
NOU

Norges offentlige utredninger **2003: 28**

Kjønns- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger

Utredning nr. 11 fra Banklovkommisjonen

Utredning fra Banklovkommisjonen oppnevnt ved kongelig resolusjon 6. april 1990.
Avgitt til Finansdepartementet 10. desember 2003.

Statens forvaltningstjeneste
Informasjonsforvaltning

Oslo 2003

ISSN 0333-2306
ISBN 82-583-0739-8

Sats/Trykk: AIT Trondheim AS/AIT Otta AS

Til Finansdepartementet

Banklovkommisjonen legger med dette frem sin Utredning nr. 11, NOU 2003: 28 Kjønnss- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger. Utredningen inneholder forslag til endringer i forsikringsvirksomhetsloven som åpner for at livsselskaper kan etablere fellesordninger for premieberegning for å sikre kjønnss- og aldersnøytralitet i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Kjønnss- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger med innskuddspensjon og engangsbetalt foretakspensjon er ivaretatt ved de endringer som ble foretatt i innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon ved lov av 13. desember 2002 nr. 75.

Forslaget sørger for at en fellesordning for premieberegning som helhet sikres en premie som er tilstrekkelig til å dekke de rettigheter som samtlige medlemmer av pensjonsordningene i en fellesordning opptjener i løpet av året. Det samlede premievolum til fellesordningen skal etter forslaget fordeles mellom pensjonsordningene etter kjønnss- og aldersnøytrale kriterier. Forslaget er basert på det samme system og de samme lovtekniske løsninger som Banklovkommisjonen foreslo for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 Konkurranse i kollektiv livsforsikring. I sin behandling har Banklovkommisjonen lagt vekt på å finne løsninger som er prøvet i praksis og som vil kunne fungere på en forutberegnelig måte dersom markedet velger å ta dem i bruk. Finansdepartementet har i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) i all hovedsak fulgt opp forslagene fra Banklovkommisjonen i NOU 2003: 11.

Utredningen er enstemmig.

Oslo, 28. oktober 2003

Erling Selvig
leder

Bernt Nyhagen, nestleder	Olav Breck	Ottar Dalsøren
Sverre Dyrhaug	Kjersti Elvestad	Grete Faremo
Ragnhild Fusdahl	Jo Gjedrem	Eystein Gjelsvik
Arnhild Dordi Gjønnes	Jan A. Halvorsen	Øivind Fegth Knutsen
Øystein Løining	Per Melsom	Erling G. Rikheim
Rolf A. Skomsvold	Per Anders Stalheim	Liv Synnøve Taraldsrud
Olav Vannebo		

Lise Ljungmann
(hovedsekretær)
Kari Lærum
Gudrun Rogdaberg
Åse Natvig

Innhold

0	Sammendrag	7	3.2	Kommunale pensjonsordninger	34
0.1	Sammendrag	7	3.2.1	KLPs system	34
0.1.1	Innledning	7	3.2.2	Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002	36
0.1.2	Bakgrunnen for lovarbeidet	7	3.2.3	NOU 2003: 11 Konkurransse i kollektiv livsforsikring	37
0.1.3	Forslag til fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger	8	3.3	Noe om Statens Pensjonskasse	39
0.2	Summary in English	10	3.4	Endringene i lov om innskuddspensjon og foretakspensjon i 2002	40
0.2.1	Introduction	10	3.5	Internasjonale forhold	41
0.2.2	Background to the legislative work	10	3.5.1	Internasjonale forpliktelser	41
0.2.3	Proposal for joint schemes for defined benefit occupational pension schemes	11	3.5.2	EUs arbeid	42
			3.5.3	Lovgivningen i andre land	42
Del I	Alminnelige motiver	15	4	Banklovkommisjonens tilnærmingssmåte	44
1	Banklovkommisjonens mandat	17	4.1	Hovedlinjer for utredningen	44
1.1	Finansdepartementets oppdrag	17	4.1.1	Rammen for et lovutkast	44
1.2	Innst. O. nr. 9 (2002-2003) Innstilling frå finanskomiteen om lov om endringer i lov om innskottspensjon og lov om foretakspensjon	17	4.1.2	"Kjønns- og aldersnøytrale premier"	44
1.3	Rammer for utredningen	19	4.1.3	Grunnlaget for et nytt regelverk	45
1.4	Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) Om lov om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (Kommunale pensjonsordninger mv.)	21	4.1.4	Skillet mellom finansiering og fondssikring av pensjonsrettigheter	46
			4.1.5	Pensjonsinnretningens valgadgang	47
			4.2	Aldersnøytralitet i ytelsesbaserte pensjonsordninger	48
			4.3	Lovtekniske forhold	50
2	Kjønn, alder og forsikringsrisiko	22	5	Fellesordning for premieberegning for ytelsesbasert foretakspensjon ..	52
2.1	Ytelsene i en foretakspensjonsordning	22	5.1	Forutsetninger for en fellesordning	52
2.2	Statistiske forskjeller mellom menn og kvinner	23	5.1.1	Valgfri etablering og inntreden	52
2.3	Risikomessige forskjeller som følge av alder	24	5.1.2	Premieutjevningen i et kollektiv av pensjonsordninger	52
2.4	Variasjoner i premietariffen i forhold til kjønn og alder	25	5.1.3	Valg av fordelingsnøkkel	54
2.5	Forholdet mellom premietariffen og det totale finansbidraget	27	5.2	Minstekrav til pensjonsordninger i en fellesordning	56
2.6	Andre forhold som har betydning for forsikringsrisikoen	28	5.2.1	Behovet for likheter mellom pensjonsordningene	56
			5.2.2	Krav til ytelsene i pensjonsordningene	57
			5.2.3	Beregningsrenten og beregningsgrunnlaget	58
3	Utgangspunkter for utredningsoppdraget	29	5.2.4	Særlig om eldre arbeidstakere	59
3.1	Håndteringen av kjønn og alder som forsikringsrisiko	29	5.3	Beregning av premiene i en fellesordning	60
3.1.1	Forsikringspraksis for ytelsesordningen	29	5.3.1	Premiene i en foretakspensjonsordning	60
3.1.2	Håndtering av alder i ytelsesordninger	32	5.3.2	Hovedprinsippene for premieberegning i en foretakspensjonsordning	60
3.1.3	Innskuddsordninger	33			

5.3.3	Beregning av ordinær årspremie i en fellesordning	62	Del IV Vedlegg	93
5.3.4	Beregning av reguleringspremie til en fellesordning	65	Vedlegg	
5.3.5	Beregning av andre premier til en fellesordning	67	1 Sammenstilling av Banklovkom-	
5.4	Innbetaling av årets premie	67	misjonens forslag til endringer i	
5.4.1	Innbetalingsregler	67	lov 10. juni 1988 nr. 39 om for-	
5.4.2	Virkningene av unnlatt betaling av premie	68	sikringsvirksomhet mv. i NOU	
5.4.3	Inntektsføring av premiekrav	69	2001: 24 og 2003: 11 og denne	
5.5	Premiereserven	69	utredning	95
5.6	Øvrige forhold	69	1 Kapittel 8a. Kollektiv livsforsikring	
6	Virkninger av en adgang til å etablere fellesordninger i privat sektor	71	mv. (NOU 2001: 24)	95
7	Økonomiske og administrative konsekvenser	74	2 Kapittel 8b. Kommunale pensjonsordninger. (NOU 2003: 11 Del I)	101
7.1	Innledning	74	3 Kapittel 8c. Flytting (NOU 2003: 11 Del II)	105
7.2	Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige	74	4 Kapittel 8d. Fellesordning for premieberegning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon	109
7.3	Økonomiske og administrative konsekvenser for private	74	2 Banklovkommisjonens tidligere utredninger. Banklovkommisjonens sammensetning	112
Del II	Spesielle motiver	77	1 NOU 1994: 19	
8	Spesielle motiver til kapittel 8d. Fellesordninger for ytelsesbasert foretakspensjon ..	79	2 NOU 1995: 25	
Del III	Utkast til lovtekst	87	Sikringsordninger og offentlig administrasjon m.v. av finansinstitusjoner	112
9	Utkast til lov om endring i forsikringsvirksomhetsloven	89	3 NOU 1996: 24	
			4 Betalingssystemer m.v.	112
			NOU 1998: 14	
			Finansforetak m.v.	113
			5 NOU 1999: 31	
			Oppkjøp og inndrivning av fordringer m.v.	114
			6 NOU 2001: 23	
			Finansforetakenes virksomhet	114
			7 NOU 2001: 24	
			Ny livsforsikringslovgivning	115
			8 NOU 2002: 14	
			Finansforetakenes virksomhet II ...	115
			9 NOU 2002: 21	
			Oppsigelse mv. av forsikringsavtaler	115
			10 NOU 2003: 11	
			Konkurranse i kollektiv livsforsikring	116
			11 Banklovkommisjonens sammensetning	116

Kapittel 0

Sammendrag

0.1 Sammendrag

0.1.1 Innledning

Banklovkommisjonens Utredning nr. 11 Kjønns- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger, gjelder spørsmålet om kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor. I forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002), ba Stortinget Regjeringen om å komme tilbake med endringer i virksomhetsreglene for livsforsikrings-selskap som åpner for en generell rett til å tilby tjenstepensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier. Finansdepartementet ba i brev av 27. januar 2003 Banklovkommisjonen utrede de spørsmål som knytter seg til en slik endring av forsikringsvirksomhetslovgivningen.

Hittil har det ikke vært adgang til å tilby pensjonsprodukter hvor det skjer en gjennomsnittsberegning av premien over flere pensjonsordninger med mindre det har vært gitt dispensasjon fra forsikringsvirksomhetslovens bestemmelser. Slik dispensasjon har kun vært gitt innenfor markedet for kommunale pensjonsordninger.

Lovutkastet i denne utredningen åpner for at livsselskaper og konsernpensjonskasser på nærmere vilkår kan etablere fellesordninger med et kollektiv av pensjonsordninger hvor premieberegningen motvirker at pensjonskostnadene vil variere med medlemmenes kjønn og alder.

Lovutkastet er foreslått tatt inn i forsikringsvirksomhetsloven som et nytt kapittel 8d. Utkastet må ses i sammenheng med *Banklovkommisjonens* Utredning nr. 7, NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning, og det utkast til nytt kapittel 8a i lov om forsikringsvirksomhet som der ble foreslått. Lovutkastet i foreliggende utredning bygger på de forslag som er fremmet i lovutkastet i NOU 2001: 24.

Utkastet til nytt kapittel 8d i denne utredningen må videre ses i sammenheng med *Banklovkommisjonens* Utredning nr. 10, NOU 2003: 11 Konkurranse i kollektiv livsforsikring, der første del av utredningen gjaldt spørsmål knyttet til konkurranseforholdene innenfor markedet for kommunale pensjonsordninger. I dette arbeidet med de kom-

munale pensjonsordningene var det blant annet viktig for *Banklovkommisjonen* å finne frem til et forslag til lovbestemmelser som åpner for at alle livsselskaper skal kunne tilby kommunale pensjonsprodukter i samsvar med de krav Hovedtariffavtalen for kommunal sektor stiller. Hovedtariffavtalen for kommunal sektor krever blant annet at finansieringssystemet for kommunale pensjonsordninger skal være kjønnsnøytralt og for øvrig ikke virke utstøtende på eldre arbeidstakere. Forslaget til lovbestemmelser for kommunale pensjonsordninger ble formulert som et nytt kapittel 8b i forsikringsvirksomhetsloven. I andre del av NOU 2003: 11 ble det foreslått lovbestemmelser om flytting av livsforsikrings- og pensjonsavtaler. Disse lovbestemmelsene ble formulert som et nytt kapittel 8c i forsikringsvirksomhetsloven.

Banklovkommisjonens forslag i NOU 2003: 11 er i all hovedsak fulgt opp av Finansdepartementet i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) Om lov om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (kommunale pensjonsordninger mv.). Lovutkastet i utredningen her er tilpasset lovforslaget i proposisjonen.

0.1.2 Bakgrunnen for lovarbeidet

Banklovkommisjonen startet opp arbeidet med denne utredningen umiddelbart etter at Utredning nr. 10, NOU 2003: 11 ble overlevert til finansministeren 5. mars 2003.

Ved behandlingen av spørsmålet om kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor har *Banklovkommisjonen* tatt utgangspunkt i Stortingets bemerkninger i forbindelse med sin behandling av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002). I Innst. O. nr. 9 (2002-2003) er det vist til praktiseringen av tariffestede krav til kjønns- og aldersnøytralt finansieringssystem for kommunale pensjonsordninger, og flertallet i finanskomiteen uttalte at

”og privat sektor bør ha høve til å velje tenestepensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premier.” (Skrift uthevet her.)

Banklovkommisjonen har lagt til grunn at Stortinget

– gjennom sitt vedtak og flertallsmerknadene i finanskomiteen – har anmodet om at Regjeringen utreder de spørsmål som knytter seg til en innføring av adgang for pensjonsordninger i privat sektor til å benytte et kjønns- og aldersnøytralt finansieringssystem som er utformet i hovedsak etter den modell som Kommunal Landspensjonskasse (KLP) har benyttet for kommunale pensjonsordninger. *Banklovkommisjonen*s hovedoppgave har derfor vært å utrede hvilke regler som i tilfelle bør innarbeides i livsforsikrings- eller pensjonslovgivningen for at en slik adgang skal foreligge.

Stortinget vedtok ved behandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) endringer i flere bestemmelser i innskuddspensjonsloven for å sikre en mer lik behandling av kvinner og menn. Endringene var i samsvar med Regjeringens forslag. Som følge av at reglene i pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon i lov om foretakspensjon henviser til bestemmelsene i innskuddspensjonsloven, får lovendringene også betydning i forhold til pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon. Pensjonsytelsene i slike pensjonsordninger vil under ellers like forhold variere med de enkelte medlemmers kjønn selv om arbeidsgiveren har betalt prosentvis like store innskudd/innskuddspremier for menn og kvinner. Ulikheter i forsikringsrisikoen for menn og kvinner vil medføre at lik pensjonskapital ved nådd pensjonsalder normalt vil gi kvinner lavere pensjonsytelser når det er knyttet risiko for død, uførhet mv. til livsselskapets forsikringsforpliktelser. Lovendringene søker å motvirke dette ved å innføre en plikt for arbeidsgiverne til å benytte høyere innskudd eller innskuddspremie for kvinner enn for menn.

Innskuddspensjonsordninger og pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon, oppstår det ikke tilsvarende spørsmål vedrørende aldersnøytralitet som i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Innskudd/innskuddspremier er fastsatt i prosent av lønn og er uavhengig av alder, og konvertering av pensjonskapitalen til pensjonsforsikring forutsettes for alle medlemmer å skje ved pensjonsalder.

Banklovkommisjonen mener ut fra dette at det ikke nå foreligger grunn til ytterligere utredning fra *kommisjonens* side av de spørsmål som er avgjort av Regjeringen og Stortinget ved behandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002). I samsvar med Innst. O. nr. 9 (2002-2003) har derfor *Banklovkommisjonen* konsentrert sin utredning om de spørsmål som er knyttet til kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon i privat sektor.

0.1.3 Forslag til fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger

Både arbeidet med de kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 og arbeidet i denne utredningen med tilsvarende kjønns- og aldersnøytralitet i foretakspensjonsordninger, har vist at det dreier seg om kompliserte og vanskelige spørsmål. Praktiseringen av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen i kommunal sektor om kjønns- og aldersnøytralitet og oppbyggingen av et system i KLP som tilfredsstiller tariffavtalens krav, har imidlertid gitt god erfaring i hvordan et slikt system for kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger kan fungere. Kommunale pensjonsordninger har så mange fellesstrekk med ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger at *Banklovkommisjonen* derfor har valgt samme hovedmodell for kjønns- og aldersnøytralitet i foretakspensjonsordninger som den som er foreslått for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11. En antar også at det er en fordel at regelverket for kommunale og private pensjonsordninger så vidt mulig følger de samme hovedlinjer. Også hensynet til enkelhet i regelverket tilsier at en så langt som mulig tar utgangspunkt i den kommunale modell. Tariffavtaler i privat sektor inneholder normalt ikke særlige krav til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og gir således ikke føringer som kan vanskeliggjøre en slik tilnærmingssåte. *Banklovkommisjonen* har derfor også valgt å følge opp avvik som Finansdepartementet har gjort i Ot. prp. nr. 11 (2003-2004) i forhold til *Banklovkommisjonens* forslag i NOU 2003: 11 hva gjelder modellen for premieberegning i en fellesordning. Dette for å sikre at det blir samsvar mellom modellen for fellesordninger i kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

I NOU 2003: 11 fant *Banklovkommisjonen* det nødvendig å regulere en del forhold for å sikre en ryddig konkurranse innenfor markedet for de kommunale pensjonsordninger som allerede er regulert i lov om foretakspensjon for de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene. I forhold til lovutkastet NOU 2003: 11, har det derfor vært mulig å foreta en del forenklinger idet *Banklovkommisjonen* ikke har funnet det nødvendig å gjenta de bestemmelsene som allerede fremkommer i lov om foretakspensjon.

Når det gjelder den nærmere utformingen av bestemmelsene, foreslår *Banklovkommisjonen*, på samme måte som i forslaget for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11, at det trekkes et klart skille mellom selve finansieringssystemet og beregningen av minstekravene til forsikringsmes-

sige avsetninger for den enkelte pensjonsordning. Uavhengig av beregningen av premiene som den enkelte arbeidsgiver (forsikringstaker) årlig skal betale, må avsetningskravet beregnes slik at pensjonsleverandørenes reelle forpliktelser til enhver tid er forsikringsmessig dekket ved fondsavsetninger. Avsetningskravet vil således reflektere kjønns- og alderssammensetningen blant medlemmene av pensjonsordninger som inngår i en fellesordning. Det samlede premievolum som er nødvendig for å sikre opptjente pensjonsrettigheter for alle medlemmene av pensjonsordningene som inngår i en fellesordning, fordeles derimot på en slik måte at finansieringen av den enkelte pensjonsordning medfører kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordningen. (Se kapittel 4.)

Banklovkommissjonen har lagt til grunn at det er opp til den enkelte pensjonsleverandør å vurdere om den vil gjøre bruk av den adgang til å etablere fellesordning som lovforslaget åpner for. For å oppnå kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordningen må fellesordningen som pensjonsordningen inngår i, bestå av flere pensjonsordninger. En fellesordning kan derfor ikke etableres av en pensjonskasse som bare omfatter pensjonsordning for ett foretak. Livselskaper og konsernpensjonskasser vil derimot kunne oppfylle forutsetningene for etablering av fellesordning. Det er videre lagt til grunn at det er opp til det enkelte foretak å vurdere om foretakets pensjonsordning skal inngå i en fellesordning eller ikke.

