («P-prinsippet»), skal legges til grunn. Avkastning på midlene er ikke gjenstand for beskatning. Først når avkastningen kommer til utbetaling som pensjon, skattlegges den som pensjonsinntekt. Endringer i skatteloven er derfor i hovedsak konsekvensordninger som følge av at foretakspensjonsordninger nå foreslås underlagt ny samlet lovgivning.

Midler som avsettes til premiefond skal følge det samme prinsippet. Det innebærer at det gis inntektsfradrag for tilskudd til premiefond. Den løpende avkastningen på midlene i premiefondet er ikke gjenstand for beskatning. Når midler fra premiefondet benyttes som premiebetaling, gis det ikke inntektsfradrag for noen del. Etter det någjeldende systemet kan premiefondsmidlene bare være gjenstand for utbetaling i form av pensjon, og skattlegges således som pensjonsinntekt. Som det fremgår av utkastet § 10-4 legger utvalget opp til at premiefondsmidler ut over 5 ganger premien *kan* tilbakeføres til foretaket og at premiefond ut over 10 ganger premien *skal* tilbakeføres til foretaket. Det tilbakeførte beløp, herunder det som representerer avkastningen på dette, skal skattlegges som alminnelig inntekt på foretakets hånd.

Pensjonsformuen er ikke gjenstand for formuesbeskatning. Midler avsatt på premiefond skal heller ikke inngå i skattyterens skattepliktige formue.

I medhold av folketrygdloven § 23-2 fjerde ledd skal det betales arbeidsgiveravgift av arbeidsgivers og det offentliges tilskudd til livrente- og pensjonsordninger. Dette innebærer at det skal svares arbeidsgiveravgift for både premie og andre tilskudd til pensjonsordningen. Ved tilskudd til premiefond påløper plikten til å svare arbeidsgiveravgift. Utvalget legger til grunn at tilbakeføring av midler på premiefond til foretaket, ikke skal danne grunnlag for tilbakebetaling av arbeidsgiveravgift. Det vises til nærmere vurdering og omtale av dette temaet under "*Den skattemessige behandlingen av premiefond*" i avsnitt 8.7.

8.4.2 Overgangen fra forskriftsregulering til lovregulering av skattefavorederte foretakspensjonsordninger

Private tjenestepensjonsordninger som omfattes av lov om foretakspensjon, skal være gjenstand for den skattefavorederte behandling som er beskrevet i det forrige avsnitt. Dette regelverket er imidlertid ikke til hinder for at det opprettes private tjenestepensjoner som ikke oppfyller kravet til å være skattefavoredert pensjonsordning. Det kan være aktuelt hvor det f.eks. er avtalt lavere pensjonsalder og/eller høyere pensjon enn det som det er adgang til i foretakspensjonsordningene. I så fall er utgang-

spunktet at forsikringen er å anse som kollektiv livrente. Det vises i den forbindelse til omtale om beskatningen av kollektive livrenter i "*Kollektiv livrente*" i avsnitt 8.3.2.

Etter det någjeldende system beror de ansattes pensjonsrettigheter som ikke allerede er opptjent, hvor bedriften har tegnet privat tjenstepensjon etter skatteloven, på avtaleforholdet mellom foretaket og forsikringsselskapet eller pensjonskassen, eventuell tariffavtale og det som kan utledes av regelverket om private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven. Når det er inngått avtale om tjenstepensjonsordning etter skatteloven, forvaltes midlene av forsikringsselskap og pensjonskasser i samsvar med reglene for slik pensjonsordning. Dette gjelder også dersom arbeidsgiver opphører innbetalingene til pensjonsordningen slik at denne må avvikles med utstedelse av fripoliser som resultat. De innbetalte midler skal uansett forvaltes i samsvar med gjeldende regler.

De samme løsninger vil følge av lov om foretakspensjon. Forsikringsselskap og pensjonskasser skal forvalte midlene i samsvar med gjeldende regler. I likhet med det någjeldende system skal ikke skatteloven regulere selve innholdet av pensjonsordningen, og det legges derfor opp til at skatteloven bare skal vise til lovgivningen om foretakspensjonsordninger i forbindelse med spørsmål om inntektsfradrag m.v.

Den praktiske håndteringen av pensjonsordningene – sett i en skattemessig sammenheng – gjennomføres etter dagens system ved at pensjonskasser og forsikringsselskaper innestår for og bekrefter at vilkårene for forsikringen er i samsvar med de fastsatte krav. Ligningsmyndighetene kan på bakgrunn av dette gå ut fra at det foreligger en skattefavorisert pensjonsordning. Denne ordningen forutsettes videreført, jf utkastet §§ 2-5 og 2-6.

8.4.3 Grunnleggende prinsipper den skattemessige favoriseringen av foretakspensjonsordninger

Sett fra et sosialt perspektiv er det ønskelig at flest mulig sikres en form for utbetaling/pensjon når det alminnelige inntektsgrunnlaget faller bort på grunn av alder, arbeidsuførhet eller forsørgers dødsfall. Med dette utgangspunktet er det en fordel at både arbeidsgiver og ansatte sørger for sikring av pensjonsytelser ved jevnlig innbetaling av premie. Ved slik fondsoppbygging av midler i en foretakspensjonsordning er det likevel ikke opplagt at det skal oppstilles gunstige regler for den skattemessige behandling. Det kan i hvert fall ikke gjelde uten klare vilkår.

Utvalget viser i denne sammenheng til at før reformen i 1952 vedrørende beskatningen av pensjonsordninger i bedrifter, hjemlet skattelovene inntektsfradrag for direkte utbetaling til pensjoner og for innbetaling til pensjonsordninger for sikring av pensjonsytelser. Dette gjaldt uten at det forelå ytterligere begrensinger med hensyn til innholdet i pensjonsordningene. Synspunktet var at bidragene var å anse som rene driftsutgifter. Utgiftene var ikke begrenset til alminnelig løpende premier, men gjaldt også for engangspremier og for andre forskudds- og avløsningspremier til pensjonsordninger. Regelverket hadde ingen sosial profil. Utgangspunktet var at fradraget ble innrømmet når det forelå en tilstrekkelig tilknytning til arbeidsforholdet. Forholdet mellom lønn og pensjonsnivå kunne derfor sprike. Det var heller ikke satt krav til at samtlige ansatte var sikret under en pensjonsordning som forutsetning for skattefavorisering.

Etter utvalgets oppfatning må forutsetning for skattefavoriseringen bygge på elementer som innebærer at ordningen fremstår som rimelig for folk flest. I dette ligger det bl a et krav om at alle ansatte skal være medlemmer av ordningen etter nærmere fastsatte minimumsvilkår. Videre må pensjonsnivået være relatert til de pensjonsberettigedes lønnsnivå. Det såkalte forholdsmessighetsprinsippet

innebærer bl a at de samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd ikke skal utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn, enn for medlemmer med lavere lønn. Det vises til nærmere omtale av dette under "*Forholdsmessighetsprinsippet*" i avsnitt 4.3.1 og "*Om forholdsmessighetsprinsippet*" i 6.4.3.

8.5 FRADRAGSBERETTIGET TILSKUDD TIL FORETAKSPENSJONSORDNINGEN

8.5.1 Innledning

Inntektsfradrag for premie til sikring av utbetaling under private kollektive pensjonsordninger er begrenset til tilskudd til privat tjenstepensjonsordning etter skatteloven, jf skatteloven § 44 første ledd bokstav a første avsnitt siste punktum. Med sikring av ytelse forstås i denne sammenheng at innbetalingen til pensjonsordningen representerer et spareelement som skal danne grunnlag for å trygge senere utbetaling. Systemet skal videreføres for sikring av midler foretatt til pensjonsordning som reguleres av lov om foretakspensjon.

Etter de någjeldende regler er de fradragsberettigede utgiftene begrenset til dekning av nærmere bestemte pensjonsytelser, tilskudd til premiefond, tilskudd til pensjonsreguleringsfond og tilskudd til pensjonsfond som omfatter oppsamlingsfond og suppleringsfond. I motsetning til det som gjelder for individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven (IPA) foreligger det ingen eksplisitt begrensning i fradragets størrelse. Inntektsfradraget kan likevel begrenses ved at det er satt et tak på pensjonsytelsene. Videre må det foreligge full opptjeningstid for å oppnå full pensjon. I et slikt ytelsesbasert system påvirker således arten av ytelse og størrelsen på utbetalingene, samt alderssammensetningen av arbeidsstokken, fradragets størrelse.

I en tjenstepensjonsordning etter skatteloven innrømmes arbeidsgiver fradragsrett for tilskudd til ordningen i medhold av skatteloven § 44 første ledd bokstav k. Pensjonsordningen kan også finansieres delvis med tilskudd fra foretakets ansatte. Ansattes tilskudd er fradragsberettiget i medhold av skatteloven § 44 første ledd bokstav h nr. 2.

Skattelovens fradragsregler må justeres i samsvar med utvalgets forslag. Det er derfor nødvendig å gjennomgå hvilke tilskudd til pensjonsordningen som skal være fradragsberettiget. Det er på det rene at premien til foretakspensjonsordningen omfattes. Begrepet premie i skatteloven er ikke begrenset til *årets premie* slik det er beskrevet i utkastet § 9-2. Begrepet må forstås i videre forstand. Premien omfatter også tilskudd til økning av premiereserve. Overgangen til det lineære opptjeningsprinsipp er nærmere omtalt i utredningens "*Lineær opptjening av pensjon*" i avsnitt 7.4. Tilskudd til premiefond skal også være fradragsberettiget innen nærmere fastsatte rammer.

I "*Pensjonsregulering*" i avsnitt 6.10 omtales utvalgets forslag til pensjonistenes overskuddsfond. Utvalget foreslår at någjeldende skattefavourisering av tilskudd foretatt til pensjonsreguleringsfond og til pensjonsfond opphører etter nærmere fastsatte overgangsregler.

8.5.2 Fradragsberettiget premie i et lineært system

En av de mest sentrale endringer i forslaget til ny lov om foretakspensjon er omleggingen til opptjening etter et obligatorisk lineært system. Dette innebærer noe kort og upresist at pensjonsrettighetene skal opptjenes forholdsmessig etter tjenestetid ut fra den til enhver tid gjeldende lønn. Konsekvensen er at det hvert år må avsettes til premiereserven et beløp som dekker den pensjonsmessige merforpliktelsen som

oppstår dette året. Dette påvirker også tidspunktet for når utgiftene skal fradragsføres ved premiebetalingen.

Beregningene bygger normalt på den pensjonsberettigedes/ansattes faktiske lønn. Det skal ikke tas hensyn til framtidig forventet lønnsvekst. I utkastet § 4-3 om lineær opptjening foreslås det at et medlem til enhver tid skal ha opptjent en så stor del av pensjonsplanens ytelser for medlemmet som den pensjongivende tjenestetid utgjør i forhold til den tjenestetid som medlemmet ville ha hatt ved nådd pensjonsalder. I henhold til utkastet § 9-1 skal nødvendig premiereserve basert på det lineære prinsipp alltid være til stede.

I utkastet § 9-2 er det lineære prinsipp nedfelt i forhold til beregningen av årets premie. Det fremgår at pensjonsordningen hvert år skal tilføres en premie som etter beregningsgrunnlaget for ordningen vil være tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmene opptjener i løpet av året, med tillegg av årets risikopremie for den udekkede del av fastsatt pensjon. Prinsippet innebærer at den premie som skal betales inn det enkelte år, skal finansiere en forholdsmessig andel av den pensjon som kan utledes av pensjonsplanens bestemmelser.

Ifølge de någjeldende regler skal premien beregnes ut fra en forutsetning om innbetaling av årlige premier frem til pensjonsalderen. I dette systemet beregnes premien på et gitt tidspunkt som en annuitet på grunnlag av den pensjongivende lønn på beregningstidspunktet. Ved lønnsøkning vil finansieringen av den merpensjon som dette medfører, fordeles på fremtidige innbetalinger.

En konsekvens av det lineære prinsipp er at det ikke skjer en fordeling av den udekkede pensjon fra tidligere år på fremtidige premier, men at pensjonen fullfinansieres umiddelbart ved lønnsøkninger. Kostnadene dekkes derfor når de påløper, og utsettes ikke slik som etter dagens regelverk, til årene nær opptil pensjonsalder.

Etter utvalgets oppfatning innebærer overgangen fra det tradisjonelle premieberegningssystem til et lineært system, sett i en avgifts- og skattemessig sammenheng, et spørsmål om på hvilket tidspunkt kostnadene til sikring av pensjoner skal komme til fradrag og et spørsmål om på hvilket tidspunkt arbeidsgiveravgiften påløper. Det er de samme pensjonene som skal finansieres ved innbetalingen, og de samlede kostnadene vil derfor ligge på omlag det samme nivå uansett hvilket periodiseringsprinsipp som følges. Endringen av opptjeningsprinsippet, herunder premieberegning, innebærer etter utvalgets oppfatning en riktigere fordeling av når pensjonskostnadene skal finansieres. En konsekvens er at kostnadene påløper tidligere enn i det tradisjonelle premieberegningssystemet. Dette må også få virkning for den skattemessige behandlingen av inntektsfradraget, som innebærer at utgiftene vil komme til fradrag i inntekten på et tidligere tidspunkt enn i det tradisjonelle systemet.

8.5.3 Tilskudd til pensjonistenes overskuddsfond

Utvalget har i utkastet § 1-2 (1) bokstav e definert pensjonistenes overskuddsfond som et fond for overskudd tilordnet premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling. Overskuddsfondet skal gi grunnlag for et fastere oppbygget system for pensjonsregulering enn det som følger etter gjeldende regler for pensjonsreguleringsfondet. Midlene i pensjonsreguleringsfond skal i henhold til gjeldende regler i 1968-reglene § 8 nyttes til å yte tillegg til de løpende pensjoner i den eller de faste tjenestepensjonsordninger med sikte på å opprettholde den kjøpekraft pensjonene hadde da de begynte å løpe. Dersom midlene i pensjonsreguleringsfondet er store nok, skal det gis ytterligere tillegg med sikte på standardforbedring av pensjonene så vidt mulig i takt med reallønnsøkningen.

Utvalget har i utkastets kapittel 11 utformet regler om regulering av løpende pensjoner. Det er i utkastet § 11-2 foreslått at midler tilført pensjonistenes overskuddsfond hvert år skal benyttes som engangspremie for tillegg til ytelsene for pensjonistene. Forholdsmessighetsprinsippet er her gjennomført ved at det er foreslått at alle pensjoner skal ha det samme prosentvise tillegget. Dersom det ikke er tilstrekkelige midler i pensjonistenes overskuddsfond til å dekke slikt tillegg som omhandlet overfor, har utvalget foreslått at foretaket kan bestemme at de nødvendige midler skal overføres fra premiefondet eller foretaket til overskuddsfondet, jf utkastet § 11-3. Dette må ses i sammenheng med de grenser for pensjonsreguleringer som reglene fastsetter.

Etter de någjeldende regler for tilskudd til pensjonsreguleringsfond følger det av skatteloven § 44 første ledd bokstav k nr 3 at fradrag innrømmes for tilskudd til pensjonsreguleringsfond med inntil 75 prosent av årets premie. Motstykket til innføringen av pensjonistenes overskuddsfond er at denne bestemmelsen opphører.

Det kan også reises spørsmål om hvor hensiktsmessig det er å videreføre fradragsbegrensningen på 75 prosent av årets premie. Etter det någjeldende system kan midler i premiefond i medhold av 1968-reglene § 7 nr 2 bokstav c benyttes til årlige tillegg til løpende pensjoner i den faste tjenestepensjonsordning eller engangspremie for slike tillegg. Denne regelen videreføres i § 10-3 bokstav b. Etter utvalgets oppfatning er det også relevant å ta hensyn til at fradragsbegrensningen synes å få liten effekt så lenge det ikke foreligger begrensninger i retten til årlige fradrag for pensjon som løper over driften. Videre må det tas hensyn til at midler tilført fondet bare kan knyttes til styrking av pensjoner og at tillegget i et enkelt år prosentvis ikke kan overstige økningen i folketrygdens grunnbeløp i året. Forholdsmessighetsprinsippet er også ivaretatt. Det vises til "*Innledning*" i avsnitt 8.1 om den skattemessige behandlingen av pensjon over driften.

Det må også svares arbeidsgiveravgift i medhold av folketrygdloven § 23-2 fjerde ledd for tilskudd fra foretaket til pensjonistenes overskuddsfond. Utvalget har etter en samlet vurdering ikke funnet behov for å begrense fradragsretten beløpsmessig for midler som skytes inn i pensjonistenes overskuddsfond.

8.5.4 Tilskudd til økning av premiereserve

Med premiereserve forstås avsetning til dekning av fremtidige forpliktelser overfor den forsikrede. Andel av administrasjonsavsetning inngår også, jf utkastet § 1-2 (1) bokstav d.

Utgangspunktet er at premiereserven for pensjonsordningen til enhver tid skal være så stor at den etter beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmet har opptjent, jf utkastet § 9-1. Ved premieberegningen blir det tatt hensyn til dette forhold slik at premien er tilstrekkelig til å sikre medlemmenes rettigheter. Ved opprettelse av en pensjonsordning i et foretak kan foretaket ønske å sikre arbeidstakere rettigheter i forhold til ansettelsestid forut for opprettelse av ordningen. I disse tilfellene ønsker utvalget å åpne for at den premiereserven som trengs for å sikre slik rett til pensjon som medregning vil innebære, skal kunne innbetales i tillegg til årspremien med en tredjedel hvert år deretter. Etter utvalgets oppfatning innebærer denne finansieringen en utgift som omfattes av begrepet årets premie etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k.

8.5.5 Tilskudd til premiefond

Tilskudd til premiefond er etter de någjeldende regler fradragsberettiget med inntil 150 prosent av årets premie i den utstrekning fondet ikke overstiger 10 ganger årets

premie. I innstillingen til Velferdsmeldingen gikk sosialkomiteens flertall (Senterpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Fremskrittspartiet) inn for å videreføre de gjeldende skattereglene for premiefond, jf Innst S nr. 180 (1995-96) (side 106). Utvalget ser det imidlertid som hensiktsmessig å foreta visse presiseringer med hensyn til fradragets størrelse. Innføring av linearitet innebærer at premien for enkelte år, særlig ved lønnsøkninger, kan variere en god del. Premiefondet kan derfor ha en viktig funksjon for å imøtekomme vesentlige premieendringer fra år til annet. Når det gjelder samlet nivå på premiefondet, bør det likevel etter utvalgets syn foreligge en klarere ramme for hvor mye som kan plasseres i dette. Ved å bruke gjennomsnittsbetraktninger får man et bedre grunnlag for fastsettelse av rammen. Utvalget har gjennomført dette ved at gjennomsnittet av premien i det aktuelle år og de to foregående år skal brukes som grunnlag for beregningen av fradragsberettiget innskudd til ordningen. Utvalget anser dette som en rent teknisk tilpasning av någjeldende fradragsregler.

Utvalgets forslag innebærer at maksimalt årlig tilskudd til premiefond fastsettes med basis i årets premie, slik som i någjeldende regler. Grensen for premiefondets størrelse for å oppnå fradragsrett skal imidlertid fastsettes med basis i gjennomsnittet av årets premie og premien i de to foregående år. Utvalgets medlemmer Veierud og Aabakken er enig i at det bør benyttes gjennomsnittsbetraktninger etter innføring av lineær opptjening. Disse medlemmer vil foreslå at gjennomsnittsbetraktninger også benyttes ved fastsettelse av maksimalt årlig tilskudd til premiefond, jf spesialmerknader til endring av skatteloven § 44 første ledd bokstav k nr 3.

8.5.6 Pensjonsreguleringsfond og pensjonsfond

Det gis i medhold av skatteloven § 44 første ledd bokstav k inntektsfradrag for premie til pensjonsreguleringsfond med inntil 75 prosent av årets premie. For tilskudd til pensjonsfond fremgår det av skatteloven samme sted at det gis fradrag med inntil det beløp som er fastsatt i regler gitt av Kongen.

Under "*Tilskudd til pensjonistenes overskuddsfond*" i avsnitt 8.5.3 er problemstillingen om at utvalget ønsker å avløse pensjonsreguleringsfondet med pensjonistenes overskuddsfond behandlet. Henvisningen i skatteloven om fradragsrett for tilskudd til pensjonsreguleringsfond skal derfor utgå. I stedet skal det åpnes for fradrag for foretakets tilskudd til pensjonistenes overskuddsfond.

Pensjonsfond opprettet i henhold til 1968-reglene reguleres etter § 9 og 10 i disse reglene. Pensjonsfond kan etter disse bestemmelsene være suppleringsfond og oppsamlingsfond.

Suppleringsfondet kan bare ha til formål å yte alderspensjoner og uførepensjoner til personer som ikke kan opptjene fulle tilleggspensjoner i folketrygden, og pensjoner til deres etterlatte ektefeller. Etter 1968-reglene kan ikke medlemmene av suppleringsfond være medlemmer av en fast tjenstepensjonsordning som foretaket betaler premie til. For foretak med pensjonsordning bør denne ytelsen inkluderes i ordningen, jf utkastet § 5-5 (2), og suppleringsfondet avvikles ved overføring av midlene til pensjonsordningen mens medlemmene av suppleringsfondet får tilsvarende dekning innen foretakspensjonsordningen. Øvrige fond videreføres i henhold til overgangsreglene.

Oppsamlingsfond åpner for at arbeidsgiver som ikke har opprettet privat tjenstepensjonsordning for vedkommende gruppe av arbeidstakere, kan inngå avtale med et livsforsikringsselskap om innbetaling til et oppsamlingsfond hvor midlene skal danne grunnlag for opprettelse av en fast tjenstepensjonsordning. Utvalget foreslår at midlene i slike fond skal tilbakeføres til foretaket hvis pensjonsordningen ikke er opprettet innen tre år etter at den nye lovgivningen er trådt i kraft.

Pensjonsfond i form av suppleringsfond og oppsamlingsfond videreføres etter dette ikke i utvalgets utkast til lov om foretakspensjon, bortsett fra suppleringsfond der det ikke eksisterer foretakspensjonsordning.

8.6 SÆRLIG OM ANSATTES FRADRAGSRETT FOR TILSKUDD TIL PENSJONSORDNINGEN

I skatteloven § 44 første ledd bokstav h nr 2 framgår det at det gis fradrag for den trygdedes tilskudd til offentlig pensjonsordning i arbeidsforhold, og tilskudd til premie til privat tjenstepensjonsordning og tilskudd til pensjonsfond betalt av den trygdede til privat tjenstepensjonsordning i arbeidsforhold. Utvalget er av den oppfatning at det etter gjeldende regler ikke foreligger noen beløpsmessig fradragsbegrensning for slike tilskudd til privat tjenstepensjonsordning etter skatteloven. Reglene om fradragsbegrensning for individuelle pensjonsordninger (IPA) kommer ikke til anvendelse.

Utvalget er kjent med at det i en del foretak er inngått avtale om at ansatte skal dekke deler av pensjonsfinansieringen som en bestemt andel av lønnen. 1968-reglene har ikke generelle regler om dette, men for suppleringsfond er det gitt en regel i § 11 nr 2 annet og tredje punktum om at dersom arbeidstaker betaler tilskudd, må arbeidsgiver betale tilskudd av minst samme størrelse. Mulig årlig tilskudd må ikke for noens vedkommende overstige et beløp svarende til en fjerdedel av folketrygdens grunnbeløp.

Utvalget har til hensikt å videreføre fradragsbegrensningen, men dette bør etter utvalgets syn gjennomføres ved å benytte en prosentandel av arbeidstakers lønn som foreslås satt til maksimalt 4 prosent. Den øvre begrensningen skal likevel være maksimalt halvparten av premien uten omkostningstillegget. Det vises i denne sammenheng til utkastet § 9-4 om arbeidstakers tilskudd.

Dersom ansatte slutter i foretaket, skal vedkommende beholde rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve dersom tjenestetiden er mer enn 12 måneder, jf utkastet § 4-6. Premiereserven skal imidlertid ikke utbetales til vedkommende. Pensjonsordningen skal etter utvalgets forslag ha en plikt til å utstede fripolise som sikrer medlemmet disse rettigheter dersom årlig alderspensjon er større enn 10 prosent av folketrygdens grunnbeløp, jf utkastet § 4-7. Forsikringsvirksomhetsloven § 19-7 gir medlemmene i kollektiv livsforsikring samlet og hver for seg rett til å fortsette forsikringsforholdet med individuell premieberegning uten å gi nye helseopplysninger. En fortsettelse av forsikringsforholdet reiser spørsmål om premien er fradragsberettiget.

Etter utvalgets oppfatning er premiebetaling til fortsettelsesforsikring fradragsberettiget i medhold av skatteloven § 44 første ledd bokstav h nr 2. Premien er etter dagens system fradragsberettiget uavhengig av øvrige fradragsberettigede tilskudd til pensjonsordninger. Dersom en arbeidstaker som har slik fortsettelsesforsikring, også betaler tilskudd til ny tjenstepensjonsordning, foreligger det således ikke begrensninger i det samlede fradragsberettigede beløp.

Det kan reises spørsmål i hvilken grad det skal være adgang til å skattefavourisere medlemskap i flere foretakspensjonsordninger. Når pensjonssparer er medlem av flere ordninger på bakgrunn av ansettelsesforhold ved f eks å inneha flere deltidsstillinger, er det etter utvalgets synspunkt ikke grunnlag for å redusere retten til fradrag. I disse tilfeller er premieberegning foretatt i forhold til den lønn den pensjonsberettigede har. Forholdsmessighetsprinsippet innebærer at alderspensjonen skal fastsette slik at forholdet mellom de enkelte medlemmers samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd blir rimelig ut fra lønn og tjenestetid i foretaket. Videre skal de samlede ytelser fra pensjonsordningen og

beregnet folketrygd ikke utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn medlemmer med lavere lønn.

Dersom skattelovgivningen skal tillate at pensjonssparing skal skje i form av ytterligere betaling på fortsettelsesforsikring i tillegg til medlemskap i individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA), samt fradrag for tilskudd til kollektiv pensjonsordning i arbeidsforhold, vil det etter utvalgets syn tillates skattefavorisert finansiering av alderdom på et nivå som det kan reises spørsmål om det skal være grunnlag for å sikre.

I Velferdsmeldingen (side 304) la Regjeringen til grunn i sin vurdering av felles tak for EPES og TPES at det dreier seg om svært forskjellige ordninger. Selv om en i Norge har to pensjonsforsikringsordninger som gis skattemessig særbehandling, er det historisk sett få felles trekk ved de to ordningene. Det ble også gitt uttrykk for at et felles tak for pensjonssparing innenfor EPES og TPES ville medføre et stort, komplisert og et vanskelig praktikabelt regelverk. Av konklusjonen fremgår det at Regjeringen vil legge til grunn for det videre regelverksarbeid at det ikke innføres felles beregningsregler eller felles tak for avsetninger til de to ordningene.

Under behandlingen av Velferdsmeldingen i Stortinget, sier sosialkomiteens flertall i Innstillingen seg enig i at det ikke bør innføres felles begrensingsregler for pensjonsytelser innenfor EPES og TPES. Flertallet uttrykker at det ikke uten videre er naturlig å sammenligne disse to ordningene da omfanget av EPES-sparing bestemmes av den enkelte opp til en grense, mens TPES ikke har noen individuell valgfrihet.

Etter utvalgets syn foreligger det ingen motsetning mellom det som er lagt til grunn for samordning av fradragsbegrensningen for individuelle pensjonsavtaler (IPA) og private tjenestepensjoner etter skatteloven (TPES) når det gjelder harmonisering av fradraget ved fortsettelsesforsikringen og fradraget for tilskudd til individuell pensjonsavtale. Fortsettelsesforsikringen bør imidlertid ses i sammenheng med reglene om sikring av pensjon under individuell forsikring. Utvalget foreslår derfor at fradraget pr år begrenses på tilsvarende måte som tilskudd til individuell pensjonsavtale.

Det kan i og for seg reises spørsmål om reglene burde samordnes slik at fradragsbegrensningen på kroner 40 000 gjaldt som samlet begrensning for tilskudd til individuell pensjonsavtale og innbetaling til fortsettelsesforsikring. Utvalget er av den oppfatning at begrensningen i så fall også måtte gis virkning for de som var medlemmer av kollektive ordninger. Etter dagens ordning foreligger det ikke noe til hinder for at medlemmer av kollektive pensjonsordninger også gjør bruk av IPA-ordningen. Det vises i den sammenheng til at et felles tak for TPES og IPA forutsetter avklaringer av en rekke problemstillinger, slik at spørsmålet i tilfelle må tas opp i sammenheng med avklaring av disse spørsmålene. Utvalget foreslår i samsvar med dette at premie til fortsettelsesforsikring etter forsikringsavtaleloven § 19-7 knyttet til fripolise utstedt til den skattepliktige som følge av medlemskap i foretakspensjonsordning er opphørt av annen grunn enn den skattepliktiges alder fortsatt skal være fradragsberettiget. Fradraget bør etter utvalgets oppfatning beløpsmessig begrenses til kr 40 000.

8.7 DEN SKATTEMESSIGE BEHANDLINGEN AV PREMIEFOND

Arbeidsgiver innrømmes inntektsfradrag for tilskudd til premiefond etter nærmere fastsatte regler i skatteloven § 44 første ledd bokstav k. Avkastningen på premiefondsmidlene er ikke gjenstand for løpende beskatning. Premiefondet overføres med tiden til pensjonsformuen, og skattlegges først når det kommer til utbetaling

som pensjon. Premiefond knyttet til kollektive ordninger inngår ikke i foretakets formuesskattegrunnlag.

I Velferdsmeldingen (side 301) fremgår det at begrunnelsen for inntektsfradraget for tilskudd til premiefond er behovet for bedrifter til å stimulere til å oppfylle sine forpliktelser overfor de ansatte. Det ble også gitt uttrykk for at formålet blir tilstrekkelig ivaretatt selv om adgangen til avsetning med rett til inntektsfradrag reduseres noe. Någjeldende avsetningsadgang med inntil 10 årspremier ble ansett for å være for vid. Det ble ikke oppnådd flertall for forslaget i Stortinget og den någjeldende fradragsbegrensning blir derfor videreført.

I Velferdsmeldingen ble det også reist spørsmål om beskatning av premiefond. Det fremgår (side 301) at det etter Regjeringens syn ikke er saklig grunnlag for å skattefavorisere plasseringer på premiefond utover den skattefavorisering som ligger i at avsetningen på premiefond innen ovennevnte rammer er fradragsberettiget i bedriftens skattbare inntekt. Regjeringen Brundtland foreslo derfor med utgangspunkt i alminnelig regler for kapitalbeskatning at avkastningen på premiefondet burde skattlegges løpende og at premiefondet burde inngå i grunnlaget for formuesskatten. Forslaget fikk ikke flertall i Stortinget, og gjeldende regler skal derfor videreføres.

Forutsetningen om at pensjonsordningens midler bare kan disponeres til beste for de ansatte medlemmer i form av pensjoner og at foretakets midler skal holdes adskilt fra foretakets midler, foreslås videreført av utvalget. De gjeldende regler er også til hinder for at midler på premiefond kan tilbakeføres til foretaket. I 1968-reglene er det gitt eksplisitt uttrykk for dette når det gjelder pensjonskasser, jf § 3 og for øvrige pensjonsordninger følger det av den tolkningspraksis som er utledet av § 7.

I Velferdsmeldingen side 300 flg er det nevnt at premiefond kan vokse seg uforholdsmessig store, særlig på grunn av avkastningen på innskutte midler og overføring av overskudd på pensjonsordningen til premiefondet. Av den grunn la Regjeringen derfor opp til å vurdere nærmere å åpne for tilbakeføring av premiefondsmidler når fondet overstiger et visst antall ganger årets premie, se nærmere omtale i utvalgets utredning "*Tilbakeføring av premiefondsmidler*" i avsnitt 6.9.6.

Utvalget har sett det som hensiktsmessig at dersom premiefondet ved årets utgang er større enn ti ganger gjennomsnittet av årets premie og premier for de to foregående år, skal det overskytende beløp tilbakeføres til foretaket. I disse tilfeller finner utvalget det hensiktsmessig at det foreligger en plikt til å tilbakeføre midlene til foretaket. Før tilbakeføring kan foretas, foreslår imidlertid utvalget at den manglende premiereserven for å oppfylle målet om linearitet skal dekkes opp. Videre er utvalget av den oppfatning at for premiefond som overstiger 5 ganger årets premie, kan foretaket selv bestemme at midler i premiefondet skal tilbakeføres til foretaket. Det vises til utkastet § 10-4.

Det er på det rene at tilbakebetalt beløp skal være gjenstand for beskatning. Utvalget foreslår at det tas inn en bestemmelse i skatteloven § 42 at som inntekt regnes også midler fra premiefond knyttet til foretakspensjonsordning som blir tilbakeført til foretaket i henhold til reglene i lov om foretakspensjon.

Det følger av folketryktdloven § 23-2 fjerde ledd at det skal svares arbeidsgiveravgift av arbeidsgivers og det offentliges tilskudd til livrente- og pensjonsordninger. Plikten til å svare arbeidsgiveravgift gjelder i forhold til arbeidsgivers dekning av årets premie og tilskudd til premiefond og påløper samtidig som foretaket betaler til disse. Etter någjeldende regler er det ikke mulig etter de alminnelige regler å tilbakeføre midler til foretaket. Spørsmål om refusjon av arbeidsgiveravgift har derfor ikke vært et aktuelt tema. Gjeldende regler åpner ikke for at arbeidsgiveravgiften kan refunderes. I og med det nå åpnes for tilbakebetaling av midler fra premiefond

som det har vært betalt arbeidsgiveravgift av, finner utvalget det hensiktsmessig å vurdere hvorvidt det bør foreligge en adgang til også å få refundert arbeidsgiveravgiften.

Premiefond består både av innskutte midler og avkastningen på disse. Avkastningen har ikke vært gjenstand for beregning av arbeidsgiveravgift, og tilbakebetaling av avkastningen begrunner derfor ikke refusjon av arbeidsgiveravgift. Videre ble arbeidsgiveravgiften på slike innbetalinger først innført med virkning fra og med inntektsåret 1988, og innskudd før dette danner heller ikke grunnlag for refusjon.

En regel hvor det overskytende ut over 5 ganger årets premie kan tilbakeføres til foretaket, er begrunnet ut fra det forhold at premiefondene ikke skal bli for store sett i forhold til det behov som skal dekkes. Det forhold at størrelsen på premiefondene har blitt uforholdsmessig store av andre årsaker enn innbetalinger, danner etter utvalgets oppfatning ikke grunnlag en refusjonsadgang av arbeidsgiveravgiften. Utvalget går derfor inn for at någjeldende regel om at arbeidsgiveravgiften ikke kan refunderes, videreføres.

KAPITTEL 9

Økonomiske og administrative konsekvenser**9.1 INNLEDNING**

En stor del av utvalgets lovforslag utgjør en formalisering av den praksis som er blitt etablert, og en presisering og supplering av gjeldende regler. For øvrig har utvalget fulgt opp vedtak ved behandlingen av Velferdsmeldingen i Stortinget. Dette utgjør viktige elementer i utkastet. Gjennomgangen har vist at det har vært et klart behov for opprydning i og modernisering av reglene. Klarere, mer oversiktelige og lettere tilgjengelige regler vil være til fordel for foretakene, medlemmene, offentlige tilsynsmyndigheter, ligningsmyndighetene, samt livsforsikringsselskapene og pensjonskassene.

Nedenfor gis det en nærmere omtale av økonomiske og administrative konsekvenser med hovedvekt på virkningene for foretakene og medlemmene av pensjonsordningene. Noen av de mest sentrale forslagene har blitt omtalt som egne punkter. Det er satt fokus på konsekvensene av større endringer i reglene. Tilgangen på data for foretak med foretakspensjonsordninger er svært begrenset. Det er derfor under flere punkter benyttet generelle data om større grupper av arbeidstakere, foretak mv. Dette medfører at det er knyttet betydelig usikkerhet til hvor representative flere av de gjengitte dataene er for foretak med foretakspensjonsordninger og ordningenes medlemmer.

9.2 VEDRØRENDE ARBEIDSTAKERNES PENSJONSRETTIGHETER

Rettstilstanden for medlemmer av tjenstepensjonsordninger er uklar og komplisert med dagens regler. Utvalget ser et klart behov for opprydning på dette feltet, og utkastet bidrar til å klargjøre og styrke arbeidstakernes pensjonsrettslige stilling. Utvalget vil understreke betydningen av entydig og klar regulering av foretakspensjonsordningene, og utkastet innebærer en klar forbedring i så måte.

Deltidsansatte, personer med lav lønn og yngre arbeidstakere får gjennom utvalgets forslag en sterkere tilknytning til foretakspensjonsordningene. Mens arbeidstakere med kortere enn 50 pst av full stilling ut fra gjeldende regler kan holdes utenfor tjenstepensjonsordningen, foreslås det en reduksjon av denne grensen til 20 pst av full stilling i utkastet 3-5 (1). Ifølge data fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU), som er en utvalgsundersøkelse, hadde om lag en tredel av alle deltidsansatte og om lag 9 pst av alle lønnstakere 10-19 timers ukentlig arbeidstid i 1996. Denne gruppen arbeidstakere vil kunne få anledning til å opptjene pensjonsrettigheter i en foretakspensjonsordning som følge av forslaget om å redusere adgangen til å holde deltidsansatte utenfor ordningene.

Videre kan det etter gjeldende regler stilles krav om ansettelsestid på 5 år for å ta opp arbeidstakere som er yngre enn 25 år, og det kan stilles krav om ett års ansettelsestid for øvrige arbeidstakere. Etter utkastet skal foretakspensjonsordningene omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, jf utkastet § 3-3 (1). Videre foreslås det at arbeidstakere som ansettes av foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen, opptas som medlem fra første arbeidsdag i foretaket, jf utkastet § 3-4 (1).

Forslaget om å redusere kravet til arbeidsperiodens varighet for rett til opptjent pensjon, jf utkastet § 4-6 (2), gjør det lettere for arbeidstakerne å skifte arbeid uten at en derved taper pensjonsrettigheter i foretakspensjonsordningen som følge av

kort medlemskap. Etter gjeldende regler kan pensjonsordninger der arbeidsgiver betaler hele premien, beholde hele kapitalverdien av den opptjente pensjon i de tilfeller hvor denne er mindre enn 25 pst av folketrygdens grunnbeløp eller medlems-tiden i pensjonsordningen er mindre enn 1/10 av den tiden som kreves for å oppnå fulle ytelser (vanligvis tre år med gjeldende minstekrav). Dette betyr at arbeidstakere ut fra gjeldende regler ikke får med seg fripolise ved jobbskifte hvis de har vært medlem i mindre enn tre år. Denne begrensningen i retten til opptjent pensjon, har særlig betydning for arbeidstakere som foretar hyppig jobbskifte, siden disse kan risikere å få lav eller ingen foretakspensjon. I utkastet foreslås det at arbeidstakerne beholder retten til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve dersom tjenestetiden er minst 12 måneder (men likevel særlige regler dersom opptjent pensjon er mindre enn 10 pst av G, jf utkastet § 4-7 (1)). Dette innebærer en styrking av medlemmers rett til opptjent pensjon som bedrer mulighetene for å planlegge pensjonsopptjeningen for arbeidere med hyppige jobbskifter.

Forslaget til medregningsregler i utkastet § 4-12, danner grunnlag for mer ensartet praktisering av medregning når den nye arbeidsgiveren medregner tjenestetid fra tidligere arbeidsforhold. Dette innebærer bl a at arbeidstakere som kommer fra en pensjonsordning til en dårligere ordning, beholder rettighetene som er opptjent i den forrige ordningen når medregning benyttes.

Et annet forslag som bidrar til å styrke arbeidstakernes pensjonsrettslige stilling, er utkastet § 2-4, der det framgår at det skal opprettes en styringsgruppe på minst tre personer for foretakspensjonsordninger med minst 15 medlemmer i livsforsikringsselskap. Minst en av styringsgruppemedlemmene skal velges av og blant medlemmene i ordningen med mindre Kredittilsynet i særlige tilfeller godkjenner annen oppnevning. Det er ingen krav om styringsgruppe i pensjonsforsikringer tegnet i livsforsikringsselskap etter gjeldende regler. Pensjonskasser og suppleringsfond er etter gjeldende regler pålagt å ha styre, jf 1968-reglene § 3 nr. 1.

Utkastet inneholder imidlertid også forslag som isolert medfører visse innstramminger for arbeidstakerne. Forslaget om utvidet minste tjenestetid for full pensjon fra 30 til 35 år er den vesentligste innstrammingen i utkastet. På den annen side er det grunn til å understreke at det uansett vil være mange arbeidstakere som vil oppnå lang nok tjenestetid til å bli uberørt av forslaget. Forslaget om utvidet opptjeningstid, må også ses i sammenheng med forslaget om å innføre omsorgsopptjening i foretakspensjonsordninger. Utvidet tjenestetid må videre ses i sammenheng med forslagene knyttet til medlemskap for deltidsansatte, personer med lav lønn og yngre arbeidstakere, samt det reduserte kravet til arbeidsperiodens varighet for rett til opptjent pensjon, jf omtalen ovenfor. Alle disse forslagene bidrar isolert sett til å styrke mulighetene for opptjening av full pensjon.

9.3 ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER FOR FORETAKENE, LIVSFORSIKRINGSSKAPENE OG PENSJONSKASSENE

De vesentligste administrative merutgiftene for foretakene synes å utgjøre engangsutgifter som naturlig følger av overgangen til nye og omfattende regler der bl a overgang til lineær opptjening er et sentralt element. Dette innebærer bl a at pensjonsordningene må justere sine regelverk og lage nye pensjonsplaner i løpet av ett år etter at loven har trådt i kraft. For livsforsikringsselskapene og pensjonskassene innebærer overgangen til lineær opptjening administrative engangsutgifter knyttet til å tilpasse pensjonsordningene til nye regler. Dette innebærer bl a omlegging av premieberegning og tariffer. I en overgangsfase vil det naturlig følge en del administrative merutgifter inntil en har innarbeidet nye rutiner tilpasset de nye reglene. På

den annen side er det også klare administrative besparelser knyttet til klarere og lettere tilgjengelige regler, og i sum synes de administrative merutgiftene for foretakene å være relativt små.

Noen forslag i utkastet innebærer økte pensjonsutgifter for foretakene, mens andre forslag bidrar til å redusere disse. Forslaget om økt minstekrav til tjenestetid for full pensjon fra 30 til 35 år innebærer f eks isolert sett gradvis reduserte pensjonsutgifter for foretakene, mens forslaget om omsorgsopptjening trekker i motsatt retning, jf nærmere omtale i "*Krav til tjenestetid*" i avsnitt 6.3.2 og "*Omsorgsarbeid*" i 6.3.11. Forslaget om innføring av knekkpunkt innebærer reduserte pensjonsutgifter for foretak med mange høytlønte og/eller svært høy dekningsgrad, jf nærmere omtale i "*Maksimal kompensasjonsgrad og knekkpunkt*" i avsnitt 6.4.5.

De økonomiske konsekvensene for foretakene vil variere mellom ulike foretak, og vil bli avhengig av sammensetningen av arbeidsstokken ved det enkelte foretak. Eksempelvis vil foretak med mange deltidsansatte kunne få høyere pensjonsutgifter som følge av forslaget om å redusere adgangen til å holde deltidsansatte utenfor foretakspensjonsordningene. Videre vil flere foretak med mange yngre arbeidstakere kunne få økte pensjonsutgifter som følge av den foreslåtte innstramningen i adgangen til å holde yngre arbeidstakere utenfor foretakspensjonsordningene.

Det reduserte kravet til arbeidsperiodens varighet for rett til opptjent pensjon, jf utkastet § 4-6, kan bidra til flere og hyppigere jobbskifter i foretak med foretakspensjonsordning. Dette kan medføre økte utgifter til opplæring mv for en del foretak. På den annen side kan dette bidra til økt arbeidskraftsmobilitet, noe som kan være en fordel for mange foretak. For livsforsikringsselskapene og pensjonskassene innebærer økt adgang til fripoliser og økt arbeidskraftsmobilitet, noe høyere utgifter knyttet til administrering av fripoliser.

Forslaget om overgang til lineær opptjening innebærer en tilnærming til Foreløpig Norsk regnskapsstandard for pensjonskostnader som ble vedtatt i april 1994. Denne har som formål å bidra til at pensjonskostnadene blir registrert når de påløper, og at de blir fordelt systematisk og fornuftig over opptjeningsperioden. Det framgår bli av standarden at selv om hovedtyngden av den økonomiske opptjeningen av pensjonsrettigheter ved lønnsvekst normalt vil falle på slutten av opptjeningsperioden (med gjeldende tradisjonell opptjening), bør slike forventede økninger av pensjonsytelsene kostnadmessig fordeles over hele opptjeningsperioden. Regnskapsstandard og forholdet til lineær opptjening er omtalt i "*Det lineære prinsipp*" i avsnitt 4.2. En overgang til lineær opptjening innebærer som tidligere nevnt at de pensjonsmessige kostnadene ved en lønnsforhøyelse må dekkes fullt ut i løpet av det året lønnsforhøyelsen blir gitt, og kan ikke som med den tradisjonelle opptjeningsmetoden skyves fram i tid. Innføring av lineær opptjening og tilhørende overgangsregler er nærmere omtalt i "*Det lineære prinsipp*" i avsnitt 4.2, 6.3.3, 7.4 og 9.5.3.

Et annet sentralt forslag som vil få periodiseringsmessige konsekvenser for foretakene, er utkastets regler om rett og plikt for foretaket til å tilbakeføre midler i premiefondet mot beskatning. Utvalget foreslår *tilbakeføringsplikt* av overskytende midler mot beskatning dersom premiefondet er større enn ti ganger gjennomsnittet av årets premie og premiene for de to foregående år, og *tilbakeføringsadgang* mot beskatning dersom premiefondet er større enn fem ganger gjennomsnittet av årets premie og premiene i de to foregående år. Gjeldende regler er til hinder for at midler i premiefond kan tilbakeføres til foretaket, noe som både innebærer skatteutsettelse og innelåsing av kapital for foretaket. Dette er nærmere omtalt bli a i "*Tilbakeføring av premiefondsmidler*" i avsnitt 6.9.6, 8.7 og 9.5.7.

9.4 ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER FOR OFFENTLIGE MYNDIGHETER

Også for offentlige tilsyns- og ligningsmyndigheter vil det være en del administrativt merarbeid i en overgangsfase. For Kredittilsynet vil det eksempelvis i en overgangsfase gå mye tid til veiledning om reglene og til å behandle søknader om nye pensjonskasselvedtekter mv. På den annen side ligger det også klare administrative besparelser knyttet til å få klarere, mer oversiktlige og lettere tilgjengelige regler. Flere forhold som tidligere har vært uten regulering eller har vært uklart, blir nå foreslått regulert i lovs form. Ikke minst vil det være administrative fordeler for offentlige myndigheter ved å ha klare regler for sammenslåing og deling av foretak med foretakspensjonsordning. Når nye rutiner er innarbeidet, vil det ventelig ikke bli vesentlige administrative merutgifter for offentlige tilsyns- og ligningsmyndigheter som følge av innføring av nye regler.

9.5 NÆRMERE OM ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER AV ENKELTE SENTRALE FORSLAG

9.5.1 Økt minstekrav til tjenestetid for full pensjon

Forslaget om økt minstekrav til tjenestetid for full pensjon fra 30 år til 35 år i foretakspensjonsordninger, jf § 4-2, bidrar isolert sett til å redusere mulighetene for økt pensjon for personer med relativt kort yrkesaktiv karriere. Samtidig vil færre få muligheter til å tjene opp mer enn full foretakspensjon ved skifte av arbeidsgiver.

En spørreundersøkelse gjennomført på oppdrag fra Finansdepartementet, viste at 94 pst av i alt 217 foretak hadde 30 år som krav til tjenestetid. Dette utgjorde 96 pst av de ansatte. Dette innebærer at utvidet minstekrav til opptjeningstid for full pensjon til 35 år vil få betydning for nesten alle foretakspensjonsordninger i privat sektor. Bare 3 pst av foretakene (4 pst av de ansatte) hadde 35 års krav til tjenestetid for full pensjon.

9.5.2 Innføring av obligatorisk omsorgsopptjening

Utvidet minstekrav til opptjeningstid for rett til full foretakspensjon, vil isolert sett særlig kunne svekke kvinners muligheter til full opptjening, ettersom kvinner i større grad enn menn har perioder med ulønnet omsorgsarbeid for barn. Dette må imidlertid ses i sammenheng med forslaget om innføring av obligatorisk omsorgsopptjening i foretakspensjonsordninger som innebærer utvidede muligheter for full opptjening for personer med omsorgsfravær.

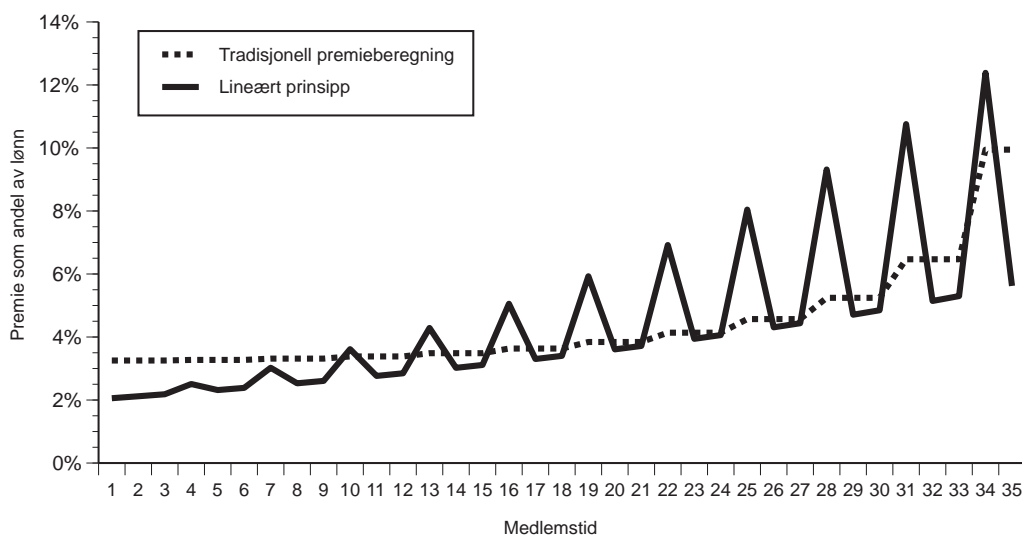
Det stilles krav til tre års arbeidslivstilknytning etter omsorgsfravær og ett års medlemskap i en foretakspensjonsordning før eller etter omsorgsfraværet for at det gis ett års omsorgsopptjening, jf utkastet § 4-18 (1) bokstav a og b. Det er en forutsetning at omsorgsfraværet kvalifiserer til omsorgspoeng i folketrygden. Det gis maksimalt syv års omsorgsopptjening. Omsorgsopptjeningen omfatter alders- og uførepensjon, samt pensjoner til etterlatte. Omsorgsopptjent pensjon omtales nærmere i vedlegg 1 fra en arbeidsgruppe (omsorgsgruppen) som har utredet dette spørsmålet. Omsorgsgruppen konkluderte med at omsorgsopptjeningen ville medføre relativt omfattende og kostbar administrasjon. Kostnadene i en slik ordning er knyttet til et registreringsapparat med tilknyttede funksjoner, en administrasjon for kjøp av fripoliser med tilknyttet oppgjør og selve premien som betales for disse polisene. Administrasjonen vil omfatte beregning av kapital, kjøp av fripoliser og avregning/oppgjør for slike kjøp. I kapittel 4 i arbeidsgruppens rapport og i

"Omsorgsarbeid" i avsnitt 6.3.11 er det gjort nærmere rede for bl a kostnadsanslag og administrative spørsmål knyttet til omsorgsoptjening.

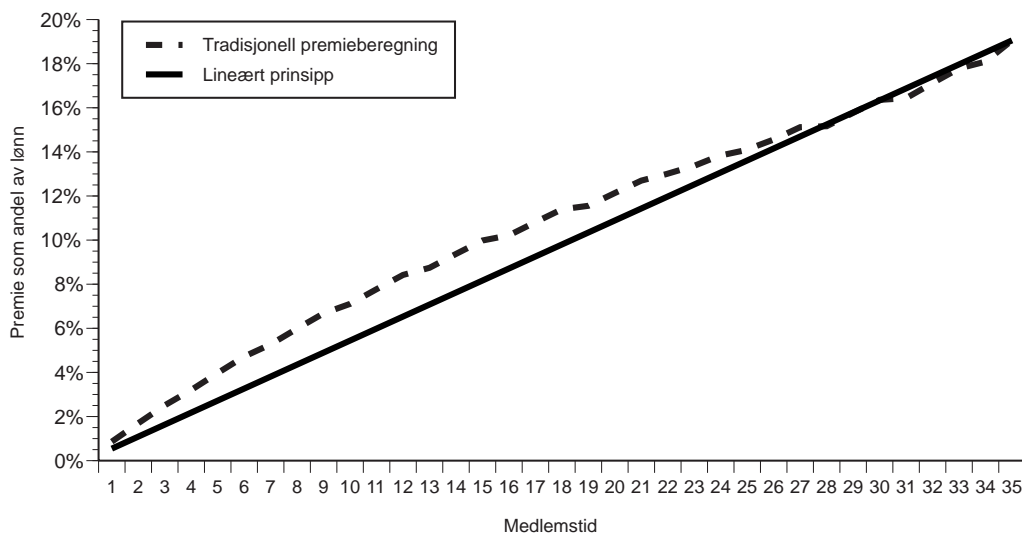
9.5.3 Premieprofil ved lineær opptjening

Som nevnt i "*Det lineære prinsipp*" i avsnitt 4.2 er en konsekvens av det lineære prinsippet sammenlignet med den tradisjonelle metoden, at en ikke lengre vil fordele innbetaling av den udekkede pensjonen fra tidligere år på framtidige premier, men fullfinansiere den straks etter en lønnsforhøyelse. De pensjonsmessige kostnadene ved en lønnsforhøyelse må således dekkes fullt ut i løpet av det året lønnsforhøyelsen blir gitt, og kan ikke som i dag skyves fram i tid. Innføring av lineær opptjening vil således kunne innebære høyere premier i de årene det er lønnsoppgjør sammenlignet med tradisjonell metode. Dette stiller krav til foretakenes likviditet, men det må understrekes at over tid må samme beløp uansett premieberegningssprinsipp måtte innbetales. Det henvises for øvrig til "*Det lineære prinsipp*" i kapittel 4.2 for en nærmere omtale av lineær opptjening og illustrasjon av bl a virkningene av lineær metode på opptjent pensjon. Lineær opptjening er også omtalt bl a i "*Lineær opptjening*" i avsnitt 6.3.3.

"" i Figur 9.1 viser virkningen av lønnsvekst på premienivået med hhv tradisjonell metode (annuitet) og lineær metode illustrert i et typeeksempler med en person som innmeldes i en foretakspensjonsordning i 32 års alder og som har pensjonsgivende lønn ved inntreden på 6 G. Det er gjort forutsetninger om 35 års opptjeningskrav for full pensjon og 4 pst lønnsvekst hvert tredje år. Det er tatt utgangspunkt i en ordning med pensjonsprosent på 66 pst, som gir en fast foretakspensjonsprosent på 19, og det er kun inkludert alderspensjon. Som tidligere påpekt kan likviditetsbelastningen av variasjoner i årlige premieinnbetalinger som følge av lineær metode motvirkes ved å anvende premiefondsmidler. "" i Figur 9.2 illustrerer sikret pensjon, bestående av foretakspensjon og folketrygd, med lineær opptjening i de to nevnte typeeksemplene. Som det framgår av figuren øker den sikrede pensjonen jevnt som andel av lønn med årene i disse eksemplene.



Figur 9.1 Premieprofil ved lønnsøkning hvert 3. år



Figur 9.2 Opptjent pensjon som andel av lønn ved lønnsøkning hvert 3. år

9.5.4 Eldre arbeidstakere

Reglene om eldre arbeidstakere i foretakspensjonsordninger er vesentlig utbygget. Eldre arbeidstakere får sterkere insentiv til fortsatt yrkesdeltakelse etter oppnådd pensjonsalder, gjennom forslaget om at arbeidstakere som ikke har opptjent full pensjon ved oppnådd pensjonsalder og som fortsatt har stilling i foretaket, skal godskrives etterfølgende tjenestetid, jf § 4-5 (1). Etter gjeldende regler får ikke arbeidstakerne godskrevet etterfølgende tjenestetid i tjenestepensjonsordninger dersom de fortsetter å arbeide etter oppnådd pensjonsalder. Arbeidstakere som har opptjent full pensjon ved oppnådd pensjonsalder, får også ekstra insentiver til å fortsette yrkeslivet etter oppnådd pensjonsalder gjennom forslaget om en omregning av pensjonen ved fratredelsen på grunnlag av den premiereserven som da er knyttet til opptjent pensjon, jf § 4-5 (2). Denne omregningen vil gi høyere utbetalinger til arbeidstakeren fra pensjoneringstidspunktet etter som det blir mindre antall år å fordele de opptjente ytelsene på når arbeidstakerne er lengre i arbeid enn «forutsatt».

Data fra Rikstrygdeverket viser at det i 1996 var 36 685 personer som ble registrert som nye alderspensjonister i folketrygden i alderen 67-70 år. Bare om lag 6 pst av disse var over 67 år da de tok ut alderspensjon. Blant dem som fortsatte i yrkeslivet etter fylte 67 år, var over 70 pst menn.

Etter gjeldende regler kan det settes som vilkår at arbeidstakere ved opptakelsen i pensjonsordningen har minst 10 år igjen til pensjonsalderen. Utvalget foreslår i utkastet § 3-9 (1) at en arbeidstaker skal være medlem i pensjonsordningen selv om han har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen. Det må fastsettes særskilt dersom eldre nyansatte arbeidstakere skal holdes utenfor. Forslaget i § 3-9 innebærer fleksibilitet ved at arbeidsgiveren er gitt anledning til å fastsette lavere ytelser for arbeidstakere som har mindre enn et fastsatt antall år igjen til pensjonsalderen, samtidig som forslaget åpner for at eldre arbeidstakere kan beholde det konkurransefortrinn det vil kunne være å stå utenfor ordningen. Dette er nærmere omtalt i "[Eldre arbeidstakere](#)" i avsnitt 6.2.5.

9.5.5 Maksimal kompensasjonsgrad og knekkpunkt

Forholdsmessighetsprinsippet og regelen om maksimalt pensjonsgrunnlag på 12 G, utgjør de fordelingsmessige kravene til foretakspensjonsordninger etter gjeldende regler. Forslaget som omtalt i "*Maksimal kompensasjonsgrad og knekkpunkt*" i avsnitt 6.4.5 om innføring av maksimal kompensasjonsgrad og knekkpunkt, innebærer noe sterkere fordelingspolitiske krav til skattefaviserte foretakspensjonsordninger. Ifølge utkastet § 5-7 kan den pensjonsprosent som den enkelte foretakspensjonsordning tilbyr sine enkelte medlemmer ikke overstige 100 pst av lønn inntil 6 G, 80 pst av lønn mellom 6 G-9 G, 50 pst av lønn mellom 9 G-12 G og 0 pst av lønn over 12 G.

Innføring av maksimal dekningsgrad og knekkpunkt får i første rekke konsekvenser for høytlønte og medlemmer i ordninger med svært høy dekningsgrad. Etter som dekningsprosenten over 80 er svært lite utbredt, innebærer dette i praksis at det i hovedsak bare er inntekter over 9 G som berøres av forslaget. Maksimal effekt i en 66 pst ordning som er mest utbredt, vil være reduksjon i samlet pensjonsytelse (inkl standardberegnert folketrygd) fra 7,92 G til 7,44 G, dvs om lag 6 pst reduksjon i utbetalt pensjon. Dette inntreffer ved inntekt på 12 G.

En kan alternativt se forslaget som en begrensning i den totale dekningen som kan garanteres høytlønte i en foretakspensjonsordning. Som omtalt i "*Maksimal kompensasjonsgrad og knekkpunkt*" i avsnitt 6.4.5, vil en 66 pst ordning for personer med 12 G i inntekt, etter forslaget i § 5-7 gi en effektiv pensjonsprosent på 62. Tidligere regler kan imidlertid videreføres for såvidt gjelder personer som var medlemmer da loven trådte i kraft, jf utkastet § 16-2 (3)

Tabell 9.1 viser data fra Norges Forsikringsforbund om inntektsgrunnlaget (pensjonsgivende lønn) til om lag 300 000 yrkesaktive medlemmer i kollektive tjenestepensjonsordninger i livsforsikringsselskap ved starten av 1996. Tabellen viser andel medlemmer i ulike inntektskategorier. Inntektskategoriene blir både oppgitt i 1996-kroner og i forhold til grunnbeløpet, som ved starten av 1996 var 39 230 kroner.

Tabell 9.1: Inntektsgrunnlag for 300 000 yrkesaktive medlemmer i kollektive tjenestepensjonsordninger i livsforsikringsselskap pr. 1.1.1996 målt i kroner og i G

Inntekt i kroner	Inntekt målt ved G	Andel
Under 100 000 kr	Under 2,55 G	5,3 pst
100 000 kr-199 999 kr	2,56 G – 5,10 G	34,3 pst
200 000 kr-299 999 kr	5,11 G-7,62 G	38,4 pst
300 000 kr-470 000 kr	7,63 G-12 G	18,0 pst
Over 470 000 kr	Over 12 G	4,0 pst

Kilde: Norges Forsikringsforbund

Dataene indikerer at hovedtyngden av medlemmene har inntekter under 9 G. Om lag 22 pst av medlemmene har inntekt over 7,63 G, og 4 pst av medlemmene har inntekt over 12 G. Dataene indikerer at bare om lag 10-15 pst av medlemmene har inntekter over 9 G.

9.5.6 Pensjonistenes overskuddsfond

Utvalget foreslår at pensjonsreguleringsfond avvikles i løpet av en overgangsperiode på 5 år, og at det opprettes et pensjonistenes overskuddsfond, jf § 8-5 (2). Det foreslås at overskudd fra premiereserver for løpende pensjoner overføres til pensjonistenes overskuddsfond og benyttes til regulering av løpende pensjoner. Reglene om pensjonistenes overskuddsfond har i hovedsak samme formål som dagens pensjonsreguleringsfond, men reglene foreslås utformet slik at det er en plikt til årlig regulering. Reguleringen kan ikke overstige oppreguleringen av folketrygdens grunnbeløp. I motsetning til dagens regler gjelder plikten uavhengig av om fondet har nådd en viss størrelse.

Praksisen vedrørende regulering av løpende pensjoner varierer. Det er eksempler på ordninger som ikke regulerer løpende pensjoner, slik at verdien av pensjonene reelt sett blir redusert over tid. Utvalgets forslag vil sikre mer enhetlig praktisering mht. regulering av løpende pensjoner, og at den reelle verdien av utbetalingene til pensjonistene ikke vesentlig reduseres som følge av prisstigning.

Data fra Norske Pensjonskassers Forening viser at pensjonsreguleringsfondene samlet sett er relativt små. Innestående på pensjonsreguleringsfondene for tjenstepensjonsordninger tegnet i livsforsikringsselskaper (ekskl KLP) utgjorde om lag 461 mill kroner i 1996. Det tilsvarende tallet for private pensjonskasser var om lag 1 151 mill kroner. Til sammenligning var samlet premiefond om lag 13,5 mrd kroner i tjenstepensjonsordninger i livsforsikringsselskap (ekskl KLP) og om lag 11,7 mrd kroner i private pensjonskasser i 1996.

9.5.7 Tilbakeføring av premiefondsmidler til foretaket

Over 60 pst av samlet premie på om lag 2,4 mrd kroner for private norske pensjonskasser ble i 1995 dekket med premiefondsmidler. I 1996 hadde dette steget til om lag 78 pst av samlet premie på 2,6 mrd kroner. Premiefondene er blitt store i forhold til pensjonsforpliktelsene i flere pensjonsordninger.

Gjeldende regler er til hinder for at midler i premiefond kan tilbakeføres til foretaket. Som nevnt i "*Tilbakeføring av premiefondsmidler*" i avsnitt 6.9.6 foreslår utvalget regler om rett og plikt for foretaket til å tilbakeføre midler i premiefondet mot beskatning. Utvalget foreslår at det innføres en plikt for foretaket til å tilbakeføre overskytende midler dersom premiefondet ved årets utgang er større enn ti ganger gjennomsnittet av årets premie og premiene for de to foregående år for den eller de pensjonsordningene foretaket har, jf § 10-4 (1). Videre foreslår utvalget en adgang for foretaket til å tilbakeføre midler som overstiger fem ganger gjennomsnittet av årets premie og premiene for de to foregående årene, jf § 10-4 (2).

Forslaget innebærer økt fleksibilitet for foretakene til å frigjøre midler mot beskatning fra unødvendig store premiefond. Data fra Norske Pensjonskassers Forening fra 1995 viser at det særlig er små og mellomstore pensjonskasser som har store såkalte premiefondsfaktorer (premfond dividert med årets premie). Det finnes eksempler på pensjonskasser med premiefondsfaktor rundt 100, dvs premiefondet er rundt 100 ganger årets premie. Slike ekstremt høye premiefondsfaktorer skyldes trolig for en stor del at de aktuelle foretakene har fisjonert eller redusert sin virksomhet uten at premiefondsmidler er fordelt. Dermed blir premiefondene store i forhold til premiene for de gjenværende arbeiderne.

Ifølge de nevnte dataene hadde om lag 19 pst av pensjonskassene premiefondsfaktor på 10 eller mer i 1996, og om lag 43 pst en premiefondsfaktor på eller over 5 i 1996. Dette er en nedgang fra 1995, da de samme tallene var hhv 23 og 48 pst. Omfanget av tilbakeføring vil imidlertid trolig bli mindre enn det disse dataene

indikerer, ettersom flere pensjonskasser vil anvende premiefondsmidler til å dekke opp manglende premiereserve ved overgang til lineær opptjening.

Tabell 9.2 viser nærmere fordeling av premiefondsfaktorer i pensjonskasser. Det er ikke tilgjengelig tilsvarende data for tjenstepensjonsordninger tegnet i livsforsikringselskap.

Tabell 9.2: Premiefondsfaktor¹⁾ i pensjonskasser pr. 31.12. 1996.

Premiefondsfaktor	Antall kasser	Gjennomsnittlig premie. Mill kr	Gjennomsnittlig premiefond. Mill kr	Gjennomsnittlig forvaltningskapital. Mill kr
0-5	77	18,0	27,4	224,3
6-10	32	33,6	248,8	692,3
11-20	18	6,5	81,6	188,7
Over 20	7	0,8	23,6	43,7
Totalt	134	19,3	87,4	321,8

¹⁾ Premiefondsfaktor består av premiefond delt på årets premie

Kilde: Norske Pensjonskassers Forening

Mangelfullt datagrunnlag gjør at det ikke er mulig å gi noe anslag på hvor stor økning i skatteinntektene til det offentlige blir som følge av forslaget. Provenyvirkningen vil uansett være avhengig av i hvilken utstrekning foretakene benytter seg av adgangen til å tilbakeføre premiefondsmidler mot beskatning (når premiefondet er lavere enn ti ganger årets premie).

KAPITTEL 10

Spesialmerknader til utkast til lov om foretakspensjon**10.1 KAPITTEL 1 VIRKEOMRÅDE. DEFINISJONER****10.1.1 Innledning**

Lovutkastet kapittel 1 inneholder bestemmelser om lovens virkeområde og definisjoner av enkelte begreper som går igjen i loven. Videre inneholder kapittelet en hjemmel til å gi utfyllende regler til loven.

10.1.2 Merknader til de enkelte bestemmelser*Til § 1-1*

Lovens virkeområde framgår av bestemmelsene i første og annet ledd. Bestemmelsene svarer til 1968-reglene § 1 første ledd. Utvalget har lagt vekt på at en så viktig og omfattende lov som her blir foreslått, selv bør klart angi sitt virkeområde, og at virkeområdet ikke bør fremgå via en henvisning til en enkeltbestemmelse i skatteloven. Pensjonsordningens benevnelse foreslås imidlertid endret fra privat tjenestepensjonsordning til foretakspensjonsordning med skattefordel.

Første ledd regulerer lovens virkeområde og fastsetter at den gjelder foretakspensjonsordninger med skattefordel og foretak som har eller oppretter slik pensjonsordning. Foretak er definert i lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav a og supplerer bestemmelsen i lovutkastet § 1-1 om virkeområde. Definisjonen innebærer at også f eks deltakerlignende foretak faller inn under loven.

Loven gjelder foretakspensjonsordninger med skattefordel, dvs ordninger med rett til inntektsfradrag etter skatteloven § 44 første ledd. Hvilke pensjonsordninger som omfattes, framgår av **annet ledd**, som ikke innebærer noen endring i forhold til gjeldende regler. Foretak som eies av stat eller kommune og som har skatteplikt, vil således omfattes. Andre statlige og kommunale pensjonsordninger omfattes ikke av loven.

Bestemmelsene i annet ledd regulerer alternative måter som et foretak kan organisere en foretakspensjonsordning med skattefordel på. Reglene innebærer i hovedsak en videreføring av bestemmelsene i 1968-reglene § 1 bokstavene a, b og c.