Lovforslaget hensyntar at premien i en foretakspensjonsordning vil utgjøre summen av premier for ulike ytelser som lov om foretakspensjon åpner for. Lovutkastet skiller således mellom ordinær årspremie, reguleringspremie for oppregulering av ytelser som følge av lønnsregulering, og andre premier for ytelser som først kan premiesettes ved forsikringstilfellets inntreden. Ytelsesspekteret i en foretakspensjonsordning vil være langt mindre enn i en kommunal pensjonsordning. Dette innebærer blant annet at premier for ytelser som ikke kan premiesettes før forsikringstilfellet inntreffer, vil være av et meget beskjedent omfang i en foretakspensjonsordning. Ved denne tredelingen av årets premie kommer det imidlertid klart frem at disse premiene vil bli beregnet på ulike tidspunkt i løpet av forsikringsåret, og de vil stå i en noe forskjellig stilling i forhold til reglene om premieberegning innenfor en fellesordning. (Se kapittel 5).

Lov om foretakspensjon gir arbeidsgiveren en rekke opsjoner og valg ved utformingen av pensjonsplanen i en ytelsesbasert foretakspensjonsordning. Dette medfører at det kan være store variasjoner mellom pensjonsplanene i ulike foretaks-

pensjonsordninger. *Banklovkommissjonen* legger til grunn at skal en fellesordning for premieberegning kunne fungere, kan ikke variasjonene mellom pensjonsordningene i fellesordningen være for store. For stor variasjon vil gi utjevningseffekter mellom pensjonsordningene som blir for store og uoversiktlige til at den enkelte arbeidsgiver vil finne det fordelaktig å være med i fellesordningen. (Se kapittel 5). *Banklovkommissjonen* foreslår derfor at loven stiller visse minstekrav til likhet mellom pensjonsplanene for de pensjonsordninger som skal inngå i samme fellesordning. For det første kreves det at ytelsessammensetningen er den samme i alle pensjonsordningene. Videre kreves det at forholdet mellom alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon er det samme. Det kreves derimot ikke at ytelsesnivået er likt i alle pensjonsordningene. *Banklovkommissjonen* foreslår at den rett til alderspensjon som medlemmene opptjener i løpet av året, skal anvendes som fordelingsnøkkel ved fordeling av det samlede premievolum i fellesordningen på den enkelte pensjonsordning. Denne fordelingsnøkkel har blant annet den fordel at den reflekterer forskjellen i ytelsesnivå i de enkelte pensjonsordninger. Når det gjelder minstekrav til likhet, har *Banklovkommissjonen* videre lagt til grunn at beregningsrenten må være lik for pensjonsordningene som inngår i en fellesordning, og at beregningsgrunnlaget for øvrig i hovedsak må være det samme.

Dersom minstekravene oppfylles, er *Banklovkommissjonen* av den prinsipielle oppfatning at en fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger også må kunne omfatte kommunale pensjonsordninger, forutsatt at de særlige krav til kommunale pensjonsordninger i Hovedtariffavtalen for kommunal sektor også tilfredsstilles. Siden kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger tradisjonelt har vært forskjellige på en del områder, ser imidlertid *Banklovkommissjonen* at det praktisk sett kan være en del problemer forbundet med å ta en kommunal pensjonsordning inn i en fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Kravene i lovutkastet er formulert som minstekrav. Det vil være opp til den enkelte pensjonsinnsretning å vurdere om det, for den enkelte fellesordning, skal stilles strengere krav til likhet mellom pensjonsordningene.

I forhold til fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, reiser eldre arbeidstakere en del særskilte problemstillinger. Lov om foretakspensjon åpner for at arbeidstakere, som ved ansettelse har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder, kan holdes utenfor pensjonsordningen

eller sikres reduserte pensjonsytelser i forhold til de øvrige arbeidstakere i foretaket. Lov om foretakspensjon åpner videre for at tidligere opptjent tjenestetid i annen pensjonsordning ikke skal medregnes for denne gruppen arbeidstakere. *Banklovkommissjonen* foreslår at alle pensjonsordninger i en fellesordning må behandle denne gruppen arbeidstakere på samme måte. Dersom det velges at arbeidstakere, som ved ansettelse har mindre enn 10 år (eller annet antall år mellom 10 og 1 år) igjen til pensjonsalder, skal holdes utenfor pensjonsordningen, foreslås det at hvert enkelt foretak skal etablere en innskuddspensjonsordning for denne gruppen. På denne måten sikres disse arbeidstakerne opptjening av pensjonsrettigheter helt frem til pensjonsalder. (Se kapittel 4 og 5.)

I kapittel 6 drøfter *Banklovkommissjonen* spørsmålet om virkningene av at det innføres en adgang til å etablere fellesordninger i privat sektor. De kostnadmessige og konkurransemessige virkningene i markedet for pensjonsordninger, ved at det åpnes for etablering av fellesordninger, vil være helt avhengig av - om og i hvilken grad - pensjonsinnretningene velger å benytte adgangen til etablering av fellesordninger. Videre vil det være helt avhengig av hvor mange foretak som eventuelt velger å la sin pensjonsordning inngå i en fellesordning. Disse usikkerhetsmomentene gjør at det er av begrenset verdi for *Banklovkommissjonen* å spekulere rundt mulige virkninger av å innføre en adgang i lovgivningen til å etablere fellesordninger i privat sektor.

0.2 Summary in English

0.2.1 Introduction

The *Banking Law Commission's* Report no. 11, Gender- and Age-Neutrality in Group Pension Insurance Schemes, covers the question of gender- and age-neutrality in private sector pension schemes. As part of its debate of Proposition no. 100 (2001-2002) to the Odelsting, the Storting asked the Government to come back with changes to the business operation rules for life insurance companies that allow the companies to offer occupational pension schemes with gender- and age-neutral premiums. The Ministry of Finance asked in a letter dated 27 January 2003, the Banking Law Commission to report on the questions connected with such a change in insurance activity legislation.

Until now it has not been permissible to offer pension products where the premium is calculated as an average over more than one pension scheme

unless an exemption is granted from the provisions of the Act on Insurance Activity. Such exemptions have been granted only in the market for municipal pension schemes.

The draft legislation in this report will permit life insurance companies and company pension funds to establish – on terms to be specified – joint pension schemes in which the calculation of premiums counteracts the fact that pension costs will vary according to the members' gender and age.

It is proposed that the draft legislation be incorporated into the Act on Insurance Activity as a new Chapter 8d. The draft must be viewed in the context of the *Banking Law Commission's* Report no. 7, NOU 2001: 24 New Life Insurance Legislation, and the proposed new Chapter 8a of the Act on Insurance Activity that was presented there. The draft legislation in this report is based on the proposals made in the draft legislation in NOU 2001: 24.

The draft of a new Chapter 8d in this report must also be viewed in the context of the *Banking Law Commission's* Report no. 10, NOU 2003: 11 Competition in Group Life Insurance, Part I of which dealt with questions related to the competitive conditions in the market for municipal pension schemes. In this work with the municipal pension schemes it was important for the *Banking Law Commission* to arrive at, among other things, proposed legislation that would enable all life insurance companies to offer municipal pension products that meet the requirements stipulated in the General Collective Agreement for the municipal sector. Among other things, the General Collective Agreement for the municipal sector requires that the financing system for municipal pension schemes be gender-neutral and in other respects not have the effect of pushing out older workers. The proposed legislation for municipal pension schemes was formulated as a new Chapter 8b of the Act on Insurance Activity. In Part II of NOU 2003: 11, legislation was proposed for transferring life insurance and pension contracts. This legislation was formulated as a new Chapter 8c of the Act on Insurance Activity. The *Banking Law Commission's* recommendations in NOU 2003: 11 have in the main been followed up by the Ministry of Finance in the Proposition no. 11 (2003-2004) to the Odelsting relating to the Bill to amend Act no. 39 June 1988 relating to insurance activities etc. (municipal pension schemes etc.).

0.2.2 Background to the legislative work

The *Banking Law Commission* started work on this report immediately after Report no. 10, NOU 2003:

11, was submitted to the Minister of Finance on 5 March 2003.

In its treatment of the question of gender- and age-neutrality in private sector pension schemes, the *Banking Law Commission* began with the comments of the Storting in connection with its review of Proposition no. 100 (2001-2002) to the Odelsting. Recommendation no. 9 (2002-2003) to the Odelsting refers to the implementation of requirements stipulated by collective bargaining for a gender- and age-neutral financing system for municipal pension schemes, and the majority of the Finance Committee stated

“the private sector, too, ought to have the opportunity to choose service pension agreements with gender- and age-neutral premiums.” (Emphasis added).

The *Banking Law Commission* has proceeded from the Storting’s call – through its resolutions and the remarks of the majority of the Finance Committee – for a report from the Government on the questions linked to the introduction of allowing private sector pension schemes to use a gender- and age-neutral financing system that is designed primarily on the model that the Kommunal Landspensjonskasse (KLP) has used for municipal pension schemes. The *Banking Law Commission’s* chief task, therefore, has been to report on the rules that in the event should be incorporated into life insurance or pension legislation in order to so empower insurance companies or occupational pension funds.

In connection with its debate of Proposition no. 100 (2001-2002) to the Odelsting, the Storting passed amendments to several provisions of the Act on Defined Contribution Schemes to ensure a more equal treatment of women and men. These amendments were in line with the Government’s proposals. Owing to the fact that the rules in pensions schemes with lump-sum occupational pensions refer to provisions of the Act on Occupational Pensions, the amendments to the Act are also of importance for pension schemes with a lump-sum occupational pension. The pension benefits in such schemes will otherwise under identical conditions vary according to the gender of the individual member, even if the employer has paid in contributions/premiums at equal rates for men and women. Inequalities in the insurance risk for men and women will mean that equal pension capital amounts at retirement age will normally provide women with lower pension benefits when risks of mortality, disability etc., are tied to the life insurer’s insurance obligations. The amendments to the Act

seek to counteract this by introducing an obligation for employers to use a higher contribution or premium for women than for men.

For defined contribution pension schemes and pension schemes with a lump-sum retirement pension, the related issue relating to age-neutrality does not arise, as for defined benefit occupational pension schemes. Contributions/premiums are fixed as a percentage of pay and are age-independent, and the conversion of the pension capital to pension insurance is mandatory for all members at retirement age.

On this basis, the *Banking Law Commission* believes that there is now no reason for an additional report by the *Commission* on the questions decided by the Government and Storting in their discussion of Proposition no. 100 (2001-2002) to the Odelsting. Therefore, in accordance with Recommendation no. 9 (2002-2003) to the Odelsting, the *Banking Law Commission* has concentrated its report on the questions associated with gender- and age-neutrality in private-sector defined benefit occupational pension schemes.

0.2.3 Proposal for joint schemes for defined benefit occupational pension schemes

The work on the municipal pension schemes in NOU 2003: 11 and on this report on the equivalent gender- and age-neutrality in occupational pension schemes have shown that complex and difficult questions are involved. However, the implementation of the gender- and age-neutrality provisions of the General Collective Agreement in the municipal sector and the construction of a system that meets the requirements of the collective agreement have yielded beneficial experience in how such a system of gender- and age-neutrality in pension schemes can function. Since municipal pension schemes have so many features in common with defined benefit occupational pension schemes, the *Banking Law Commission* has chosen the same main model for gender- and age-neutrality in occupational pension schemes as the one proposed for municipal pension schemes in NOU 2003: 11. It is also assumed to be an advantage that the regulations for municipal and private pension schemes follow the same main principles. Moreover, considerations of regulatory simplicity dictate that any reforms of private schemes be based as far as possible on the municipal model. And as private sector collective agreements do not normally contain special requirements for defined benefit occupational pension schemes, they provide no guidelines that might complicate such an approach. Therefore the *Bank-*

ing Law Commission has also chosen to follow up deviations from its recommendations in NOU 2003: 11 by Ministry of Finance in Proposition no. 11 (2003-2004) to the Odelsting in respect of the model for calculating premiums in a joint scheme. This is to ensure agreement between the model for joint schemes in municipal pension schemes and the one for defined benefit pension schemes.

In NOU 2003: 11 the *Banking Law Commission* found it necessary to regulate a number of conditions to ensure proper competition in the market for municipal pension schemes, conditions already regulated in the Act on Occupational Pensions for defined benefit pension schemes. Thus, in respect of the draft legislation NOU 2003: 11, a simplification has been possible, in that the *Banking Law Commission* has not found it necessary to repeat the provisions that already appear in the Act on Occupational Pensions.

In respect of the specific formulation of the provisions, the *Banking Law Commission* recommends, in the same way as in NOU 2003: 11, the proposal for municipal pension schemes, that a clear distinction must be made between the actual financing system and the calculation of the minimum requirements for technical provisions for each pension scheme. Regardless of the calculation of the premiums that the individual employer (policyholder) must pay annually, the provision requirements must be calculated in such a manner that the pension providers' real obligations are covered by provision at any given time. Thus, the provision requirements will reflect the gender and age composition of the members of the pension schemes that are included in a joint scheme. The aggregate premium volume necessary for guaranteeing earned pension rights for all members of the pension schemes that are included in a joint scheme, however, is distributed in such a manner that the financing of the each pension scheme is gender- and age-neutral (see Chapter 4).

A principle underlying the *Banking Law Commission's* legislative proposal is that it should be up to the individual pension provider to determine whether it will make use of the right to establish a joint scheme that the legislative proposal will make possible. To achieve gender and age neutrality in the pension scheme, the joint scheme that the pension schemes are part of must comprise more than one pension scheme. A joint scheme cannot be established by a pension fund that contains a pension scheme for a single company only. Life insurers and group-wide pension funds, however, will be able to fulfil the requirements for establishing a joint scheme. A further principle is that it

should be up to the individual company to determine whether or not its pension scheme should become part of such a joint scheme.

The legislative proposal takes into account the fact that the premium for an occupational pension scheme will comprise the sum of premiums for the various benefits that the Act on Occupational Pensions allows. The draft legislation thus distinguishes between ordinary annual premiums, adjustment premiums for increasing benefits as a result of salary adjustments and other premiums for benefits for which premiums cannot be determined until the occurrence of the insurance event. The spectrum of benefits in a occupational pension scheme will be far narrower than in a municipal pension scheme. This means, among other things, that premiums for benefits for which premiums cannot be determined until the insurance event occurs will be quite modest in a occupational pension scheme. With this tripartite division, however, it clearly emerges that the premiums will be calculated at different times during the insurance year, and they will have a somewhat different standing in relation to the rules for the calculation of premiums within a joint scheme (see Chapter 5).

The Act on Occupational Pensions gives employers a number of options in designing their pension plan as a defined benefit pension scheme. This means that there may be wide variations between pension plans in different occupational pension schemes. The *Banking Law Commission* argues that if a joint scheme for calculating premiums is to function, the variation between the pension schemes in the joint scheme cannot be too wide. Too wide a variation will yield levelling-out effects among the pension schemes that will be so great and complex that individual employers may not find it advantageous to be part of the joint scheme (see Chapter 5). The *Banking Law Commission* therefore proposes that the legislation set certain minimum requirements for equality among the pension plans for the pension schemes that are to be part of the same joint scheme. A further requirement is that the relationship between the pension benefits that the members are to be guaranteed be the same. However, it is not required that the benefit level be equal in all the pension schemes. The *Banking Law Commission* proposes that the retirement pension right that the members earn during the year be applied as a basis for allocating the total premium volume in the joint scheme among each pension scheme. This basis for allocation has the advantage of reflecting the differences in benefit levels in the individual pension schemes. And in respect of minimum requirements for equality, a

pivotal assumption of the *Banking Law Commission* is that the calculated interest rate must be the same for all pension schemes included in a joint scheme, and that the basis for calculation must, in other respects, be the same.

If the minimum requirements are met, the *Banking Law Commission* is of the opinion that a joint scheme for defined benefit occupational pension schemes must in principle also be able to include municipal pension schemes assuming that the special requirements are met for municipal pension schemes in the General Collective Agreement for the municipal sector. Since municipal pension schemes and defined benefit occupational pension schemes have traditionally been different in a number of areas, however, the *Banking Law Commission* realises that in practice there may be some problems connected with admitting a municipal pension scheme into a joint scheme for defined benefit occupational pension schemes.

The requirements in the draft legislation are formulated as minimum requirements. It will be up to the individual pension institution to determine whether it will set stricter requirements for equality between the pension schemes for the individual joint scheme.

In respect of joint schemes for defined benefit pension schemes, older workers raise a number of particular issues. The Act on Occupational Pensions permits companies to exclude from their pension scheme workers who are hired with less than ten years to go to retirement age or to guarantee

them reduced pension benefits compared with the company's other workers. The Act on Occupational Pensions further permits not counting previously earned service credit in another pension scheme for this group of workers. The *Banking Law Commission* proposes that all pension schemes in a joint scheme must treat this group of workers in the same manner. If they choose to exclude from the pension scheme workers hired who have less than ten years (or any number of years between 10 and 1 year) to go to retirement age, the *Commission* proposes that each company establish a defined-contribution pension scheme for this group. In this manner these workers will be guaranteed the earning of pension rights right up until retirement age (see Chapters 4 and 5).

In Chapter 6 the *Banking Law Commission* discusses the question of the effects of authorising the establishment of joint schemes in the private sector. The cost and competitive effects in the market for pension schemes connected with permitting the establishment of joint schemes will be wholly dependent on whether – and to what extent – pension institutions choose to use their right to establish joint schemes. They will also depend on how many companies, if any, choose to allow their pension schemes enter into such a joint scheme. This uncertainty factors mean that it is of limited value for the *Banking Law Commission* to speculate on possible effects of introducing legislation permitting the establishment of joint schemes in the private sector.

Del I
Alminnelige motiver

Kapittel 1

Banklovkommisjonens mandat

1.1 Finansdepartementets oppdrag

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

”Regjeringen vurderte i Ot prp nr 100 (2001-2002) spørsmålet om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor. Regjeringen konkluderte med at det ikke bør innføres kjønnsnøytrale premier, men at lov [24.] november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold bør endres slik at kvinner og menn får like stor årlig pensjon. Proposisjonen var en oppfølging av Kvidalutvalgets utredning om samme tema, jf. NOU 2001: 27.

Ved behandlingen av Ot prp nr 100 (2001-2002) vedtok Stortinget endringer i innskuddspensjonsloven som foreslått i proposisjonen. Stortinget vedtok også følgende anmodning (kopi vedlagt):

”Stortinget ber Regjeringa komme attende med endringar i verksemdsreglane for livsforsikringsselskap, som opnar for ein generell rett til å tilby tenestepensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar (jf. Innst. O. nr 9).