Foretakspensjonsordning med skattefordel kan etter alternativet i lovutkastet **bokstav a** tegnes som en kollektiv pensjonsforsikring i et livsforsikringsselskap. Slik forsikringsavtale kan bare inngås med livsforsikringsselskap som er etablert i Norge, jf lovutkastet § 2-2 annet ledd. Livsforsikringsselskap som er etablert i Norge omfatter selskap som har tillatelse til å drive livsforsikringsvirksomhet i Norge etter forsikringsvirksomhetsloven § 2-1 (hovedsete i Norge) eller § 2-4, jf § 12-1, (filial i Norge av livsforsikringsselskap med hovedsete i stat utenfor EØS) og filial i Norge av livsforsikringsselskap med hovedsete i annen stat innenfor EØS. Lovutkastet § 1-1 annet ledd bokstav a sammenholdt med lovutkastet § 2-2 annet ledd innebærer en endring av gjeldende rett. Det vises til merknaden til lovutkastet § 2-2 annet ledd og nærmere omtale i "*Internasjonale forpliktelser*" i avsnitt 4.1 i de alminnelige merknader.

Dersom et foretak velger å organisere foretakspensjonsordning med skattefordel i en pensjonskasse, jf lovutkastet **bokstav b**, er det et krav at pensjonskassen er forsikringsteknisk oppbygget. Dette innebærer at pensjonsforpliktelsene skal sikres ved årlige avsetninger til et forsikringsfond i samsvar med reglene i pensjon-

skasseforskriften § 16, jf forsikringsvirksomhetsloven § 8-2 og tilhørende forskrifter. Videre er det et krav at Kredittilsynet har godkjent pensjonskassens vedtekter etter reglene i pensjonskasseforskriften § 5. Adgangen til å organisere foretakspensjonsordningen i en pensjonskasse begrenses av minstekrav i lovutkastet § 2-2 tredje ledd. Etter denne bestemmelsen kan foretakspensjonsordning opprettes som pensjonskasse bare i de tilfeller pensjonsordningen skal omfatte minst 15 medlemmer. Det vises til merknaden til denne bestemmelsen.

Med alternativet i **bokstav c** videreføres adgangen til å etablere pensjonsordninger for yrkesgrupper, bransjer mv. som er basert på tariffavtale. Adgangen har ikke i nevneverdig grad vært benyttet, men utvalget ønsker likevel ikke å utelukke denne organiseringsmåten for foretakspensjonsordning med skattefordel. Utvalget viser i denne sammenheng til at det er etablert pensjonsordning for sykepleiere, jf lov av 22. juni 1962 nr 12.

Bestemmelsen i **tredje ledd** gir Kongen myndighet til å bestemme at loven om foretakspensjon helt eller delvis skal gjelde for pensjonsordninger opprettet av virksomhet som ikke er skattepliktig. Hovedhensikten med bestemmelsen er å innføre en adgang til å regulere nivået på pensjonsytelsene og andre forhold i pensjonsordninger i offentlige virksomheter, som ikke faller inn under bestemmelsene i første og annet ledd, i samsvar med ytelsesnivået i pensjonsordninger opprettet av private foretak. Dette kan være aktuelt dersom nivået på ytelsene i de nevnte offentlige ordningene blir så høyt at ytelsene ikke lenger kan anses å være et supplement til folketrygdens ytelser.

Det er enighet blant utvalgsmedlemmene om lovens anvendelsesområde. Det er likevel slik at medlemmene *Kristoffersen, Skou og Urke* mener lovteksten har fått en utforming som gir et noe uriktig bilde av anvendelsesområdet, i tillegg til at den løsningen som er valgt framstår som unødig komplisert. Disse medlemmene viser til at tjenstepensjonsordninger i arbeidsforhold kan utformes på flere måter, og at den skattemessige virkningen vil avhenge av hvilken modell som velges. Det vil av denne grunn være viktig å presisere i bestemmelsen om lovens virkeområde at loven gjelder den tjenstepensjonsordningen som er nevnt i skatteloven § 44 første ledd bokstav k. Disse medlemmene mener at någjeldende teknikk i 1968-reglene § 1 med en direkte forankring i skatteloven også bør benyttes i lov om foretakspensjon. På denne bakgrunn foreslås § 1-1 første og annet ledd å lyde:

1. *Loven her gjelder foretakspensjonsordning som nevnt i skatteloven § 44 første ledd bokstav k.*
2. *Slik foretakspensjonsordning kan bare være:*
 - *pensjonsforsikring i livsforsikringsselskap*
 - *pensjonskasse som er forsikringsteknisk oppbygget og godkjent av Kredittilsynet*
 - *tariffestet pensjonsordning som bygger på avtale mellom organisasjoner for arbeidstakere og som er godkjent av departementet.*

Som en konsekvens av endringen i denne paragrafen må § 1-2 (2) a endres som følger:

Foretak: Aksjeselskap, enkeltmannsforetak, ansvarlig selskap og enhver annen virksomhet som har arbeidstaker i sin tjeneste.

Til § 1-2

Paragrafen definerer i **første ledd** sentrale begreper som i lovutkastet særlig er benyttet i bestemmelsene om pensjonsytelser og pensjonsordningens midler.

Annet ledd definerer subjektene tilknyttet en foretakspensjonsordning med skattefordel. Begrepet foretak omfatter, i tillegg til aksjeselskap, enkeltmannsforetak, ansvarlig selskap og enhver virksomhet som har arbeidstaker i sin tjeneste. Dette innebærer at f eks stiftelser faller inn under begrepet. Bestemmelsen må ses i sammenheng med lovutkastet § 1-1 om lovens virkeområde.

Som medlem av en foretakspensjonsordning regnes foruten arbeidsgiver, arbeidstaker og alderspensjonist også uførepensjonist som ble ufør mens han var i forsikringstakers tjeneste. Vedkommende må ha en uføregrad på 20 prosent eller mer, jf lovutkastet § 6-1 første ledd.

I lovutkastet §§ 7-7 og 7-8 er reglene om etterlappensjon til ektefelle gitt tilsvarende anvendelse for pensjon til registrert partner og samboer. Det er derfor nødvendig å definere hvem som skal regnes som registrert partner og samboer. Definisjonen av samboer er utformet på grunnlag av definisjonen av samboer i forskrift av 25. september 1997 nr 1023 om individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven. Tidspunktet for beregning av fem-års perioden er etter lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav e dødsfallstidspunktet og ikke tidspunktet for kontraktsinngåelsen slik det er for individuelle pensjonsavtaler.

Til § 1-3

Paragrafen gir Kongen hjemmel til å gi forskrifter som gjennomfører, utfyller og avgrensner bestemmelsene i lov om foretakspensjon. Utvalget viser til at det kan være aktuelt å gi overgangsbestemmelser utover de som er foreslått i lovutkastet kapittel 16. Videre kan det bli behov for å gi enkelte utfyllende regler til bestemmelsene i lovutkastet kapittel 4 del IV om omsorgsopptjening og i lovens del 3 om konsernforhold, selskapsendringer og opphør.

10.2 KAPITTEL 2 OPPRETTELSE AV PENSJONSORDNINGER

10.2.1 Innledning

Kapittel 2 inneholder bestemmelser om lovens formål, minstekrav for opprettelse av pensjonsordning etter loven og om hvilke typer ytelser som kan tilbys innenfor foretakspensjonsordningen, samt krav til regelverkets og pensjonsplanens innhold. Videre inneholder kapitlet bestemmelser om tilsyn og sanksjoner. I tillegg reguleres forholdet til ligningsmyndighetene og enkelte organisatoriske forhold.

10.2.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 2-1

Første ledd angir formålet med å opprette foretakspensjonsordning etter loven her. Et foretak kan gjennom en foretakspensjonsordning sikre dets arbeidstakere og andre forsikrede pensjonsytelser utover det disse til enhver tid vil oppbære fra folketrygden. Med andre forsikrede menes ektefelle, barn, registrert partner og samboer, jf lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav f. Ytelsene fra pensjonsordningen skal utgjøre et fastsatt tillegg til pensjon fra folketrygden. Tillegget kan fastsettes på ulike måter. Det vises til nærmere omtale i "[Alderspensjonens utforming](#)" i avsnitt 6.4.2 i de alminnelige merknader. Eventuelle endringer i ytelser fra folketrygden vil ikke ha betydning for retten til foretakspensjon. Etter bestemmelsene i lovutkastet

§ 5-7 gjelder imidlertid et tak for ytelsesnivået. Det vises til merknaden til denne paragrafen.

Annet ledd fastsetter at foretakspensjonsordning skal inneholde alderspensjon. Bestemmelsen er gjort ufravikelig ut fra hensynet til at alderspensjon skal erstatte inntektsbortfall fra oppnådd pensjonsalder. I tillegg til alderspensjon kan pensjonsordningen yte uførepensjon og/eller pensjon til etterlatt barn, ektefelle, registrert partner og samboer. Foretaket kan velge om og eventuelt hvilke av tilleggsytelsene som skal tilbys. Annet punktum åpner for at foretak som har opprettet foretakspensjonsordning, i tillegg kan opprette særskilt pensjonsordning som yter uførepensjon. Uførepensjonsforsikringen vil kunne tegnes i annet selskap enn det selskap foretaket allerede har forsikringsavtale med. Formålet med bestemmelsen er å gi økt fleksibilitet for foretakene.

Det følger av **tredje ledd** at regelverket for pensjonsordningen i sin helhet skal være i samsvar med loven om foretakspensjon med tilhørende forskrifter. Regelverket er definert i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav b. Formålet med bestemmelsen er, på samme måte som etter gjeldende rett, å sikre at bare de pensjonsordninger som er i samsvar med loven, gir rett til inntektsfradrag ved skatteligningen for innbetalinger av premie og tilskudd til fond, jf utvalgets forslag til endring av skatteloven § 44 første ledd bokstav k.

Til § 2-2

Bestemmelsen **iførste ledd** inneholder en ny regel i forhold til gjeldende rett. Den stiller krav om et minste antall personer for opprettelse av en pensjonsordning. Etter alternativet i **bokstav a** kreves minst to personer som begge har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling. Med full stilling menes her normal arbeidstid i den type stilling det dreier seg om. Lønn er definert som skattepliktig inntekt fra foretaket, eventuelt med fradrag for overtidsgodtgjørelse og andre varierende eller midlertidige tillegg, jf lovutkastet § 5-4.

Etter bestemmelsen i **bokstav b** kan foretakspensjonsordning opprettes med bare én arbeidstaker i ordningen. Det er et vilkår at denne ikke har eierinteresser i foretaket. Vilkåret innebærer at pensjonsordninger der bare eier av foretaket er medlem, ikke vil være berettiget til inntektsfradrag for innbetalinger til ordningen. Bestemmelsen i bokstav b åpner for at bl a foretak hvor den ene ektefellen er eier og den andre ektefellen er ansatt i minst 75 prosent av full stilling, kan opprette pensjonsordning i henhold til loven. Begrepene lønn og arbeidstid skal forstås på samme måte som etter første ledd.

Den foreslåtte bestemmelsen i **annet ledd** endrer gjeldende regel ved at pensjonsforsikring skal kunne tegnes også i filial av utenlandsk livsforsikringsselskap. Etter gjeldende rett er det et vilkår for inntektsfradrag for premieinnbetalinger at tjenestepensjonsforsikringen er tegnet i selskap som har tillatelse til å drive livsforsikringsvirksomhet her i landet, jf 1968-reglene § 1 første ledd bokstav a. Bestemmelsen har vært forstått slik at den bare omfatter livsforsikringsselskaper med konsesjon fra norske myndigheter.

Begrepet forretningssted i annet ledd omfatter etter bestemmelsen både hovedsete og filial. Bestemmelsen må tolkes slik at pensjonsforsikring ikke kan tegnes i livsforsikringsselskap som ikke er etablert i Norge. Hvilke livsforsikringsselskaper som har adgang til å drive virksomhet i Norge, reguleres av forsikringsvirksomhetsloven med tilhørende forskrifter. For det første vil dette være norske livsforsikringsselskaper og datterselskaper av utenlandske selskaper med konsesjon etter forsikringsvirksomhetsloven (forsvl.) § 2-1. Videre vil det være filialer av utenlandske livsforsikringsselskaper med konsesjon etter forsvl. § 12-1 (hjemmehørende

utenfor EØS) og EØS-filialer. Det følger av forsvl. § 12-1 annet ledd og § 3 i forskrift av 22. september 1995 nr 827 (som regulerer EØS-filialers virksomhet i Norge) at filial bare kan etableres dersom livsforsikringsselskapet har tillatelse i sitt hjemland til å drive livsforsikringsvirksomhet og er undergitt tilsyn fra hjemlandsmyndighetene. Det er gitt en nærmere omtale av tjenstepensjonsforsikring i utenlandske livsforsikringsselskaper i "[Tjenstepensjonsforsikring i utenlandske livsforsikringsselskaper](#)" i avsnitt 4.1.1 i de alminnelige merknader. For øvrig vises det til merknaden til lovutkastet § 1-1 annet ledd bokstav a.

Organisering av foretakspensjonsordning i pensjonskasse kan bare skje i pensjonskasse med vedtekter godkjent av Kredittilsynet, jf lovutkastet § 1-1 annet ledd bokstav b. Dette vil være pensjonskasser opprettet i Norge. EØS-forpliktelsene etter livsforsikringsdirektivene Rdir 79/267/EØF, Rdir 90/619/EØF og Rdir 92/96/EØF, som er inntatt i EØS-avtalen, omfatter ikke krav til regulering av pensjonskasser.

Det følger av lovutkastet § 1-1 annet ledd bokstav b at et foretak kan velge å organisere pensjonsordningen ved å opprette en pensjonskasse. **Tredje ledd** stiller krav om at pensjonsordningen i såfall skal omfatte minst 15 medlemmer. Bestemmelsen begrenser på denne måten valgfriheten etter lovutkastet § 1-1 annet ledd. Foretakspensjonskasser med mindre enn 50 medlemmer, skal gjenforsikre sin forsikringsrisiko i livsforsikringsselskap som tilbyr kollektiv livsforsikring. Annet punktum stiller krav om at dette reguleres i pensjonskassens vedtekter. For øvrig vises til omtale av minstekrav til antall medlemmer i pensjonskasser i "[Minstekrav til antall medlemmer i pensjonskasser](#)" i avsnitt 6.1.3 i de alminnelige merknader.

Fjerde ledd fastsetter at paragrafens minstekrav skal være oppfylt til enhver tid. Finner Kredittilsynet at ett eller flere av kravene ikke er oppfylt, skal Kredittilsynet gi vedkommende forsikringsselskap eller pensjonskasse en 6-måneders frist til å innrette pensjonsordningen i samsvar med minstekravene. Dersom forholdet ikke blir rettet innen fristen, kan Kredittilsynet bestemme at pensjonsordningen skal opphøre. Pensjonsordningen skal i såfall avvikles etter reglene i lovutkastet kapittel 15. Dersom pensjonsordningen er organisert i pensjonskasse, kan foretaket bestemme at pensjonsordningen fremfor å avvikles, skal videreføres i livsforsikringsselskap. Fjerde ledd gjør unntak fra tredje ledd om minstekrav til 15 medlemmer i pensjonsordning i pensjonskasse.

Fjerde ledd må ses i sammenheng med overgangsbestemmelsen i lovutkastet § 16-2 annet ledd som gir eksisterende pensjonsordninger en overgangsperiode på 5 år. Kredittilsynet kan ikke fatte vedtak om opphør av ordningen i medhold av fjerde ledd før 5 år etter lovens ikrafttredelse.

Til § 2-3

Etter **første ledd** skal pensjonsordningens ytelser fastsettes i en pensjonsplan, jf definisjonen av pensjonsplan i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav c. Bestemmelsen viderefører 1968-reglene § 6 nr 1 bokstav a første punktum. Bestemmelsen innebærer at pensjonsplanen, foruten alderspensjon, skal angi hvilke tilleggsytelser til alderspensjonen pensjonsordningen yter. Alle forsikrede under ordningen skal omfattes av pensjonsplanen med mindre annet følger av loven her eller tilhørende forskrift. Dette betyr at de forsikrede skal gis rettigheter i forhold til den fastsatte pensjonsplanen. Bestemmelsene har sammenheng med lovutkastet § 2-1 annet og tredje ledd, samt kapittel 3 om medlemskap.

Annet ledd stiller krav til pensjonsplanens innhold. Pensjonsplanen skal inneholde vilkårene for og omfanget av de ytelser som tilbys. Bestemmelsen innebærer at nivået på pensjonsytelsene, opptjening og beregning av pensjonsytelsene skal fastsettes i pensjonsplanen.

Lovutkastet bygger på et system hvor ytelser fra private ordninger skal komme i tillegg til ytelser fra folketrygden. Utkastet inneholder derfor i annet punktum en regel om at det kan stilles som vilkår for rett til utbetaling at det framsettes krav om ytelser etter folketrygdloven.

Tredje ledd viderefører ytelsesprinsippet hvoretter de forsikrede har krav på en i pensjonsplanen nærmere definert ytelse. Ytelsesprinsippet følger av 1968-reglene § 13 nr 1 første ledd. Bestemmelsen i tredje ledd er gitt en annen utforming enn gjeldende § 13 ved at den pålegger forsikringsselskapet eller pensjonskassen å garantere dekning av opptjente ytelser etter pensjonsplanen.

Fjerde ledd utelukker at foretakspensjon tegnes som livsforsikring med investeringsvalg. Bestemmelsen viderefører gjeldende rett, jf forskrift av 23. april 1997 nr 377 om forsikringsselskapers kapitalforvaltning § 14 annet ledd.

Til § 2-4

Første ledd gjelder for foretakspensjonsordning opprettet ved pensjonskasse. Bestemmelsen pålegger styret i pensjonskassen en plikt til å sørge for at foretakspensjonsordningens midler forvaltes i samsvar med de til enhver tid gjeldende regler for kapitalforvaltning og at pensjonsordningen er i samsvar med loven om foretakspensjon. Bestemmelsen er ikke til hinder for at den daglige forvaltning av midlene legges til daglig leder eller til et livsforsikringsselskap eller verdipapirforetak som har tillatelse til å drive aktiv forvaltning. Det er imidlertid styrets ansvar å fastsette retningslinjer, rammer og strategi for forvaltningen av pensjonsordningens midler. Slike krav til organisering av kapitalforvaltningen følger av pensjonskasseforskriften § 9 første ledd nr 1 som gir forskrift av 23. april 1997 nr 377 om forsikringsselskapers kapitalforvaltning § 4 tilsvarende anvendelse. Krav til styret i en pensjonskasse følger av pensjonskasseforskriften § 6 som fastsetter at pensjonskasser skal ha et styre på minimum 4 personer, hvorav minimum 2 av disse skal velges av og blant medlemmene, med mindre annet er godkjent av Kredittilsynet. 1968-reglene § 3 nr 1 har en tilnærmet tilsvarende bestemmelse for privat tjenestepensjonsordning som er opprettet i form av pensjonskasse.

Foretak som har opprettet pensjonsforsikring gjennom forsikringsselskap, skal opprette en styringsgruppe dersom pensjonsordningen har 15 eller flere medlemmer, jf **annet ledd**. Styringsgruppen skal bestå av minst 3 personer, hvorav minst én av disse velges av og blant medlemmene. Med medlemmer menes både eiere i foretaket, ansatte og alders- og uførepensjonister, jf definisjonen av medlem i lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav b.

Tredje ledd angir styringsgruppens kompetanse. Styringsgruppen skal uttale seg om saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen. Videre skal regelverket behandles av styringsgruppen både før det vedtas av foretaket og inngår i forsikringsavtalen, og forut for eventuelle endringer. Behandling før regelverket er vedtatt forutsetter at styringsgruppen opprettes før regelverket kan fastsettes. Regelverket er definert i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav b.

Til § 2-5

Bestemmelsene i paragrafen viderefører 1968-reglene § 2 første og annet ledd om livsforsikringsselskapets ansvar for å kontrollere at de forsikringsavtaler som selskapet inngår, er i samsvar med gjeldende regelverk. Paragrafens bestemmelser tar sikte på å bidra til å lette den offentlige kontroll med foretakspensjonsordningene som er nødvendig ut fra bl a skattemessige hensyn. Bestemmelsene er ikke på noen måte ment å begrense Kredittilsynets tilsynsansvar for foretakspensjonsordningene,

jf lovutkastet § 2-7. Dersom et livsforsikringselskap likevel inngår forsikringsavtale som helt eller delvis ikke er i samsvar med lov om foretakspensjon og tilhørende forskrifter, vil forholdet bare få offentligrettslige virkninger. Kredittilsynet vil etter forslaget til § 2-7 kunne gi pålegg og for øvrig iverksette sanksjoner i medhold av tilsynsloven og bestemmelsene i lovutkastet § 2-7 i tilfeller der en foretakspensjonsforsikring med skattefordel ikke er i samsvar med loven om foretakspensjon. Lovutkastet § 2-5 tar mao ikke sikte på å regulere privatrettslige virkninger av et livsforsikringselskaps manglende kontroll i forholdet mellom foretaket og livsforsikringselskapet.

Til § 2-6

Paragrafen regulerer forhold av betydning for ligningen.

Første ledd krever at både regelverket, premiekvitteringer og alle meldinger til ligningsmyndighetene skal påføres en betegnelse som viser at dokumentene gjelder en foretakspensjon i henhold til loven her. De dokumentene som skal gis en slik betegnelse, er alle dokumenter som vil kunne være av betydning for ligningen. Med premiekvittering menes i denne sammenheng all dokumentasjon for innbetalinger til pensjonsordningen, enten det gjelder innbetaling av årets premie eller tilskudd til premiefond eller pensjonistenes overskuddsfond. Med melding skal forstås all kommunikasjon med eller oppgaver til ligningsmyndighetene vedrørende pensjonsordningen.

Annnet ledd presiserer at premiekvitteringene og meldingene skal inneholde spesifiserte opplysninger over alle innbetalinger og tilskudd til ordningen i inntektsåret.

Tredje ledd fastsetter at det skal angis særskilt når premiefondsmidler benyttes til å dekke årets premie. Dette gjelder i forhold til ligningsmyndighetene. Like viktig er det imidlertid at det gis opplysninger til forsikringselskapet eller pensjonskassen om innbetalinger til pensjonsordningen med premiefondsmidler når premiefondet forvaltes i bank eller annet selskap. Således sikres at det ikke kreves fradrag to ganger for samme beløp. Tilsvarende skal det angis og opplyses om midler som tilbakeføres til foretaket fra premiefondet. Dette er også begrunnet med kontrollhensyn i forhold til skattereglene, fordi tilbakeført beløp vil være skattepliktig inntekt for foretaket. For øvrig er oppgaveplikten til ligningsmyndighetene nærmere regulert i ligningsloven med tilhørende forskrifter.

Fjerde ledd viderefører gjeldende prinsipp om at ligningsmyndighetene uten nærmere undersøkelser skal kunne legge til grunn at foretakspensjonsordningen er i overensstemmelse med loven når de dokumenter som nevnt i første ledd er gitt en betegnelse som angitt. Både foretaket, forsikringselskap, pensjonskasse og selskap som forvalter premiefond er ansvarlige for at dokumentene er gitt korrekt betegnelse og at betegnelsen er dekkende, samt at de opplysningene som er gitt etter denne paragrafen er fullstendige og korrekte.

Til § 2-7

Både livsforsikringselskaper, herunder filialer i Norge av utenlandske livsforsikringselskaper, og pensjonskasser er underlagt tilsyn av Kredittilsynet, jf lov av 7. desember 1956 nr 1 om tilsynet for kredittinstitusjoner, forsikringselskaper og verdipapirhandel mv (Kredittilsynet) § 1 nr 4 og 14. Etter forslaget til endring av skatteloven gis foretaket og foretakspensjonsordningens medlemmer en gunstig skattemessig behandling. Det er et vilkår at pensjonsordningen oppfyller de krav som er fastsatt i loven om foretakspensjon. På denne bakgrunn mener utvalget at det

er behov for at foretakspensjonsordningen som sådan underlegges offentlig tilsyn. På den måten vil det kunne føres kontroll bl a med at forsikringsavtaler, vedtekter og pensjonsplaner er i samsvar med vilkårene for skattebegunstigelse som følger av lov om foretakspensjon.

Lovutkastet § 2-7 **første ledd** bestemmer at tilsynsansvaret for foretakspensjonsordninger legges til Kredittilsynet. For så vidt gjelder tilsynet med forsikringsvilkår innebærer imidlertid EØS-avtalen (EØS-regler som svarer til Rdir 92/96/EØF art 29) visse begrensninger for Kredittilsynets adgang til løpende å kreve opplysninger fra livsforsikringsselskapene, dvs at selskapene ikke kan underlegges en rapporteringsplikt for forsikringsvilkårene. Kredittilsynet må likevel kunne innhente de forsikringsvilkårene som Kredittilsynet mener det trenger for å kunne utføre sitt verv. Det vises i denne sammenheng til tilsynsloven § 4 nr 4 og til "*Tjenestepensjonsforsikring i utenlandske livsforsikringsselskaper*" i avsnitt 4.1.1 i de alminnelige merknader.

Kredittilsynets alminnelige påleggskompetanse er hjemlet i tilsynsloven § 4. Etter § 4 nr 9 kan Kredittilsynet pålegge de institusjoner som det har tilsyn med å rette på forholdet dersom institusjonens organer har handlet eller forsømt seg i strid med sine plikter etter lovgivning eller vedtekter. I medhold av denne bestemmelsen vil Kredittilsynet ved overtredelse av reglene om forvaltning av en foretakspensjonsordnings midler kunne pålegge vedkommende livsforsikringsselskap/pensjonskasse å rette på forholdet. Det samme gjelder ved overtredelse av reglene om beregning av pensjonsytelser og overskuddsdeling. Kredittilsynet setter normalt en frist for vedkommende institusjon til å rette på forholdet.

Annet og tredje ledd gir Kredittilsynet tilsvarende påleggskompetanse for de tilfeller en pensjonsordning er eller forvaltes i strid med lov eller forskrift eller dersom beregning eller fordeling av midler er foretatt i strid med gjeldende regler. Utvalget mener det er hensiktsmessig med en særlig påleggshjemmel i loven om foretakspensjon. På bakgrunn av at mange av lovens bestemmelser om beregning og fordeling av midler retter seg mot pensjonsordningen som sådan, er bestemmelsen i tredje ledd nødvendig ettersom tilsynsloven § 4 nr 9 etter sin ordlyd gjelder ved overtredelse av forsikringsselskapets/pensjonskassens plikter, jf «sine plikter».

Lovutkastets regler om beregning av pensjonsytelsene, jf kapittel 5, inneholder enkelte skjønnsmessige bestemmelser. Det vises i denne sammenheng til § 5-3 om forholdsmessighetsprinsippet. § 5-3 tar sikte på å oppnå en viss fordelingsmessig rimelighet for så vidt gjelder nivået på pensjonsytelser til høytlønte og lavtlønte. Etter utvalgets syn bør Kredittilsynet ha myndighet til å overprøve det skjønn som ligger til grunn for pensjonsplanene. **Tredje ledd** gir hjemmel for Kredittilsynet til å gi pålegg om endret beregning av pensjonsytelsene dersom Kredittilsynet finner at beregningen virker klart urimelig. Hensikten med bestemmelsen er å gi Kredittilsynet mulighet til å gripe inn overfor åpenbare skjevheter.

Fjerde ledd omhandler de sanksjoner som Kredittilsynet kan iverksette dersom etatens pålegg ikke etterkommes. Bestemmelsen gir anvisning på andre sanksjoner enn de som er hjemlet i tilsynsloven, jf § 10 om straff og tvangsmulkt. Etter den foreslåtte bestemmelsen gis Kredittilsynet hjemmel bl a til å kreve at foretakspensjonsordningens styre/styringsgruppe skiftes ut. Kredittilsynet kan i medhold av den foreslåtte bestemmelsen også vedta å avvikle foretakspensjonsordningen. Bestemmelsene bygger på 1968-reglene § 17. I praksis har Kredittilsynet iverksatt sanksjoner etter § 17 utelukkende overfor pensjonsfond.

Bestemmelsen i **femte ledd** pålegger Kredittilsynet en plikt til skriftlig å meddele Skattedirektoratet om avviklingsvedtak fattet i medhold av fjerde ledd.

10.3 KAPITTEL 3 MEDLEMSKAP I PENSJONSORDNINGEN

10.3.1 Innledning

Lovutkastet kapittel 3 inneholder bestemmelser om hvilke vilkår foretakspensjonsordningens regelverk kan fastsette for opptak av medlemmer i ordningen. Hovedregelen etter forslaget er at pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere med hel- eller deltidsstilling i foretaket som har fylt 20 år. Utvalgets forslag er utformet slik at enkelte særlige grupper av arbeidstakere med svak tilknytning til foretaket, ikke skal opptas som medlemmer i ordningen, med mindre annet er bestemt i regelverket for ordningen. Det er dermed ingenting i veien for at arbeidsgiveren fastsetter lempeligere vilkår for opptak i pensjonsordningen dersom han ønsker det.

10.3.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 3-1

Første ledd fastslår at når foretak oppretter foretakspensjonsordninger der premien skal gi grunnlag for inntektsfradrag, skal det i regelverket være bestemmelser om medlemskap og opptak av medlemmer. «Regelverket» er foretakets pensjonsforsikringsavtale med tilhørende vilkår og pensjonsplan, eller hvis pensjonsordningen opprettes i en pensjonskasse; vedtektene for en pensjonskasse med tilhørende pensjonsplan, jf lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav b.

Annet ledd åpner for at det i regelverket kan gjøres unntak fra lovens medlemskapsbestemmelser eller fastsettes særlige vilkår for grupper av arbeidstakere. Slike bestemmelser må være i samsvar med loven med tilhørende forskrifter.

Til § 3-2

Første ledd gir hovedregelen om opptak i pensjonsordningen. Det er bare arbeidstakere i foretaket som kan opptas som medlemmer i pensjonsordningen. Andre arbeidstakere kan tas opp som medlem i pensjonsordningen dersom Kredittilsynet samtykker.

Annet ledd åpner for at også arbeidsgiveren og annen person som må anses som innehaver av foretaket, kan være medlem av pensjonsordningen. Hvilke personer som her skal regnes som innehaver av foretaket forutsettes fastsatt i forskrift. Bestemmelsene om arbeidstakere i deltidsstilling i lovutkastet § 3-5 gjelder tilsvarende.

Tredje ledd viderefører regelen i 1968-forskriften § 4 første ledd. Etter den foreslåtte bestemmelsen kan personer som ikke er obligatorisk trygdet etter lov om folketrygd ikke være medlem av en foretakspensjonsordning, med mindre annet er fastsatt i forskrift gitt i medhold av lov om foretakspensjon. Regelen har sin bakgrunn i at foretakspensjonsordninger vil være nettoordninger, tett knyttet til folketrygden, jf. lovutkastet § 2-1 første ledd. Bestemmelsen har særlig betydning for utlendinger som midlertidig arbeider i Norge og for nordmenn som tar arbeid i utlandet for det foretak eller konsern de arbeider for i Norge. Arbeidstakere som ikke er obligatorisk trygdet etter folketrygdloven, reiser også særlige skattepørsmål. Det foreslås derfor at Kongen i forskrift kan bestemme at personer som ikke er obligatorisk trygdet likevel kan være medlem av pensjonsordningen. Utvalget er kjent med at Kredittilsynet i henhold til gjeldende regler har godkjent en del personer som medlemmer av tjenstepensjonsordninger til tross for at de ikke omfattes av folketrygden. Utvalget forutsetter at disse godkjennelser fortsatt har gyldighet inntil ny forskrift er fastsatt i medhold av § 3-2 tredje ledd og det er foretatt ny prøving av om betingelsene for medlemskap fortsatt er til stede.

I Rett til medlemskap

Til § 3-3

Første ledd fastslår at foretakspensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år, med mindre annet følger av regler i lov om foretakspensjon med tilhørende forskrifter. Det kan fastsettes lavere alder i regelverket. Bestemmelsen innebærer at arbeidstakere som har fylt 20 år, har rett til å tas opp i pensjonsordningen. Bestemmelsen innebærer en endring i forhold til gjeldende regler, jf 1968-forskriften § 4 annet ledd bokstav b.

Det forhold at alle arbeidstakere omfattes av ordningen innebærer at det ikke er adgang for arbeidstakere til å reservere seg mot å bli tatt opp som medlem. Regelen innebærer en endring av gjeldende praksis. Det vises til omtale i "[Reservasjonsrett](#)" i avsnitt 6.2.3.2 i de alminnelige merknader.

Annet ledd fastsetter at en arbeidstaker skal være medlem av foretakspensjonsordningen selv om det på grunn av lønnsnivået for tiden ikke opptjenes rett til pensjon utover ytelsene fra folketrygden. Den foreslåtte bestemmelse innebærer en endring i forhold til gjeldende regler. Etter lovutkastet § 4-2 annet ledd skal tjenestetiden regnes fra første arbeidsdag i foretaket. Medlemstid vil derfor ha selvstendig betydning for opptjeningen av rettigheter, f eks dersom den ansatte først etter en viss ansettelsestid starter å tjene opp pensjon utover pensjon som opparbeides i folketrygden. Medlemskap i pensjonsordningen har også betydning for den ansattes rett til uføredekning og sikring av etterlatte.

Tredje ledd bestemmer at arbeidstakere som er medlemmer av en annen foretakspensjonsordning som foretaket betaler premie eller avgift til og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi, ikke skal være medlemmer av foretakspensjonsordningen, med mindre annet er fastsatt i regelverket, jf definisjonen av pensjonsordning i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav a. Bestemmelsens formål er å hindre dobbeldekning, dvs sikre at én enkelt arbeidstaker bare blir medlem av én pensjonsordning dersom foretaket betaler premie og tilskudd til flere. Bestemmelsen viderefører 1968-reglene § 4 annet ledd bokstav e.

Til § 3-4

Første ledd bestemmer at en arbeidstaker som ansettes av foretaket og som fyller vilkårene for medlemskap, skal opptas som medlem i pensjonsordningen fra første arbeidsdag i foretaket. Den foreslåtte bestemmelsen innebærer en endring i forhold til gjeldende regler som gir adgang til å sette som vilkår for opptak i pensjonsordningen at arbeidstakere over 25 år har vært i arbeidsgiverens tjeneste i ett år, jf 1968-reglene § 4 annet ledd bokstav b.

Annet ledd gjelder nye arbeidstakere med opptjent pensjon fra annet arbeidsforhold. Når slike arbeidstakere tas opp som medlem i pensjonsordningen, kan foretaket kreve at arbeidstakeren gir forsikringsselskapet eller pensjonskassen opplysninger om slike rettigheter. Det vil kunne ha betydning i forhold til regler om medregning, jf lovutkastet §§ 4-11 flg.

Tredje ledd fastslår at forsikringsvirksomhetsloven § 7-8 med tilhørende forskrift gjelder ved flytting til pensjonsordningen av premiereserve og andre midler knyttet til fripolise for opptjent pensjon. Flytting av midler knyttet til fripolise er en rettighet for fripoliseinnehaveren. Annet punktum presiserer derfor at det ikke kan settes som vilkår for medlemskap at midlene blir flyttet til pensjonsordningen.

Til § 3-5

Første ledd bestemmer at arbeidstakere som har mindre enn en femdel av full stilling i foretaket, ikke skal være medlem av pensjonsordningen, med mindre annet er fastsatt i regelverket. Det følger motsetningsvis av dette at arbeidstakere som *har* en femdel av full stilling eller mer, *skal* tas opp i ordningen. Regelen betyr at de som har mindre enn en femdel av full stilling i foretaket som utgangspunkt ikke har rett til å bli medlem i pensjonsordningen. Arbeidsgiveren kan likevel fastsette lempeligere regler i regelverket for foretakspensjonsordningen. Den foreslåtte bestemmelsen innebærer en endring av gjeldende rett. Etter gjeldende regler kan det settes som vilkår for opptak i pensjonsordningen at arbeidstakeren har en arbeidstid som utgjør minst halvparten av full arbeidstid i tilsvarende stilling, jf 1968-reglene § 4 annet ledd bokstav a.

Annet ledd bestemmer at opptjent pensjon for deltidsansatte skal utgjøre en forholdsmessig del av den pensjon som ville vært opptjent dersom arbeidstakeren hadde hatt fulltidsstilling. Gjeldende regler har ikke regler for beregning av pensjonsytelsene til deltidsansatte. Den foreslåtte bestemmelsen er nærmere omtalt i "[Minstekrav til deltidsarbeid](#)" i avsnitt 6.2.4.1 i de alminnelige merknader hvor det fremgår at de deltidsansattes stilling dermed styrkes.

Til § 3-6

Første ledd slår fast at sesongarbeidere som i løpet av et kalenderår utfører arbeid i foretaket som tilsvarer mindre enn en femdel av tilsvarende fulltidsstilling, ikke skal være medlem av pensjonsordningen med mindre annet er fastsatt i regelverket for pensjonsordningen. Det følger motsetningsvis av dette at sesongarbeidere som utfører arbeid i foretaket som *utgjør* en femdel av fulltidsstilling eller mer, *skal* tas opp i ordningen. Etter gjeldende regler er det adgang til å sette som vilkår at en sesongarbeider bare skal opptas i pensjonsordningen hvis vedkommende har arbeidet hos arbeidsgiveren i minst 130 uker i løpet av de siste fem år og minst 20 uker hvert av disse 5 årene (nærmere 40 pst stilling), jf 1968-reglene § 4 annet ledd bokstav a.

Annet ledd gir arbeidsgiveren adgang til å kreve en noe fastere tilknytning over tid før sesongarbeidere gis rett til opptak i pensjonsordningen. Etter bestemmelsen kan arbeidsgiveren i regelverket fastsette at en sesongarbeider bare skal opptas som medlem dersom det arbeid som er utført i løpet av de siste tre år, for hvert år utgjør minst en femdel av full stilling i foretaket. Den foreslåtte bestemmelsen harmonerer med lovutkastet § 3-5 om deltidsarbeidere ved at begge bestemmelser stiller krav om en femdel av full stilling for rett til å bli tatt opp i ordningen.

Til § 3-7

Første ledd bestemmer at arbeidstakere 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. Bestemmelsen omfatter både permisjoner arbeidstakeren har rett til i henhold til lov og permisjon etter avtale. I sistnevnte tilfelle er lovbestemmelsen fravikelig, jf annet ledd. Gjeldende regler har ikke bestemmelser om rett til opptjening av pensjon under permisjoner. Praksis med hensyn til opptjening av pensjon under permisjon kan derfor variere fra arbeidsgiver til arbeidsgiver.

Permisjoner arbeidstakeren har rett til i henhold til lov, vil f eks være svangerskapspermisjon, permisjon i forbindelse med adopsjon og forlenget uttak av fød-

sels- og adopsjonspenger i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet (tidskontoordning) etter folketrygdloven.

Den foreslåtte bestemmelsen innebærer en vesentlig styrking av de ansattes rettigheter, ved at det nå blir lovbestemt at de skal være medlemmer i foretakspensjonsordningen og dermed få pensjonsopptjening i forbindelse med lovbestemte permisjoner. Slike permisjoner anses som et ledd i arbeidsforholdet, og tilknytningen til foretaket er så sterk at utvalget mener det er naturlig at medlemskapet i pensjonsordningen opprettholdes under permisjonen.

Bestemmelsen må ses i sammenheng med reglene om omsorgsopptjening i lovutkastet § 4-14 tredje ledd.

Annet ledd fastslår at ved permisjoner som ikke er lovfestet, men som arbeidstaker har fått ved avtale med arbeidsgiveren, herunder i henhold til tariffavtale, står arbeidsgiveren fritt til å fastsette særlige bestemmelser i regelverket om opptjening av pensjon under permisjonen, og eventuelt også at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet. Hensynet til fleksibilitet og foretakenes økonomi begrunner regelen. Bestemmelsen omfatter ikke det en arbeidsrettslig benevner permittering av arbeidstakere, og omfatter heller ikke de særlige spørsmål som kan oppstå ved arbeidskonflikter. Bestemmelsen er ikke utformet med sikte på slike tilfeller. I forbindelse med arbeidsrettslige konflikter som streik og lock-out, fortsetter arbeidsforholdet selv om ansatte kan bli permittert under konflikten. Utvalget antar at det ikke vil være behov for særlige regler på dette området unntatt i tilfelle av konflikter av lengre varighet. Utvalget forutsetter at det i regelverket for den enkelte pensjonsordning fastsettes regler for slike tilfeller etter behov.

Til § 3-8

Paragrafen viderefører 1968-reglene § 4 annet ledd bokstav d. Regelen har bakgrunn i forsikringstekniske faktorer der beregningen av risiko skjer ut fra friske arbeidstakere som tas opp i ordningen, og sannsynlighetsberegninger over bl a sykdom og ulykker som ventes å inntre i framtiden. Utvalget har i lovutkastet § 3-4 første ledd foreslått at nye arbeidstakere skal opptas som medlemmer i foretakspensjonsordningen fra første arbeidsdag i foretaket. Som en følge av dette er det naturlig at en arbeidstaker som ikke begynner å arbeide på det tidspunkt han skal på grunn av at han ikke er arbeidsfør, først blir medlem av pensjonsordningen når han begynner å arbeide i stillingen.

II Eldre og pensjonerte arbeidstakere

Til § 3-9

Første ledd fastslår at hovedregelen om medlemskap også gjelder for eldre arbeidstakere. Etter bestemmelsen skal en arbeidstaker være medlem av pensjonsordningen selv om han på opptakstidspunktet har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen. De någjeldende regler mangler uttrykkelige regler om de eldre arbeidstakeres stilling, bortsett fra adgangen til å sette som vilkår at arbeidstakere ved opptakelse i pensjonsordningen har en viss tid igjen til pensjonsalderen, høyst 10 år, jf 1968-reglene § 4 annet ledd bokstav c. I praksis har bestemmelsen i mange tilfeller ført til at arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen er blitt holdt utenfor pensjonsordningen eller er gitt lavere ytelser enn yngre arbeidstakere. Utvalgets forslag tar som utgangspunkt og det normale at også eldre arbeidstakere skal være medlemmer, men åpner samtidig for mer nyanserte løs-

ninger. For en nærmere omtale av eldre arbeidstakere vises det til "*Eldre arbeidstakere*" i avsnitt 6.2.5 i de alminnelige merknader.

Annet ledd gir arbeidsgiveren en adgang til i regelverket å gjøre unntak fra hovedregelen om at eldre nyansatte arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen skal være medlem av foretakspensjonsordningen. Arbeidsgiveren kan i regelverket sette som vilkår at arbeidstakere som har mindre enn et fastsatt antall år igjen til pensjonsalderen, ikke skal tas opp som medlemmer av pensjonsordningen, eller at disse bare skal opptas på særskilte vilkår.

Tredje ledd fastslår at bestemmelser i regelverket om medregning av tidligere tjenestetid ikke skal gjelde for arbeidstakere som på opptakelsestidspunktet har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen. Bestemmelsens formål er å bidra til å dempe kostnadene forbundet med medregning i forhold til eldre arbeidstakere. Arbeidsgiver er gitt anledning til å fravike denne bestemmelsen i regelverket.

Til § 3-10

Første ledd fastslår at førtidspensjonerte arbeidstakere som hovedregel ikke skal være medlem av pensjonsordningen. Opptjening av rettigheter i en foretakspensjonsordning vil normalt forutsette at vedkommende fortsatt er i arbeid, og opptjening av pensjon er nøye bundet til pensjongivende lønn. Når arbeidstakeren går av med pensjon, er det naturlig at opptjening i ordningen opphører. Forslaget innebærer imidlertid fleksibilitet for arbeidsgiver ved at annet kan fastsettes i regelverket eller i avtale om førtidspensjonering.

Annet ledd er en særregel som gir arbeidsgiveren mulighet til å fastsette i regelverket at arbeidstakere som mottar Avtalefestet Pensjon (AFP), kan fortsette å være medlem av pensjonsordningen. Medlemstid etter denne bestemmelsen vil bli regnet som tjenestetid etter lovutkastet § 4-2 første ledd. For en nærmere omtale vises det til "*Førtidspensjonerte arbeidstakere*" i avsnitt 6.2.6 i de alminnelige merknader. Enten arbeidsgiveren velger å la arbeidstakere som mottar AFP fortsette som medlemmer, eller å la medlemskapet opphøre, skal den regelen som velges gjelde alle arbeidstakere i foretaket som benytter seg av AFP-ordningen.

Til § 3-11

Første ledd regulerer situasjonen for arbeidstakere som fortsetter å arbeide i foretaket etter at de har nådd pensjonsalderen. Disse beholder sitt medlemskap i pensjonsordningen.

Annet ledd fastslår at retten til utbetaling fra pensjonsordningen utsettes så lenge og i samme forhold som arbeidstakeren mottar lønn fra foretaket. Bestemmelsen innebærer at en arbeidstaker som har full lønn, ikke samtidig kan få pensjon fra foretakets pensjonsordning. Har arbeidstakeren deltidsstilling, får han pensjon for den delen han ikke arbeider. Forslag til opptjeningsregler for arbeidstakere som har nådd pensjonsalderen følger av lovutkastet § 4-5.

10.4 KAPITTEL 4 OPPTJENING AV PENSJON

10.4.1 Innledning

Lovutkastet kapittel 4 inneholder bestemmelser som innebærer viktige endringer i forhold til gjeldende rett. Dette gjelder endring av opptjeningsprinsipp, av minste tjenestetid og innføring av opptjening av pensjonsrettigheter under omsorgsfravær.

Del I (§§ 4-1 til og med 4-5) inneholder regler om pensjonsalder, krav til tjenestetid for å få rett til fulle ytelser etter pensjonsplanen, obligatorisk lineær opptjening,

opptjening ved skifte av stilling i foretaket og opptjening for arbeidstakere som arbeider utover oppnådd pensjonsalder.

Del II (§§ 4-6 til og med 4-10) inneholder bestemmelser om sikring av opptjente rettigheter for medlemmer som slutter å arbeide i foretaket av andre årsaker enn nådd pensjonsalder.

Del III (§§ 4-11 til og med 4-13) har bestemmelser om adgang til å medregne tidligere tjenestetid og opptjent pensjon fra medlemskap i annen pensjonsordning, samt regler om praktisk gjennomføring av medregning. Medregning innebærer at opptjening i den tidligere ordningen påvirker hvor stor pensjonsopptjeningen blir i den nye ordningen. Gjeldende regler åpner for adgang til medregning, men har ikke nærmere bestemmelser om medregning.

Del IV (§§ 4-14 til og med 4-19) inneholder bestemmelser om opptjening av foretakspensjon under omsorgsfravær for barn. Bestemmelsene regulerer hvem som har rett til slik opptjening, pensjonsplan for omsorgsopptjent pensjon og nærmere regler om hvordan opptjening skjer. Videre gis det regler om etablering av en Omsorgspool for å organisere og gjennomføre ordningen med omsorgsopptjent pensjon, herunder regler om opplysningsplikt til Omsorgspoolen. Utvalget foreslår at tre grunnleggende krav må tilfredsstilles før det gis omsorgsopptjening i en foretakspensjonsordning. Disse kravene er for det første at vedkommende må ha opptjent omsorgspoeng i folketrygden gjennom omsorg for barn, for det andre at vedkommende har vært medlem i en foretakspensjonsordning i ett år før eller etter omsorgsfraværet, og for det tredje at vedkommende har vært i yrkesaktivt arbeid i tre år etter omsorgsfraværet.

Del V (§§ 4-20 og 4-21) har regler om registrering av fripoliser i et Fripoliserregister og sammenslåing av fripoliser.

10.4.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

I Alminnelige regler

Til § 4-1

Første ledd stiller krav om at pensjonsalderen skal være fastsatt i regelverket. Pensjonsalderen er den alderen medlemmet tidligst kan gå av med alderspensjon og samtidig det tidspunktet som normalt vil være utgangspunktet for beregning av samlet tjenestetid, jf lovutkastet § 4-2. Dagens minstekrav til pensjonsalder på 67 år videreføres.

Annet ledd bygger på 1968-reglene § 5 nr 3 og gir Kongen myndighet til å gjøre unntak fra pensjonsalderen i første ledd. Unntak kan gjøres for stillinger som medfører fysisk eller psykisk belastning som gjør at det vil være uforsvarlig å opprettholde et krav om en aldersgrense på 67 år. Det samme gjelder der stillingen krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for en forsvarlig utføring av arbeidet.

Til § 4-2

Første ledd stiller krav om at det i regelverket skal være fastsatt en minste tjenestetid i foretaket på 35 år for å ha rett til fulle pensjonsytelser. Bestemmelsen innebærer en endring av 1968-reglene § 6 nr 1 bokstav d som stiller krav om minste tjenestetid på 30 år. For en nærmere begrunnelse av forslaget om økt tjenestetid vises det til "*Krav til tjenestetid*" i avsnitt 6.3.2. i de alminnelige merknadene. Ved

kortere tjenestetid enn 35 år avkortes ytelsene forholdsmessig, jf lovutkastet § 4-3 første ledd.

I gjeldende regler er det ingen maksimalgrense for tjenestetid. Etter utvalgets vurdering bør det ikke være anledning til å kreve lengre tjenestetid enn full opptjenings- og tjenestetid etter lov om folketrygd. Bestemmelsen fastsetter derfor et øvre tak på 40 år. De foretakspensjonsordninger som før denne lovens ikrafttredelse i sitt regelverk har en tjenestetid på mindre enn 35 år, kan videreføre sin tjenestetid innenfor rammen av overgangsbestemmelsen i § 16-2 fjerde ledd.

Annex ledd regulerer utgangspunktet for beregning av tjenestetiden ved nyansettelser i foretak som har foretakspensjonsordning. Det skal være første faktiske arbeidsdag i foretaket, jf lovutkastet § 3-4 første ledd. Datoen for ansettelse eller tiltrødelsesdato er således uten betydning i denne sammenheng.

Ved opprettelse av foretakspensjonsordning i et foretak skal tjenestetiden som hovedregel regnes fra tidspunktet for opprettelsen av ordningen. Det er adgang til å legge et tidligere tidspunkt til grunn, likevel slik at utgangspunktet for beregning av tjenestetid ikke kan være tidligere enn den enkelte arbeidstakers første faktiske arbeidsdag. Dersom tjenestetid før opprettelse av ordningen skal regnes med i samlet tjenestetid, må det fremgå av regelverket. Det vil etter utvalgets syn sikre at alle ansatte får lik behandling. Bestemmelsen har et noe annet innhold enn 1968-reglene § 6 annet ledd bokstav b, der det kan ses bort fra tjenestetid før pensjonsordningen ble opprettet. Bestemmelsen må ses i sammenheng med lovutkastet § 9-2 tredje ledd.

Tredje ledd regulerer hvordan tjenestetiden skal beregnes når arbeidstakeren på grunn av uførhet eller død ikke vil kunne arbeide i foretaket helt frem til pensjonsalderen.

Når medlemmet får uførepensjon etter ordningen, vil tjenestetiden regnes helt fram til det tidspunkt vedkommende tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon, jf lovutkastet § 4-1. Perioden medlemmet har vært i arbeid er således ikke avgjørende. Tilsvarende vil det ved beregning av pensjon til etterlatte legges til grunn en tjenestetid fram til det tidspunktet avdøde tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon.

Til § 4-3

Paragrafen innfører et obligatorisk lineært opptjeningsystem. For en nærmere omtale av det lineære opptjeningsystemet og forskjellene mellom dette systemet og det tradisjonelle opptjeningsystemet vises det til omtale i "*Det lineære prinsipp*" i avsnitt 4.2 og "*Lineær opptjening*" i 6.3.3 i de alminnelige merknader.

Første ledd fastsetter at det enkelte medlems pensjonsrettigheter skal opptjenes forholdsmessig etter faktisk tjenestetid sett i forhold til den tjenestetid arbeidstakeren vil ha ved oppnådd pensjonsalder og til enhver tid gjeldende lønn. Med samme nominelle lønn i hele tjenestetiden og en opptjenings- og tjenestetid ved pensjonsalderen på 35 år, vil arbeidstakeren hvert år ha opptjent 1/35 av full pensjon etter pensjonsplanen. For en arbeidstaker som blir værende i samme stilling helt fram til vedkommende kan fratru med alderspensjon, vil det imidlertid være uten betydning hvordan retten til pensjon er opptjent.

Opptjente rettigheter sikres ved at det hvert år må avsettes midler til premiereserven som tillagt avkastning skal finansiere den pensjon som opptjenes i løpet av året, jf lovutkastet § 9-2 første ledd. I år med lønnsøkning vil det, i tillegg til premie basert på endret lønn, måtte innbetales et beløp for manglende premiereserve. Det vises til lovutkastet §§ 9-1 og 9-2 og merknadene til disse paragrafer.

Annet ledd omhandler de tilfellene der arbeidstakeren skifter stilling i foretaket og den nye stillingen har en annen pensjonsalder enn den medlemmet fratrer. Bestemmelsen gjelder både de tilfellene der den nye stillingen har en høyere pensjonsalder og der den er lavere.

Opptjent pensjon skal beregnes særskilt for hver av stillingene. Det kan ikke gjøres unntak fra den særskilte beregningen uten at det fremgår av regelverket. Regelverket kan imidlertid ha bestemmelser om at det skal tas utgangspunkt i samlet tjenestetid i foretaket og pensjonsalderen i den nye stillingen. Hvis bestemmelsen benyttes, skal det om nødvendig utstedes en fripolise direkte til medlemmet for å sikre at vedkommende ikke taper rett til opptjent pensjon frem til stillingsskiftet. Fripolisen skal utstedes etter reglene i lovutkastet §§ 4-7 til og med 4-9.

Til § 4-4

Paragrafen regulerer hvordan medlemmet opptjener pensjon etter et skifte av stilling i foretaket når stillingsskiftet fører til redusert arbeidstid eller lavere lønn. Det skal normalt regnes som skifte av stilling når arbeidstakeren før den fastsatte pensjonsalderen i vesentlig grad endrer sine arbeidsoppgaver eller arbeidstid i foretaket. Det stilles ikke her krav om at det formelt sett skjer et stillingsskifte.

Første ledd gjelder tilfeller der arbeidstakeren går over fra full til redusert stilling. Full stilling er i denne sammenheng det partene i det konkrete arbeidsforholdet rent tidsmessig har definert som full stilling. Hva som regnes for full stilling kan dermed variere både innen samme foretak og fra foretak til foretak.

Fra tidspunktet for skifte av stilling skal opptjent pensjon utgjøre en forholdsmessig del av hva opptjent pensjon ville ha vært om vedkommende hadde fortsatt i full stilling. Ved overgang til halv stilling vil opptjent pensjon således være halvparten av det den ville vært om vedkommende hadde fortsatt i full stilling. Regelen innebærer en styrking av den deltidsansattes mulighet til opptjening av pensjon i forhold til dagens regler.

For medlemmer som ved oppnådd pensjonsalder, jf lovutkastet § 4-1, har en samlet tjenestetid utover kravet til tjenestetid som gjelder i henhold til pensjonsordningens regelverk, jf lovutkastet § 4-2 første ledd, kan det ses bort fra at tjenestetid utover det fastsatte krav er år i deltidsstilling i foretaket. Dette kan bl a gjelde medlemmer som går over i deltidsstilling i de siste år av sin yrkesaktive periode. Utvalget har funnet det rimelig å åpne for unntak fra hovedregelen om forholdsmessig beregning av pensjonen for medlemmer med svært lang medlemstid, bl a av hensyn til å motivere til fortsatt yrkesdeltakelse for personer i høy alder.

Annet ledd bokstav a fastsetter hvordan pensjon opptjenes når medlemmet får redusert lønn på grunn av et stillingsskifte eller annen endring av arbeidsoppgavene. Fra datoen for skiftet skal opptjent pensjon som hovedregel beregnes på grunnlag av den nye lønnen. Regelverket kan fastsette at en høyere lønn skal legges til grunn, likevel ikke slik at lønnen settes høyere enn tidligere lønn.

Etter **annet ledd bokstav b** skal tjenestetiden før endringsdatoen medregnes.

Det skal utstedes en fripolise til arbeidstakeren etter reglene i lovutkastet §§ 4-7 til 4-9 hvis det er nødvendig for å sikre at vedkommende ikke taper opptjent pensjon fram til endringstidpunktet, jf **annet ledd bokstav c**.

Til § 4-5

Første ledd regulerer de tilfellene der arbeidstakeren ikke har opptjent full pensjon i ordningen ved oppnådd pensjonsalder og ikke går av med alderspensjon på dette tidspunktet. Utvalget vil stimulere til fortsatt yrkesdeltakelse og foreslår at

arbeidstakeren i en slik situasjon skal få godskrevet etterfølgende tjenestetid, jf. også lovutkastet § 3-11 første ledd. For øvrig gjelder bestemmelsene i § 4-4 tilsvarende. Det vises til merknaden til denne paragrafen.

Annet ledd gjelder arbeidstakere som ved oppnådd pensjonsalder har opptjent full pensjon, men som likevel velger å fortsette som arbeidstaker i foretaket. Det skal da ikke utbetales både pensjon og lønn, se lovutkastet § 3-11 annet ledd, men foretas en omregning av pensjonen på det tidspunktet arbeidstakeren blir pensjonist. Omregningen skal skje på fratredelsestidpunktet på grunnlag av den premiereserven som da er knyttet til opptjent pensjon. Kontantverdien av ytelsene skal være den samme før og etter omregningen.

Tredje ledd fastsetter at arbeidstakeren i visse tilfeller kan kreve en utsettelse av utbetaling av pensjonen. Dette vil være tilfelle når vedkommende har sluttet ved oppnådd pensjonsalder og deretter blitt ansatt i et annet foretak. Utbetaling av pensjonen kan da utsettes i den utstrekning det blir utbetalt lønn i den nye stillingen. Hvis pensjonsutbetalingen utsettes, skal det foretas en omregning av pensjonen etter annet ledd.

II Opphør av medlemskap. Fripolise

Til § 4-6

En arbeidstaker som sier opp arbeidsavtalen med foretaket, vil etter utløpet av oppsigelsestiden ikke lenger ha den tilknytningen til foretaket som er et vilkår etter medlemskapsreglene, jf lovutkastet kapittel 3. Lovutkastet § 4-6 **første ledd** fastslår derfor at en arbeidstakers medlemskap i foretakspensjonsordningen opphører fra det tidspunkt vedkommende fratrer sin stilling i foretaket av andre grunner enn at vedkommende har blitt pensjonist.

Arbeidstakere med en uføregrad på mellom 20 og 100 prosent som sier opp arbeidsavtalen med foretaket, har likevel rett til å fortsette sitt medlemskap. Dette gjelder uansett om pensjonen har begynt å løpe. Det følger av lovutkastet § 6-1 fjerde ledd at uførepensjonen løper så lenge vilkårene om uførhet og uføregrad i regelverket er oppfylt. Dette innebærer bl a at en uførepensjonist som senere får forverret sin uføregrad, får rett til utvidet uførepensjon fra foretakspensjonsordningen til tross for at vedkommende tidligere har sagt opp sin stilling i foretaket. En forutsetning er at forverringen skyldes samme forhold. Regelen begrunnes med at vedkommende på grunn av sin uførhet ikke vil bli opptatt i pensjonsordning hos eventuell ny arbeidsgiver, jf lovutkastet § 3-8.

Utvalgets medlemmer *Aabakken og Veierud* vil bemerke at retten til å bli stående som medlem i arbeidsgivers pensjonsordning, normalt ikke bør gjelde en person som har blitt arbeidsufør etter å ha gjort seg skyldig i forhold som gir grunnlag for gyldig oppsigelse.

Bestemmelsene i **annet ledd** bygger på 1968-reglene § 13 om eiendomsrett til opptjent pensjon. Hovedregelen i § 13 nr 1 første ledd, jf nr 3, om rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve videreføres.

Begrunnet i administrative hensyn foreslås et unntak fra regelen om rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve for ansettelsesforhold som har vart kortere enn ett år. Den foreslåtte unntaksbestemmelsen innebærer en endring av gjeldende rett. Etter 1968-reglene § 13 nr 4 første ledd bokstav b kan det fastsettes i pensjonsforsikringsavtalen eller pensjonskassens vedtekter at vedkommende arbeidstakers premiereserve skal overføres til premiefond, eventuelt pensjonsreg-

uleringsfond, dersom medlemstiden i pensjonsordningen er mindre enn 1/10 av det tidsrom som kreves for full pensjon, dvs normalt 3 års medlemskap.

Etter lovutkastet § 5-1 første ledd skal alderspensjon ytes fra den pensjonsalder som er fastsatt i regelverket for pensjonsordningen. Bestemmelsen i § 5-1 skal forstås slik at alderspensjon ikke kan utbetales til medlemmene før de har nådd pensjonsalder, dvs 67 år eller mer, jf lovutkastet § 4-1. Den foreslåtte bestemmelsen i lovutkastet § 4-6 **tredje ledd** underbygger denne forståelsen ved å fastslå at premiereserven ikke kan utbetales til arbeidstakere som avslutter arbeidsforholdet før nådd pensjonsalder.

Til § 4-7

Første ledd viderefører 1968-reglene § 13 nr 3 første punktum og lovfester livsforsikringsselskapenes praksis med å utstede fripoliser til sikring av rettigheter opparbeidet av arbeidstakere som ikke lenger er medlemmer av kollektive pensjonsforsikringer eller pensjonskasser.

Etter gjeldende regler kan det fastsettes i pensjonsforsikringsavtalen eller pensjonskassens vedtekter at premiereserve som er mindre enn 25 prosent av folketrygdens grunnbeløp skal overføres til premiefond, eventuelt pensjonsreguleringsfond, jf 1968-reglene § 13 nr 4 første ledd bokstav a. Tilsvarende gjelder for tilfeller der vedkommendes medlemstid i pensjonsordningen er mindre enn 1/10 av det tidsrom som kreves for full pensjon, dvs mindre enn 3 års tjenestetid, jf 1968-reglene § 13 nr 4 første ledd bokstav b. Utvalget foreslår å endre reglene slik at arbeidstaker med opparbeidet premiereserve som er lavere enn 10 prosent av folketrygdens grunnbeløp, skal kunne kreve premiereserven overført til annen foretakspensjonsordning, fortsettelsesforsikring som nevnt i lovutkastet § 4-9 annet ledd, eller til Individuell pensjonsavtale etter skatteloven. Dersom retten til å overføre beløpet som nevnt ikke benyttes, vil premiereserven tilfalle foretakspensjonsordningen.

En overføring av premiereserven skal ikke føre til endring av vedkommende arbeidstakers skatteposisjon. Dette innebærer at vedkommende ikke blir skattlagt for rettigheter opparbeidet i den kollektive ordningen. Videre vil overføring til en Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA) ikke gi fradragsrett. Dette innebærer at det innbetalte beløpet heller ikke inngår i den fradragsrammen som i henhold til de skatteregler til enhver tid gjelder for innbetalinger til individuell pensjonsavtale.

Utvalget antar at retten til å flytte midlene til Individuell pensjonsavtale etter skatteloven bør reflekteres i ordlyden i flytteforskriften av 27. november 1991 nr 757 § 9-9.

Annnet ledd fastsetter at fripolise i henhold til foretakspensjonsforsikring skal utstedes av livsforsikringsselskapet. I de tilfeller pensjonsordningen er en pensjonskasse, skal fripolise utstedes etter de særlige reglene i lovutkastet § 4-8.

Til § 4-8

De foreslåtte bestemmelsene i paragrafen bygger på 1968-reglene § 13 nr 3 annet punktum og lovfester pensjonskassenes praksis med å inngå såkalte utløsningssavtaler med livsforsikringsselskaper, dvs avtale om at livsforsikringsselskapet skal utstede fripoliser til arbeidstakere som slutter i foretaket før nådd pensjonsalder. Premiereserven som skal overføres til livsforsikringsselskapet, må være tilstrekkelig til å sikre den forpliktelse selskapet påtar seg ved utstedelsen av fripolisen. Dette innebærer at størrelsen må beregnes etter selskapets beregningsgrunnlag.

Etter paragrafens bestemmelser skal en pensjonskasse som hovedregel inngå slik avtale med et livsforsikringsselskap. Utløsningsavtale kan bare inngås med livsforsikringsselskap som er etablert i Norge, jf lovutkastet § 2-2 annet ledd. Pensjonskasser kan etter forslaget bare utstede fripoliser som skal sikre rettighetene til arbeidstakere som slutter i foretaket når de har mindre enn ett år igjen til pensjonsalder eller for andre arbeidstakere dersom Kredittilsynet samtykker.

Til § 4-9

Etter bestemmelsen i **første ledd** skal en fripolise utgjøre et eget rettsforhold mellom utsteder og mottaker av fripolisen. Bestemmelsen innebærer at midler knyttet til fripoliser skal atskilles fra pensjonsordningens midler, jf lovutkastet § 8-1 annet ledd, noe som bl a har betydning ved overskuddstildeling. Fripolisen har som andre livsforsikringskontrakter rett til overskudd. Tilsvarende regel følger av gjeldende forskrift om overskudd i livsforsikring, jf forskrift av 1. juni 1990 nr 430 § 6.

Annet ledd fastsetter at fortsettelsesforsikring skal tegnes på samme vilkår som fripoliser. Forsikringsforholdet blir dermed videreført normalt på samme vilkår som i foretakspensjonsordningen. Fortsettelsesforsikring er nærmere omtalt i "*Fortsettelsesforsikring*" i avsnitt 6.3.7.1 i de alminnelige merknader. Det foreslås at fortsettelsesforsikring etter avtale med selskapet kan utvides til også å omfatte uførepensjon og pensjon til etterlatte etter reglene i lovutkastet kapittel 7. Kapittel 7 omhandler barnpensjon og pensjon til etterlatt ektefelle, registrert partner og samboer.

Bestemmelsene i **tredje og fjerde ledd** gir arbeidstaker en rett til å kreve omregning av pensjonen i de tilfeller hvor pensjonsalderen etter fripolisen og pensjonsalderen i det foretaket arbeidstakeren er ansatt ikke er sammenfallende. Bestemmelsene er omtalt i "*Omregning av fripoliser*" i avsnitt 6.3.7.2 i de alminnelige merknader. Fremsettes omregningskravet etter at utbetaling er påbegynt, kan selskapet likevel samtykke i omregning, jf lovutkastet § 4-21 fjerde ledd.

Etter forsikringsvirksomhetsloven § 7-8 har forsikringstaker en rett til å flytte sin kontrakt til et annet livsforsikringsselskap eller en pensjonskasse. **Femte ledd** gir forsikringsvirksomhetsloven § 7-8 med tilhørende forskrifter tilsvarende anvendelse på midler knyttet til fripoliser, og i tilfelle slås sammen med rettigheter etter andre fripoliser, jf lovutkastet § 4-21. Bestemmelsen i femte ledd er en konsekvens av bestemmelsen i første ledd. Dersom en fripolise skal flyttes til et annet livsforsikringsselskap, er det et vilkår at mottakende selskap er etablert i Norge, jf lovutkastet § 2-2 annet ledd og merknadene til denne bestemmelsen. Det følger av lovutkastet § 1-1 annet ledd bokstav b at fripolise bare kan flyttes til pensjonskasse opprettet i Norge.

Til § 4-10

Den foreslåtte bestemmelsen er en særregel om rett til overføring av premiereserve til utenlandsk livsforsikringsselskap. Bestemmelsen endrer gjeldende rett. Etter dagens regler er det ikke adgang til å overføre premiereserve til utenlandsk livsforsikringsselskap. Det følger av flyttforskriften (forskrift av 27. november 1991 nr 757) § 3-1 at overføring av midler knyttet til tjenstepensjonsforsikring etter skatteloven bare kan foretas til tjenstepensjonsordning etter skatteloven. Hva som kan være privat tjenstepensjonsordning etter skatteloven følger av 1968-reglene § 1. § 1 første ledd bokstav a omfatter utelukkende livsforsikringsselskap hjemmehørende i Norge. Videre fremgår det av 1968-reglene § 13 nr 3 første ledd at premiereserve for arbeidstaker som avslutter arbeidsforholdet av andre grunner enn alder, skal

nyttes til å sikre oppsatte ytelser i fast tjenestepensjonsordning. Fast tjenestepensjonsordning er definert i § 1 og omfatter som nevnt ikke livsforsikringselskap hjemmehørende utenfor Norge.

Lovutkastet § 4-10 innebærer at utenlandsk statsborger som har vært medlem av en foretakspensjonsordning i Norge og som avslutter arbeidsforholdet og flytter ut av Norge, kan kreve premiereserve for opptjent pensjon overført til livsforsikringselskap hjemmehørende i et annet land. Retten gjelder bare for utenlandske statsborgere som har hatt bopel i Norge i mindre enn tre år, dvs den periode som vil være relevant etter folketrygdens regelverk. Begrensningen i lovutkastet § 4-6 annet ledd gjelder også for disse arbeidstakerne, jf «med rett til opptjent pensjon». Dersom flytteadgangen ikke benyttes, gjelder reglene i § 4-9.

Bestemmelsen er nærmere omtalt i "*Utenlandske statsborgere mv*" i avsnitt 6.3.8 i de alminnelige merknader.

III Medregning av tjenestetid i annet foretak

Til § 4-11

Første ledd gir en valgfrihet for det enkelte foretak om det vil fastsette regler om medregning i regelverket for pensjonsordningen. Dersom foretaket velger å innta regler om medregning av tjenestetid fra annen pensjonsordning, må medregningsreglene gjelde både i forhold til rettigheter utgått fra offentlige og private pensjonsordninger. Fastsettes det regler om medregning, må disse likebehandle alle med tidligere opptjente rettigheter. Således vil det ikke være adgang til å reservere medregningen til enkelte grupper. Første ledd siste punktum inneholder en henvisning til unntaket i lovutkastet § 3-9 tredje ledd. Det vises til merknaden til § 3-9 tredje ledd og til omtalen av medregningsreglene i "*Adgang til medregning*" i avsnitt 6.3.9 i de alminnelige merknadene.