På bakgrunn av ovennevnte anmodningsvedtak fra Stortinget, ber Finansdepartementet Banklovkommisjonen om mulig å utarbeide endringer i lov 10. juni [1988] nr. 39 om forsikringsvirksomhet som åpner for en generell rett for livsforsikringsselskaper til å tilby tjenstepensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier.” (Hakeparentesene er tilføyd her.)

I brevet viser departementet videre til ”definisjon av kjønnsnøytrale premier som Kvidalutvalget la til grunn i sin utredning, og som Finansdepartementet benyttet i Ot prp nr 100 (2001-2002).” Det vises til at finanskomiteen i Innst. O. nr. 9 (2002-2003) uttalte at kollektive pensjonsordninger i arbeidsforhold med slike premier ”er dei einaste ordnin-

gar som fell under det ein kan forstå som pensjonsmessig lik handsaming”.

Departementet uttaler videre:

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

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

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

Ved behandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) drøftet Stortinget spørsmål knyttet til kjønnsnøytralitet innenfor både ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Dette førte til at flere bestemmelser i innskuddspensjonsloven ble endret i samsvar med Regjeringens forslag. Som følge av at reglene om pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon i lov om foretakspensjon henviser til bestemmelser som ble endret, får lovendringen også betydning i forhold til pensjonsordninger med engangsbetalt pensjon.

Bakgrunnen for lovendringene er at størrelsen av pensjonsytelsene i slike pensjonsordninger under ellers like forhold vil variere med de enkelte medlemmers kjønn selv om arbeidsgiveren har

betalt prosentvis like innskudd/innskuddspremier for menn og kvinner. Ulikheter i forsikringsrisiko for menn og kvinner vil medføre at lik pensjonskapital ved nådd pensjonsalder normalt vil gi kvinner lavere pensjonsytelser når det er knyttet risiko for død, uførhet mv. til livselskapets forsikringsforpliktelser. Lovendringen søker å motvirke dette ved å innføre en plikt for arbeidsgiverne til å benytte høyere innskudd eller innskuddspremie for kvinner enn for menn i slike pensjonsordninger med ytelse basert på pensjonsforsikring. Dette vil under ellers like forhold gi en høyere pensjonskapital for kvinner ved nådd pensjonsalder, og dermed fjerne eller redusere de ulikheter i ytelsesnivå som ellers vil oppstå. Lovendringen ble sanksjonert av Kongen 13. desember 2002 nr. 75 og trådte i kraft 1. juni 2003.

I Ot.prp. nr. 100 vurderte Regjeringen også mulige tiltak med henblikk på å motvirke de forskjeller når det gjelder pensjonskostnader for menn og kvinner som foreligger i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, men fremmet ingen forslag på dette området. Slike pensjonsordninger har felles pensjonsplan for menn og kvinner og gir under ellers like forhold like ytelser for menn og kvinner. Ulikheter i forsikringsrisiko innebærer likevel at livselskapets reelle forpliktelser overfor kvinnelige medlemmer av en slik pensjonsordning blir til dels større enn overfor mannlige medlemmer. Dette må livselskapet ta hensyn til ved beregningen av den premie som de enkelte arbeidsgivere skal innbetale for sin pensjonsordning, og en arbeidsgivers samlede pensjonskostnader vil derfor påvirkes av kjønnsfordelingen i medlemsmassen i pensjonsordningen.

Stortingsbehandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) førte til en prinsipiell drøftelse av spørsmål knyttet til kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor og de tilknyttede spørsmål vedrørende forhold til gjeldende lov- og forskriftsverk for livsforsikringsvirksomhet. Resultatet av disse drøftelser ble følgende vedtak:

”Stortinget ber Regjeringa komme attende med endringar i verksemdsreglane for livsforsikringsselskap, som opnar for ein generell rett til å tilby tenestepensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar (jf. Innst. O. nr. 9).”

I Innst. O. nr. 9 fremgår det at finanskomiteens flertall, medlemmene i Arbeiderpartiet, Framskrittspartiet og Sosialistisk Venstreparti, begrunnet dette vedtaket på følgende måte:

”*Fleirtalet* viser til at kommunalt tilsette har tariffesta kjønns- og aldersnøytrale premiar i

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

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

I debatten i Odelstinget 7. november 2002 kom flertallets begrunnelse for anmodningen ennå klarere fram. Saksordføreren i saken, Heidi Grande Røys (SV), uttalte blant annet følgende:

”Vi kunne ikkje behandle denne saka utan å skjegle til at Arbeidsretten har avsagt dom i saka om flytting av kommunale tenestepensjonsordningar frå KLP til livsforsikringsselskap. *Fleirtalet* i komiteen har merka seg positivt at Regjeringa har varsla organisasjonane i arbeidslivet om at ho ynskjer å gi alle livsforsikringsselskap anledning til å kunne tilby kjønns- og aldersnøytrale pensjonspremiar i offentleg sektor.

Eit anna fleirtal i komiteen understrekar likevel at òg i privat sektor må ein få anledning til å velje tenestepensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar, og fremjar forslag om det. Forslaget går ut på å be Regjeringa kome tilbake med forslag til nye reglar for forsikringsverksemd som opnar opp for at forsikringsselskap og pensjonskasser kan tilby pensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar, både i privat og offentleg sektor.”

Et mindretall, medlemmene fra regjeringspartiene Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre, viste til at Finansdepartementet i brev til Kredittilsynet har bedt om en vurdering av livsforsikringsselskapenes adgang til å forvalte pensjonskapital i innskuddsordninger uten dødelighetsarv. Det ble videre vist til Finansdepartementets anmodning til Banklovkommisjonen vedrørende problemstillinger knyt-

tet til kommunale pensjonsordninger. Dette mindretallet ville derfor avvente departementets vurderinger av disse sakene før en eventuelt anmodet om nye utredninger.

1.3 Rammer for utredningen

I begrunnelsen for Stortingets vedtak vedrørende utredning av spørsmål knyttet til kjønns- og aldersnøytralitet i ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor, viser stortingsflertallet til de krav til kjønns- og aldersnøytralt finansieringssystem som er tariffestet for pensjonsordninger i kommunal sektor. Det vises videre til at Kommunal Landspensjonskasse (KLP) har adgang til å tilby pensjonsordninger i samsvar med kravene i tariffavtalen til kommunale arbeidsgivere. Det påpekes som positivt at Regjeringen etter Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002 (sak nr. 7/1999, l.nr. 16/2002) vedrørende tolking av tariffavtalens bestemmelser, har gått inn for at alle livsforsikringsselskaper skal gis adgang til å tilby tilsvarende kommunale pensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier. En viser til at Regjeringen, etter å ha vurdert Kvidalutvalgets utredning vedrørende kjønnsnøytralitet (NOU 2001: 27) som var utgangspunktet for Ot. prp. nr. 100 (2001-2002), ikke fant å kunne fremme konkrete forslag for Stortinget om regelverksendring vedrørende ytelsesbasert foretakspensjon, og at Stortinget sluttet seg til dette.

Banklovkommissjonen legger etter dette til grunn at Stortinget gjennom sitt vedtak har bedt om å få utredet de spørsmål som knytter seg til innføringen av et kjønns- og aldersnøytralt finansieringssystem for pensjonsordninger i privat sektor etter den modell som benyttes for kommunale pensjonsordninger. Det vises til sitatene fra stortingsdokumentene ovenfor avsnitt 1.2, der det fremgår at finanskomiteens flertall "vil understreke at *og privat sektor* bør ha høve til å velje tenestepensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premier." (Skrift uthevet her.) Uttalelsene til saksordføreren da Innst. O. nr. 9 ble forelagt for Odelstinget, må oppfattes på denne måten. Der ble det uttrykkelig vist til den da nylig avsatte dom av Arbeidsretten vedrørende fortolkningen av de bestemmelser om kjønns- og aldersnøytralt finansieringssystem for kommunale pensjonsordninger som Hovedtariffavtalen inneholder. Hovedtariffavtalens bestemmelser på dette området var gjenstand for utførlig og grundig analyse i Arbeidsrettens dom 8. oktober 2002.

De kommunale pensjonsordninger i KLP, utformet i samsvar med de krav til finansieringssys-

tem Hovedtariffavtalen i kommunal sektor stiller, er ytelsesbaserte pensjonsordninger. Disse pensjonsordningene tilsvarer i sin hovedstruktur ytelsesbasert foretakspensjon i privat sektor selv om ytelsesspekteret i viktige henseender er mer omfattende enn vanlig i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, se nærmere NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring.

Banklovkommissjonen viser til at tariffavtaler i privat sektor ikke stiller særskilte krav til utformingen av pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon eller til finansieringssystemet for slike pensjonsordninger. Etter reglene i lov om foretakspensjon skal imidlertid pensjonsordninger ha en ytelsesplan hvor pensjonsytelsene beregnes etter fastsatte regler ut fra de enkelte arbeidstakernes lønn og tjenestetid i foretaket. Dette betyr prinsipielt at størrelsen av ytelsene og opptjent pensjon til enhver tid ikke påvirkes direkte av det enkelte medlems kjønn eller alder. Reglene i lov om foretakspensjon vedrørende finansieringssystemet for en ytelsesbasert pensjonsordning bygger derimot på forsikringstekniske prinsipper, og de pensjonskostnader som skal dekkes av foretaket gjennom innbetaling av premie, vil derfor variere med ulikheter i forsikringsmessig risiko blant annet knyttet til kjønn og alder.

Banklovkommissjonen er etter dette kommet til at hovedoppgaven vil være å vurdere om det innenfor rammen av livsforsikrings- og pensjonslovgivningen kan utarbeides en ordning som åpner for kjønns- og aldersnøytralitet i tjenestepensjonsordninger innenfor privat sektor, og som i hovedsak oppfyller de samme krav til kjønns- og aldersnøytralitet i finansieringssystemet som hittil har vært forbundet med kommunale pensjonsordninger i KLP. De krav om kjønns- og aldersnøytralitet i finansieringssystemet som fremgår av Hovedtariffavtalen i kommunal sektor, atskiller seg vesentlig fra den definisjon av kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger som er lagt til grunn av Kvidalutvalget i NOU 2001: 27 og deretter i Ot.prp. nr. 100 (2001-2002). Dette fremgår særlig klart ved en sammenligning med de uttalelser i Arbeidsrettens dom som er gjengitt nedenfor avsnitt 3.2.2. Arbeidsrettens hovedsynspunkt er at kravene i Hovedtariffavtalen til finansieringssystemet for kommunale pensjonsordninger innebærer at finansieringssystemet må utformes slik at grensepensjonskostnadene for arbeidsgivere ved å ansette menn fremfor kvinner eller yngre fremfor eldre "reelt sett pulveriseres i slik grad at de i praksis ikke vil kunne gi noe incitament i retning av diskriminering ut fra alder eller kjønn". Arbeidsretten viser også direkte til de "utjevningssprinsipper som praktiseres av KLP", og

som det redegjøres nærmere for nedenfor avsnitt 3.2.1. *Banklovkommisjonen* viser til at også finanskomiteens flertall i Innst. O. nr. 9 (2002-2003) side 3 vurderte spørsmålet om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger ut fra virkningene av kvinners stilling i arbeidsmarkedet:

"Fleirtalet vil understreke at spørsmålet om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger er eit viktig likestillingspolitisk spørsmål, og *fleirtalet* er opptatt av å finne fram til ordningar som ikkje handsamar kvinner og menn ulikt som pensjonistar, og som heller ikkje fører til at kvinneleg arbeidskraft vert dyrare enn mannleg. Høgare innskott for kvinner enn for menn vil kunne ha negative konsekvensar for kvinner i arbeidsmarknaden, fordi det isolert sett fører til relativt sett høgare arbeidskraftkostnader for kvinner."

Banklovkommisjonen legger etter dette til grunn i utredningen at kravene til kjønns- og aldersnøytralitet i finansieringssystemet for en ytelsesbasert pensjonsordning i privat sektor, bestemmes i hovedsak på samme måte som i de tariffregulerte kommunale pensjonsordninger.

Banklovkommisjonen viser videre til at Stortinget ut fra behovet for kjønnsnøytralitet nylig har vedtatt lov av 13. desember 2002 nr. 75 med endringer i regelverket for pensjonsordninger med innskuddspensjon og pensjonsordninger med engangsbetalt pensjon. De lovendringer Stortinget vedtok, har til formål så langt som praktisk mulig, å øke likestillingen mellom kvinner og menn i slike pensjonsordninger hensett til deres særtrekk. *Banklovkommisjonen* ser det ikke som sin oppgave å foreta fornyet vurdering av prinsipielle og politiske spørsmål som for så kort tid siden har vært avgjort av Stortinget etter grundig vurdering fra både Regjeringens og Stortingets side. For sin del legger *Banklovkommisjonen* til at regelverket for begge disse typer av pensjonsordninger allerede er basert på aldersnøytralitet for så vidt som pensjonskostnadene – innskudd og innskuddspremie – er fastsatt i prosent av lønn uavhengig av alder. Pensjonskostnadene varierer således prinsipielt ikke med alderen til medlemmene i en pensjonsordning. Størrelsen av pensjonskapitalen for det enkelte medlem ved nådd pensjonsalder vil bero på det enkelte medlems lønnsforhold i yrkesaktiv periode og på hvor mange år medlemmet har vært yrkesaktiv. Konvertering av pensjonskapitalen til pensjonsytelser skal prinsipielt også skje for alle medlemmer i pensjonsordningen ved samme alder, dvs. ved nådd pensjonsalder.

Etter dette legger *Banklovkommisjonen* til

grunn at hovedoppgaven vil være å utrede og vurdere om, og på hvilken måte, det kan foretas tilpasninger i forsikringslovgivningen og/eller regelverket for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon som vil sikre at hensynet til kjønns- og aldersnøytralitet kan bli ivaretatt i hovedsak på samme måte som i kommunale pensjonsordninger som er utformet i samsvar med de krav som Hovedtariffavtalen i kommunal sektor stiller på dette området. Kravene i Hovedtariffavtalen gjelder selve finansieringsordningen for de ytelsesbaserte pensjonsordninger i kommunal sektor, og fastsetter at ordningen skal være kjønnsnøytral og ikke virke utstøtende på eldre arbeidstakere. I sin Utredning nr. 10, NOU 2003: 11 Konkurranselov i kollektiv livsforsikring, har *Banklovkommisjonen* gjort utførlig rede for finansieringssystemet for kommunale pensjonsordninger og KLPs premieberegningspraksis, samt Arbeidsrettens tolking av Hovedtariffavtalens bestemmelser. I utredningen fremmes forslag til de endringer i reglene om virksomheten i livsforsikringsselskaper som er påkrevd for at alle livsselskaper skal kunne tilby kommunale pensjonsordninger uten dispensasjon fra lov- og forskriftsverket. Det legges derfor til grunn i utredningen her at lovutkastet i NOU 2003: 11 i hovedsak vil bli gjennomført. Det vises til avsnitt 1.4 nedenfor hva gjelder Finansdepartementets oppfølging av forslagene i utredningen.

Banklovkommisjonen ferdigstilte sitt arbeid med kommunale pensjonsordninger og flytting i livsforsikring i mars 2003. *Banklovkommisjonens* Utredning nr. 10, NOU 2003: 11 Konkurranselov i kollektiv livsforsikring, ble overlevert Finansministeren 5. mars 2003. *Banklovkommisjonen* startet deretter opp arbeidet med foreliggende utredningsoppdrag. *Kommisjonen* har organisert arbeidet på samme måte som ved utarbeidelsen av Utredning nr. 7, NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning, og Utredning nr. 10. For at *kommisjonen* skulle få et best mulig grunnlag for sin behandling og vurdering av utkast til lovbestemmelser, ble det forberedende arbeid overlatt til en arbeidsgruppe sammensatt med representanter fra de store livsforsikringsselskapene samt Landsorganisasjonen. I lys av at *Banklovkommisjonen* selv er meget bredt sammensatt, hva gjelder partsinteresser, kjønn og alder, har *kommisjonen* for øvrig ikke sett behov for ytterligere tiltak for å etablere kontakt med andre berørte parter og organer.

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

Finansdepartementet har i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) i all hovedsak fulgt opp *Banklovkommisjonens* forslag til lovbestemmelser om kommunale pensjonsordninger og flytting av livsforsikrings- og pensjonskontrakter. Det forhold at Finansdepartementet har valgt å følge opp *Banklovkommisjonens* innfallsvinkel i forhold til de kommunale

pensjonsordningene, støtter etter *Banklovkommisjonens* vurdering, valget av innfallsvinkel som er beskrevet ovenfor avsnitt 1.3.

I Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) har Finansdepartementet valgt en noe annen formulering i lovteksten om den beregning av reguleringspremien som skal skje i en fellesordning for kommunale pensjonsordninger. *Banklovkommisjonen* har valgt å følge opp denne endringen i utredningen her, ut fra hensynet til at det bør være like regler og like systemer for premieberegning i fellesordninger for kommunale pensjonsordninger og fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Kapittel 2

Kjønn, alder og forsikringsrisiko

2.1 Ytelsene i en foretakspensjonsordning

I en ytelsesbasert foretakspensjonsordning skal medlemmene av ordningen alltid sikres alderspensjon, jf. lov om foretakspensjon § 5-1. Alderspensjonen skal ytes som en bestemt årlig pensjonsytelse. Kun ved lite opptjent pensjon etter kort medlems-tid (tjenestetid) i pensjonsordningen kan pensjonen bli utbetalt som et engangsbeløp. Det vanlige er at den årlige alderspensjonen utbetales så lenge den enkelte pensjonist lever, men lov om foretakspensjon åpner også for opphørende ytelser som kommer til utbetaling i minimum ti år etter pensjonsalder.

For at et medlem skal få rett til full alderspensjon stilles det krav om en viss tjenestetid i pensjonsordningen. Kravet til tjenestetid kan ikke være lavere enn 30 år og ikke høyere enn 40 år. Dersom det enkelte medlemmets tjenestetid ved nådd pensjonsalder er lavere enn det som kreves i regelverket for pensjonsordningen for å gi rett til full pensjon, vil pensjonen avkortes forholdsmessig i forhold til den faktiske tjenestetidens andel av kravet til full tjenestetid. På grunn av kortere tjenestetid vil det også skje avkorting dersom et medlem fratrer uten rett til pensjon før pensjonsalder.

Alderspensjonen kan i henhold til lov om foretakspensjon § 5-2 enten fastsettes som et bestemt beløp ut fra lønn og beregnet folketrygd, som en bestemt del av medlemmets lønn eller som et bestemt beløp pr. medlem oppad begrenset til grunnbeløpet i folketrygden.

Når det gjelder størrelsen på alderspensjonen, krever lov om foretakspensjon for det første at medlemmene skal behandles likt. Pensjonsplanen for pensjonsordningen skal som hovedregel gjelde likt for alle medlemmene i pensjonsordningen og den skal utformes slik at det enkelte medlems samlede pensjonsytelse inkludert beregnet folketrygd, er rimelig ut fra lønn og opptjeningstid i pensjonsordningen. Pensjonsytelsene inkludert beregnet folketrygd, kan ikke utgjøre en større prosentandel av pensjonsgrunnlaget for arbeidstakere med høy lønn enn de utgjør for arbeidstakere med lav lønn, jf. lov om foretakspensjon § 5-3. Lov om foretakspen-

sjon § 5-7 fastsetter videre en del maksimalsatser for pensjonsytelsene i forhold til lønn. For lønn i intervallet inntil seks ganger grunnbeløpet i folketrygd, kan ikke pensjonen inkludert beregnet folketrygd, utgjøre mer enn 100 prosent av medlemmets lønn, for lønn i intervallet mellom seks og tolv ganger grunnbeløpet er grensen 70 prosent og for lønn utover 12 ganger grunnbeløpet kan det ikke ytes alderspensjon. Innenfor disse maksimalgrensene og forholdsmessighetsprinsippet har arbeidsgiverne et betydelig spillerom for fastsettelse av pensjonsnivået i pensjonsordningen.

I en foretakspensjonsordning kan det videre ytes uførepensjon og premiefritak ved uførhet. Det er opp til det enkelte foretak om uførepensjon skal inkluderes i pensjonsordningen eller ikke. Den enkelte arbeidsgiver kan imidlertid ha inngått avtalerettslige bindinger med pensjonsordningens medlemmer som forplikter foretaket til å ha pensjonsordning som omfatter uførepensjon. Dersom pensjonsordningen omfatter uførepensjon, krever lov om foretakspensjon at pensjonsordningen også skal omfatte ytelsen premiefritak ved uførhet.

Uførepensjonen kan komme til utbetaling ved ervervsuførhet som utgjør minst 20 prosent eller en annen fastsatt prosentsats i intervallet 20-50 prosent, jf. lov om foretakspensjon § 6-1. For å få rett til full uførepensjon må medlemmet ha oppnådd full tjenestetid fra vedkommende ble medlem av pensjonsordningen frem til det tidspunktet vedkommende tidligst kunne gått av med alderspensjon, jf. lov om foretakspensjon § 4-3 tredje ledd. Uførepensjonen skal svare til alderspensjonen beregnet ut fra lønn på det tidspunkt vedkommende blir ufør.

Foretaket kan også bestemme at pensjonsordningen skal omfatte etterlattepensjon. Etterlattepensjon kan ytes som barnepensjon og som ektefellepensjon til ektefelle, registrert partner og samboer.

Etterlattepensjon fastsettes som en andel av medlemmets alderspensjon eller pensjonsgivende lønn ved medlemmets død. Barnepensjonen skal senest falle bort når barnet fyller 21 år. Ektefellepensjonen kan gjøres tidsbegrenset. Den kan også avkortes i forhold til ektefellens egne inntekter.

Det har hittil vært vanlig at ytelsessammenset-

ningen i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger har omfattet både alders-, uføre- og etterlattepensjon. Det forekommer imidlertid stadig oftere foretakspensjonsordninger som bare har alderspensjon eller alderspensjon og uførepensjon. Uføre- og/eller etterlatteytelser er i så tilfelle normalt dekket ved gruppelivsforsikring tegnet av foretaket.

I en ytelsesbasert foretakspensjonsordning vil pensjonsinnretningen (livselskap eller pensjonskasse) der pensjonsordningen er etablert, garantere for oppfyllelse av forsikringsavtalen inngått mellom forsikringstakeren og pensjonsinnretningen, jf. lov om foretakspensjon § 2-3 annet ledd. For å sikre at medlemmene av pensjonsordningen skal få utbetalt pensjonsytelsene når vilkårene for dette inntreffer, stiller lov om foretakspensjon § 9-1 krav om at medlemmenes opptjente rettigheter skal være fondssikret i pensjonsinnretningen til enhver tid. Dette gjelder både alders-, uføre- og etterlattepensjon.

Dette kravet innebærer at pensjonsinnretningen skal føre opp beregnet nåverdi av forsikringsforpliktelsene som gjeldspost i sin balanse (premiereserve), og sørge for til enhver tid å ha aktiva tilsvarende avsetningskravet. Avsetningskravet tilsvarende summen av nåverdien av forpliktelsen beregnet for hvert enkelt medlem av pensjonsordningen ut fra de rettigheter som vedkommende til enhver tid har opptjent i pensjonsordningen. Sikringen av premiefritak ved uførhet inngår normalt som en del av uføreservens som avsettes i forhold til de enkelte medlemmer.

For at det ikke skal oppstå underskudd i pensjonsinnretningen, er det viktig at de forutsetninger som gjøres i beregningsgrunnlaget og således ved oppbygging av premiereserven (pensjonskapitalen) via premieinnbetaling, tilført avkastning mv. i den forsikredes yrkesaktive periode, er tilstrekkelig til å sikre pensjonsinnretningens utbetalingsforpliktelser i framtiden. Fondssikringen innebærer at størrelsen på den premiereserve som kreves for å sikre en bestemt pensjonsytelse vil måtte variere med de underliggende risikoforhold. Dette blir det derfor tatt hensyn til ved de forsikringstekniske beregninger både av pensjonskostnadene for den enkelte forsikrede og ved beregning av den premiereserve som skal sikre forpliktelsene overfor den forsikrede. Et selskap vil ikke kunne opprettholde sin soliditet med mindre det samlede premievolum (med tillegg av avkastning ved kapitalforvaltningen) er tilstrekkelig til å gi dekning for de avsetninger som er påkrevd for at forsikringsforpliktelsene til enhver tid skal være betryggende fondssikret.

Når pensjonsinnretningene ser på de under-

liggende risikoforhold ved den forsikringstekniske beregning av pensjonskostnadene for den enkelte forsikrede, og ved beregning av den premiereserve som kreves for å sikre forpliktelsene pensjonsinnretningen har til enhver tid overfor den enkelte forsikrede, gjør de ingen detaljert studie i forhold til den enkelte forsikredes risikoforhold. Ut fra historiske data og en standardisert risikoveiing, vil pensjonsinnretningen foreta en forsikringsteknisk beregning ut fra lett objektivt konstaterbare egenskaper hos medlemmene av pensjonsordningen som kjønn og alder.

Hittil har risikostatistikk knyttet til kjønn og alder i all hovedsak gitt pensjonsinnretningene et tilstrekkelig grunnlag for å beregne hvor mange forsikringstilfeller som vil kunne oppstå i løpet av et år, sannsynligheten for at en pensjon kommer til utbetaling og hvor lang periode utbetaling av en pensjonsytelse vil finne sted, det vil si antatt levetid. Størrelsen av den enkeltes pensjonsytelse vil bli beregnet etter regler i pensjonsordningens pensjonsplan ut fra lønn og tjenestetid.

2.2 Statistiske forskjeller mellom menn og kvinner

Om et medlem av en pensjonsordning er mann eller kvinne, gir en pensjonsinnretning grunnlag for å bedømme hvilken risiko det knytter seg til de forsikringsforpliktelser den har påtatt seg. En del faktiske forskjeller mellom kvinner og menn statistisk sett, medfører at det er knyttet ulik risiko til kjønnene. Dette gjelder blant annet i forhold til dødelighet, uførhet, sannsynlighet for å etterlate seg ektefelle, aldersdifferanse mellom ektefeller, sannsynligheten for å etterlate seg barn, antall barn og barns alder. Dette har sin bakgrunn i følgende forhold:

- Kvinner har en høyere levealder enn menn. En livsvarig alderspensjon for en kvinne vil derfor i gjennomsnitt løpe i lengre tid enn alderspensjonen for en mann.
- Kvinner representerer en høyere risiko for uførhet enn menn. Dette fører til at det oftere utbetales uføreytelser til kvinnelige medlemmer av en pensjonsordning enn til mannlige medlemmer.
- Den høyere dødeligheten for menn medfører høyere pensjonskostnader til etterlatteytelser for menn enn for kvinner, både hva gjelder ektefellepensjon og barnepensjon.

Forskjellen i levetid for kvinner og menn er omtalt i NOU 2001: 27 Om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor, avsnitt 6.2, der det fremgår følgende:

"Ut fra dødelighetsforholdene i 1999 kan en nyfødt jente forvente å bli 81,1 år, og en nyfødt gutt 75, 6 år, dvs. en forskjell i forventet levealder på 5,5 år.

Nyfødte gutters forventede levealder har fra midten av 1980-tallet økt mer enn tilsvarende tall for nyfødte jenter. Siden 1995 har nyfødte gutters forventede levelader økt med 0,8 år.

...

Forventet levealder øker med personens alder. Mens en nyfødt gutt ut i fra dødelighetsforholdene i 1999 kunne forvente å bli 75, 6 år, kan en mann som nettopp er fylt 67 år forvente å bli 81,3 år. For kvinner er tilsvarende tall for nyfødte 81,1 år, og forventet levealder for en 67-åring er 84,9 år. Differansen i forventet levealder avtar således med alderen. Mens differansen i forventet levealder for nyfødte ut i fra dødelighetsforholdene i 1999 er 5,5 år, er forskjellen i forventet gjenstående levetid for 67-åringer 3,6 år og for 80-åringer 2,1 år. Forventet gjenstående levetid for en 80 år gammel mann har økt med 0,16 år fra 1995 til 1999, mens den for kvinner i samme periode har økt med 0,09 år.

Reduksjonen av forskjellene i forventet levealder for kvinner og menn, slik det er observert i Norge siden midten av 1980-tallet, forventes av Statistisk Sentralbyrå (SSB) å fortsette. Utviklingen går imidlertid langsomt, og det er høyst usikkert om de statistiske forskjellene noen gang vil utviskes. Prognoser fra SSB viser at differansen i forventet levealder for nyfødte i 2050 vil være på 4,5 år. Tallene er imidlertid beheftet med stor usikkerhet. Den forventede utviklingen skyldes flere forhold. Den viktigste faktoren er etter SSB oppfatning trolig endringene i folks røykevaner. I 1973 røykte over halvparten av den mannlige voksne befolkning. Tall fra SSB viser at i 2000 var denne andelen om lag 31 pst. Dette forholdet trekker isolert sett i retning av bedre helse for menn. Blant kvinner har andelen dagligrøykere ligget konstant i overkant av 30 pst. siden 1973.

...

I tilknytning til risikodelen av tariffen som benyttes i premieberegningen av etterlattepensjoner til livsledsager og barn, er det også av betydning at kvinner i gjennomsnitt gifter seg med menn som er eldre enn dem. I perioden 1961 til 1965 var gjennomsnittsalderen ved giftermål for alle gifte menn i henhold til SSB 27,8 år, mens den for kvinner var 24,5 år. Tilsvarende tall for 1991 til 1995 var 32,1 og 29,0 år, og for 1999 34,8 og 31,6 år. Tallene viser at gjennomsnittsalderen ved giftermål har økt fra 1960-tallet og frem til 1999. Differansen i giftemålsalderen mellom de to kjønnene har imidlertid over perioden vært tilnærmet stabil på om lag 3 år.

Sammenfatningsvis kan vi si at en nyfødt

jente ut i fra dødelighetsforholdene i 1999 kan forvente å bli 5,5 år eldre enn en nyfødt gutt, og at kvinner i gjennomsnitt gifter seg med menn som er 3 år eldre.

Det har vist seg at uførefrekvensen er ulik for kvinner og menn. Dette har særlig betydning for risikodelen i tariffen for uførepensjonsforsikringer.

Figur 6.3 [ikke tatt med her] viser at andelen uførepensjonister i folketrygden i prosent av befolkningen under folketrygdens pensjonsalder, var vel 3 prosentpoeng høyere for kvinner enn for menn ved utgangen av 1999. Videre går det fram av figuren at veksten i antallet uførepensjonister, særlig i siste del av 1990-tallet, har vært sterkere for kvinner enn for menn. Andelen uførepensjonerte menn økte fra 1995 til 1999 med 0,9 prosentpoeng, mens andelen uførepensjonerte kvinner i samme periode økte med 1,8 prosentpoeng.

Observasjoner av uføreutviklingen på 1990-tallet viser at det har vært store endringer i tallet på nye uførepensjonister i folketrygden gjennom dette tiåret. Observasjonene har, selv om de gjelder folketrygden, relevans også for livselskapenes bestander i kollektiv pensjonsforsikring. Tilgangen gikk ned noe de første årene, men har så økt fra om lag 20 000 per år til om lag 30 000 i 2000. Økningen er størst i aldersgruppen 25-34 år. Reaktivering har stort sett vært minkende, slik at det totale tallet på uførepensjonister har økt enda mer enn det tilgangstallene tilsier. Ved utgangen av 2000 var det om lag 280 000 uførepensjonister i Norge, noe som representerer en økning på ca. 14 pst. fra 1994. Dersom denne trenden forsetter, vil det være over 340 000 uførepensjonister i 2005. Av dagens uførepensjonister er 57 pst. kvinner, og andelen har økt de senere årene. " (Hakeparentesen er tilføyd her.)

Nye oppdaterte tall fra SSB viser at menns levealder i perioden fra 2001 til 2002 har steget med 0,24 år, mens den forble uendret for kvinnene. I 2002 var forventet levealder for nyfødte jenter 81,25 år, mens den var 76,45 år for nyfødte gutter. Dette er en forskjell på 4,8 år. SSB opplyser at man må tilbake til begynnelsen av 1960-tallet for å finne en mindre kjønnsforskjell i levealder. SSB antar at endringene blant annet har sammenheng med røykevaner. Stadig færre menn røyker, mens for kvinner er det liten endring.

2.3 Risikomessige forskjeller som følge av alder

Det er også en del statistiske forskjeller mellom

ynge og eldre arbeidstakere – uavhengig av om det er menn eller kvinner – som medfører at eldre arbeidstakere utgjør en større pensjonsmessig risiko enn yngre. Risikoen for dødelighet og uførhet øker med alderen. Jo eldre en mann eller kvinne blir, jo større statistisk sannsynlighet er det for at personen dør neste år eller taper hele eller deler av ervervsevnen som følge av uførhet. Dette øker sannsynligheten for at uførepensjon eller etterlattepensjon kan komme til utbetaling. Også andre forhold gjør at årlige pensjonskostnader for eldre arbeidstakere blir til dels vesentlig større enn for yngre:

- Det er færre gjenstående år frem til pensjonsalder. Den innbetalte premie har således færre år å forrente seg på før midlene skal komme til utbetaling. Som følge av at midler som inngår i premiereserven for en eldre arbeidstaker vil komme raskere til utbetaling i form av alderspensjon enn tilsvarende midler i premiereserven for en yngre arbeidstaker, vil samlet avkastning av pensjonskapitalen til enhver tid dekke en mindre del av totale pensjonskostnader, og bidraget fra innbetalt premie må derfor bli tilsvarende større.
- Effekten av lønnsøkninger vil normalt være større fordi det er færre år igjen til pensjonsalder å spre oppbyggingen av premiereserven på. Det normale er at alderspensjonens størrelse, inkludert beregnet folketrygd, fastsettes som en prosentandel av lønnen (pensjonsgrunnlaget) på det tidspunkt medlemmet når pensjonsalder. Årlige pensjonskostnader og premier beregnes imidlertid ut fra opptjeningen av pensjonsrettigheter basert på den lønn og samlet tjenestetid medlemmet har til enhver tid, og de årlige kostnadene ved lønnsøkning i senere del av yrkesaktiv tilværelse blir derfor meget betydelige selv om en legger det lineære prinsipp til grunn.

2.4 Variasjoner i premietariffen i forhold til kjønn og alder

Tallene fra SSB i avsnitt 2.2 viser at forskjellen mellom kvinner og menn varierer med alder. De statistikker livsselskapene anvender ved fastsettelse av sine beregningsgrunnlag vil imidlertid ikke helt ut samsvare med SSB sine tall. Dette skyldes at SSB baserer sine tall på hele den norske befolkningen, mens selskapene baserer sine beregninger dels på statistiske opplysninger fra SSB og dels på egne historiske data for de personer som har vært og er forsikret i selskapet. Dette har betydning da med-

lemmene i pensjonsordningene i selskapet ikke vil utgjøre et gjennomsnitt av Norges befolkning. En del grupper av befolkningen vil gjerne være overrepresentert i pensjonsordningene, og dette kan gi et noe annet risikobilde hva gjelder for eksempel levealder, dødelighet og uførhet enn for hele befolkningen.

Uansett er det imidlertid forskjeller mellom menn og kvinner som også varierer med alderen. Disse forskjellene gir seg utslag ved pensjonsinntretningenes beregning av premie. *Premien for en pensjonsordning* tilsvarer summen av forsikrings-teknisk beregnet pensjonskostnad for hvert av medlemmene i pensjonsordningen, men med fradrag av beregnet kapitalavkastning (beregningssrenten) og beregnet dødelighetsarv. Til hjelp ved premieberegningen benytter selskapene såkalte *premietariffer* som angir pensjonskostnad pr. person avhengig av forsikringsmessig risiko knyttet blant annet til kjønn og alder. Premien for en pensjonsordning, det vil si den årlige innbetaling fra et foretak som har pensjonsordning, vil derfor avhenge blant annet av kjønns- og alderssammensetningen på medlemmene i pensjonsordningen.

Banklovkommissjonen har innhentet tall fra Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) og de store norske livsselskapene basert på såkalte engangspremier for ulike ytelser og ytelsessammensetninger i en foretakspensjonsordning fordelt på alder og kjønn som premietariffene inneholder. Engangspremie er en prisberegningssenheter som inngår i livsselskapets premietariffer som gjenspeiler den risiko som statistisk sett antas å være knyttet til det enkelte medlem av en pensjonsordning. Tallene viser at forskjellen i pensjonskostnader mellom menn og kvinner i stor grad avhenger av hvilke pensjonsytelser pensjonsordningen sikrer medlemmene. Tallene er gjennomsnitt av de estimer for engangspremier som *kommissjonen* har mottatt fra selskapene. På bakgrunn av at det her er premievariasjoner etter kjønn og alder, og ikke premienes størrelse i seg selv som er interessante, har *Banklovkommissjonen* valgt å sette engangspremiene i de ulike tabellene for en mann på 20 år til en indeks lik 100. Økning eller reduksjon i premiene i forhold til denne indeksen i forhold til alder og kjønn, er angitt ved multiplikatorer i forhold til dette.