Annnet ledd fastsetter at medregning skal gjennomføres ved at arbeidstakeren gis et tillegg i den pensjongivende tjenestetid og et motsvarende fradrag i pensjonsytelsen etter beregningsreglene i lovutkastet § 4-12. Hvor den tidligere tjenestetid er opptjent er uten betydning. Ved nyansettelser vil det derfor ikke være adgang til å skille mellom personer med og uten tidligere tjenestetid i samme foretak eller samme konsern.

Det følger av **tredje ledd** at det ikke kan stilles som vilkår for medregning at premiereserven fra den ansattes tidligere ordning overføres til den nye. Etter gjeldende rett kan midler ikke overføres ny pensjonsordning ved skifte av stilling uten arbeidstakerens samtykke, jf flytteforskriften § 6-5 (forskrift av 27. november 1991 nr 757). Bestemmelsen i tredje ledd viderefører således gjeldende rett, men er gitt en, etter utvalgets syn, mer presis utforming for det forhold som reguleres. Dersom premiereserven ikke overføres, skal opptjente rettigheter sikres ved fripolise, jf lovutkastet § 4-7. Vedkommende arbeidstaker vil dermed få tilordnet overskudd på fripolisen samtidig som han opptjener rettigheter i den nye pensjonsordningen bl a på grunnlag av tjenestetid i den tidligere ordningen. Regelen skal bidra til å sikre at avkastning på premiereserve fra tidligere pensjonsordning tilfaller rettighetshavere etter fripolisen.

Til § 4-12

Paragrafen inneholder nærmere regler for hvordan medregning skal foretas.

Det følger av **første ledd** at medregning skal skje gjennom et tillegg i tjenestetid i den nye ordningen. Tillegget skal tilsvare tjenestetiden i den tidligere ordningen,

forutsatt at premiereserven fra denne er minst like stor som hva den ville vært med tilsvarende tjenestetid i den nye ordningen. Med annen pensjonsordning menes annen foretakspensjonsordning etter loven her, jf lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav a. Ved beregning av premiereserve i den nye ordningen skal ytelser på opptakstidspunktet legges til grunn. Dersom premiereserven fra den tidligere ordningen er mindre, skal det skje en forholdsmessig reduksjon av tillegget. Hvis premiereserven i den tidligere ordningen er større enn hva den vil være med tilsvarende tjenestetid i den nye ordningen, vil også lovutkastet § 4-13 annet ledd komme til anvendelse.

Annnet ledd angir at fradraget i pensjonsytelsen i den nye pensjonsordningen skal settes lik den ytelse som ville være opptjent etter premiereserven i den tidligere ordningen. For de tilfeller premiereserven overstiger den tjenestetid som kan godskrives i henhold til første ledd, skal fradraget likevel ikke utgjøre mer enn de ytelser i den nye ordningen som svarer til den tidligere tjenestetid. Pensjonsytelser som svarer til den overskytende del, tilfaller arbeidstakeren i form av en fripolise, jf lovutkastet § 4-13 annet ledd.

Tredje ledd inneholder en særregel for medregning ved overgang fra offentlige tjenestepensjonsordninger som Statens Pensjonskasse (SPK) til foretakspensjonsordning. I disse tilfellene skal medregning av tjenestetid kun skje på grunnlag av tidligere opptjente pensjonsrettigheter. Dette har sammenheng med at det til rettigheter i SPK ikke knytter seg noen premiereserve, og at en innenfor de offentlige ordningene ikke har det samme forholdet mellom tjenestetid og opptjent pensjon som i de private ordningene. Ved medregning må en derfor i disse tilfellene komme fram til en tenkt premiereserve som kan danne grunnlag for medregning av tjenestetid.

Til § 4-13

Paragrafens **første ledd** bestemmer at medregning etter reglene i lovutkastet § 4-12 skal foretas uten hensyn til, og på samme måte uavhengig av om midlene tilknyttet den tidligere opptjente pensjonen overføres til den nye ordningen. Regelen har sammenheng med bestemmelsene i lovutkastet §§ 4-9 første ledd og 4-11 tredje ledd. Disse bestemmelser gir uttrykk for at de forsikrede har rett til de opptjente rettigheter, og at det ikke kan disponeres over disse uten samtykke fra eierne. Det kan derfor ikke stilles krav om at premiereserven skal overføres til den nye ordningen, selv om denne inneholder regler om medregning. Det kan likevel være stor forskjell på de to ordningene, og en kan ikke generelt legge til grunn at den nye ordningen er minst like god som den tidligere. I tillegg kommer at den forsikrede ved en overføring av midlene kun vil ha rett til den garanterte rente, mens en ved fripoliser normalt vil tilordnes ytterligere avkastning i form av overskudd.

Dersom premiereserven fra den tidligere ordningen overføres og denne overstiger hva en gjennom omregningen kan få godskrevet som tjenestetid i den nye ordningen etter lovutkastet § 4-12 første ledd, fastsetter **annet ledd** at § 5-9 annet ledd gjelder tilsvarende. Dette innebærer at det skal utstedes en fripolise for den del av premiereserven som overstiger det som kan godskrives som tjenestetid.

Utvalgets medlemmer *Aabakken* og *Veierud* vil anbefale at § 4-13 suppleres med et nytt tredje ledd med følgende ordlyd:

«Blir premiereserve knyttet til fripolise ikke overført, kan pensjonene reduseres med et beløp når de blir aktuelle. Det samme gjelder pensjon etter § 4-12 (3). Beløpet utgjør differansen mellom faktisk utbetaling fra tidligere pensjonsordning og opptjent pensjon som det er tatt hensyn til. Det kan likevel ses bort fra oppskrivning av pensjonsbeløpene for perioder hvor arbeidstakeren ikke har vært medlem av en tjenestepensjonsordning».

Uten en slik tilføyelse vil sannsynligvis de fleste arbeidstakere som skifter stilling, unnlate å flytte fripolisen til den nye pensjonsordningen, fordi overskuddsdannelsen på fripolisen vil komme på toppen av de pensjonsrettigheter som opptjenes hos den nye arbeidsgiveren. De som skifter arbeidsgiver vil således kunne opptjene en større samlet pensjon enn de personer som blir hos samme arbeidsgiver i hele sitt yrkesaktive liv. Det samme gjelder arbeidstakere som kommer fra en pensjonsordning hvor det ikke utstedes fripoliser, f.eks. Statens Pensjonskasse.

Aabakken og Veierud vil også peke på at hvis bestemmelsen i første ledd blir stående alene, er det ikke utenkelig at arbeidsgivere som i dag har bestemmelser om medregning av tidligere rettigheter, av kostnadmessige grunner vil sløyfe bestemmelsen, fordi de ikke kan ta hensyn til oppskrivning av fripoliser i private pensjonsordninger og oppsatte pensjoner i offentlige pensjonsordninger. Dette vil være til ugunst for mange arbeidstakere. Den foreslåtte tilføyelse bygger forøvrig på tilsvarende bestemmelser i Kredittilsynets standardvedtekter for private pensjonsordninger.

Disse medlemmer slutter seg til utvalgets generelle syn om at medlemmenes opparbeidede rettigheter ikke må angripes, men er av den oppfatning at den modifikasjon av dette prinsippet som ovennevnte justering av ytelsene på utbetalingstidspunktet innebærer, bør kunne aksepteres. For øvrig nevnes at det i lovarbeidet har vært en målsetning å bidra til å redusere antall fripoliser, jf § 4-7 første ledd siste punktum, § 4-21 og § 16-2 åttende ledd. Bestemmelsene i § 4-11 tredje ledd og § 4-13 første ledd virker motsatt uten den foreslåtte tilføyelse.

IV Omsorgsopptjening

Til § 4-14

Første ledd fastsetter at rett til omsorgsopptjent pensjon etter reglene i lovutkastet §§ 4-14 til og med 4-18 gis til personer som begynner i yrkesaktivt arbeid etter omsorgsfravær for barn. Det er et vilkår for opptjeningen at vedkommende har opptjent omsorgspoeng i folketrygden gjennom omsorg for barn, jf lovutkastet § 4-18 som viser til folketrygdloven § 3-16 første ledd bokstav a.

Annet ledd slår fast at omsorgsopptjent pensjon skal omfatte alderspensjon, uførepensjon og etterlappensjon i samsvar med reglene i lov om foretakspensjon.

Tredje ledd regulerer det forhold at vedkommende arbeidstaker under omsorgsfravær har opptjent rett til foretakspensjon eller annen privat eller offentlig arbeidstakerpensjon. I slike tilfeller kan omsorgsopptjent pensjon ikke kreves for samme tidsrom. Tredje ledd siste punktum bestemmer at omsorgsopptjent pensjon for øvrig kommer i tillegg til rett til pensjon etter lov om foretakspensjon.

Til § 4-15

Paragrafen etablerer en pool-ordning for å sikre at finansieringen av omsorgsopptjeningen skal være kjønnsnøytral og at kostnadene ikke skal belastes den pensjonsordning som gjør bruk av arbeidskraft som har hatt omsorgsfravær. Alle arbeidsgivere som tilbyr sine arbeidstakere en foretakspensjonsordning, skal delta i finansieringen. Bakgrunnen for å kreve opprettet en Omsorgspool er at så lenge det fortsatt er kvinner som i hovedsak tar ut omsorgsfravær, ville det være likestillingsspolitisk uheldig dersom den enkelte arbeidsgiver måtte bære merutgifter som kan relateres direkte til hans ansattes omsorgsfravær.

Første ledd etablerer en Omsorgspool som en egen juridisk enhet med tilhørende administrasjon for å organisere og gjennomføre ordningen med omsorgsopptjent pensjon. Omsorgspoolens styre oppnevnes av Kongen.

Annet ledd fastslår at utgiftene til Omsorgspoolens virksomhet skal dekkes ved tilskudd fra alle foretakspensjonsordninger etter lov om foretakspensjon. Tilskuddet skal beregnes ut fra samlet premie for medlemmene av pensjonsordningen i tilskuddsåret. Det fremgår av tredje punktum at det er Omsorgspoolens styre som foretar beregningen av tilskuddene. Styrets vedtak kan påklages til departementet.

Tredje ledd bestemmer at Omsorgspoolen ikke skal ha egne fond.

Til § 4-16

Første ledd fastslår at Omsorgspoolen skal fastsette en egen pensjonsplan for omsorgsopptjent pensjon i samsvar med reglene i lov om foretakspensjon.

Annet ledd bestemmer at ytelsene i pensjonsplanen skal fastsettes som nevnt i lovutkastet § 5-2 første ledd bokstav a, dvs til et beløp fastsatt ut fra lønn og beregnet folketrygd (jf lovutkastet § 5-5). Det skal legges til grunn at grunnpensjonen i folketrygden utgjør tre firedeler av grunnbeløpet og at samlet alderspensjon skal svare til 66 prosent av lønn.

Til § 4-17

Første ledd bestemmer at omsorgsopptjent pensjon skal beregnes særskilt for hvert opptjeningsår.

Annet ledd fastslår at ett opptjeningsår gir rett til 1/35 del av fulle ytelser etter pensjonsplanen. Brøken er basert på forutsetningen om at det kreves minst 35 års opptjening for rett til full foretakspensjon. Bestemmelsen må derfor ses i sammenheng med lovutkastet § 4-2 første ledd. Annet punktum bestemmer at en person ikke har rett til omsorgsopptjent pensjon for til sammen mer enn syv opptjeningsår. Det fremgår av lovutkastet § 4-18 første ledd bokstavene a og b at det kreves ett års medlems tid i en foretakspensjonsordning før eller etter omsorgsfraværet og tre års yrkesaktivitet etter omsorgsfraværet for å få godskrevet ett opptjeningsår. For å oppnå syv opptjeningsår, kreves det altså minst syv års medlems tid i en foretakspensjonsordning og 21 års yrkesaktivitet etter omsorgsfraværet.

Tredje ledd gir regler om hvordan omsorgsopptjent pensjon skal sikres. Omsorgsopptjent pensjon gis i form av en fripolise. Det kjøpes bare helårs fripoliser. Omsorgspoolen tegner og betaler premien for slik fripolise i et livsforsikrings selskap.

Til § 4-18

Paragrafen gir nærmere regler om hva som regnes som ett opptjeningsår for opptjening av pensjon under omsorgsfravær.

Første ledd inneholder de tre vilkårene som må være oppfylt for at vedkommende arbeidstaker skal få godskrevet ett opptjeningsår for omsorgsfravær. For det første må vedkommende ha opptjent omsorgspoeng i folketrygden for ett kalenderår på grunn av fravær fra yrkesaktivt arbeide for å ha omsorg for barn, jf folketrygdloven § 3-16 første ledd bokstav a. I tillegg kreves at vedkommende i løpet av yrkeskarrieren har vært medlem av en foretakspensjonsordning i ett år, men dette medlemskapet kan ligge enten før eller etter omsorgsfraværet, jf bokstav a. Bestemmelsen oppstiller altså et krav om en viss tilknytning til en foretakspensjonsordning, noe som er naturlig ettersom omsorgsopptjeningen skal henskrives til

slikt medlemskap. Videre stilles det krav i bokstav b om yrkesaktivt arbeid i tre år etter omsorgsfraværet. Utvalget har lagt vekt på at omsorgsopptjening av pensjon ikke skal hindres av jobbskifte. Den yrkesaktivitet som kreves for å få godskrevet ett opptjeningsår, kan derfor ligge langt i tid etter omsorgsfraværet, og den kan også ha opphold. Det fremgår av bestemmelsen at det ikke kreves at det yrkesaktive arbeidet må ha skjedd med medlemskap i en foretakspensjonsordning.

Annet ledd gir regler for hva som regnes som omsorgsfravær. I tråd med folketrygdens ordning med omsorgspoeng, regnes omsorgsfravær som ett kalenderår hvor vedkommende har hatt en pensjonsgivende inntekt ut over fødselspenger eller kontantstøtte ved fødsel som er mindre enn fire ganger folketrygdens gjennomsnittlige grunnbeløp i året. Annet punktum bestemmer at også fravær som ikke medfører bortfall av lønn, regnes som yrkesaktivt arbeid. Eksempler på dette er fravær som gir pensjonsgivende inntekt, f. eks sykepenger, attføringspenger, dagpenger under arbeidsledighet og perioder med medlemskap i en foretakspensjonsordning.

Tredje ledd fastslår at de tidsrom som inngår i beregningen av ett opptjeningsår, ikke kan brukes ved beregningen av et nytt opptjeningsår. For å opparbeide et nytt opptjeningsår, må vilkårene i første og annet ledd oppfylles på nytt, dvs at det kreves ytterligere ett års medlemskap i en foretakspensjonsordning før eller etter omsorgsfraværet, og ytterligere tre års yrkesaktivt arbeid etter omsorgsfraværet.

Nærmere regler om omsorgsopptjening i foretakspensjonsordning kan fastsettes ved forskrift, jf lovutkastet § 1-3.

Til § 4-19

Paragrafen gir hjemmel for Omsorgspoolen til å kreve de opplysninger den trenger for å gjennomføre ordningen med omsorgsopptjent pensjon. Omsorgspoolen forutsettes å basere seg på informasjon fra forsikringsselskapene, pensjonskassene og Rikstrygdeverket for å gjennomføre administreringen av omsorgsopptjeningen. Opplysninger kan kreves av foretak, livsforsikringsselskap og pensjonskasse som omfattes av lov om foretakspensjon.

V Fripoliseregister mv

Til § 4-20

Første ledd bestemmer at fripoliser utstedt i henhold til lov om foretakspensjon skal registreres i Fripoliseregisteret. Også fripoliser utstedt etter gjeldende regler om private tjenestepensjonsordninger skal registreres i dette registeret.

Annet ledd gir hjemmel for å fastsette nærmere regler om opprettelse og føring av et Fripoliseregister mv i forskrift.

Til § 4-21

Første ledd fastslår at en 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 ved flytting etter lovutkastet § 4-9 femte ledd. Med pensjonsinnretning menes her livsforsikringsselskap eller pensjonskasse.

Annet ledd bestemmer at det ved sammenslåing av fripoliser som gir ulike rettigheter, skal foretas omregning av alderspensjon på grunnlag av premiereserver for alderspensjon på omregningstidspunktet. Samlet kontantverdi skal være den samme

før og etter omregningen. For å legge til grunn en lavere pensjonsalder enn 67 år, kreves det at pensjonsalderen etter alle fripoliser er lavere enn 67 år.

Tredje ledd gir hjemmel til i forskrift å fastsette nærmere regler om omregning av rettigheter etter fripoliser som slås sammen, herunder regler som gjelder uførepensjon og pensjon til etterlatte.

Fjerde ledd fastslår at fripolise som gir rett til utbetaling av pensjon når krav om sammenslåing fremsettes, ikke omfattes av denne lovbestemmelsen, med mindre pensjonsinnretningen samtykker.

10.5 KAPITTEL 5 ALDERSPENSJON

10.5.1 Innledning

Kapittel 5 inneholder de sentrale reglene om det enkelte medlems rett til alderspensjon, alderspensjonens størrelse og forholdsmessighet i ytelsene medlemmene imellom. Det følger av lovutkastet § 2-1 annet ledd at alderspensjon foreslås obligatorisk innenfor skattefaviserte foretakspensjonsordninger. Kapittel 5 inneholder også regler som sikrer medlemmene mot at det foretas endringer i pensjonsplanen som fører til at retten til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve reduseres. Reglene i kapittel 5 gjelder tilsvarende for uførepensjon og pensjon til etterlatte, jf lovutkastet §§ 6-8 og 7-9 første ledd.

10.5.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

I Alminnelige regler

Til § 5-1

Første ledd fastsetter at alderspensjon skal utbetales medlemmet når medlemmet har nådd den pensjonsalder som er fastsatt i regelverket for pensjonsordningen. For arbeidstakere som fortsetter i foretaket etter oppnådd pensjonsalder, gjelder reglene i lovutkastet §§ 3-11 og 4-5.

Det følger av lovutkastet § 4-1 at pensjonsalderen som hovedregel ikke kan settes lavere enn 67 år. Alderspensjonen skal løpe så lenge medlemmet lever, og det kan ikke fastsettes i regelverket for pensjonsordningen at alderspensjon skal opphøre eller reduseres etter et bestemt antall år. Kravet om livsvarige ytelser har sammenheng med foretakspensjonens formål som er å sikre medlemmene en erstatning for inntektsbortfall når medlemmer på grunn av alder slutter å arbeide.

Etter **annet ledd** kan det for stillinger med lavere pensjonsalder enn 67 år, jf lovutkastet § 4-1 annet ledd, fastsettes i regelverket at pensjonen bare skal løpe fram til fylte 67 år eller settes ned ved fylte 67 år. Bestemmelsen åpner for at et medlem kan motta full pensjon fra pensjonsordningen fram til medlemmet fyller 67 år, dvs også den del av samlet pensjon som ellers forutsettes å ytes fra folketrygden. Bestemmelsen er begrunnet ut fra at medlemmene før fylte 67 år ikke vil få utbetalt folketrygd. Bestemmelsen innebærer en lovfesting av praksis med at pensjonsordningen kompenserer fullt ut for inntektsbortfallet i den aktuelle perioden. Når vedkommende medlem fyller 67 år, skal ytelsene reduseres slik at de utgjør et supplement til folketrygden og således er i tråd med lovens prinsipp om at pensjonsordningen er en nettoordning, jf lovutkastet § 2-1, og forholdsmessighetsprinsippet, jf lovutkastet § 5-3.

Til § 5-2

Det følger av lovutkastet § 2-3 annet ledd at alderspensjonens størrelse skal være fastsatt i pensjonsplanen. Paragrafen angir tre alternative måter å fastsette alderspensjonen på.

Etter **første ledd bokstav a** kan alderspensjonen fastsettes til et beløp fastsatt ut fra lønn og beregnet folketrygd, jf lovutkastet § 5-5. Beløpet framkommer ved at pensjonsordningen beregner et beløp ut fra en bestemt prosent av lønn fratrukket beregnet folketrygd. Som eksempel kan nevnes en ordning der samlet alderspensjon skal utgjøre 66 prosent av lønnen. Pensjonen fra foretakspensjonsordningen vil i disse tilfellene utgjøre differansen mellom 66 prosent av lønnen og den beregnede pensjonen fra folketrygden på beregningstidspunktet. Lønn er definert i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav h som lønnsinntekt og beregnet personinntekt som nevnt i § 5-4. Det vises til merknaden til lovutkastet § 5-4.

Det er beregnet folketrygd og ikke faktisk folketrygd som skal utgjøre fradraget. Således kan det ikke gjøres fradrag i pensjonsytelsen i tilfeller der faktisk folketrygd overstiger den beregnede. Dette innebærer en endring av gjeldende rett, jf at 1968-reglene § 13 nr 1 bokstav a ikke foreslås videreført.

Etter **første ledd bokstav b** kan alderspensjonen fastsettes til en bestemt del av medlemmets lønn beregnet etter regler angitt i pensjonsordningens regelverk. Som eksempel kan nevnes en ordning hvor det er fastsatt en proSENTSATS regnet av en nærmere definert andel av lønnen, f eks 20 prosent av den del av lønnen som overstiger 1,5 G. I disse tilfellene vil det ikke foretas noe individuelt fastsatt fradrag for beregnet folketrygd. Tilpasningen i forhold til folketrygden vil etter bokstav b skje gjennom fastsettelsen av den prosentandel pensjonen skal utgjøre av lønnen.

Første ledd bokstav c åpner adgang til å fastsette en minstepensjon. Denne vil kunne være pensjonsordningens eneste ytelse, men vil også kunne ytes i kombinasjon med alderspensjon fastsatt etter bokstavene a eller b. Minstepensjon vil bestå i et likt beløp for alle uavhengig av lønn når pensjonsalderen nås. Det kan imidlertid stilles krav om et visst antall års tjenestetid for rett til minstepensjon. Minstepensjonens størrelse skal begrenses oppad til et beløp som svarer til folketrygdens grunnbeløp.

Annet ledd fastslår fra hvilket tidspunkt den enkelte arbeidstakers pensjonsytelser skal justeres når grunnlaget er endret ved vanlig lønnsoppgjør. Bestemmelsen gjelder ikke særskilte lønnsendringer på annet grunnlag. I forhold til pensjon fastsatt etter første ledd bokstav c, angir bestemmelsen fra hvilket tidspunkt endring i folketrygdens grunnbeløp skal få virkning. Er ytelsen fastsatt på annen måte, gjelder hovedregelen i § 5-5 første ledd bokstav c.

Til § 5-3

Første ledd viderefører 1968-reglene § 6 nr 1 første punktum. Bestemmelsen fastsetter at alderspensjonsytelse fra samme foretakspensjonsordning skal fastsettes slik at forholdet mellom de enkelte medlemmers samlede pensjonsytelser blir rimelig ut fra lønn og tjenestetid i foretaket, jf "*Forholdsmessighetsprinsippet*" i avsnitt 4.3.1 i de alminnelige merknader. Med samlede pensjonsytelser menes summen av pensjonsytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd. Minstepensjon etter lovutkastet § 5-2 første ledd bokstav c kan fastsettes uten hensyn til lønn, jf annet punktum.

Annet ledd viderefører 1968-reglene § 6 nr 1 bokstav c.

Tredje ledd presiserer at pensjonsytelser som et medlem opptjener i andre pensjonsordninger som foretaket har betalt eller betaler premie til, skal medregnes ved

beregningen av de samlede pensjonsytelsene etter første og annet ledd. Bestemmelsen skal bidra til å sikre oppfyllelsen av forholdsmessighetsprinsippet.

Til § 5-4

Paragrafen fastsetter hva som skal regnes som lønn ved beregning av pensjonsytelser i henhold til lovens bestemmelser, f eks der pensjon skal beregnes som en andel av lønn. Et entydig lønnsbegrep er også av betydning i forhold til lovutkastet § 5-3 om forholdsmessighetsprinsippet og lovutkastet § 5-7 om grense for samlede pensjonsytelser.

Etter **første ledd** skal skattepliktig lønnsinntekt legges til grunn som lønn ved fastsettelse av pensjonsytelser. Begrepet skattepliktig lønnsinntekt innebærer at pensjonen også vil beregnes av midlertidige og varierende tillegg og naturalytelser, i den utstrekning disse anses som skattepliktig inntekt.

For medlemmer som etter skatteloven anses som aktive deltakere i foretaket og dermed får sin arbeidsinnsats skattlagt i form av beregnet personinntekt, skal denne legges til grunn ved beregning av pensjonsytelser.

Etter **annet ledd bokstav a** kan skattepliktig lønnsinntekt defineres i ordningens regelverk slik at overtidsgodtgjørelse og andre godtgjørelser som gis i tillegg til lønn, ikke skal medregnes som lønn ved anvendelsen av lovens bestemmelser. Formålet med bestemmelsen er å forenkle fastsettelsen av alderspensjon.

Annet ledd bokstav b åpner for å legge til grunn siste års lønn eller et gjennomsnitt av de to eller tre siste års lønn forut for pensjonsalderen. På denne måten kan pensjonsordningen unngå en økning i pensjonskostnadene på grunn av lønnsøkninger rett forut for pensjoneringstidspunktet.

Annet ledd bokstav c gir adgang til å anvende et normert lønnsgrunnlag for en eller flere grupper av medlemmer, dersom dette ikke gir et vesentlig annet resultat enn om det enkelte medlems lønn ble lagt til grunn. Bestemmelsen viderefører 1968-reglene § 6 nr 1 bokstav b annet punktum.

Til § 5-5

Paragrafen regulerer fastsettelse av beregnet folketrygd og bygger på 1968-reglene § 6 nr 1 bokstav e.

For ordninger der alderspensjonen er fastsatt etter bestemmelsen i lovutkastet § 5-2 første ledd bokstav a, regulerer **første ledd bokstav a** hvordan folketrygdens ytelser skal fastsettes. Folketrygdens grunnpensjon skal utgjøre enten grunnbeløpet eller 3/4 av grunnbeløpet. I folketrygden vil grunnpensjonen variere avhengig av om alderspensjonisten er gift eller ikke, jf lov av 28. februar 1997 nr 19 om folketrygd (folketrygdloven) § 3-2. Full grunnpensjon utgjør 100 prosent av grunnbeløpet, men 75 prosent dersom pensjonisten lever sammen med en ektefelle. Dersom grunnpensjonen fastsettes til grunnbeløpet, vil dette således innebære en høyere beregnet folketrygd for gifte medlemmer enn hva som faktisk kommer til utbetaling. Dette vil gi lavere tjenestepensjon enn ved fastsettelse av grunnpensjonen til 3/4 av grunnbeløpet.

Etter **første ledd bokstav b** skal tilleggspensjonen beregnes etter reglene i folketrygdloven § 3-8 på grunnlag av den lønn som er pensjonsgivende i ordningen, jf lovutkastet § 5-4. Anvendelsen av lovens lønnsbegrep ved fastsettelsen av beregnet tilleggspensjon bidrar til å hindre at foretakspensjonen reduseres som følge av medlemmets inntekter fra annen virksomhet enn den pensjonsgivende lønn fra foretaket.

Første ledd bokstav c bestemmer at senere endringer i folketrygdens regelverk skal være uten betydning for rett til opptjent pensjon etter pensjonsplanen. Endringer i folketrygdens regler vil være endringer utenfor forholdet mellom foretaket og pensjonsordningens medlemmer, og utenfor forholdet mellom foretaket og forsikringsselskapet. Dette følger av at pensjonsordningen er utformet som en ren nettoordning, jf lovutkastet § 2-1. Ved en reduksjon av folketrygden vil derfor samlet pensjon bli redusert, med mindre foretaket foretar endringer i pensjonsplanen etter lovutkastet § 11-1. Slike endringer vil ikke være i strid med forholdsmessighetsprinsippet, jf lovutkastet § 5-3.

Annet ledd åpner for at det i regelverket kan fastsettes at arbeidstakere som på grunn av alder ikke har hatt mulighet til å opptjene full tilleggspensjon i folketrygden, skal gis et tillegg til pensjonsytelsen som tilsvarende den manglende tilleggspensjonen etter folketrygden. Regelen har sammenheng med at beregnet folketrygd etter første ledd bokstav b skal skje etter folketrygdens opptjeningsstid (40 år). For den aktuelle gruppen medlemmer vil regelen gi større beregnet folketrygd enn hva som faktisk vil komme til utbetaling. Tillegg etter annet ledd skal kompensere denne differansen. Folketrygdens regler om overkompensasjonstillegg for de som ikke har mulighet til full opptjening på grunn av alder skal imidlertid hensyntas. Regelen vil miste sin betydning etter år 2007, ettersom alle nye pensjonister da vil ha hatt mulighet til full opptjening i folketrygden.

Tredje ledd fastsetter at ytelsen fra folketrygden for deltidsansatte skal beregnes på grunnlag av lønn i full stilling og reduseres forholdsmessig på samme måte som ved beregning etter lovutkastet § 3-5 annet ledd om beregning av opptjent pensjon for medlemmer i deltidsstilling.

Til § 5-6

Første ledd bokstavene a og b inneholder bestemmelser som gir mulighet til å begrense pensjonskostnadene som følge av en særlig høy lønnsutvikling.

Bokstav a åpner for at en ved endringer i lønn som går ut over den alminnelige lønnsutvikling i foretaket, kan begrense virkningen av lønnsøkningen til framtidig opptjening av pensjon.

Bokstav b innebærer en regel om at pensjonsgrunnlaget de siste 10 år før medlemmet når pensjonsalderen kan begrenses til regulering etter den alminnelige lønnsutvikling i foretaket.

Lovutkastet kapittel 3 inneholder bestemmelser som innebærer at særskilte grupper kan holdes utenfor pensjonsordningen. Videre kan det fastsettes at disse bare skal opptas på særskilte vilkår. **Første ledd bokstav c** inneholder en regel om at slike grupper kan gis lavere ytelser enn det som ville vært tilfelle etter de regler som ellers gjelder. Bestemmelsen viderefører 1968-reglene § 6 nr 1 bokstav b annet punktum og utfyllende regler § 6 første ledd.

Annet ledd innebærer et unntak fra regelen i lovutkastet § 5-1 første ledd om krav til livslang alderspensjon. I tilfeller der kontantverdien av opptjente pensjonsrettigheter er liten, kan det fastsettes at alderspensjonens løpetid skal settes ned til det antall hele år som gjør at årlig pensjon vil utgjøre omlag 20 prosent av folketrygdens grunnbeløp. Regelens formål er å gjøre pensjonen til et mer reelt bidrag til livsgrunnlaget over en periode, fremfor at det skal utbetales minimale årlige beløp. Kontantverdien av pensjonen skal være den samme før og etter omregningen.

Til § 5-7

Paragrafen inneholder nye regler som reelt setter grenser for foretakspensjonens størrelse.

Første ledd bokstavene a, b og c angir i tre lønnsintervaller, inndelt etter folketrygdens grunnbeløp (G), den maksimale andel som pensjonen kan utgjøre av pensjonsgivende lønn (§ 5-4) innenfor disse intervallene. For den del av et medlems lønn som ligger under 6 G, gjelder kun den begrensningen at pensjonen ikke kan overstige tidligere lønn. For den del av lønnen som ligger mellom 6 og 9 G, gjelder en maksimal grense på 80 prosent, mens det for den del av lønnen som ligger mellom 9 og 12 G, gjelder en maksimal grense på 50 prosent. Bestemmelsene fører til en begrensning av den dekningsprosent som rent faktisk kan oppnås innenfor en foretakspensjonsordning, ved at den maksimale dekningsprosent vil avta med stigende lønn. Dette innebærer en endring i forhold til någjeldende regler. **Første ledd bokstav d** viderefører 1968-reglene § 5 nr 1 om en øvre grense for pensjon beregnet ut fra lønn på 12 ganger folketrygdens grunnbeløp. For en nærmere redegjørelse for disse reglene vises det til "*Maksimal kompensasjonsgrad og knekkpunkt*" i avsnitt 6.4.5 i de alminnelige merknader.

Annet ledd fastsetter at grensen for samlet pensjon etter første ledd til medlemmer i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av den grensen som ville gjelde i fulltidsstilling.

Tredje ledd bestemmer at grensen for samlet pensjon ikke kan beregnes på grunnlag av høyere lønn enn gjennomsnittet av medlemmets årslønn de siste to år før pensjonsalderen nås og i pensjoneringsåret. Regelen tar sikte på å forhindre omgåelser av de ovennevnte begrensningene gjennom store lønnstillegg i pensjoneringsåret eller de to siste årene forut for pensjonering.

II Endringer i pensjonsplanen m.v.

Til § 5-8

Paragrafen fastsetter at det ikke kan foretas endringer verken i pensjonsytelsene eller beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen som fører til reduksjon av medlemmenes opptjente rettigheter og tilhørende premiereserve. Bestemmelsene viderefører gjeldende rett. Det følger av 1968-reglene § 13 nr 1 første ledd at det ikke er adgang til å endre pensjonsplanen slik at medlemmenes opptjente pensjon reduseres, jf «eiendomsrett til opptjent pensjon».

Tilsvarende regler gjelder ved flytting av pensjonsordninger, jf lovutkastet § 8-7 og forskrift av 27. november 1991 nr 757 (flytteforskriften) §§ 3-2 og 3-3.

Til § 5-9

Paragrafen regulerer framgangsmåten ved nedsettelse av pensjonsytelsene med virkning fremover.

Etter **første ledd** skal medlemmenes tjenestetid på tidspunktet for endring av pensjonsplanen medregnes ved fastsettelse av opptjente pensjonsrettigheter etter den nye pensjonsplanen.

Opptjente pensjonsrettigheter på endringstidspunktet utover pensjonsrettigheter beregnet etter bestemmelsen i første ledd, skal sikres ved fripolise etter reglene i lovutkastet §§ 4-7 til og med 4-9, jf **annet ledd**.

Til § 5-10

Paragrafen viderefører 1968-reglene § 13 nr 1 tredje ledd bokstav b om adgang til nedsettelse av pensjonsytelsene ved vesentlige endringer i folketrygden. Bestemmelsen innebærer et unntak fra hovedreglene i lovutkastet §§ 5-8 og 5-5 første ledd bokstav c.

10.6 KAPITTEL 6 UFØREPENSJON. PREMIEFRITAK VED UFØRHET**10.6.1 Innledning**

Lovutkastet kapittel 6 gir regler for uførepensjon og premiefritak ved uførhet. Det vil etter lovutkastet § 2-1 annet ledd være valgfritt om pensjonsordningen skal yte uførepensjon. Hvis uførepensjon ytes, skal den imidlertid følge reglene i dette kapitlet. §§ 5-2 til og med 5-10 om alderspensjon gjelder tilsvarende for uførepensjon.

Utvalget foreslår at det skal legges til grunn samme definisjon av uførhet som folketrygdloven har for personer i inntektsgivende arbeid. Det innebærer at medlemmet bare kan regnes som ufør når inntektsevnen er nedsatt på grunn av varig sykdom, skade eller lyte ved såkalt ervervsmessig uførhet. Hva som skal regnes som sykdom, skade eller lyte følger av folketrygdloven § 12-6. Videre foreslår utvalget at nedsettelse av inntektsevne og uføregrad skal vurderes etter tilsvarende kriterier som legges til grunn i folketrygdloven. Ved fastsettelsen av uføregraden skal det legges vekt på inntektsmulighetene vedkommende hadde før sykdommen, skaden eller lyten oppsto. Inntektsmulighetene vil være avhengig av alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn mv. Med inntekt menes pensjonsgivende inntekt. Det vises før øvrig til folketrygdloven § 12-7 annet ledd. Når det gjelder krav til uføregrad som vilkår for å tilstås uførepensjon, foreslår utvalget en nedre grense på 20 prosent. Uføregraden som kreves etter dagens regler er minst 25 prosent.

10.6.2 Merknader til de enkelte bestemmelser*Til § 6-1*

Første ledd fastsetter vilkår for medlemmets rett til uførepensjon. Ved en uføregrad (nedsatt ervervsevne) på 20 prosent eller mer kan det utbetales uførepensjon dersom det er fastsatt i regelverket for pensjonsordningen. Det kan imidlertid ikke settes som vilkår at uføregraden skal være høyere enn det som kreves for å få uførepensjon etter folketrygden, dvs 50 prosent.

Annnet ledd fastsetter tidspunkt for utbetaling av uførepensjon. Som hovedregel skal uførepensjon ikke utbetales før 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert, forutsatt at arbeidstakeren i denne perioden får sykepengene eller attføringspenge fra folketrygden. Hvis disse utbetalingene stanses før det er gått 12 måneder, skal uførepensjon fra ordningen utbetales allerede fra det tidspunktet det ikke lenger skjer utbetaling fra folketrygden. Det er i så fall et vilkår at hensiktsmessig yrkesrettet attføring har vært prøvd.

Tredje ledd regulerer de tilfellene der hensiktsmessig attføring tar tid og derfor pågår utover 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert. Så lenge det er en sannsynlighet for at medlemmet kan komme i inntektsgivende arbeid igjen, skal denne muligheten benyttes fullt ut. Utbetaling av uførepensjon skal da utsettes til det tidspunktet utbetaling av attføringspenge opphører.

Fjerde ledd gjelder tidspunkt for opphør av utbetaling av uførepensjon. Selv om uførepensjonen normalt er en langtidsytelse vil den bare løpe så lenge vilkårene om uførhet og uføregrad i regelverket er oppfylt. Under enhver omstendighet vil det

ikke kunne ytes uførepensjon lenger enn til det tidspunktet medlemmet har rett til å få alderspensjon fra ordningen.

Til § 6-2

Første ledd gjelder arbeidstakere som etter folketrygdens regler har fått fastsatt en uføregrad på 50 prosent eller mer og dermed har fått rett til uførepensjon fra folketrygden. Når vedkommende får uførepensjon etter folketrygden, skal den uføregrad som er fastsatt etter folketrygden legges til grunn som uføregrad i foretakspensjonsordningen. Dersom uføregraden er vurdert til 45 prosent i foretakspensjonsordningen og 60 prosent etter folketrygdloven, skal 60 prosent som hovedregel legges til grunn ved beregningen av foretakspensjonen.

Det kan ofte ta tid å avgjøre om vilkårene for rett til uførepensjon fra folketrygden er oppfylt. For å sikre at medlemmet ikke står uten dekning, har utvalget lagt til grunn at pensjonsordningens fastsettelse av uføregrad skal benyttes inntil uføregraden er endelig avgjort av trygdemyndighetene, eventuelt domstolene. Hvis det i ettertid viser seg at den foreløpige avgjørelsen ikke er i overensstemmelse med den endelige, skal det skje en korrigering.

I de tilfeller hvor det ikke er eller skal fastsettes uføregrad for uførepensjon etter folketrygden, skal uføregraden i pensjonsordningen fastsettes etter folketrygdens regler på den måte som pensjonsordningens regelverk angir. I prinsippet benyttes altså samme uføregrad-begrep som i folketrygden, men framgangsmåten ved fastsettelse av uføregrad på mindre enn 50 prosent vil bli en annen, dvs den som angis i regelverket.

Annnet ledd åpner for en adgang til å gjøre unntak fra første ledd i helt spesielle tilfeller der folketrygdens regler ikke passer så godt og vil gi et helt urimelig resultat for medlemmet. Unntak må fastsettes individuelt. Det vises til omtale i "[Fastsettelse av uføregrad](#)" i avsnitt 6.5.2 i de alminnelige merknader.

Til § 6-3

Første ledd viderefører gjeldende prinsipp og praksis om at uførepensjon skal være lik alderspensjon. Etter denne bestemmelsen skal uførepensjonen tilsvare den alderspensjonen arbeidstakeren ville ha rett til hvis lønn på tidspunktet for uførheten og tjenestetiden etter § 4-2 tredje ledd legges til grunn.

Det følger av **annet ledd** at uførepensjon er en løpende ytelse, men at den bare utbetales så lenge vilkårene er oppfylt. Ved endring i uføregraden skal den nye uføregraden til enhver tid legges til grunn for uførepensjonen som utbetales. Når uføregraden er lavere enn 50 prosent, ytes det ikke uførepensjon fra folketrygden. Regelverket kan ha regler om at denne gruppen uførepensjonister skal gis et tillegg til uførepensjonen som tilsvarer «manglende utbetaling» fra folketrygden. Bestemmelsens formål er å hindre at denne gruppen kommer dårligere ut relativt sett enn den gruppe som har en uføregrad over 50 prosent.

Tredje ledd åpner for adgang til utbetaling av et barnetillegg til den uføre hvis vedkommende rent faktisk forsørger eller har en plikt til å forsørge barn som er under 21 år. Det stilles ikke krav om at barna må være egne barn.

Til § 6-4

Paragrafen omhandler de tilfellene der det ytes uførepensjon samtidig som det ytes erstatning for tap i ervervsevnen fra den obligatoriske yrkesskadeforsikringen arbeidsgiver har tegnet. Utvalget mener det er rimelig at regelverket skal kunne ha

regler om samordning av disse to ytelsene. Ytelser fra yrkesskadeerstatningen vil normalt dekke tap av ervervsevne for samme forsikringstilfelle som uførepensjonen.

Når regelverket har bestemmelser om samordning, skal de inneholde beregningsregler. Fradraget gjøres ved utbetaling av uførepensjonen. Etter utvalgets syn bør det skje en avkortning krone for krone. Samordning vil ikke være aktuelt etter denne paragrafen dersom det ved fastsettelsen av yrkesskadeerstatningen er tatt hensyn til uførepensjonen.

Til § 6-5

Paragrafen regulerer adgangen til å endre nivå på den årlige utbetalingen av uførepensjonen når denne er lavere enn 20 prosent av folketrygdens grunnbeløp. Etter utvalgets syn er verken medlemmet eller pensjonsinnretningen tjent med at det utbetales en så lav ytelse over flere år. Regelverket kan derfor fastsette at endringen av nivået skal skje ved at utbetalingsperioden reduseres. Således kan årlig utbetalt pensjon komme opp på et nivå som omtrent tilsvarer den nevnte prosentandelen av folketrygdens grunnbeløp. Utbetalingsperioden skal være hele år.

Til § 6-6

Paragrafen viderefører 1968-reglene § 5 nr 5. Bestemmelsene gjelder foretakspensjonsordninger som ikke yter uførepensjon og disse ordningenes adgang til å betale alderspensjon før pensjonsalderen til medlemmer med uføregrad i folketrygden på 75 prosent eller mer. For medlemmer med så høy grad av uførhet kan det være et særlig behov å få sin alderspensjon som førtidspensjon. Adgangen må framgå av regelverket og den skal være begrenset til de siste fem år før pensjonsalderen. Dersom pensjonsalderen i henhold til regelverket for ordningen er høyere enn 67 år, kan pensjon utbetales fra fylte 62 år. Videre må regelverket fastsette at størrelsen på pensjonen skal beregnes på grunnlag av premiereserven og beregningsgrunnlaget for ordningen.

Til § 6-7

Premiefritak er en ytelse som svarer til premie for øvrige pensjonsytelser i henhold til pensjonsordningens pensjonsplan så lenge vedkommende arbeidstaker er ufør. **Første ledd** fastsetter at regelverket kan ha regler om premiefritak under uførhet i overensstemmelse med uføregraden. Dersom pensjonsordningen yter uførepensjon, skal den også yte premiefritak ved uførhet, jf annet punktum.

Reglene om rett til uførepensjon i lovutkastet § 6-1 første og fjerde ledd, og reglene om fastsettelse av uføregrad i lovutkastet § 6-2 gjelder tilsvarende når det ytes premiefritak, jf **annet ledd**. Henvisningen til lovutkastet § 6-3 første ledd er ment å angi hvilke ytelser premiefritaket skal sikre. Medlemmenes alderspensjon ved pensjonsalderen skal beregnes ut fra lønn og tjenestetid som angitt i lovutkastet § 6-3 første ledd.

Til § 6-8

I tillegg til de særlige regler om uførepensjon i kapittel 6 gjelder §§ 5-2 til 5-10 om alderspensjon tilsvarende for uførepensjon. Det vises til merknadene til disse paragrafene.

10.7 KAPITTEL 7 PENSJONER TIL ETTERLATTE

10.7.1 Innledning

Det kan fastsettes i pensjonsplanen for en foretakspensjonsordning at pensjonsordningen i tillegg til alderspensjon skal yte pensjon til etterlatte barn og/eller til etterlatt ektefelle, registrert partner og samboer, jf lovutkastet § 2-1 annet ledd og § 2-3. Lovutkastet kapittel 7 regulerer pensjonsytelser til etterlatte av medlemmer i en foretakspensjonsordning. En foretakspensjonsordning kan ikke gi andre ytelser til etterlatte enn hva som følger av dette kapittelet. Pensjonsordningen kan omfatte barnepensjon selv om den ikke omfatter ektefellepensjon eller ektefellepensjon selv om den ikke omfatter barnepensjon. For en nærmere omtale vises det til "*Pensjoner til etterlatte*" i avsnitt 6.6 i de alminnelige merknader.

10.7.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 7-1

Første ledd bestemmer at pensjonsordningen kan gi rett til barnepensjon til barn som medlemmet ved sin død pliktet å forsørge eller forsørget. Barn som medlemmet ved sin død faktisk forsørget, uten at han hadde plikt til det, har dermed rett til barnepensjon. Barn er i lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav c definert som medlemmets barn, stebarn og fosterbarn. Adoptivbarn regnes som medlemmets barn, jf lov av 28. februar 1986 nr 8 om adopsjon § 13.

Annnet ledd viderefører 1968-reglene § 5 nr 2 bokstav c om opphør av barnepensjon.

Tredje ledd inneholder regler om beregningen av barnepensjonen. Barnepensjonen skal fastsettes som en del av medlemmets alderspensjon eller lønn ved medlemmets død, jf første punktum. Dersom medlemmet dør før pensjonsalderen er oppnådd, følger det av annet punktum at den tjenestetid som følger av lovutkastet § 4-2 tredje ledd skal legges til grunn. Etter denne bestemmelsen regnes tjenestetiden fram til det tidspunkt medlemmet tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon. Tredje punktum fastslår at pensjonsordningen likevel kan fastsette regler om minstebeløp for pensjon til hvert barn, beregning av ytelsene etter antall barn og høyere ytelser til foreldreløse barn. «Beregning av ytelsene etter antall barn» innebærer at barnepensjonen kan være forskjellig for de barna som er berettiget til pensjon. For eksempel kan det fastsettes høyere ytelser til medlemmets yngste barn.

Til § 7-2

Første ledd bestemmer at dersom pensjonsordningen omfatter ektefellepensjon, skal det i regelverket fastsettes regler om vilkårene for rett til slik pensjon. For eksempel kan det i regelverket stilles krav om at ekteskapet skal ha vart i et visst antall år for å få rett til ektefellepensjon. Det kan ikke fastsettes forskjellige regler for ektefeller av ulike kjønn, jf annet punktum. Bestemmelsen viderefører 1968-reglene § 5 nr 4. Bestemmelsens formål er å hindre f eks forskjeller i utbetalingsperiode.

Annnet ledd fastslår hovedregelen om at ektefellepensjon skal løpe fra medlemmets død og opphøre ved ektefellens død. Annet punktum gir adgang til å fastsette i regelverket at ektefellepensjon opphører etter 10 år. Dersom det også utbetales barnepensjon til barn som den etterlatte ektefellen faktisk forsørger, forlenges utbetalingstiden slik at opphør av ektefellepensjon sammenfaller med tidspunktet for opphør av barnepensjon. Tilknytningen til opphørstidspunktet for barnepensjon gjelder bare for de tilfellene der barnepensjonen opphører på et senere tidspunkt enn

10 år regnet fra den første utbetalingen av ektefellepensjon. Regelen innebærer at ektefellepensjon uansett skal løpe i minst 10 år.

Utvalgets medlemmer *Aabakken og Veierud* vil foreslå at ektefellepensjon, på samme måte som alderspensjon, bare kan være livsvarig. Disse medlemmene viser i denne forbindelse til uttalelse fra Sosialkomitéens flertall, jf "*Ulike merknader fra Sosialkomiteen*" i avsnitt 3.2.4.2 siste strekpunkt i de alminnelige merknader. I folketrygden og i offentlige pensjonsordninger er ektefellepensjonen livsvarig. De private foretakspensjonsordninger er suppleringsordninger til folketrygden, og bør derfor i prinsippet ha samme løpetid som folketrygdens ytelser. Lovforslaget om at ektefellepensjon bare skal kunne løpe så lenge det utbetales barnpensjon, dog minst i 10 år, skaper også store tariffmessige problemer. Det må i så fall utarbeides en helt ny og komplisert tariff for ektefellepensjon, hvor sannsynligheten for at ektefellen har barn, antall barn og barnas alder må inngå som beregningselementer.

Annet ledd vil etter disse medlemmers forslag lyde:

(2) Ektefellepensjon skal løpe fra medlemmets død og så lenge ektefellen lever.

Til § 7-3

Paragrafen viderefører 1968-reglene § 5 nr 2 bokstav b hvorefter en fraskilt ektefelle rett til etterlattpensjon bestemmes av reglene i ekteskapslovgivningen. Dagens regler følger av lov av 4. juli 1991 nr 47 om ekteskap §§ 86 og 87. Det vises til nærmere omtale i "*Ytelser til etterlatt ektefelle, partner eller samboer*" i avsnitt 6.6.2 i de alminnelige merknader.

Til § 7-4

Første ledd fastsetter at ektefellepensjonen skal fastsettes som en del av medlemmets alderspensjon eller lønn ved medlemmets død. Dersom medlemmet dør før oppnådd pensjonsalder, skal den tjenestetid som følger av lovutkastet § 4-2 tredje ledd legges til grunn.

Annet ledd gir adgang til å fastsette i regelverket at det skal gjøres fradrag i ektefellepensjonen for forventet og faktisk ervervsinntekt etter bestemmelsene i §§ 7-5 og 7-6.

Til § 7-5

Første ledd gir regler for fradrag for forventet ervervsinntekt i pensjon til etterlatt ektefelle som ikke har fylt 67 år for de tilfeller det er fastsatt i regelverket at det skal gjøres slikt fradrag, jf lovutkastet § 7-4 annet ledd. Bestemmelsen fastsetter at det i så fall som hovedregel skal gjøres fradrag i pensjonen for forventet ervervsinntekt. Regelen endrer gjeldende rett hvor det er åpnet for at tjenestepensjonsordninger kan yte etterlattepensjon uten ervervsprøving, jf 1968-reglene § 5 nr 4. Fradraget skal utgjøre 40 prosent av den del av forventet årlig ervervsinntekt som overstiger 8 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Etter annet punktum gjelder det et unntak fra fradragsregelen for beløp som er mindre enn 10 prosent av grunnbeløpet. Det vises til nærmere omtale i "*Om avkortning av pensjon til etterlatt mot arbeidsinntekt*" i avsnitt 6.6.4 i de alminnelige merknader.

Dersom forventet årlig ervervsinntekt er fastsatt i folketrygden, skal denne legges til grunn, jf **annet ledd**. Ervervsinntekten skal for øvrig settes til det beløp som ektefellen ut fra alder, ervervsevne, foreliggende ervervsmuligheter og omsten-

dighetene ellers må antas å kunne skaffe seg. Dersom forholdene endrer seg vesentlig, skal forventet ervervsinntekt fastsettes på nytt.

Til § 7-6

Paragrafen inneholder tilsvarende fradragsbestemmelser som lovutkastet § 7-5 for pensjon til etterlatt ektefelle som er minst 67 år og fortsetter i inntektsgivende arbeid fram til fylte 70 år. I disse tilfellene skal den faktiske ervervsinntekt legges til grunn og ikke forventet ervervsinntekt som etter lovutkastet § 7-5.

Til § 7-7

Paragrafen likestiller ektefelle og registrert partner når det gjelder lovens bestemmelser om pensjon til etterlatte. Dersom pensjonsordningen omfatter ektefellepensjon, skal den også omfatte pensjon til etterlatt registrert partner, jf **første ledd**. Pensjon til etterlatt registrert partner skal på samme måte som ektefellepensjon angis som tilleggsytelse i pensjonsplanen, jf lovutkastet § 2-3. Som registrert partner regnes den som er registrert som partner i henhold til lov av 30. april 1993 nr 40 om registrert partnerskap (partnerskapsloven), jf lovutkastet § 1-2 annet ledd bokstav d.

Annet ledd bestemmer at reglene i §§ 7-2 til og med 7-6 om pensjon til ektefelle gjelder tilsvarende for pensjon til etterlatt registrert partner.

Til § 7-8

Første ledd bestemmer at pensjonsordningen kan omfatte etterlattpensjon til den som var medlemmets samboer på dødsfallstidspunktet. Reglene om pensjon til etterlatt ektefelle i lovutkastet §§ 7-2 til og med 7-6 gjelder i tilfelle tilsvarende for pensjon til etterlatt samboer.

Annet ledd fastslår at retten til pensjon for etterlatt ektefelle eller registrert partner går foran rett til pensjon til etterlatt samboer. Bestemmelsen regulerer de tilfeller hvor avdøde medlem hadde etablert et samboerforhold selv om medlemmets ekteskap/partnerskap ikke var formelt oppløst.

Tredje ledd regulerer det tilfellet at et medlem ved sin død hadde både fraskilt(e) ektefelle(r)/ partner og samboer. Dersom de(n) fraskilte har rett til pensjon i medhold av lov av 4. juli 1991 om ekteskap §§ 86 og 87, skal pensjonen til etterlatt samboer svare til den pensjon som samboeren ville ha hatt rett til om ekteskap eller registrert partnerskap var blitt inngått med medlemmet da samboerforholdet ble etablert. Ekteskapslovens regler er nærmere omtalt i "[Ytelser til etterlatt ektefelle, partner eller samboer](#)" i avsnitt 6.6.2 i de alminnelige merknader. I de tilfeller hvor det under samboerforholdet er inngått ekteskap eller registrert partnerskap, bestemmer annet punktum at pensjonen også i slike tilfeller skal beregnes fra etableringstidspunktet for samboerforholdet.

Til § 7-9

Første ledd gir de alminnelige regler om alderspensjon i lovutkastet §§ 5-2 til og med 5-10 tilsvarende anvendelse for pensjon til etterlatte. Dette innebærer at bl a reglene om grense for samlede pensjonsytelser og de begrensninger som gjelder for adgangen til å endre pensjonsytelsene kommer til anvendelse for pensjon til etterlatte.

Annet ledd presiserer at pensjonsordningen kan omfatte barnpensjon selv om ordningen ikke omfatter pensjon til etterlatt ektefelle, registrert partner og samboer. Denne valgfriheten med hensyn til hvilke pensjoner pensjonsordningen skal yte i

tillegg til alderspensjon, følger også av lovutkastet § 2-1 annet ledd. Det vises til merknaden til denne bestemmelsen.

10.8 KAPITTEL 8 ALMINNELIGE REGLER

10.8.1 Innledning

Lovutkastet kapittel 8 regulerer forvaltningen og disponeringen av midler knyttet til foretakspensjonsordninger. Pensjonsordningens midler skal som hovedregel forvaltes i samsvar med hva som gjelder etter forsikringslovgivningen. Kapitlet inneholder imidlertid enkelte særlige regler om forvaltning og rettslig status for pensjonsordningens midler. Det foreslås en ny regel om at overskudd på premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling skal tilføres et fond benevnt pensjonistenes overskuddsfond. Det nye fondet er nærmere regulert i lovutkastet kapittel 11.

10.8.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 8-1

Første ledd definerer hva som etter lov om foretakspensjon skal regnes som midler knyttet til pensjonsordningen. Definisjonen har betydning bl a i forhold til bestemmelsene om forvaltning og disponering av en pensjonsordnings midler, om opphør av konsernforhold, sammenslåing av foretak, deling av foretak og om opphør og avvikling av en foretakspensjonsordning. En pensjonsordnings midler omfatter etter bestemmelsen premiereserve til sikring av opptjent pensjon, premiefond og pensjonistenes overskuddsfond, samt pensjonsordningens andel av tilleggsavsetninger og kursreserve. Bestemmelsen er i samsvar med forsikringsvirksomhetsloven § 8-2 om forsikringsfond i livsforsikring, bl a slik at definisjonen av premiereserve i § 8-2 annet ledd skal legges til grunn. For øvrig vises til de alminnelige merknader hvor tilleggsavsetninger og kursreserve er nærmere omtalt i "[Oversikt over gjeldende regler](#)" i avsnitt 6.7.1, premiefond i "[Premiefond](#)" i avsnitt 6.9 og pensjonistenes overskuddsfond i "[Pensjonsregulering](#)" i avsnitt 6.10.

Etter **annet ledd** skal midler knyttet til fripolise utstedt til medlem som har sluttet i foretaket, ikke regnes som pensjonsordningens midler, jf første ledd. Regelen er en konsekvens av at fripoliser skal regnes som egne forsikringsforhold. Det vises til lovutkastet § 4-9 første ledd.

Til § 8-2

Første ledd inneholder en generell bestemmelse om at pensjonsordningens midler skal disponeres i samsvar med reglene i eller fastsatt i medhold av lov om foretakspensjon. Lovutkastet inneholder både regler om forbud mot visse typer disposisjoner, jf § 8-3 annet ledd, og regler som gir anvisning på en bestemt bruk av midlene, jf § 10-3 om premiefond.

Bestemmelsen i **annet ledd** innebærer en endring av 1968-reglene § 7 nr 2 bokstav d. Etter gjeldende bestemmelse kan premiefondsmidler anvendes til pensjon til arbeidstakere som på grunn av høy alder eller arbeidsudyktighet ikke er tatt opp som medlemmer av pensjonsordningen og til pensjon til deres etterlatte. Den foreslåtte bestemmelse fastsetter at pensjonsordningens midler ikke kan benyttes til å utbetale pensjon eller andre ytelser til arbeidstaker som ikke er opptatt som medlem eller til deres etterlatte. Begrunnelsen for endringen er bl a at utvalget mener at premiefondsmidler fortrinnsvis bør benyttes til å sikre pensjonsytelser til medlemmene. Utbetaling til andre må i tilfelle skje fra foretaket selv.

Til § 8-3

Første ledd om separasjon av pensjonsordningens midler og foretakets midler viderefører delvis bestemmelsen i 1968-reglene § 3 nr 2 første punktum. Gjeldende bestemmelse gjelder for pensjonsordning opprettet i pensjonskasse og for suppleringsfond, jf 1968-reglene § 1 bokstavene b og d. Den foreslåtte bestemmelse gjelder uavhengig av hvilken måte pensjonsordningen er organisert på, jf lovutkastet § 1-2, jf § 1-1. Utvalget anser imidlertid separasjonskravet som særlig viktig i tilfeller der foretakspensjon sikres i en pensjonskasse. Pensjonskassens forhold til foretaket den er opprettet for er nærmere omtalt i "*Pensjonskassens forhold til foretaket*" i avsnitt 6.7.2 i de alminnelige merknader.

Bestemmelsene i **annet ledd** erstatter gjeldende bestemmelser i 1968-reglene § 3 nr 2. Bestemmelsene er omtalt i de alminnelige merknader i "*Utvalgets forslag*" i avsnitt 6.7.1.1.

Tredje ledd innebærer en endring av gjeldende forbud mot å tilbakebetale pensjonsordningens midler til foretaket, jf 1968-reglene § 3 nr 2 annet punktum. Den foreslåtte bestemmelsen åpner for tilbakeføring av midler i premiefond til foretaket etter nærmere regler i lovutkastet § 10-4 og kan i prinsippet anses som et unntak fra separasjonskravet i paragrafens første ledd.

Til § 8-4

Paragrafen fastsetter at pensjonsordningens midler skal forvaltes i henhold til de til enhver tid gjeldende kapitalforvaltningsregler for livsforsikringsselskaper og pensjonskasser. Gjeldende kapitalforvaltningsregler og de foreslåtte bestemmelsene er omtalt i "*Kapitalforvaltning*" i avsnitt 6.7.3 i de alminnelige merknader.

Til § 8-5

Bestemmelsen i **første ledd** lovfester dagens praksis som innebærer at overskudd i de fleste tilfeller godskrives foretaket og overføres til premiefondet.

Etter **annet ledd** gjelder et unntak for overskudd på premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling. Denne del av det samlede overskudd som tilordnes pensjonsordningen, skal tilføres pensjonistenes overskuddsfond og benyttes til pensjonsregulering, jf lovutkastets bestemmelser i kapittel 11. Bestemmelsene i lovutkastet § 8-5 er nærmere omtalt i "*Utvalgets forslag*" i avsnitt 6.7.1.1 i de alminnelige merknader.

Før fordeling etter første og annet ledd, må det gjøres fradrag for midler tilbakeholdt etter lovutkastet § 8-6 annet ledd.

Til § 8-6

Bestemmelsen i **første ledd** tar sikte på å hindre at det kan avtales en avkastning på innskutt egenkapital og annen ansvarlig kapital fra foretaket pensjonskassen er opprettet for, som er urimelig høy sett i forhold til størrelse og risiko. Avkastningen på innskutt egenkapital vil derfor kunne være høyere enn rente på ansvarlig lånekapital. En urimelig høy avkastning vil redusere pensjonskassens overskudd og på denne måte føre til omgåelse av reglene om tilbakeføring av premiefondsmidler. Bestemmelsen er omtalt i de alminnelige merknader i "*Pensjonskassens forhold til foretaket*" i avsnitt 6.7.2.

Bestemmelsen i **annet ledd** innebærer en endring av gjeldende regler. Det følger av forsikringsavtaleloven § 19-2 at en kollektiv pensjonsforsikringsavtale skal fastsette om forsikringens overskudd skal godskrives forsikringstakeren eller

medlemmene. Etter dagens praksis avtales i de fleste tilfeller at det overskuddet som tilordnes pensjonsordningen, skal godskrives foretaket og overføres til premiefondet etter 1968-reglene § 7. Den foreslåtte bestemmelsen åpner adgang for en pensjonskasse til å fastsette i sine vedtekter at en del av overskuddet skal godskrives pensjonskassen og tilføres dens egenkapital. En slik adgang til overskuddsdeling følger indirekte av lovutkastet § 8-5 første ledd ved henvisningen til forsikringsvirksomhetsloven § 8-1. Den foreslåtte regelen gir pensjonskasser en tilsvarende adgang til oppbygging av egenkapital som livsforsikringsselskapene har etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-1, jf § 3-2. Benyttes adgangen til å tilbakeholde overskudd, vil dette redusere det beløp som er til fordeling etter lovutkastet § 8-5. Overføring til egenkapitalen vil på samme måte som for livsforsikringsselskapene utløse beskatning.

Etter paragrafens **tredje ledd** skal § 8-2 om rådighet over pensjonsordningens midler, § 8-3 annet ledd om bl a forbud mot pantsettelse av pensjonsordningens midler til sikring av foretakets forpliktelser og § 8-4 annet ledd om avkastning på forsikringsselskapets/pensjonskassens lån til foretaket eller medlemmene gjelde tilsvarende for pensjonskassens sikkerhetsfond og egenkapital. Sikkerhetsfond og egenkapital omfattes ikke av pensjonsordningens midler, jf lovutkastet § 8-1. På bakgrunn av at pensjonskassen og foretaket er to rettssubjekter og at transaksjoner mellom disse skal være forretningsmessige, er det nødvendig med en særlig regel som gir nevnte separasjons- og forvaltningskrav tilsvarende anvendelse for pensjonskassens sikkerhetsfond og egenkapital.

Til § 8-7

Bestemmelsen i **første ledd første punktum** fastslår at reglene i forsikringsvirksomhetsloven § 7-8 og forskrift gitt i medhold av denne (forskrift av 27. november 1991 nr 757 – flytteforskriften) gjelder ved overføring av pensjonsordningens midler til annen pensjonsordning. Begrepet pensjonsordning er definert i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav a. Gjeldende flytteregler er omtalt i utredningens "*Flytting av midler knyttet til tjenstepensjonsordning*" i avsnitt 3.1.5.

Første ledd annet punktum gir lovutkastet § 5-8 tilsvarende anvendelse ved flytting av midler. Dette innebærer at flytting av midlene knyttet til en pensjonsordning ikke må medføre reduksjon av medlemmenes rett til opptjente ytelser eller premiereserve. Bestemmelsen tilsvarende bestemmelser i flytteforskriften §§ 3-2 og 3-3.

Annet ledd tilsvarende flytteforskriften § 3-7 tredje ledd om deling av forsikring. Bare premiereserve knyttet til alders-, etterlatt- og barnepensjoner under utbetaling kan unntas fra overføring til annen pensjonsordning.

Tredje ledd fastsetter at lov om foretakspensjon skal gjelde så langt den passer for den del av forsikringsbestanden som i medhold av annet ledd ikke overføres til annen pensjonsordning.

10.9 KAPITTEL 9 PREMIE. PREMIERESERVE

10.9.1 Innledning

Lovutkastet kapittel 9 inneholder regler som har til formål å sikre at foretakspensjonsordningen tilføres tilstrekkelige midler for sikring av medlemmenes opptjente pensjonsrettigheter. Etter den foreslåtte hovedregelen i lovutkastet § 9-1 første ledd har foretaket et ansvar for å sørge for at foretakspensjonsordningen til enhver tid har en stor nok premiereserve. Videre regulerer kapitlet premieberegning og premieinnbetaling.

10.9.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 9-1

Det følger av forsikringsvirksomhetsloven § 8-2 og pensjonskasseforskriften §§ 2 og 16 at henholdsvis forsikringselskaper og pensjonskasser skal avsette midler i et forsikringsfond til dekning av sine forpliktelser. Det gjelder et krav om at forsikringsfondet minst skal svare til selskapets/pensjonskassens premiereserve. Premiereserven er definert i forsikringsvirksomhetsloven § 8-2 annet ledd.

Paragrafen bygger på prinsippet i forsikringsvirksomhetsloven, men retter seg mot foretaket. Etter den foreslåtte bestemmelsen har foretaket et ansvar for å sørge for at pensjonsordningen til enhver tid har en tilstrekkelig premiereserve som sikrer medlemmenes opptjente rettigheter. Regelen innebærer at f.eks. lønnsreguleringer vil utløse en plikt for foretaket til å sørge for kapitaltilførsel til ordningen for å dekke opp økt krav til premiereserve, jf. lovutkastet § 9-2. Regelen må ses i sammenheng med innføringen av det lineære opptjeningsprinsippet, jf. lovutkastet § 4-3, som innebærer at den årlige premieinnbetalingen også skal dekke forskjeller mellom rett til pensjon etter henholdsvis ny og tidligere lønn. Pensjonsytelsen beregnes etter lønnen på beregningstidspunktet og samlet tjenestetid selv om lønnen under tidligere tjenestetid har ligget på lavere nivåer.

For pensjonsordninger som er opprettet før lovens ikrafttredelse, gjelder en overgangsperiode på 10 år for å tilføre kapital til ordningen for å dekke manglende premiereserve som følge av overgangen til det lineære opptjeningsprinsippet, jf. lovutkastet § 16-2 syttende ledd.

Til § 9-2

Etter 1968-reglene § 11 nr 1 første punktum skal premie beregnes «under forutsetning av årlig betaling». Paragrafens **første ledd** pålegger foretaket å sørge for at pensjonsordningen årlig tilføres en premie som er tilstrekkelig til å sikre medlemmene den rett til pensjon som opptjenes i løpet av året. Premie omfatter etter bestemmelsen også risikopremie for pensjoner til etterlatte, uførepensjon og premiefritak ved uførhet, jf. «risikopremier etter beregningsgrunnlaget». Den foreslåtte bestemmelsen innebærer ingen endring av gjeldende rett, men er gitt en utforming som etter utvalgets syn er mer dekkende for foretakets plikt til hvert år å innbetale premie til pensjonsordningen.

Bestemmelsen i **annet ledd** er ny i forhold til gjeldende regler. På nærmere angitte vilkår åpner den adgang til å utsette premiebetalingen for pensjonsordningen til påfølgende år. Betalingsutsettelse kan bare gis for en del av premien og bare i de tilfeller der det ikke finnes tilstrekkelige premiefondsmidler som kan benyttes til premiebetaling. Etter utvalgets syn tilsier det lineære opptjeningsprinsippet at det bør gis adgang til utsatt premiebetaling. Det vises til at forbedringer av pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsøkninger skal finansieres samme år som pensjonsgrunnlaget endres. Premien for pensjonsordningen kan i enkelte år derfor bli høyere enn vanlig. På denne bakgrunn mener utvalget at foretakene bør kunne utsette betalingen av en del av premien til påfølgende år.

Bestemmelsen i **tredje ledd** inneholder en særregel for de tilfeller at det ved opprettelsen av en foretakspensjonsordning, fastsettes i regelverket for pensjonsordningen at de ansattes tidligere tjenestetid i foretaket helt eller delvis skal medregnes som tjenestetid ved beregning av opptjent pensjon i ordningen. Som følge av slik medregning oppstår et krav til premiereserve allerede fra og med opprettelsen av pensjonsordningen svarende til den pensjon som skal anses opptjent som følge av medregning av tidligere tjenestetid. Premiereserven skal etter hovedregelen i lovutkastet § 9-1 inndekkes umiddelbart og dette kan i mange tilfeller medføre bety-

delige kostnader for foretaket. Bestemmelsen gjør derfor et unntak fra hovedregelen på den måte at foretaket gis anledning til å inndekke manglende premiereserve som et tillegg til årspremien over en periode på tre år fra og med det år pensjonsordningen ble opprettet. Det stilles krav om at minst en tredel skal inndekkes hvert år.