Tabell 2.1 viser at forskjellen mellom engangspremien for menn og kvinner ved livsvarig alderspensjon er avhengig av alder. Alderspensjonspremiene er for samtlige aldersgrupper større for kvinner enn menn, men forskjellen er økende fra 20 år frem til rundt 10 år før pensjonsalder der

forskjellen mellom menn og kvinner igjen blir mindre. Forskjellen i alderspensjonspremie er likevel mindre mellom kvinner og menn i aldersgruppen 20 til 40 år enn i aldersgruppen fra 55 til 65 år.

Når det gjelder uførepensjon alene, viser tabell 2.2 at engangspremien for kvinner til dels er betydelig høyere enn for menn. For både kvinner og menn er differansen i engangspremien størst i aldersgruppen 40 til 50 år. Den lavere premien for eldre arbeidstakere skyldes en stadig kortere løpetid for uførepensjonen frem til alderspensjone-ringstidspunktet dersom uførheten skulle inntre i dette tidsrommet.

Fra 20 år til 45 år vil uførepremien øke med i underkant av en tredjedel for både kvinner og menn. Når det gjelder forholdet mellom kjønnene, er også forskjellen størst i aldersgruppen mellom 40 og 50 år.

I tabell 2.3 fremkommer engangspremien for etterlattepensjon, dvs. ektefellepensjon og barnepensjon. Tallene viser at engangspremien for etterlattepensjon er betydelig lavere for kvinner enn for menn uansett alder. Hvor stor differansen er mellom menn og kvinner varierer imidlertid med alder, og differansen er størst i aldersgruppen 45 til 50 år.

Tabell 2.4 viser forskjellene i engangspremie

Tabell 2.1 Engangspremie¹⁾ for alderspensjon fordelt på kjønn og alder

Alder	Menn	Kvinner
20	100	132,2
25	116,8	153,4
30	136,4	178,1
35	159,7	206,9
40	187,5	240,8
45	221,3	280,9
50	263,5	329,0
55	317,9	387,6
60	392,3	461,4
65	501,6	558,5

¹⁾ I tabellene er det lagt til grunn en pensjonsalder på 67 år. Beregningsgrunnlaget er K1963 for alders- og etterlattepensjoner og IR 1973 for uførepensjon. Beregningsrenten er 3 prosent. Når det gjelder størrelsen på ytelsene, er det lagt til grunn en livsvarig alderspensjon på 100 kroner, uførepensjon lik alderspensjonen. Hva gjelder beregningsgrunnlaget for uførepensjon, skal det merkes at de fleste selskapene i de senere år har styrket dette i forhold til IR 1973, og selskapene har ved angivelse av sine tall anvendt det beregningsgrunnlaget de på nåværende tidspunkt faktisk anvender. Økninger i uføretariffen kan medføre større forskjeller mellom kjønnene. Ektefellepensjonen er livsvarig og antatt å være 55 kroner. Barnepensjonen er forutsatt å løpe frem til barnet fyller 21 år og utgjør 50 kroner.

fordelt på alder og kjønn når pensjonsplanen omfatter både alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon. Tallene viser at ved en slik kombinasjon av ytelser blir forskjellen i premie mellom kjønnene svært liten. Dette som følge av at forskjellene i risiko knyttet til de enkelte ytelser mellom kjønnene motvirker hverandre. Den høyere premie knyttet til alderspensjon og uførepensjon for kvinner kompenseres av høyere premie for menn hva gjelder etterlattepensjon.

Forskjellen mellom aldersgruppene er imidlertid betydelig også ved en slik kombinasjon av ytelser. Tabell 2.4 viser at engangspremien for en arbeidstaker på 55 år vil nesten være dobbelt så høy som for en arbeidstaker på 25 år. En slik aldersmessig forskjell innebærer at en mellomstor til større arbeidsgiver, for det enkelte regnskapsår, vil kunne oppnå betydelige besparelser rent pensjonskostnadmessig ved å ha en ung arbeidsstokk framfor en eldre. Dersom man ser på arbeidsgiverens samlede pensjonskostnader for en ung arbeidstaker

Tabell 2.2 Engangspremie for uførepensjon fordelt på kjønn og alder

Alder	Menn	Kvinner
20	100	147,3
25	107,3	159,8
30	116,2	171,7
35	123,6	182,8
40	130,2	189,4
45	132,5	188,7
50	125,8	174,6
55	102,9	136,9
60	54,8	68,8
65	10,4	11,8

Tabell 2.3 Engangspremie for etterlattepensjon fordelt på kjønn og alder

Alder	Menn	Kvinner
20	100	41,5
25	115,3	46,2
30	129,3	50,4
35	140,6	54,1
40	148,9	57,2
45	154,1	59,5
50	155,9	60,9
55	153,9	61,2
60	147,2	59,6
65	134,7	55,4

Tabell 2.4 Samlet engangspremie for alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon på kjønn og alder

Alder	Menn	Kvinner
20	100	99,3
25	115,0	113,0
30	130,8	128,0
35	147,2	144,7
40	164,7	162,9
45	183,2	182,6
50	203,1	203,9
55	224,8	226,3
60	250,6	250,8
65	290,9	286,5

og en eldre arbeidstaker i yrkesaktiv periode fram til pensjonsalder, vil differansen selvfølgelig reduseres som følge av at tjenestetiden som den eldre arbeidstakeren vil oppnå i foretaket, vil være langt kortere med mindre det skjer en medregning av tidligere tjenestetid. Rent faktisk vil det også være en rekke andre forhold som kan gjøre det fordelaktig for en arbeidsgiver å ansette eldre arbeidstakere, for eksempel erfaring og kunnskap.

Tallene i tabell 2.1 til 2.4 illustrerer i prosent forholdet mellom pensjonskostnaden for en mann og en kvinne ved ulike alderstrinn. Foretakets premie for pensjonsordningen vil tilsvare summen av kostnadene for samtlige medlemmer i pensjonsordningen hensett til alder og kjønn, samt medlemmenes lønn og tjenestetid til enhver tid. Sammensetningen av medlemsmassen etter kjønn, alder, lønn og tjenestetid vil derfor innvirke på størrelsen av foretakets årspremie. Sammensetningen vil dessuten vanligvis være gjenstand for endringer fra år til annet. Selv om arbeidsstokken i et foretak er stabil, vil normalt viktige faktorer som lønn, alder og tjenestetid endre seg og innvirke på premienivået for foretaket på årsbasis.

2.5 Forholdet mellom premietariffen og det totale finansbidraget

Den årlige premie for en pensjonsordning som skal innbetales fra arbeidsgiveren som forsikringstaker, eventuelt ved bidrag fra arbeidstaker gjennom egenandeler (lov om foretakspensjon § 9-4), utgjør ikke den totale finansieringen av det som kreves for å sikre oppbyggingen av pensjonskapital og utbetaling av ytelsene i en pensjonsordning, selv om det utgjør klart det største bidraget. Det totale

finansbidraget til en pensjonsordning vil bestå av følgende komponenter:

- Innbetalt premie fra arbeidsgiver og eventuelt medlemsinnskudd. Premie beregnes etter fradrag for den avkastning som selskapet med tilstrekkelig grad av sannsynlighet kan regne med årlig å oppnå ved forvaltning av innbetalte midler til enhver tid i perioden frem til ytelsene skal utbetales (beregningsrenten¹⁾), og beregnet dødelighetsarv. Som det fremgår av tabellene ovenfor, vil størrelsen på den innbetalte premie under ellers like forhold avhenge av kjønn- og alderssammensetningen blant medlemmene av pensjonsordningen, idet pensjonskostnaden for den enkelte arbeidstaker gjenspeiler den antatte risiko arbeidstakeren utgjør for forsikringsselskapet.
- Beregnet årlig avkastning ved forvaltning av innbetalte midler tilsvarende det avkastningsnivå beregningsrenten reflekterer. For tiden ligger maksimal beregningsrente på 3 prosent for pensjonsordninger etablert i 1993 eller senere, men for ordninger etablert tidligere er maksimal beregningsrente på 4 prosent videreført. Praksis i selskapene har til nå vært å anvende en beregningsrente lik maksimal beregningsrente. Beregnet årlig avkastning tilført premiereserven baseres på premiereservens størrelse. Siden premiereservens størrelse vil avhenge av alder og kjønn, vil tilført avkastning på samme måte som premiereserven være alders- og kjønns spesifikk.
- Det gjøres ved premieberegningen også fradrag for en beregnet dødelighetsarv som vil bli tilført og fordelt innen kollektivet, dvs. tidligere innbetalte midler for forsikrede som - ut fra statistikk - må antas å dø i løpet av året med den virkning at forsikringsforpliktelser faller bort. Den kan ses på som et ekstra tilskudd til den beregnede avkastning. Siden avdødes etterlatte i en foretakspensjonsordning ikke har krav på den premiereserve som ennå ikke er utbetalt, vil disse midlene komme kollektivet som sådan til gode. Fradraget for dødelighetsarv beregnes biometrisk og er således avhengig av kjønn og alder.

Årspremien, det vil si det premiebeløp som skal

¹⁾ Beregningsrenten brukes her i stedet for og synonymt med grunnlagsrenten. Med beregningsrenten forstås den maksimale sannsynlige framtidige avkastning som livsforsikringsselskapet eller pensjonskassen over tid regner med å oppnå og som kan legges til grunn ved selskapets beregninger av nødvendige forsikringsmessige avsetninger og ved premieberegningen, jf. forskrift 15. september 1997 nr. 1005 om premier og forsikringsfond i livsforsikring.

innbetales av foretaket, fremstår følgelig som en nettopremie i den forstand at den er et uttrykk for den del av den totale finansieringskostnaden som ikke forutsettes dekket direkte av livselskapet ved tilføring av beregnet avkastning og dødelighetsarv. De tre komponentene vil til sammen utgjøre den totale finansieringen som skal dekke de forsikringsmessige avsetninger for en pensjonsordning, men bidraget fra beregnet avkastning og dødelighetsarv er normalt prosentvis av forholdsvis beskjedne betydning sammenlignet med foretakets årspremie. Spørsmål knyttet til kjønns- og aldersnøytralitet i ytelsesbaserte pensjonsordninger må derfor først og fremst vurderes på bakgrunn av den innvirkning på foretakets premie som kjønns- og alderssammensetningen av medlemsmassen i pensjonsordningen vil ha. Som nevnt i avsnitt 1.3 er det ikke bygget inn skiller etter kjønn og alder i pensjonsplanen for en slik pensjonsordning.

2.6 Andre forhold som har betydning for forsikringsrisikoen

Forsikringmessig risiko knyttet til medlemmene i den enkelte pensjonsordning vil også variere med andre forhold, blant annet hvor i landet foretaket driver sin virksomhet og hva slags virksomhet som drives. Erfaringsmessig har eksempelvis geografiske forhold betydning for uførerisikoen. Risikoen i en kollektiv pensjonsordning er avhengig av hvilken virksomhet og innen hvilken bransje foretaket driver.

For det første er det et skille mellom de ulike

virksomhetene hva gjelder alvorlige ulykker på arbeidsplassen. Risikoen for alvorlige arbeidsulykker er således langt større innenfor for eksempel bygg- og anleggsbransjen enn innenfor handel og kontor. For det andre er det et skille mellom den belastning som arbeidstakerne påføres over tid på den enkelte arbeidsplass som kan medføre sykdom eller skade. SSB uttaler i sin artikkel "Bonden sliter mest" at plager i tilknytning til skjelett- og muskelsystemet, blant annet revmatiske muskelsmerter, rygg-/nakkesmerter og artrose, er klart dominerende årsaker til lidelser som er en følge av yrkesarbeid. Mange kvinneyrker medfører store ergonomiske belastninger. SSBs arbeidsmiljøundersøkelse fra 1996 viste at vel seks av ti sysselsatte kvinner må stå og gå mye, og vel tre av ti arbeider med gjentatte og ensidige bevegelser. Blant kvinner skyldes nær 60 prosent, og blant menn om lag 40 prosent av de arbeidsrelaterte sykdommene, muskel- eller skjellettsykdom. Fysisk arbeidsmiljø som støy, støv, damp, løsemidler og stor ulykkesrisiko er fortsatt mest utbredt på arbeidsssteder der det er flest menn. Dette er igjen i stor grad bransjeavhengig.

Hittil har livselskapene lagt forholdsvis liten vekt på slike forhold som grunnlag for en større grad av prisdifferensiering mellom pensjonsordningene. I de senere år har imidlertid geografiske og næringsmessige forhold blitt trukket inn ved blant annet premiefastsettelsen ved selvstendige uføreytelser. Utviklingen synes å gå i retning av prisdifferensiering på grunnlag av geografiske og næringsmessige forskjeller mellom forsikringstakerne. En faktor som trekkes inn i premiefastsettelsen er blant annet sykefraværet i foretaket.

Kapittel 3

Utgangspunkter for utredningsoppdraget

3.1 Håndteringen av kjønn og alder som forsikringsrisiko

3.1.1 Forsikringspraksis for ytelsesordningen

(1) Hovedelementene i en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon er pensjonsplanen og finansieringsordningen.

Pensjonsplanen inneholder regler om beregning av opptjent rett til pensjon til enhver tid og om beregning av pensjonsytelsene ved nådd pensjonsalder. Beregningene skal bygge på den enkelte arbeidstakers lønn og tjenestetid til enhver tid, og er derfor prinsipielt sett kjønns- og aldersnøytrale. Det knytter seg således i praksis ikke særlige problemer vedrørende kjønns- og aldersnøytralitet til den måten pensjonsplanen for slike pensjonsordninger er utformet på. *Den økonomiske realitet for pensjonsinnretningen av en og samme forsikringsytelse varierer imidlertid med forskjeller i den forsikringsmessige risiko knyttet til de enkelte medlemmer i pensjonsordningen.* Dette skyldes at risikoen har betydning for om og i tilfelle hvor lenge forsikringsytelsen kommer til utbetaling. De problemer dette medfører i forhold til pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, håndteres ved utformingen av selve finansieringsordningen for slike pensjonsordninger. Hvordan dette skjer, skal det redegjøres for i det følgende.

Finansieringsordningen for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon består av to hovedelementer. Begge bygger på beregninger ut fra forsikringstekniske prinsipper som blant annet tar hensyn til de forskjeller i forsikringsmessig risiko knyttet til kjønn og alder som er omtalt foran kapittel 2. Problemer vedrørende kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon er derfor – på samme måte som når det gjelder kommunale pensjonsordninger – knyttet til finansieringsordningen for slike pensjonsordninger.

Grunnlaget for finansieringsordningen består av et sett av regler som styrer *kapitaloppbyggingen i pensjonsinnretningen* og reflekterer prinsippet om at slike pensjonsordninger til enhver tid skal være

fullt ut fondssikret i pensjonsinnretningen, jf. lov om foretakspensjon § 9-1. Dette innebærer at kapital knyttet til en pensjonsordning til enhver tid skal minst tilsvare nåverdien av forsikringsforpliktelsene i pensjonsordningen. I kortform betyr dette at pensjonsordningen skal være *fondsbasert*. I lov om forsikringsvirksomhet kommer dette prinsippet til uttrykk i kravet i § 8-2 om at pensjonsinnretningen på passivasiden i sin balanse skal føre opp en tilsvarende fondsavsetning og i kravet i §§ 7-3 og 7-4 om at pensjonsinnretningen til enhver tid skal ha aktiva som minst tilsvare samlede forpliktelser med tillegg av ansvarlig kapital, se NOU 2001: 24 side 85 følgende.

Det annet hovedelement er på mange måter en konsekvens av prinsippet om at en ytelsesbasert pensjonsordning skal være fondsbasert. Det består av et sett av regler som skal sikre at pensjonsinnretningen også blir tilført de midler som trengs til oppbyggingen av påkrevd kapital i pensjonsordningen. Dette er regler for *beregningen av de årlige innbetalinger* til pensjonsinnretningen som foretaket (i tilfelle supplert av medlemstilskudd) må foreta som vederlag for de pensjonsforpliktelser pensjonsinnretningen påtar seg (premieberegningen). Disse reglene reflekterer prinsippet i lov om forsikringsvirksomhet § 7-6 om at premiene skal være tilstrekkelige til å gi sikkerhet for oppfyllelse av de inngåtte forsikringsavtaler. Dette forutsetter at samtlige pensjonsordninger i en pensjonsinnretning til sammen innbetaler et årlig premievolum som er tilstrekkelig til at pensjonsinnretningen kan oppfylle det minstekrav til samlede forsikringstekniske avsetninger som følger av lov om forsikringsvirksomhet § 8-2 med tilhørende forskrift. Ved beregningen av årlig premie for de enkelte pensjonsordningene fastlegges hvor stor del av samlet premievolum pensjonsinnretningen trenger, og derav hvor mye hver av pensjonsordningene skal bidra med.

(2) Praksis i pensjonsinnretningene hittil har vært at både avsetningskrav (pensjonsordningens kapital) og samlede årlige premier for å sikre kapitaloppbygging i samsvar med årlig opptjent rett til pensjon for pensjonsordningens medlemmer, beregnes etter *forsikringstekniske prinsipper* i sam-

svar med det beregningsgrunnlag pensjonsinnretningen har meddelt Kredittilsynet. En sentral faktor er her den rentesats som benyttes ved beregningen av nåverdien av forsikringsforpliktelsene knyttet til pensjonsordningen (beregningsrenten). Den kapital som trengs for å sikre en fastsatt forsikringsytelse (avsetningskravet), varierer imidlertid med den forsikringsmessige risiko den enkelte forsikrede antas å representere. De ulikheter i forsikringsmessig risiko som har sammenheng blant annet med kjønn og alder, vil derfor påvirke kravet til årlig kapitaloppbygging slik dette kommer til uttrykk i minstekravet til avsetninger. De årlige innbetalinger av premie for pensjonsordningene som skal sikre oppbygging av nødvendig kapital, vil dermed også avhenge av fordelingen etter kjønn og alder i medlemsmassen i den enkelte pensjonsordning, se ovenfor avsnitt 2.4.

I samsvar med prinsippet i lov om forsikringsvirksomhet § 7-5 som krever at pensjonsinnretningens kostnader skal fordeles på "en rimelig måte" mellom forsikringskontraktene, er det antatt å være et viktig forsikringsteknisk prinsipp at det for hver pensjonsordning skal innbetales *årlige premier som er tilstrekkelig til å dekke kravet til kapital (avsetningskravet) for den enkelte pensjonsordning*. Dermed blir det ved premieberegningen tatt hensyn blant annet til at fordelingen etter kjønn og alder vil være noe forskjellig i de ulike pensjonsordningene slik at hvert foretak belastes en premie som er i samsvar med opptjent rett til pensjon kombinert med den forsikringsmessige risiko som medlemmene av dets pensjonsordning representerer. Lov om forsikringsvirksomhet § 7-5 er antatt å stenge for prinsipper for premieberegning som medfører at foretak med lav forsikringsmessig risiko reelt bidrar til å dekke kostnadene for foretak med høyere forsikringsmessig risiko (såkalt "krysssubsidering"), se NOU 2003: 11 side 55-57, jf. side 27-28 og 85-90.