Unntaket i tredje ledd må ses i sammenheng med forsikringsselskapenes/pensjonskassenes ansvar for å ha et tilstrekkelig stort forsikringsfond, jf forsikringsvirksomhetsloven § 8-2 og pensjonskasseforskriften §§ 2 og 16. Utvalget legger til grunn at forsikringsselskapets/pensjonskassens ansvar avklares i forsikringsavtalen/pensjonskassens vedtekter, hvor selskapet/pensjonskassen f eks kan ta forbehold om at påtatte forpliktelser ikke omfatter mer enn hva foretaket har betalt for.

Begrepet premie i denne paragrafen innebærer ingen innskrenkning av premiebegrepet i skatteloven § 44 første ledd bokstav k. Premie etter skattelovens bestemmelse omfatter også f eks tilskudd til økning av premiereserve i henhold til tredje ledd og lovutkastet § 11-1 annet ledd.

Til § 9-3

Første ledd første punktum fastsetter at premien skal beregnes etter det beregningsgrunnlaget som livsforsikringsselskapet eller pensjonskassen har meddelt Kredittilsynet. Med beregningsgrunnlag menes det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen, jf definisjonen i lovutkastet § 1-2 første ledd bokstav f.

Forsikringsselskapenes meldeplikt for forsikringstekniske beregningsgrunnlag følger av forskrift av 10. november 1994 nr 1000 om meldeplikt for forsikringstekniske beregningsgrunnlag fastsatt i medhold av forsikringsvirksomhetsloven § 7-6 annet og tredje ledd. Forskriften regulerer det nærmere innhold av meldeplikten. Forskriften gjelder for norske forsikringsselskaper og filialer av utenlandske forsikringsselskaper hjemmehørende utenfor EØS. Meldepliktforskriften gjelder ikke for EØS-filialer. Overfor disse filialer kan Kredittilsynet gripe inn i medhold av forsvl § 7-6 bare dersom premiene er urimelige høye, jf forskrift av 22. september 1995 nr 827 § 10. For pensjonskasser gjelder en godkjennelsesordning. Det vises til pensjonskasseforskriften § 11.

Grunnlagsrente er definert i § 2 i forskrift av 15. september 1997 nr 1005 om premier og forsikringsfond i livsforsikring fastsatt i medhold av forsikringsvirksomhetsloven § 7-6 annet ledd annet punktum og § 8-2 fjerde ledd. Hovedregelen etter forskriften er at premien på livsforsikringskontrakter ikke kan beregnes på grunnlag av en grunnlagsrente som er høyere enn 3 prosent p.a. Videre fastsetter Kredittilsynet at grunnlagsrenten settes til 60 prosent av effektiv rente på langsiktige statsobligasjoner, dersom dette gir en rentesats under 3 prosent p.a. Forskriften om premier og forsikringsfond i livsforsikring har tilsvarende virkeområde som meldepliktforskriften og gjelder således ikke for EØS-filialer.

Når det gjelder foretakspensjonsforsikringer som tilbys av EØS-filialer her i riket, vises til utredningens "[Tjenestepensjonsforsikring i utenlandske livsforsikringsselskaper](#)" i avsnitt 4.1.1. Som det framgår der, er Norges EØS-forpliktelser ikke til hinder for at norsk lovgivning regulerer hvilke pensjonsprodukter med skattefordel som kan tilbys av utenlandske EØS-selskaper. De produktkrav som stilles til foretakspensjon med skattefordel gjennom reglene i lovutkastet, særlig reglene i kapitlene 9 og 10 om sikring og finansiering av opptjente rettigheter, vil derfor ikke bero på om forsikringsselskapet har norsk konsesjon eller utøver virksomhet som EØS-filial her i riket. Lovutkastet § 9-3 **første ledd annet punktum** inneholder hjemmel til å fastsette forskrift om grunnlagsrente. Dersom det ikke fastsettes

nærmere regler i medhold av denne bestemmelsen, vil det tak som er fastsatt i medhold av forsikringsvirksomhetslovens bestemmelser gjelde.

Bestemmelsen i **annet ledd første punktum** viderefører 1968-reglene § 11 nr 1 tredje punktum.

Annet ledd annet punktum og **tredje ledd** lovfester praksis med premiefritak under uførhet både for pensjonsordninger som omfatter uførepensjon og som ikke omfatter uførepensjon. Det vises til omtale av premiefritak under uførhet i "[Premiefritak under uførhet](#)" i avsnitt 6.8.2.4 og "[Utvalgets forslag](#)" i 6.8.2.5 i de alminnelige merknader.

Fjerde ledd viderefører 1968-reglene § 11 nr 1 første punktum, jf «eller tidligere død».

Til § 9-4

Etter gjeldende rett kan private tjenstepensjonsordninger, i tillegg til tilskudd fra arbeidsgiver, finansieres ved tilskudd fra arbeidstakerne. I praksis skjer dette ved at arbeidstakerne av sin lønn betaler en andel av den årlige premie. Forsåvidt gjelder tilskudd til suppleringsfond setter 1968-reglene § 11 nr 2 annet og tredje punktum et tak for størrelsen på eventuelle arbeidstakertilskudd. Etter disse reglene må arbeidsgivers tilskudd være av minst samme størrelse som arbeidstakers tilskudd og den enkelte arbeidstakers tilskudd kan ikke overstige 25 prosent av folketrygdens grunnbeløp.

Bestemmelsene i lovutkastet § 9-4 viderefører adgangen til å ha pensjonsordninger hvor arbeidstakerne betaler en andel av årlig premie. Gjeldende begrensning for arbeidstakertilskudd til suppleringsfond på 50 prosent av årlig premie inntas som begrensning for premiebetaling til pensjonsordningen, jf annet ledd. Tilskuddet fra den enkelte arbeidstaker foreslås beregnet ut fra vedkommendes lønn framfor av folketrygdens grunnbeløp som etter 1968-reglene § 11 nr 2 annet og tredje punktum. Med lønn menes skattepliktig lønnsinntekt, jf lovutkastet § 5-4. På bakgrunn av at det er foretaket som har påtatt seg pensjonsforpliktelsene, mener utvalget at taket for den enkelte arbeidstakers tilskudd bør settes relativt lavt. Utvalget foreslår at grensen settes til 4 prosent av vedkommende arbeidstakers lønn. Det vises til nærmere omtale av arbeidstakers premieinnbetaling i "[Arbeidstakers premieinnbetaling](#)" i avsnitt 6.8.3 i de alminnelige merknader.

Til § 9-5

Bestemmelsen i **første ledd** gir Kredittilsynet hjemmel til å kreve at beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen endres dersom beregningsgrunnlaget ikke gir betryggende sikkerhet for medlemmenes opptjente pensjon. Bestemmelsen er ny i forhold til gjeldende regler. I tilfeller hvor beregningsgrunnlaget endres, vil også premien normalt bli endret. Dette innebærer således en endring av den forsikringsavtale som er inngått. Utvalget legger til grunn at varslingsplikten etter forsikringsavtaleloven § 19-8 annet ledd, jf § 19-6 annet ledd, kommer til anvendelse i de tilfeller hvor arbeidstakerne betaler del av premien.

Annet ledd presiserer at vedtak om endret beregningsgrunnlag bare kan legges til grunn ved beregning av premie som forfaller etter vedtakstidspunktet. Et nytt beregningsgrunnlag kan føre til et høyere krav til premiereserve. Lovutkastet åpner for at inndekning kan fordeles over 3 år, jf § 9-2 tredje ledd.

Utvalget mener at forbehold om rett til endring av premien eller andre vilkår dersom vesentlige forutsetninger for beregningsgrunnlaget blir endret, skal framgå

av forsikringsavtalen eller pensjonskassens vedtekter. En slik regel følger av **tredje ledd**.

For øvrig er endring av det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget omtalt i "*Endring av det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget*" i avsnitt 6.8.4 i de alminnelige merknader.

10.10 KAPITTEL 10 PREMIEFOND

10.10.1 Innledning

Lovutkastet kapittel 10 gir regler om plikt til å opprette premiefond for pensjonsordningen, om hvilke midler som skal tilføres premiefondet, om bruk av premiefondsmidler og tilbakeføring av premiefondsmidler til foretaket. Bestemmelsene viderefører i all hovedsak gjeldende regler, jf 1968-reglene § 7. Det er imidlertid foreslått en ny bestemmelse om tilbakeføring av premiefondsmidler til foretaket i lovutkastet § 10-4. Det følger av forslaget til endring av skatteloven, jf lovutkastet § 42 nytt femtende ledd, at tilbakeført beløp skal inntektsføres i tilbakeføringsåret.

For en nærmere omtale av premiefond vises det til "*Premiefond*" i avsnitt 6.9 i de alminnelige merknader.

10.10.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 10-1

Etter **første ledd** har foretaket plikt til å opprette et premiefond for pensjonsordningen, bl a slik at overskudd etter lovutkastet § 8-5 første ledd kan bli tilført fondet.

Annet ledd bestemmer at midlene i premiefondet skal forvaltes og disponeres i samsvar med bestemmelsene i lov om foretakspensjon.

Tredje ledd fastslår at midler i premiefond opprettet av samme foretak skal anses som ett fond knyttet til alle foretakspensjonsordninger foretaket har opprettet eller sluttet seg til. Bestemmelsen viderefører 1968-reglene § 7 nr 1 annet ledd. Regelen innebærer at premiefondet i slike tilfeller ikke er reservert for bruk til noen enkelt av foretakspensjonsordningene.

Til § 10-2

Paragrafen gir bestemmelser om hvilke midler som skal tilføres premiefondet og viderefører i hovedsak gjeldende regler, jf 1968-reglene § 7 nr 1 første ledd annet punktum og § 13 nr 4.

Etter **bokstav a** skal premiefondet tilføres alle tilskudd til premiefondet som foretaket innbetaler med rett til inntektsfradrag etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k.

Bokstav b gir anvisning på at avkastning på midlene i premiefondet etter lovutkastet § 8-4 tredje skal tilføres premiefondet. Det følger av § 8-4 tredje ledd at dette skal skje årlig.

Bokstav c bestemmer at premiefondet skal tilføres det overskudd ved forvaltningen av pensjonsordningens midler som etter lovutkastet § 8-5 eller § 11-4 tilordnes foretaket. Det følger av utkastet § 8-5 første ledd at midler som tilføres pensjonsordningen som overskudd etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 med tilhørende forskrifter eller tilsvarende regler gitt i §§ 2 og 5 i pensjonskasseforskriften, og som ikke skal tilføres pensjonistenes overskuddsfond, skal godskrives foretaket og overføres til premiefondet.

Bokstav d bestemmer at midler knyttet til pensjoner som ikke kommer til utbetaling skal tilføres premiefondet. Utvalget har imidlertid foreslått en utvidelse av de

forsikredes rettigheter ved fratreden i forhold til gjeldende regler, slik at bokstav d vil få mindre betydning enn 1968-reglene § 13 nr 4. Det vises til lovutkastet § 4-7.

Bokstav e regulerer det tilfellet at det er betalt for mye forskuddspremie for medlemmer som slutter i foretaket i løpet av året. Slike midler skal tilføres premiefondet.

Til § 10-3

Paragrafen gir uttømmende regler for bruk av premiefondet og bygger på 1968-reglene § 7 nr 2.

Etter **første ledd bokstav a** kan midler på premiefondet brukes til dekning av årets premie for pensjonsordningen, jf lovutkastet § 9-2. Bestemmelsen omfatter, som etter gjeldende rett, både foretakets og arbeidstakernes andel av årets premie.

På bakgrunn av nye regler om pensjonistenes overskuddsfond, jf lovutkastet kapittel 11, er det inntatt en bestemmelse i § 10-3 første ledd **bokstav b** om adgang til å overføre premiefondsmidler til pensjonistenes overskuddsfond dersom sistnevnte fond ikke er tilstrekkelig til å dekke engangspremien for tillegg til løpende pensjoner i samsvar med den årlige prosentvise økningen i folketrygdens grunnbeløp. Det er imidlertid et vilkår for overføring fra premiefondet at det er tilstrekkelige midler i premiefondet til dekning av årets premie og premien for neste år, jf annet ledd.

Bokstav c fastslår at premiefondet kan brukes til dekning av uførepensjon til medlemmer dersom pensjonsordningen ikke omfatter uførepensjon. Bestemmelsen viderefører 1968-reglene § 7 nr 2 bokstav e.

Bokstav d viderefører 1968-reglene § 7 nr 2 bokstav d.

Gjeldende adgang til å bruke premiefondsmidler til å utbetale pensjon for arbeidstakere som ikke er medlemmer, videreføres ikke. Tilsvarende gjelder regelen i 1968-forskriften § 7 nr 2 første ledd bokstav b om at premiefondet kan anvendes til å dekke engangspremie svarende til naturlig premiereserve for oppsatte pensjoner. Bestemmelsen vil ikke ha betydning etter innføring av obligatorisk lineær opptjening.

Annet ledd fastslår at premiefondet primært skal nyttes til premiebetaling. Foretaket kan ikke bruke midler i premiefondet til pensjonsregulering eller pensjonsytelser dersom det ikke fortsatt vil være tilstrekkelige midler i premiefondet til å sikre at årets premie og premien for neste år blir betalt.

Tredje ledd bestemmer at uførepensjon etter bokstav c og alderspensjon etter bokstav d skal fastsettes i samsvar med reglene i lov om foretakspensjon. Bestemmelsen bygger på kravet i gjeldende regler om at pensjonsytelser som finansieres gjennom premiefondet må oppfylle de krav til likebehandling og forholdsmessighet som er fastsatt i 1968-reglene.

Fjerde ledd inneholder en særregel for pensjonskasser som ikke har tilleggsavsetninger eller eventuelle andre reserver og som har tapt hele sin ansvarlige kapital. I slike tilfeller kan pensjonskassen benytte premiefondsmidler til å dekke sin underbalanse og dermed sikre at premiereserven er tilstrekkelig i forhold til opptjente rettigheter. Det vises til nærmere omtale i "*Om premiefondsmidler bør regnes som ansvarlig kapital i pensjonskasser*" i avsnitt 6.9.7 i de alminnelige merknader.

Til § 10-4

Paragrafen inneholder nye regler om tilbakeføring av premiefondsmidler til foretaket.

Etter **første ledd** har foretaket en plikt til å sørge for at premiefondsmidler blir tilbakeført til foretaket. Beløp som ved årets utgang overstiger summen av ti ganger gjennomsnittet av årets premie og premiene for de to foregående år, for den eller de pensjonsordninger foretaket har, skal tilbakeføres til foretaket. Bakgrunnen for den foreslåtte bestemmelsen er at foretak, etter utvalgets syn, ikke bør binde midler i premiefondet utover hva som kan sies å gi en rommelig sikring av videreføring av pensjonsordningen. Etter utvalgets vurdering tilsier også hensynet til foretakets virksomhet og kreditorer at det innføres en plikt til tilbakeføring av midler i slike tilfeller.

Premiebegrepet i denne bestemmelsen har samme innhold som premiebegrepet i skatteloven § 44 første ledd bokstav k. Det vises i denne forbindelse til merknaden til lovutkastet § 9-2.

Annet ledd gir foretaket adgang til å tilbakeføre midler i premiefondet som overstiger halvparten av grensen etter første ledd. Bestemmelsen innebærer at tilbakeføring kan skje når premiefondet overstiger fem ganger gjennomsnittet av årets premie og premiene for de to foregående år. Begrunnelsen for denne adgangen fremgår under "*Utvalgets forslag*" i avsnitt 6.9.6.3 i de alminnelige merknader. Før beslutning om tilbakeføring fattes, skal spørsmålet forelegges styringsgruppen for pensjonsordningen/styret i pensjonskassen til uttalelse.

Tredje ledd bestemmer at beløp som tilbakeføres til foretaket etter denne paragraf, skal tas til inntekt i tilbakeføringsåret. Regelen følger også av forslaget til endring av skatteloven, jf lovutkastet § 42 nytt femtende ledd. Det vises til merknaden til denne bestemmelsen.

10.11 KAPITTEL 11 PENSJONSREGULERING

10.11.1 Innledning

Lovutkastet kapittel 11 har regler om regulering av pensjonsytelsene gjennom endring av pensjonsplanen og om årlig oppregulering av pensjoner under utbetaling i samsvar med den årlige prosentvise oppreguleringen av folketrygdens grunnbeløp. Bestemmelsene om regulering av løpende pensjoner erstatter 1968-reglene § 8 om pensjonsreguleringsfond. De foreslåtte bestemmelsene innebærer at det innføres en plikt til årlig regulering av løpende pensjoner, betinget av at det har vært overskudd på premiereserven for løpende pensjoner. Plikten til årlig oppregulering innebærer en viktig endring i forhold til gjeldende rett. Det vises til omtale av pensjonsregulering i "*Pensjonsregulering*" i avsnitt 6.10 i de alminnelige merknader.

10.11.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 11-1

Paragrafen gjelder regulering av pensjonsytelser. Nedsettelse av pensjonsytelsene er dessuten særskilt regulert i lovutkastet §§ 5-8 til og med 5-10. Etter gjeldende rett er det ingen bestemmelser som er til hinder for at pensjonsplanen endres slik at ytelsene oppreguleres.

Første ledd fastsetter framgangsmåten ved regulering av pensjonsytelser og de regler som vil gjelde for hvilke endringer som kan foretas. Bestemmelsene i kapitlene 3 til og med 7 om medlemskap i pensjonsordningen, opptjening av pensjon, alderspensjon, uførepensjon og pensjon til etterlatte gjelder tilsvarende ved endring av pensjonsplanen. Anvendelse av bestemmelsene i nevnte kapitler innebærer bl a at den adgang som er åpnet for å fravike lovens hovedregler også gjelder ved endring av pensjonsplanen for oppregulering av pensjonsytelsene. For eksempel kan pensjonsplanen forbedres uten at forbedringen gis virkning for

arbeidstakere som ved endringen har mindre enn et fastsatt antall år igjen til pensjonsalderen, jf lovutkastet § 3-9 annet ledd. Det kan ved endring av pensjonsplanen fastsettes særlige bestemmelser i regelverket, selv om dette tidligere ikke inneholdt tilsvarende bestemmelser, f eks etter lovutkastet § 5-5 første ledd. Bestemmelsene i regelverket vil i så fall bare få betydning for økningen i pensjonsytelsene, dvs for tillegget.

Dersom det foretas oppregulering av ytelsene, kan Kredittilsynet godkjenne en opptrappingsplan for foretakets inndekning av manglende premiereserve for en periode på inntil tre år fra og med det år pensjonsplanen ble endret, jf paragrafens **annet ledd**. Regelen er et unntak fra hovedregelen om tilstrekkelig premiereserve i lovutkastet § 9-1. Unntaket er begrunnet ut fra hensynet til foretakets økonomi etter som en oppregulering av pensjonsytelsene normalt vil medføre betydelige kostnader for foretaket. Til forskjell fra opptrappingsregelen i lovutkastet § 9-2 tredje ledd, som er begrunnet ut fra det samme hensyn, er utsatt inndekning her betinget av Kredittilsynets godkjennelse. Utgangspunktet ved oppregulering av pensjonsytelsene er således at økt krav til premiereserve skal inndekkes etter hovedregelen i lovutkastet § 9-1, men foretaket kan i medhold av lovutkastet § 11-1 annet ledd forelegge en plan for inndekning av manglende premiereserve for Kredittilsynet og søke om godkjennelse av planen.

Til § 11-2

Første ledd regulerer anvendelsen av de overskuddsmidler som skal tilføres pensjonistenes overskuddsfond etter lovutkastet § 8-5 annet ledd. Midlene i pensjonistenes overskuddsfond skal hvert år benyttes som engangspremie for tillegg til ytelsene som utbetales til pensjonistene. Bestemmelsen endrer gjeldende rett ved at den innfører en plikt til årlig å oppregulere pensjoner under utbetaling, betinget av at det har vært overskudd på premiereserven for løpende pensjoner. Det gjelder et krav om likebehandling slik at alle pensjonister skal gis samme prosentvise tillegg.

Bestemmelsene i **annet ledd** fastsetter at pensjonister som får utbetalt uførepensjon eller etterlattepensjon under pensjonsordningen skal gis samme prosentvise tillegg som de som gis til pensjonister som får utbetalt alderspensjon.

Formålet med bestemmelsene om regulering av løpende pensjoner er å sikre at verdien av pensjonsutbetalingene til pensjonistene så vidt mulig følger lønns- og prisstigningen. Ut fra lovens formål skal det årlige tillegget til pensjonsytelsene, dersom det har vært tilstrekkelig overskudd på premiereserven for løpende pensjoner, svare til den prosentvise økningen i folketrygdens grunnbeløp, men kan som hovedregel ikke være høyere enn denne, jf bestemmelsen i **tredje ledd**. Etter annet punktum kan tillegget likevel økes utover det tak som er fastsatt i første punktum hvis det er nødvendig for at reguleringen av pensjonen i året og de to foregående år til sammen skal svare til den prosentvise økning av grunnbeløpet i disse tre årene. Formålet med denne bestemmelsen er å sikre en tilsvarende justering som for folketrygdens grunnbeløp også i de tilfeller der det i tidligere år ikke har vært tilstrekkelig overskudd på premiereserven for løpende pensjoner til å gi full G-regulering. Således kan pensjonsordningen «innhente» justeringer av grunnbeløpet.

Til § 11-3

Overskuddet på premiereserven for løpende pensjoner vil ikke alltid være tilstrekkelig til å finansiere tillegg som svarer til den prosentvise årlige økning av folketrygdens grunnbeløp.

Utvalget mener derfor at det bør være adgang til å overføre midler fra premiefondet eller til å innbetale tilskudd til overskuddsfondet. Paragrafen gir foretaket en valgfrihet med hensyn til å tilføre midler til pensjonistenes overskuddsfond. Dersom foretaket yter tilskudd til overskuddsfondet, gis det inntektsfradrag for innbetalingen, jf utkastet til endring av skatteloven § 44 første ledd bokstav k nr 2. Adgangen til å overføre midler fra premiefond i slike tilfeller følger for øvrig også av lovutkastet § 10-3 første ledd bokstav b.

Til § 11-4

Dersom midlene i pensjonistenes overskuddsfond overstiger det beløp som trengs til engangspremie for tillegg i samsvar med reglene i lovutkastet § 11-2, skal gjenstående midler tilføres premiefondet senest ved utgangen av året. Ubenyttede overskuddsmidler kan deretter disponeres av foretaket etter reglene i lovutkastet § 10-3.

10.12 KAPITTEL 12 KONSERNFORHOLD MV

10.12.1 Innledning

Lovutkastet kapittel 12 regulerer tilfeller der flere foretak oppretter felles foretakspensjonsordning. Adgangen til felles pensjonsordning er som hovedregel betinget av at de aktuelle foretak tilhører samme konsern eller at det foreligger et konsernlignende forhold mellom foretakene. Arbeidstakerne i hvert av foretakene skal ved premieberegning, overskuddstildeling mv regnes som en gruppe innenfor pensjonsordningen. Bestemmelsene er utformet bl a med sikte på å hindre andre konserninterne overføringer enn hva som er tillatt etter aksjeselskaps- og skattelovgivningen.

10.12.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 12-1

Første ledd fastsetter en adgang for flere konsernselskaper til å være tilsluttet en felles pensjonsordning, enten ved at to eller flere foretak i samme konsern beslutter å opprette felles pensjonsordning eller ved at ett foretak slutter seg til en pensjonsordning som allerede er opprettet av ett eller flere foretak i samme konsern. Bestemmelsen lovfester gjeldende praksis med å opprette konsernpensjonskasser. I gjeldende rett finnes ingen bestemmelser som eksplisitt fastsetter en slik adgang, men pensjonskasseforskriften §§ 10, 14 og 15 og flytteforskriften §§ 4-3 og 4-4 forutsetter at det foreligger en adgang til etablering av konsernpensjonskasser. Med konsern menes her for det første konsern som definert i aksjeloven. Gjeldende selskapsrettslige konserndefinisjon følger av aksjeloven § 1-2. § 1-2 vil erstattes av §§ 1-3 i de nye aksjelover av 13. juni 1997 nr 44 og nr 45 når disse settes i kraft. Videre omfattes konsernlignende forhold som f eks tilfeller der morselskapet i konsernet ikke er aksjeselskap, men gjensidig selskap eller stiftelse, samt konsernlignende grupper som ikke er hierarkisk oppbygget.

Lovutkastet § 2-2 oppstiller minstekrav til foretakspensjonsordninger, bl a stilles krav til minste antall medlemmer for opprettelse av pensjonsordning. I en felles pensjonsordning er det tilstrekkelig at foretakene til sammen oppfyller minstekravene. Således oppfylles kravet i § 2-2 første ledd bokstav a dersom én person fra hvert foretak har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling.

Annet ledd gir Kredittilsynet myndighet til å samtykke i at andre foretak enn foretak i samme konsern som har tilsvarende nær tilknytning til hverandre, kan være tilsluttet felles pensjonsordning. Hva som ligger i «tilsvarende nær tilknytning til

hverandre», må utformes gjennom forvaltningspraksis. Formålet med bestemmelsen er å ikke utelukke foretak som er uten eiermessig tilknytning til hverandre, men som har en nær tilknytning gjennom f.eks. bransjesamarbeid fra å etablere felles pensjonsordning. En konsernpensjonsordning etter første ledd vil være en permanent ordning så lenge foretakene eiermessig er tilknyttet hverandre. Ved utøvelsen av myndigheten etter annet ledd skal det derfor legges vesentlig vekt på om samarbeidet mellom foretakene er av mer permanent karakter.

Til § 12-2

Første ledd første punktum fastsetter at arbeidstakerne i hvert av foretakene skal utgjøre en egen gruppe innenfor den felles pensjonsordning. Bestemmelsens formål er å bidra til å hindre en sammenblanding av de pensjonsmidler som tilhører de enkelte foretak og dets ansatte og pensjonister, samt uthuling av de enkelte foretaks tilskuddsplikt. Bestemmelsen må ses i sammenheng med bestemmelsene i lovutkastet §§ 12-3 og 12-4. Det vises til merknadene til disse paragrafer.

Enkelte konsern har etablert en ordning hvor alle ansatte i konsernselskapene formelt har inngått arbeidskontrakt med et av konsernselskapene, normalt morselskapet i konsernet, mens de arbeider i et annet konsernselskap; et datterselskap. I slike tilfeller kan det oppstå tvil om hvilken gruppe en arbeidstaker skal tilhøre i relasjon til reglene i loven om foretakspensjon. **Første ledd annet punktum** inneholder derfor en bestemmelse som gir Kredittilsynet myndighet til i tvilstilfelle å avgjøre hvilken gruppe en arbeidstaker skal tilhøre.

Annet ledd første punktum fastsetter at bestemmelsene i kapitlene 3 til og med 7 og kapitlene 9 til og med 11 gjelder i forhold til medlemmene av hver gruppe. For eksempel vil forholdsmessighetsprinsippet, jf lovutkastet § 5-3, gjelde i forhold til hver gruppe. I tilfeller hvor foretakene som er tilsluttet felles pensjonsordning, har felles pensjonsplan og felles premiefond og pensjonistenes overskuddsfond, vil anvendelsen av bestemmelsene i kapitlene 3 til 7 og 9 til 11 få mindre selvstendig betydning, idet reglene allerede gjelder for de enkelte grupper ved at fellesordningen er underlagt reglene. Begrepene «foretak», «medlemmene» og «arbeidstakerne» må imidlertid leses som «gruppen» i forhold til bestemmelsene.

Annet ledd annet punktum fastsetter en valgfrihet for den enkelte gruppe for så vidt gjelder fastsettelse av egen pensjonsplan eller tilslutning til felles pensjonsplan. I de tilfeller hvor regelverket for den felles pensjonsordning inneholder ulike pensjonsplaner for de enkelte grupper, vil annet ledd første punktum få større betydning. Det vises f.eks. til plikten til å ha premiefond og pensjonistenes overskuddsfond.

Bestemmelsene i **tredje ledd** presiserer at foretakene ved opprettelsen av felles pensjonsordning kan velge å fastsette samme pensjonsplan, med samme beregningsgrunnlag og medregning av tjenestetid innenfor konsernet, selv om de enkelte foretakene skal regnes som grupper innenfor pensjonsordningen.

Til § 12-3

Et foretaks plikt til årlig å tilføre pensjonsordningen en premie som etter pensjonsplanens beregningsgrunnlag er tilstrekkelig til å sikre medlemmenes pensjonsytelser, følger av lovutkastet § 9-2. Ved bestemmelsen i lovutkastet § 12-2 annet ledd første punktum gjelder plikten for den enkelte gruppe innenfor den felles pensjonsordning. Bestemmelsene i **første og annet ledd** tar sikte på å sikre at ikke et annet foretak i konsernet eller i samarbeidsordningen, jf lovutkastet § 12-1 annet ledd, enn det foretak plikten påligger, belastes premie eller andre tilskudd, jf ordlydens «skal

fordeles». Bestemmelsene harmonerer med formålet bak reglene i aksjeselskaps- og skattelovgivningen om konserninterne overføringer, jf aksjeloven kapittel 12 og selskapskatteloven kapittel 1.

Bestemmelsen i **tredje ledd** bygger på pensjonskasseforskriften § 10 annet ledd og § 15 første ledd og innebærer at avkastning og overskudd, samt andre inntekter og kostnader knyttet til pensjonsordningen, skal fordeles mellom gruppene etter gjeldende regler. Gjeldende fordelingsregler følger bl a av forsikringsvirksomhetsloven §§ 7-5 og 8-1 med tilhørende forskrifter.

Til § 12-4

Bestemmelsen i **første ledd** gir adgang for en felles pensjonsordning til å ha et felles premiefond og et felles pensjonistenes overskuddsfond. Bestemmelsen lovfester praksis med felles premiefond i konsernpensjonskasser. Reglene i lovutkastet kapittel 10 om premiefond og kapittel 11 om pensjonsregulering kommer til anvendelse på fellesfondene, dog slik at disponeringen av fondsmidlene skal skje i henhold til foreliggende regnskap over midler tilhørende de enkelte grupper innenfor pensjonsordningen. For eksempel skal tilbakeføring av premiefondsmidler etter lovutkastet § 10-4 første ledd skje til den enkelte gruppe (foretak) i forhold til det beløp gruppen (foretaket) etter regnskapet har tilført premiefondet.

Etter **annet ledd første punktum** gjelder bestemmelsene i lovutkastet § 12-3 tilsvarende ved disponeringen av midler i fellesfond. § 12-3 skal bl a sikre at fordeling av overskudd på pensjonsordningens midler tilordnes de enkelte grupper etter deres bidrag til overskuddsdannelsen, jf forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 med tilhørende forskrift.

En forutsetning for en riktig fordeling er at det føres regnskap som viser de enkelte gruppers tilskudd til premiefondet, bruken av fondsmidler, tilbakeføringer mv. **Annet ledd annet punktum** pålegger derfor pensjonsordningen en plikt til å føre regnskap for fellesfond. Utvalget legger til grunn at plikten til å føre regnskap reguleres nærmere i forskrift, enten ved endring av kontoføringsforskriften fastsatt med hjemmel i forsikringsvirksomhetsloven § 7-10 eller i forskrift med hjemmel i denne lovens § 1-3.

Konsernpensjonsordninger som i dag har etablert fellesfond, skal etter overgangsbestemmelsen i lovutkastet § 16-2 treogtyvende ledd fordele fellesfond i samsvar med bestemmelsene i lovutkastet §§ 12-2 til og med 12-4 innen ett år etter at loven er trådt i kraft.

Til § 12-5

Ved salg av et konsernforetak eller opphør av konsernforholdet på annen måte, fastsetter **første ledd første punktum** at foretaket skal skilles ut fra den felles pensjonsordning, dvs at foretaket ikke lenger kan være tilknyttet pensjonsordningen. Vilkårene etter lovutkastet § 12-1 første ledd vil ikke lenger være oppfylt. Med opphør av konsernforhold på annen måte menes tilfeller som f eks der aksjeeiet endres slik at forholdet faller utenfor aksjelovens konserndefinisjon.

Første ledd annet punktum gjelder tilsvarende dersom tilknytningsforhold som nevnt i lovutkastet § 12-1 annet ledd opphører. Forutsetningen for Kredittilsynets samtykke er ikke lenger til stede.

Annet ledd første punktum fastsetter at foretaket ved utskillelse fra felles pensjonsordning skal godskrives sin andel av pensjonsordningens midler. Pensjonsordningens midler er definert i lovutkastet § 8-1 og omfatter premiereserve til sikring av opptjent pensjon til enhver tid, premiefond, pensjonistenes overskuddsfond,

samt andel av tilleggsavsetninger og kursreserve. Bestemmelsen kommer til anvendelse også i de tilfeller et foretak beslutter å ikke lenger være tilknyttet den felles pensjonsordning.

Annet ledd annet punktum gir § 14-2 annet ledd tilsvarende anvendelse ved salg av konsernforetak. Regelen innebærer at det er adgang til å la være å fordele premiefondet dersom medlemmene tilknyttet det foretaket som selges, utgjør mindre enn en tredel av samtlige medlemmer av konsernpensjonsordningen. Overføres arbeidstakerne til annen pensjonsordning, vil tilordnede midler overføres til denne. For øvrig gjelder reglene om sikring av pensjoner i lovutkastet § 14-1 fjerde ledd.

Tredje ledd inneholder en særregel for konsernpensjonskasser. Bestemmelsen fastsetter at foretaket ved utskillelse som nevnt i første ledd, i tillegg til å få godskrevet sin andel av pensjonsordningens midler, skal få tilbakeført innskutt egenkapital, samt en forholdsmessig del av sikkerhetsfondet. Dersom foretaket skal opprette pensjonskasse eller slutte seg til en annen konsernpensjonskasse, skal foretaket også få tilbakeført en forholdsmessig andel av egenkapitalen som overstiger innskutt egenkapital fra konsernforetakene. Egenkapital som overstiger innskutt kapital, vil normalt være egenkapital dannet ved tilbakeføring av overskudd. Det er adgang til å unnlate fordeling av egenkapital og sikkerhetsfond dersom foretakets medlemmer utgjør mindre enn en tredel av konsernpensjonskassens medlemmer, jf tredje ledd tredje punktum som gir lovutkastet § 14-2 tredje ledd tilsvarende anvendelse.

Dersom foretaket etter utskillelsen oppretter pensjonsordning eller slutter seg til annen pensjonsordning, skal de godskrevne midler, jf. annet ledd, og eventuelt egenkapital og del av sikkerhetsfondet, jf. tredje ledd, overføres til den nye pensjonsordningen, jf **fjerde ledd**. Dersom foretaket etter utskillelsen ikke skal ha eller være tilsluttet annen pensjonsordning, skal midlene fordeles i samsvar med bestemmelsene i lovutkastet kapittel 15. Det vises særlig til §§ 15-3 og 15-4 og merknadene til disse paragrafer.

10.13 KAPITTEL 13 SAMMENSLÅING AV FORETAK

10.13.1 Innledning

Kapittel 13 regulerer hva som skal skje med eksisterende pensjonsordninger når ett eller flere foretak med pensjonsordning slås sammen. Kapitlet er delt i to etter et skille med hensyn til om det nye foretaket skal ha pensjonsordning eller ikke. Ved utformingen av de foreslåtte bestemmelsene er det lagt vekt på at de forsikredes mulighet til videre opptjening i minst mulig grad bør berøres av de selskapsrettslige endringene, og at organiseringen av pensjonsordninger ikke skal være til hinder for ønskede omstruktureringer i næringslivet. Det vises til omtale av utvalgets vurderinger i "*Utvalgets vurderinger*" i avsnitt 6.12.3 i de alminnelige merknader.

10.13.2 Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 13-1

Første ledd angir kapitlets virkeområde. Begrepet sammenslåing innebærer at anvendelsesområdet for bestemmelsene i kapittel 13 ikke er begrenset til fusjon i aksjelovens forstand. Bestemmelsene vil komme til anvendelse ved sammenslåing av foretak uavhengig av framgangsmåte og foretakenes selskapsform. Kapitlet regulerer ikke tilfeller hvor foretakene ikke har pensjonsordning fra før, men hvor det nye foretaket skal ha pensjonsordning. Det nye foretaket må i så fall opprette pensjonsordning i henhold til bestemmelsene i lovutkastet kapittel 1 og 2.

Sammenslåing etter reglene i kapittel 13 skal ikke føre til endring av de skatteposisjoner som foretakene har før sammenslåing. **Annet ledd** presiserer at sammenslåing av foretak som medfører overføring av midler til det nye foretakets pensjonsordning, ikke er gjenstand for beskatning. Overføring av midler i henhold til lovutkastet § 13-4 første ledd vil således ikke utløse beskatning av midlene. For premiefondsmidler som skal eller kan tilbakeføres til foretaket i forbindelse med sammenslåingen, kan regelen i lovutkastet § 10-4 tredje ledd komme til anvendelse, og spørsmålet om slike beløp utløser skatteplikt må løses etter gjeldende skatteregler. Det vises for øvrig til omtale i "*Skattemessige vurderinger*" i avsnitt 6.12.5 i de alminnelige merknader.

I Det nye foretaket skal ha pensjonsordning

Til § 13-2

Dersom det nye foretaket skal ha pensjonsordning, fastsetter **første ledd** at den må opprettes etter bestemmelsene i lovutkastet kapittel 1 og 2. Det vil således ikke være anledning til å videreføre ett foretaks pensjonsordning som det nye foretakets ordning.

Annet ledd fastsetter at det nye foretaket som hovedregel skal overta de sammensluttede foretakenes pensjonsforpliktelser med mindre de enkelte foretak har bestemt at deres pensjonsordninger skal avvikles i forbindelse med sammenslåingen. Opphør og avvikling skal gjennomføres etter reglene i kapittel 15. Bestemmelsen i annet ledd må ses i sammenheng med lovutkastet § 13-4 første ledd om overføring av midler til det nye foretakets pensjonsordning. Den nye pensjonsordningen kan ha en pensjonsplan med høyere ytelser enn de(n) tidligere ordning(e) ga. Den nye ordningen vil imidlertid ikke være forpliktet til å la den nye pensjonsplanen få virkning slik at tidligere opptjente rettigheter må bringes opp på nivået etter den nye ordningens pensjonsplan. Med begrepet «forpliktelsene» menes her de forsikrede opptjente pensjonsrettigheter på tidspunktet for sammenslåingen.

Tredje ledd åpner adgang for det nye foretaket til å videreføre de tidligere pensjonsordningenes pensjonsplaner dersom disse gir høyere ytelser enn den nye ordningens pensjonsplan. Dette gjelder bare i forhold til medlemmene ved sammenslåingen. Det følger motsetningsvis av bestemmelsen at det ikke er adgang til å videreføre en tidligere pensjonsplan med lavere ytelser enn ytelser etter den nye ordningens pensjonsplan. Det er et vilkår for adgangen til videreføring av pensjonsplaner at samtlige planer i ordningene for de foretak som slås sammen videreføres, jf lovutkastet § 13-3. Bestemmelsen om adgang til videreføring av pensjonsplan(er) innebærer at bestemmelsene i lovutkastet § 5-3 om forholdsmessighet kan fravikes.

Dersom foretaket velger å ikke videreføre pensjonsplanen(e) med høyere ytelser, følger det av henvisningen til lovutkastet §§ 5-8 og 5-9 tredje ledd siste punktum at tidligere opptjente rettigheter ikke kan reduseres. Regelen bygger på flytteforskriften § 3-3 om sikring av opptjente rettigheter ved overføring av midler fra en pensjonsforsikringsordning til en annen pensjonsordning. Tilsvarende anvendelse av bestemmelsen i lovutkastet § 5-9 innebærer at arbeidstakernes opptjente rettigheter som på tidspunktet for sammenslåingen overstiger det som ut fra vedkommendes lønn og tjenestetid ville vært opptjent etter det nye foretakets pensjonsplan, skal sikres ved utstedelse av fripolise etter reglene i lovutkastet §§ 4-7 til og med 4-9.

Hvor den nye pensjonsordningen benytter et svakere beregningsgrunnlag, fastsetter **fjerde ledd** at heller ikke dette skal medføre reduksjon i tidligere opptjente rettigheter.

Til § 13-3

Paragrafens **første ledd** fastsetter de nærmere vilkår for adgangen til videreføring av tidligere pensjonsplaner. Det er et vilkår at alle tidligere pensjonsplaner videreføres. Videre må samtlige av medlemmene som var omfattet av den tidligere ordningen omfattes av pensjonsplanen som videreføres. Det er tidspunktet for sammenslåingen som skal legges til grunn ved avgrensning av hvem som skal regnes som medlemmer.

Dersom ordningen er opprettet eller pensjonsplanen er endret mindre enn tre år forut for sammenslåingen, er videreføring betinget av Kredittilsynets samtykke, jf **annet ledd**. Bestemmelsens formål er å føre kontroll med at foretak ikke oppretter pensjonsordning kort tid før sammenslåing eller forbedrer pensjonsplanen med henblikk på at et annet foretak etter en sammenslåing skal overta forpliktelsene.

Etter **tredje ledd** skal det nye foretaket gi Kredittilsynet melding om videreføring av tidligere pensjonsplan(er), samt redegjørelse og dokumentasjon for at vilkårene for videreføring etter første ledd er oppfylt. For en nærmere omtale vises det til "*Nærmere om utvalgets forslag*" i avsnitt 6.12.4 i de alminnelige merknader.

Til § 13-4

Første ledd fastsetter at midlene knyttet til de tidligere pensjonsordningene i de foretak som slås sammen, skal overføres til det nye foretakets pensjonsordning etter reglene i lovutkastet § 8-7. Midler knyttet til pensjonsordningene er premiereserve, premiefond, pensjonistenes overskuddsfond og andel av tilleggsavsetninger og kursreserver, jf lovutkastet § 8-1. Henvisningen til § 8-7 betyr at flyttereglene i forsikringsvirksomhetsloven § 7-8 og tilhørende forskrift kommer tilsvarende til anvendelse ved overføring av midler ved sammenslåing. Før overføring finner sted skal pensjonsordningene være tildelt sin andel av overskudd og overskudd fordelt etter lovutkastet § 8-5. Videre skal midler i pensjonistenes overskuddsfond være brukt til pensjonsregulering og eventuelle overskytende midler være tilført premiefond etter reglene i lovutkastet §§ 11-2 og 11-4, for at overskuddsfondet skal være tømt forut for overføring til ny ordning.

Annet ledd fastsetter at midler som overføres, skal behandles separat i en periode på tre år etter sammenslåingen. Formålet med regelen er å sikre at midlene forbeholdes de rettighetshaverne som midlene har vært knyttet til, dersom det kort tid etter sammenslåingen skjer endringer som bryter med forutsetningene for overføringen av midlene til det nye foretakets pensjonsordning. Eksempler på slike situasjoner kan være fisjon eller avvikling av foretakets virksomhet. Regelen er imidlertid ikke til hinder for at premiefondsmidler overføres til et felles premiefond i det nye foretakets pensjonsordning, jf annet punktum. Reglene om disponering av fellesfond og føring av regnskap for fellesfond i konsernpensjonsordninger i lovutkastet § 12-4 gjelder i så fall tilsvarende. Det vises til merknadene til lovutkastet §§ 12-3 og 12-4.

Dersom det nye foretakets pensjonsordning opphører før utløpet av treårsperioden eller foretaket blir delt eller virksomheten helt eller delvis avvikles, bestemmer **tredje ledd** at de overførte midlene skal disponeres særskilt etter reglene i loven om foretakspensjon. Bestemmelsen innebærer at reglene i kapittel 14 om deling av fore-

tak mv kommer til anvendelse. Utgangspunktet er altså at en så vidt mulig skal reversere den sammenføring av midlene som skjedde i forbindelse med sammenslåingen og at midlene som blir tilordnet de opprinnelige foretakene, skal benyttes til sikring av pensjon til arbeidstakerne i hvert av foretakene. Dette kan gi grunnlag for videreføring av de opprinnelige pensjonsordningene.

Til § 13-5

Paragrafen inneholder særlige regler for det tilfelle at ett av foretakene ved sammenslåingen har pensjonskasse.

Første ledd gjelder tilfeller hvor det nye foretaket skal ha pensjonskasse. Bestemmelsen gir lovutkastet § 13-4 tilsvarende anvendelse. Dette innebærer at også sikkerhetsfond og ansvarlig kapital som overføres fra tidligere pensjonskasse(r) skal forvaltes separat i en periode på tre år.

Annet ledd regulerer de tilfeller hvor det overføres midler fra én eller flere pensjonskasser, og den nye ordningen opprettes gjennom forsikringsselskap. Lovutkastet § 13-4 om særskilt behandling av midlene i en treårsperiode gjelder tilsvarende for sikkerhetsfondet. Pensjonskassen(e) skal avvikles og egenkapitalen anvendes i overensstemmelse med regelen i lovutkastet § 15-4 annet ledd. Det vises til merknaden til denne bestemmelsen.

II Det nye foretaket skal ikke ha pensjonsordning

Til § 13-6

Første ledd gir adgang til å videreføre eksisterende pensjonsordning(er) for ansatte som var medlemmer på tidspunktet for sammenslåingen. Det er et vilkår at samtlige av foretakenes pensjonsordninger videreføres. Personer som ansettes i foretaket etter sammenslåingen vil ikke kunne opptas som medlemmer av ordningen.

Annet ledd medfører at eksisterende pensjonsordning(er) bare kan videreføres med Kredittilsynets samtykke dersom de(n) er opprettet, pensjonsplanen er endret eller det er foretatt vesentlige endringer av regelverket mindre enn tre år forut for sammenslåingen. Regelen er begrunnet i samme hensyn som ligger til grunn for lovutkastet § 13-3 annet ledd. Det vises til merknaden til denne bestemmelsen.

Tredje ledd henviser til § 13-3 tredje ledd. Henvisningen innebærer at Kredittilsynet skal gis melding om videreføring av tidligere pensjonsordning(er), samt redegjørelse og dokumentasjon for at vilkårene for videreføring er til stede.

Til § 13-7

Dersom to eller flere tidligere pensjonsordninger videreføres, åpner **første ledd** for at midler knyttet til ordningen kan slås sammen og behandles etter bestemmelsene i lovutkastet § 13-4 om separat behandling de tre første årene etter sammenslåingen og regnskapsføring av midler i fellesfond, jf lovutkastet § 12-4. Midler knyttet til pensjonsordningen er definert i lovutkastet § 8-1.

Etter **annet ledd** er det et vilkår for sammenslåing av de tidligere pensjonsordningers midler at de tidligere ordninger er sikret enten i livsforsikringsselskap eller i en pensjonskasse. Dersom ett av foretakene har tariffestet pensjonsordning som nevnt i lovutkastet § 1-1 annet ledd bokstav c, kan midlene ikke slås sammen.

Til § 13-8

Dersom det nye foretaket ikke skal ha pensjonsordning og eksisterende pensjonsordning(er) ikke skal videreføres, skal pensjonsordningene opphøre og avvikles i henhold til reglene i lovutkastet kapittel 15.

10.14 KAPITTEL 14 DELING AV FORETAK MV**10.14.1 Innledning**

Lovutkastet kapittel 14 inneholder regler om deling av pensjonsordningens midler ved deling av foretak, utskillelse av del av virksomhet til nytt eller annet foretak, delvis avvikling og innskrenkning av virksomhet.

De foreslåtte regler for fordeling av pensjonsordningens midler, samt sikkerhetsfond og ansvarlig kapital i pensjonskasser, er utformet ut fra formålet om at de selskapsrettslige disposisjoner skal ha minst mulig virkninger for de ansattes pensjonsforhold.

Pensjonsordningens midler er i lovutkastet § 8-1 definert som premiereserve, premiefond, pensjonistenes overskuddsfond, samt tilleggsavsetninger og eventuell kursreserve som er tilknyttet pensjonsordningen. Før midlene fordeles skal eventuelt tilbakeført overskudd til pensjonsordningen i henhold til forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 og pensjonskasseforskriften §§ 2 og 15, være fordelt mellom premiefondet og pensjonistenes overskuddsfond. Midlene i sistnevnte fond skal være anvendt til regulering av løpende pensjoner og eventuelle overskytende midler i dette fond skal være tilført premiefondet. Pensjonistenes overskuddsfond skal således være tømt før fordelingen gjennomføres.

10.14.2 Merknader til de enkelte bestemmelser*Til § 14-1*

Paragrafen inneholder regler om behandling av pensjonsordningens midler når ett foretak blir delt opp i to eller flere nye foretak. Etter **første ledd** kan pensjonsordningen videreføres som foretakenes felles pensjonsordning etter reglene i lovutkastet kapittel 12 dersom de nye foretakene skal inngå i samme konsern. Ellers skal pensjonsordningen deles på samme måte som foretaket i to eller flere deler. De medlemmer som skal overføres til hvert av foretakene, skal ved deling av midler anses som en egen gruppe.

Det følger av **annet ledd** at pensjonsordningens midler, jf lovutkastet § 8-1, skal fordeles og overføres til de nye foretakenes pensjonsordninger på grunnlag av premiereserven for den enkelte gruppe. Før delingen skal overskudd tilordnet pensjonsordningen være fordelt på premiefond og pensjonistenes overskuddsfond, og det skal være foretatt regulering av løpende pensjoner etter reglene i lovutkastet kapittel 11. Premiefondet skal fordeles forholdsmessig på gruppene etter gjennomsnittet for hver av gruppene av årspremiene i delingsåret og de tre følgende år, beregnet ut fra pensjonsytelsene og lønnsforholdene ved delingen.

Hvis ett av de nye foretakene ikke skal ha pensjonsordning, skal premiereserven, premiefondet, tilleggsavsetningen og eventuell kursreserve fordeles på de av medlemmene som er eller blir ansatt i dette foretaket og anvendes sammen med premiereserven til sikring av medlemmenes rett til pensjon etter reglene i lovutkastet §§ 4-7 til og med 4-9. Bestemmelsene i lovutkastet §§ 15-3 og 15-4 vil komme til anvendelse i slike tilfeller.

Tredje ledd kommer til anvendelse hvis det foretaket som deles, har pensjonskasse. Dersom minst én av pensjonsordningene i de nye foretakene skal sikres i

pensjonskasse, skal sikkerhetsfondet og ansvarlig kapital deles etter samme regler som de som gjelder for deling av pensjonsordningens midler og anvendes til sikkerhetsfond og ansvarlig kapital i de eller den pensjonskasse som blir opprettet etter delingen.

Skal ett eller flere av foretakene etter delingen ikke ha pensjonskasse, følger det av tredje ledd at disse foretaks andel av sikkerhetsfondet og den ansvarlige kapital skal behandles i samsvar med reglene i lovutkastet § 15-4. Bestemmelsen innebærer at foretakenes andel av sikkerhetsfondet skal fordeles og anvendes etter samme regler som for premiereserven for de pensjonsordninger som opprettes etter delingen. Midlene som overføres til foretakspensjonsforsikringer skal overføres til premiefondene til disse ordninger. Pensjonskassens egenkapital skal behandles i samsvar med bestemmelsene i pensjonskassens godkjente vedtekter, jf lovutkastet § 15-4 annet ledd. Den andel av pensjonskassens egenkapital som eventuelt skal overføres til en pensjonsforsikring, skal overføres til premiefondet for disse ordninger. Det vises for øvrig til merknadene til lovutkastet § 15-4 annet ledd.

Medlemmer i pensjonsordningen som fratrer i forbindelse med delingen av foretaket skal etter **fjerde ledd** sikres rett til opptjent pensjon etter reglene i lovutkastet §§ 4-7 til 4-9. Dette innebærer at disse medlemmene beholder sin rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve. Disse medlemmene får imidlertid ingen rett til de øvrige midler som er knyttet til pensjonsordningen. Dersom en del av virksomheten blir avvirket i forbindelse med delingen, skal gruppen av fratrådte likevel tildeles en andel av premiefondet, tilleggsavsetninger og eventuell kursreserve etter reglene i lovutkastet § 14-3. Tildeling av premiefondsmidler er imidlertid betinget av at mer enn to tredeler av medlemmene i pensjonsordningen fratrer.

Femte ledd presiserer at reglene om sammenslåing i lovutkastet kapittel 13 kommer til anvendelse dersom ett av foretakene etter delingen slås sammen med et annet foretak.

Til § 14-2

Første ledd fastsetter at reglene i lovutkastet § 14-1 om deling av foretak gjelder tilsvarende ved utskilling av en del av foretaket til eget foretak («utfisjoning»).

Annet ledd inneholder et unntak fra hovedregelen om fordeling av pensjonsordningens midler mellom grupper. Etter bestemmelsen kan premiefondsmidler unntas fra fordeling dersom det er mindre enn en tredel av medlemmene i foretakets pensjonsordning som skal overføres til det nye foretaket. Skal de arbeidstakere som overføres ikke omfattes av annen pensjonsordning, gjelder § 14-1 fjerde ledd tilsvarende. Dette innebærer at premiereserven for medlemmer som fratrer ved utskillingen, skal sikres i samsvar med bestemmelsene i lovutkastet §§ 4-7 til 4-9.

Dersom foretaket har pensjonskasse, gjelder bestemmelsene i lovutkastet § 14-2 **tredje ledd**. Dette innebærer at fordeling av sikkerhetsfond og ansvarlig kapital kan unnlates dersom mindre enn en tredel av medlemmene i pensjonskassen skal overføres til det nye foretaket og de midler som tildeles denne gruppe benyttes til foretakspensjonsforsikring for det nye foretaket. Dersom det nye foretaket skal ha pensjonskasse, skal sikkerhetsfondet og den ansvarlige kapital som hovedregel deles etter samme regler som for deling av pensjonsordningens midler.

I tilfeller der en del av virksomheten i foretaket blir utskilt og overført («solgt») til annet foretak, og en del av medlemmene overføres til dette foretaket, fastsetter **fjerde ledd** at bestemmelsene i første til tredje ledd gjelder tilsvarende. Overdragsavtalen vil angi hvilken del som skilles ut. Dersom det andre foretaket har pensjonsordning, gjelder reglene om sammenslåing i lovutkastet kapittel 13.

Til § 14-3

Paragrafen har regler om deling av pensjonsordningens midler dersom en del av virksomheten i foretaket blir utskilt og deretter avviklet. Hvilken del som er utskilt og avviklet vil fremgå av avviklingsvedtaket. Midlene, herunder tilleggsavsetninger og kursreserve, jf lovutkastet § 8-1, skal etter **første ledd** fordeles mellom den gruppe av medlemmer som må slutte i foretaket og den gruppe av medlemmer som blir tilbake i foretaket. Fordelingen skal skje etter bestemmelsene i lovutkastet § 14-2 om utskilling av en del av foretaket.

Pensjonsordningens midler utover premiereserven skal bare tildeles medlemmer som fratrer som følge av foretakets beslutning om delvis avvikling. Midler utover premiereserve skal således ikke tildeles der en gruppe ansatte slutter på eget initiativ for å gå over i annet foretak eller starte eget foretak, jf «må slutte». En gruppe ansatte som slutter på eget initiativ og derved selv forårsaker delvis avvikling av virksomheten, skal ikke kunne gjøre krav på midler utover de som er nødvendig for å sikre opptjent pensjon.

Etter **annet ledd** inngår ikke premiefondsmidler og sikkerhetsfond i pensjonskasse i fordelingen med mindre mer enn to tredeler av medlemmene i pensjonsordningen må slutte i foretaket. Fordelingsreglene i lovutkastet § 15-3 tredje ledd gjelder tilsvarende.

Midler som etter første og annet ledd tildeles de som må slutte i foretaket, skal etter **tredje ledd** anvendes til sikring av pensjon i samsvar med reglene i lovutkastet §§ 4-7 til og med 4-9.

Etter **fjerde ledd** gjelder bestemmelsene i første, annet og tredje ledd tilsvarende ved innskrenkning av et foretaks virksomhet over en periode på to år på en måte som må likestilles med avvikling av en del av virksomheten. Kredittilsynet gis myndighet til i tvilstilfelle å avgjøre om en innskrenkning av virksomhet skal likestilles med avvikling av en del av virksomheten.

Til § 14-4

Paragrafen fastslår at deling av pensjonsordning med tilhørende midler etter reglene i kapittel 14 ikke er gjenstand for beskatning. For øvrig vises det til lovutkastet § 13-1 annet ledd og merknaden til denne bestemmelsen.

10.15 KAPITTEL 15 OPPHØR OG AVVIKLING**10.15.1 Innledning**

Lovutkastet kapittel 15 regulerer når et foretaks pensjonsordning skal opphøre og har regler for deling av pensjonsordningens midler ved opphør. Som hovedregel skal midlene fordeles på grunnlag av det enkelte medlems premiereserve. Premiefondsmidler skal fordeles på arbeidstakerne, som hver kan få tildelt premiefondsmidler for å sikre fortsatt premiebetaling i inntil maksimum fem år.

10.15.2 Merknader til de enkelte bestemmelser*Til § 15-1*

Første ledd bestemmer at foretaket kan beslutte at pensjonsordningen skal opphøre. Før beslutningen treffes skal spørsmålet om opphør forelegges styringsgruppen for pensjonsordningen eller styret i pensjonskassen. Bestemmelsen om foreleggelse må ses i sammenheng med at foretaket kan ha begrenset sin adgang til å beslutte opphør i arbeidsrettslige avtaler.

Det følger av **annet ledd** at pensjonsordningen skal opphøre når det treffes vedtak om at virksomheten i foretaket skal avvikles. Bestemmelsen presiserer at det samme gjelder dersom det følger av loven om foretakspensjon at pensjonsordningen skal opphøre.

Tredje ledd fastsetter at pensjonsordningen skal opphøre dersom foretaket slutter å betale premie til pensjonsordningen og det ikke foreligger midler i premiefond som kan nyttes til å dekke premien. Bestemmelsen viderefører 1968-reglene § 14 første ledd annet punktum.

Til § 15-2

Dersom foretaket skal avvikles på grunn av at dets virksomhet skal overføres til et annet foretak, følger det av paragrafens **første ledd** at reglene om sammenslåing i kapittel 13 skal gjelde så langt de passer dersom minst to tredeler av medlemmene samtidig overføres til det andre foretaket. Medlemmene som ikke overføres skal sikres rett til pensjon i samsvar med reglene i lovutkastet §§ 4-7 til og med 4-9.

Dersom mindre enn to tredeler av medlemmene overføres til det andre foretaket, bestemmer **annet ledd** at pensjonsordningen skal opphøre og avvikles etter reglene i lovutkastet §§ 15-3 og 15-4.

Til § 15-3

Paragrafen gir regler om fordeling av pensjonsordningens midler ved opphør av ordningen. Fordelingen av midlene skal etter **første ledd** fastsettes på grunnlag av beregninger foretatt av den ansvarshavende aktuar i det livsforsikringselskap eller pensjonskasse pensjonsordningen var sikret i.

Midlene skal etter **annet ledd** fordeles på alle medlemmer i pensjonsordningen på tidspunktet for opphør av ordningen. Eventuelt tilbakeført overskudd til pensjonsordningen i henhold til forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 og i pensjonskasseforskriften §§ 2 og 15, skal være fordelt mellom premiefondet og pensjonistenes overskuddsfond før ytterligere fordeling foretas. Midlene i sistnevnte fond skal være anvendt til regulering av løpende pensjoner, og eventuelle overskytende midler i pensjonistens overskuddsfond skal være tilført premiefondet. Pensjonistenes overskuddsfond skal være tømt før den videre fordeling gjennomføres.

Pensjonsordningens midler, samt sikkerhetsfond i pensjonskasser, skal fordeles på grunnlag av det enkelte medlems oppsamlede premiereserve, jf **tredje ledd**. Premiefondet skal likevel bare fordeles på de av medlemmene som på opphørstidspunktet ikke har rett til løpende pensjon, dvs arbeidstakerne. Premiefondet skal fordeles etter gjennomsnittet for hvert medlem av årspremiene i opphørsåret og de tre følgende år, beregnet ut fra pensjonsytelsene og lønnsforholdene på opphørstidspunktet. Ingen skal likevel tildeles mer fra premiefondet enn det som trengs for å sikre fortsatt premiebetaling i inntil fem år eller i tilfelle en kortere periode fram til oppnådd pensjonsalder. Resten av premiefondet skal i tilfelle tilbakeføres til foretaket og tas til inntekt i tilbakeføringsåret, jf lovutkastet § 10-4 tredje ledd.

Midlene tildelt et medlem skal etter **fjerde ledd** anvendes til sikring av medlemmets rett til pensjon etter reglene i lovutkastet §§ 4-7 til og med 4-9. Slik sikring bør som hovedregel skje ved at midlene benyttes til premiebetaling for fortsettelsesforsikring for vedkommende medlem, jf lovutkastet § 4-9 annet ledd.

Til § 15-4

Når avvikling av en pensjonsordning innebærer avvikling av en pensjonskasse, skal midlene i sikkerhetsfondet i henhold til **første ledd** fordeles på samme måte som premiereserven.

Innskutt egenkapital (kjernekapital) skal utbetales til innskyter ved avvikling av pensjonskassen. Annen egenkapital (overført som andel av pensjonskassens overskudd i tidligere år til garantifondet) etter sluttregnskapet skal etter **annet ledd** anvendes som fastsatt i vedtektene og for øvrig anvendes til å sikre medlemmene rett til pensjon. Med samtykke fra Kredittilsynet kan slik egenkapital utbetales til foretaket.

10.16 KAPITTEL 16 IKRAFTTREDEN. OVERGANGSREGLER**10.16.1 Innledning**

Et viktig hensyn ved utformingen av overgangsreglene har vært å legge til rette for at eksisterende pensjonsordninger videreføres under den nye loven om foretakspensjon. Utvalget har lagt til grunn at det på flere områder er behov for til dels lange tilpasningsperioder ettersom eksisterende ordninger er innrettet etter den etablerte skatteordningen og at pensjonsforholdet i mange tilfeller kan ha arbeidsrettslig forankring. Behovet for overgangsregler er nærmere omtalt i utredningens "[Behovet for overgangsregler](#)" i kapittel 7.1.

10.16.2 Merknader til de enkelte bestemmelser*Til § 16-1*

Myndigheten til å sette loven ikraft tilligger Kongen etter denne paragrafen. Ved lovens ikrafttredelse oppheves forskrift av 28. juni 1968 nr 3 om private tjenestepensjonsordninger m.m. og utfyllende forskrift av 27. oktober 1969 nr 9451 om private tjenestepensjonsordninger.

Til § 16-2

Paragrafens bestemmelser er omtalt i utredningens "[Overgang til nytt lovverk](#)" i kapittel 7: Overgang til nytt lovverk. Det vises til denne omtalen.

KAPITTEL 11

**Spesialmerknader til utkast til endringer
i skatteloven og andre lover****11.1 ENDRINGER I SKATTELOVEN****11.1.1 Innledning**

Forslaget til lov om foretakspensjon krever visse endringer i skatteloven med tilhørende overgangsregler. For en nærmere omtale av forslaget til endring av skatteloven vises det til "*Pensjon og skatt*" i kapittel 8 Pensjon og skatt i utvalgets utredning. Under pkt I nedenfor er det gitt merknader til de foreslåtte endringer i skatteloven. Under pkt II er det gitt merknader til overgangsreglene.

11.1.2 Merknader til de enkelte bestemmelser**I***Til § 42 nytt femtende ledd*

Bestemmelsen er ny og regulerer skatteplikten for midler som tilbakeføres fra premiefond i en foretakspensjonsordning til foretaket.

Utkastet til lov om foretakspensjon § 10-4 regulerer størrelsen på premiefondet. Dersom grensen overskrides, har foretaket som har opprettet pensjonsordningen en plikt til å tilbakeføre midler fra premiefondet. Det åpnes også for en rett til å kunne tilbakeføre midler til fondet på visse vilkår.

Når midler tilbakeføres fra premiefondet til foretaket i henhold til lov om foretakspensjon, skal det tilbakeførte beløpet i sin helhet tas til inntekt. Det betyr at det som tilbakeføres er skattepliktig inntekt, uavhengig av om det kan anses som tilbakeføring av innbetalte midler som det tidligere har vært gitt fradrag for etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k, eller andre midler som er tilført fondet. Utvalget legger til grunn at arbeidsgiveravgift av tilskudd til premiefond ikke skal tilbakebetales.

Periodisering av den skattepliktige inntekten skal skje i tilbakeføringsåret.

Til § 44 første ledd bokstav a tredje punktum

Ordlyden i denne paragrafen er endret som en følge av at lov om foretakspensjon skal erstatte gjeldende forskrift om private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven. Endringen er ikke av materiell art.

Til § 44 første ledd bokstav h nr 2

Ordlyden i denne paragrafen er endret som en følge av at lov om foretakspensjon skal erstatte gjeldende forskrift om private tjenstepensjonsordning etter skatteloven. Endringen er ikke av materiell art.

Til § 44 første ledd bokstav k

Henvisningen til den någjeldende regulering av private tjenestepensjonsordninger erstattes med en henvisning til lov om foretakspensjon. Bestemmelsen er tilpasset den nye lovens regler om årets premie, fondsstruktur og begrensning av størrelsen på premiefondet. Dagens regler om pensjonsreguleringsfond og pensjonsfond er foreslått opphevet.

Etter **nr 1** innrømmes det på foretakets hånd fradrag for innbetaling av årets premie. Fradraget er ikke formelt beløpsbegrenset. I praksis vil det likevel være en grense på grunn av de beløpsmessige skranker for ytelsene fra en foretakspensjonsordning. I et obligatorisk lineært opptjeningssystem vil det kunne være tildels betydelige variasjoner i de årlige premieinnbetalingene. Utkastet til lov om foretakspensjon § 9-2 regulerer ikke uttømmende hva som utgjør årets fradragsberettigede premie. Som premie etter skatteloven regnes også tilskudd til økning i premiereserven i henhold til lov foretakspensjon.

Etter **nr 2** kan det kreves fradrag for tilskudd til pensjonistenes overskuddsfond. Fradraget vil som for premien som omhandlet i nr 1, ikke være beløpsmessig begrenset. Det foreligger likevel en grense, fordi fondets størrelse er begrenset. Det vises til § 11-2 tredje ledd og § 11-4 i utkast til lov om foretakspensjon.

I henhold til **nr 3** kan det kreves fradrag for tilskudd til premiefondet. Det fradragsberettigede tilskuddet kan ikke være større enn 150 prosent av årets premie. Fradragsretten på inntil 150 prosent av årets premie gjelder likevel bare så langt fondet ikke overstiger ti ganger gjennomsnittet av årets premie og premiene i de to foregående år.

Frdrag etter nr 1 til nr 3 forutsetter at premien og/eller tilskuddet er endelig innbetalt innen 1. april i året etter det inntektsåret det kreves fradrag.

Utalgets medlemmer *Aabakken og Veierud* vil foreslå at nr 3 gis følgende ordlyd:

«3. Tilskudd til premiefond med inntil 150 prosent av gjennomsnittet av det beløp som er nevnt under nr 1 og den skattepliktiges andel av premien i de to foregående år, dog bare så langt fondet ikke derved kommer til å overstige ti ganger det samme gjennomsnittet.»

Disse medlemmer vil uttale:

Dersom grensen for innbetaling av tilskudd til premiefond skal fastsettes i forhold til den enkelte årspremie, vil grensen fluktuere i takt med årspremien, jf "*Tilskudd til premiefond*" i avsnitt 8.5.5 og "*Premieprofil ved lineær opptjening*" i 9.5.3 i utvalgets utredning. Dette vil således medføre at i år hvor det ikke er lønnsøkninger, og premien er lav, vil grensen for tilskudd være lav. I år med høy årspremie, vil derimot grensen være høy. Etter disse medlemmers oppfatning, vil dette gi urimelige forhold for arbeidsgiveren. I et år hvor årspremien er høy vil arbeidsgiver neppe være i en økonomisk situasjon som tillater tilskudd til premiefond av betydning. I år med lav årspremie, hvor arbeidsgiver normalt vil ha bedre mulighet til innbetaling av tilskudd til premiefondet, er derimot grensen for tilskudd lav.

Et argument for den nåværende utforming av bestemmelsene, er at en grense som baseres på en gjennomsnittsbetraktning vil innebære mer kontroll for ligningsmyndighetene. Til dette vil disse medlemmer anføre at det er livsforsikringselskapene og pensjonskassene som er forpliktet til å oppgi korrekte beløp til ligningsmyndighetene, jf utkast til lov om foretakspensjon § 2-6. Videre vil gjennomsnittet av årets og de to foregående års premier være en størrelse som uansett må fastsettes, da denne også benyttes i andre sammenhenger.

Til § 44 annet ledd nytt nr 4

Etter gjeldende rett har en arbeidstaker som er medlem av en privat tjenestepensjonsordning etter skatteloven anledning til å inngå avtale om en fortsettelsesforsikring etter forsikringsavtaleloven § 19-7 når vedkommende slutter i foretaket og har fått utstedt en fripolise. Fradrag for premie til slik fortsettelsesforsikring følger av skatteloven § 44 første ledd bokstav h nr 2. Fradraget er ikke gjenstand for beløpsbegrensning.

Utvalget foreslår i denne paragrafen at fortsettelsesforsikring i henhold til § 4-9 i utkastet til lov om foretakspensjon skal være fradragsberettiget innenfor en ramme på kr 40 000 pr år i alminnelig inntekt.

II Overgangsregler*1 Pensjonsreguleringsfond*

Etter gjeldende skattelov § 44 første ledd bokstav k kan det kreves fradrag for tilskudd til pensjonsreguleringsfond. Denne adgangen opprettholdes ikke etter ikrafttredelsen av lov om foretakspensjon. De pensjonsordninger som på dette tidspunktet har pensjonsreguleringsfond, skal benytte midlene i fondet til pensjonsregulering eller overføre midlene til premiefondet. Reguleringen av pensjonene skal skje i henhold til regelverket for pensjonsordningen. Reguleringen eller overføringen av midlene må skje innen 5 år etter det året lov om foretakspensjon trer i kraft.