(3) Premieberegning etter forsikringstekniske prinsipper er en komplisert operasjon som i dag utføres ved hjelp av dataprogrammer. Grunnlaget er et betydelig antall "premietariffer" som er utarbeidet av pensjonsinnretningen ut fra forutsetningene i beregningsgrunnlaget for det produkt det gjelder, og deretter lagt inn i dataprogrammet. Hver av "premietariffene" inneholder enhetspriser for en bestemt forsikringsytelse beregnet pr. person ut fra gruppeinndelingene i risikostatistikken, blant annet etter alder og kjønn. *Samlet pensjonskostnad for en person* når det gjelder et så vidt sammensatt forsikringsprodukt som ytelsesbasert foretakspensjon, vil tilsvare summen av kostnaden for hver av de ulike ytelser fastsatt etter at lønn, tjenestetid og

ytelseskombinasjoner er tatt i betraktning. *Foretakets årlige premie for pensjonsordningen* vil - grovt sagt - tilsvare summen av de totale pensjonskostnader beregnet på denne måten for hver av de personer som inngår i medlemsmassen i foretakets pensjonsordning.

Det er utarbeidet tilsvarende kompliserte dataprogrammer for beregning av minstekravet til de avsetninger som trengs for å fondssikre de rettigheter medlemmene av en pensjonsordning har i forhold til pensjonsinnretningen. Også her beregnes først nåverdien av en bestemt forsikringsytelse pr. person ut fra gruppeinndelingene i risikostatistikken. Deretter summeres nåverdien av de ulike ytelser vedkommende tilkommer, slik at kravet til *premiereserve for det enkelte medlem* (avsetninger) fremkommer. *Pensjonsordningens premiereserve* (samlet avsetning) skal tilsvare summen av avsetningskravene for de enkelte medlemmer av ordningen, og beregningen av pensjonsinnretningens *avsetninger for samtlige pensjonsordninger innenfor bransjen kollektiv livsforsikring* kan deretter foretas ved ytterligere en summeringsoperasjon.

(4) Beregningen av minstekravet til kapital knyttet til en pensjonsordning og beregningen av årlig premie for pensjonsordningen har det til felles at de grunnleggende beregninger foretas ut fra det enkelte medlems situasjon på beregningstidspunktet. Det tas ved beregningene hensyn til den forsikringsmessige risiko medlemmet representerer, blant annet ut fra kjønn og alder, og til lønnsnivå og tjenestetid. Avsetningskrav og årlig premie for den enkelte pensjonsordningen fremkommer deretter ved en summering av relevante tall for samtlige medlemmer i pensjonsordningen. Formålet med de to beregningene er imidlertid ikke det samme.

Beregningen av avsetningskravet er et hjelpemiddel for å sikre at det skjer kapitaloppbygging i pensjonsordningen tilsvarende nåverdien av pensjonsinnretningens pensjonsforpliktelser overfor medlemmene til enhver tid. Dette er nødvendig både for å sikre at pensjonsforpliktelsene er tilstrekkelig fondssikret til enhver tid, og for å sikre at kapitalen i pensjonsinnretningen er tilstrekkelig til at forpliktelsene vil bli oppfylt og til at pensjonsinnretningen opprettholder sin soliditet over tid. Når den reelle økonomiske betydning for pensjonsinnretning av forpliktelser som gjelder en og samme pensjonsytelse varierer med forsikringsmessige risiko knyttet til den enkelte person, er det ikke til å unngå at beregningsresultatet må reflektere variasjoner i risiko som skyldes kjønn og alder. Noe annet vil på sikt true både prinsip-

pet om fondsbasering av pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon og dessuten gi et økonomisk misvisende bilde av pensjonsinnretningens forpliktelser og soliditet. I samsvar med dette har således også Kommunal Landspensjonskasse (KLP) – i motsetning til den praksis som er fulgt ved premieberegning - alltid beregnet sine avsetningskrav for kommunale pensjonsordninger og egen virksomhet ut fra forsikringstekniske prinsipper, se NOU 2003: 11 side 59-61 og nedenfor avsnitt 3.2.1.

Beregningen av årlige premier ut fra forsikringsmessige prinsipper er begrunnet i andre forhold. Det følger av lov om forsikringsvirksomhet § 7-6 at en pensjonsinnretning benytter premier som er tilstrekkelig til å gi sikkerhet for oppfyllelse av de inngåtte forsikringsavtaler. Dette innebærer at det samlede premievolum i et år må være tilstrekkelig til at pensjonsinnretningen kan oppfylle det årlige avsetningskrav som økningen i forsikringsforpliktelser i løpet av året betinger, se NOU 2001: 24 side 86-87. I forhold til dette kravet er likevel prinsippene for beregningen av premier for de enkelte kontrakter ikke av direkte betydning, forutsatt at summen av de årlige premieinntekter tilført pensjonsinnretningen blir tilstrekkelige. Prinsippene for premieberegningen har her som formål å nå frem til *en rimelig fordeling mellom foretakene som forsikringstakere av de årlige innbetalinger pensjonsinnretningen trenger*, jf. lov om forsikringsvirksomhet § 7-5. Fordelingsnøkkelene her blir bestemt ved de forsikringstekniske beregninger. Når årlig premie for en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon blir beregnet ut fra forsikringstekniske prinsipper, herunder forsikringsmessig risiko knyttet til fordelingen av medlemsmassen etter alder og kjønn, er derfor formålet – som allerede nevnt - å unngå såkalt "krysssubsidi-ering" mellom de foretak som har slike pensjonsordninger for sine arbeidstakere i pensjonsinnretningen. Kostnadene knyttet til slike pensjonsordninger er generelt oppfattet som så vidt høye, at foretak flest nok vil legge vekt på at kostnadene i hvert fall ikke blir høyere enn det som den forsikringsmessige risiko knyttet til egne arbeidstakere tilsier. Konkurransen i markedet for kollektiv pensjonsforsikring i senere år har ført til krav om større vektlegging av ulikheter i forsikringsmessig risiko enn tilfellet er for de grovmaskede risiko-grupperinger som pensjonsinnretningen hittil har benyttet.

Hovedtariffavtalen i kommunal sektor stiller krav om at finansieringssystemet for de ytelsesbaserte kommunale pensjonsordningene skal ivareta hensynet til kjønns- og aldersnøytralitet. Som det

fremgår av NOU 2003: 11 side 52-57 og 83-90, forutsetter dette at det etableres en ordning for premieberegning som fører til en utjevning mellom de kommunale arbeidsgiverne av de forsikringstekniske beregnede pensjonskostnader for de enkelte pensjonsordninger. Dette har hittil krevet unntak fra forsikringsvirksomhetsloven §§ 7-5 og 7-6. For at slike utjevningseffekter ikke skal oppleves av de kommunale arbeidsgivere som uforholdsmessige, har imidlertid KLP opprettet ulike fellesordninger for premieberegning. Dette systemet er også lagt til grunn i lovutkastet i NOU 2003: 11 (se nedenfor avsnitt 3.2.3).

(5) Utformingen av de "premietariffer" pensjonsinnretningene har utarbeidet til hjelp ved premieberegningen av årlig premie for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, og det forhold at de grunnleggende beregninger av årlige pensjonskostnader gjennomføres på enkeltpersonnivå, synes å ha skapt det inntrykk at det blir beregnet og betalt en særskilt premie for hvert medlem av slike pensjonsordninger, og at premiene vil variere med kjønn og alder. Dette er imidlertid en noe misvisende betraktningssmåte. En kollektiv pensjonsordning er ikke en samling av individuelle forsikringskontrakter, en for hvert medlem, men har sitt grunnlag i en forsikringsavtale som foretaket (forsikringstakeren) har inngått når pensjonsordningen etableres til fordel for dets arbeidstakere (de forsikrede). Premien for hele pensjonsordningen belastes og betales i de aller fleste tilfeller i sin helhet av foretaket, men i en del tilfeller dekkes en mindre del ved at arbeidstakerne via foretaket betaler tilskudd i form av en fastsatt prosent av lønn (lov om foretakspensjon § 9-4).

Medlemmene av en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon har rettigheter i forhold til pensjonsinnretningen, men de har normalt ingen plikt til å betale premie. Medlemmene har derfor normalt heller ikke noen "rettslig interesse" i hvor stor pensjonsordningens og foretakets årlige premie er eller i prinsippene for beregningen av premien. Arbeidstakernes rettigheter er fastlagt i en kjønns- og aldersnøytral pensjonsplan og påvirkes ikke av hvordan foretakets premie beregnes. De *direkte* virkningene av premieberegning med mindre vekt på forsikringsmessig risiko knyttet til kjønn og alder, vil derfor ikke merkes av medlemmene i den enkelte pensjonsordning. En slik omlegging vil først og fremst påvirke den andel som hvert foretak må dekke av det samlede årlige premievolum som må tilføres pensjonsinnretningen for å sikre nødvendig kapitaloppbygging og dekning av det årlige avsetningskrav som følge av samlet økning i pensjonsforpliktelser i løpet av året. Den

omfordeling som redusert vektlegging av forsikringsmessig risiko knyttet til kjønn og alder i tilfelle medfører, vil derfor i hovedsak få direkte virkning for kostnadsnivåene for foretak med pensjonsordninger i pensjonsinnretningen. Dette fremgår klart av den utjevningsmodell som ligger til grunn for de fellesordningene for kommunale pensjonsordninger som KLP gjør bruk av. (Se nedenfor avsnitt 3.2.1.)

De *indirekte* virkninger av at et foretaks samlede pensjonskostnader påvirkes av hvordan medlemsmassen i dets pensjonsordning fordeler seg etter alder og kjønn, vil likevel kunne være av betydning for medlemmene i pensjonsordningen. Dette illustreres på en utmerket måte av hovedsynspunktet i Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002 vedrørende tolkningen av bestemmelsene om kravene til kjønns- og aldersnøytralitet i finansieringssystemet for kommunale pensjonsordninger (se nedenfor avsnitt 3.2.2). Retten uttaler i dommen at finansieringssystemet for kommunale pensjonsordninger må utformes slik at "den enkelte kommunes grensekostnader ved å ansette kvinner fremfor menn eller eldre fremfor yngre, reelt sett pulveriseres i en slik grad at de i praksis ikke vil kunne gi noe incitament i retning av diskriminering ut fra alder og kjønn". Det er altså *de virkninger som forsikringsteknisk beregning av premie for kommunale pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon kan få for arbeidsgiveres valg av arbeidskraft* som Arbeidsretten oppfatter som det vesentlige. Ønsker en å motvirke slike virkninger når det gjelder pensjonsordninger i privat sektor, bør en kunne ta utgangspunkt i hvordan tilsvarende problemer er adressert i kommunal sektor. Dette redegjøres det nærmere for nedenfor avsnitt 3.2.

3.1.2 Håndtering av alder i ytelsesordninger

Lov om foretakspensjon inneholder bestemmelser for ytelsesbasert foretakspensjon som direkte eller indirekte legger vekt på medlemmers alder. Dette er bestemmelser som gjelder uavhengig om et medlem er mann eller kvinne.

For det første, opptjent rett til pensjon beregnes ut fra et medlems lønn og tjenestetid til enhver tid (lovens § 4-2 første ledd). *Tjenestetiden* beregnes fra første arbeidsdag i foretaket (§ 4-3 annet ledd), og det vil derfor generelt sett være en ganske nær, men ikke direkte sammenheng mellom tjenestetid og alder. Ved nådd pensjonsalder beregnes pensjonsytelsen ut fra samlet faktisk tjenestetid i foretaket, og hvis minstekravet til tjenestetid for rett til full pensjon ikke er oppfylt, foretas forholdsmessig avkortning etter regler i § 4-3 første ledd (se

ovenfor avsnitt 2.1). Som følge av at lønnsforholdet på beregningstidspunktet legges til grunn, vil det reelt skje en *tvungen* medregning av tidligere tjenestetid i samme foretak fordi det ikke blir tatt hensyn til at medlemmets lønnsnivå normalt vil ha vært lavere i tidligere år av opptjent tjenestetid. Disse forhold, sett i sammenheng med risikomesige forskjeller knyttet til alder, medfører at totale pensjonskostnader for et medlem, beregnet ut fra forsikringstekniske prinsipper, vil under ellers like forhold stige ganske meget de siste 15 år forut for pensjonsalderen, se foran avsnitt 2.3.

For det annet, selv om tjenestetiden som hovedregel settes lik faktisk tjenestetid i foretaket, åpner lov om foretakspensjon §§ 4-11 flg. for at regelverket for pensjonsordningen fastsetter en ordning for (frivillig) *medregning av tjenestetid* fra tidligere ansettelse i andre foretak. Som følge av de høyere pensjonskostnader for eldre arbeidstakere, er lovens hovedregel at slike regler om medregning av tjenestetid ikke skal gjelde for arbeidstakere som har mindre enn 10 år igjen til nådd pensjonsalder på det tidspunkt de blir medlem av pensjonsordningen (lovens § 3-9 tredje ledd). I regelverket kan det likevel fastsettes uttrykkelig at denne regel ikke skal gjelde.

For det tredje, bestemmelsene om medlemskap i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon inneholder særlige regler for arbeidstakere som *ved ansettelsen i foretaket har mindre enn 10 år igjen til nådd pensjonsalder*. Hovedregelen er at også slike arbeidstakere skal opptas som vanlig medlem (§ 3-9 første ledd), men regelen kan fravikes. I regelverket kan det for slike arbeidstakere eller bestemte grupper av arbeidstakere bestemmes at de som har mindre enn et fastsatt antall år - 10 eller et fastsatt lavere antall år - igjen til pensjonsalderen, ikke skal opptas som medlem eller bare opptas på særskilte vilkår (§ 3-9 annet ledd). Denne bestemmelsen må sees i sammenheng med lovens § 5-6 første ledd bokstav c om at det i pensjonsplanen kan fastsettes lavere ytelser for bestemte grupper av arbeidstakere som ikke har rett til medlemskap i pensjonsordningen, og en av disse gruppene er altså arbeidstakere som omfattes av § 3-9 annet ledd.

Også disse bestemmelsene har sin bakgrunn i de høye pensjonskostnadene for arbeidstakere som har 10 år eller mindre igjen til pensjonsalderen. Adgangen til å fastsette lavere ytelser for slike arbeidstakere er her ment å tjene som en mellomløsning, men den har liten anvendelse i praksis. Hovedregelen i praksis er – etter det livselskapene har opplyst – at arbeidstakere, som ved ansettelsen i foretaket har mindre enn 10 år igjen til pensjons-

alderen, ikke opptas som medlem av pensjonsordningen, og således ikke opptjener rett til pensjon under sitt arbeid i foretaket. Til sammenligning kan nevnes at lov om Statens Pensjonskasse utelukker medlemskap for arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn 5 år igjen til pensjonsalderen, og at den tilsvarende grense for kommunale pensjonsordninger er 3 år.

For ordens skyld presiseres at de særlige reglene om arbeidstakere som *ved ansettelsen i foretaket* har mindre enn et fastsatt antall år tilbake til nådd pensjonsalder, ikke gjelder for arbeidstakere som var ansatt og medlem av pensjonsordningen på et tidligere tidspunkt og som deretter fortsetter å arbeide i foretaket til nådd pensjonsalder.

3.1.3 Innskuddsordninger

De nye pensjonslovene inneholder regler om to typer av innskuddsordninger, pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon og pensjonsordninger med innskuddspensjon. I disse pensjonsordningene skal arbeidstakerne sikres pensjon ved at foretaket årlig innbetaler innskuddspremie/innskudd i samsvar med reglene i den innskuddspremieplan/innskuddsplan som gjelder for pensjonsordningen. Innskuddspensjonsloven § 5-3 har regler om størrelsene av årlige innskudd, og disse reglene gjelder tilsvarende for innskuddspremie for engangsbetalt foretakspensjon, jf. lov om foretakspensjon § 5-2 fjerde ledd. Normalt vil innskuddene/innskuddspremien beregnes etter en fastsatt prosentsats av det enkelte medlems lønn.

I pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon vil opptjent rett til pensjon til enhver tid utgjøre summen av de rettigheter til pensjon som medlemmet har ervervet i samsvar med regelverket og beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen (lov om foretakspensjon § 4-2 annet ledd). Innbetalt innskuddspremie med tilført avkastning av innbetalt kapital frem til beregningstidspunktet vil dermed bli bestemmende for størrelsen av pensjonsytelsen. Etter innskuddspensjonsloven § 3-5, jf. §§ 7-2 og 7-3, vil pensjonskapital på beregningstidspunktet, det vil si innbetalte innskudd med tilført avkastning, bli bestemmende for opptjent rett til pensjon.

Det karakteristiske for begge typer pensjonsordninger er at størrelsen av pensjonsytelsene ved nådd pensjonsalder vil bero både på de innbetalinger foretaket har foretatt til pensjonsinnretningen, og den avkastning ved forvaltningen av midlene som er tilført pensjonskapitalen frem til pensjonsalderen. Hvilke ytelser som faktisk kommer til utbetaling lar seg derfor vanskelig forutberegne.

Ved engangsbetalt foretakspensjon, og ved konvertering av innskuddskapital til pensjonsforsikring, vil det imidlertid også få betydning at størrelsen av pensjonsytelsene blir beregnet ut fra forsikringstekniske prinsipper. Ulikheter når det gjelder forsikringsmessig risiko for menn og kvinner vil dermed få betydning *når det skal beregnes* hvilke pensjonsytelser en pensjonskapital av en bestemt størrelse vil gi rett til. Dette er bakgrunnen for endringene i pensjonslovene ved lov 13. desember 2002 nr. 75 som er omtalt foran avsnitt 1.2. Det ble da innført regler om foretakenes plikt til å betale høyere innskudd/innskuddspremie for kvinner enn for menn for så vidt mulig å motvirke ulike ytelsesnivåer ved nådd pensjonsalder, se nedenfor avsnitt 3.4.

Alder har ingen direkte virkning for størrelsen av årlig innskuddspremie/innskudd fra foretaket fordi størrelsen er fastsatt i prosent av medlemmets lønn til enhver tid. I prosent av lønn er innskuddspremie/innskudd uavhengig av alder. Reglene for pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon eller innskuddspensjon gir derfor ikke adgang til å holde eldre arbeidstakere utenfor pensjonsordningen. Innskuddspensjonsloven § 4-2 om rett til medlemskap inneholder ikke særlige regler om arbeidstakere som har få år igjen til pensjonsalderen, og av lov om foretakspensjon § 3-9 fjerde ledd følger det at de særlige regler om arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen ikke gjelder for pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon. En annen sak er at innskuddspremie/innskudd betalt for eldre arbeidstakere av grunner som er omtalt foran avsnitt 2.3, vil gi lavere ytelser enn tilsvarende innbetalinger som har funnet sted tidligere i yrkesaktiv periode. Dette skyldes først og fremst den betydning tilført avkastning ved forvaltningen av innbetalte midler har for samlet pensjonskapital ved nådd pensjonsalder.