I lov om foretakspensjon vil pensjonistenes overskuddsfond erstatte dagens pensjonsreguleringsfond. Det vises til § 1-2 første ledd bokstav e og kapittel 11 i utkastet til lov om foretakspensjon.

2 Premiereserven

Ved overgang til et obligatorisk lineært opptjeningssystem i lov om foretakspensjon kan det for enkelte foretak være aktuelt å beregne opptjent pensjon etter dette prinsippet samtidig som tjenestetid før ikrafttredelse av lov om foretakspensjon medregnes. Det er adgang til å benytte premiefondsmidler til å dekke opp manglende premiereserve. Premiereserven må dekkes opp innen 10 år etter det året lov om foretakspensjon trer i kraft. Tilskudd direkte fra foretaket for å dekke opp premiereserven kan det kreves fradrag for etter skatteloven § 44 første ledd bokstav k. Det vises til overgangsreglene i kapittel 16 i utkast til lov om foretakspensjon, jf § 16-2 syttende ledd, jf tyvende og enogtyvende ledd.

3 og 4 Pensjonsfond

Adgangen til å ha pensjonsfond som er oppsamlingsfond, jf 1968-reglene § 10, skal opphøre. Midlene i fondet kan innen tre år etter at lov om foretakspensjon er trådt i kraft benyttes til opprettelse av en foretakspensjonsordning uten skattemessige konsekvenser. Dersom det ikke blir gjort innen fristen eller det ikke skal opprettes en foretakspensjonsordning, skal midlene tilbakeføres til foretaket. Det tilbakeførte beløpet skal i sin helhet tas til inntekt på foretakets hånd. Begrunnelsen for skatteplikten er tilsvarende den som er nevnt under § 42 nytt femtende ledd. Inntekten skal periodiseres i tilbakeføringsåret.

Tilsvarende skal pensjonsfond som er suppleringsfond, jf 1968-reglene § 9, og tilsvarende fond opprettet før 1968-reglene trådte i kraft, jf 1968-reglene § 16 nr 7, som hovedregel avvikles innen samme frist dersom foretaket har foretakspensjon-

sordning. Midlene skal overføres til pensjonsordningens premiereserve og premiefond. Forutsetningen er at pensjonsforpliktelsene overtas av foretakspensjonsordningen. Når det etter lov om foretakspensjon med tilhørende overgangsregler er adgang til å gi et tillegg til pensjonsytelsen fra pensjonsordningen for å dekke opp manglende rett til full tilleggspensjon fra folketrygden pga. av alder, jf lovutkastet § 5-5 annet ledd, mener utvalget at det ikke er behov for å videreføre suppleringsfond og tilsvarende fond opprettet før 1968-reglens ikrafttredelse for foretak som har foretakspensjonsordning. For øvrig kan imidlertid de nevnte fond videreføres, jf § 16-2 seksogtyvende ledd i utkastet til lov om foretakspensjon. Skatteloven § 44 første ledd bokstav k vil i så fall gjelde tilsvarende for tilskudd til slike fond i en overgangsperiode på tre år fra og med det inntektsåret lov om foretakspensjon trer i kraft.

5 Øvrige overgangsregler

Utvalget foreslår at departementet kan fastsette øvrige overgangsregler.

11.2 ENDRINGER I ANDRE LOVER

Utvalget foreslår en endring av forsikringsavtaleloven § 19-2 annet ledd.

Til forsikringsavtaleloven § 19-2

Utkastet til lov om foretakspensjon § 8-5 regulerer deling av tilført overskudd mellom foretaket og de medlemmer av pensjonsordningen som mottar pensjon. Bestemmelsene innebærer en vesentlig begrensning av den avtalefrihet som forsikringsavtaleloven § 19-2 annet ledd legger til grunn. Den foreslåtte endring av forsikringsavtalelovens bestemmelse anses nødvendig ut fra hensynet til harmonisering av reglene. Det vises for øvrig til merknaden til lovutkastet § 8-5 og "[Utvalgets forslag](#)" i avsnitt 6.7.1.1 i de alminnelige merknader.

Vedlegg 1

35 års opptjeningstid og omsorgsopptjening i private og offentlige tjenestepensjonsordninger

Finansdepartementet

Omsorgsopptjening og økt opptjeningstid

26.06.97

Fra: Espen Aasen, leder for arbeidsgruppen

Til: Professor Erling Selvig

Kopi: Arbeidsgruppen som har utredet økt opptjeningstid og innføring av omsorgsopptjening

OVERSENDELSE AV RAPPORT <

Vedlagt følger ferdigstilt rapport om økt opptjeningstid og omsorgsopptjening i tjenestepensjonsordninger.

Arbeidsgruppen har lagt en del strenge forutsetninger til grunn i sitt arbeid med å komme frem til en modell for omsorgsopptjening. Forutsetningene er gitt i Velferdsmeldingens beskrivelse av omsorgsopptjening og Stortingets innstilling til denne. Disse forutsetningen påvirker bl.a.:

- personkrets,
- hvem som skal omfattes på innføringstidspunktet,
- finansiering og
- forholdet til folketrygdens ordning med opptjening av omsorgspoeng ifm omsorgsfravær.

Disse forutsetningene har lagt sterke føringer på arbeidsgruppens modell.

Når det gjelder obligatorisk omsorgsopptjening har arbeidsgruppens mandat vært å utarbeide en mest mulig hensiktsmessig modell for hvordan dette kan gjennomføres, gitt de omtalte forutsetningene. Arbeidsgruppen har derfor utelukkende hatt en faglig innstilling til utredningen, og en har ikke tatt standpunkt til de modellene som er utarbeidet. Partene som har deltatt i arbeidet vil komme med uttalelse ifm høringen av rapporten.

Rapporten er skrevet med utgangspunkt i eksisterende regelverk. Det er derfor ikke tatt hensyn til forslag som vil bli fremmet i Tjenestepensjonsgruppens (TPG) rapport. Likevel vil nok flere av forslagene i TPG kunne virke inn på hvordan omsorgsopptjeningen kan organiseres. Særlig vil forslaget om at arbeidstakere ikke kan meldes ut av en pensjonsordning i forbindelse med lovfestet permisjon, være viktig. Dersom en ser bort fra kjønnsnøytralitet, vil dette forslaget redusere behovet for omsorgsopptjening betydelig ettersom en stor del av omsorgspermisjonene vil være omfattet av lovfestede permisjoner.

Dersom arbeidsgiver skal betale premien til personer som ikke kan meldes ut ifm lovfestet permisjon, vil forutsetningen om kjønnsnøytral finansiering fravikes. En måte å unngå brudd på forutsetningen om kjønnsnøytral finansiering, vil være å etablere en refusjonsordning i disse tilfellene.

I tillegg kan nevnes at TPGs forslag vil være at særreglene angående risikodekning for personer som meldes ut av pensjonsordning ifm omsorgspermisjon kan bortfalle.

Arbeidsgruppens rapport er et innspill til TPG, og det er selvsagt opp til dette utvalget hvordan rapportens innhold skal fremstilles og offentliggjøres. Foreløpig legges det etter det arbeidsgruppen er kjent med opp til at rapporten skal inngå som et vedlegg til TPGs rapport, noe som virker hensiktsmessig. Det vil i så fall være opp til TPG å kommentere arbeidsgruppens rapport og mulige tilpasninger på bakgrunn av forslag fra TPG.

1 BAKGRUNN, MANDAT OG SAMMENDRAG

Bakgrunn

I Innst. S. nr. 180 (1995-96) til Velferdsmeldingen (St meld nr 35 (1994-95)) fremmet et flertall i Sosialkomiteen bestående av Arbeiderpartiet og Høyre følgende forslag:

«Flertallet vil be om at Regjeringen i forbindelse med forslag om ny lov om tjenestepensjoner etter skatteloven kommer tilbake med utredning om økt minste opptjeningsstid fra 30 til 35 år for rett til full pensjon både når det gjelder offentlige og private tjenestepensjonsordninger, innføring av omsorgsopptjening og adgang til å lukke nåværende ordninger.»

Bakgrunnen for denne utredningen var forslaget i Velferdsmeldingen om å øke opptjeningsstiden til 40 år innen privat tjenestepensjon etter skatteloven (TPES) og – som del av dette – å innføre omsorgsopptjening i private tjenestepensjonsordninger, med adgang til å lukke nåværende ordninger på grunn av kostnadsforholdene.

En prosjektgruppe med representanter fra Norges Forsikringsforbund, Kredittilsynet og berørte departementer har drøftet spørsmålet om omsorgsopptjening i private tjenestepensjonsordninger, og utarbeidet et foreløpig materiale med skisse til en ordning for dette.

På dette grunnlag ble det oppnevnt en arbeidsgruppe med representanter fra Sosial- og helsedepartementet, Administrasjonsdepartementet, Finansdepartementet, Norges Forsikringsforbund, Rikstrygdeverket, Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse og Kredittilsynet for å fullføre prosjektgruppens arbeid for de private ordningene og å utrede omsorgsopptjening i de offentlige tjenestepensjonsordningene. Arbeidsgruppen har benyttet prosjektgruppens materiale i arbeidet med forlenget opptjeningsstid og omsorgsopptjening i offentlige og private tjenestepensjonsordninger.

Mandat

Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat:

«Arbeidsgruppen skal drøfte pensjonspolitiske, administrative og økonomiske konsekvenser av å innføre 35 års opptjeningsstid og omsorgsopptjening i offentlige og private tjenestepensjonsordninger. Arbeidsgruppen skal beskrive og drøfte prinsipielle og praktiske problemstillinger ved dette, og gjøre rede for de regelendringer som er nødvendige ved innføring av 35 års tjenestetid som minstekrav for rett til full tjenestepensjon.

Gruppen skal utarbeide en modell for omsorgsopptjening i TPES og en modell for offentlige tjenestepensjonsordninger. Modellene skal omfatte regler for personkrets, opptjening av pensjonsrett, finansiering og administrasjon. For TPES-ordningen utarbeides forslag til lovtekst og merknader. Det forutsettes at arbeidsgruppen har kontakt med Tjenestepensjonsgruppen (Selvig-utvalget) under arbeidet. Modellen for offentlig sektor gir en al-

Imenn beskrivelse som grunnlag for utarbeidelse av lov- og forskriftsbestemmelser.

Det skal gjøres særlig rede for hvordan modellene for privat og offentlig tjenstepensjon vil samvirke. Det forutsettes at 1 år med omsorgsopptjening bør gi opptjening enten i en TPES-ordning eller i en offentlig tjenstepensjonsordning.

Det legges til rette for vurdering av økonomisk-administrative konsekvenser gjennom intervallanslag for merutgifter og mindreutgifter i privat og offentlig sektor ved samtidig forlengelse av opptjeningstiden og innføring av omsorgsopptjening. I denne sammenheng vurderes også virkningen av adgangen til å lukke nåværende TPES-ordninger. Det foretas en vurdering av mulige arbeidsstyrkevirkninger.»

Merknader til mandatet

Arbeidsgruppen har utarbeidet modeller for omsorgsopptjening i tilknytning til både private og offentlige tjenstepensjonsordninger. Når det gjelder private tjenstepensjonsordninger er det skrevet lovtekst og motiver. For offentlige ordninger er det, som mandatet presiserer, beskrevet hvordan en ordning kan organiseres.

Arbeidsgruppen har ikke vurdert muligheten av å innføre adgang til lukking på grunnlag av en eventuell etablering av obligatorisk omsorgsopptjening i private tjenstepensjonsordninger. Spørsmålet om lukking bør etter arbeidsgruppens mening tas opp i forbindelse med større omlegginger av regelverket for de private tjenstepensjonsordningene, enn det en ordning for omsorgsopptjening innebærer.

Arbeidsgruppen har ikke vurdert andre pensjonspolitiske tiltak som kan bidra til å fremme de samme formålene som økt opptjeningstid og innføring av obligatorisk omsorgsopptjening. Det kan bl.a. vises til nylig gjennomførte endringer i Sverige, hvor det er innført en høyere aldersgrense for medlemskap i tjenstepensjonsordninger. En høyere aldersgrense for opptjening av pensjonsrettigheter innebærer at den enkelte må jobbe lenger mot slutten av yrkeskarrieren for å oppnå full tjenstepensjon, noe som vil gi økte incentiver til å stå lenge i arbeid. Dersom omsorgsfravær i stor grad tas ut tidlig i yrkeskarrieren, vil behovet for tilpasninger til slikt fravær bli mindre som følge av at fraværet har funnet sted før opptjening av pensjonsrettigheter.

Arbeidsgruppen har ikke hatt anledning til å gå nærmere inn på andre pensjonspolitiske tiltak enn det Stortingsflertallet har ønsket utredet. Arbeidsgruppen vil også bemerke at en i utredningen av omsorgsopptjening har tatt utgangspunkt i gjeldende regelverk for tjenstepensjonsordningene. Det er derfor ikke tatt hensyn til forslag fra Tjenstepensjonsgruppen om endringer i regelverket. Forslag fra Tjenstepensjonsgruppen kan derfor få innvirkning på hvordan omsorgsopptjeningen bør organiseres.

Når det gjelder økonomiske og administrative konsekvenser er disse forsøkt utredet. Ettersom det må legges til grunn en rekke usikre forutsetninger, presiseres det allerede nå at beregningene er usikre. Økning av minstekravet for opptjening av full tjenstepensjon fra 30 til 35 år vil på sikt redusere (de årlige) kostnadene ved tjenstepensjonsordninger, bl.a. ved at premien for eldre arbeidskraft kan reduseres. Arbeidsgruppen har ikke antydnet hvor store arbeidsstyrkevirkninger som kan følge av økt opptjeningstid og innføring av obligatorisk omsorgsopptjening. Det legges imidlertid til grunn at forslagene vil støtte opp under arbeidslinjen og vil kunne bidra til at flere står lenger i arbeid.

Arbeidsgruppens sammensetning

Arbeidsgruppen har hatt følgende sammensetning:

Espen Aasen (leder), Finansdepartementet
Årstein Risan, Finansdepartementet
Carl E. Gjersem, Finansdepartementet
Turid Urke, Finansdepartementet
Arnulf Leirpoll, Planleggings- og samordningsdepartementet
Jan Kristensen, Planleggings- og samordningsdepartementet
Egil Horneland, Sosial- og helsedepartementet
Tomas Berg, Sosial- og helsedepartementet
Jo Aabakken, Kredittilsynet
Aud Veierud, Kredittilsynet
Hans Ellef Lømo, Norges Forsikringsforbund
Ole Christian Moen, Statens Pensjonskasse
Bente Sletbak, Rikstrygdeverket
Knut Bratland, Kommunal Landspensjonskasse

Hans Ellef Lømo gikk ut av arbeidsgruppen i mars, og Knut Bratland stilte etter dette også som representant for Norges Forsikringsforbund.

I tillegg har Bjørn Bogstad fra Planleggings- og samordningsdepartementet, Georg Harbitz fra Norges Forsikringsforbund og Kari Bakken fra Kommunal Landspensjonskasse møtt på enkelte av arbeidsgruppens møter.

Sammendrag

Økt opptjeningsstid fra 30 til 35 år

Spørsmålet om å øke opptjeningsstiden i tjenstepensjonsordningene ble tatt opp i Velferdsmeldingen, men da bare for de private ordningene. På bakgrunn av stortingsflertallets uttalelse i forbindelse med behandlingen av Velferdsmeldingen har arbeidsgruppen utredet økt opptjeningsstid fra 30 til 35 år for både private og offentlige tjenstepensjonsordninger. De offentlige ordningene har i dag krav om 30 års opptjeningsstid for rett til full pensjon, mens det i de private ordningen er stilt krav om at ingen ordninger kan ha en kortere opptjeningsstid enn 30 år for rett til full tjenstepensjon. Det er med andre ord ingen begrensninger oppad. Undersøkelser viser imidlertid at et flertall av ordningene i privat sektor har lagt seg på 30 års opptjeningsstid. Dette innebærer at en økning opptjeningsstiden til 35, vil få konsekvenser for flertallet av tjenstepensjonsordningene. Selv om opptjeningsstiden økes fra 30 til 35 år for rett til full tjenstepensjon, legger arbeidsgruppen opp til at det i privat sektor på linje med dagens regelverk kan avtales lengre opptjeningsstid enn 35 år.

Arbeidsgruppen mener det er flere argumenter som taler for at opptjeningsstiden kan økes fra 30 til 35 år, herunder forventet økt levealder, bedret helsetilstand og mindre belastende arbeidsforhold. Videre har tjenstepensjonsordningene utviklet seg fra å være en pensjonsordning for relativt få arbeidstakere, til å omfatte stadig flere arbeidstakere. Flere jobber lenger, og det er blitt etablert ordninger slik at arbeidstakere ved skifte av arbeid og pensjonsordning kan få overført sine opptjente pensjonsrettigheter.

Begrunnelsen for å øke kravet til opptjeningsstid i tjenstepensjonsordningene er for det første at en slik løsning over tid skal bidra til å øke den gjennomsnittlige

fratredelsesalderen fra arbeidslivet. I tillegg vil økt opptjeningstid føre til at færre vil få mulighet til å tjene opp mer enn full tjenestepensjon, samt at regelverket i folketrygden og tjenestepensjonene tilnærmes hverandre.

Arbeidsgruppen legger til grunn at økt opptjeningstid i tjenestepensjonsordningene vil føre til at arbeidstakere står lenger i arbeid, men vil samtidig peke på at det er vanskelig å si noe om hvor sterk denne effekten er. I en rapport fra forskningssiftelsen Fafo hevdes det at sammenhengen mellom tjenestepensjonsordning og tilpasningen på arbeidsmarkedet er svak. Oversikt over faktisk opptjeningstid for alderspensjonister i Statens Pensjonskasse tyder imidlertid på at det er en sammenheng mellom pensjonsvilkår og valg av pensjoneringstidspunkt.

Etter kommuneloven § 24 nr 4 står kommuner og fylkeskommuner fritt til å opprette pensjonsordninger for sine ansatte. I utgangspunktet vil slike pensjonsordninger være basert på avtaler mellom kommunene/fylkeskommunene og de ansattes organisasjoner.

Kongen kan med hjemmel i nevnte bestemmelse ved forskrift gi nærmere regler for pensjonsordningene. Denne myndighet er delegert til Sosial- og helsedepartementet, og 22. april 1997 har Sosial- og helsedepartementet gitt forskrift med materielle rammer for kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger.

I denne forskriften kan det regelfestes 35-års opptjeningstid for full pensjon og omsorgsopptjening i kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger. Dersom det skulle være ønskelig å lovregulere dette, kan det gjøres i kommuneloven samtidig med ny lov om private tjenestepensjonsordninger.

Arbeidsgruppen mener på dette grunnlag at det ikke ligger avgjørende juridiske problemer i veien for å øke kravet til opptjeningstid for rett til full tjenestepensjon fra 30 til 35 år.

Arbeidsgruppen legger videre til grunn at de nye reglene skal gjøres gjeldende for personer som på iverksettingstidspunktet ikke har hatt mulighet til å tjene opp rettigheter i en tjenestepensjonsordning. Dette innebærer i praksis at kravet til økt opptjeningstid bare vil omfatte personer som er under en viss alder (18 år) på iverksettingstidspunktet. Dette innebærer at det vil bli en lang innfasingsperiode før alle arbeidstakere omfattes av økt krav til opptjeningstid. Dette medfører at arbeidstyrkevirkningene av forslaget også vil ligge langt frem i tid.

Innføring av obligatorisk omsorgsopptjening i tjenestepensjonsordningene

En innføring av omsorgsopptjening i tjenestepensjonsordningene er et element for å kunne gjennomføre en utvidelse av minstekrav til opptjeningstid for rett til full tjenestepensjon uten at kvinners muligheter til full opptjening svekkes. En vanlig årsak til at kvinner ikke oppnår like høy pensjonsopptjening som menn, er fremdeles at kvinner har fravær i forbindelse med omsorg for egne barn tidlig i yrkeskarrieren. Utvidet opptjeningstid vil ytterligere kunne redusere en del kvinners muligheter til full opptjening av tjenestepensjon, fordi kvinner i større grad enn menn har perioder med ulønnet omsorgsarbeid for barn.

I Velferdsmeldingen var forslaget om innføring av obligatorisk omsorgsopptjening koplet opp mot forslaget om å øke opptjeningstiden fra 30 til 40. Ettersom det nå utredes en økning av opptjeningstiden fra 30 til 35 år, kan det argumenteres for at behovet for å innføre obligatorisk omsorgsopptjening er betydelig mindre. I tillegg viser det seg at etablert praksis i de fleste tjenestepensjonsordningene er at arbeidstakere som går ut i omsorgspermisjon ikke meldes ut av tjenestepensjonsordningen. På den annen side vil innføring av obligatorisk omsorgsopptjening innebære en mer enhetlig praksis for opptjening av pensjonsrettigheter i forbindelse med omsorgsfravær.

Arbeidsgruppen mener følgende tre grunnleggende krav må tilfredsstilles før omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordning kan gis:

- opptjent *omsorgspoeng* i folketrygden gjennom omsorg for egne barn,
- *medlemskap* en viss tid i en *tjenstepensjonsordning* før eller etter omsorgsfraværet, og
- arbeidslivstilknytning en viss tid *etter* omsorgsfraværet.

De tre kravene må tilfredsstilles for hvert år det gis omsorgsopptjening. Med disse kravene defineres hvilke omsorgsoppgaver som skal gi rett til opptjening, samt at arbeidslinjehensynet ivaretas også ved at det skal stilles krav til arbeidslivstilknytning etter omsorgsfraværet. Kravet om medlemskap i en tjenstepensjonsordning er naturlig ettersom omsorgsopptjeningen jo skal henskrives til slikt medlemskap.

I utformingen av en modell for omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger har arbeidsgruppen lagt vekt på at arbeidslinjehensynet må ivaretas også i denne ordningen. Det er derfor lagt opp til at opptjening av pensjonsrettigheter på bakgrunn av omsorgsfravær må være knyttet til yrkesdeltakelse etter omsorgsfraværet.

For å definere hva som skal regnes som omsorgsfravær har arbeidsgruppen fulgt opp Velferdsmeldingen der det ble lagt til grunn at TPES-ordningene skal ha obligatorisk pensjonsopptjening under omsorgsfravær som gir omsorgspoeng i folketrygden. Omsorgspoeng kan gis både ved omsorg for små barn og ved pleie av eldre syke og funksjonshemmede. Ved omsorg for egne barn blir omsorgspoengene godskrevet automatisk dersom en ellers fyller vilkårene (pensjongivende inntekt under 4G i kalenderåret, barn under 7 år). For å få godskrevet pensjonspoeng i folketrygden ved ulønnet fravær i forbindelse med pass av syke eldre og funksjonshemmede, må det søkes særskilt og pleieforholdet med dokumenteres av kommunen. Arbeidsgruppen viser til at det er fravær i forbindelse med omsorg for egne barn som i størst grad vil påvirke mulighetene for opptjening av full pensjon i en tjenstepensjonsordning, og arbeidsgruppen legger derfor til grunn at omsorgsopptjening i disse ordningene bare skal gjelde omsorg for egne barn. Denne avgrensingen vil bidra til et sterkere fokus på arbeidslinjehensynet, samtidig som det er denne typen fravær som i størst grad begrenser omsorgspersonens mulighet til å oppnå full opptjening i en tjenstepensjonsordning.

I tillegg til krav om arbeidslivstilknytning etter omsorgsfraværet og oppfyllelse av vilkårene for omsorgspoeng i folketrygden, må det stilles krav til tilknytning til en tjenstepensjonsordning for å få omsorgsopptjening. Arbeidsgruppen har kommet frem til at tilknytning til en pensjonsordning kan finne sted både før og etter omsorgsfraværet. Det er opplagt at personer som var medlemmer av en tjenstepensjonsordning da omsorgsfraværet startet skal omfattes av omsorgsopptjeningen ettersom disse kan miste muligheten for opptjening i forbindelse med omsorgsfraværet. Men ettersom omsorgsopptjening også skal omfatte blant annet personer som får utsatt utdanningen på grunn av omsorgsansvar, legges det også opp til at kravet om medlemskap i en tjenstepensjonsordning kan oppfylles etter at omsorgsfraværet er avsluttet.

Arbeidsgruppen anbefaler etter en samlet vurdering at det bør stilles krav til tre års arbeidslivstilknytning etter omsorgsfraværet og ett års medlemskap i en tjenstepensjonsordning før eller etter omsorgsfraværet for å tilfredsstille kravene til omsorgsopptjening.

Oppsummeringsvis vil det altså for hvert tredje år med yrkesaktivitet etter omsorgsfraværet gis ett års omsorgsopptjening, gitt at det også foreligger ett års «ubenyttet» tjenestetid i tjenstepensjonsordning (før eller etter fraværet) for hvert år med omsorgsfravær dersom dette har kvalifisert for «aktiverte» omsorgspoeng i

folketrygden. Samlet mener arbeidsgruppen det ikke bør gis mer enn syv års omsorgsopptjening. Omsorgsopptjeningen skal omfatte alders-, uføre- og etterlattepensjon.

Et annet grunnleggende element i omsorgsopptjeningen er at finansieringen av slik opptjening må være kjønnsnøytral. Så lenge det fortsatt er kvinner som i hovedsak tar ut omsorgsfravær, ville det være likestillingspolitisk uheldig dersom den enkelte arbeidsgiver måtte bære merutgifter som kan relateres direkte til sine ansattes omsorgsfravær. Dette innebærer at det må legges opp til en form for fellesfinansiering av omsorgsopptjeningen. I praksis kan dette gjennomføres gjennom en pool-ordning der alle arbeidsgivere som tilbyr sine arbeidstakere en tjenestepensjonsordning betaler en premie på bakgrunn av alle medlemmene i ordningen.

Når det gjelder den praktiske utformingen av en modell for omsorgsopptjening har arbeidsgruppen, som mandatet tilsier, lagt mest vekt på å utrede en funksjonell modell for private tjenestepensjonsordninger. Forutsatt omtalen av omsorgsopptjening i Velferdsmeldingen og innstillingen til denne, har det ikke vært mulig å komme frem til en modell som gir raske effekter og som er enkel å administrere.

Arbeidsgruppen anbefaler at omsorgsopptjeningen organiseres gjennom en egen juridisk enhet (Omsorgspoolen) med egen administrasjon. Omsorgspoolen sikrer opparbeidet pensjonsrett ved å betale for en fripolise i henhold til en standardplan. Fripolisen kjøpes i et livsforsikringsselskap hver gang en person oppfyller kravene for ett års omsorgsopptjening.

Det benyttes en standard pensjonsplan etter en netto tilleggsmodell med 66 pst. dekning. Det godskrives én 35-del av fulle ytelser iht. standardplanen for hvert år hvor kravene er oppfylt. Det kjøpes bare fripoliser basert på hele år. Omsorgsopptjening skal komme i tillegg til øvrige opptjente rettigheter i privat tjenestepensjonsordning.

Omsorgspoolen mottar tilskudd fra alle private tjenestepensjonsordninger til dekning av kjøp av fripoliser og Omsorgspoolens drift. Grunnlaget for virksomhetens tilskudd til poolen vil være den fulle premie virksomheten kan føre til skattemessig fradrag. Det skal ikke være egen fondsoppbygging i Omsorgspoolen. Dette innebærer at poolen hvert enkelt år skal motta premie fra de virksomheter som har en privat tjenestepensjonsordning, svarende til kostnadene ved kjøp av fripoliser det enkelte år, samt til administrering av ordningen.

Omsorgspoolen vil basere seg på informasjon fra forsikringsselskapene, pensjonskassene og Rikstrygdeverket for å kunne gjennomføre administreringen av omsorgsopptjeningen. Oppgavene til poolen vil for en stor del være å føre register over arbeidslivstilknytning med tilhørende pensjongivende inntekt og pensjongivende lønn, medlemskap i pensjonsordning og opptjening av omsorgspoeng i folketrygden. Arbeidsgruppen har lagt vekt på at informasjonsutvekslingen skal foregå på registernivå slik at mulige feilkilder reduseres.

Omsorgspoolens prosedyre vil bestå i å fastslå at kravet til omsorgspoeng i folketrygden er oppfylt, bekrefte medlemskap i en tjenestepensjonsordning og arbeidsmarkedstilknytning av nødvendig lengde. Dersom disse kravene er oppfylt, er det grunnlag for kjøp av fripolise for vedkommende. Omsorgspoolen må før fripolise kjøpes finne og bekrefte pensjongivende lønn, deretter beregnes ytelsen og fripolise kjøpes. Fripolisen skal kjøpes i det forsikringsselskap vedkommende sist var medlem i. Dersom vedkommende var medlem i en pensjonskasse, kjøpes fripolisen i pensjonskassens utløsningsselskap.

De foretakene som har tjenestepensjonsordning skal betale en premie til Omsorgspoolen til dekning av poolens administrasjonskostnader, samt til kjøp av fripoliser. Premien vil beregnes av Omsorgspoolen, og den skal tilsvare en andel av den fulle premie virksomheten kan føre til skattemessig fradrag. Premien til

Omsorgspoolen skal skattemessig likebehandles med øvrig premie til tjenstepensjonsordning.

Når det gjelder omsorgsopptjening i offentlig sektor, peker arbeidsgruppen på to mulige modeller. Den ene tilsvarer modellen for privat sektor, mens den andre bygger på overføringsavtalen som omfatter de aller fleste tjenstepensjonsordningene i offentlige sektor.

Overføringsavtalemодellen ville innebære at det etableres en egen pensjonsordning for omsorgsopptjening i offentlig sektor. Det forutsettes i så fall at denne ordningen ikke vil bli utbetalende ordning. Den vil motta premie fra de ulike arbeidsgivere og bygge opp et fond. Omsorgsordningen vil refunderer til utbetalende pensjonsordning et beløp tilsvarende omsorgsopptjeningen. I denne modellen vil de normale samordningsreglene for tjenstepensjoner i offentlig sektor gjelde, slik at det ikke vil bli gitt mulighet til å tjene opp mer enn fulle rettigheter i en offentlig tjenstepensjon.

Det forutsettes at ett års registrert omsorgsfravær bare skal kunne gi opptjening i enten privat eller offentlig sektor. Arbeidsgruppen mener en kontroll mot dobbelt opptjening praktisk kan håndteres ved at en følger den enkeltes historiske medlems-tid i tjenstepensjonsordninger i privat og offentlig sektor, slik at det første året med omsorgsopptjening tilskrives den tjenstepensjonsordningen der vedkommende hadde sitt første helårs medlemskap. Det påfølgende året med omsorgsopptjening tilskrives en ordning i den sektor der vedkommende hadde sitt andre opptjeningsår i en tjenstepensjonsordning osv.

Arbeidsgruppen vil bemerke at omsorgsopptjeningen både i privat og offentlig sektor vil medføre relativt omfattende og kostbar administrasjon. Arbeidsgruppen vil ikke utelukke at kostnadene i forbindelse med innføring av omsorgsopptjening kan bli høye i forhold til de fordeler som oppnås. På den annen side vil en med etableringen av omsorgsopptjening også få tilgang til viktig informasjon om medlemskap i tjenstepensjonsordninger, herunder muligheten til å etablere et frip-oliseregister.

2 PENSJONSPOLITISKE KONSEKVENSER AV Å ØKE KRAVET TIL OPPTJENINGSTID FOR RETT TIL FULL TJENSTEPENSJON

Innledning

For rett til full pensjon fra en statlig eller en kommunal tjenstepensjonsordning kreves det i dag at arbeidstakeren har en opptjeningstid i ordningen på 30 år eller mer. Et slikt krav stilles også i forskrift om private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven, men det er her negativt angitt: Kravet til opptjeningstid for rett til full pensjon fra en slik ordning kan ikke settes lavere enn 30 år.

I Velferdsmeldingen uttalte regjeringen følgende om kravet til opptjeningstid i de private tjenstepensjonsordningene (s 296):

«For å styrke arbeidslinja, motivere til fortsatt arbeid blant eldre arbeidstakere og samtidig styrke likebehandling av arbeidstakere med og uten tjenstepensjon i privat sektor, vil Regjeringen legge til grunn i det videre regelverksarbeidet med tjenstepensjonsordningene at det, som i folketrygden, bør kreves 40 års opptjening for full pensjon. For personer med mer enn 40 år igjen til aldersgrensen på 67 år, vil en fortsatt legge til grunn full opptjening over gjenværende tid frem til fylte 67 år.»

Som det framgår av avsnitt 11.4 legges det samtidig opp til endringer som vil forhindre at kvinner stilles dårligere enn menn på dette punkt. Et reelt krav om gjennomgående høy opptjeningstid i tjenstepensjonsordningene vil være et nøkkelpunkt for å klare fremtidens forsørgingsbyrde.»

Ved behandlingen av Velferdsmeldingen sluttet et flertall i Stortinget seg til Regjeringens uttalelse. Flertallet hadde imidlertid et annet syn når det gjaldt hvilke ordninger som skulle få økt kravet til opptjeningstid for rett til full pensjon, og hvor mye dette kravet skulle økes med. I Innst S nr 180 (1995-96) heter det (s 104-105):

«Etter flertallets oppfatning vil det på bakgrunn av de utfordringer Velferdsmeldingen beskriver, være et naturlig skritt at minste opptjeningstid i tjenestepensjonsordningene heves fra dagens nivå på 30 år.

Flertallet mener at en økt minste opptjeningstid i private og offentlige tjenestepensjonsordninger til 35 år vil være et godt bidrag til arbeidslinjen, og at dette vil støtte opp om andre nødvendige tiltak for å bedre incentivene til å stå lenger i arbeid.

Flertallet vil be om at Regjeringen i forbindelse med forslag om ny lov om tjenestepensjoner etter skatteloven kommer tilbake med en utredning om økt minste opptjeningstid fra 30 til 35 år for rett til full pensjon både når det gjelder offentlige og private tjenestepensjonsordninger, innføring av omsorgsopptjening og adgang til å lukke nå-værende ordninger.»

Med bakgrunn i stortingsflertallets forslag hvor flere av de vesentlige argumentene for å øke opptjeningstiden i tjenestepensjonsordningene er tatt opp, herunder ivaretagelse av arbeidslinja og underliggende forhold som forventet økt levealder, bedret helsetilstand og mindre belastende arbeidsforhold, vil arbeidsgruppa i det følgende gi en generell vurdering av kravet til opptjeningstid for full tjenestepensjon. Etter en kort drøfting av arbeidslinjehensynet følger en drøfting av hvilke grupper kravet om økt opptjeningstid eventuelt vil omfatte. Til slutt drøftes de juridiske konsekvensene av å endre kravet til opptjeningstid for kommunale tjenestepensjonsordninger.

Endrede betingelser for kravet til opptjeningstid i tjenestepensjonsordninger

I forbindelse med innføringen av folketrygden i 1967 ble det diskutert om også kravet til opptjeningstid for rett til full pensjon i tjenestepensjonsordningene burde økes. Det vanlige var også den gang opptjeningstid på 30 år for full tjenestepensjon. I folketrygden ble det bestemt at kravet til opptjeningstid for rett til full pensjon skulle settes til 40 år. For de arbeidstakerne som ved innføringen var for gamle til å oppnå 40 års opptjeningstid, ble det gitt regler om overkompensasjon. Disse reglene sikret arbeidstakere med inntekt under 5 G full pensjon dersom de fortsatte i arbeid fram til de fylte 70 år. (Personer født før 1917 kunne ikke oppnå full tilleggspensjon i folketrygden.)

Det ble imidlertid ikke lagt fram noe forslag om å øke kravet til opptjeningstid for rett til full pensjon i tjenestepensjonsordningene. I St meld nr 75 (1963-64) og i Ot prp nr 38 (1965-66) argumenteres det med at det ikke var grunn til å stille så strenge krav til full opptjeningstid fra disse ordningene som fra den kommende folketrygden. Det skyldtes igjen at tjenestepensjonsordningene var ordninger som omfattet relativt få arbeidstakere, og at det i hovedsak var bare den faste arbeidsinntekten i stillingen som telte med i pensjonsberegningen. Endelig ble det pekt på at en av grunnene til at kravet til opptjeningstid var satt såvidt lavt, var at også eldre arbeidstakere som begynte å arbeide i et foretak eller i det offentlige, og som tidligere ikke hadde vært medlem i noen tjenestepensjonsordning, skulle ha mulighet til å tjene opp full pensjon.

Disse hensynene gjorde seg ikke gjeldende i folketrygden. Den omfattet hele befolkningen, hadde et mer omfattende inntektsbegrep enn tjenestepensjonsordningene og innebar at ethvert arbeidsforhold gav både pensjonsrett og pensjonsplikt. Ved skifte av arbeidsplass kunne den enkelte bygge videre på de pensjonsrettighet-

ene han eller hun hadde tjent opp på sitt forrige arbeidssted. Disse forholdene tilsa at man kunne stille strengere krav til opptjeningstid for rett til full pensjon enn det kravet som gjaldt i tjenstepensjonsordningene.

De hensynene som gjorde seg gjeldende for ikke å øke kravet til opptjeningstid for rett til full pensjon i tjenstepensjonsordningene i forbindelse med innføringen av folketrygden, er ikke så aktuelle i dag:

- tjenstepensjonsordningene er utvidet fra å omfatte relativt få arbeidstakere til å omfatte relativt store arbeidstakergrupper,
- det har skjedd en gradvis utvidelse av hvilke inntekter det blir tatt hensyn til ved pensjonsberegningen også i tjenstepensjonsordningene,
- de fleste arbeidstakere har i dag en yrkeskarriere som er lengre enn 30 år.
- det har i økende grad blitt etablert ordninger der arbeidstakerne ved skifte av arbeid og pensjonsordning får overført sine opptjente pensjonsrettigheter til den nye pensjonsordningen som han eller hun blir medlem i.

Som også stortingsflertallet uttalte i innstillingen til Velferdsmeldingen, vil en utvikling over tid i retning av økende levealder, bedret folkehelse og mindre slittende arbeidsmiljø, gjøre det mer naturlig å stimulere til lengre yrkesaktivitet.

Større likhet i krav til opptjeningstid i ulike ordninger vil også gjøre tjenstepensjonsordningene mer oversiktlige, styrke de sentrale pensjonsnormene og bidra til at ordningene i ulike virksomheter lettere kan sammenlignes. En skjerping av kravet til full opptjeningstid vil dessuten redusere muligheten til opptjening av mer enn full tjenstepensjon.

Arbeidslinjehensynet

Hovedbegrunnelsen for å øke kravet til opptjeningstid for rett til full tjenstepensjon er å gi et bidrag til arbeidslinjen. Dette ble uttalt av både regjeringen og Stortinget. Arbeidslinjen innebærer bl.a. at alle trygde- og pensjonsordninger enkeltvis og samlet skal motivere til økt yrkesdeltakelse. Begrunnelsen for å øke kravet til opptjeningstid i tjenstepensjonsordningene er at en slik løsning over tid vil bidra til å øke den gjennomsnittlige fratredelsesalderen fra arbeidslivet. I Lund-utvalgets innstilling, NOU 1994:2 Fra arbeid til pensjon, ble det fokusert på nedgangen i yrkesaktivitet blant eldre arbeidstakere. Dette skyldes både at det har vært en nedgang i yrkesaktiviteten blant personer i aldersgruppen over 67 år, og at mange går av med pensjon før 67 år gjennom uførepensjon eller andre ordninger. Nedgangen i yrkesaktivitet var særlig stor blant menn. Lund-utvalget viste at gjennomsnittlig pensjoneringsalder blant alle nye alders- og uførepensjonister i folketrygden var om lag 61 år i 1992.

I møte med de fremtidige utfordringene i norsk økonomi er det viktig at det legges til rette for høy yrkesdeltakelse og høy verdiskaping. Bakgrunnen for dette er hensynet til befolkningsutviklingen med en forventet nedgang i antall yrkesaktive i forhold til antall pensjonister, og kostnadene knyttet til blant annet økte pensjonsutgifter og stigende behov for pleie- og omsorgstjenester som følge av eldrebølgen som landet vil stå overfor i begynnelsen av neste århundre. Lund-utvalget understreket behovet for å snu tendensen til redusert yrkesdeltakelse i eldre aldersklasser, og få til en heving av gjennomsnittlig avgangsalder med tre år innen år 2015.

I St meld nr 4 (1996-97) Langtidsprogrammet 1998-2001 gjengis utviklingen i gjennomsnittlig pensjoneringsalder de siste 10-15 årene, jf. tabell 2.1.

Tabell 1.1: Gjennomsnittlig pensjoneringsalder blant nye alders- og uførepensjonister i folketrygden. Aldersstandardisert.¹⁾

	Alle	Kvinner	Menn
1984	59,4	59,1	59,8
1987	58,5	57,9	59,3
1990	59,2	58,7	59,7
1993	60,9	60,9	60,9
1995	59,1	58,9	59,2

¹⁾ Gjennomsnittlig pensjoneringsalder vil, alt annet likt, være høyere i en befolkning med mange eldre enn i en befolkning med mange yngre. Ved å aldersstandardisere tallene lukes effekten av endringer i befolkningens alderssammensetning ut. Aldersstandardiseringen er foretatt i forhold til befolkningsstrukturen i 1993.

Kilde: Rikstrygdeverket.

Som tabellen viser er den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen betydelig lavere enn pensjonsalderen i folketrygden på 67 år. I perioden 1984-1995 har differansen vært i størrelsesorden 6-8 år, og det har ikke vært noen klar tendens til endringer i perioden. Årsaken til den lave gjennomsnittlige pensjoneringsalderen i folketrygden, er at uførepensjonistene trekker gjennomsnittet ned. Gjennomsnittsalderen på de nye uførepensjonistene var i overkant av 53 år i 1990 og 1993, men sank til 51 år i 1995. En mulig forklaring på utviklingen fra 1993 til 1995 kan være de endrede reglene for rehabiliteringspenger. Lav tilgang på nye uførepensjonister, og da særlig på unge uførepensjonister, er en forutsetning for å kunne heve den gjennomsnittlige avgangsalderen over tid.

Beregninger som omfatter nye alders- og uførepensjonister i folketrygden, i AFP-ordningene og i offentlige tjenestepensjonsordninger, viser omtrent samme bilde. Dette skyldes at andelen av pensjonistene som tilhører ordninger utenfor folketrygden er lav, og at gjennomsnittsalderen ved pensjonering med AFP eller tjenestepensjon er vesentlig høyere enn gjennomsnittsalderen for nye uførepensjonister.

Et motstykke til utviklingen i gjennomsnittlig pensjoneringsalder er sysselsettingsutviklingen for eldre arbeidstakere. Andelen sysselsatte blant personer over 60 år er lavere enn sysselsettingen blant den yrkesaktive befolkningen som helhet. Mens aldersgruppen 60-63 år har om lag 10 prosentpoeng lavere sysselsettingsandel, synker denne kraftig for personer over 64 år. Personer i aldersgruppen 64-66 år har heller ikke tatt del i sysselsettingsveksten i perioden 1993-1996. Mens andelen sysselsatte totalt økte i denne perioden, ble andelen sysselsatte 64-66-åringene redusert.

En økning av kravet til opptjeningstid, vil også bidra til at tjenestepensjonsordningene i sterkere grad støtter opp om folketrygden som det bærende elementet i det samlede pensjons- og trygdesystem. Dette er i overensstemmelse med regjeringens og Stortingets uttalelser om at tjenestepensjonsordningene ikke skal utvikle seg til å bli mer enn et supplement til folketrygden.

Økt opptjeningstid for rett til full pensjon fra en tjenestepensjonsordning er bare ett av flere tiltak for å bidra til økt gjennomsnittlig pensjonsalder. Fra 1. januar 1997 er reglene om avkorting av alderspensjon mot arbeidsinntekt før fylte 70 år endret. Bestemmelsen i folketrygdloven om at summen av pensjon og pensjongivende

inntekt for alderspensjonist i alderen 67-70 år ikke skal overstige tidligere inntekt er opphevet, samtidig som avkortingssatsen på arbeidsinntekt som overstiger grunnbeløpet er redusert fra 50 til 40 pst.

Det er viktig at alle pensjonsordninger blir utformet slik at de gir minst mulig incitament til tidlig fratreden og slik at den enkelte i størst mulig grad står i arbeid fram til ordinær pensjonsalder på 67 år, og gjerne helt fram til folketrygdens aldersgrense på 70 år. Allment sett skal det lønne seg for den enkelte å utsette fratredelsestidspunktet, både pensjonsmessig og lønnsmessig. Dette kommer som tillegg til den bredere normdannelse vedrørende deltakelse i arbeids- og samfunnslivet, framfor passivitet og tilbaketrekning.

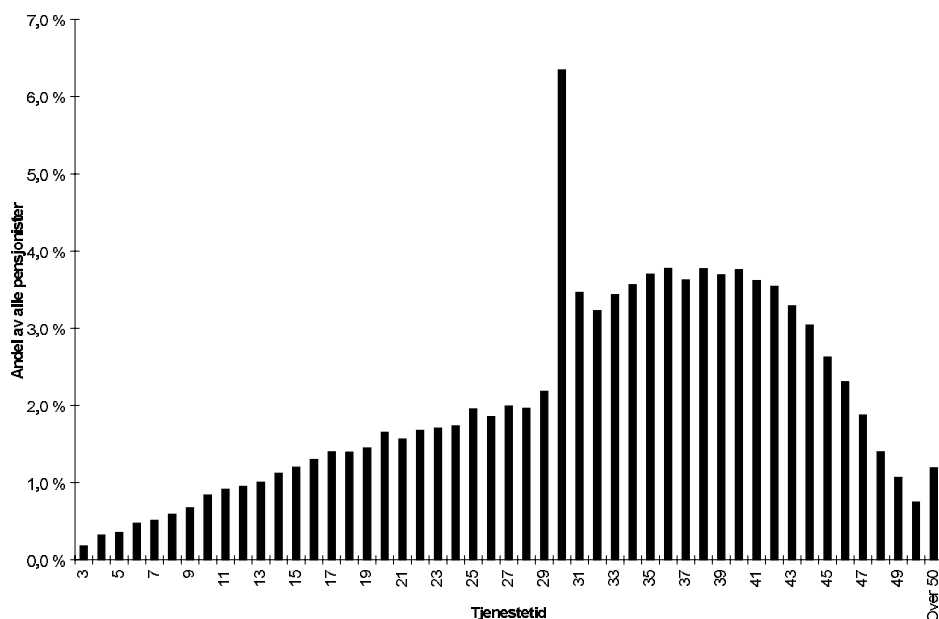
Det har imidlertid blitt hevdet at sammenhengen mellom pensjonsordninger og den enkeltes tilpasning på arbeidsmarkedet ikke er like klar som det legges opp til i omtalen ovenfor. I en rapport fra forskningsstiftelsen FAFO heter det¹ :

«Det er altså ingen sikre, entydige sammenhenger mellom rause pensjonsordninger og tidlig avgang. Økonomiske incentiver er nok ikke på langt nær det eneste som spiller inn når folk skal avgjøre om de skal bli i arbeidslivet eller ikke. Valget mellom lønn og pensjon har trolig vel så mye å gjøre med arbeidsmarkedet og mulighetene til et variert og tilpasset arbeid.» (s. 169)

Det er naturlig at det er flere faktorer enn pensjonsvilkårene som påvirker valget mellom å fortsette i arbeid eller å gå av med pensjon. På den annen side kan "" i figur 1.1 gi indikasjoner på at opptjening av fulle rettigheter i en pensjonsordning er en viktig faktor, og at en ikke kan utelukke at mange tilpasser seg pensjonregelverket i forbindelse med fratreden fra arbeidslivet.

Statens Pensjonskasses medlem i arbeidsgruppen vil imidlertid bemerke at den store andelen personer som har nøyaktig 30 års opptjeningstid, for en vesentlig del kan skyldes forenklet registrering.

1. Fløtten, Gautun og Hippe: «Som du sår skal du høste – Om tjenestepensjoner i offentlig sektor»; Fafo rapport 192, Forskningsstiftelsen Fafo, 1996.



Figur 1.1 Fordeling av tjenestetid blant løpende pensjoner i Statens pensjonskasse. Kvinner og menn. Alle pensjonstyper.

Kilde: Statens Pensjonskasse

Hvem skal omfattes av de nye reglene om opptjeningstid?

I arbeidsgruppens mandat er det lagt opp til at kravet om økt opptjeningstid fra 30 til 35 år for rett til full pensjon bare skal gjelde for arbeidstakere som ikke har hatt mulighet til å tjene opp rettigheter i en tjenstepensjonsordning. Dette må ses på bakgrunn av stortingsflertallets uttalelse om at en utvidelse av opptjeningstiden kan gjøres gjeldende for personer som på grunn av alder ikke har kunnet opparbeide tjenstepensjonsrettigheter. Det vil derfor være personer under en viss alder (18-20 år) ved innføring av krav om økt opptjeningstid som vil tjene opp rettigheter på grunnlag av de nye reglene. Etablerte arbeidstakere vil med denne avgrensingen ikke bli stilt overfor nye og strengere krav for opptjening av tjenstepensjon.

Ved å velge en slik løsning vil det gå lang tid (40-50 år) før endringen er endelig innfasnet. En lang innfasingsperiode vil derfor også innebære at resultatene av regelverksendringer vil inntreffe et godt stykke frem i tid. Men et pensjonssystem er av natur av langsiktig karakter og langsiktige effekter er derfor en naturlig konsekvens av justeringer i regelverket. Videre vil det i denne sammenheng ikke være aktuelt å gripe inn i den enkeltes ansettelses- og arbeidsbetingelser. Ettersom de som har hatt mulighet til å tjene opp pensjonsrettigheter på det tidspunkt kravet til økt opptjeningstid iverksettes, ikke skal omfattes av økt minstekrav til opptjening av full tjenstepensjon, må det opereres med flere regelsett samtidig over en lengre periode. Som følge av at pensjonsspørsmål er en vesentlig del av de samlede lønnsforholdene innebærer dette også at ulike grupper som utfører det samme arbeidet under ellers like vilkår, vil kunne få noe forskjellige pensjonsvilkår. Det kan ikke utelukkes at dette vil føre til at arbeidstakerorganisasjonene vil kreve selektive goder, for eksempel i form av høyere lønn, slik at forskjellene i pensjonsbetingelsene nøytraliseres.

Det at en må operere med ulike regelsett i en relativt lang periode, vil kunne føre til økte administrative omkostninger for de berørte forsikringsselskapene/pensjonskassene. Regelendringer vil imidlertid alltid føre til overgangsperioder, og pensjons- og trygdesystemet er ikke fremmed for slike langsiktige løsninger. To eksempler som kan trekkes fram i denne sammenhengen, er folketrygdens regler om henholdsvis overkompensasjon – som vil gjelde så lenge det fins personer som er født før 1937 – og at pensjonspoeng opptjent før 1992 skal beregnes ut fra en tilleggspensjonsprosent på 45 – som vil gjelde så lenge det fins mennesker som har tjent opp pensjonspoeng før 1992.

Noen ny situasjon vil det derfor ikke være om medlemmene i tjenestepensjonsordningene deles i grupper med hensyn til hvilke pensjonsrettigheter de har.

Arbeidsgruppen har ikke lagt opp til særskilte bestemmelser for arbeidstakere med særaldersgrenser. Eventuelle tilpasninger for disse gruppene må bl.a. ses i lys av øvrig reformarbeid i pensjonssystemene.

Juridiske betraktninger om de avtalefestede kommunale tjenestepensjonsordningene

I innstillingen fra Stortinget påpeker flertallet at konsekvensene av at tjenestepensjonsordningene i kommunal sektor er avtalefestede, må vurderes nærmere. Hovedtyngden av de kommunale tjenestepensjonsordningene har i dag inngått avtale med Statens Pensjonskasse om overføring av opptjente pensjonsrettigheter, og et grunnleggende krav for at denne avtalen skal fungere, er at pensjonsvilkårene i de forskjellige ordningene i avtalesystemet er tilnærmet like. Av den grunn er det tatt inn en bestemmelse i disse avtalene hvor det går fram at de kommunale og fylkeskommunale ordningene plikter å gjennomføre tilsvarende endringer i sine vedtekter som de endringene som blir gjennomført i lov om Statens Pensjonskasse. Dersom de kommunale og fylkeskommunale ordningene fortsatt ønsker å ha en overføringsavtale med Statens Pensjonskasse etter at kravet til opptjeningstid for rett til full pensjon fra denne ordningen blir økt, må de kommunale og fylkeskommunale ordningene derfor gjennomføre en tilsvarende endring i vedtektene til sine pensjonsordninger. Til dette kommer at partene i kommunesektoren i forbindelse med lønnsoppgjøret 1996 tariffestet et krav om at alle kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger skal være tilsluttet overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse.

Etter kommuneloven § 24 nr 4 står kommuner og fylkeskommuner fritt til å opprette pensjonsordninger for sine ansatte. I utgangspunktet vil slike pensjonsordninger være basert på avtaler mellom kommunene/fylkeskommunene og de ansattes organisasjoner.

Kongen kan med hjemmel i nevnte bestemmelse forskriftsfeste nærmere regler for pensjonsordningene. Denne myndighet er delegert til Sosial- og helsedepartementet (ved kongelig resolusjon 19. desember 1992, nr 1079).

Sosial og helsedepartementet har den 22. april 1997 gitt forskrift med materielle rammer for kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger. I denne forskriften kan det regelfestes 35-års opptjeningstid for full pensjon og omsorgsopptjening i kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger. Dersom det skulle være ønskelig å lovregulere dette, kan det gjøres i kommuneloven samtidig med ny lov om foretakspensjon.

Arbeidsgruppen kan på bakgrunn av ovennevnte ikke se at en økning av kravet til opptjeningstid for rett til full pensjon fra de kommunale- og fylkeskommunale tjenestepensjonsordningene vil skape avgjørende juridiske problemer.

Det er likevel grunn til å påpeke at de kommunale og fylkeskommunale pensjonsordningene er tariffestet, og at det i forbindelse med en økning av opptjeningstiden lettere enn i staten kan komme krav om at de arbeidstakerne som kommer «dårlig ut» skal få en kompensasjon for at deres arbeidsvilkår blir «forringet». Arbeidsgruppen vil i denne sammenheng bemerke at det pensjonspolitisk nødvendigvis ikke er ugunstig med endringer i regelverket som bidrar til at pensjonssystemet blir mer robust mot fremtidige finansielle utfordringer. Det kan ligge en større fare i pensjonsløfter som på kort sikt er «billige», men dyre på lang sikt.

3 OMSORGSOPPTJENING I OFFENTLIGE OG PRIVATE TJENESTEPENSJONSORDNINGER

Innledning

I Velferdsmeldingen, St. meld. nr. 35 for 1994-95, ble det på grunnlag av arbeidslinje- og likestillingsprinsipp foreslått at det i fremtidige tjenstepensjonsordninger etter skatteloven skal stilles betingelser om obligatorisk pensjonsopptjening ved omsorgsfravær dersom det fortsatt skal gis skattemessig særbehandling av slike ordninger. Et flertall i Stortinget uttalte at det ønsket en utredning om økt opptjeningstid og innføring av omsorgsopptjening i både private og offentlige tjenstepensjonsordninger. I forrige kapittel av rapporten har arbeidsgruppen diskutert de prinsipielle sidene ved økning av opptjeningstiden i tjenstepensjonsordningene. I dette kapitlet vil det bli gitt en generell omtale av omsorgsopptjening.

I det følgende drøftes først ulike sider ved innføring av omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger. Deretter vil det bli gitt en kort presentasjon av dagens regelverk og praksis i tjenstepensjonsordningene når det gjelder opptjening under ulike typer permisjon. Videre drøftes de felles krav som arbeidsgruppen mener bør stilles for at vilkårene for omsorgsopptjening skal være oppfylt. Etter vurderingen av krav, drøftes øvrig avgrensing av rettighetsomfanget, herunder personkrets, pensjonsrettigheter og pensjonsdekning. I påfølgende kapitler vil det bli gitt særskilt omtale av modeller for henholdsvis private og offentlige ordninger.

Generelt om omsorgsopptjening

Regjeringens arbeidslinje har i pensjons- og velferdspolitikken som mål å bidra til at inntektsgivende arbeid blir det naturlige førstevalget for personer i yrkesaktiv alder. En ønsker å styrke grunnlaget for varig sysselsetting gjennom blant annet å føre en politikk som ikke oppmuntrer til passivitet, stønadsavhengighet og gir en for stor forsørgelsesbyrde for de yrkesaktive. Innføring av omsorgsopptjening og økt opptjeningstid for rett til full tjenstepensjon vil være et bidrag til arbeidslinjen, og det vil støtte opp om andre nødvendige tiltak for å bedre incentivene til å stå lenger i arbeid.

En økning i minste opptjeningstid for full pensjon innen tjenstepensjonsordningene fra 30 til 35 år vil kunne gi økonomiske motiver til økt yrkesdeltakelse. En innføring av omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordningene er et element for å kunne gjennomføre en slik utvidelse av minste pensjonstid uten at kvinners muligheter til full opptjening svekkes. En vanlig årsak til at kvinner ikke oppnår like høy pensjonsopptjening som menn, er fremdeles at kvinner har omsorgsfravær på grunn av små barn tidlig i yrkeskarrieren. Utvidet opptjeningstid vil ytterligere kunne redusere en del kvinners muligheter til full opptjening av tjenstepensjon, fordi kvinner i større grad enn menn har perioder med ulønnet omsorgsarbeid for barn. Innføring av pensjonsopptjening ved omsorgsfravær er derfor et viktig tiltak for å opprette pensjonsmessig likestilling. Selv om det i Velferdsmeldingen uteluk-

kende var fokusert på TPES-ordninger, gjelder det samme forholdet for de offentlige tjenestepensjonsordningene.

Hovedbegrunnelsen for omsorgsopptjening i tjenestepensjonsordningene er således å *muliggjøre en økt minstenorm i opptjeningstiden for full pensjon*. I Velferdsmeldingen ble det foreslått å øke minstekravet til opptjeningstid for full tjenestepensjon i privat sektor fra 30 til 40 år. Med en såvidt betydelig økning av opptjeningstiden ville forslaget antakeligvis fått konsekvenser for et relativt stort antall personer. Når det nå skal utredes en økning av kravet til opptjeningstid for full tjenestepensjon fra 30 til 35 år, vil mulighetene for å oppnå full opptjening bli vesentlig større enn ved et krav om 40 års opptjeningstid. Det er grunn til å tro at svært mange vil kunne oppnå 35 års tjenestetid, selv med noe omsorgsfravær. Arbeidsgruppen vil på grunnlag av ovennevnte forhold peke på at behovet for opptjening av tjenestetid i en tjenestepensjonsordning i forbindelse med omsorgsfravær, ikke gjør seg like sterkt gjeldende når kravet til opptjeningstid for full tjenestepensjon økes fra 30 til 35 år enn ved en økning fra 30 til 40 år.

Da det i liten grad tidligere har blitt stilt krav til at det i tjenestepensjonsordningene skal tas særskilt hensyn til spesielle forhold, kan det hevdes at innføring av obligatorisk omsorgsopptjening innebærer et grunnleggende skille i forhold til tidligere elementer i disse ordningene. En tjenestepensjon kan langt på vei beskrives som en inntekt etter opphør av arbeid, basert på inntekt under yrkesaktiviteten og arbeidets lengde. En rendyrket betraktning av tjenestepensjon som etterlønn gir likevel ikke et fullstendig bilde. Et eksempel som viser dette er det nye kravet om premiefritak for uførepensjon, som innebærer at uføre ikke får en uforholdsmessig lav alderspensjonsytelse. Ettersom premien til tjenestepensjonsordningene får skattemessig særbehandling, gir dette også anledning til at det gjennom regelverket kan stilles krav til utformingene.

I Velferdsmeldingen presiserte Regjeringen at den legger følgende premisser til grunn for arbeidet med utformingene av regelverket for omsorgsopptjening i TPES:

«Ordnningen med pensjonsopptjening i TPES under opptjening av omsorgspoeng i folketrygden, skal finansieres av både kvinner og menn på en slik måte at reell premielikhet ivaretas.

Fondsopplegget for å sikre ytelsen skal være uavhengig av kvinneandelen i den enkelte bedrift.

Regelverket skal være utformet slik at det også kan ivareta de nødvendige likestillingshensyn i forbindelse med at minste opptjeningstid innen TPES utvides til 40 år for alderskull som går ut i arbeidslivet midt på 1990-tallet.

Ordnningen skal så langt praktisk mulig også omfatte kvinner som har størstedelen av sin yrkeskarriere etter å ha utført langvarige omsorgsoppgaver med poengopptjening i folketrygden, som har tatt sin yrkesutdannelse etter slikt omsorgsarbeid, eller som har fått sin yrkesutdannelse forlenget på grunn av omsorgsoppgaver.»

Arbeidsgruppen har arbeidet ut fra at de samme premissene skal legges til grunn for omsorgsopptjening i offentlig sektor.

Dagens regelverk og praksis i tjenestepensjonsordningene ved permisjoner

Det er ikke en gjennomgående etablert praksis for hvordan de ulike tjenestepensjonsordningene forholder seg til permisjoner. I de offentlige tjenestepensjonsordningene er det nedfelt særskilte regler som regulerer disse forholdene, mens det i TPES-regelverket i liten grad er tatt inn bestemmelser som regulerer opptjening når medlemmene går ut i permisjon. Nedenfor gis det en kort omtale av regelverket for

de offentlige ordningene. Når det gjelder TPES-ordninger, gjengis også hovedresultatene fra en undersøkelse om dagens praksis for medlemskap under permisjon.

Statens pensjonskasse

Ved permisjon med full lønn eller fødselspenger/adopsjonspenger, fortsetter medlemskapet i Statens Pensjonskasse uendret. Ved valg av 80 pst. lønn i 52 uker, fortsetter medlemskapet likevel med full opptjening. Når det gjelder omsorgspermisjon uten lønn, er slik permisjon pensjonsgivende i 3 år. Når permisjonen innebærer lønnsutbetalinger, trekkes den enkelte fremdeles for sitt pensjonssinnskudd, mens permisjon uten lønn innebærer opprettholdt medlemskap (opptjening av ansiennitet) uten innskuddsinnbetaling.

Under permisjon uten lønn er vedkommende risikodekket for uførhet/død i inntil 2 år etter at pensjonsopptjeningen i Statens Pensjonskasse opphører.

Kommunale ordninger

Ved permisjon med full lønn (fødselspenger/adopsjonspenger) er regelverket tilsvarende det som gjelder i Statens Pensjonskasse. Dersom vedkommende velger redusert lønn, fortsetter imidlertid medlemskapet med lavere dekning.

Ved permisjon uten lønn, gis det risikodekning ved uførhet og død i inntil 2 år. Det samme gjelder ved permisjon med delvis lønn. En opparbeider da alderspensjon knyttet til den reduserte lønnen, mens man er forsikret som om man sto i full stilling hvis det skulle inntre et pensjonstilfelle (dvs. uførhet eller død) i permisjonstiden.

Ved permisjon uten lønn eller med redusert lønn har medlemmet rett til i stedet å stå som fullt medlem i ordningen i opp til to år mot selv å betale innskuddet.

TPES-ordninger

I TPES-ordningene er det opp til foretaket og det regelverk som ligger til grunn for ordningen, om ansatte som går ut i permisjon blir stående i ordningen eller om vedkommende meldes ut enten med en gang eller etter en viss tid. Dersom arbeidsgiveren velger å melde den ansatte ut av ordningen i permisjonsperioden, kan imidlertid vedkommende få tilbud om å foreta premiebetalingen selv, og dermed opprettholde opptjening av pensjonsrettigheter. Forsikringsavtaleloven stiller som krav at den som meldes ut skal få et tilbud om videreføre pensjonsopptjening gjennom egen premieinnbetaling. Vedkommende vil da komme inn under regelverket for EPES.

Ettersom pensjonsopptjening under permisjon hittil ikke har vært regulert i lov eller forskrift, har det vært nødvendig å foreta en kartlegging av praksis i foretakene. På oppdrag fra Finansdepartementet utførte R. Loen Consulting i mars 1996 en spørreundersøkelse blant foretak med tjenstepensjonsordning for å kartlegge utbredelsen av enkelte trekk ved ordningene som en hadde lite informasjon om. Et av hovedemnene for undersøkelsen var nettopp foretakenes praksis når det gjelder medlemskap i tjenstepensjonsordning ved fødselspermisjon med lønn og ved omsorgspermisjon uten lønn.

Undersøkelsen omfatter tjenstepensjoner i privat sektor organisert i både pensjonskasser og i forsikringsselskaper. Undersøkelsen ble foretatt per telefon, og spørsmålene ble rettet til personalavdelingen i foretakene. Undersøkelsen dekker derfor *forholdet mellom foretak og ansatt*, og i mindre grad det kontraktmessige forholdet mellom foretak og forsikringsselskap/pensjonskasse. Totalt dekker undersøkelsen 217 foretak med 161 414 ansatte.

Fødselspermisjon med lønn

Bare 1% av foretakene oppgav at ansatte ble meldt ut av ordningen under den lovfestede perioden med permisjon i forbindelse med fødsel. En liten gruppe (3%) svarte at problemstillingen ikke hadde vært aktuell, mens de resterende lot de ansatte bli stående i ordningen. De foretakene som meldte ansatte ut eller ikke kunne svare, hadde svært få ansatte.

I den lovfestede fødselspermisjonen kan den enkelte velge mellom 80% lønn i 52 uker eller 100% lønn i 42 uker. Bare et fåtall av foretakene la noen vekt på dette, slik at i bare 2% av foretakene (6% av de ansatte) ville lønnsgrunnlaget bli endret til 80% eller til et gjennomsnitt for året om dette var aktuelt. Stort sett vil altså den ansatte i dag bli stående i tjenstepensjonsordningen med full lønn som pensjonsgrunnlag i fødselspermisjonstiden.

Omsorgspermisjon utover fødselspermisjon

Den ansatte vil i tillegg kunne søke om omsorgspermisjon ut over den lovfestede tiden. Hele 71% av foretakene oppgav at den ansatte også under slik permisjon ville bli stående i ordningen med fullt pensjonsgrunnlag. Disse ordningene dekker 88% av de ansatte. Av de resterende foretakene, oppgav tre fjerdedeler (25% av samtlige foretak) at de ville melde den ansatte ut av ordningen, mens de øvrige ikke hadde tatt stilling til spørsmålet. Den andel av de ansatte som vil bli meldt ut, vil imidlertid være mindre enn andelen av ordninger, ettersom det er en overvekt av små foretak som oppgav at de ville melde den ansatte ut av ordningen under ulønnet permisjon utover den rettighetsfestede fødselspermisjonen.

I undersøkelsen ble det ikke spurt om varighet av permisjon før den ansatte eventuelt ville bli meldt ut av tjenstepensjonsordningen, men det kan legges til grunn at de foretakene som har som praksis å la den ansatte stå i ordningen, ikke vil melde vedkommende ut før permisjonstiden er lenger enn hva en har rett til etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Annen permisjon uten lønn

Om lag 45% av foretakene oppga at de ville la ansatte bli stående i pensjonsordningen også under andre typer permisjon uten lønn. Disse foretakene sysselsetter en større andel av medlemmene. Tiden før den ansatte blir utmeldt varierer, men i stor grad vil de ansatte ihvertfall kunne forbli i ordningen i opp til ett år.

Det kan tilføyes at ytterligere 16% av foretakene aksepterer at den ansatte blir stående i ordningen under annen permisjon uten lønn mot at vedkommende selv betaler et tilskudd som helt eller delvis dekker foretakets kostnader.

Vurderinger

Undersøkelsen viser at ansatte som er medlem i en privat tjenstepensjonsordning i stor utstrekning blir stående i pensjonsordningen gjennom avgrensede perioder med omsorgspermisjon. Det er mot denne bakgrunnen arbeidsgruppen har vurdert et opplegg for obligatorisk opptjening av pensjonsrettigheter under omsorgsfravær.

Obligatorisk krav om omsorgsopptjening i private tjenstepensjonsordninger henger imidlertid sammen med et krav om å øke opptjeningstiden for fulle pensjonsrettigheter til 35 år. Undersøkelsen som Loen Consulting har utført viser at 94 pst. av foretakene har en tjenstepensjonsordning hvor kravet til opptjeningstid for full pensjon er 30 år. Dette innebærer at økt krav til opptjeningstid til 35 år vil få betydning for tilnærmet alle tjenstepensjonsordningene i privat sektor. Det blir derfor

viktig å sikre at alle får like muligheter til å oppnå fulle rettigheter, og et obligatorisk krav om omsorgsopptjening vil bidra vesentlig til dette.

Innføring av omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordningene vil bidra til å harmonisere regelverket mellom de ulike ordningene, og derved legge grunnlag for pensjonsmessig likebehandling av ansatte som har fravær i forbindelse med omsorg for egne barn.

Hovedelementer i en ordning for omsorgsopptjening

Selve utformingen av regelverket for omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger kan i større eller mindre grad støtte opp om arbeidslinjen. En regel om at omsorgsopptjeningen knyttes til framtidig yrkesaktivitet, vil være nødvendig for å motivere til yrkesdeltakelse etter omsorgsfravær. Dette i motsetning til en ordning med opptjening utelukkende knyttet til tidligere medlemskap i en tjenstepensjonsordning.

På bakgrunn av ovennevnte diskusjon har arbeidsgruppen kommet frem til at følgende tre grunnleggende krav må tilfredsstilles før omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordning kan gis:

- opptjent *omsorgspoeng* i folketrygden gjennom omsorg for egne barn,
- *medlemskap* en viss tid i en *tjenstepensjonsordning* før eller etter omsorgsfraværet, og
- arbeidslivstilknytning en viss tid *etter* omsorgsfraværet.

De tre kravene må tilfredsstilles for hvert år det gis omsorgsopptjening. Med disse kravene defineres hvilke omsorgsoppgaver som skal gi rett til opptjening, samt at arbeidslinjehensynet ivaretas også ved at det skal stilles krav til arbeidslivstilknytning etter omsorgsfraværet. Kravet om medlemskap i en tjenstepensjonsordning er naturlig ettersom omsorgsopptjeningen jo skal henskrives til slikt medlemskap.

Omsorgsoppgaver/fravær som skal gi rett til opptjening

Velferdsmeldingen legger til grunn at tjenstepensjonsordningene skal ha obligatorisk pensjonsopptjening under omsorgsfravær som gir omsorgspoeng i folketrygden. En alternativ avgrensning av hvilke typer fravær som skal gi rett til omsorgsopptjening, kunne være å følge arbeidsmiljølovens bestemmelser. I følge arbeidsmiljøloven har foreldre krav på til sammen ett års permisjon i barnets første leveår. Hver av foreldrene har videre rett til inntil ett års permisjon for hvert barn. Arbeidstakere som er alene om omsorgen for barnet har i tillegg til permisjon i barnets første leveår, rett til ytterligere 2 års permisjon. Arbeidsmiljøloven har ikke bestemmelser om permisjon for pleie av eldre, syke og funksjonshemmede, bortsett fra 20 dager ved pleie av nære pårørende i terminalfasen.

På bakgrunn av omtalen i Velferdsmeldingen mener arbeidsgruppen det må forutsettes at ordningen med omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger skal omfatte personer som gis pensjonspoeng i folketrygden ved omsorg for små barn. Én viktig årsak til at mange kvinner ikke oppnår 35 år med pensjongivende arbeid er nettopp omsorgsfravær på grunn av små barn enten før yrkeskarrieren begynner eller tidlig i karrieren.

En ordning med omsorgsopptjening i private tjenstepensjonsordninger er i Velferdsmeldingen begrunnet med at kvinner ikke skal tape pensjonsmessig i forhold til menn dersom opptjeningstiden for full pensjon økes. Det er også lagt til grunn at en slik ordning delvis skal fungere som belønning og delvis som erstatning for tapte opptjeningsmuligheter.

I følge opplysninger fra Rikstrygdeverket har noe under halvparten av de som godskrives pensjonspoeng for pleie av eldre, syke og funksjonshemmede passert 55 år, og må således antas å være i sluttfasen av sin yrkesmessige karriere. Mange kan allerede være ute av arbeidslivet. En av hovedmålsettingene med arbeidslinjen er å stimulere til en høyere gjennomsnittlig avgangsalder enn man har i dag. Det kan derfor reises spørsmål om det er ønskelig at arbeidstakere gis mulighet til å bygge opp sine tjenstepensjonsrettigheter når yrkeskarrieren er avsluttet.

Arbeidsgruppen har på denne bakgrunn kommet frem til at bare omsorgsfravær i forbindelse med omsorg for egne barn bør gi rett til omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger. Denne avgrensingen vil bidra til et sterkere fokus på arbeidslinjehensynet, samtidig som det er denne typen fravær som i størst grad begrenser omsorgspersonens mulighet til å oppnå full opptjening i en tjenstepensjonsordning.

Avgrensninger – konkretisering av omsorgsfravær

Begrepet omsorgspoeng er hentet fra folketrygden, der det er sterkt bundet til det øvrige regelverk for opptjening av pensjonspoeng. Et viktig forhold er at folketrygdens generelle regler bruker kalenderåret som enhet for tildeling av rettigheter. Hvert kalenderår der personen er registrert i Rikstrygdeverkets registre som kvalifisert for omsorgspoeng i folketrygden, gjennom at personen har omsorg for barn under 7 år og står som mottaker av barnetrygd for barnet, skal telle med. I tillegg må vedkommende foreldre ha omsorgsansvar for barnet i minst 6 måneder vedkommende kalenderår for at omsorgspoeng kan godskrives. Ordningen med omsorgspoeng i folketrygden gir et garantert poengtall på 3, tilsvarende en inntekt på 4 ganger grunnbeløpet i folketrygden ($G = 42\,500$ kroner fra 1. mai 1997). For omsorgsytere med pensjonsgivende inntekt over 4 G har omsorgspoengene i realiteten ingen betydning.

Kalenderårsavgrensingen medfører at direkte overføring til omsorgsopptjening i tjenstepensjoner får uheldige utslag når fraværet ikke følger kalenderåret. For å gjøre omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordningen oversiktelig, vil all omsorgsopptjening knyttes til hele år med omsorgspoeng i folketrygden.

Det må samtidig settes krav til at personen ikke var yrkesaktiv i perioden. Det vil da være enkelt å bruke samme inntektskrav som i folketrygdens ordning med opptjening av omsorgspoeng, hvor pensjonsgivende inntekt over 4 G innebærer at omsorgspoengene ikke får noen pensjonsmessig betydning. Starten på omsorgsfraværet kan således defineres som første kalenderår med inntekt under grensen på 4 G. Tilsvarende defineres yrkesaktivitet som kalenderår med inntekt lik eller over dette. Når pensjonsgivende inntekt er høyere enn 4 G, og poengopptjeningen blir høyere enn 3, vil det derfor ikke lenger foreligge grunnlag for omsorgsopptjening i en tjenstepensjonsordning.

Arbeidsgruppen vil vise til at en ved å benytte reglene for folketrygdens ordning med omsorgspoeng, ikke stiller et reelt krav til fravær. Så lenge den pensjonsgivende inntekten er under 4G, vil det oppstå et potensielt grunnlag for omsorgsopptjening. Dette innebærer at personer som har lav inntekt i større grad enn andre vil få mulighet til å få mange år med omsorgsopptjening. Et inntektskrav som grunnlag for å definere fravær, innebærer også at det ikke vil være mulig å føre kontroll med hva slags type fravær som ligger til grunn for den lavere inntekten. Dette fører til at ett av kravene for omsorgsopptjening kan oppfylles ved f.eks. permisjon til feriereiser, utdanning e.l. dersom øvrige krav til opptjening av omsorgspoeng i folketrygden tilfredsstilles (barn under 7 år og at en mottar barnetrygd for barnet).

Ovennevnte taler isolert sett for at det bør innføres et reelt fraværskrav. Et mulig krav kunne være at vedkommende ikke kan ha vært i jobb i løpet av en viss periode (6-9 måneder). Alterantivt kunne det stilles krav til at den pensjonsgivende inntekten reduseres med en viss andel (f.eks. minst 50 pst.) for å sannsynliggjøre et reelt fravær. Når det gjelder det første forslaget, vil dette innebære at ansvaret for å informere om fraværet måtte legges på den enkelte, eller eventuelt arbeidsgiveren. I den modellen arbeidsgruppen har lagt til grunn, vil all informasjon behandles på registernivå. På denne måten vil risikoen for feil reduseres betydelig i forhold til om et stort antall aktører skal sende inn informasjon. Innføring av en eventuell individuell informasjonsplikt vil i tillegg føre til økte administrative oppgaver i en ordning som fra før vil være relativt omfattende å administrere. Når det gjelder kravet om redusert pensjonsgivende inntekt med en viss andel for å sannsynliggjøre reelt fravær, vil arbeidsgruppen vise til at det vil være vanskelig å fastsette et slikt krav.

I Velferdsmeldingen ble det dessuten presisert at en eventuell omsorgsopptjening i en tjenstepensjonsordning skal omfatte omsorgsfravær som gir omsorgspoeng i folketrygden. Ved å innføre et fjerde krav i modellen for å avgrense omsorgsopptjening til de som kan godtgjøre at fraværet har bakgrunn i omsorg for eget/egne barn, vil en bryte med denne forutsetningen. Arbeidsgruppen finner det derfor ikke tilrådelig å innføre et slikt krav.

Siden stønad ved fødsel fra folketrygden kommer til erstatning for arbeidsinntekt, vil den inngå i den målte inntekten det første året etter fødselen. Pensjonsrett vil likevel inntre for dette året, uavhengig av fødselspengene. For å hindre at utbetaling av fødselspenger i seg selv diskvalifiserer for opptjening, må registre over pensjonsgivende inntekt kjøres mot registeret for fødselspenger.

Foreldre deler gjerne svangerskapspermisjonen mellom seg. Dette kan føre til at ingen av foreldrene (eller begge) vil få grunnlag for omsorgsopptjening på bakgrunn av den rettighetsfestede svangerskapspermisjonen. Arbeidsgruppen mener dette ikke vil bli et stort problem, ettersom det må anses som lite sannsynlig at begge foreldrene vil bli meldt ut av en tjenstepensjonsordning for så korte perioder det her vil være snakk om. Dersom en ikke er medlem av en tjenstepensjonsordning, vil omsorgspoeng i folketrygden bli gitt for fødselsåret dersom inntekten er lavere enn 4 G. Potensialet for omsorgsopptjening er derved ivaretatt.

Minstekrav til yrkesaktivitet og medlemskap i tjenstepensjonsordning

Folketrygdloven har ingen direkte krav om ordinært opptjente pensjonspoeng for å godskrive omsorgspoeng, og stiller følgelig ingen minstekrav til tjenestetid eller yrkesaktivitet. Uten yrkesdeltaking vil imidlertid omsorgspoengene sjelden gi pensjon utover minstepensjon. For at omsorgspoengene alene skal gi pensjon utover minstepensjon, må man ha hatt 20 år med omsorgspoeng. Omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordningene vil derimot alltid kunne øke pensjonsutbetalingene for personer tilknyttet en privat tjenstepensjonsordning, gitt at eventuelle minstekrav for rett til slik opptjening er oppfylt. For medlemmer tilknyttet en offentlig ordning, vil valg av modell for omsorgsopptjening avgjøre om slik opptjening vil innebære økte pensjonsutbetalinger i det enkelte pensjonstilfellet, jf. "[Forslag til lov om foretakspensjon](#)" i kap 5.

For å sikre at omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordningene vil støtte opp under arbeidslinjen, må en nødvendigvis knytte et yrkesaktivitetskrav til perioden etter omsorgsfraværet. Det er ikke opplagt hvor lenge en person bør være yrkesaktiv etter omsorgsfraværet for å kunne oppnå omsorgsopptjening. Ettersom kravet til opptjeningstid økes fra 30 til 35 år for full tjenstepensjon, kan det ut fra et formelt prinsipp argumenteres for at det bør kreves seks års yrkesaktivitet etter omsorgs-

fraværet for å få godskrevet ett med omsorgsfravær. En person som ville jobbet i 30 ville med det få kompensert for hele økningen av opptjeningstiden. På den annen side kan vedkommende ha vært medlem i en tjenstepensjonsordning før omsorgsfraværet. I slike tilfeller blir det formelle prinsippet med 6 års yrkesaktivitet etter omsorgsfraværet mindre aktuelt. Dessuten bør det ikke legges opp til at mulighetene for å oppfylle kravene til omsorgsopptjening blir så små at motivasjonen til å stå lenge i arbeid etter omsorgsfraværet blir betydelig svekket i forhold til om kravet settes noe kortere. Arbeidsgruppen foreslår derfor at det stilles krav om tre års yrkesaktivitet etter omsorgsfraværet for godskriving av ett års omsorgsopptjening. Med dette forslaget stilles det et betydelig krav til arbeidslivstilknytning som betingelse for omsorgsopptjening, samtidig som det for de aller fleste vil være mulig å få godskrevet mange år med omsorgsfravær. Muligheten for at enkelte kan få overkompensasjon øker jo kortere tidskrav en setter.

Yrkesaktivitetskravet kan oppfylles både i og utenfor medlemskapsperioder i tjenstepensjonsordninger.

I motsetning til regelverket i Statens Pensjonskasse og etablert praksis i de private tjenstepensjonsordningene, vil kravet til arbeidslivstilknytning etter omsorgsfraværet innebære at det ikke vil bli gitt opptjening i direkte forbindelse med omsorgsfraværet. Opptjening med bakgrunn i omsorgsfravær vil med kravet om arbeidslivstilknytning bli gitt betinget av at vedkommende kommer tilbake til arbeidslivet etter fraværet. Et foretak kan selvfølgelig velge å la arbeidstakeren stå i tjenstepensjonsordningen under omsorgsfraværet, men det vil da ikke gis anledning til parallell omsorgsopptjening etter den modellen som skisseres her. Arbeidsgruppen regner for øvrig med at de fleste foretak i privat sektor vil melde arbeidstakeren ut av ordningen dersom det innføres en separat ordning med omsorgsopptjening basert på fellesfinansiering.

Like viktig er *krav til tilknytning i en tjenstepensjonsordning* av en viss varighet for å få godskrevet omsorgsopptjening. Det er opplagt at personer som har vært medlemmer i en tjenstepensjonsordning skal ha mulighet til omsorgsopptjening. Dersom det bare stilles krav til medlemskap før omsorgsfraværet, vil mange som har slikt fravær tidlig i arbeidslivskarrieren og under utdanning, ikke få mulighet til omsorgsopptjening for dette fraværet. Kravet om *tilknytning i en tjenstepensjonsordning* kan oppfylles både gjennom medlemskap før og etter omsorgsfraværet.

Dersom det stilles krav til lengre medlemskap i en tjenstepensjonsordning (f.eks. 3 år for hvert år med omsorgsopptjening) for klarere å få frem koblingen omsorgsopptjening har til denne, vil kravet til arbeidslivstilknytning etter omsorgsfraværet kunne bortfalle. Arbeidsgruppen har imidlertid valgt å legge vekt på at arbeidslivstilknytning er viktig i seg selv, og at dette kravet derfor bør opprettholdes.

Arbeidsgruppen anbefaler at det stilles krav om ett års medlemskap for hvert års pensjonsrett som kan opptjenes på bakgrunn av omsorgsfravær. Dersom kravet til medlemskapets lengde allerede er oppfylt før omsorgsfraværet, kan det påfølgende arbeid i tre år etter omsorgsfraværet skje hos arbeidsgiver uten tjenstepensjonsordning.

Kravene til arbeidslivstilknytning og medlemskap i en tjenstepensjonsordning kan oppfylles i lang tid etter at omsorgsfraværet er avsluttet. Rimelighetshensyn kan tale for at det innføres et tidskrav for hvor lang tid etter omsorgsfraværet kravene må være oppfylt for at omsorgsopptjening skal tilstås. Ettersom det kreves betydelig arbeidslivstilknytning for hvert år med omsorgsopptjening, må det gis en lang tidsperiode før retten til omsorgsopptjening bortfaller. Arbeidsgruppen mener et tidskrav vil kunne skape usikkerhet om mulighetene for opptjening av pensjonsrettigheter på bakgrunn av omsorgsfravær, samtidig som det vil være et kompliserende

element i modellen. En har derfor ikke utredet konsekvensene av et slikt krav nærmere.

Ved å ha tre års yrkesaktivitet som et minstekrav etter omsorgsfraværet og et minstekrav på ett år for medlemskap i tjenstepensjonsordning før omsorgsfraværet som nevnt ovenfor, har en valgt ikke å knytte opptjeningen utelukkende til en kombinert tilknytning til tjenstepensjonsordning og folketrygden (krav om rett til omsorgspoeng i folketrygden eller rett til fødselspenger). Det foreslås et tredelt system som bygger på omsorgspersonens forhold til folketrygden, medlemskap i tjenstepensjonsordning og tilknytning til arbeidslivet etter omsorgsperioden.

Oppsummeringsvis vil det altså for hvert tredje år med yrkesaktivitet etter omsorgsfraværet gis ett års omsorgsopptjening, gitt at det også foreligger ett års «ubenyttet» tjenestetid i tjenstepensjonsordning (før eller etter fraværet) for hvert år med omsorgsfravær dersom dette har kvalifisert for «aktiverte» omsorgspoeng i folketrygden.

Arbeidsgruppens opplegg vil støtte opp om arbeidslinjen gjennom å gi en større gruppe omsorgspersoner en pensjonsmessig gevinst ved å gå ut i arbeid etter omsorgsfravær.

Kjønnsnøytral finansiering

En viktig forutsetning for innføring av obligatorisk omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger er at nødvendige nøytralitetshensyn ivaretas på en slik måte at den enkelte arbeidsgiver ikke må bære merutgifter som kan relateres til omsorgsopptjening. Dersom alle virksomheter med tjenstepensjonsordning skulle pålegges å dekke merutgiftene ved å yte full omsorgspensjon for sine egne arbeidstakere, ville de forventede pensjonskostnadene for ellers like virksomheter bli større jo flere kvinner som var ansatt. Kvinner med omsorgsarbeid før medlemskap i en tjenstepensjonsordning ville også måtte falle utenfor. Direkte finansiering av omsorgsopptjening på arbeidsgivers hånd, vil isolert sett kunne svekke kvinners stilling i forhold til nyansettelse og nedbemanning i den enkelte virksomhet i forhold til i dag. For ikke å svekke kvinners stilling på arbeidsmarkedet må derfor finansieringsordningen for omsorgsopptjening være utformet slik at den i seg selv ikke påvirker kjønnsfordelingen blant arbeidstakerne i de enkelte virksomheter.

En nødvendig forutsetning for en slik nøytral finansiering av omsorgsopptjening er at alle arbeidsgivere som tilbyr en tjenstepensjonsordning til sine arbeidstakere har en form for fellesfinansiering av omsorgsopptjening, i praksis en form for pool-ordning.

Selv om de forventede samlede utgifter som følge av omsorgsopptjening etter all sannsynlighet vil bli høyere når den totale kvinneandelen i samtlige virksomheter som omfattes av pool-ordningen øker, vil den forventede økning i pensjonskostnadene ved en *marginal økning i kvinneandelen i den enkelte virksomhet* være tilnærmet lik null ved en slik finansieringsordning. Dette følger av at de pensjonsmessige merutgiftene knyttet til omsorgsfravær ved å ansette en ekstra kvinne, vil være delt mellom samtlige virksomheter som er tilknyttet en tjenstepensjonsordning. Dermed har ikke hver enkelt virksomhet økonomiske motiver til å begrense kvinneandelen som følge av merutgifter knyttet til omsorgsopptjening, og det er derved grunn til å tro at det vil være andre vurderinger enn merutgifter til tjenstepensjon som følge av omsorgsfravær som bestemmer den enkelte arbeidsgivers valg med hensyn til ansettelse og nedbemanning.

For fullt ut å ivareta kjønnsnøytralitetshensynet, må hver enkelt arbeidsgivers bidrag i forbindelse med omsorgsopptjening ideelt sett gjøres uavhengig av kvinneandelen i virksomheten. Arbeidsgruppen anbefaler at en benytter den fulle premie

virksomheten som har en tjenstepensjonsordning kan føre til skattemessig fradrag som grunnlag for beregning av premieinnbetaling til poolen, jf. kap. 4.

Omsorgsopptjening knyttes til en økning av kravet til opptjeningstid for rett til full pensjon. Omkostningene i forbindelse med omsorgsopptjening skal like fullt fordeles på bakgrunn av alle medlemmer i en tjenstepensjonsordning, og ikke bare de som blir medlemmer etter at kravet om 35 års opptjeningstid for full tjenstepensjon er trådt i kraft.

Øvrig avgrensning av rettighetsomfang

Personkrets

Arbeidsgruppen har vurdert om det skal legges ytterligere begrensninger på personkretsen som kan få omsorgsopptjening enn det som følger av kravene til slik opptjening. Slik kravene er foreslått utformet, vil omsorgsfravær som har funnet sted i til dels lang tid før arbeidskarrieren starter og eventuelt i lang tid før vedkommende blir medlem av en tjenstepensjonsordning, danne grunnlag for omsorgsopptjening. Det kan tenkes ulike måter å avgrense personkretsen på som vil bidra til å øke sammenhengen mellom omsorgsfraværet og arbeidslivstilknytningen eller medlemskapet i tjenstepensjonsordning, f.eks. ved at omsorgsfravær i forbindelse med studier ikke skal kunne gi rett til omsorgsopptjening. Arbeidsgruppen har imidlertid kommet frem til at denne eller annen ytterligere avgrensning av personkretsen ikke er hensiktsmessig.

Både prinsipielle og praktiske begrunnelser ligger til grunn for denne konklusjonen. Omsorgsopptjening skal gi grunnlag for full opptjening også for personer som har lang utdanning (evt. påbegynt studier i moden alder), jf. Velferdsmeldingen. Dessuten vil en strengere avgrensning av personkretsen innebære at det må stilles ytterligere krav til dokumentasjon.

Pensjonsrettigheter

På bakgrunn av omtalen i Velferdsmeldingen forstås det slik at omsorgsopptjening i private tjenstepensjonsordninger i første rekke skal sikre opptjening av *alderpensjon*. Imidlertid er det bare i begrenset utstrekning folketrygdens omsorgspoeng får virkning ved beregning av uførepensjon og spesielt for medregning av år etter uførheten. Det kan også reises spørsmål om i hvilken utstrekning omsorgsopptjening skal få konsekvenser ved uførepensjonering i tjenstepensjonsordningene.

I de fleste tjenstepensjonsordninger er i dag uførepensjonsnivået det samme som alderspensjonsnivået. Dette vil bli fraveket dersom det bare er alderspensjonene som økes ved omsorgsopptjening.

I Velferdsmeldingen vises det til at spørsmål knyttet til pensjonsmessig resultatlikhet er viktig for diskusjonen om likestilling og pensjon. Det er videre pekt på at pensjonsopptjening i TPES ved omsorgsfravær er den viktigste pensjonsmessige likestillingssaken i oppfølgingen av meldingen. Det er gjennomgående flere kvinner enn menn som uførepensjoneres. I tillegg er det stort sett kvinner som har omsorgsfravær og som dermed vil ha rett til omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger. Likestillingshensyn kan derfor peke i retning av at omsorgsopptjening også skal sikre uførepensjon. Dersom uførepensjon medtas, synes det også naturlig å medta ytelser til etterlatte.

Premiene vil ikke bli vesentlig større ved at også risikoytelser inkluderes i omsorgsopptjeningen. Arbeidsgruppen anbefaler på denne bakgrunn at omsorg-

sopptjening skal dekke rettigheter til alders-, uføre- og etterlattepensjon. Det vises ellers til senere omtale angående risikodekning for personer hvor et pensjonstilfelle inntreffer under omsorgsfraværet.

Omfang av omsorgsansiennitet

Det er ikke nødvendigvis slik at man får en høyere samlet pensjonsutbetaling fra folketrygden selv om man får godskrevet omsorgspoeng. Dette er avhengig av den endelige kombinasjonen av pensjongivende arbeid og omsorgsfravær. Når det gjelder omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordninger, vil slik opptjening i privat sektor ubetinget øke pensjonsutbetalingen fra denne ordningen.

Ordningen med omsorgsopptjening bør ikke utformes slik at enkelte grupper gis vesentlig bedre mulighet for full opptjening enn det som gjelder etter dagens ordning. På den annen side bør en ordning med omsorgsopptjening heller ikke utformes slik at viktige grupper omsorgsyttere kommer vesentlig dårligere ut hvis opptjeningstiden for full tjenstepensjon øker fra 30 til 35 år. Et sentralt mål for omsorgsopptjening i tjenstepensjonsordningene er at kvinners pensjonsmessige stilling ikke skal svekkes særskilt selv om opptjeningstiden for full pensjon økes.

En maksimal omsorgsansiennitet på 7 år vil kunne ivareta dette hensynet. Det er her lagt til grunn at omsorgsfravær også i dag gir en viss pensjonsopptjening i mange private tjenstepensjonsordninger finansiert av foretaket, ved at medlemskap opprettholdes og det gis tjensteansiennitet ved omsorgsfravær. Medlemmer i Statens Pensjonskasse vil med dagens regelverk kunne få opptjening i tre år under permisjon uten lønn. Dersom ikke kvinners stilling skal svekkes pensjonsmessig ved at opptjeningstiden utvides med 5 år, må det gis mulighet for flere års opptjening *utover* dette, siden en ny ordning trolig vil føre til at *all* omsorgsopptjening vil finne sted utenfor den tjenstepensjonsordningen vedkommende har en naturlig tilknytning til. Et rimelig utgangspunkt for private ordninger er at nåværende omsorgsopptjening kan gi om lag to års opptjening knyttet til omsorgsfravær. På denne bakgrunn bør det gis omsorgsopptjening i inntil 7 år. Med et krav til 3 års arbeidslivstilknytning etter omsorgsfraværet, vil det kreves 21 år i jobb for å oppnå full ansiennitet på grunnlag av omsorgsfravær.

Pensjonsdekning

Private tjenstepensjonsordninger har ikke en standardisert pensjonsplan på samme måte som i offentlig sektor. Arbeidsgruppens anbefaler like fullt at det for omsorgsopptjeningen etableres en standard pensjonsplan som skal gjelde for alle. Det legges til grunn at denne standardplanen skal gi en dekning på 66 pst., tilsvarende nivået i offentlig ordninger. For nærmere detaljer om en standard pensjonsplan for omsorgsopptjening i privat sektor vises det til omtale kapittel 4, mens det for de offentlige ordningenes del vises til kapittel 5.

Nærmere om kravet til arbeidslivstilknytning

Arbeidsgruppen anbefaler at det stilles krav om tre års arbeidslivstilknytning etter omsorgsfraværet for hvert år med omsorgsopptjening. Det er imidlertid ikke uten videre klart hva som skal regnes som arbeidslivstilknytning. En opplagt betingelse for arbeidslivstilknytning er at det kan dokumenteres inntekt, men et problem oppstår ved fravær fra arbeidsmarkedet i forbindelse med f.eks. arbeidsledighet, sykdom, uførhet og attføring. Personer med forutgående arbeidsinntekt vil ha krav på ytelser fra folketrygden i forbindelse med slikt fravær. Det reises derfor et spørsmål

om denne typen midlertidige og mer permanente fravær fra arbeidsmarkedet skal regnes som arbeidslivstilknytning i relasjon til omsorgsopptjening.

Arbeidsgruppen mener det må foretas et skille mellom midlertidig og mer permanent fravær og mellom pensjonsgivende og ikke-pensjonsgivende inntekt. Midlertidig fravær hvor vedkommende mottar pensjonsgivende inntekt bør kunne regnes som arbeidslivstilknytning, mens mer permanent fravær som ikke gir rettigheter til pensjonsgivende inntekt ikke bør regnes som arbeidslivstilknytning. Dette innebærer at uførepensjonister ikke opparbeider arbeidslivstilknytning i relasjon til omsorgsopptjening, mens personer som mottar dagpenger, sykepenger, fødselsspenger og omsorgspenger ved adopsjon, opparbeider slik arbeidslivstilknytning.

Dette innebærer etter dagens regelverk at personer på medisinsk rehabilitering og yrkesrettet attføring, altså fravær fra arbeidsmarkedet som anses som midlertidige, ikke vil opparbeide arbeidslivstilknytning i relasjon til omsorgsopptjening. Dette er i og for seg uheldig, men arbeidsgruppen er kjent med at Stortinget i forbindelse med St. meld. nr.39 (1991-92) Attføringsmeldinga, foretok et prinsippvedtak om at attføringspenger og rehabiliteringspenger skal bli pensjonsgivende. Arbeidsgruppen er også kjent med at det er et arbeid på gang i Kommunal- og arbeidsdepartementet og Sosial- og helsedepartementet med sikte på å fremme et forslag for Stortinget som ivaretar disse hensynene. Arbeidsgruppen har valgt å legge til grunn at attføringspenger og rehabiliteringspenger kanskje blir definert som pensjonsgivende inntekt.

En avgrensning av arbeidslivstilknytning til å gjelde pensjonsgivende inntekt er også administrativt enkelt, ettersom dette er opplysninger som allerede foreligger i offentlige registre. Dersom en skulle legge et annet alternativ til grunn, ville dette innebære en langt mer krevende metode for informasjonsinnhenting.

Det virker naturlig at også innmelding i ny tjenstepensjonsordning defineres som arbeidslivstilknytning. Dette vil forenkle kontrollen mot dobbeltopptjening ved at man får muligheter til omsorgsopptjening på bakgrunn av samme tidsperiode som man er medlem i en annen tjenstepensjonsordning. Deltidsansatte som er medlemmer av en tjenstepensjonsordning vil med en slik løsning lettere kunne oppfylle kravet til arbeidslivstilknytning, jf. kap 5.

Bakgrunnen for forslaget om å etablere en ordning for opptjening av pensjonsrettigheter på bakgrunn av omsorgsfravær var i utgangspunktet basert på forslaget om at minstekravet til full opptjeningstid i private tjenstepensjonsordninger skulle økes til 40 år. I og med at det i denne utredningen legges til grunn at minstekravet skal økes til 35 år, vil det for svært mange personer likevel være mulig å oppnå full, eller nær opp til full opptjeningstid selv med omsorgsfravær. For å unngå overpensjonering ville det derfor ikke være urimelig å sette en begrensning for ytelsene fra poolen slik at det kun kan ytes kompensasjon for det antall år som er nødvendig for å oppnå 35 års tjenestetid. Begrensningen kan tenkes gjennomført ved at det ikke kjøpes fripoliserettigheter for personer som er så unge at de vil kunne oppnå 35 års tjenestetid. Arbeidsgruppen har imidlertid ikke vurdert en slik avgrensning nærmere.

Nærmere om risikodekning for personer som blir meldt ut av en tjenstepensjonsordning i forbindelse med omsorgsfravær

Dersom det blir innført obligatorisk krav om opptjening av tjenstepensjonsrettigheter på bakgrunn av omsorgsfravær, kan det forventes at arbeidstakere som etter dagens praksis ville blitt stående i ordningen under omsorgsfraværet, vil meldes ut. Dette fører til at risikodekningen (uførhet og etterlatte) disse personene ville hatt, bortfaller ved overgang til poolen dersom det ikke innarbeides særskilte ordninger i denne.

Dersom det skal innarbeides særskilte ordninger i forbindelse med omsorgsopptjening, er det først og fremst nødvendig å foreta en avgrensning av målgruppen. Ettersom det her er snakk om å erstatte en beskyttelse som bortfaller, er det ikke naturlig at alle som tar omsorgsfravær kommer inn under de særskilte ordningene. Det bør kun være de som går ut av en tjenstepensjonsordning og direkte over til omsorgsfravær som gir opptjening av omsorgspoeng i folketrygden som omfattes. Konsekvensene av dette er at uføresikringen kan være en isolert ordning i poolen. I praksis må avgrensingen gjøres ved å sammenstille utmeldingsdato med overgangen til omsorgsfravær.

Arbeidsgruppen mener slik alternativ risikodekning under omsorgsfraværet må sikres i poolen. Dette gir risikodekning som i hovedsak sammenfaller med den dekningen vedkommende ville hatt i tjenstepensjonsordningen vedkommende var tilknyttet før omsorgsfraværet.

Det kan stilles spørsmål ved om ikke en slik ordning vil sikre risikodekning til personer som reelt sett kan ha meldt seg ut av arbeidsstyrken på permanent basis, slik at det bør settes en grense for hvor lenge poolen kan ivareta uføresikringen. En naturlig grense ville da være det maksimale antall år en kan få godskrevet. På den annen side vil dette gjelde så få personer at det ikke er nødvendig å legge inn et ytterligere kompliserende element. Kravet om at vedkommende må ha opptjening av omsorgspoeng i folketrygden kan regnes som tilstrekkelig sikring mot at personer som har meldt seg ut av arbeidsstyrken vil kunne få uføre- og etterlattepensjon.

Uføre- og etterlattepensjonens størrelse med bakgrunn i omsorgsfravær i privat sektor vil være basert på standardplanen, mens det i offentlig sektor vil gi samme dekning som dagens ordninger. Arbeidstakere i privat sektor som hadde en bedre ordning enn poolen vil med dette kunne komme noe dårligere ut, mens andre vil kunne komme bedre ut. Det siste gjelder selvfølgelig også personer som var medlem i en privat tjenstepensjonsordning uten risikodekning.

En ordning med risikodekning i poolen vil innebære noe ekstra beregningsarbeid, samt at kostnadene ved ordningen vil bli noe høyere. I forhold til øvrige komponenter både på beregnings- og kostnadssiden, kan imidlertid dette anses som marginale tillegg.

Personer som på grunn av et omsorgsfravær har blitt meldt ut av en tjenstepensjonsordning, og som går ut i arbeid der det ikke er en slik ordning, vil ikke lenger ha risikodekning. Det legges ikke til grunn at poolen skal opprettholde en risikodekning for disse personene i perioden etter at omsorgsfraværet er avsluttet. Derimot kan det være aktuelt at vedkommende kan kjøpe separat risikodekning i det forsikrings- eller livselskapet vedkommende hadde tilknytning til før omsorgsfraværet, slik en i dag har mulighet til å opprettholde forholdet i form av en EPES-ordning.

4 OMSORGSOPPTJENING I PRIVATE TJENESTEPENSJONSORDNINGER

Innledning

Dette kapitlet er delt inn i to hoveddeler. I den første delen beskrives en modell for omsorgsopptjening i de private tjenstepensjonsordningene. Innledningsvis blir hovedtrekkene i modellen gjengitt. Deretter drøftes forutsetningen om kjønnsnøytral finansiering og hvilke føringer dette legger på organiseringen av omsorgsopptjening i private tjenstepensjonsordninger. Videre beskrives og drøftes den praktiske utformingen av Omsorgspoolen, herunder organisering av Omsorgspoolen og hvilke funksjoner som tenkes tillagt den. Krav til informasjonstilgang

og samarbeid med øvrige parter (Rikstrygdeverket og forsikrings-/livselskaper) er også drøftet.

I den andre delen av kapitlet gis det et kostnadsanslag i forbindelse med innføring av omsorgsopptjening. Det gjøres oppmerksom på at det må legges usikre forutsetninger til grunn for å komme frem til et slikt anslag.

Hovedtrekk

I gjennomgangen av de grunnleggende elementene i en modell for omsorgsopptjening i tjenestepensjonsordninger foran, er det lagt til grunn at alle arbeidstakere som kommer tilbake til yrkesaktivt arbeid etter et omsorgsfravær som gir omsorgsopptjening i folketrygden skal omfattes av omsorgsopptjening hvis de *har vært* eller *senere blir* medlem i en tjenestepensjonsordning. Ordningen vil gjelde personer som ved innføringstidspunktet ikke har hatt mulighet til å tjene opp rettigheter i en tjenestepensjonsordning. Hovedtrekkene i den modellen for omsorgsopptjening i *private tjenestepensjonsordninger* som arbeidsgruppen anbefaler kan kort beskrives som følger:

1. Alle som etter et omsorgsfravær begynner i yrkesaktivt arbeid kan få omsorgsopptjening i private tjenestepensjonsordninger gitt at de oppfyller et sett av nærmere spesifiserte krav. Kravene til ett års omsorgsopptjening oppfylles dersom en person:
 - har hatt et fravær fra arbeidslivet der det er opptjent *omsorgspoeng* i folketrygden gjennom omsorg for egne barn,
 - har vært *medlem* i en *privat tjenestepensjonsordning* i ett år før eller etter omsorgsfraværet, og
 - har vært i arbeid en viss tid *etter* omsorgsfraværet. Det kreves slik arbeidslivstilknytning i tre år etter omsorgsfraværet for å bli tildelt ett års omsorgsopptjening.
2. Omsorgsopptjeningen skal omfatte alders-, uføre- og etterlattepensjon. Det benyttes en standard pensjonsplan etter en netto tilleggsmodell med 66 pst. dekning. Det godskrives én 35-del av fulle ytelser iht. standardplanen for hvert år hvor kravene er oppfylt. Én person kan maksimalt oppnå 7 års omsorgsopptjening til sammen.
3. Omsorgsopptjeningen organiseres gjennom en egen juridisk enhet (Omsorgspoolen) med egen administrasjon.
4. Omsorgspoolen sikrer opparbeidet pensjonsrett ved å betale for en fripolise i henhold til standardplanen. Fripolisen kjøpes i et livsforsikringsselskap hver gang en person oppfyller kravene for ett års omsorgsopptjening.
5. Omsorgspoolen mottar tilskudd fra alle private tjenestepensjonsordninger, til dekning av kjøp av fripoliser og Omsorgspoolens drift. Grunnlaget for foretakets tilskudd til poolen vil være den fulle premie foretaket kan føre til skattemessig fradrag. Det skal ikke være egen fondsoppbygging i Omsorgspoolen.
6. Omsorgsopptjening kommer i tillegg til øvrige opptjente rettigheter i privat tjenestepensjonsordning.

Modellen forutsetter at Omsorgspoolen kjøper rettigheter i livsforsikringsselskapene. Når det gjelder personer som har tjenestepensjonsordning i pensjonskasser, kjøper Omsorgspoolen rettigheter i det livsforsikringsselskap som pensjonskassen har avtale om overføring av utløsningsbeløp til. Poolen vil basere seg på informasjon fra Rikstrygdeverket og foretakene. Omsorgspoolen skal ikke ha egen kapitaloppsamling.

Den endelige utformingen av ordningen vil gjøres av styret i Omsorgspoolen.

Praktisk utforming

Den som har omsorgsfravær med opptjening av pensjonspoeng i folketrygden etter innføringsåret, skal få tjenstepensjonsforsikring for denne perioden betalt av Omsorgspoolen gitt at de øvrige formelle krav er oppfylt.

Organisering

Omsorgspoolen kan mest hensiktsmessig organiseres gjennom et styre med bred deltakelse fra livsforsikringsbransjen samt representasjon fra Kredittilsynet (og/eller andre offentlige representanter). Dette styret vil som sin første oppgave stå for den spesifikke utformingen av poolen, og vil avgjøre de organisatoriske og praktiske spørsmålene som arbeidsgruppen for omsorgsopptjening ikke har gått inn på.

Omsorgspoolen vil sannsynligvis bestå av databasert registerhold bygget på overførte registre fra Rikstrygdeverket og tjenstepensjonsordningene, en avdeling for informasjonsutsendelse og kontakt med potensielle rettighetshavere og en finansavdeling som har kontakt med selskapene. I tillegg må poolen besitte juridisk, aktuariell og regnskapsmessig faglig kompetanse.

En slik organisering vil kreve flere hele stillinger og et omfattende kontaktparat. Kostnader i form av lønninger og lokaler vil være betydelige – i størrelsesorden flere millioner. Omsorgspoolen skal ivareta relativt mange funksjoner, men de ulike funksjonene vil ikke være like hardt belastet, og det kan tenkes at poolen kjøper tjenester, for eksempel registerhold, av andre. Noen alternativer i den sammenheng kan være Rikstrygdeverket, Norges Forsikringsforbund, eller enkeltelskaper og andre større aktører på livsforsikringsmarkedet.

Funksjoner i Omsorgspoolen

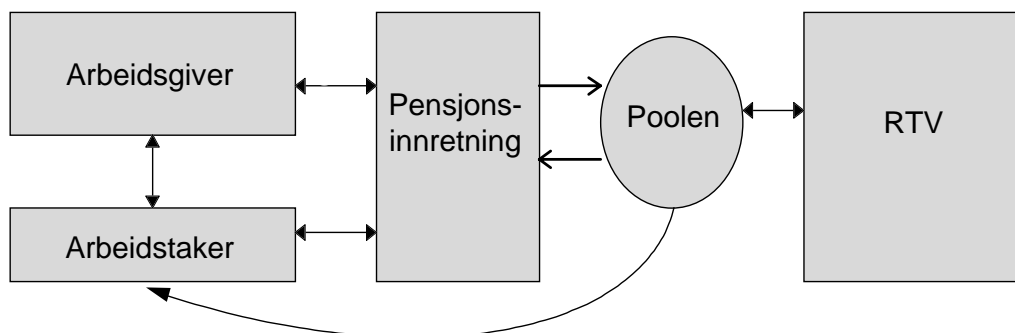
Sett fra Omsorgspoolens side vil prosedyren bestå i å fastslå lengden på selve fraværet, bekrefte tjenstepensjonstilhørighet og arbeidsmarkedstilknytning av nødvendig lengde, samt finne og bekrefte pensjonsgivende lønn. Deretter kalkuleres ytelsen og en forsikring kjøpes i et forsikringsselskap.

Ansvar for å initiere prosessen kan legges til poolen eller til den enkelte. Hvis den enkelte skal reise krav må likevel et stort apparat for informasjonsinnhenting bygges opp for å bekrefte de opplysninger som gis, og det er derfor vanskelig å se hva en vinner ved dette. En har valgt å ikke gå videre med dette alternativet.

Hvis initiativet skal tas av poolen må denne besitte registre over aktuelle personer. Registeret må bl.a. inneholde informasjon om:

- medlemskap i tjenstepensjonsordning f.o.m. innføringsåret for de personer som senere kan komme inn under ordningen for omsorgsopptjening
- fravær som faller inn under omsorgsdefinisjonen f.o.m. innføringsåret
- opplysninger om arbeidsmarkedstilknytning (inntektsopplysninger) for alle år etter fraværet
- sektor arbeidstakeren er ansatt i.

Ut fra dette registeret kan poolen, når betingelsene er oppfylt og bekreftet, foreta kjøp og tildeling. Fordi poolen har informasjon om hvilket forsikringsselskap eller pensjonskasse personen var medlem i sist, kan kjøpene foretas her. For de som hadde sitt medlemskap i en pensjonskasse vil kjøpet gjøres i pensjonskassens utløsningselskap.



Figur 1.2 Informasjonsstrømmene rundt Omsorgspoolen

For at en ordning med omsorgsoptjening skal fungere, må Omsorgspoolen få tilgang til og holde oversikt over et stort informasjonskompleks, jf. figuren over informasjonsflyten i ordningen. En har derfor lagt vekt på informasjonsutvekslingen må foregå på et aggregert nivå slik at mulige feilkilder reduseres. Omsorgspoolen må få informasjon overført fra forsikringsselskapene og pensjonskassene om kjennetegn ved den enkelte arbeidstaker når det gjelder:

- identitet (hele personnummeret)
- innmelding i pensjonsordning
- utmelding fra pensjonsordning
- ansettelsesdato
- pensjonsalder
- avkortingsfaktor
- deltidsfaktor
- identitet på forsikringsselskap eller pensjonskasse

Denne informasjonen må kobles med informasjon fra Rikstrygdeverket som omfatter:

- identitet (hele personnummeret)
- registrert omsorgsfravær (opptjening av omsorgspoeng i folketrygden)
- kode for type omsorgsfravær
- pensjonsgivende inntekt

Informasjon om den enkelte arbeidstaker må sendes til Omsorgspoolen en gang i året, hvor opplysningene sammenholdes og ajourføres. Opplysningene må omfatte alle personer som kommer inn under nye regler om opptjeningstid for rett til full tjenstepensjon.

På bakgrunn av ovennevnte informasjon vil Omsorgspoolen være i stand til å føre kontroll med når den enkelte oppfyller kravene som er stilt for omsorgsoptjening. Opplysninger om opptjening av omsorgspoeng i folketrygden gir oversikt over hvilke personer som er aktuelle for omsorgsoptjening i en tjenstepensjonsordning, mens informasjon om pensjonsgivende inntekt samt inn- og utmelding fra pensjonsordning gir tilgang på informasjon om både arbeidslivstilknytning og medlemskap i pensjonsordning.

Tilgjengelig informasjon benyttes så til å foreta beregninger av hvor mange fripoliser som skal kjøpes det enkelte år.

Når en person har oppfylt alle kravene, kjøper Omsorgspoolen en fripolise i det selskap vedkommende sist var medlem i. Omsorgspoolen må sende melding til vedkommende at fripolise er kjøpt.

Foretakenes bidrag til Omsorgspoolen skal være en andel av den fulle premie alle virksomheter som har tjenstepensjon kan føre til skattemessig fradrag. Omsorgspoolen vil få informasjon om dette premiegrunnlaget fra forsikringselskapene og pensjonskassene. På bakgrunn av kostnadene til drift av Omsorgspoolen og beregnede kjøp av fripoliser, avleder Omsorgspoolen en sats for innbetaling av premie til poolen.

Omsorgspoolen må også ha informasjonsutveksling med en eventuell omsorgsordning for offentlig sektor dersom denne organiseres utenfor poolen, jf. kap 5, slik at det kan forsikres at det ikke gis dobbelt opptjening på bakgrunn av ett omsorgsfravær. Det kan være uklart i hvilken sektor omsorgsopptjeningen skal tilskrives dersom vedkommende har hatt arbeidslivstilknytning og medlemskap i en tjenstepensjonsordning både i privat og offentlig sektor. En hensiktsmessig måte å føre kontroll med dette på, vil være å la den enkeltes historiske medlemskap i en tjenstepensjonsordning danne grunnlag for hvilken ordning omsorgsopptjeningen skal tilskrives. Arbeidsgruppen finner det mest hensiktsmessig at en tar utgangspunkt i vedkommendes registrerte medlemskap i tjenstepensjonsordninger slik at det første året med omsorgsopptjening tilskrives den ordningen hvor vedkommende hadde sitt første opptjeningsår. Deretter benyttes den historiske tjenstetiden for å tilskrive de påfølgende årene med omsorgsopptjening. En person som i begynnelsen av yrkeskarrieren var ansatt fire år i offentlig sektor, før han gikk over til privat sektor i mer enn tre år (med medlemskap i tjenstepensjonsordning), vil, dersom vedkommende kvalifiserer til syv års omsorgsopptjening, først få tilskrevet fire år i den offentlige ordningen og deretter tre år i en privat ordning.

Medlemskap i tjenstepensjonsordning

De arbeidsgivere som har eller de forsikringsselskaper (pensjonskasser) som tilbyr tjenstepensjonsordninger etter skatteloven, må pålegges å melde de medlemmer som vil kunne omfattes av omsorgsopptjening til Omsorgspoolen sammen med den informasjon om den enkelte som poolen krever. Oversikten over medlemskap må skje via et register, og Omsorgspoolen må administrere dette registeret enten gjennom å opprette det på egen hånd eller ved å sette det bort til dertil kvalifisert registerholder.

Medlemskapet kan finne sted før fravær, fram til fravær, like etter fravær eller lang tid etter fravær, jf. pkt 1 under hovedtrekkene. Registeret må derfor inneholde innmeldingsdato, utmeldingsdato og i tillegg pensjongivende lønn for det enkelte medlem. En vil på grunnlag av poolens registre kunne se om personen har vært medlem i ordningen under deler av eller hele permisjonstiden, og en kan derved justere beregningen tilsvarende for å unngå dobbeltopptjening.

Siden ytelsen er knyttet til en periode der vedkommende pr. definisjon ikke hadde inntekt, må et annet grunnlag brukes for å beregne den ytelse vedkommende har et potensielt krav på. Dette grunnlaget, vedkommendes pensjongivende lønn i Omsorgspoolen, har en valgt å basere på pensjongivende lønn i den tjenstepensjonsordning der vedkommende har vært medlem nærmest i tid til godskrivningstidspunktet. Dette vil enten være i den ordningen vedkommende er medlem i når alle kravene til omsorgsopptjening er oppfylt, eller den ordningen vedkommende sist var medlem i. Dette innebærer blant annet at medlemskap som foreligger først lang tid etter fraværet skal benyttes.

Grunnlag som i tid ligger før godskrivningstidspunktet skal reguleres med den årlige endringen i folketrygdens grunnbeløp.

Fordi den enkelte tjenstepensjonsordning kan formulere sitt grunnlag på ulike måter, må en kreve at ordningene i sin rapportering av medlemmene til Omsorg-

spoolen oppgir medlemmets pensjonsgivende lønn beregnet etter poolens retningslinjer.

Foretakenes premie til poolen

Det er lagt til grunn at kostnadene forbundet med omsorgsopptjening i private tjenestepensjonsordninger skal finansieres av de foretakene som har en slik ordning. Ytelser fra Omsorgspoolen og poolens administrasjonsutgifter finansieres ved at det innbetales premie fra alle private tjenestepensjonsordninger, gjennom forsikrings-selskapene eller pensjonskassene. Årlige premier skal dekke kjøp av fripoliser og Omsorgspoolens drift. Omsorgspoolen skal ikke ha egen kapitaloppsamling, men vil fungere som en clearingsentral som periodisk kjøper fripoliserettigheter i livsforsikrings-selskapene. Premiene fastsettes av Omsorgspoolen som en andel av grunnlaget for foretakets premie til poolen slik at premien gjenspeiler standardplanens ytelser og behovet for administrative ressurser til å drive Omsorgspoolen. Premien må nødvendigvis ikke avledes av foretakenes egne premier. I tillegg vil premiebeløpene være nøytralisert i forhold til foretakets faktiske kjønns sammensetning.

Arbeidsgruppen har vurdert hva som skal inngå i foretakenes grunnlag for beregning av innbetaling til poolen.

Viktige hensyn som må ivaretas ved valg av grunnlaget for foretakets premie til poolen er for det første at en tar utgangspunkt i en avgrensning som sikrer enkel informasjonstilgang. Innføring av omsorgsopptjening vil kreve et stort apparat for informasjonsbehandling. Det er derfor viktig at det legges opp til å benytte opplysninger som allerede foreligger samtidig som informasjonsstrømmene kan gjøres enkle og effektive.

På denne bakgrunn er det flere løsninger som peker seg ut som aktuelle. Det ene alternativet innebærer at hele foretakens lønnsbudsjett skal utgjøre grunnlag for premien, mens et annet alternativ vil være å legge et tak på den enkeltes lønnsutbetalinger på 12 G, tilsvarende inntektsgrensen for opptjening av rettigheter i en tjenestepensjonsordning.

Et tredje alternativ kan være at den fulle premie som foretaket i dag kan føre til skattemessig fradrag utgjør grunnlaget for foretakens tilskudd til Omsorgspoolen. Dette vil være et administrativt og beregningsmessig enkelt og oversiktlig system. Arbeidsgruppen vil etter en samlet vurdering anbefale sistnevnte alternativ. Koblingen mellom tjenestepensjonsordning og omsorgsopptjeningen gjøres tydelig, og informasjonen er lett tilgjengelig og enkel å kontrollere. Det legges til grunn at premien til Omsorgspoolen skal behandles skattemessig likt som øvrige premier til en tjenestepensjonsordning.

Standard pensjonsplan

Det legges opp til at poolen skal benytte en standard pensjonsplan som omfatter alle pensjonsytelser. Et naturlig utgangspunkt for å vurdere utformingen av en slik standardplan vil være de prinsipper som benyttes for pensjonsplaner innen private pensjonsordninger. De prinsipper som benyttes kan inndeles i tre kategorier: bruttoordninger, nettoordninger og differanseordninger.

Nærmere om bruttordninger

I bruttoordninger i private pensjonsordninger tas det utgangspunkt i at det ønskes et bestemt nivå på totalytelsene inkludert folketrygdens ytelser. Pensjonsordningens

ytelser defineres som differansen mellom en bestemt total prosent av pensjonsgrunnlaget og *faktiske* folketrygdytelser.

Reglene for beregning av ytelsene i folketrygden er utformet slik at ytelsenes eksakte størrelse først kan fastsettes når pensjonstilfellet er inntruffet. Dette skyldes både at faktorer som sluttpoengtall og opptjeningsår ikke er kjent før dette tidspunktet, men også at beregningsreglene i folketrygden kan endres. I premiebetalingstiden må det gjøres antakelser om folketrygdytelsenes størrelse for å få fastsatt premie til pensjonsordningen. Det følger av prinsippene for bruttoordninger at det vil bli et større eller mindre avvik mellom de antakelser som er gjort og de faktiske folketrygdytelser. Differansen kan ikke dekkes av livsforsikringsselskapet eller pensjonskassen da disse bare har anledning til å utbetale den pensjon som det er innbetalt premie for. Det må derfor foreligge en *garanti* fra arbeidsgiver for at pensjonsordningens medlemmer skal bli sikret pensjonsplanens totale pensjonsnivå.

Det er kun et fåtall private pensjonsordninger som er bruttoordninger. De offentlige pensjonsordningene derimot, er bruttoordninger.

Nærmere om nettoordninger

I nettoordninger (også kalt tilleggsordninger) fastsettes pensjonene fra pensjonsordningen som et tillegg til ytelsene fra folketrygden. I noen nettoordninger tas det ikke hensyn til folketrygdytelsene direkte i beregningen. Det tas f.eks. ikke hensyn til folketrygdens krav til opptjeningstid for full pensjon eller de såkalte knekkpunkter i pensjonsgrunnlaget. Pensjons-ytelsen i en slik nettoordning angis generelt som en bestemt prosent av pensjonsgrunnlaget, eventuelt den del av pensjonsgrunnlaget som overstiger et visst multiplum av G.

I andre nettoordninger tas det sikte på at nettopensjonen bygges opp slik at den sammen med antatt folketrygdytelse gir et fastsatt totalnivå.

Nettoordninger er nå den klart mest benyttede formen for pensjonsordning.

Nærmere om differanseordninger

I differanseordninger tas det også utgangspunkt i at det ønskes et bestemt nivå på totalytelsene inkludert folketrygdens ytelser. Pensjonsordningens ytelser defineres som differansen mellom en bestemt total prosent av pensjonsgrunnlaget og *antatte* folketrygd-ytelser. Differanseordninger er i prinsippet også nettoordninger, men i differanseordninger tas det sikte på en langt mer nøyaktig tilpasning til folketrygdytelsene.

Som ved bruttoordninger vil det nødvendigvis oppstå avvik mellom antatte og faktiske folketrygdytelser. Det skal imidlertid ikke justeres for dette når pensjonene kommer til utbetaling. Pensjonen fra pensjonsordningen skal således ikke økes hvis faktiske folketrygd-ytelser blir lavere enn antatt, og heller ikke settes ned dersom faktiske folketrygdytelser blir større enn antatt. I realiteten er det differansen mellom ytelsene som er sikret, ikke det samlede pensjonsnivå. Det legges normalt til grunn at når det er inngått en forsikringsavtale eller opprettet en pensjonskasse med en pensjonsplan som er en differanseordning, så har arbeidsgiver forpliktet seg til å yte de nødvendige tilskudd til pensjonsordningen for å dekke eventuelle nedsettelser i folketrygdens ytelser.

Denne formen for pensjonsordning blir benyttet av enkelte forsikringsselskaper,, men benyttes ikke særlig ofte for nyopprettede pensjonsordninger.

Forslag til prinsipp for standardplanen

Som det følger av beskrivelsene ovenfor, gjør kravene om tilpasning til faktiske folketrygdytelse en bruttoordning svært komplisert å administrere. I tillegg kommer krav om garanti fra den instans som har opprettet pensjonsordningen. Dette tilsier at prinsippet med bruttoordning er uegnet for en standardplan i en poolordning. En differanseordning krever også tilpasninger til folketrygden som innebærer administrativt krevende oppgaver. Den beste løsning synes å være at standardplanen utformes som en nettoordning.

Det er i arbeidsgruppen enighet at pensjonsnivået i standardplanen bør ligge i intervallet 60 til 70 prosent. Et nivå på 66 prosent vil være i overensstemmelse med hovedtyngden av de pensjonsordninger som er etablert i nyere tid. Videre vil 66 prosent-nivå også gi parallellitet til offentlige pensjonsordninger.

Arbeidsgruppen har ikke tatt stilling til den detaljerte utformingen av standardplanen. Det legges imidlertid til grunn at uførepensjonen skal tilsvare alderspensjonen og at etterlattepensjonen skal utgjøre en andel av alderspensjonen. Det er naturlig at Omsorgspoolen fastlegger detaljene i standardplanen. *Mulighet for refusjon av arbeidsgivers premie*

Det er i dag vanlig at foretaket velger å la medlemmer med fødselspermisjon stå i ordningen gjennom permisjonsåret. Ut fra tidligere refererte undersøkelser av praksis i et utvalg foretak finner en at når alle lar arbeidstakerne stå i pensjonsordningen ved fødselspermisjon med full lønn som pensjonsgivende lønn. Om lag to tredjedeler lar arbeidstakerne stå i pensjonsordningen også under omsorgspermisjon uten lønn, mens omkring 40 pst. av foretakene også lar arbeidstakere i annen permisjon uten lønn stå i tjenestepensjonsordningen i over et år.

Ut fra dette kan det virke unødig kompliserende at arbeidstakere skal meldes ut av ordningen for senere å få ytelsen fra en annen innretning. Istedet kunne poolen refundere arbeidsgivers utgifter til premie under omsorgsfraværet dersom tilfredsstillende dokumentasjon legges fram. Refusjonen må i så fall begrenses oppad til kostnaden for tilsvarende ytelse fra poolen.

Prinsipielt sett er en slik refusjon helt akseptabel. Den kan imidlertid innebære praktiske problemer som kan komplisere administrasjonen av omsorgsopptjeningen ytterligere. Blant annet kan det være nødvendig at det for hver enkelt person foretas en vurdering av pensjonsplanen i den private pensjonsordningen der vedkommende er medlem mot poolordningens pensjonsplan. Det kan dermed være mer rasjonelt at det gis adgang til at den enkelte pensjonsordning kan justere sine ytelser ved at ytelser fra poolen medregnes.

Arbeidsgruppen har ikke gått videre med å utrede et opplegg for refusjonsordning. Det legges imidlertid til grunn at dette kan vurderes på et senere tidspunkt.

Kostnadsanslag

Kostnadene i ordningen er knyttet til et *registreringsapparat* med tilknyttede funksjoner, en *administrasjon for kjøp av fripolis* med tilknyttet oppgjør og *selve premien* som betales for disse polisene. Administrasjonen vil omfatte beregning av kapital, kjøp av fripolis og avregning/oppgjør for slike kjøp.

Omfanget av kjøp av forsikringskontrakter i selskapene består av prisen på den enkelte kontrakt og antallet personer som kvalifiserer seg for ordningen.

Beregningene nedenfor vil kun gi en illustrasjon på kostnadene forbundet med forslaget. Ettersom det vil ta meget lang tid før ordningen er fullt innfaset, vil det ikke la seg gjøre å utarbeide et godt anslag for de fremtidige kostnadene. I beregningene er det derfor tatt utgangspunkt i dagens situasjon, og laget et anslag på hva kostnadene ville blitt dersom alle skulle omfattes av ordningen fra iverksetting.

Premienivå

Et utgangspunkt for beregning av det forventede premienivået er å ta utgangspunkt i den antatte pensjonsytelse Omsorgspoolen skal gi for en gitt pensjongivende lønn, basert på et anslag for lengden av omsorgsfraværet. Denne framtidige ytelsen omregnes så til en samlet verdi av premien på de tidspunkt personen kvalifiserer seg for ytterligere omsorgsytelser.

For å avgjøre hva en engangspremie utgjør, må en gjøre antakelser om gjennomsnittlig pensjongivende lønn, kjønn og alder, samt fraværets lengde. Eksempelvis vil summen av premiene for tre år utgjøre om lag 8% av en pensjongivende lønn på 240.000 kroner for en kvinne med 30 år igjen til pensjonsalder når tjenestepensjonen består av alders-, uføre- og etterlattepensjon og totalt pensjonsnivå er på 66 pst. Dette utgjør en engangspremie på knapt 20.000 kroner. Det ses da bort fra at premien skal betales gradvis ettersom den nødvendige arbeidsmarkedstilknytning finner sted.

Det ligger betydelig usikkerhet knyttet til valget av pensjongivende lønn i ordningen og på fraværets lengde.

Omfang

Antallet fødende har de siste år ligget på om lag 60.000 per år, og forutsatt at om lag 55% av et slikt kull (basert på kvinnelig yrkesdeltakelse i dag) kvalifiserer seg gjennom yrkesdeltakelse i minst tre år etter fraværet vil dette på sikt innebære at omkring 33.000 mulige tilfeller skal behandles hvert år. Omkring halvparten av disse vil arbeide i privat sektor, hvor igjen noe under 40% på et gitt tidspunkt kan være i eller har vært i et foretak med tjenestepensjonsordning. Om lag 7.000 kontrakter skal da årlig opprettes med de ulike forsikringsselskap. Dette kan antas å innebære kjøp på om lag 130 millioner kroner hvert år, men betraktelig mindre de første årene siden det vil ta tid før alle betingelsene for et krav er oppfylt.

Velferdsmeldingens anslag på 40 prosents utbredelse i privat sektor gjelder for hele arbeidsstyrken i privat sektor. Bare om lag 1/3 av medlemmene er kvinner, slik at dette er et høyt anslag. På den annen side er anslaget gitt på et bestemt tidspunkt, og en må anta at en del av kvinnene som på dette tidspunktet er utenfor senere vil endre jobbtilknytning og dermed bli medlem lenge nok i en privat tjenestepensjonsordning til å kvalifisere seg for omsorgsopptjening.

Det oppgis i Velferdsmeldingen at innbetalte premier til tjenestepensjonsordninger organisert i livsforsikringsselskap og pensjonskasser var om lag 7 mrd. kroner i 1993. Det skisserte omfang innebærer derfor et gjennomsnittlig påslag i størrelse 2 prosent.

Dessverre er tilgjengelig datagrunnlag ikke egnet for disse beregningene, og kvaliteten på beregningene blir derfor grovere enn ønskelig. Poolens styre må komme fram til et bedre grunnlag for budsjetteringshensyn.

Oppsummering

Når omfanget av et års kjøp er beregnet, vil poolen fordele utgifter til kjøp av fripoliser og administrasjonskostnadene på de forsikringsselskap og pensjonskasser som er godkjent til å tilby tjenestepensjonsordninger. Disse utligner kostnadene på sine enkelte kontrakter etter samme nøkkel. På denne måten vil alle foretakene som tilbyr tjenestepensjonsordning med skattemessig særbehandling være med på å finansiere omsorgsopptjeningen.

Det vil være stor usikkerhet omkring anslagene som ligger til grunn for premiefastsettelsen de første årene. Over tid vil en imidlertid tilpasse dette gjennom

den løpende premiefastsettelsen, siden det ikke legges opp til at poolen skal akkumulere midler.

Når vi ser bort fra risikoforsikringene, vil det gå fire år fra innføring av omsorgsopptjening i private tjenestepensjonsordninger til de første kjøp av fripoliser og eventuelt utbetaling. Bare en liten andel av hvert kull vil oppfylle betingelsene. Siden det bare er personer under 18 år på innføringstidspunktet som kan kvalifisere seg for omsorgsopptjening, vil volumet ikke øke før en tilstrekkelig stor del av disse har opparbeidet rettigheter. Det vil imidlertid påløpe tildels betydelige administrative kostnader fra iverksettelse.

Det vil gå svært mange år fra de første utbetalingene til ordningen er fullt innfaset og nivået på 100 mill. 1996-kroner er nådd.

5 OMSORGSOPPTJENING I OFFENTLIG SEKTOR – MODELLER

Innledning

På bakgrunn av Stortingsflertallets uttalelse i innstillingen til Velferdsmeldingen har arbeidsgruppen vurdert hvordan omsorgsopptjening i offentlige tjenestepensjonsordninger kan organiseres. Arbeidsgruppen har vurdert to modeller, hvor den ene tilsvarer Omsorgspoolen beskrevet for private tjenestepensjonsordninger, mens den andre er knyttet opp mot overføringsavtalen, og dermed bygger på eksisterende ordninger i offentlige tjenestepensjonsordninger.

Regelverket for de offentlige tjenestepensjonsordningene skiller seg på flere områder ut fra regelverket som gjelder for de private ordningene. Viktige forskjeller er at de offentlige tjenestepensjonsordningene er bruttosamordnet med folketrygden, mens private tjenestepensjoner er nettoordninger. Dette innebærer at de offentlige tjenestepensjonene er samordnet med faktiske folketrygdytelsers mens de private tjenestepensjonsordningene utgjør en ytelse i tillegg til pensjon fra folketrygden uansett faktisk pensjonsutfall. Et annet eksempel er at de offentlige ordningene skal samordnes seg imellom, mens dette ikke er tilfelle for private ordninger. Dette innebærer at det ikke gis muligheter til å tjene opp mer enn én full tjenestepensjon ved yrkeskarriere i offentlig sektor, mens en arbeidstaker i privat sektor, ved å bytte jobb etter full opptjening i én tjenestepensjonsordning, kan sikre seg betydelig høyere pensjonsutbetaling ved å begynne opptjening i et annet foretak. I tillegg kommer ulike regler for krav til medlemskap, opptjeningstid, pensjonsplan og regulering av pensjonsutbetalingene.

Et hovedvalg i forbindelse med innføring av omsorgsopptjening i tjenestepensjonsordningene i offentlig sektor vil være om forskjellene mellom ordningene er såvidt omfattende at også modellen for omsorgsopptjening i offentlig sektor må gis en annen utforming enn den modellen med omsorgspool som er beskrevet for private ordninger.

Arbeidsgruppen mener det er fordeler og ulemper med begge modeller og en har derfor ikke tatt endelig stilling til hvilken av modellen som bør anbefales.

I det følgende diskuteres først en modell som baserer seg på eksisterende ordninger i de offentlige tjenestepensjonene. Arbeidsgruppen har kalt denne modellen *overføringsavtalemodellen*. Deretter omtales en modell i tråd med den som er beskrevet for private tjenestepensjonsordninger. Denne benevnes som *fripolisemodellen*. Hovedtrekkene i *fripolisemodellen* følger ellers av omtalen i kapittel 4.

Kravene som stilles til opptjening av tjenestetid på bakgrunn av omsorgsfravær vil være identiske i de to modellene, og vil tilsvare kravene som er nærmere beskrevet i kap. 3.

Arbeidsgruppen har i tillegg diskutert en modell hvor det løpende kjøpes ansiennitet i en offentlig ordning etterhvert som kravene til omsorgsopptjening er til-

fredsstilt. En har imidlertid ikke gått videre med denne modellen da det vil være vanskelig å etablere et finansieringssystem tilpasset denne modellen.

Omtalen av modellene for offentlig sektor er av noe mer overordnet karakter. Dette følger av mandatet der det heter at modellen for offentlig sektor skal gis en allmenn beskrivelse som grunnlag for utarbeidelse av lov- og forskriftstekst.

Overføringsavtalemодellen

Formålet med overføringsavtalen er å sikre at arbeidstakere som har vært omfattet av flere offentlige pensjonsordninger får pensjon som om de hele tiden hadde vært omfattet av en og samme ordning. I tillegg er det et formål å forenkle pensjonsutbetalingen.

Avtalene inngås med Statens Pensjonskasse og medfører at de som inngår avtale samtidig får tilsvarende avtale med de øvrige pensjonsordningene som inngår slik avtale med Statens Pensjonskasse. Alle overføringsavtalene som Statens Pensjonskasse har inngått, er likelydende. Man kan derfor betegne overføringsavtalen som en standardavtale.

Statens Pensjonskasse har inngått avtaler om overføring av opptjeningstid med de fleste lovfestede, kommunale og fylkeskommunale tjenestepensjonsordningene som i dag går inn under samordningsloven. Dette har gjort at over 90 prosent av de tilfellene der en person har tjent opp rettigheter i to eller flere tjenestepensjonsordninger, i dag bli regulert av bestemmelsene i overføringsavtalen.

Overføringsavtalen gjelder ikke bare overføring av opptjeningstid. Avtalen har også bestemmelser om høyeste opptaksalder, ventetid, karenstid m m.

For tiden arbeides det aktivt med å revidere avtalen. I NOU 1995:29 Samordning av pensjons- og trygdeytelser foreslås det å lovfeste overføringsavtalen.

Overføringsavtalens hovedprinsipp går ut på at den som har vært medlem av flere pensjonsordninger skal få sin pensjon utbetalt fra siste ordning, som om den samlede medlemstiden var opptjent i den ordningen. Refusjon fra de andre ordningene skal fastsettes slik at det ikke skjer noen systematisk forfordeling mellom siste ordning og de tidligere ordningene. I korthet innebærer avtalene følgende:

- Søknad om pensjon sendes kun siste ordning som innhenter opplysninger fra tidligere ordninger.
- Reglene i siste ordning gjelder for den samlede medlemstiden.
- Vedtak om pensjon som gjøres i siste ordning er bindende for tidligere ordninger.
- Den samlede pensjonen fastsettes ut fra pensjonsgrunnlaget i siste ordning som om det samlede medlemskapet var opptjent der.
- Aldersgrensen og regler om rett til å ta ut pensjon før aldersgrensen i siste ordning gjelder for den samlede medlemstiden i alle ordningene.
- Det tas utgangspunkt i samlet medlemstid ved spørsmål om rett til medlemskap og oppsatt pensjon.
- Karenregler for uførepensjon anvendes som om medlemskapet hele tiden hadde vært i siste ordning.
- Ved flere stillinger samtidig skal opptjening anses som opptjent i en stilling i den grad dette er mulig.
- Refusjon fra tidligere ordninger ytes for det tidsrom og den grad som er fastsatt i utbetalende ordning.
- Refusjonsbeløpet fastsettes etter reglene for oppsatt pensjon i den refunderende ordning
- Refusjon skal skje også om medlemstiden er mindre enn 3 år. Refusjon for under 1/2 år ytes ikke.

Reglene om refusjon er nå under revisjon med det formål å komme frem til en riktigere fordeling av utgiftene mellom siste ordning og de tidligere ordningene. Det vurderes dessuten å erstatte dagens system med løpende refusjoner med et system med engangsoppgjør i forbindelse med pensjoneringen.

Omsorgsopptjening som del av overføringsavtalen

Denne modellen ville bygge på at det organiseres en selvstendig pensjonsinnretning (heretter omtalt som omsorgsordningen) som administrerer opptjening av tjenestid i offentlig tjenstepensjonsordning på bakgrunn av fravær i forbindelse med omsorg for egne barn. Omsorgsordningen vil gå inn under overføringsavtalen.