I disse typene av pensjonsordninger har tjenestetiden i foretaket heller ikke noen *direkte* betydning for opptjent pensjon og pensjonsytelsenes størrelse ved nådd pensjonsalder. Ansettelsesforholdets lengde, sammen med lønnsnivået til enhver tid, vil imidlertid *indirekte* få betydning fordi dette er forhold som blir bestemmende for størrelsen av innbetalingene fra foretakets side og – generelt sett – størrelsen av den avkastning av innbetalte midler som tilføres under yrkesaktiv periode.

3.2 Kommunale pensjonsordninger

3.2.1 KLPs system

Våren 2002 fikk *Banklovkommissjonen* i mandat å vurdere tiltak for å sikre effektiv konkurranse i markedet for kommunale pensjonsordninger. *Banklovkommissjonens* vurdering ble avgitt ved kommisjonens Utredning nr. 10, NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring, som ble overlevert finansministeren 5. mars 2003. I utredningen er blant annet KLP sitt premieberegningssystem innenfor kommunal sektor inngående beskrevet.

KLP er et gjensidig forsikringsselskap med konsesjon til å drive livsforsikringsvirksomhet, senest gitt i 2001. En sentral del av dette selskapets virksomhet er, og har vært, å tilby pensjonsordninger for ulike institusjoner og foretak innenfor offentlig sektor. Disse pensjonsordningene har blitt organisert innenfor ulike fellesordninger.

En av disse fellesordningene, Felles kommunal pensjonsordning (i denne utredningen benevnt Fellesordningen), har inntil ganske nylig omfattet blant annet pensjonsordninger for kommuner og kommunale foretak og institusjoner, samt visse statlige og visse andre helseforetak. (Fellesordningen er i 2002 splittet opp i tre fellesordninger.) De kommunale pensjonsordningene innenfor Fellesordningen er ytelsesbaserte, men omfattes ikke av lov om foretakspensjon selv om foretakspensjonsordninger og kommunale pensjonsordninger har en rekke fellestrekk. De kommunale pensjonsordningene inneholder imidlertid et videre spekter av ytelser enn det som er mulig for foretakspensjonsordninger i medhold av lov om foretakspensjon. De særlige egenskapene for de kommunale pensjonsordningene som inngår i Fellesordningen, bygger på en rekke bestemmelser i Hovedtariffavtalen for kommunal sektor som gjelder utformingen av kommunale pensjonsordninger. Hovedtariffavtalen stiller blant annet krav om følgende:

- pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale med Statens Pensjonskasse, noe som praktisk sett blant annet betyr at de pensjonsrettigheter som skal kunne opptjenes under de kommunale pensjonsordningene, i alt vesentlig vil måtte være de samme som i Statens Pensjonskasse. Ved forskrift 22. april 1997 nr. 374 utferdiget med hjemmel i kommuneloven, er det fastsatt (§ 2) at kommunale pensjonsordninger ikke må gi høyere ytelse enn Statens Pensjonskasse,
- alle pensjonsrettigheter skal være "forsikringsmessig dekket" i et livsforsikringsselskap eller i en kommunal pensjonskasse, dvs. pensjonsret-

tighetene skal – etter hvert som de opptjenes – sikres ved forsikringstekniske avsetninger i pensjonsinnretningen,

- finansieringssystemet for kommunale pensjonsordninger skal være "kjønnsnøytralt" og for øvrig utformes slik at det "ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere",
- bytte av pensjonsleverandør ved flytting av en pensjonsordning kan bare gjennomføres i samsvar med de krav til fremgangsmåte som er fastsatt i avtalen.

I Fellesordningen inngår således pensjonsordningene til en rekke kommuner, kommunale foretak mv. som alle omfatter de samme ytelsene, opptaksvilkår osv. Kommunale arbeidsgivere som er bundet av Hovedtariffavtalen i kommunal sektor, er rettslig forpliktet til å etablere og opprettholde pensjonsordning i samsvar med de krav som avtalen fastsetter. I det alt vesentlige har dette skjedd ved pensjonsordning i KLP eller i tilsvarende egen kommunal pensjonskasse.

Ut i fra mandatet for denne utredningen, er det kravene i Hovedtariffavtalen om at finansieringssystemet for kommunale pensjonsordninger skal være "kjønnsnøytralt" og for øvrig utformes slik at det "ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere" som er interessante. Nedenfor er det derfor fokusert på disse områdene av KLP-systemet.

Finansieringssystemet i KLP er utformet slik at beregningen av nødvendige forsikringsmessige avsetninger og av samlet premievolum til Fellesordningen må holdes atskilt fra beregningen av hvor stor del av det samlede premievolum som hver av pensjonsordningene i Fellesordningen skal dekke. For det første beregnes de samlede pensjonskostnader som Fellesordningen må tilføres i et år for at utgiftene i Fellesordningen, herunder forsikringstekniske avsetninger, skal være dekket fullt ut. Dette er nødvendig for at tariffavtalens krav om fondssikring av pensjonsrettighetene skal være oppfylt. Ved denne beregningen som må baseres på forsikringstekniske prinsipper, tas det hensyn til blant annet lønnsgrunnlag, tjenestetid, kjønn og alder for de arbeidstakerne som Fellesordningen omfatter. Dette innebærer at de beregnede samlede kostnadene for Fellesordningen er basert på kjønns- og aldersspesifikke risikoforhold.

Disse beregningene blir senere lagt til grunn når det gjelder beregningen av kravene til forsikringstekniske avsetninger for samtlige forsikringsforpliktelser knyttet til de enkelte pensjonsordningene i Fellesordningen. Beregningene er derimot ikke direkte avgjørende for de enkelte pensjonsordningenes årspremier. De bestemmes ved en etter-

følgende beregning av hvor stor del av samlet årspremie til Fellesordningen som hver av pensjonsordningene skal dekke. Årspremien for den enkelte pensjonsordning vil således ikke tilsvare summen av de forsikringsteknisk beregnede pensjonskostnader for hvert av medlemmene. Fellesordningen vil derfor fungere som en premieberegningsspool, dvs. et redskap for fordeling mellom de enkelte pensjonsordningene av det samlede premievolum som må tilføres Fellesordningen.

Det samlede årlige premievolum for Fellesordningen fordeles mellom de enkelte pensjonsordningene etter pensjonsgrunnlagene i henhold til forsikringsvilkårene for Fellesordningen. Det tas ved fordelingen ikke hensyn til andre forhold enn pensjonsgrunnlag, dvs. i hovedsak det samlede lønnsgrunnlaget for alle medlemmer av hver av pensjonsordningene. Dermed skjer fordelingen ut fra kjønns- og aldersnøytrale kriterier, og ulikheter mellom pensjonsordningene når det gjelder fordelingen av medlemsmassen etter kjønn og alder får ikke direkte betydning. Forhold som for eksempel alder og kjønn, som var relevant i forhold til beregningen av det samlede premievolum til Fellesordningen, ses det derfor bort fra ved denne fordelingen. Virkningene av slike forhold blir fordelt mellom pensjonsordningene ved omfordelingen av samlet premievolum til Fellesordningen uavhengig av sammensetningen etter alder og kjønn av medlemsmassen i den enkelte pensjonsordning.

Dette medfører at finansieringssystemet for Fellesordningen tilfredsstiller Hovedtariffavtalens krav om at finansieringssystemet for kommunale pensjonsordninger skal være "kjønnsnøytralt" og for øvrig utformet slik at det "ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere". Årspremien for hver pensjonsordning – og hver kommunale arbeidsgiver – blir fastlagt uten at det tas hensyn til variasjoner når det gjelder kjønns- og alderssammensetningen av arbeidsstokken i den enkelte pensjonsordning. Man kan således si at det skjer en slags gjennomsnittsberegning av pensjonsordningenes årspremie. Ved ansettelse av en ny arbeidstaker, vil den direkte økningen av den kommunale arbeidsgivers pensjonskostnad (grensekostnad) bli bestemt av pensjonsgrunnlaget for arbeidstakeren, og ikke av pensjonskostnaden beregnet individuelt for den nye arbeidstakeren ut fra kjønn og alder. Dersom slik grensekostnad overstiger individuelt beregnet pensjonskostnad, vil det overskytende bli fordelt mellom pensjonsordningene som ledd i gjennomsnittsberegningen, men arbeidsgiveren vil dermed også reelt bli belastet med en forholdsmessig, men liten del av det overskytende beløp.

Premieberegning innenfor Fellesordningen

medfører at de årlige premiene fremtrer som premien for de enkelte pensjonsordningene. Dette innebærer at pensjonskostnadene for den enkelte arbeidstaker i en pensjonsordning også formelt fremtrer som avhengig av selve lønnsgrunnlaget og derfor uavhengig av kjønn og alder både innenfor og mellom de enkelte pensjonsordningene som inngår i Fellesordningen. Pensjonsordningens årspremie basert på pensjonsordningens samlede lønnsgrunnlag vil fremtre som beregnet for pensjonsordningen som en enhet, i hovedsak uavhengig av hvor mange medlemmer den har og hvordan disse fordeler seg etter lønnsnivå, alder og kjønn.

Reelt dreier det seg om en form for premieberegning som har et betydelig større innslag av gjennomsnittsberegning enn det som er vanlig i kollektiv livsforsikring i privat sektor. Der benyttes kun forsikringsteknisk basert gjennomsnittsberegning ut fra grovmaskede risikostatistikker som i hovedsak reflekterer ulikheter i risiko for persongrupper inndelt etter gjennomsnittlig levealder, dødelighet og uførhet. Det legges lite vekt på risiko som varierer med andre forhold enn alder og kjønn. Dette innebærer at KLPs system for premieberegning, som har til formål å utjevne variasjoner i pensjonskostnadene etter kjønn og alder, må antas også å medføre en viss utjevning av samlet premienivå for hver av de pensjonsordninger som er med i Fellesordningen. Dette er en uunngåelig virkning av at årspremien for hver pensjonsordning skal beregnes ved en omfordeling av samlet premievolum til Fellesordningen som er uavhengig av sammensetningen av medlemsmassen ut fra kjønn og alder i den enkelte pensjonsordning. For å begrense disse omfordelingsvirkningene mellom kommunale arbeidsgivere, har KLP nylig etablert fylkeskommunale pensjonsordninger og pensjonsordninger for statlige helseforetak som egne fellesordninger, atskilt fra Felles kommunal pensjonsordning (Fellesordningen).

Det er omfordelingsvirkningene mellom kommunale arbeidsgivere som er årsaken til at KLPs system for premieberegning har hittil vært antatt å skape problemer i forhold til gjeldende lov- og forskriftsverk. Dette finansieringssystemet har det likevel vært mulig for KLP å videreføre også under lov om forsikringsvirksomhet av 1988 fordi KLP i 1990 fikk dispensasjon fra lov om forsikringsvirksomhet § 7-6 om premier, slik at de kunne videreføre sitt "nåværende forsikringsprodukt". Slik forsikringsvirksomhetsloven §§ 7-5 og 7-6 har vært tolket i samsvar med akseptert aktuarpraksis, har det vært lagt til grunn at dette finansieringssystemet uten dispensasjon ville vært i strid med forsikringsvirksomhetsloven. De øvrige livsforsikrings-

selskapene hadde frem til november 2002 ingen tilsvarende dispensasjon og de kunne derfor ikke tilby noe tilsvarende produkt som KLP. Bakgrunnen for at disse selskapene i 2002 fikk dispensasjon er nærmere redegjort for nedenfor avsnitt 3.2.2.

Det vises for øvrig til den detaljerte beskrivelsen av KLPs fellesordning som er gitt i Utredning nr. 10, NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring Del I, særlig kapitlene 3 til 5.

3.2.2 Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002

I slutten av 1990-årene flyttet en del kommuner sine pensjonsordninger fra KLP til andre livsselskaper. Det oppsto da tvist mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor hvorvidt de kommunale pensjonsproduktene i disse livsselskapene tilfredsstilte kravene i Hovedtariffavtalen.

Twisten ble avgjort ved Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002. I dommen legges det til grunn at kommunale pensjonsordninger innenfor Fellesordningen i KLP oppfyller de krav om kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger som Hovedtariffavtalen setter. Det ble samtidig konstatert at kommunale pensjonsordninger etablert i andre livsselskaper ikke oppfyller dette punktet i Hovedtariffavtalen fordi finansieringssystemet, dvs. systemet for premieberegning, ikke fyller de krav til kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger som følger av Hovedtariffavtalen. Lov- og forskriftsverket har vært til hinder for at disse livsselskapene benyttet samme system for premieberegning som KLP.

Når det gjelder kravet i Hovedtariffavtalen hva gjelder kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger presiserer retten at uttrykket "kjønnsnøytralt" naturlig gir uttrykk for "et krav om at finansieringskostnadene utgjør det samme beløp for kvinner og menn under ellers like forutsetninger". Kravet om at finansieringssystemet ikke "virker utstøtende på eldre arbeidstakere" gir derimot i seg selv "ikke anvisning på noe tariffkrav om absolutt premiemessig nøytralitet i forholdet mellom eldre og yngre arbeidstakere".

Etter en utførlig drøftelse av avtaleforarbeider og forhandlinger omkring disse bestemmelsene i Hovedtariffavtalen, uttaler Arbeidsretten at bestemmelsene i Hovedtariffavtalen bygger på en "personalpolitisk målsetning" slik at de enkelte arbeidsgivere ikke skal ha "økonomisk motiv for å tilsette menn fremfor kvinner og yngre fremfor eldre arbeidstakere". Arbeidsrettens konklusjon (dommen pkt. 628) er at hovedtariffavtalen:

"hjemler et krav om at en tjenestepensjonsord-

ning på hovedtariffavtalens område må bygge på et finansieringssystem som innebærer at premieutgiftene *utjevnes* over et kollektiv som består av flere forsikringstakere (kommuner m.v.). ... Ved flytting av pensjonsordningen til et livsforsikringsselskap ... må finansieringssystemet således bygge på et prinsipp om *gjennomsnittsberegning* av premie i den forstand at **forsikringsteknisk utregnet premie blir utliknet på flere forsikringstakere**. Videre må konsekvensen av de forutsetninger partene må antas å ha bygd på under tariffrevisjonen i 1998, være at premieutjevningen **skal omfatte alle kostnadselementene i finansieringssystemet, slik den gjør etter den modellen som anvendes i fellesordningen FKP i KLP** [det vises her til vilkår lik Forsikringsvilkårene for Fellesordningen pkt. 5]. Ut over dette er det imidlertid **ikke grunnlag for å stille opp noe krav om at et pensjonsforsikringsprodukt i detalj må bygge på de utjevningsprinsippene som praktiseres av KLP**

Heller ikke spørsmålene om *hvor stort* et kollektiv av forsikringstakere må være, eller hvor mange kommuner m.v. og arbeidstakere det må omfatte, for å være tariffmessig, er det nødvendig for Arbeidsretten å ta stilling til slik saken ligger an. ... Det som her vil være avgjørende, er de underliggende økonomiske realiteter. Kravet må nærmere bestemt være at en gitt fellesordning rent faktisk medfører at **den enkelte kommunes grensekostnader ved å ansette kvinner fremfor menn eller eldre fremfor yngre, reelt sett pulveriseres i en slik grad at de i praksis ikke vil kunne gi noe incitament i retning av diskriminering ut fra alder eller kjønn**. Etter det Arbeidsretten kan se, vil det derfor måtte gjelde visse grenser for *hvor lite* et slikt kollektiv kan være uten at ordningen støter an mot kravet om at finansieringssystemet skal være kjønnsnøytralt og ikke virke utstøtende på eldre arbeidstakere. Den nærmere grensedragningen er det ikke nødvendig å gå inn på i vår sak." [Halvfet skrift er tilføyd her].

I samsvar med dette ble de saksøkte kommuner pålagt å sørge for at finansieringssystemet for deres pensjonsordninger ble brakt i samsvar med Hovedtariffavtalens krav innen 1. juli 2003.

Det vises for øvrig til den nærmere beskrivelse og tolkning av Arbeidsrettens dom som er gjort i Utredning nr. 10, NOU 2003: 11 Konkurransen i livsforsikring Del I avsnitt 5.4. *Banklovkommisjonen* la her blant annet til grunn følgende:

"Arbeidsrettens henvisning til de prinsipper for beregning av gjennomsnittspremier som KLP

praktiserer i samsvar med Forsikringsvilkårene for Fellesordningen pkt. 5, innebærer at systemet for premieberegning må føre til at pensjonskostnadene for kvinner og menn og for eldre og yngre arbeidstakere blir utjevnet. Det avgjørende her er etter Arbeidsrettens syn at *grensekostnadene* ved ansettelse og medlemskap i pensjonsordningen på denne måten blir utjevnet slik at forskjellen på grensekostnaden ved å ansette menn eller kvinner og yngre eller eldre reelt blir redusert i forhold til hva den ellers ville være, jf. foran avsnitt 4.2.3. I denne sammenheng er det grunn til å feste seg ved at Arbeidsretten (dommen pkt. 628) ikke stiller noe krav om at finansieringssystemet for kommunale pensjonsordninger "i detalj" må bygge på KLPs praksis.

(4) Det grensekostnadssynspunkt Arbeidsretten legger til grunn, innebærer at slik utjevning av pensjonskostnadene ikke vil kunne skje innenfor en og samme pensjonsordning. Ansettes en ny arbeidstaker vil arbeidsgiverens samlede pensjonskostnad i alle tilfelle reelt øke med den premie som blir beregnet for denne arbeidstakeren ut fra blant annet alder og kjønn. Dette lar seg ikke skjule ved en etterfølgende gjennomsnittsberegning for arbeidstakerne i pensjonsordningen. Dette er bakgrunnen for at Arbeidsretten stiller krav om utjevning innenfor et kollektiv bestående av flere forsikringstakere med særskilte pensjonsordninger (en fellesordning), likevel uten å angi hvor stort kollektivet eller utjevningsevirkningen vil måtte være."

Arbeidsrettens dom medførte at de tre største livselskapene, Storebrand Livsforsikring AS, Vital Forsikring ASA og Gjensidige NOR Spareforsikring, søkte Finansdepartementet om dispensasjon fra forsikringsvirksomhetsloven §§ 7-5 og 7-6, samt visse andre bestemmelser. I brev av 29. november 2002 fra Finansdepartementet ble de tre selskapene innvilget dispensasjon fra forsikringsvirksomhetsloven §§ 7-5 og 7-6 på vilkår som i hovedsak gjør det mulig for selskapene å tilby kommunale pensjonsordninger med et finansieringssystem tilsvarende det som benyttes av KLP. Dispensasjonen gjelder bare for pensjonsordninger for kommuner og foretak som er bundet av Hovedtariffavtalen i kommunal sektor.