Modellen ville innebære at omsorgsordningen mottar premier fra de ulike arbeidsgiverne på bakgrunn av alle som er forsikret i en offentlig tjenstepensjonsordning. Premiegrunnlag bør være en andel av pensjonsgrunnlaget. Det ville være naturlig at beregningsgrunnlaget for premieinnbetaling til omsorgsordningen tilsvare det samlede pensjonsgrunnlaget i den aktuelle offentlige tjenstepensjonsordningen. På denne måten ville kjønnsnøytral finansiering være sikret også for omsorgsopptjening i offentlig sektor.

Premieinnbetalingen kan enten foretas av den enkelte arbeidsgiver, eller det kan koordineres i tilknyttet pensjonsordning (Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse, kommunal kasse osv.) Arbeidsgruppen mener det ville være mest hensiktsmessig at premieinnbetalingen koordineres. I motsetning til modellen for omsorgsopptjening i private ordninger, ville det bli egen fondsoptjening i denne ordningen. Ved pensjonering ville omsorgsordningen refundere midler til utbetalende pensjonsordning. Omsorgsordningen ville med andre ord ikke få ansvar for å utbetale løpende pensjoner.

Av forskjellige praktiske grunner burde en eventuell omsorgsordning ikke være siste ordning. Et krav om at vedkommende blir innmeldt i en offentlig tjenstepensjonsordning etter opptjeningen av omsorgspoeng kunne av den grunn være aktuelt. Ved å sette et slikt krav ville omsorgsordningen kun være en ordning som skal refundere pensjon til den ordning som skal utbetale pensjonen. Dersom omsorgsordningen skal kunne være siste ordning vil den trenge en helt annen kompetanse, detaljert regelverk og administrasjon for oppfølging av den enkelte pensjonist.

Som alternativ til et krav om innmelding i offentlig tjenstepensjonsordning etter omsorgs- fraværet, kan det fastsettes i overføringsavtalen at samlet pensjon skal utbetales fra nest siste ordning, i de tilfeller der omsorgsordningen ville være siste ordning. Dette ville sannsynligvis bli aktuelt i få tilfeller, og da kun for medlemmer med oppsatt pensjonsrett.

Pensjon opparbeidet og registrert i omsorgsordningen skal da i henhold til overføringsavtalen overføres den pensjonsordning vedkommende sist har vært medlem av. Den siste ordningen skal så utbetale hele pensjonen som om vedkommende hele tiden hadde vært med i den pensjonsordningen.

Arbeidsgruppen legger til grunn at denne ordningen eventuelt ville omfatte alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon etter de samme reglene som til enhver tid gjelder i Statens Pensjonskasse

For å ivareta bl.a. innkreving av premie, forvaltning av midlene, registrering av medlemskap, og utbetaling av refusjoner, ville det måtte etableres en administrasjon for omsorgsordningen. Det ville dessuten være behov for å utarbeide detaljerte regler om ordningen. Dette kunne gjøres i form av forskrifter. Det departement som får som sitt ansvar å utarbeide slike forskrifter, foreslås også å etablere en slik administrasjon. Dette kunne gjøres ved at departementet inngår avtale med den

institusjon som eventuelt skal forvalte ordningen, eller at det etableres en egen institusjon for formålet.

Tilsvarende som for ordningen med omsorgsopptjening i private tjenestepensjonsordninger, vil en ordning med omsorgsopptjening i offentlig sektor måtte føre til betydelige administrasjonsomkostninger, uansett valg av administrasjon.

Fripolisemodellen

Dersom det skulle etableres en fripolisemodell for omsorgsopptjening i de offentlige tjenestepensjonsordningene, vil det være naturlig å bygge på det opplegget arbeidsgruppen har lagt til grunn for de private tjenestepensjonsordningene. Det vil si at omsorgsopptjening i de offentlige tjenestepensjonsordningene måtte organiseres gjennom den samme poolordningen som er beskrevet for de private ordningene.

Registrering i poolen ville med dette gi et krav på tilleggsrettigheter utover pensjonsrettighetene fra de offentlige pensjonsordningene på linje med de rettighetene en person med tilknytning til privat sektor ville fått, gitt samme lønnsforhold for øvrig.

I en slik modell ville poolen kjøpe en fripolise etter en standardplan i forhold til lønnsnivået når kravene til omsorgsopptjening er oppfylt. Det ville være naturlig å benytte samme standardplan som fripolisene i tilknytning til private ordninger. Med en slik organisering vil de vurderingene og avgrensningene som gjelder for den private ordningen også kunne bli gjeldende for omsorgsopptjening i offentlig sektor.

En fripolisemodell for de offentlige ordningene vil kunne innebære at organiseringen av omsorgsopptjeningen legges utenfor KLP og SPK. Kommuner som ikke har organisert tjenestepensjonen gjennom KLP, vil med en slik løsning få samme forhold til poolen som private foretaker med tjenestepensjonsordning.

En eventuell fripolisemodell ville innebære at personer i offentlig sektor, i likhet med personer i privat sektor, gis mulighet til overkompensasjon ved at fripolisen kommer i tillegg til eventuelt fullt opptjente rettigheter i en offentlig tjenestepensjonsordning. Dersom det etableres en fripoliseordning vil omsorgsfravær med dette kompenseres dobbelt i forhold til dagens regelverk. For det første ville det gis anledning til opptjening av pensjonspoeng på bakgrunn av omsorgsfravær, og i tillegg kan omsorgsfraværet innebære høyere pensjonsutbetalinger. Som beskrevet i kapittel 3 regnes ulønnet omsorgsfravær som pensjonsgivende tjenestetid i Statens Pensjonskasse i opp til 3 år for ett barn, men med en ny ordning ville det også for medlemmer i Statens Pensjonskasse bli mulig å tjene opp flere pensjonsgivende år enn dagens regelverk tillater. I privat sektor er opptjening av mer enn fulle rettigheter en mulighet som tilfaller alle, mens det for de offentlige ordningenes del bare vil kunne bli gjeldende for personer som får omsorgsopptjening istedenfor vanlig opptjening. Dette skyldes at fripolisen opptjent på bakgrunn av omsorgsopptjening eventuelt ville ligge utenfor overføringsavtalen.

Med en felles poolordning ville det vært enkelt å kontrollere at den enkelte, ved overgang mellom jobber i privat og offentlig sektor, ikke kunne tjene opp flere års omsorgsopptjening enn regelverket tillater. Med en annen modell kan det bli nødvendig med kontroll mellom de ulike modellen for å forsikre at vedkommende ikke allerede har fått godskrevet omsorgsopptjening for et gitt omsorgsfravær eller at vedkommende allerede har tjent opp maksimalt antall år.

På samme måte som for de private tjenestepensjonsordningene måtte det etableres et system som sikrer poolen tilgang til nødvendig informasjon om de aktuelle arbeidstakernes yrkeskarriere, omsorgsfravær og medlemskap i tjenestepensjonsordninger. En likestilling med modellen for de private ordninger vil innebære

at SPK, KLP og de øvrige kassene ville overføre informasjon om medlemskap i tjenestepensjonsordning (inn- og utmelding) til poolen, mens oversikt over arbeidslivstilknytning og omsorgsfravær innhentes fra RTV. Et viktig hensyn er at ansvaret for å sende inn informasjonen ikke legges for lavt i systemet slik at antallet aktører som skal forestå informasjonsutvekslingen begrenses.

Dersom det skulle etableres én felles modell for omsorgsopptjening i offentlige og private tjenestepensjonsordninger, er det likevel ikke gitt at finansieringen skal være felles. Som følge av at andelen kvinner sysselsatt i offentlig sektor er langt større enn andelen kvinner som er sysselsatt i privat sektor, kan det forventes at fellesfinansiering vil føre til at foretakene i privat sektor vil stå for en forholdsmessig stor andel av utgiftene. Det måtte derfor vurderes separat finansiering. Dette innebærer at poolen må holde oversikt over hvilken tjenestepensjonsordning omsorgsopptjeningen skal knyttes til slik at kostnadene blir fordelt mellom sektorene ut fra hvor mange som får omsorgsopptjening. Dette vil naturlig bli den sektor der kvalifiserende medlemstid er opptjent, og kan variere for ulike «omsorgsår» dersom opptjening har skjedd i begge sektorer.

Samtidig måtte det utarbeides en nøkkel for fordeling av kostnadene forbundet med administreringen av poolen. En mulighet ville være å benytte antallet medlemmer av tjenestepensjonsordningene i de ulike sektorene, eller å følge årets fordeling av premie.

Vedlegg 2

Aktuelle forskrifter

1 FORSKRIFT AV 28. JUNI 1968 NR. 3 OM PRIVATE TJENESTEPENSJONSORDNINGER I HENHOLD TIL SKATTELOVEN § 44 FØRSTE LEDD, BOKSTAV K.

Fastsatt av Sosialdepartementet 28. juni 1968 med hjemmel i lov av 18. august 1911 nr. 8 § 44. Endret 10 feb 1984 nr. 247, 13 nov 1987 nr. 887, 2 juni 1989 nr. 364.

§ 1. Private tjenestepensjonsordninger.

Privat tjenestepensjonsordning som nevnt i skatteloven § 44, første ledd, bokstav k, kan bare være:

- a) Pensjonsforsikring som er tegnet under navn av «Tjenestepensjonsforsikring etter skattelovene» i selskap som har tillatelse til å drive livsforsikringsvirksomhet her i landet, eller
- b) Pensjonskasse som er forsikringsteknisk oppbygget og godkjent av Forsikringsrådet som «Tjenestepensjonskasse etter skattelovene», eller
- c) Pensjonsordning som bygger på avtale mellom organisasjoner for arbeidsgivere og arbeidstakere som er godkjent av Sosialdepartementet som «Tariffestet pensjonsordning etter skattelovene», eller
- d) Suppleringsfond som er godkjent av Forsikringsrådet som «Tjenestepensjonsfond etter skattelovene» eller
- e) Oppsamlingsfond i livsforsikringsselskap som nevnt under a) hvis fondet av selskapet er betegnet som «Tjenestepensjonsfond etter skattelovene».

Pensjonsordning som er nevnt under bokstavene a), b), og c) er er i disse regler kalt «fast tjenestepensjonsordning».

Ved skatteligning er skattemyndighetene berettiget til å gå ut fra at pensjonsordning med betegnelse som er nevnt, er i samsvar med disse regler.

Betegnelsene skal påføres forsikringspoliser, vedtekter og meldinger til ligningsmyndighetene.

§ 2. Godkjenning av tjenestepensjonsforsikringer og oppsamlingsfond.

Livsforsikringsselskap som nevnt i § 1 første ledd bokstav a), kan gi en forsikring som er

tegnert i selskapet og som er i samsvar med disse regler og med de utfyllende forskrifter, betegnelsen «Tjenestepensjonsforsikring etter skattelovene» dersom vedkommende arbeidsgiver har gitt skriftlig erklæring om at han ikke har opprettet eller er tilsluttet annen tjenestepensjonsordning.

Foreligger det annen tjenestepensjonsordning, kan livsforsikringsselskapet gi forsikringen betegnelse som nevnt i første ledd dersom det på grunnlag av skriftlige opplysninger fra arbeidsgiveren finner at samtlige tjenestepensjonsordninger som arbeidsgiveren har opprettet eller er tilsluttet, er i samsvar med disse regler og med de utfyllende forskrifter.

Livsforsikringsselskapet kan betegne oppsamlingsfond i selskapet som «Tjeneste-pensjonsfond etter skattelovene» dersom arbeidsgiveren skriftlig erk-

lærer at han ikke for vedkommende gruppe av arbeidstakere betaler tilskudd til annen fast tjenestepensjonsordning.

§ 3. Styre. Utskillelse og anbringelse av midler. Regnskap.

For tjenestepensjonsordning som nevnt i § 1, første ledd, bokstav b) og d) gjelder:

1. Pensjonsordningen skal ledes av et eget styre. Styret skal ha minst fire medlemmer, hvorav minst to medlemmer med personlige varamenn skal velges av og blant de personer som omfattes av pensjonsordningen. Forsikringsrådet kan i særlige tilfelle godkjenne at personer som ikke omfattes av pensjonsordningen oppnevnes.
2. Pensjonsordningens midler må holdes atskilt fra arbeidsgiverens midler og kan ikke hefte for hans forpliktelser. Midlene må ikke i noe tilfelle betales tilbake til arbeidsgiveren eller tilfalle hans kreditorer. Jfr. ellers § 7.
3. Pensjonsordningen skal anbringe sine midler etter regler som gis av Forsikringsrådet.
4. Innen fem måneder etter regnskapsårets slutt skal tjenestepensjonsordningen sende Forsikringsrådet revidert regnskap på skjema som Rådet har fastsatt.

§ 4. Tjenestepensjonsordningens omfang.

1. Pensjonsordningen, eventuelt kombinasjon av pensjonsordninger, skal omfatte alle arbeidstakere som er obligatorisk trygdet etter bestemmelsene i lov om folketrygd. Det kan likevel opprettes pensjonsordning som bare omfatter arbeidstakere hvis lønn overstiger et fastsatt beløp, forutsatt at vilkårene i § 6 er oppfylt. Bestemmelsene i første punktum er heller ikke til hinder for at det opprettes pensjonsordning bare for arbeidstakere som på grunn av alder pr. 1. januar 1967 ikke kan opptjene full tileggspensjon i folketrygden.

2. Bestemmelsene i punkt 1 er ikke til hinder for at det kan settes som alminnelige vilkår for opptakelse i pensjonsordningen at arbeidstakeren

- a) har en arbeidstid som utgjør minst halvparten av full arbeidstid i tilsvarende stilling. Det kan også settes som vilkår at en sesongarbeider bare skal opptas hvis vedkommende har arbeidet hos arbeidsgiveren minst 130 uker i løpet av de siste fem år og ikke mindre enn 20 uker i noe av disse år,
- b) har vært i arbeidsgiverens tjeneste en viss tid, høyst fem år. Arbeidstakere som har fylt 25 år skal likevel tas med i pensjonsordningen etter ett års tjeneste,
- c) ved opptakelse i pensjonsordningen har en viss tid igjen til pensjonsalderen, høyst ti år,
- d) er arbeidsfør. Er arbeidstakeren ikke arbeidsfør på det tidspunkt da han ellers skulle tas opp i pensjonsordningen, skal han tas opp når han blir arbeidsfør igjen,
- e) ikke går inn under annen tjenestepensjonsordning som arbeidsgiveren betaler premie eller avgift til og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi.

3. Pensjonsordningen kan ikke omfatte andre personer enn de som er nevnte i punkt 1, samt arbeidsgiver. Dog kan førtidspensjonerte bli stående i pensjonsordningen, forutsatt at medlemskapet opprettholdes for alle førtidspensjonerte. Tilsvarende gjelder for permitterte.

Arbeidstakere som blir stående i tjenestepensjonsordningen etter bestemmelsen i første ledd kan sikres inntil samme pensjoner som vedkommende ville fått ved oppnådd pensjonsalder hvis førtidspensjonering/ permittering ikke hadde funnet

sted. Pensjonsgrunnlaget kan reguleres i takt med lønnsutviklingen for bedriftens arbeidstakere, folketrygdens grunnbeløp, konsumprisindeks o.l.

Med samtykke av Forsikringsrådet kan annen arbeidstaker enn nevnt i punkt 1 tas med i pensjonsordningen.

§ 5. Tjenestepensjonsordningens ytelser og pensjonsalder.

1. I fast pensjonsordning kan det bare sikres pensjonsytelser for lønn inntil 12 ganger det grunnbeløp i folketrygden som gjelder til enhver tid.

2. Pensjonsordningen kan bare yte

- a) alderspensjon tidligst fra fylte 67 år,
- b) pensjon til etterlatt ektefelle, eventuelt til etterlatt fraskilt ektefelle i samsvar med bestemmelsene i ekteskapslovgivningen,
- c) barnpensjon til etterlatte barn, herunder stebarn, adoptivbarn og fosterbarn, dog ikke lenger enn til barnet fyller 21 år, eller – dersom barnet er ervervsuført – til uførheten opphører,
- d) uførepensjon inntil alderspensjon begynner å løpe,
- e) premiefritakelse etter ervervsuførhet.

3. Departementet kan tillate en lavere pensjonsalder enn 67 år for stillinger som medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning. Det samme gjelder stillinger som stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper som normalt blir svekket før fylte 67 år. Når vedtaket gjelder større grupper av arbeidstakere eller kan ha prinsipiell betydning, fastsettes laveste tillatte pensjonsalder av Kongen.

4. Pensjonsordninger som omfatter etterlattepensjon må sikre enke- og enke-mannspensjon på like vilkår.

En tjenestepensjonsordning kan yte etterlattepensjon med eller uten ervervsprøving. Etterlattepensjonen kan bare være ervervsprøvet for etterlatt ektefelle som ikke har nådd folketrygdens pensjonsalder eller har uførepensjon fra folketrygden. Departementet fastsetter forskrifter for ervervsprøvingen.

5. Er en arbeidstaker tilstått uførepensjon fra folketrygden på grunnlag av minst 75 prosent ervervsuførhet, og er han ikke sikret uførepensjon i pensjonsordningen, kan utbetaling av alderspensjon ta til inntil fem år før pensjonsalderen, eller – dersom pensjonsalderen er høyere enn 67 år – fra fylte 62 år. Pensjonen omregnes i tilfelle på forsikringsteknisk grunnlag.

6. Uførepensjon kan ytes når arbeidstakeren er minst 25 prosent ervervsufør. Dersom vedkommende er minst 50 prosent ervervsufør, skal tjenestepensjonen fastsettes på grunnlag av samme uføregrad som i folketrygden. Denne uføregrad kan likevel fravikes når særlige grunner tilsier det.

7. Pensjonsordningen kan sette som vilkår for å yte pensjon at pensjonisten setter fram krav om ytelser etter lov om folketrygd.

§ 6. Forholdsmessighet mellom pensjonene i tjenestepensjonsordning.

1. Pensjonen skal i prinsippet fastsettes slik at det blir et rimelig forhold mellom de samlede pensjonsytelser – inklusive ytelser fra folketrygden – som de enkelte arbeidstakere er sikret når det tas hensyn til lønn og tjenestetid hos arbeidsgiveren. For øvrig skal pensjonene fastsettes etter følgende regler:

- a) Pensjonsplanen skal være den samme for alle arbeidstakere som går inn under tjenestepensjons-ordningen. Det kan likevel fastsettes lavere pensjonsalder for en gruppe arbeidstakere enn for andre grupper, jfr. § 5 punkt 3. Full alderspensjon før fylte 67 år for den førstnevnte gruppe må i tilfelle ikke settes lavere enn

- folketrygdens grunnbeløp.
- b) Dersom pensjonene beregnes i forhold til lønnen, skal pensjongivende lønn fastsettes etter samme prinsipper for alle arbeidstakere. Det kan likevel regnes med normerte pensjonsgrunnlag for en gruppe eller flere grupper arbeidstakere, forutsatt at dette ikke fører til vesentlige avvik fra det resultat man ville fått ved å bygge på den enkelte arbeidstakers faktiske lønn.
 - c) De samlede pensjonsytelser – inklusive ytelser fra folketrygden – skal ikke utgjøre en større prosentdel av lønnen for en arbeidstaker med høyere lønn enn for en arbeidstaker med lavere lønn.
 - d) Det skal settes som vilkår for å få fulle pensjonsytelser at arbeidstakeren har en tjenestetid av en viss lengde – minst 30 år – hos arbeidsgiveren. Ved kortere tjenestetid avkortes ytelse fra pensjonsordningen forholdsmessig.
 - e) Folketrygdens ytelser beregnes på grunnlag av gjeldende grunnbeløp og på grunnlag av hele eller en prosentvis del av den pensjongivende lønn. Det kan regnes med folketrygdens grunnpensjon for enslig uten hensyn til om vedkommende arbeidstaker er gift eller ugift. Ved beregningen av folketrygdens ytelser kan det helt eller delvis sees bort fra ventetillegg.
2. Bestemmelsene i denne paragraf er ikke til hinder for
- a) at det regnes med fulle ytelser fra folketrygden også for arbeidstaker som på grunn av alder pr. 1. januar 1967 ikke kan opptjene full tilleggspensjon,
 - b) at det ved fastsettelsen av pensjonene ses bort fra tjenestetid før pensjonsordningen ble opprettet,
 - c) at det ved fastsettelsen av pensjonene tas hensyn til ytelser som tidligere er opptjent i annen pensjonsordning.

3. Ved sammenslutning av bedrifter kan Forsikringsrådet fravike bestemmelsene i denne paragraf.

§ 7. Premiefond.

1. Tilskudd som nevnt i landskattelovens § 44, byskattelovens § 38, første ledd, bokstav k, nr. 2 i begge, kan bare innbetales til premiefond for fast tjenstepensjonsordning. Alle beløp som etter forsikringsavtalen eller vedtekter for pensjonskassen skal godskrives arbeidsgiveren, overføres til premiefond.

Dersom arbeidsgiveren har opprettet eller sluttet seg til flere tjenstepensjonsordninger, skal midlene i premiefond anses som avsatt for alle tjenstepensjonsordninger som nevnt i § 1, første ledd, bokstav a) og b), uansett hvilken ordning midlene er innbetalt til.

2. Midlene i premiefond nyttes etter arbeidsgiverens bestemmelse til dekning av
- a) hans andel av årets premie, eventuelt også arbeidstakerens andel,
 - b) engangspremie svarende til naturlig premiereserve for oppsatte pensjoner,
 - c) årlige tillegg til løpende pensjoner i den faste tjenstepensjonsordning eller engangspremie for slike tillegg,
 - d) pensjon til arbeidstakere som på grunn av høy alder eller arbeidsudyktighet ikke er tatt opp i den faste tjenstepensjonsordning, og pensjon til deres etterlatte,
 - e) uførepensjon dersom slik pensjon ikke ytes gjennom den faste tjenstepensjonsordning,
 - f) alderspensjon til arbeidstaker som ennå ikke har nådd den fastsatte pensjonsalder, men som har fylt 67 år eller i tilfelle slik lavere alder som er tillatt som pensjonsalder i vedkommende yrke, jfr. § 5.

Dersom premie som nevnt under punkt a) eller b) ikke dekkes fullt ut for tjenestepensjonsordningen, skal dekningen skje forholdsmessig for alle arbeidstakere. Det samme gjelder dersom arbeidsgiveren har opprettet eller er tilsluttet flere tjenestepensjonsordninger som nevnt i § 1, første ledd, bokstav a) og b).

Pensjoner og tillegg som nevnt under punkt c), d), e) og f) skal fastsettes i samsvar med bestemmelsene i § 6. Ved fastsettelsen av tillegg til løpende pensjoner kan det tas hensyn til endringer i lønnsnivå eller leveomkostninger etter at de enkelte pensjoner sist ble regulert.

3. Hvis premiefondets midler overstiger et beløp svarende til tre ganger arbeidsgiverens andel av årspremien til den faste tjenestepensjonsordning, kan det overskytende beløp helt eller delvis overføres til pensjonsreguleringsfond, jfr. § 8.

§ 8. Pensjonsreguleringsfond.

1. Tilskudd som nevnt i landsskattelovens § 44, byskattelovens § 38, første ledd, bokstav k, nr. 3 i begge, kan bare innbetales til pensjonsreguleringsfond for fast tjenestepensjonsordning.

Dersom arbeidsgiveren har opprettet eller sluttet seg til flere tjenestepensjonsordninger, skal midlene i pensjonsreguleringsfond anses som avsatt for alle tjenestepensjonsordninger som nevnt i § 1, første ledd, bokstav a) og b), uansett hvilken ordning midlene er innbetalt til.

2. Midlene i pensjonsreguleringsfond skal etter arbeidsgiverens bestemmelse nyttes til å yte tillegg til de løpende pensjoner i den eller de faste tjenestepensjonsordninger med sikte på å opprettholde den kjøpekraft pensjonene hadde da de begynte å løpe. Dersom midlene er store nok, skal det gis ytterligere tillegg med sikte på standardforbedring av pensjonene så vidt mulig i takt med reallønnsøkningen.

Senest når pensjonsreguleringsfondet har nådd en størrelse som svarer til to ganger de aktuelle løpende årlige pensjoner, skal det legges en plan for utbetaling av tillegg som nevnt i foregående ledd. Planen må forelegges Forsikringsrådet til godkjenning og må revideres dersom Rådet krever det.

3. Midlene i pensjonsreguleringsfond kan også nyttes som engangspremie for tillegg til de løpende pensjoner i den faste tjenestepensjonsordning. I tilfelle gjelder bestemmelsene i § 7, nr. 2, tredje ledd, tilsvarende.

4. Dersom arbeidsgiveren ikke er i stand til å dekke sin andel av den årlige premie for den faste tjenestepensjonsordning, og det i premiefond ikke foreligger tilstrekkelige midler til å dekke den nevnte premieandel, kan midler i pensjonsreguleringsfond med Forsikringsrådets samtykke nyttes til dekning av premien.

§ 9. Suppleringsfond.

1. Suppleringsfond kan bare ha til formål å yte alderspensjoner og uførepensjoner til personer som ikke kan opptjene fulle tilleggspensjoner i folketrygden, og pensjoner til deres etterlatte ektefeller. Arbeidstakerne må ikke være medlemmer av fast tjenestepensjonsordning som arbeidsgiveren betaler premie til.

Senest når fondets kapital har nådd en størrelse som svarer til folketrygdens grunnbeløp multiplisert med antall personer som fondet omfatter, skal pensjonsutbetaling ta til. Fondets styre skal på grunnlag av forsikringsteknisk beregning utarbeide en pensjonsplan som fremlegges for Forsikringsrådet til godkjenning.

Når fondets kapital etter forsikringsteknisk beregning antas tilstrekkelig til å dekke en forhøyelse på 50 prosent av de pensjoner som er fastsatt i pensjonsplanen, jfr. annet ledd, skal pensjonsplanen revideres. Ytterligere revisjon skal senest skje etter hvert som fondet har midler til nye forhøyelser av pensjonene med 50 prosent.

Arbeidsgiver kan bestemme at pensjonen til den enkelte skal fastsettes bare på grunnlag av tilskudd ytet til tjenestepensjonsfondet mens arbeidstakeren var i tjeneste hos arbeidsgiveren.

2. Dersom arbeidstakeren betaler tilskudd til fondet, skal han og hans etterlatte ha eiendomsrett til minst de tilskudd som han selv har betalt og til et like stort beløp av arbeidsgiverens tilskudd.

§ 10. Oppsamlingsfond.

1. Arbeidsgiver som ikke har opprettet fast tjenestepensjonsordning for vedkommende gruppe av arbeidstakere, kan inngå avtale med et livsforsikringsselskap om innbetaling til et oppsamlingsfond hvis midler skal danne grunnlag for opprettelse av en fast tjenestepensjonsordning.

Fast tjenestepensjonsordning skal opprettes senest når fondets midler er tilstrekkelig til å dekke fem årspremier for pensjoner som utgjør 10 prosent av den enkelte arbeidstakers fulle tilleggspensjoner (alders- og etterlattepensjoner) i folketrygden – beregnet for 40 poengår og på grunnlag av den fulle lønn på beregningstidspunktet. Ved premieberegningen nyttes pensjonsalder 70 år, og pensjonene avkortes forholdsmessig ved kortere tjenestetid enn 40 år fra ansettelsen til pensjonsalderen.

Den faste tjenestepensjonsordning som opprettes må være i samsvar med gjeldende Regler om private tjenestepensjonsordninger.

2. Når fast tjenestepensjonsordning opprettes, skal midlene i oppsamlingsfondet overføres til et premiefond for ordningen og anvendes i samsvar med bestemmelsene i § 7.

Dersom fast tjenestepensjonsordning ikke er opprettet innen tre år etter at fondet har nådd den i punkt 1, annet ledd, angitte størrelse, skal livsforsikringsselskapet underrette Forsikringsrådet, som bestemmer hvordan midlene i fondet skal anvendes til pensjonsformål for arbeidstakerne.

§ 11. Premier og tilskudd.

1. Premie til tjenestepensjonsordning som nevnt i § 1, bokstav a) og b), skal beregnes under forutsetning av årlig betaling inntil nådd pensjonsalder eller tidligere død. I den utstrekning Forsikringsrådet godkjenner det, kan premien likevel beregnes til betaling ut over pensjonsalderen. Er pensjonsalderen for vedkommende gruppe av arbeidstakere satt høyere enn den lavest tillatte pensjonsalder (jfr. § 5), kan premien beregnes slik at premiebetalingen opphører ved den lavest tillatte pensjonsalder eller tidligere død.

2. Arbeidsgivers årlige tilskudd til suppleringsfond som nevnt i § 9 kan utgjøre inntil et beløp svarende til halvdelen av folketrygdens grunnbeløp for hver arbeidstaker og pensjonist som går inn under fondet. Dersom arbeidstakerne betaler tilskudd, må arbeidsgiver betale tilskudd av minst samme størrelse. Mulig årlig tilskudd fra arbeidstakerne må ikke for noens vedkommende overstige et beløp svarende til en fjerdedel av folketrygdens grunnbeløp.

Forsikringsrådet kan på grunnlag av forsikringsteknisk beregning fastsette høyere grensebeløp for det årlige tilskudd enn nevnt i foregående ledd.

3. Arbeidsgivers årlige tilskudd til oppsamlingsfond som nevnt i § 10 kan utgjøre inntil et beløp svarende til en fjerdedel av folketrygdens grunnbeløp for hver arbeidstaker. Arbeidstakerne kan ikke betale tilskudd til slike fond.

§ 12. (Opphevet ved forskrift 2. juni 1989 nr. 364.)**§ 13. Eiendomsrett til opptjent pensjon.**

1. Den som omfattes av fast tjenestepensjonsordning har til enhver tid eiendomsrett til opptjent pensjon beregnet på grunnlag av den premiereserve som er oppsamlet for vedkommende ved årlig premiebetaling og ved dekning av naturlig premiereserve.

Bestemmelsen i første ledd er ikke til hinder for at opptjent pensjon beregnes på grunnlag av det tidsrom medlemskapet i pensjonsordningen med den til en hver tid fastsatte pensjon har vart, sett i forhold til tidsrommet inntil nådd pensjonsalder. Kapitalverdien av opptjent pensjon kan ikke overstige premiereserve som nevnt i første ledd.

Bestemmelsene i første og annet ledd er ikke til hinder for at ytelsene settes ned forutsatt:

- a) at dette skjer i samsvar med den fastsatte pensjonsplan og som følge av at det kan gjennomføres en mer nøyaktig tilpasning til folketrygdens ytelser enn det har vært mulig å foreta ved premieberegningen, eller
- b) at det skjer slike vesentlige endringer i folketrygden at de forutsetninger som er lagt til grunn i pensjonsplanen ikke lenger er til stede. Sosialdepartementet avgjør om endringene er av en slik karakter at dette punkt kommer til anvendelse.

Bestemmelsene i første og annet ledd er heller ikke til hinder for at det i forsikringsavtale eller vedtekter tas inn bestemmelser om nedsettelse av pensjonsytelsene dersom den pensjonsberettigede mottar sykepenger eller attføringspenger i henhold til lov, eller stønad fra alminnelig sykkelønnsordning.

2. For den som går inn under suppleringsfond, gjelder bestemmelsene i punkt 1 på tilsvarende måte, idet den for fondet gjeldende pensjonsplan legges til grunn ved beregning av størrelsen av den opptjente pensjon, jfr. også § 9, punkt 2.

3. For den som slutter i arbeidsgiverens tjeneste uten rett til straks begynnende pensjon, skal kapitalverdien av rettigheter etter punkt 1 og 2 nyttes til å sikre oppsatte ytelser i fast tjenestepensjonsordning eller ved individuell pensjonsforsikring. Forsikringsrådet kan bestemme at pensjonskasse som nevnt i § 1, bokstav b) skal inngå avtale med et livsforsikringsselskap om sikring av slike oppsatte ytelser.

4. Bestemmelsene i punkt 3 i denne paragraf er ikke til hinder for at det i forsikringsavtale eller vedtekter fastsettes at kapitalverdien skal overføres til ordningens premiefond, eventuelt pensjonsreguleringsfond dersom

- a) kapitalverdien av pensjonsrettighetene er mindre enn en fjerdedel av folketrygdens grunnbeløp ved fratredelsen eller
- b) medlemstiden i pensjonsordningen er mindre enn 1/10 av det tidsrom som kreves for full pensjon.

I tariffestet pensjonsordning som ikke har pensjonsreguleringsfond eller premiefond, skal midlene anvendes i samsvar med ordningens alminnelige formål.

§ 14. Opphør av tjenestepensjonsordningen.

Innstiller arbeidsgiveren sin virksomhet, skal pensjonsordningen opphøre. Det samme gjelder dersom arbeidsgiveren slutter å betale premier og tilskudd til pensjonsordningen og det ikke foreligger midler i premiefond eller eventuelt midler i pensjonsreguleringsfond (jfr. § 8, punkt 4) som kan nyttes til å dekke premien.

Ved opphør skal pensjonsordningens midler nyttes til sikring av pensjonsrett som nevnt i § 13. Rettighetene skal sikres i livsforsikringsselskap som nevnt i § 1a) med mindre Forsikringsrådet godkjenner noe annet.

Har pensjonsordningen midler ut over det som kreves etter foregående ledd, skal de nyttes til sikring av supplerende ytelser til personer som på grunn av alder pr. 1. januar 1967 ikke vil kunne opptjene full tjenstepensjon i folketrygden.

Har pensjonsordningen ytterligere midler, skal disse nyttes på annen måte til beste for arbeidstakerne.

Planen for anvendelse av midlene i pensjonsordningen må forelegges Forsikringsrådet til godkjenning.

Forsikringsrådet kan ved opphør av tjenstepensjonsordning som nevnt i § 1b) og d) i særlige tilfelle tre i styrets sted og kvittere til sletting i tinglysingsregisteret pantobligasjoner og andre dokumenter tilhørende pensjonsordningen.

§ 15. Supplerende forskrifter. Dispensasjon fra reglene.

Departementet kan gi nærmere forskrifter til utfylling og gjennomføring av disse regler. Når særlige grunner taler for det, kan departementet – eller Forsikringsrådet i den utstrekning departementet har gitt fullmakt til det – dispensere fra bestemmelsene i disse regler.

§ 16. Overgangsregler.

1. Disse regler trer i kraft 1. juli 1968. Fra samme tidspunkt oppheves «Regler om private tjenstepensjonsordninger» fastsatt ved kongelig resolusjon av 19. desember 1958 med senere endringer og tilføyelser. Tillegg til de nevnte regler fastsatt 29. desember 1966 skal likevel gjelde fortsatt.

2. Bestemmelsene i § 5, punkt 2, jfr. punkt 3 om pensjonsalder, kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker som ved disse reglers ikrafttreden går inn under fast tjenstepensjonsordning med lavere pensjonsalder enn der nevnt.

3. Bestemmelsene i § 5, punkt 4 og 5, kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker som ved disse reglers ikrafttreden oppbærer pensjon som nevnt.

4. For pensjonsordninger som er opprettet før 1. januar 1967 og som bare omfatter en gruppe arbeidstakere eller som gir ulike pensjonsytelser til forskjellige grupper av arbeidstakere, kommer bestemmelsene i § 6 ikke til anvendelse før 1. januar 1975. Arbeidstaker som er opptatt i vedkommende pensjonsordning før 1. januar 1975, kan også etter dette tidspunkt fortsatt sikres ytelser etter den pensjonsplan som gjaldt for ham pr. 31. desember 1974, selv om bestemmelsene i § 6 ikke er gjennomført for pensjonsordningen.

I tiden fra disse reglers ikrafttreden til 31. desember 1974 kan pensjonsordning som nevnt i foregående ledd ikke endres slik at det blir større ulikhet mellom de samlede pensjonsytelser for forskjellige grupper av arbeidstakere enn det var pr. 31. desember 1966. Det kan heller ikke gjennomføres endringer som fører til at den arbeidstakergruppe som er sikret de forholdsvis største supplerende pensjonsytelser, får en større samlet alders- og uførepensjon enn 66 prosent av lønnen. Tilsvarende må samlet enkepensjon ikke overstige 50 prosent av lønnen, likevel slik at den supplerende enkepensjon kan utgjøre inntil 55 prosent av den supplerende alderspensjon etter fylte 70 år. Med lønn forstås her lønn inntil 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.

5. Arbeidstaker som er opptatt i tjenstepensjonsordning før disse reglers ikrafttreden, kan fortsatt sikres engangsstønad ved dødsfall i samsvar med tidligere gjeldende bestemmelser.

6. For de midler som er innbetalt til premiefond i tjenestepensjonsordning opprettet før disse reglers ikrafttreden, gjelder ikke bestemmelsen i § 7, punkt 1, annet ledd.

Midler som en arbeidsgiver etter 10. november 1965 har betalt for intektsårene 1965, 1966 og 1967 til premiefond, kan nyttes helt eller delvis til dekning av arbeidstakerens avgift til folketrygden for den eller de grupper av arbeidstakere som omfattes av tjenestepensjonsordningen.

Midler som arbeidsgiveren har innbetalt til premiefond før 10. november 1965 kan nyttes til dekning av arbeidsgiveravgift til folketrygden som nevnt i foregående avsnitt forutsatt at alle arbeidstakere hos arbeidsgiveren først er sikret supplerende pensjonsytelser av en slik størrelse at de samlede pensjonsytelser svarer til folketrygdens ytelser regnet etter tjenestetid hos arbeidsgiveren, eller i tilfelle tjenestepensjonsordningens ytelser dersom disse er høyere.

Når en arbeidsgiver har opprettet selvstendig premiefond før disse reglers ikrafttreden, kan dette opprettholdes, men det kan ikke betales ytterligere tilskudd til fondet.

7. Midler i pensjonsfond opprettet før disse reglers ikrafttreden skal anvendes til alderspensjon og uførepensjon for pensjonister og arbeidstakere som på grunn av alder ikke vil kunne tjene opp fulle tilleggspensjoner i folketrygden og til etterlattepensjon til deres etterlatte. Pensjonsfond som skulle ha vært fordelt i forbindelse med innføringen av tariffestet pensjon skal likevel fordeles etter Sosialdepartementets forskrifter av 31. august 1962. Pensjonssikringen skal skje i et livsforsikrings-selskap eller en pensjonskasse, eventuelt kan midlene overføres til et suppleringsfond, jfr. disse reglers § 9. Dersom fondet har større midler enn antatt nødvendig for dekning av manglende tilleggspensjoner, skal overskytende midler med Forsikringsrådet samtykke overføres til et pensjonsreguleringsfond eller til et premiefond.

Forsikringsrådet kan fravike bestemmelsene i foregående ledd når særlige grunner tilsier det.

Til pensjonsfond opprettet før disse reglers ikrafttreden kan det ikke ytes tilskudd etter reglens ikrafttreden.

Suppleringsfond godkjent av Forsikringsrådet i medhold av tidligere reglers § 10, C, kan uten hensyn til bestemmelsene foran fortsette sin virksomhet med uforandrede vedtekter. Forsikringsrådet godkjenner det tilskudd som kan ytes til slike fond.

8. Bestemmelsene i § 13, punkt 4, får ikke anvendelse på rettigheter som er opparbeidet før disse reglers ikrafttreden.

9. Arbeidstaker som er medlem av en pensjonsordning pr. 10 februar 1984 kan fortsatt sikres etterlattepensjon etter den pensjonsplan som gjaldt på nevnte tidspunkt, selv om bestemmelsene i § 5 punkt 4 ikke er gjennomført i pensjonsordningen.

§ 17.

Pensjonsordninger som ikke besvarer henvendelser fra Kredittilsynet eller som nekter å foreta fordeling etter reglens § 16, kan gis en frist på 3 måneder til å foreta fordeling. Hvis fristen ikke overholdes, kan Kredittilsynet tre i styrets sted og forlange midlene overført til et forsikringsselskap til sikring av pensjonsrett som nevnt i § 13.

2 **FORSKRIFT AV 27. OKTOBER 1969 NR. 9451 OM PRIVATE TJENESTEPENSJONSORDNINGER.**

Endret 10. februar 1984 nr. 426, 22. februar 1985 nr. 517, 11. april 1985 nr. 2249.

§ 4. Tjenestepensjonsordningens omfang.

Punkt 2.

Opptakelsesvilkår som fastsettes i henhold til bestemmelsene i punkt 2 b), behøver ikke være de samme for alle grupper av arbeidstakere. Ved opptakelse av nye arbeidstakere i pensjonsordningen etter 1. april 1982 kan det ikke benyttes ulike opptakelsesvilkår på grunn av kjønn.

Det vil fremdeles være adgang til å la opptakelsen i pensjonsordningen utstå inntil første premieforfall (hovedpremieforfall) etter at opptakelsesvilkårene er oppfylt.

En arbeidstaker som går over fra en arbeidsgiver til en annen med fast tjenestepensjonsordning, kan opptas i den nye pensjonsordningen tidligere enn fastsatt i de alminnelige opptakelsesvilkår. Slik bestemmelse må eventuelt gjelde for alle arbeidstakere med mer enn 10 års tjenestetid igjen til pensjonsalderen.

Bestemmelsene i § 4, punkt 2, c) og d) får tilsvarende anvendelse ved forbedringer av pensjonsordningen.

Dersom et rederi oppretter privat tjenestepensjonsordning som ikke, eller bare delvis, omfatter de grupper av arbeidstakere som går inn under Pensjonstrygden for sjømenn, kan vilkårene i § 4, punkt 2 e) anses tilfredsstillt dersom alderspensjon og uførepensjon fra den private tjenestepensjonsordning – sammen med pensjon fra folketrygden og eventuell sjømannspensjon – ikke overstiger 66 prosent av lønnen. Tilsvarende må den samlede enkepensjon ikke overstige 50 prosent av lønnen, likevel slik at den supplerende enkepensjon kan utgjøre inntil 55 prosent av den supplerende alderspensjon etter fylte 70 år. Ved beregning av folketrygdens ytelser kan det regnes med 75 prosent av grunnbeløpet uten hensyn til om vedkommende er gift eller ugift.

§ 5. Tjenestepensjonsordningens ytelser og pensjonsalder.

Punkt 2 b).

(Opphevet 10. februar 1984.)

Punkt 3.

Hittil er godkjent lavere pensjonsalder enn 67 år for følgende yrker:

Pensjonsalder 55 år: Flypiloter

Dykkere

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

Disse og i andre særlige tilfelle godkjente lavere pensjonsalder enn 67 år, kan fortsatt benyttes.

For grupper som kommer inn under lovfestet tjenstepensjonsordning med lavere pensjonsalder enn 67 år, kan det i privat tjenstepensjonsordning fastsettes samme pensjonsalder som den normale pensjonsalder i vedkommende lovfestede ordning.

Punkt 4.

Når etterlattepensjonen skal settes ned på grunn av ervervsinntekt, reduseres pensjonen med 40 prosent av inntekt over 8 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Hvis det årlige fradrag i etterlattepensjonen er mindre enn 6 prosent av grunnbeløpet ved årets begynnelse, utbetales ureduisert pensjon.

Ervervsprøving foretas når forsikringstilfellet oppstår. For etterlatte under 50 år revideres ervervsprøvingen med virkning fra 1. januar neste år hvis forsikringsgiveren får kjennskap til endrede ervervsforhold. Etter fylte 50 år foretas ny ervervsprøving bare etter anmodning fra pensjonisten.

Forventet ervervsinntekt fastsettes på samme måte som i folketrygden.

Punkt 5.

Bestemmelsen om førtidsutbetaling av alderspensjon gjelder også dersom vedkommende er tilstått sykepenges eller attføringspenges svarende til minst 75 prosent av fulle beløp. Det samme gjelder dersom tjenstepensjonsordningen omfatter uførepensjon og denne er lavere enn alderspensjonen. Forutsetningen er at vedkommende har søkt om uførepensjon fra folketrygden og at tjenstepensjonsordningen anser det overveiende sannsynlig at den varige uførhet blir satt til minst 75 prosent.

Uten hensyn til hvorvidt vedkommende er tilstått sykepenges, attføringspenges eller uførepensjon fra folketrygden, kan pensjonsordningen foreta førtidsutbetaling av alderspensjon når dette skjer ved eller etter det tidspunkt da vedkommende nådde den laveste pensjonsalder som er fastsatt for hans yrke.

§ 6. Forholdsmessighet mellom pensjonene i tjenstepensjonsordning.

Kravet om forholdsmessighet mellom pensjonene er ikke til hinder for at arbeidstakere som er tatt med i pensjonsordningen, men som kunne ha vært holdt utenfor etter bestemmelsene i § 4, sikres lavere pensjonsytelser enn de øvrige arbeidstakere.

Ved vurderingen av om det er et rimelig forhold mellom de samlede pensjonsytelser skal det bare tas hensyn til ytelser fra folketrygden i den utstrekning disse er opptjent ved lønn hos arbeidsgiveren (jfr. forskriftene til punkt 1. første punktum).

Ved anvendelse av bestemmelsene om forholdsmessighet mellom pensjonene vil det kunne bli ubetydelige pensjoner til enkelte eller til grupper av arbeidstakere. Bestemmelsene i § 6 er ikke til hinder for å yte en viss minstepensjon til disse arbeidstakerne. På den annen side kan det også avtales at det skal kunne ses bort fra minstepensjoner som er mindre enn 1/20 av folketrygdens grunnbeløp.

Punkt 1, første punktum.

I lønnen medregnes provisjon, akkordtillegg, akkordavsavns godtgjørelse, feriepenger svarende til lønnen i ferietiden og verdien av fritt hus og fri kost. Det kan herunder regnes med gjennomsnittsverdien av slike ytelser i de siste 3 år. Verdien av andre naturalytelser kan medregnes i den utstrekning de regnes som skattepliktig inntekt. Overtidsgodtgjørelse og andre varierende eller midlertidige tillegg kan det ses bort fra.

Bokstav a).

Kravet om at pensjonsplanen skal være den samme for alle, medfører at pensjonsplanen må omfatte de samme pensjonsarter for alle som går inn under ordningen. Reglene for fastsettelse av pensjonenes størrelse og vilkårene for rett til pensjon må være de samme for alle. Jfr. likevel forskriftene til § 4, punkt 2 og § 5, punkt 2 b.

Når det avtales forskjellig pensjonsalder for forskjellige grupper av arbeidstakere, kan oppdelingen i grupper skje på grunnlag av arbeidets art o.l. Ved opptakelse av arbeidstakere i pensjonsordningen etter 1. april 1982 kan det ikke benyttes forskjellig pensjonsalder på grunn av kjønn.

For arbeidstakere med lavere pensjonsalder i tjenstepensjonsordningen enn i folketrygden kan folketrygdens pensjoner beregnes på grunnlag av opptjeningstid fram til pensjonsalderen i folketrygden. Dersom folketrygdens pensjoner beregnes på grunnlag av opptjeningstid fram til pensjonsalderen i tjenstepensjonsordningen, må dette skje for alle arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn i folketrygden.

Bokstav b).

Dersom normerte pensjonsgrunnlag benyttes, må grunnlaget ikke avvike mer fra den enkelte arbeidstakers lønn enn halvparten av folketrygdens grunnbeløp. Folketrygdens ytelser må beregnes på grunnlag av det normerte beløp. Normerte pensjonsgrunnlag må vurderes og eventuelt justeres minst hvert annet år.

Bokstav d).

Fradrag for grunnpensjon og tilleggspensjon fra folketrygden skal utgjøre så stor del av fullt fradrag som svarer til pensjonsgivende tjenestetid i forhold til full tjenestetid.

Bokstav e).

Det kan ikke tas hensyn til fremtidig lønnsutvikling på annen måte enn at folketrygden anslås på grunnlag av en prosentvis del av lønnen, lik prosent for all lønn opp til den lønn som multiplisert med prosentsatsen er lik 8 ganger folketrygdens grunnbeløp.

§ 7. Premiefond. Punkt 2.

Midlene i premiefond kan også nyttes til pensjon til arbeidstakere som på grunn av arbeidsudyktighet ikke er tatt opp i den faste tjenstepensjonsordningen og til pensjon til deres etterlatte, jfr. punkt 2 d).

Bestemmelsene i Reglens § 7, punkt 2, siste ledd er ikke til hinder for at premiefondets midler nyttes til finansiering av pensjoner som ytes for å oppnå mer nøyaktig tilpasning til folketrygdens ytelser enn det har vært mulig å foreta ved beregningen av årets premie for pensjonsordningen, jfr. § 6 og § 13, punkt 1, tredje ledd, bokstav a), begge med tilhørende forskrifter.

§ 11. Premier og tilskudd. Punkt 1.

Bestemmelsen i Reglens punkt 1, første punktum er ikke til hinder for at pensjonsordningen finansieres ved engangspremier for den forholdsmessige del av fastsatt pensjon som opptjenes i det enkelte år (jfr. bestemmelsen i § 13, punkt 1, annet ledd

og forskriftene til dette punkt), supplert med årets risikopremie for den til enhver tid udekkede del av fastsatt pensjon.

Premiebetalingen skal i alminnelighet skje på grunnlag av «nettosystemet», det vil si slik at det bare betales premie for de pensjonsytelser som kan påregnes å ville komme til utbetaling. Det kan likevel benyttes «bruttosystem» for så vidt angår slik nedsettelse av pensjonene som er omhandlet i femte avsnitt i forskriftene til § 13, punkt 1. Punkt 2 og 3.

Ved beregningen av de maksimale årlige tilskudd skal det legges til grunn det høyeste grunnbeløp som har vært gjeldende i regnskapsåret.

§ 12. Samordning med ytelser fra yrkesskadetrygd og krigspensjonering.

Ved sammenligningen av størrelsen av tjenestepensjoner og pensjoner fra personskadetrygd

som nevnt i samordningslovens kapittel IV, 16-18, skal størrelsen av tjenestepensjonen settes til et beløp lik summen av folketrygdens ytelser og suppleringspensjonen fra den private tjenestepensjonsordning.

Folketrygdens grunnpensjon regnes, ved anvendelse av bestemmelsen i første avsnitt, lik grunnbeløpet i folketrygden hvis ikke annet følger av bestemmelsene i den private tjenestepensjonsordning.

§ 13. Eiendomsrett til opptjent pensjon.

Punkt 1.

Det er et vilkår for å beregne opptjent pensjon etter bestemmelsene i Reglens § 13, punkt 1, annet ledd, at pensjonsordningen er finansiert ved engangspremier for den forholdsmessige del av fastsatt pensjon som opptjenes i det enkelte år, jfr. forskriftene til § 11, punkt 1.

Ved anvendelse av Reglens § 13, punkt 1, annet ledd kan det i stedet for det tidsrom medlemskapet i pensjonsordningen har vart, regnes med tjenestetid hos arbeidsgiveren.

Det er ikke noe i veien for at det ved forhøyelse av pensjonsbeløpene bare regnes med tjenestetid (medlemstid) etter at forhøyelsen har funnet sted.

Det er et vilkår for at ytelsene i tjenestepensjonsordningen skal kunne settes ned ved anvendelse av noen av bestemmelsene i Reglens § 13, punkt 1, tredje og fjerde ledd, at det er tatt forbehold om det i forsikringsavtalen eller i pensjonsordningens vedtekter. Slikt forbehold kan ikke få virkning for pensjoner som allerede er opptjent i pensjonsordningen på det tidspunkt forbeholdet blir tatt.

Ved anvendelse av bestemmelsene i bokstav a) er det en forutsetning at det bare tas hensyn til folketrygdpensjon opptjent ved arbeidsinntekt som er pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningen. Videre må angis når og hvordan pensjonen skal settes ned. Nedsettelse kan skje i følgende tilfelle:

1. Pensjon før 70 år kan settes ned når pensjonisten samtidig har rett til pensjon fra folketrygden.
2. Etterlattepensjon kan settes ned under hensyntagen til den gjenlevende ektefelles ervervsevne og ervervsmuligheter. Er det regnet med et ekstra pensjonstillegg til den etterlattes fylte 70 år for at tjenestepensjonsordningen skal kunne yte etterlattepensjon når folketrygdens pensjon settes ned eller faller bort på grunn av forventet ervervsinntekt, gjengifte eller av andre grunner, kan det ekstra pensjonstillegget settes ned eller falle bort i den utstrekning det ikke er nødvendig for å dekke manglende pensjon fra folketrygden.
3. Tjenestepensjon kan settes ned når den tilleggs pensjon fra folketrygden som det

skal tas hensyn til kan beregnes mer nøyaktig enn tidligere anslått. Nedsettelse som nevnt kan likevel ikke skje når pensjonen allerede er begynt å løpe.

4. Tjenestepensjon kan settes ned når den er fastsatt med utgangspunkt i bestemmelsen i siste punktum i forskriftene til § 6, punkt 1, bokstav a) og arbeidstaker på grunn av uførhet eller dødsfall godskrives pensjonspoeng i folketrygden for tiden etter den fastsatte pensjonsalder i tjenestepensjonsordningen.

Det er heller ikke noe i veien for at tjenestepensjon ved utbetaling settes ned i den utstrekning det fra lovfestet tjenestepensjonsordning eller tariffestet pensjonsordning utbetales pensjon som det ikke har vært mulig å ta nøyaktig hensyn til ved pensjonsfastsettelsen.

Pensjoner som ikke kommer til utbetaling på grunn av at det er tatt forbehold, godskrives premiefond eller pensjonsreguleringsfond.

Det er ikke adgang til å ta forbehold om å sette ned løpende pensjon når folketrygdens grunnbeløp forhøyes. Det samme gjelder opptjent pensjon for fratrudd arbeidstaker.

Punkt 3 og 4.

For arbeidstakere som er opptatt i tjenestepensjonsordningen før 1. juli 1968 kan premiereserven utbetales kontant til fratrudd arbeidstaker i den utstrekning det var adgang til det etter de bestemmelser som gjaldt for vedkommende pensjonsordning pr. 30. juni 1968.

Bestemmelsene i punkt 4 kan ikke komme til anvendelse for premiereserve en arbeidstaker har fått overført fra annen tjenestepensjonsordning.

§ 14. Opphør av tjenestepensjonsordningen.

Innstiller arbeidsgiveren helt eller delvis sin virksomhet, kan Forsikringsrådet gi pensjonsordningens styre en frist på ikke under 3 måneder til å overføre midlene til et livsforsikringsselskap til sikring av pensjonsrettigheter. Hvis fristen ikke overholdes, kan Forsikringsrådet tre i styrets sted og forlange midlene overført til sikring av pensjonsrett som nevnt i § 13.

§ 16. Overgangsregler.

Punkt 4.

Tjenestepensjonsordning som er opprettet før 1. januar 1967 behøver ikke oppta nye medlemmer etter nevnte dato. Dette gjelder uansett pensjonsordningens omfang og hvilke ytelser den gir. Ved opptakelse av nye medlemmer etter 1. juli 1968 kommer bestemmelsene i § 4 til anvendelse for den eller de grupper av arbeidstakere pensjonsordningen omfatter.

Arbeidstakere som er opptatt i vedkommende arbeidsgivers tjenestepensjonsordning før 1. januar 1967, eventuelt før 1. januar 1972 hvis nye medlemmer av samme arbeidstakergruppe opptas, kan også etter 1. januar 1972 sikres pensjoner etter en annen pensjonsplan enn den som gjelder for andre grupper av arbeidstakere som ikke omfattes av tjenestepensjonsordning opprettet før 1. januar 1967.

Punkt 6 og 7.

De supplerende pensjoner etter Reglens § 16, punkt 6, tredje ledd, må være sikret i en fast tjenestepensjonsordning eller i et suppleringsfond. Hvis pensjonene dekkes ved terminpremier, kan det til betaling av arbeidsgiveravgift til folketrygden ikke anvendes større beløp enn at midlene i premiefondet til enhver tid er tilstrekkelige til å sikre de supplerende pensjonsytelser.

Folketrygdens ytelser etter bestemmelsene i punkt 6, tredje ledd, og punkt 7, første ledd, skal minst utgjøre de pensjoner som beregnes på grunnlag av den fulle lønn i 1967 og grunnbeløp kr. 5.400. Arbeidstakere som vil få 40 års tjenestetid eller mer i bedriften, må tilregnes fulle supplerende pensjonsytelser.

3 FORSKRIFT AV 19. FEBRUAR 1993 NR 117 OM FORSIKRINGS- VIRKSOMHETSLOVENS ANVENDELSE PÅ PENSJONSKASSER OG PENSJONSFOND (PENSJONSKASSEFORSKRIFTEN)

Fastsatt av Finans- og tolldepartementet 19. februar 1993 med hjemmel i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet (forsikringsvirksomhetsloven) § 1-1 annet ledd, jf. kgl.res. 25. august 1989 nr. 825. Endret 30 juni 1994 nr. 664, 23 des 1994 nr. 1175, 28 des 1994 nr. 1181, 23 feb 1995 nr. 181, 23 april 1996 nr. 379, 21 mai 1996 nr. 504, 22 aug 1996 nr. 826, 23 april 1997 nr. 413.

Kap I. Om private pensjonskasser og private pensjonsfond

§ 1. Definisjoner

Med privat pensjonskasse menes her

- a) pensjonskasse opprettet som «Tjenstepensjonskasse etter skatteloven» i henhold til «Regler om private tjenstepensjonsordninger» fastsatt ved kgl.res. 28. juni 1968 med hjemmel i lov 18. august 1911 nr. 8 om skatt av formue og inntekt (skatteloven) § 44 første ledd bokstav k, eller
- b) annen pensjonskasse som etter sine vedtekter er forsikringsteknisk oppbygget og gir de forsikrede tilsagn om hvilke pensjoner de er berettiget til.

Med privat pensjonsfond menes her pensjonsfond opprettet i henhold til «Regler om private tjenstepensjonsordninger». Oppsamlingsfond i livsforsikringsselskap omfattes ikke.

Med foretaket en pensjonskasse er opprettet for menes her arbeidsgiver til medlemmene av pensjonskassen.

§ 2. Forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på private pensjonskasser

Bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven § 1-3, § 1-4, § 3-2, § 3-7, § 5-1 første ledd, § 5-2, § 6-1 første ledd, § 7-1, § 7-2 første og annet ledd, § 7-3, § 7-4, § 7-5, § 7-6 annet og fjerde ledd, § 7-7, § 7-8, § 7-9, § 7-10, § 8-1, § 8-2, § 8-4, § 8-5 første punktum, 8-7, 10-1 første ledd første punktum, 10-3 første og annet punktum, 14-1, 15-2 første, annet, fjerde og femte ledd og 15-4 får tilsvarende anvendelse på private pensjonskasser med de unntak og endringer som følger av bestemmelsene nedenfor. Videre får bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven kap. 11 tilsvarende anvendelse så langt de passer.

§ 3. Forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på private pensjonsfond

Bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven § 1-3, § 1-4, § 3-2 første ledd, § 5-1 første ledd, § 6-1 første ledd, § 7-4 annet ledd første punktum og 14-1 får tilsvarende anvendelse på private pensjonsfond med de unntak og endringer som følger av bestemmelsene nedenfor.

§ 4. Anvendelse av forskrifter etter forsikringsvirksomhetsloven

Forskrifter gitt med hjemmel i forsikringsvirksomhetsloven gjelder tilsvarende for private pensjonskasser og pensjonsfond når dette er bestemt i forskriften her.

§ 5. Vedtekter

Før en privat pensjonskasse kan begynne sin virksomhet, må dens vedtekter være godkjent av Kredittilsynet. Vedtektene kan ikke endres uten slik godkjennelse.

Vedtektene skal kunne anses som godkjent av Kredittilsynet dersom:

1. Foretaket som pensjonskassen er opprettet for og styret i pensjonskassen har undertegnet vedtekter for pensjonskassen som følger Kredittilsynets standardvedtekter,
2. dette bekreftes skriftlig av foretaket og styret og
3. to undertegnede eksemplarer av vedtektene og bekreftelsen er sendt Kredittilsynet.

Kredittilsynet returnerer ett eksemplar av vedtektene til pensjonskassen med påført bekreftelse på at de er godkjent. Finner Kredittilsynet likevel at vedtektene ikke er i samsvar med standardvedtektene skal Kredittilsynet sende melding om dette til pensjonskassen og foretaket som pensjonskassen er opprettet for. Blir vedtektene ikke rettet opp innen tre uker fra mottakelsen av meldingen skal Kredittilsynet om nødvendig sende melding til vedkommende ligningskontor om forholdet.

Vedtektene skal inneholde regler om garantifond i samsvar med forsikringsvirksomhetsloven § 4-2, og om i hvilken utstrekning det er adgang til å overføre midler til garantifondet, herunder overføring av andel av overskudd etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-1.

Vedtektene skal fastsette om den del av overskuddet i pensjonskassen som etter forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 skal tilfalle forsikringstakerne eller de berettigede til ytelsene, skal godskrives det foretak som pensjonskassen er opprettet for eller medlemmene. Overskudd som skal godskrives foretaket overføres til premiefondet. Overskudd som skal godskrives medlemmene overføres til pensjonsreguleringsfondet.

Første ledd gjelder tilsvarende for privat pensjonsfond.

§ 6. Styre og daglig leder

En privat pensjonskasse skal ha et styre på minst fire medlemmer. Minst to medlemmer med personlig vararepresentanter skal velges av og blant medlemmene av pensjonskassen med mindre noe annet i særlige tilfelle er godkjent av Kredittilsynet.

En privat pensjonskasse skal ha daglig leder som utpekes av styret med mindre annet er godkjent av Kredittilsynet.

Første ledd gjelder tilsvarende for privat pensjonsfond.

§ 7. Regnskapsførsel og revisjon

Foretaket som pensjonskassen er opprettet for skal oppnevne statsautorisert eller registrert revisor som reviderer regnskapet. Revidert årsregnskap for privat pensjonskasse skal sendes Kredittilsynet innen fem måneder etter regnskapsårets slutt på fastsatt skjema.

Sammen med regnskapet skal det gis melding om virksomheten i regnskapsåret. Kredittilsynet kan gi regler om hva meldingen skal inneholde.

Første ledd gjelder tilsvarende for privat pensjonsfond.

§ 8. Krav til ansvarlig kapital

Forsikringsvirksomhetsloven § 7-3 med forskrifter gjelder tilsvarende for privat pensjonskasse med de unntak som er fastsatt i denne paragraf.

En pensjonskasse med forvaltningskapital på mindre enn 10 mill. kroner skal innen 31. desember 1997 ha en kapitaldekning som til enhver tid utgjør minst 10 pst. av beregningsgrunnlag som fastsatt i forskrift 22. oktober 1990 nr. 875 § 4.

De overgangsbestemmelser som er fastsatt for forsikringsselskaper, jf. forskrift 1. juni 1990 nr. 435 om beregning av ansvarlig kapital for finansinstitusjoner og forskrift 22. oktober 1990 nr. 875 om minstekrav til kapitaldekning i finansinstitusjoner, gjelder tilsvarende.

1) For å kunne drive virksomhet, skal en pensjonskasse ha innbetalt ansvarlig kapital som kan godkjennes som kjernekapital i henhold til forskrift 1. juni 1990 nr. 435 om beregning av ansvarlig kapital på minst 200.000 kroner. § 7 bokstavene e og f i forskriften nevnt i foregående punktum får ikke anvendelse for pensjonskasse som har vedtektsfestet at den ikke kan innhente ansvarlig kapital fra andre enn foretaket eller kommunen den er opprettet for.

Regelen i forskrift 8. september 1989 nr. 931 om minstekrav til egenkapitalen for norske forsikringsselskaper § 5 om regulering anvendes første gang 31. desember 1996.

0 Endret ved forskrifter 23 des 1994 nr. 1175, 28 des 1994 nr. 1181, 23 feb 1995 nr. 181, 23 april 1996 nr. 379.

1 Kredittilsynet kan gi overgangsregler.

§ 9. Kapitalforvaltning

Forsikringsvirksomhetslovens § 7-4 første og tredje ledd gjelder tilsvarende for private pensjonskasser. Dessuten gjelder følgende bestemmelser:

1. Forskrift 23. april 1997 nr. 377 om forsikringsselskapers kapitalforvaltning § 4, § 5 annet og tredje ledd, § 7 første til og med fjerde ledd og 13 gjelder tilsvarende.
2. Pensjonskassen kan ikke eie aksjer, eierandeler eller andre former for ansvarlig kapital i foretaket den er opprettet for.
3. Pensjonskassens beholdning av andre verdipapirer utstedt av foretaket den er opprettet for, samt lån til foretaket, eller garanti for lån til foretaket, skal ikke overstige 20 pst. av pensjonskassens midler (forvaltningskapitalen).
Med lån forstås også innskudd dersom foretaket pensjonskassen er opprettet for er en bank. Plasseringene som nevnt i første punktum må være sikret med pant innenfor 50 pst. av forsvarlig verdi av pantet. Regelen i tredje punktum gjelder ikke innskudd i bank og lån med såkalt negativ pantsettelsesklausul. Begrensningene i første til tredje punktum gjelder samlet (konsolidert) for alle foretak i samme konsern.
4. Pensjonskassens plassering som nevnt i punkt 3 ovenfor og plassering i fast eiendom som leies eller på annen måte brukes av det foretaket som pensjonskassen er opprettet for eller annet foretak i samme konsern, må samlet ikke overstige 35 pst. av forvaltningskapitalen.

Denne paragraf er ikke til hinder for at avtale om utlån og/ eller garantier inngått før forskriftens ikrafttreden videreføres innenfor de vilkår avtalene er inngått på. En pensjonskasses plasseringer skal for øvrig være i samsvar med denne paragraf innen 1. juli 1994. Kredittilsynet kan i særlige tilfelle dispensere fra denne frist.

Kredittilsynet kan fastsette nærmere regler for pensjonskassenes plasseringer.

Kredittilsynet kan fastsette regler for kapitalforvaltningen i private pensjonsfond.

0 Endret ved forskrift 30 juni 1994 nr. 664, 23 april 1997 nr. 413.

§ 10. Fordeling av kostnader, tap, inntekter, fond mv

Har en privat pensjonskasse overtatt kollektiv pensjonsforsikring for ansatte i flere foretak, skal medlemmene inndeles slik at det dannes en gruppe for hvert enkelt foretak som har kollektiv pensjonsforsikring i pensjonskassen.

Forskrift 21. november 1989 nr. 1167 om fordeling av kostnader, tap, inntekter, fond mv. gjelder tilsvarende for fordeling mellom gruppene så langt den passer.

§ 11. Premier

Før en privat pensjonskasse kan begynne sin virksomhet, må premietariffen (beregningsgrunnlaget) være godkjent av Kredittilsynet. Premietariffen kan ikke endres uten slik godkjennelse.

§ 12. Overføring av oppsamlede midler

Regler om rett til overføring av en privat pensjonskasses midler til annen pensjonsinstitusjon og regler for gjennomføringen er fastsatt i forskrift 27. november 1991 nr. 757 om overføring av oppsamlede midler mv.

§ 13. Forvaltning og bruk av midler i premie- og pensjonsreguleringsfond

Forskrift 21. november 1989 nr. 1170 om forvaltning og bruk av midler i premie- og pensjonsreguleringsfond gjelder tilsvarende når den kollektive pensjonsforsikring er etablert i privat pensjonskasse.

§ 14. Kontoføring og kontoutskrift

Forsikringsvirksomhetsloven § 7-10 får tilsvarende anvendelse på privat pensjonskasse som har overtatt pensjonsforsikring for ansatte i flere foretak.

Pensjonskassen skal opprette og føre konto for hvert foretak. Kontoen skal vise fordelingen mellom foretakene av overskudd som er konstatert på grunnlag av sist foretatte forsikringstekniske oppgjør i pensjonskassen. Forøvrig gjelder forskrift fastsatt i medhold av forsikringsvirksomhetsloven § 7-10 tilsvarende så langt den passer.

0 Endret ved forskrift 21 mai 1996 nr. 504.

§ 15. Overskudd

Har privat pensjonskasse overtatt kollektiv pensjonsforsikring for flere foretak, gjelder forsikringsvirksomhetsloven § 8-1 tredje ledd, og forskrift 1. juni 1990 nr. 430 om overskudd i livsforsikring tilsvarende så langt den passer.

Privat pensjonskasse som i henhold til sine vedtekter kan sikre rettigheter for fratrådte arbeidstakere, skal tilføre overskudd som oppstår som følge av at rettighetenes kapitalverdi befinner seg i pensjonskassen, til de fratrådte arbeidstakeres fripoliser.

§ 16. Forsikringsfond

I en privat pensjonskasse skal forsikringsfondet beregnes etter bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven § 8-2. Beregningsgrunnlaget skal inkludere midler til

dekning av administrasjonsutgifter som etter vedtektene skal belastes pensjonskassen. I forsikringsfondet inngår videre overskudd som er oppsamlet i tiden etter sist foretatte forsikringstekniske oppgjør.

Det skal benyttes samme beregningsgrunnlag ved beregning av premien og forsikringsfondet.

§ 17. Sikkerhetsfond

Forskrift 29. november 1990 nr. 941 om sikkerhetsfond i livsforsikring gjelder tilsvarende for privat pensjonskasse.

§ 18. Aktuar

Privat pensjonskasse skal ha aktuar godkjent av Kredittilsynet. Forskrift 1. juni 1990 nr. 434 om aktuar Kap. 1 Om aktuar i livsforsikringsselskap, gjelder tilsvarende for privat pensjonskasse så langt den passer og med følgende overgangsregler:

1. Det skal innen tre måneder fra tidspunktet for forskriftens ikrafttreden gis slik melding som nevnt i § 10 i forskriften til forsikringsvirksomhetsloven § 8-7 når et konsulentfirma før ikrafttreden er godkjent som aktuar for en privat pensjonskasse.

Pensjonskassen har ansvaret for å bringe på det rene om slik melding er gitt og om nødvendig søke om godkjenning for ny aktuar.

2. For aktuar som før ikrafttreden av forskriften her er godkjent for en pensjonskasse og er fylt 65 år, faller godkjenningen bort når aktuaren fyller 73 år.

§ 19. Avvikling av pensjonskasse

Før en privat pensjonskasse avvikles, skal sluttregnskap forelegges Kredittilsynet til godkjenning sammen med beregning av medlemmenes rettigheter ved opphøret.

Ved avvikling av privat pensjonskasse skal forsikringsbestanden overføres til forsikringsselskap eller annen pensjonskasse etter bestemmelsene som nevnt i § 12.

Kredittilsynet kan gi nærmere regler om avvikling av private pensjonskasser.

§ 20. Underdekning i pensjonskassen

Finansdepartementet kan i særlige tilfelle og for en tidsbegrenset periode samtykke i at en privat pensjonskasse kan ha lavere forsikringstekniske avsetninger og/eller lavere kapitaldekning enn fastsatt i forskriften her.

Viser et forsikringsteknisk oppgjør i privat pensjonskasse at det ikke er dekning for de forsikringsmessige forpliktelser, eller at andre kapitalkrav ikke er oppfylt, skal styret og foretaket umiddelbart legge frem en plan for Kredittilsynet for hvordan økonomisk balanse kan oppnås.

Blir slik plan ikke lagt frem, godkjent eller fulgt, skal Kredittilsynet sørge for at pensjonskassen blir avviklet. Bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven kap. 11 gjelder tilsvarende så langt de passer.

Kap II. Om kommunale pensjonskasser og pensjonsfond

§ 21. Definisjon

Med kommunal pensjonskasse menes her

- a) pensjonskasse opprettet av kommune, fylkeskommune eller kommunal, interkommunal eller fylkeskommunal bedrift og institusjon, eller

- b) pensjonskasse opprettet av ikke skattepliktig bedrift eller institusjon hvor ledelsen tilligger kommune eller fylkeskommune eller som ledes av styre, råd eller nemnd valgt av myndighet i kommune eller fylkeskommune.

Med kommunalt pensjonsfond menes pensjonsfond opprettet av kommune, fylkeskommune og annen bedrift eller institusjon som nevnt i første ledd.

§ 22. Forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på kommunale pensjonskasser

Bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven § 1-3, § 1-4, § 3-2, § 3-7, § 5-1 første ledd, § 5-2, § 6-1 første ledd, § 7-1, § 7-2 første og annet ledd, § 7-3, § 7-4, § 7-5, § 7-6 annet og fjerde ledd, § 7-7, § 7-8, § 7-9, § 7-10, § 8-1, § 8-2, § 8-4, § 8-5 første punktum, 8-7, 10-1 første ledd første punktum, 10-3 første og annet punktum, 14-1, 15-2 første, annet, fjerde og femte ledd og 15-4 får tilsvarende anvendelse på kommunale pensjonskasser med de unntak og endringer som følger av bestemmelsene nedenfor. Bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven kap. 11 får tilsvarende anvendelse så langt de passer.

§ 23. Forsikringsvirksomhetsloven og denne forskrifts anvendelse på kommunale pensjonsfond

Bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven § 1-3, § 1-4, § 3-2 første ledd, § 5-1 første ledd, § 6-1 første ledd, § 7-4 annet ledd første punktum og 14-1 får tilsvarende anvendelse på kommunalt pensjonsfond med de unntak og endringer som følger av bestemmelsene nedenfor.

Forskriftens § 4, § 5 første ledd, § 6 første ledd og § 9 siste ledd gjelder tilsvarende for kommunale pensjonsfond.

§ 24. Anvendelse av forskriftens kap I for kommunale pensjonskasser

Følgende bestemmelser i denne forskrift gjelder tilsvarende for kommunale pensjonskasser:

- § 4 Anvendelse av forskrifter etter forsikringsvirksomhetsloven
- § 5 Vedtekter
- § 6 Styre og daglig leder
- § 8 Krav til ansvarlig kapital
- § 9 Kapitalforvaltning
- § 10 Fordeling av kostnader, tap, inntekter, fond m.v.
- § 12 Overføring av oppsamlede midler
- § 17 Sikkerhetsfond
- § 18 Aktuar.

§ 25. Premietariff

Før en kommunal pensjonskasse kan begynne sin virksomhet, må premietariffen (beregningsgrunnlaget) være godkjent av Kredittilsynet. Med premietariff menes her den fullstendige metode for premiefastsettelse. I tilfelle premietariffen gjør det nødvendig, kan Kredittilsynet også godkjenne andre beregningsprinsipper, jf. § 28. Premietariffen kan ikke endres uten slik godkjenning.

§ 26. Regnskapsførsel og revisjon

Regnskapet skal revideres av statsautorisert eller registrert revisor eller av kommune- eller fylkesrevisjonen. Revidert årsregnskap for kommunal pensjonskasse skal sendes Kredittilsynet innen fem måneder etter regnskapsårets slutt på fastsatt skjema.

Sammen med regnskapet skal det gis melding om virksomheten i regnskapsåret. Kredittilsynet kan gi regler om hva meldingen skal inneholde.

Første ledd gjelder tilsvarende for kommunalt pensjonsfond.

§ 27. Kontoføring og overskudd

Dersom kommunal pensjonskasse har overtatt pensjonsforsikring for ansatte i flere enheter som nevnt i § 21, gjelder § 14 tilsvarende medmindre det i forbindelse med godkjenning av premietariff er godkjent at kontoføring kan unnlates.

Bestemmelsen i § 15 gjelder tilsvarende dersom kommunal pensjonskasse har overtatt pensjonsforsikring for ansatte i flere enheter som nevnt i § 21, medmindre det i forbindelse med godkjenning av premietariff er godkjent at det ikke skal foretas overskuddsfordeling.

For kommunal pensjonskasse som i henhold til sine vedtekter sikrer fratrådte arbeidstakere rettigheter beregnet etter tilsvarende forsikringstekniske prinsipper som i private pensjonsordninger, gjelder § 15 annet ledd tilsvarende så langt den passer.

§ 28. Forsikringsfond

Forskriftens § 16 får tilsvarende anvendelse på kommunal pensjonskasse såfremt ikke annet følger av den godkjente premietariff eller godkjent plan etter forskriftens § 28A.

Ved det forsikringstekniske oppgjøret skal pensjonskassens dekningsgrad beregnes som forholdet, angitt i prosent, mellom pensjonskassens forsikringsfond og en premiereserve beregnet som kapitalverdien av pensjonskassens påløpte pensjonsforpliktelser. En pensjonskasse er i forsikringsteknisk balanse når dekningsgraden er 100 prosent.

0 Endret ved forskrift 21 mai 1996 nr. 504.

§ 28A. Underdekning i pensjonskassen

Finansdepartementet kan i særlige tilfelle og for en tidsbegrenset periode samtykke i at en kommunal pensjonskasse kan ha lavere kapitaldekning enn fastsatt i forskriften her.

Viser et forsikringsteknisk oppgjør i en kommunal pensjonskasse at dekningsgraden er mellom 95 og 100 prosent, skal dekningsgraden økes med minst 1,5 prosentenheter pr. år.

Viser et forsikringsteknisk oppgjør i en kommunal pensjonskasse at dekningsgraden er 95 prosent eller lavere, skal dekningsgraden økes med minst 1,5 prosentenheter pr. år, og forsikringsteknisk balanse skal oppnås over en periode som ikke kan overstige 25 år. Pensjonskassens styre og kommunen skal umiddelbart legge frem en plan for Kredittilsynet for hvordan pensjonskassen kan oppnå forsikringsteknisk balanse. Kredittilsynet fastsetter en plan innenfor de begrensninger som er fastsatt i første punktum. Annet punktum gjelder tilsvarende dersom pensjonskassen ikke oppfyller andre kapitalkrav.

Dersom plan som nevnt i tredje ledd ikke blir lagt frem, godkjent eller fulgt, skal Kredittilsynet sørge for at pensjonskassen blir avviklet. Bestemmelsene i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 11 gjelder tilsvarende så langt de passer.

0 Tilføyd ved forskrift 21 mai 1996 nr. 504.

§ 29. Avvikling av pensjonskasse

Før en kommunal pensjonskasse avvikles, skal sluttregnskap forelegges Kredittilsynet til godkjenning sammen med beregning av medlemmenes rettigheter i den utstrekning rettighetene helt eller delvis beregnes etter forsikringstekniske prinsipper.

Kredittilsynet kan gi nærmere regler om avvikling av kommunale pensjonskasser.

0 Endret ved forskrift 21 mai 1996 nr. 504.

Kap III. Avsluttende bestemmelser

§ 30. Inndeling av pensjonskasser og pensjonsfond

Kredittilsynet avgjør i tvilstilfelle om en pensjonskasse skal anses som kommunal eller privat. Tilsvarende gjelder for pensjonsfond.

§ 31. Straffebestemmelser

Forsikringsvirksomhetsloven § 14-1 gjelder tilsvarende for tillits- eller tjenestemann i pensjonskasse og pensjonsfond.

§ 32. Ikrafttreden

Forskriften trer i kraft 1. juli 1993.

§ 33. Overgangsregler

Privat pensjonskasse som er stiftet før forskriftens ikrafttreden og som ikke har vedtekter som er godkjent av Kredittilsynet, skal registreres i Kredittilsynet innen 1. januar 1994.

Kommunal pensjonskasse skal innen 1. januar 1994 forelegge sitt regelverk for Kredittilsynet til godkjenning med mindre regelverket i sin helhet tidligere er godkjent av Kredittilsynet (Forsikringsrådet). I forbindelse med godkjenningen fastsetter Kredittilsynet i tilfelle tidspunktet for ikrafttreden av endringer i regelverket.

Kommunal pensjonskasse skal forelegge et forsikringsteknisk oppgjør sammen med første årsregnskap som forelegges Kredittilsynet etter denne forskrift, såfremt Kredittilsynet ikke fastsetter et senere tidspunkt.

Kreves myndighetenes godkjenning av endringer som er nødvendige på grunn av forskriftens bestemmelser, må søknad være sendt innen 1. juni 1995.

For bestemmelsene i § 8 og § 9 om ansvarlig kapital og kapitalforvaltning, samt § 18 om aktuar, gjelder de særskilte overgangsregler som der er fastsatt.

1) Pensjonskasse kan for skatteåret 1995 og 1996 foreta tilleggsavsetninger i forsikringsfondet etter tilsvarende regler som fastsatt for livsforsikringsselskaper i medhold av forsikringsvirksomhetsloven § 8-2. Kredittilsynet kan gi utfyllende bestemmelser om slike tilleggsavsetninger.

Søknad etter forskriftens § 28A tredje ledd må sendes Kredittilsynet innen 1. oktober 1996. Søknaden skal ta utgangspunkt i pensjonskassens dekningsgrad pr. 31. desember 1995. Pensjonskassens dekningsgrad pr. 31. desember 1996 må være minst like høy som dekningsgraden pr. 31. desember 1995. I slike tilfeller kan den opptrappingsperiode som ut fra dekningsgraden pr. 31. desember 1995 følger av begrensningene i § 28A tredje ledd første punktum, ikke øke.

0 Endret ved forskrifter 3 feb 1995 nr. 181, 23 april 1996 nr. 379, 21 mai 1996 nr. 504, 22 aug 1996 nr. 826.

1 Kredittilsynet kan gi overgangsregler.

4 FORSKRIFT AV 27. NOVEMBER 1991 NR 757 OM RETT TIL OVERFØRING AV OPPSAMLEDE MIDLER KNYTTET TIL KOLLEKTIV ELLER INDIVIDUELL LIVS- ELLER PENSJONS-FORSIKRING (FLYTTEFORSKRIFTEN)

Fastsatt av Finans- og tolldepartementet 27. november 1991 med hjemmel i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet § 7-8, tredje ledd, jfr. § 1-1 annet ledd, og lov 10. juni 1988 nr. 40 om finansieringsvirksomhet og finansinstitusjoner § 2-13. Endret 23 des 1993 nr. 1246, 25 jan 1995 nr. 83, 20 des 1996 nr. 1252, 25 sep 1997 nr. 1026.

Del I. Felles bestemmelser

Kap. 1. Almennelige bestemmelser

§ 1-1. Anvendelsesområde

Denne forskrift gjelder overføring av oppsamlede midler knyttet til kollektiv eller individuell livs- eller pensjonsforsikring som følge av flytting av forsikringen til annet forsikringselskap eller pensjonskasse, jf. forsikringsvirksomhetsloven § 7-8 første og annet ledd, jf. § 1-1 annet ledd.

§ 1-2. Overføring innen samme forsikringselskap eller Pensjonskasse

Ved overføring av midler mellom to regnskaps- eller bonusgrupper innenfor samme forsikringselskap eller pensjonskasse gjelder bestemmelsene i forskriften her med unntak av bestemmelser om oppgjørsfrist.

§ 1-3. Unntak fra bestemmelsene i forskriften

Kredittilsynet kan i særlige tilfelle, og bare når dette er uten prinsipiell betydning og for øvrig er ubetydelig, gjøre unntak fra bestemmelsene om overføring i denne forskrift og kan sette vilkår for slikt unntak.

§ 1-4. Forsikringsvilkår og vedtekter

Livs- og pensjonsforsikringselskapene skal sørge for at forsikringsvilkårene blir endret slik at det fremgår at en forsikring kan sies opp for overføring av midler knyttet til forsikringen til annet forsikringselskap eller pensjonskasse. Det skal også fremgå hvordan dette skal gjøres.

Bestemmelser om opphør og hva som i tilfelle skal foretas med en pensjonskasses midler skal fremgå av pensjonskassens vedtekter.

§ 1-5. 1) Dekning av utgifter

Avgivende forsikringsselskap eller pensjonskasse kan beregne et rimelig gebyr til dekning av utgifter ved overføringen.

Gebynet fastsettes under hensyn til omkostninger som skal være dekket gjennom de omkostningselementer det tidligere er tatt hensyn til ved beregning av premien for pensjonsordningen.

Gebynet skal inngå som en del av premietariffen (beregningsgrunnlaget) og meldes til Kredittilsynet.

Gebynet kan under ingen omstendigheter settes høyere enn 200,- kroner ved flytting av en individuell kontrakt eller 5.000,- kroner ved flytting av en kollektiv pensjonsforsikringskontrakt (tjenestepensjonsforsikring). Beløpet inkluderer ikke kostnad ved eventuell helsebedømmelse.

Selskapet kan ikke kreve dekning av kostnader knyttet til overføringen av en forsikring utover det som fremgår av denne paragraf.

0 Endret ved forskrift 25 jan 1995 nr. 83.

1 § 1-5 femte ledd gjelder ikke for inngåtte kontrakter pr. 25 jan 1995 hvor det i kontrakten med kunden er angitt at forsikringsselskapet har rett til å belaste opphørskostnader utover forskriftens maksimalgebyrer, jf. endringsforskrift 25 jan 1995 nr. 83 romertall II annet ledd.

§ 1-6. Kursreserve

Ved overføringer av premiereserve og overskudd knyttet til en forsikringskontrakt overføres også den andel av selskapets kursreserve som er knyttet til kontrakten i henhold til lovens § 8-1 første og tredje ledd og forskrift gitt i medhold av tredje ledd.

§ 1-7. Tilleggsavsetning til forsikringsfondet

Ved overføring av premiereserve og overskudd knyttet til en forsikringskontrakt overføres også den andel av selskapets tilleggsavsetning til forsikringsfondet som er knyttet til kontrakten i henhold til kontoutskriften for siste regnskapsår. Forskrift 1. juni 1990 nr. 430 om overskudd i livsforsikring § 9 gjelder tilsvarende ved overføring av andel av tilleggsavsetning.

Del I. Kollektiv pensjonsforsikring (inkl. pensjonskasse)

Kap. 2. Almennelige bestemmelser

§ 2-1. Anvendelsesområde

Disse bestemmelser gjelder overføring av midler som er knyttet til kollektiv pensjonsforsikring i en pensjonsinnretning til kollektiv pensjonsforsikring i en annen pensjonsinnretning.

§ 2-2. Definisjoner

1. Med selskap menes her livsforsikringsselskap.
2. Med pensjonskasse menes her pensjonskasse som driver virksomhet i samsvar med lovens § 1-1.
3. Med pensjonsinnretning menes her selskap og pensjonskasse.
4. Med privat kollektiv pensjonsforsikring menes her kollektiv pensjonsforsikring i selskap når denne ikke er kommunal pensjonsforsikring.
5. Med privat pensjonskasse menes her pensjonskasse som ikke er kommunal pensjonskasse.
6. Med privat pensjonsordning menes her privat kollektiv pensjonsforsikring og privat pensjonskasse.
7. Med tjenestepensjonsforsikring etter skatteloven menes her kollektiv pensjonsforsikring som omfattes av skatteloven § 44 første ledd bokstav k.
8. Med tjenestepensjonskasse etter skatteloven menes her pensjonskasse som omfattes av skatteloven § 44 første ledd bokstav k.
9. Med tjenestepensjonsordning etter skatteloven menes her tjenestepensjonskasse og tjenestepensjonsforsikring etter skatteloven.
10. Med kommunal pensjonsforsikring menes her kollektiv pensjonsforsikring som er tegnet i selskap av kommune, fylkeskommune eller kommunal, interkommunal eller fylkeskommunal bedrift eller institusjon. Videre menes slik forsikring tegnet av ikke skattepliktig bedrift eller institusjon hvor ledelsen tilligger kommune eller fylkeskommune eller som ledes av styre, råd eller nemnd valgt av myndighet i kommune eller fylkeskommune.
11. Med kommunal pensjonskasse menes her pensjonskasse opprettet av kommune, fylkeskommune eller annen bedrift eller institusjon som nevnt i pkt. 10 ovenfor.
12. Med kommunal pensjonsordning menes her kommunal pensjonskasse og kommunal pensjonsforsikring.
13. Med forsikringstaker menes her arbeidsgiver, herunder kommune eller fylkeskommune mv., som har tegnet kollektiv pensjonsforsikring i selskap eller opprettet pensjonskasse.
14. Med regelverket for pensjonsordningen menes her:
 - alminnelige forsikringsvilkår, overenskomst (avtale), vedtekter eller andre vilkår som er fastsatt for kollektiv pensjonsforsikring.
 - vedtekter for pensjonskasse.
15. Med medlemmer av en kollektiv pensjonsordning menes her 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.
16. Med de forsikrede menes her pensjonsordningens medlemmer, samt deres ektefeller og barn når de er sikret eller mottar pensjon etter regelverket for ordningen.
17. Med pensjonist menes her forsikret under pensjonsordningen som mottar løpende pensjon.
18. Med opptjente ytelser menes her de pensjonsrettigheter som er sikret i pensjonsinnretningen ved de premier som er innbetalt frem til et gitt tidspunkt.

§ 2-3. Inndeling mellom privat og kommunal pensjonsordning

Kredittilsynet avgjør i tvilstilfelle om en pensjonsordning skal anses som privat eller kommunal.

Kap. 3. Overføring av midler knyttet til privat kollektiv pensjonsforsikring til annen privat pensjonsinnretning

1. Betingelser for retten til overføring

§ 3-1. Overføring i ordinære tilfelle

Overføring av midler knyttet til tjenstepensjonsforsikring etter skatteloven kan bare foretas til tjenstepensjonsordning etter skatteloven.

Midler knyttet til annen privat kollektiv pensjonsforsikring kan bare overføres til privat kollektiv pensjonsordning som ikke er opprettet som tjenstepensjonsordning etter skatteloven.

§ 3-2. De forsikredes rettigheter

En overføring av midler må ikke medføre reduksjon i forsikredes opptjente ytelser eller premiereserve. Hvis ytelser av samme art ikke er direkte sammenliknbare, skal det skje en sammenlikning ved hjelp av avgivende selskaps beregningsgrunnlag og for den enkelte ytelse.

§ 3-3. Fastsetting av ytelsene

Den enkelte ytelse skal etter overføringen fastsettes etter den pensjonsplan som gjelder i pensjonsordningen i den nye pensjonsinnretning, men slik at ytelsen ikke blir lavere enn det som er bestemt i § 3-2.

Pensjonister skal i den nye ordning sikres pensjonsytelser som minst tilsvarende pensjonsytelsene i den gamle ordning på overføringstidspunktet, inklusive tildelt bonus, som er sikret ved avsetninger i det avgivende selskap, men eksklusive andre tillegg.

§ 3-4. Informasjon

De forsikrede eller deres representanter skal forelegges detaljert informasjon om virkningene av overføringene, herunder om virkningene av et eventuelt nytt beregningsgrunnlag og om eventuelle nye prinsipper for regulering av løpende pensjoner. Opplysninger skal gis selv om tilsvarende endringer kunne ha vært foretatt ved endring av den tidligere pensjonsforsikring.

Når arbeidstakerne betaler innskudd til pensjonsordningen, skal informasjon også omhandle overføringens virkning på de rettigheter som er sikret ved slike innskudd.

Ansvar for at tilstrekkelig informasjon er gitt, påhviler forsikringstakeren.

Avgivende selskap og den nye pensjonsinnretning plikter å påse at forsikringstakerens informasjon er korrekt og utfyllende.

Kan det senere godtgjøres at de forsikredes uttalelse er gitt på bakgrunn av mangelfull informasjon, skal saken på ny tas opp med de forsikrede etter bestemmelsene i § 3-2, § 3-5 og § 3-6.

Spørsmålet om informasjonen har vært mangelfull kan forelegges Kredittilsynet til avgjørelse.

§ 3-5. Aktive arbeidstakeres og pensjonisters uttalelsesrett

En overføring av midler kan ikke gjennomføres uten at arbeidstakere og pensjonister har hatt anledning til å uttale seg.

(De lokale) arbeidstakerorganisasjonene kan uttale seg på sine medlemmers vegne med mindre arbeidstakerne har oppnevnt et utvalg som skal representere dem.

Bestemmelser i tariffavtale går foran bestemmelsene i denne paragraf.

§ 3-6. Fratrådte arbeidstakere

Overføring av midler knyttet til pensjonsrettigheter for fratrådt arbeidstaker, kan bare foretas etter vedkommendes eget ønske.

For fratrådte arbeidstakere med fripoliserettigheter gjelder for øvrig reglene i Kap. 6.

§ 3-7. Deling av forsikring

Overføring må skje for alle forsikrede, unntatt fripolisehavere, som er knyttet til forsikringen.

Det er ikke adgang til å skille mellom enkelte grupper av arbeidstakere innen et foretak. Når forsikringen omfatter flere foretak kan det likevel foretas overføring for de arbeidstakere som er tilsluttet ett eller flere av foretakene.

Alders- og etterlattepensjonister kan holdes tilbake i den tidligere forsikringen selv om de aktive og uførepensjonistene overføres til ny forsikring.

Annen oppdeling av forsikringsbestanden kan ikke foretas.

2. Gjennomføringen

§ 3-8. Oppgjørsfrist

Fristen for å overføre midlene er to måneder. Dersom overføringen gjelder en kollektiv forsikringskontrakt med et beløp på 10 millioner kroner eller mer, er fristen:

1. Fire måneder for kontrakt med beløp på inntil 50 millioner kroner,
2. seks måneder for kontrakt med beløp på inntil 200 millioner kroner,
3. åtte måneder for kontrakt med beløp på 200 millioner kroner eller mer.

Fristen løper fra det tidspunkt oppsigelsen er kommet frem til selskapet. Overføring av midlene skal tidligst skje fra det tidspunkt forsikringen som skal overføres opphører for de forsikrede. For øvrig kan oppgjørsform og frister avtales mellom forsikringstaker, det avgivende selskap og den nye pensjonsinnretning såfremt de øvrige forsikringstakerne i selskapet ikke belastes og sikkerheten for samtlige forsikredes ytelser ikke berøres.

Fristene som nevnt i første ledd nr. 1-3, kan forlenges dersom forsikringsselskap og forsikringstaker avtaler fristforlengelse etter at forsikringstaker har meldt overføring av forsikringsmidlene. Fristforlengelse kan også avtales ved inngåelse av avtale om livsforsikring med investeringsvalg på samme vilkår som gjelder for forsikringsselskapets avtale med forvaltningsselskapet om forlenget innløsnings-

frist eller suspensjon av innløsningsrett etter lov 12. juni 1981 nr. 52 om verdipapirfond § 6-8 og § 6-9.

Hvis det foretas et midlertidig oppgjør, skal det avtales hvordan og med hvilken frist sluttoppgjør skal foretas.

0 Endret ved forskrifter 25 jan 1995 nr. 83, 20 des 1996 nr. 1252.

§ 3-9. (Opphevet ved forskrift 23 des 1993 nr. 1246.)

§ 3-10. Beregning av midler som skal overføres.

Ved beregning av de midler som er knyttet til forsikringskontrakten, tas det utgangspunkt i kontoutskriften for siste regnskapsår. Det skal også tas hensyn til endringer frem til oppgjørstidspunktet.

§ 3-11. Midler i premiefond og pensjonsreguleringsfond

Det er gitt egne bestemmelser om forvaltning av midler i premie- og pensjonsreguleringsfond i medhold av lovens § 7-9.

§ 3-12. Premiereserve

Premiereserve for opptjente pensjonsrettigheter etter avgivende selskaps beregningsgrunnlag overføres til mottakende pensjonsinnretning. Det samme gjelder kontraktens andel av tilleggsavsetning i forsikringsfondet i avgivende selskap.

Det overføres bare premiereserve for de forsikrede som omfattes av overføringen.

Hvis den overførte premiereserve er større enn premiereserven etter mottakende pensjonsinnretnings beregningsgrunnlag, skal det overskytende benyttes til å øke pensjonsbeløpene.

Hvis den overførte premiereserve ikke er tilstrekkelig til å dekke nødvendig reserve, anvendes først den overførte andel av tilleggsavsetning til forsikringsfondet i avgivende selskap og dernest disponible midler i premiefond, herunder overskudd som skal tilføres premiefondet, samt andel av kursreserve. Er det overførte beløp ikke tilstrekkelig til dekning av den manglende premiereserve, skal differansen opp til full premiereserve i den nye pensjonsordning dekkes ved direkte innbetalinger fra forsikringstaker.

Den del av den overførte andel av tilleggsavsetning til forsikringsfondet som ikke medgår til å dekke nødvendig reserve i mottakende selskap skal tilføres forsikringstakers andel av det mottakende selskaps tilleggsavsetning. Dersom midlene overføres til pensjonskasse, skal det overskytende tilføres pensjonskassens premiereserve.

Kredittilsynet fastsetter nærmere regler om anvendelsen av overført andel av kursreserve i mottakende selskap.

§ 3-13. Overskudd mv.

Den enkelte kontrakts andel av overskuddet etter lovens § 8-1 med forskrift skal overføres til den nye pensjonsinnretning. Det samme gjelder kontraktens andel av avgivende selskaps kursreserve.

Den andel av overskuddet som tilsvarer bonustillegg til løpende pensjoner for pensjonister som ikke skal overføres, skal tilbakeholdes. Overskuddet skal anvendes til å opprettholde de løpende bonusytelser, jf. § 3-3 annet ledd.

Overskudd som senere oppstår i avgivende selskap på midler tilknyttet disse pensjonisters rettigheter, anvendes som bestemt i avtalen om kollektiv pensjonsforsikring, jf. forsikringsavtaleloven § 19-2 annet ledd.

§ 3-14. Overgangsregler

Når en kollektiv pensjonsforsikring er opphørt før ikrafttredelsestidspunktet for forskriften her i forbindelse med at forsikringen er overført til nytt forsikringsselskap eller pensjonskasse, kan samtlige midler for de av de forsikrede som fremdeles er aktive arbeidstakere i det foretak de var ansatt i da opphøret fant sted, overføres til den nye pensjonsinnretning. Tilsvarende gjelder pensjonsordning opphørt ved fusjon.

§ 3-5. gjelder tilsvarende for arbeidstakerne nevnt i første ledd.

Kap. 4. Overføring av midler i privat pensjonskasse til privat kollektiv pensjonsforsikring

§ 4-1. Betingelser for retten til overføring

§ 3-1 t.o.m. 3-4 og § 3-7 gjelder tilsvarende for rett til overføring fra pensjonskasse til selskap.

En pensjonist skal etter overføringen ikke ha utbetalt mindre enn den løpende pensjon på overføringstidspunktet som var sikret ved avsetninger i pensjonskassen.

§ 4-2. Vedtak om overføring

Vedtak om overføring av midler til annen pensjonsinnretning treffes av pensjonskassens styre etter forslag fra forsikringstaker. § 3-5 gjelder tilsvarende.

Dersom forsikringstaker slutter å betale premie og tilskudd til pensjonskassen, skal midlene overføres til selskap hvis pensjonskassens vedtekter ikke bestemmer noe annet.

§ 4-3. Fordeling av midler på de enkelte foretak som har arbeidstakere tilsluttet pensjonskassen

Omfatter en pensjonskasse ansatte i flere foretak skal pensjonskassens midler være fordelt etter reglene i forskrift 19. februar 1993 nr. 117 om forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på pensjonskasser og pensjonsfond § 10, § 14 og § 15.

Ved fordelingen anses overskuddet for å være den del av forsikringsfondet som overstiger premiereserven.

§ 4-4. Beregning av midler som skal overføres

Ved beregningen av verdien av pensjonskassens midler skal det tas utgangspunkt i de prinsipper som gjelder ved fastsettelse av årsregnskapet med mindre det treffes avtale med den nye pensjonsinnretning om at en høyere verdi skal legges til grunn.

Omfatter en pensjonskasse ansatte i flere foretak skal det tas utgangspunkt i kontoutskriften for siste regnskapsår ved beregningen av verdien av de midler som er knyttet til forsikringen for hvert av foretakene. Første ledd gjelder for øvrig tilsvarende.

§ 4-5. Midler i premie- og pensjonsreguleringsfond

Det er gitt egne bestemmelser om forvaltning av midler i premie- og pensjonsreguleringsfond i forskrift til lovens § 7-9.

§ 4-6. Premiereserve

§ 3-12 gjelder tilsvarende.

§ 4-7. Underskudd i pensjonskassen

Hvis det foreligger forsikringsteknisk underskudd i pensjonskassen på overføringstidspunktet, må underskuddet dekkes ved innbetaling fra forsikringstaker for så vidt det er nødvendig for å sikre de forsikredes pensjonsrettigheter i den nye innretningen.

§ 4-8. Sluttregnskap mv.

Ved overføring fra pensjonskasse skal sluttregnskap og avregningsoppgave over de overførte midler forelegges Kredittilsynet til godkjenning.

Kap. 5. Overføring av midler knyttet til kommunal pensjonsordning**§ 5-1. Betingelser for retten til overføring**

En overføring av midler må ikke på noe punkt medføre reduksjon i de forsikredes opptjente ytelser. Hvis det foreligger premie- og pensjonsreguleringsfond, skal bestemmelsene i § 3-11 gjelde tilsvarende.

§ 3-3 første ledd, § 3-4 (jf. § 5-4, annet ledd), 3-5, 3-6 og 3-7 gjelder tilsvarende.

Midler knyttet til kommunal pensjonsordning kan bare overføres til annen kommunal pensjonsordning.

Fratrådte arbeidstakere kan ikke kreve overføring av midlene til ny pensjonsordning.

En pensjonists utbetaling etter overføringen skal minst svare til den løpende pensjon på overføringstidspunktet.

§ 5-2. Vedtak om overføring

Vedtak om overføring av midler knyttet til kommunal pensjonsordning til ny pensjonsinnretning treffes av kommunen, fylkeskommunen eller ledelsen i bedrift eller institusjon som nevnt i § 2-2 nr. 10 (forsikringstaker).

Vedtaket skal omfatte anvendelsen av midlene i den nye pensjonsinnretning. § 3-5 gjelder tilsvarende.

Er pensjonsordningen opprettet i pensjonskasse treffes vedtaket etter forslag fra pensjonskassens styre.

§ 5-3. Pensjonsordning sikret i selskap

For pensjonsordning sikret i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) beregnes det beløp som skal overføres etter regler meldt til og godkjent av Kredittilsynet som en del av selskapets beregningsgrunnlag. § 1-6, § 1-7, § 3-8, § 3-10 og § 3-14 gjelder tilsvarende.

For pensjonsordning sikret i andre selskap enn KLP skal bestemmelsene i Kap. 3 om gjennomføringen gjelde tilsvarende så fremt ikke annet er spesielt godkjent for avgivende selskap. Hvis det er andre fonds enn nevnt i Kap. 3 knyttet til pensjonsordningen, skal også midler i slike fonds overføres. § 1-6 og § 1-7 gjelder tilsvarende.

§ 5-4. Pensjonsordning sikret i pensjonskasse

Omfatter en pensjonskasse ansatte i flere kommunale eller fylkeskommunale etater eller selskaper mv. innenfor samme kommune eller fylkeskommune, skal pensjonskassens midler være fordelt etter reglene i forskrift 19. februar 1993 nr. 117 om forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på pensjonskasser og pensjonsfond § 24 og § 27. § 4-3 annet ledd i forskriften her gjelder tilsvarende.

Dersom forsikringstaker slutter å betale premie og tilskudd til pensjonskassen skal midlene overføres til selskap med mindre annet er fastsatt i pensjonskassens vedtekter.

For pensjonsordning sikret i pensjonskasse gjelder § 4-4 og § 4-8 tilsvarende.

§ 1-6 gjelder for kommunale pensjonskasser som omfatter flere kommunale eller fylkeskommunale etater eller selskaper mv. innenfor samme kommune eller fylkeskommune.

Kap. 6. Overføring av individuelle rettigheter i privat pensjonsordning

§ 6-1. Overføring av midler ved skifte av stilling

En arbeidstaker kan ved ansettelse i stilling som medfører medlemsskap i privat pensjonsordning kreve at midler knyttet til tidligere opparbeidede rettigheter i privat pensjonsordning overføres til den nye pensjonsordning. § 3-1 gjelder tilsvarende.

§ 6-2. Krav om overføring

Midlene kan bare kreves overført til ny pensjonsordning når dette følger av regelverket for den nye pensjonsordning eller særskilt avtale.

§ 6-3. Regler om private tjenstepensjonsordninger

Den overførte premiereserve benyttes til sikring av pensjonsytelser etter den nye pensjonsordnings pensjonsplan og gjeldende beregningsgrunnlag.

Overføring skal kunne skje selv om vedkommende i den nye ordning i en periode blir sikret høyere pensjoner enn det som følger av vedkommendes lønn og pensjonsplanen i ordningen, jf. Regler om private tjenstepensjonsordninger gitt i medhold av skatteloven § 44 første ledd bokstav k.

§ 6-4. Oppgjørsfrist

§ 3-8 gjelder tilsvarende. 0 Endret ved forskrift 25 jan 1995 nr. 83.

§ 6-5. Midler som kan overføres

Når overføring foretas etter arbeidstakers krav eller samtykke ved skifte av stilling, overføres premiereserven etter avgivende pensjonsinnsretnings beregningsgrunnlag når ikke annet følger av leddet nedenfor.

Har en pensjonskasse avtale med et selskap om sikring av fripoliser, skal premiereserven beregnes etter dette selskaps beregningsgrunnlag.

§ 6-6. Overskudd på fripolise

Overskudd som er oppstått på fripolise, skal benyttes til sikring av individuelle pensjonsrettigheter i avgivende eller mottagende pensjonsinnsretning etter arbeidstakers valg. Slike rettigheter kan likevel ikke sikres i pensjonskasse.

Del III. Kollektiv pensjonsforsikring for foreningsmedlemmer**Kap. 7. Betingelser for og gjennomføring av overføring****§ 7-1. Anvendelsesområde**

Disse bestemmelser gjelder overføring av midler knyttet til kollektiv pensjonsforsikring for foreningsmedlemmer (foreningsforsikring) fra et selskap til et annet.

§ 7-2. Overføring i ordinære tilfelle

Overføring av midler knyttet til kollektiv pensjonsforsikring for foreningsmedlemmer (foreningsforsikring) kan bare foretas til tilsvarende forsikring eller til pensjonsforsikringsavtale som er individuell pensjonsavtale etter skatteloven.

0 Endret ved forskrift 25 sep 1997 nr 1026.

§ 7-3. Vedtak om overføring

Forsikringstaker kan vedta overføring av midler for de premiebetalende medlemmer av forsikringen. Før overføringen kan finne sted skal forsikringstaker gi medlemmene en frist på tre uker til å melde seg ut av forsikringen. § 3-4 og § 3-12 gjelder tilsvarende.

En enkelt forsikret kan også kreve midler tilknyttet egne rettigheter overført til annet selskap.

§ 7-4. Registrering som individuell pensjonsavtale

For forsikret som motsetter seg overføring som nevnt i § 7-3 første ledd, skal forsikringen senere anses som individuell pensjonsavtale etter skatteloven. Premien beregnes som angitt i selskapets konsesjonsvilkår for foreningsforsikring for individuelle poliser.

For forsikret som krever overføring som nevnt i § 7-3 annet ledd, skal forsikringen i det nye selskap registreres som individuell pensjonsavtale etter skatteloven.

0 Endret ved forskrift 25 sep 1997 nr 1026.

§ 7-5. Øvrige bestemmelser

§ 1-6, § 1-7 og § 9-3 flg. gjelder tilsvarende.

Del IV. Gruppelivsforsikring

Kap. 8. Betingelser for og gjennomføring av overføring

§ 8-1. Anvendelsesområde

Disse bestemmelser gjelder overføring av midler knyttet til en gruppelivsforsikring fra et selskap til et annet.

§ 8-2. Betingelser for overføring av midler

De forsikrede eller deres representanter skal forelegges informasjon om overføringen, herunder om virkningen av eventuelle nye regler for overskuddsanvendelse i det nye selskap. Ansvar for at tilstrekkelig informasjon er gitt, påhviler forsikringstaker.

§ 8-3. Oppgjørsfrist

§ 3-8 gjelder tilsvarende.

0 Endret ved forskrift 25 jan 1995 nr. 83.

§ 8-4. Beregning av midler som skal overføres.

§ 3-10 gjelder tilsvarende.

§ 8-5. Premiereserve (premieavsetning) som kan overføres

Opphører forsikringen på et annet tidspunkt enn forfallstidspunktet for premie, overføres premie for gjenstående forsikringstid dersom forsikringstaker ikke krever den utbetalt til seg.

§ 8-6. Overskudd mv.

Den enkelte kontrakts andel av overskuddet skal overføres til mottakende selskap. Det samme gjelder kontraktens andel av tilleggsavsetning til forsikringsfondet og andel av kursreserven i avgivende selskap.

Risikofond ved erfaringstariffing er en del av sikkerhetsfondet og skal ikke fordeles og overføres.

§ 8-7. Unntaksbestemmelser

Når risikofondet i § 8-6 annet ledd ikke i sin helhet er bestemt av risikomessige vurderinger fordi selskapet nylig er gått over til erfaringstariffing eller av andre grunner, kan Kredittilsynet godkjenne at en del av risikofondet overføres. Beløpet skal godkjennes av Kredittilsynet.

Del V. Individuell renteforsikring

Kap. 9. Betingelser for og gjennomføring av overføring

§ 9-1. Anvendelsesområde

Disse bestemmelser gjelder overføring av midler knyttet til individuell renteforsikring (individuell pensjonsavtale, egen pensjonsforsikring, livrente) fra et selskap til et annet.

0 Endret ved forskrift 25 sep 1997 nr 1026.

§ 9-2. Overføring i ordinære tilfelle

Overføring av midler knyttet til forsikring opprettet som individuell pensjonsavtale etter skatteloven kan bare foretas til tilsvarende forsikring.

Midler knyttet til annen renteforsikring kan bare overføres til renteforsikring som ikke er tegnet som individuell pensjonsavtale etter skatteloven.

0 Endret ved forskrift 25 sep 1997 nr 1026.

§ 9-3. Samtykke fra tredjemann

Er det oppnevnt begunstiget og forsikringstakeren har gitt avkall på sin rett til å tilbakekalle begunstigelsen, kan overføring bare gjennomføres hvis den begunstigede har gitt samtykke til overføringen.

§ 9-4. Forbehold om seleksjonsfradrag

Som vilkår for rett til overføring av midler knyttet til individuell renteforsikring med opplevelsesrisiko, kan avgivende selskap kreve at det skal beregnes et fradrag i premiereserven når premiereserven ikke står i forhold til den risiko som faller bort, og overføringen derfor vil påføre selskapet et tap.

Avgivende selskap kan kreve at den forsikrede fremlegger legeerklæring på oppsigelsestidspunktet. Selskapet kan kreve at legen skal godkjennes av selskapet. Den premiereserve som skal overføres, beregnes i samsvar med resultatet av helseprøvingen og de beregningsregler som følger av dette.

§ 9-5. Individuell pensjonsavtale

Ved overføring av midler som skal anvendes til individuell pensjonsavtale etter skatteloven har det mottagende selskap plikt til å påse at forskrift 25. september 1997 nr. 1023 om individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven blir overholdt. Herunder har selskapet plikt til å bringe på det rene om forsikringen i avgivende selskap var gitt betegnelsen individuell pensjonsavtale etter skatteloven eller var kollektiv pensjonsforsikring for foreningsmedlemmer (foreningsforsikring). Avgivende selskap skal vedlegge en bekreftelse på hvilken type forsikring som overføres.

0 Endret ved forskrift 25 sep 1997 nr 1026.

§ 9-6. Oppgjørsfrist

§ 3-8 gjelder tilsvarende. 0 Endret ved forskrift 25 jan 1995 nr. 83.

§ 9-7. Beregning av midler som skal overføres.

§ 3-10 gjelder tilsvarende.

§ 9-8. Premiereserve

Premiereserve for opptjente pensjonsrettigheter etter avgivende selskaps beregningsgrunnlag overføres til det nye selskap. Det samme gjelder kontraktens andel av tilleggsavsetning til forsikringsfondet i avgivende selskap.

Hvis premiereserven ikke er tilstrekkelig til å dekke nødvendig reserve etter mottakende selskaps beregningsgrunnlag, anvendes først den overførte andel av tilleggsavsetning til forsikringsfondet i avgivende selskap og deretter eventuelt overførte overskuddsmidler. Er det etter dette likevel ikke tilstrekkelig midler til dekning av den manglende premiereserve, kan forsikringstaker anvende disponible midler i premiefond til å dekke nødvendig reserve.

Den del av overført premiereserve som ikke medgår til å dekke nødvendig reserve i mottakende selskap, skal benyttes til å øke pensjonsbeløpene.

Den del av overført andel av tilleggsavsetning til forsikringsfondet som ikke medgår til å dekke nødvendig reserve i mottakende selskap, skal tilføres forsikringstakers andel av det mottakende selskaps tilleggsavsetning til forsikringsfondet.

Kredittilsynet fastsetter nærmere regler om anvendelsen av overført andel av kursreserve i mottakende selskap.

Avgivende selskap kan beregne et fradrag i premiereserven i samsvar med § 9-4 når selskapet har tatt forbehold om dette i forsikringsvilkårene.

§ 9-9. Fastsettelse av ytelsene

Den overførte premiereserve skal i mottagende selskap anvendes til sikring av ytelser som skal være av samme art og ha samme innbyrdes forhold som i den tidligere forsikring. Videre skal pensjons- og tilfelle opphørsalderen være den samme.

§ 9-10. Overskudd mv.

Den enkelte kontrakts andel av overskuddet i avgivende selskap skal overføres til mottakende selskap. Det samme gjelder kontraktens andel av kursreserven i avgivende selskap.

§ 9-11. Midler i premiefond

Det er gitt egne bestemmelser om forvaltning av midler i premiefond i medhold av lovens § 7-9.

Del VI. Kapitalforsikring**Kap. 10 Betingelser for og gjennomføring av overføring****§ 10-1. Anvendelsesområde**

Disse bestemmelser gjelder overføring av midler knyttet til kapitalforsikring fra et selskap til et annet.

§ 10-2. Samtykke fra tredjemann

§ 9-3 gjelder tilsvarende. Er forsikringen pantsatt, kan overføringen bare gjennomføres etter at panthaver er underrettet om hvilket selskap midlene overføres til.

§ 10-3. Forbehold om seleksjonsfradrag

§ 9-4 gjelder tilsvarende for kapitalforsikring hvor overføringen på samme måte påfører selskapet tap.

For forsikring som etter gjeldende regler i selskapet kan gjenkjøpes (forsikring med dødsrisiko), kan det ikke gjøres slik fradrag i premiereserven.

§ 10-4. Oppgjørsfrist

§ 3-8 gjelder tilsvarende. 0 Endret ved forskrift 25 jan 1995 nr. 83.

§ 10-5. Beregning av midler som skal overføres

§ 3-10 gjelder tilsvarende.

§ 10-6. Premiereserve mv. § 9-8 gjelder tilsvarende, jf. § 9-4.**§ 10-7. Overskudd mv. § 9-10 gjelder tilsvarende.****Del VII. Kapitaliseringsprodukter****Kap. 11 Betingelser for og gjennomføring av overføring****§ 11-1. Ved overføring av kapitaliseringsprodukter til annet livsforsikrings-selskap gjelder § 9-2, § 9-3 og § 9-5 til og med 9-10 tilsvarende.**

0 Tilføyd ved forskrift 25 sep 1997 nr 1026.

Del VIII. Ikrafttredelse og overgangsordninger

0 Endret ved forskrift 25 sep 1997 nr 1026 (tidligere del VII).

*1. Ikrafttredelse mv.***§ 12-1. Forskriften trer i kraft 1. mars 1992.**

Midlertidig forskrift om overføring av oppsamlede midler knyttet til kollektiv pensjonsforsikring fastsatt av Finans- og tolldepartementet 1. juni 1990 nr. 436 med hjemmel i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet § 7-8 tredje ledd, oppheves fra samme dato.

Vedlegg 3

Noen begreper i utredningen

1968-reglene Fellesbegrep for forskrift av 28. juni 1968 nr 3 og utfyllende forskrift av 27. oktober 1969 nr 9451 som regulerer private tjenstepensjonsordninger etter skatteloven (TPES).

85-årsregelen Regel som tillater medlemmer i offentlige pensjonsordninger å fratrukke rett til pensjon opptil 3 år før aldersgrensen hvis summen av alder og tjenestetid er minst 85 år.

Administrasjonsreserve Midler avsatt i livsforsikringsselskap til dekning av framtidige kostnader knyttet til forsikringen.

Administrasjonsresultat Forskjellen mellom beregnede og faktiske kostnader innen livs- og pensjonsforsikring. Angis normalt for hver enkelt forsikringsbransje.

AFP (fork) Avtalefestet pensjon, se dette.

Aldersgrense Tidspunkt da ansettelsesforholdet opphører uten oppsigelsesvern, vanligvis kombinert med pensjonsrett. Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven er 70 år, mens det i folketrygden er adgang til å ta ut pensjon fra 67 år. For at arbeidstakeren skal fortsette i stillingen må arbeidsgiveren ta initiativ til ny ansettelse. Dette har betydning blant annet ved at det etter oppnådd aldersgrense (70 år) ytes alderspensjon uten avkorting mot arbeidsinntekt. I intervallet 67-70 år skjer det en avkorting etter bestemte regler. I offentlige tjenstepensjonsordninger er aldersgrensen og pensjonsalderen i utgangspunktet som i folketrygden. I private tjenstepensjonsordninger er både aldersgrensen og pensjonsalderen 67 år. Tjenstepensjonsordningene kan ha ulike særaldersgrenser for bestemte yrkesgrupper.

Amortisering Tilbakebetaling av et lån, gjerne etter en bestemt plan med faste avdrag og terminer.

Annen førtidspensjon Ordninger som gir rett til pensjon på andre kriterier enn et alderskriterium, i praksis folketrygdens uførepensjon (eventuelt med «gavepensjon» fra foretaket) og invalidepensjon under offentlige tjenstepensjonsordninger. Se også førtidspensjon.

Annuitet Summen av terminbestemt avdrag og renter på gjeld. Lånebetingelsene utformes slik at låntakeren betaler et konstant beløp hver termin over hele lånets løpetid. Rentedelen av terminbeløpet minsker etter hvert som gjelden reduseres. Dette betyr at avdragsdelen blir større over tid.

Ansvarlig kapital Kapital som nevnt i forskrift av 1. juni 1990 nr 435 om beregning av ansvarlig kapital for finansinstitusjoner (beregningsforskriften) §§ 2 til 5. Den ansvarlige kapital består av kjernekapital (§ 3), tilleggskapital (§ 4), og generelle reserveavsetninger (§ 5). Kjernekapital kan bl a bestå av innbetalt aksjekapital, reservefond, disposisjonsfond, sparebankens fond (herunder grunnfond), innbetalt grunnfondsbeviskapital, garantifond i gjensidige forsikringsselskaper (ekskl den del av fondet som er ansvarlig lånekapital) mv. Tilleggskapital kan bestå av oppskrivingsfond, instrumenter som har karakter av å være både gjeld og egenkapital og som oppfyller nærmere vilkår, samt ansvarlig lånekapital med fastsatt løpetid som tilfredsstillende nærmere vilkår. Generelle reserveavsetninger er avsetninger til dekning av framtidige tap på utlån, garantier mv som vil kunne oppstå på grunn av forhold som kan inntre etter balansedagen (dvs avsetninger ut over de spesifiserte og uspesifiserte tapsavsetninger).

Arbeidsstyrken Antall yrkesaktive personer; det vil si antall sysselsatte og antall ledige.

Arbeidsuførhet Redusert evne til inntektsbringende arbeid pga sykdom eller ulykke.

Attføringspenger Betegnelsen ble før 1994 benyttet som et samlebegrep for folketrygdens kontantstønader til personer i alderen 16-66 år med formål å dekke utgifter til livsopphold i en overgangsperiode for personer som er langtidssyke, som gjennomgår yrkesrettet attføring, eller som venter på attføring, arbeid eller uførepensjon. Fra 1.1.1994 benyttes betegnelsene rehabiliteringspenger eller forlengede sykepenger (tidligere attføringspenger under medisinsk behandling), attføringspenger (tidligere attføringspenger under yrkesrettet attføring) og foreløpig uførestønad (tidligere attføringspenger i ventetid på uførepensjon). Ytelsen består av grunnpensjon, tilleggspensjon og evt forsørgertillegg.

Avkorting Reduksjon av ytelser. Begrepet brukes ved beregning av pensjonsytelser når ulike inntekter/ytelser veies mot hverandre. For eksempel avkortes alderspensjon fra folketrygden mot arbeidsinntekt for pensjonister mellom 67 og 70 år. Uttrykket brukes også hvis full pensjonsytelse i en foretakspensjonsordning (i betydningen 35/35-deler) reduseres (avkortes) på grunn av kortere opptjeningstid enn 35 år.

Avtalefestet pensjon (AFP) Før tidspensjoneringsordning som ble innført etter avtale mellom LO og NHO (dengang NAF) ved lønnsoppgjøret i 1988. YS og partene i offentlig sektor har også avtale om AFP.

Barnetillegg Tilleggspensjon i kollektive livsforsikringsformer og som løper så lenge barnet er under en viss alder.

Beregningsforskriften Forskrift av 1. juni 1990 nr 435 om beregning av ansvarlig kapital for finansinstitusjoner.

Beregningsgrunnlag Basis for alle forsikringstekniske beregninger i livsforsikring, som beregning av premie og premiereserve. Hovedelementene i beregningsgrunnlaget er grunnlagsrenten, sannsynlighetene for død og uførhet, samt antakelser om framtidige omkostninger.

Besteårsregelen (20-årsregelen) Beregningsregel i folketrygden som innebærer at tilleggspensjonen beregnes på grunnlag av et sluttpoengtall basert på de 20 beste årene for opptjening av poeng, eller et gjennomsnitt av alle år dersom det er færre enn 20 poengår.

Bruttoordning Pensjonsordninger hvor ytelsene sammen med folketrygdens ytelser er garantert å skulle gi et visst pensjonsnivå.

Dødelighetsarv Beløp som frigjøres ved død, og som tilfaller de øvrige medlemmer i samme forsikringsbestand.

Egen pensjonsforsikring etter skatteloven (EPES) Skattestimulert individuell sparing til alderdom med forsikringselement. EPES kan omfatte egen alderspensjon, egen uførepensjon og etterlattepensjon til ektefelle/samboer og barn eller andre livsarvinger. Det kan også avtales premiefritak ved uførhet. Pensjonsforsikringen må være tegnet i samsvar med regler gitt i kongelig resolusjon av 4.12.1992. Ytelsene beregnes forsikringsteknisk etter en fast plan i forhold til de beløpene som er innbetalt. EPES vil fullt ut bli avløst av IPA (se dette) i 1998.

Egenkapital Representerer eiernes midler plassert i foretaket.

Engangspremie Premie for en forsikring som skal betales en gang for alle.

EPES (fork) Egen pensjonsforsikring etter skatteloven, se dette.

Flytteforskriften Forskrift av 27. november 1991 nr 757 om rett til overføring av oppsamlede midler knyttet til kollektiv eller individuell livs- eller pensjonsforsikring.

Foretakspensjon Den nye betegnelsen på privat tjenstepensjonsordning etter skatteloven (TPES) som utvalget i denne utredningen har foreslått nye regler for.

Forholdsmessighetsprinsippet Bestemte krav om rimelige forhold mellom samlede pensjonsytelser som de enkelte medlemmer sikres i en pensjonsordning der det kreves inntektsfradrag for premien. Ut fra forholdsmessighetsprinsippet skal de samlede pensjonsytelser fra en pensjonsordning og beregnet folketrygd ikke utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn.

Forsikret Den person som det iht en forsikringsavtale er knyttet risiko til. I foretakspensjonsordninger er dette ansatte som er medlem av foretakspensjonsordningen.

Forsikringsbestand Et livsforsikringsselskap eller en pensjonskasses bestand av løpende forsikringer.

Forsikringsbevis Tidligere kalt polise, skriftlig dokumentasjon på forsikringsavtalen.

Forsikringsfond Den lovbestemte avsetning som på ethvert tidspunkt skal være tilstrekkelig til å dekke selskapets forpliktelser overfor forsikringstakerne og forsikrede i henhold til forsikringsavtalene, jf lov av 10. juni 1988 nr 39 om forsikringsvirksomhet § 8-2.

Forsikringstaker Den som har tegnet forsikring i et selskap, dvs foretaket i forbindelse med foretakspensjon.

Forsikringsteknisk En verdi sies å være aktuariell eller forsikringsteknisk når beregningen bygger på vurderinger av risiki av forskjellig slag (sannsynlighetsfordelinger)

Forsørgingstillegg Tillegg til folketrygdytelser for person som forsørger ektefelle under 67 år eller barn under 18 år.

Fortsettelsesforsikring Ved utmelding av foretakspensjonsordning av annen grunn enn alder, skal det enkelte medlem ha tilbud om å opprettholde sin forsikring på individuell basis i form av en fortsettelsesforsikring.

Forvaltningskapital Samlet kapital (egen- og fremmedkapital) i et foretak. Vanligvis brukt som et uttrykk for et foretaks balanse ut fra regnskapet.

Fripolise Forsikring som er fullt ut betalt for resten av avtalt forsikringstid, og hvor således forsikringstakeren har avbrutt premiebetalingen.

Førtids alderspensjon Ordninger som utløser rett til førtidspensjon (opphør av yrkesaktivitet før ordinær pensjonsalder) på et alderskriterium alene.

G (fork) Grunnbeløpet i folketrygden. Justeres vanligvis etter den generelle lønnsveksten en gang i året. Grunnbeløpet er på 42 500 kroner etter 1.5.1997.

Gavepensjon Løpende utbetaling «over driften» fra arbeidsgivere til arbeidstakere.

Gjennomsnittlig pensjoneringsalder Gjennomsnittsalder for overgang til alders- eller uførepensjon. Forventet pensjoneringsalder for dagens yrkesaktive vil avhenge av pensjonspolitikken framover. Observert pensjoneringsalder kan enten knyttes til de fødselskohorter hvor alle er blitt pensjonister, eller mer vanlig, til gjennomsnittet av de som blir pensjonister i et kalenderår eller annen observasjonstid.

Grunnlagselementer Faste faktorer (parametre og sannsynlighetsfordelinger) som inngår i det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget.

Grunnlagsrente Rentesats som inngår i det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget. Forsikringstakeren er garantert grunnlagsrente som minimumsforrentning i hele forsikringstiden. Høyest tillatte grunnlagsrente fastsettes av Finansdepartementet i samråd med Kredittilsynet.

Gruppelivsforsikring Livsforsikring som tegnes på bestemte persongrupper hvor forsikringssummen utbetales som en engangserstatning ved dødsfall, eventuelt ved uførhet.

Helseundersøkelse Den granskning en forsikrings søker må gjennom før selskapet vil akseptere en forsikringsdekning.

Individuell kapitalforsikring Individuell livsforsikring hvor forsikringssummen utbetales ved forsikredes død, uførhet eller oppnådd alder.

Individuell pensjonsavtale (IPA) Avtale om pensjonssparing eller pensjonsforsikring i bank, forsikringsselskap eller verdipapirfond etter nærmere regler i forskrift av 25. september 1997 nr 1023 om Individuelle pensjonsavtaler etter skatteloven.

Individuell pensjonsforsikring Individuell pensjonsavtale hvor selskapet skal utbetale beløp fra en avtalt pensjonsalder, og som opphører når rettighetshaver når avtalt opphørsalder eller dør. Kan omfatte alders-, uføre-, ektefelle- og barnepensjon.

Innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger Innskuddsbasert pensjon er en ordning der arbeidsgiver tilfører hvert medlems pensjonskonto innskudd av nærmere angitt størrelse. Arbeidsgivers pensjonsforpliktelse oppfylles gjennom betaling av innskuddet, og arbeidsgiver garanterer ikke pensjonsforpliktelsen. Ved disse ordningene er innbetalingene spesifisert, mens ytelsene bestemmes av innbetalte midler med tillegg av fondsavkastning. Innskuddsbaserte kollektive tjenstepensjonsordninger er i motsetning til ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger (se dette) ikke skattefaviserte etter gjeldende regler.

Inntektsfradrag Kostnader som den skattepliktige kan trekke fra i skattepliktig inntekt slik at denne reduseres og dermed også beregnet skatt. Premier til TPES og IPA gir rett til inntektsfradrag etter gjeldende regler.

Invalidpensjon Uførepensjon fra offentlige tjenstepensjonsordninger.

IPA (fork) Se Individuell pensjonsavtale.

Kapitalforsikring Se Individuell kapitalforsikring.

Kapitalverdi Den enkelte forsikringsytelses andel av samlet premiereserve i livsforsikringsselskapet/pensjonsordningen. Se Kontantverdi.

Karenstid Utsettelse av forsikringens ikrafttreden eller en utsettelse av utbetaling etter at forsikringstilfellet er inntruffet. Som oftest tid fra uførhet inntreffer til uførepensjonen begynner å løpe.

Knekkpunkt Inntektsgrense hvor det er overgang fra en kompensasjonsgrad til en lavere kompensasjonsgrad.

Kollektiv forsikring Forsikring for en gruppe, f eks medlemmer av en forening eller ansatte i et foretak.

Kompensasjonsgrad Størrelse på samlet pensjon i forhold til lønnsinntekt (normalt sluttlønn) som yrkesaktiv.

Kontantverdi Nåverdi av en framtidig ytelse/utbetaling.

Lineær opptjening av pensjon Lineær opptjening innebærer at pensjonsrettigheter skal opptjenes forholdsmessig etter tjenestetid ut fra den til enhver tid gjeldende pensjongivende lønn. Dette betyr igjen at det hvert år avsettes til premiereserven et beløp som dekker den pensjonsmessige merforpliktelsen som oppstod det året. Grunnlaget er vanligvis arbeidstakerens faktiske lønn, og det skal ikke tas hensyn til forventet lønnsvekst.

Livrente Produkt som sikrer terminvis utbetaling av ytelser på grunnlag av premier en forsikringstaker har innbetalt til livsforsikringsselskapet. Utbetalingen kan gjelde et eller flere liv. Arbeidsgivere kan tegne en kollektiv livrenteforsikring for å sikre pensjon for arbeidstakere eller arbeidstakernes etterlatte. En kollektiv livrenteforsikring vil i praksis benyttes for å gi ytelser ut over det som kan omfattes av en kollektiv tjenstepensjon etter skatteloven, siden kollektive livrenter ikke er bundet opp av særlige aldersgrenser, ytelsesnivå mm, som tjenstepensjoner etter skatteloven er. Ved en individuell livrenteforsikring utbetaler forsikringsselskapet

terminbeløp så lenge en person lever, eller til personen når en bestemt alder. Det er ingen begrensninger med hensyn til hvilke pensjonsytelser som kan dekkes, og fra hvilken alder ytelsene kan gis. For individuelle livrenter må den avtalte forsikringsstiden, dvs tiden fra tegningstidspunktet til den siste avtalte utbetalingstiden, være minst 12 år regnet fra tegningstidspunktet. Utbetalingsperioden må i disse tilfellene være 6 år eller mer. Det er ulik skattemessig behandling av individuell og kollektiv livrente, jf nærmere omtale under "*Medlemskap*" i avsnitt 6.2 og "*Opptjening av pensjon*" i 6.3.

Livsforsikringsselskaper Forsikringsselskaper som har konsesjon til å tilby livs- og pensjonsforsikring.

Løpende pensjon Pensjon under utbetaling.

Medregning Begrep som brukes i pensjonsordninger om hel eller delvis medregning av tidligere tjenestetid. Spørsmålet om medregning oppstår når en avslutter et arbeidsforhold i et foretak med foretakspensjonsordning og begynner i et annet foretak som har foretakspensjonsordning. Ved medlemstid av en viss varighet har en rett til opptjent pensjon ved jobbskiftet. Den nye arbeidsgiver kan da, om det er nedfelt i pensjonsordningens regelverk at medregning skal praktiseres, godskrive tjenestetid i den nye ordningen basert på verdien av den gamle opptjeningen.

Nettoordning Betegnelse på pensjonsordninger som gir pensjonsytelser i tillegg til folketrygdens ytelser.

Omsorgsopptjening Forslag i lov om foretakspensjon om opptjening av rettigheter i en foretakspensjonsordning under omsorgsfravær.

Omsorgspermisjon Permisjon i henhold til lov eller avtale i forbindelse med fravær på grunn av omsorg for barn eller pleie av eldre, syke og funksjonshemmede.

Omsorgspoolen Forslag i lov om foretakspensjon om juridisk enhet som skal organisere og gjennomføre ordningen med omsorgsopptjent pensjon.

Opplevelsesforsikring Forsikring som kommer til utbetaling når en fastsatt alder nås.

Oppsatt livrente Livrente hvor utbetalingsalderen ennå ikke er nådd.

Overdødelighet Høyere dødelighet enn i en sammenligningsgruppe, f eks på grunn av dårlig helse.

Overkompensasjon Siden folketrygden ble innført i 1967, vil bare personer født i 1940 eller senere kunne oppnå nødvendig antall poengår for full opptjening (40 år). Derfor er det gitt regler om overkompensasjon som begrenser kravet til opptjeningsstid for personer som var over 30 år i 1967.

Overlevelsessannsynlighet Sannsynlighet for at et individ fortsatt er i live på et framtidig tidspunkt.

Pensjonist Mottaker av pensjon fra folketrygden eller andre pensjonsordninger i offentlig eller privat sektor.

Pensjonistenes overskuddsfond Forslag i lov om foretakspensjon om fond for overskudd på premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling. Motivet bak forslaget er å få en mer enhetlig praktisering av regulering av pensjoner under utbetaling for å opprettholde pensjonenes kjøpekraft. Regelforslaget om pensjonistenes overskuddsfond har i hovedsak samme formål som dagens pensjonsreguleringsfond (se dette) som foreslås opphevet, men reglene foreslås utformet slik at det er plikt til årlig regulering av pensjoner under utbetaling.

Pensjonsalder Den alderen som gir rett til uttak av alderspensjon.

Pensjonsfond Midler avsatt til dekning av manglende ytelser fra folketrygden (f eks suppleringsfond) eller til dekning av framtidige pensjonspremier.

Pensjonsgivende inntekt Begrep i folketrygden for den inntekt pensjonen beregnes av. Pensjonsgivende inntekt er i hovedsak arbeidsinntekt, men er begrenset

oppad til 12 ganger G, dog slik at den del som overstiger 6 ganger G medregnes kun med 1/3.

Pensjonsgivende lønn Basis for beregning av pensjon i en foretakspensjonsordning.

Pensjonsgrunnlag Basis for beregning av pensjon innen private og offentlige pensjonsordninger.

Pensjonskasseforskriften Forskrift av 19. februar 1993 nr 117 om forsikringsvirksomhetslovens anvendelse på pensjonskasser og pensjonsfond.

Pensjonsplan Den del av regelverket for en foretakspensjonsordning som beskriver fastsettelsen av pensjonsytelsene.

Pensjonsreguleringsfond Fond som er opprettet for å dekke tillegg til løpende pensjoner med sikte på å opprettholde pensjonenes kjøpekraft. Begrep som avvikles med lov om foretakspensjon.

Premie Det forsikringsteknisk beregnede beløp som skal innbetales til livsforsikringsselskapet/pensjonskassen til dekning av avtalte ytelser.

Premiefond Midler innbetalt av forsikringstakerne knyttet til pensjonsforsikring. Fondet er rentebærende, blir skattemessig favorisert etter gjeldende regler, og brukes normalt til dekning av premier.

Premiereserve Livsforsikringsselskapets/Pensjonskassens avsetning til dekning av framtidige forsikringsmessige forpliktelser.

Privat tjenestepensjonsordning etter skatteloven (TPES) Pensjonsordning som arbeidsgiver i privat sektor kan tegne for sine ansatte, og som gir arbeidsgiver rett til inntektsfradrag for premien etter skatteloven § 44 første ledd bokstav a. Pensjonsordningen må være i samsvar med regler gitt i forskrift av 28. juni 1968 nr 3 og forskrift av 27. oktober 1969 nr 9451. Ordningene kan være etablert i livsforsikringsselskap eller i egen pensjonskasse, og yter alderspensjon og eventuelt etterlattpensjon og uførepensjon. Denne utredningens forslag til lov om foretakspensjon er ment å skulle erstatte reglene i forskriftene av 1968 og 1969.

Private pensjonskasser Selvstendige juridiske enheter som skal ivareta arbeidsgivers og arbeidstakers interesser i pensjonsforhold. Pensjonskasser er hjemlet i en egen Pensjonskasseforskrift, se dette.

Reassuranse Avtale mellom forsikringsselskaper som innebærer at en del av en forsikringsrisiko dekkes av et annet selskap enn det forsikringstakeren har gjort avtale med. En eventuell insolvens i reassuranseselskaper får ikke direkte konsekvens for avtalen mellom forsikringstaker og selskap.

Risikopremie Den del av premien som skal dekke forsikringens andel av livsforsikringsselskapers/pensjonskassens erstatning ved død og uførhet.

Seleksjon Utvelgelse av en gruppe som avviker fra gjennomsnittet.

Sikkerhetsfond Fond til å dekke upåregnelige tap knyttet til forsikringsvirksomheten.

Skattefradrag Fradrag i utlignet skatt, f.eks. innskudd i et AMS-fond, i motsetning til fradrag i den inntekt det skal betales skatt av (skattepliktig inntekt).

Standardberegnet folketrygd Beregninger av folketrygdytelser ved fastsettelse av pensjon, som kan avvike fra den faktiske folketrygdytelsen som kommer til utbetaling.

Suppleringsfond Fond som kan etableres til dekning av manglende folketrygd for personer som ikke er tatt opp i foretakets pensjonsordning.

Særaldersgrenser Aldersgrenser for en del yrker der tjenesten medfører «usædvanlige fysiske eller psykiske belastninger.»

Tariff Se Beregningsgrunnlag.

Tilleggsavsetning Betingede overskuddsavsetninger til forsikringstakerne. Kommer til anvendelse om livsforsikringsselskapet ikke oppnår høy nok avkastning på sine eiendeler til å godskrive kundene den garanterte renteavkastningen.

Tjenestepensjon Pensjon fra pensjonsordninger i arbeidsforhold. Tjenestepensjon i offentlig sektor omfatter alders- og invalide- og etterlappensjon fra Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse og andre kommunale pensjonsordninger. Tjenestepensjon i privat sektor omfatter pensjon fra Privat tjenestepensjonsordning etter skatteloven (TPES), se dette.

TPES (fork) Se Privat tjenestepensjonsordning etter skatteloven.

Trygdet Medlem av folketrygden, det vil si alle som er bosatt her i landet samt nordmenn som er bosatt i utlandet og som fortsatt er medlem av folketrygden.

Uføregrad Begrep som brukes i forbindelse med rett til uførepensjon. Hvor høy uføregraden er, bestemmes av hvor mye ervervsevnen er nedsatt.

Velferdsmeldingen St meld nr 35 (1994-95) Velferdsmeldingen med tilhørende Innst S nr 180 (1995-96) Innstilling fra sosialkomiteen om 1) velferdsmeldingen, 2) forslag fra stortingsrepresentant Erling Folkvord om endring i retten til uførepensjon og 3) forslag fra stortingsrepresentant Erling Folkvord om minstestandard for stønad til livsopphold (Stortingsinnstillingen).

Yrkesaktiv person Person som har inntektsgivende arbeid eller er arbeidssøkende.

Ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger Slike tjenestepensjonsordninger er karakterisert ved at pensjonsytelsene er fastsatt i forhold til arbeidstakerens pensjonsgivende lønnsinntekt (normalt sluttlønn) og tjenestetid i foretaket. Det er etter gjeldende regler vilkår for skattemessig favorisering av kollektive tjenestepensjonsordninger at disse er ytelsesbaserte, mens det ikke gis tilsvarende skattemessig favorisering av kollektive innskuddsbaserte ordninger (se dette). Ytelsene innenfor ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger vil være knyttet til foretakenes pensjonsplan.