3.2.3 NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring

Ved utformingen av et utkast til regler som kunne sikre effektiv konkurranse i markedet for kommunale tjenestepensjonsordninger, fant Banklovkommisjonen i NOU 2003: 11 det hensiktsmessig

å ta utgangspunkt i det system som KLP praktiserer for Fellesordningen i kommunal sektor. På den bakgrunn ble det foreslått et nytt kapittel 8b i forsikringsvirksomhetsloven om kommunale pensjonsordninger med bestemmelser som sikrer at det åpnes for at alle livselskaper kan tilby kommunale pensjonsordninger som tilfredsstiller kravene i Hovedtariffavtalen for kommunal sektor. Dette omfatter ytelsesspekteret som Hovedtariffavtalen krever at en kommunal pensjonsordning skal ha, at utbetalte ytelser forholder seg til faktisk folketrygd og ikke bare beregnet folketrygd, utjevning av beregnet premie i forhold til kjønn og alder mv.

I forhold til ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor og det foreliggende mandat, er det en rekke sider ved regelverket for de kommunale pensjonsordningene som ikke er relevante her. I dette avsnittet vil derfor bare de vurderinger og forslag som er relevante i forhold til finansieringsordningen og premieberegningen for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger berøres.

I NOU 2003: 11 la *Banklovkommisjonen* til grunn at dersom premieforskjeller knyttet til kjønn og alder skal bli utjevnet i en slik grad at forskjell i pensjonskostnader i praksis ikke vil kunne gi noe incitament i retning av diskriminering ut fra alder eller kjønn, er det nødvendig å foreta gjennomsnittsberegning av premien for den enkelte pensjonsordning ut fra samlede pensjonskostnader for samtlige arbeidstakere i en gruppe av pensjonsordninger. *Kommisjonen* la videre til grunn at en slik utjevning ikke vil kunne skje ved en gjennomsnittsberegning innenfor en og samme pensjonsordning. Ved ansettelse av en ny arbeidstaker vil arbeidsgiverens samlede pensjonskostnader i alle tilfeller måtte øke med den forsikringstekniske pensjonskostnad for denne arbeidstakeren, beregnet ut fra blant annet alder og kjønn. Grensekostnaden blir derfor lik forsikringsteknisk pensjonskostnad. Dette er nødvendig for å fondssikre de nye pensjonsrettighetene og lar seg ikke skjule ved en etterfølgende gjennomsnittsberegning for alle arbeidstakere i pensjonsordningen. Utjevning av pensjonskostnadene for de enkelte arbeidstakere for å oppnå kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger, kan derfor bare oppnås ved å beregne en samlet premie for hver enkelt pensjonsordning ved en etterfølgende omfordeling mellom pensjonsordningen av det samlede – forsikringsteknisk beregnede – premievolum for alle arbeidstakerne i det kollektiv av enkelte pensjonsordninger som en fellesordning utgjør.

På bakgrunn av den forståelse Arbeidsretten hadde av kravene i Hovedtariffavtalen, la *Banklovkommisjonen* til grunn at beregningen av premie for

hver pensjonsordning må foregå slik at det samlede – forsikringstekniske – premievolum for samtlige arbeidstakere i kollektivet blir fordelt mellom pensjonsordningene i kollektivet etter prinsipper som er kjønns- og aldersnøytrale. Graden av utjevning av forskjeller i pensjonskostnader vil reelt bero på størrelsen, samt sammensetningen ut fra kjønn, alder og lønnsnivå av medlemsmassen i kollektivet av pensjonsordninger sett i forhold til størrelsen, samt sammensetningen ut fra kjønn, alder og lønnsnivå av medlemsmassen i den enkelte pensjonsordning. Medlemsmassen i kollektivet må imidlertid være av et visst omfang i hvert fall hvis utjevningsevnen i forhold til arbeidstakernes kjønn og alder skal samsvare med det grensekostnadssynspunkt som Arbeidsretten benyttet. *Banklovkommissjonen* konkluderte med at det avgjørende for om omfordelingsvirkningene er tilstrekkelige, synes å være hvor stor del av grensekostnaden den kommunale arbeidsgiver indirekte må dekke som medlem av kollektivet, når grensekostnaden blir fordelt mellom pensjonsordningene i fellesordningen etter en kjønns- og aldersnøytral fordelingsnøkkel.

På denne bakgrunn foreslo *Banklovkommissjonen* en lovtekst som innebærer at livsselskapene gis en adgang til å etablere fellesordninger for kommunale pensjonsordninger, hvor det innenfor kollektivet skjer en utjevning av det samlede – forsikringstekniske - premievolum mellom pensjonsordningene i fellesordningen på et kjønns- og aldersnøytralt grunnlag. Den kjønns- og aldersnøytrale fordelingsnøkkel kan i henhold til lovforslaget enten baseres på pensjonsgrunnlaget (lønnsgrunnlaget) for hver av pensjonsordningene som inngår i fellesordningen, eller på bruttopensjon etter lønnsgrunnlaget fratrasket beregnet alderspensjon fra folketrygden for samtlige medlemmer i hver pensjonsordning.

Som det framgår ovenfor avsnitt 3.2.1 anvender KLP pensjonsgrunnlaget (lønnsgrunnlaget) for hver av pensjonsordningene i Fellesordningen som fordelingsnøkkel. Dette medfører imidlertid utjevningsevner ut over det som er nødvendig for å oppnå kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordningene. Ved bruk av pensjonsgrunnlaget som fordelingsnøkkel tas det ikke hensyn til at ytelser fra folketrygden utbetalt til de enkelte arbeidstakere, reelt og rettslig kommer til fradrag i selskapets pensjonsforpliktelser i en kommunal pensjonsordning. I en kommunal pensjonsordning vil pensjonsytelsene til den enkelte arbeidstaker først kunne beregnes endelig når man ser hva den enkelte vil få utbetalt fra Folketrygden. Størrelsen på den endelige pensjonsforpliktelse som den enkelte arbeidsgiver har påtatt seg i forhold til arbeidstakerne vil

således avhenge av folketrygdens ytelser på utbetalingstidspunktet. Dette til forskjell fra private pensjonsordninger hvor pensjonsforpliktelsen fastsettes prinsipielt sett uavhengig av den utbetaling som skjer fra folketrygden. I en privat pensjonsordning tas det hensyn til beregnet folketrygd, og pensjonsutbetalingene fra pensjonsordningen vil ikke endres dersom faktisk folketrygd viser seg å avvike fra den beregnede folketrygd som er lagt til grunn.

Folketrygdens ytelser er i forhold til samlet pensjonsytelse prosentvis høyere ved en lavere inntekt enn ved en høyere inntekt. Når denne forskjellen ikke hensyntas ved fordelingen av premien mellom pensjonsordningen, medfører dette at variasjoner i gjennomsnittlig lønnsnivå for arbeidstakere i de enkelte pensjonsordningene i en fellesordning – og dermed variasjoner når det gjelder virkningene av samordningen med folketrygden – ikke får betydning for størrelsen av den premie den enkelte pensjonsordning skal betale. En slik utjevning av virkningene av samordning med folketrygden betyr praktisk sett at en pensjonsordning med lavere lønnsnivå enn de øvrige ordningene i en fellesordning, reelt belastes med en noe høyere premie enn om utgangspunktet for premieberegningen var den del av de opptjente pensjonsrettigheter for arbeidstakerne i pensjonsordningen som KLP selv reelt står ansvarlig for. En pensjonsordning med et høyere gjennomsnittlig lønnsnivå vil omvendt få en noe lavere premie enn KLPs prosentvis høyere pensjonsforpliktelse skulle tilsi.

Ved valg av bruttopensjon etter lønnsgrunnlaget fratrasket beregnet alderspensjon fra folketrygden for samtlige medlemmer i hver pensjonsordning som fordelingsnøkkel, vil utjevningen av folketrygdens varierende betydning unngås. En slik fordelingsnøkkel vil samtidig ivareta hensynet til kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger fordi ytelsene fra folketrygden ikke varierer med kjønn og alder.

Banklovkommissjonen la til grunn at også en fellesordning som omfatter en begrenset portefølje av kommunale pensjonsordninger, gjennomgående vil medføre en slik grad av utjevning av grensekostnadene at det vil være tilstrekkelig til å imøtekomme den retningslinje som Arbeidsretten ga uttrykk for i sin forståelse av Hovedtariffavtalens krav. I likhet med Arbeidsretten fant imidlertid ikke *Banklovkommissjonen* grunn til å gå nærmere inn på hvor den nedre grense hva gjelder størrelsen på fellesordningen går. Dette beror i første rekke på en tolkning av Hovedtariffavtalen.

Når premieberegningen skjer forskuddsvis, og den samlede premie som utjevnes på pensjonsordningene i en fellesordning er basert på den fak-

tiske kjønns- og alderssammensetningen i de pensjonsordningene som inngår i fellesordningen, reiser det seg et spørsmål om hva som skal skje ved endringer i de ulike pensjonsordningene i løpet av året. Disse endringene kan bestå i at nye medlemmer kommer til eller at medlemmer fratrer sin stilling. En endring av større betydning er om en pensjonsordning trer ut av fellesordningen eller en ny pensjonsordning kommer til. Ved opptak av medlemmer i en kommunal pensjonsordning i forsikringsåret foreslo *Banklovkommissjonen* at det skal belastes en premie for den nye arbeidstakeren for resten av året som beregnes ut fra pensjonsordningens andel av samlet ordinær årspremie til fellesordningen og den prosentvise økning av pensjonsordningens beregningsgrunnlag som det nye medlemmet representerer. Dette innebærer således at det ikke skjer noen ny omregning av fordelingen av samlet årspremie for fellesordningen på de enkelte pensjonsordningene. Dersom det oppstår avvik fra forsikringsteknisk premie, skal dette inngå ved beregningen av ordinær premie til fellesordningen i det etterfølgende år. Pensjonsinnretningens egenkapital vil stå risikoen for eventuelle avvik som oppstår i løpet av året som følge av opptak av nye arbeidstakere. Tilsvarende bestemmelse er gjort gjeldende ved opptak av nye pensjonsordninger i fellesordningen i løpet av året. Her vil imidlertid pensjonsinnretningens risiko kunne være større enn ved opptak av enkelte arbeidstakere i løpet av året. *Banklovkommissjonen* la til grunn at det vil være opp til pensjonsinnretningen å avgjøre fra hvilket tidspunkt en pensjonsordning skal opptas i en fellesordning. Dersom pensjonsinnretningen vurderer at risikoen er for stor i forhold til det pensjonsinnretningen er villig til å påta seg, vil opptak av en pensjonsordning i en fellesordning måtte skje ved årsskiftet slik at det ikke kan oppstå et gap mellom den økning i den forhåndsberegnete ordinære årspremien på utjevnet basis som den nye pensjonsordningen innbetaler og den økningen i forsikringstekniske avsetninger som den nye pensjonsordningen krever.

Som nevnt ovenfor avsnitt 1.4 godkjente Statsråd 24. oktober 2004, etter tilrådning fra Finansdepartementet, Ot.prp. nr. 11 (2003-2004). Proposisjonen er basert på *Banklovkommissjonens* utredning i NOU 2003:11.

Finansdepartementet har i all hovedsak fulgt opp *Banklovkommissjonens* forslag. For kommunale pensjonsordninger er det imidlertid gjort en endring i reglene for beregning av *reguleringspremien* i en fellesordning. I Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) avsnitt 6.3.3 (foreløpig utgave) har Finansdepartementet lagt til grunn at det vil passe best med et

system for premieberegning og fordeling av reguleringspremien i en fellesordning som bygger på en tilsvarende to-trinns modell som beregningen og fordelingen av den ordinære årspremien. Dette innebærer at det først skal skje en forsikringsteknisk beregning av det samlede premievolum som en fellesordning skal tilføres for å sikre dekningen av økningen i medlemmenes allerede opptjente pensjonsrettigheter som følge av lønnsøkning og G-regulering, og at det deretter skal skje en fordeling av det samlede premievolum mellom de enkelte pensjonsordningene. For reguleringspremien skal denne fordelingen baseres på premiereserven knyttet til de enkelte pensjonsordningene i fellesordningen, slik at unødvendig og uberegnelig utjevning av kostnadsnivået for de enkelte pensjonsordninger unngås.

I Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) avsnitt 1.6 (foreløpig utgave) er det gitt en redegjørelse for *Banklovkommissjonens* arbeid med kjønns- og aldersnøytralitet i private tjenstepensjonsordninger. Redegjørelsen er basert på brev av 18. september 2003 til Finansdepartementet, der *Banklovkommissjonen* orienterte om det pågående arbeidet med å utrede dette spørsmålet. I proposisjonen avsnitt 1.6.2 uttaler departementet at *Banklovkommissjonens* utredning om kjønns- og aldersnøytralitet i ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger i privat sektor vil bli sendt på alminnelig høring etter at utredningen er avgitt.

3.3 Noe om Statens Pensjonskasse

Statens Pensjonskasse (SPK) har som hovedoppgave å forvalte statens egen pensjonsordning for arbeidstakere ansatt i statens tjeneste. I loven 28. juli 1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse § 1 omtales SPK som en "statsgarantert pensjonskasse". Regelverket for den statlige pensjonsordningen reflekterer de pensjonsforpliktelser staten som arbeidsgiver har påtatt seg overfor sine arbeidstakere. SPKs virksomhet omfatter imidlertid også en del pensjonsordninger for foretak/institusjoner i offentlig sektor som rettslig sett er atskilt fra staten, og i SPKs medlemsmasse inngår således også et betydelig antall arbeidstakere som staten ikke har arbeidsgiveransvar for. I forhold til disse pensjonsordningene fungerer SPK som en statlig pensjonsinnretning uten at statens ansvar følger av stillingen som arbeidsgiver eller foretakseier. Arbeidstakere som omfattes av disse pensjonsordningene, har samme rettigheter i SPK som statens arbeidstakere, med mindre annet er fastsatt etter lovens § 9.

Finansieringsordningen for SPKs virksomhet er en helt annen enn for ytelsesbaserte ordninger i privat eller kommunal sektor. Etter lovens § 41 skal SPKs årlige utgifter dekkes ved tilskudd fra medlemmene (2 prosent av pensjonsgrunnlaget), avkastning fra fonds og "nødvendig" tilskudd fra staten. Andre arbeidsgivere enn staten som har pensjonsordning for sine arbeidstakere i SPK, må imidlertid betale en særlig arbeidsgiverandel (lovens § 18) i tillegg til det medlemstilskudd arbeidstakerne må betale (lovens § 16). For arbeidstakere ansatt i staten dekkes det tilsvarende tilskudd av staten ved årlige tilskudd til SPK, eventuelt ved tilskudd fra de enkelte statlige institusjoner. I de årlige statsbudsjett finner en derfor både et inntektskapittel og et utgiftskapittel for SPK.

Hovedformålet med finansieringsordningen for SPK er å sikre finansieringen av de samlede årlige utbetalinger av pensjonsytelser. SPK er altså basert på "pay as you go"-prinsippet, og er derfor generelt sett ikke "fondsbasert". Den årlige beregning av samlede kostnader ved den rett til pensjon arbeidstakerne har opptjent i løpet av året, og den synliggjøring av nåverdien av akkumulerte forsikringsforpliktelser som er karakteristisk for ytelsesbaserte pensjonsordninger, er således ikke sentrale elementer i finansieringsordningen for SPK. Arbeidsgiverandelen for andre arbeidsgivere enn staten blir imidlertid visstnok som hovedregel, beregnet etter forsikringstekniske prinsipper, men egentlig fondsoppbygging finner likevel ikke sted.

Bestemmelsene om finansieringsordningen i lov om Statens Pensjonskasse er meget ordknappe og generelle. Enkelthetene i finansieringsordningen er derfor utviklet over tid i administrativ praksis og er ikke senere nedfelt i regelverk. En har ikke sett behov for i denne sammenheng å gå nærmere inn på den praksis som følges av SPK. Det vesentlige her er at finansieringsordningen i SPK ikke synes å ha skapt behov for å adressere spørsmål knyttet til kjønns- og aldersnøytralitet når det gjelder *størrelsen av* tilskudd til SPK, uavhengig av om tilskuddene gjelder statens egen pensjonsordning eller pensjonsordningene for statsforetak eller andre arbeidsgivere som ikke er en del av staten. Selve pensjonsplanen i SPK er – på samme måte som pensjonsplanene for pensjonsordninger i privat og kommunal sektor – basert på arbeidstakernes lønn og tjenestetid, dvs. på kjønns- og aldersnøytrale kriterier.

3.4 Endringene i lov om innskuddspensjon og foretakspensjon i 2002

Ved lov 13. desember 2002 nr. 75 ble det gjennomført endringer i innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon med henblikk på å ivareta hensynet til kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger med innskuddspensjon hvor pensjonskapitalen ved nådd pensjonsalder skal konverteres til pensjonsforsikring, og i pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon. I slike pensjonsordninger vil størrelsen av pensjonsytelsene variere blant annet med forsikringsmessig risiko knyttet til kjønn, og de nye lovreglene krever derfor at innskuddsplanen og innskuddspremieplanen skal fastsette høyere innskudd for kvinner enn for menn "slik at den årlige pensjon innskuddene ventes å gi, er uavhengig av medlemmets kjønn" (innskuddspensjonsloven § 5-3 annet ledd).

Lovendringen var basert på Ot.prp. nr. 100 (2001-2002). I proposisjonen drøfter Finansdepartementet også spørsmål knyttet til kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. I kapittel 6 drøftes særlig muligheten av å kunne bruke "kjønnsnøytrale premietariffer", det vil si "identisk premietariff for kvinner og menn" i ytelsesbaserte pensjonsordninger med like pensjonsytelser for medlemmer av begge kjønn. Kvidalutvalgets utredning NOU 2001: 27 som dannet utgangspunktet for proposisjonen, hadde konsentrert sine vurderinger om tre alternative konstruksjoner for kjønnsnøytrale premietariffer knyttet til henholdsvis foretaksnivå, selskapsnivå og bransjenivå. Departementet la til grunn at bransjemodellen "er det eneste alternativ som kan sikre like innbetalinger for samme årlige pensjonsytelse for kvinner og menn", og uttalte (proposisjonen side 37):

"Departementet slutter seg til flertallet i utvalgets vurdering av at alle de tre alternative konstruksjoner av kjønnsnøytrale premier er kompliserte og administrativt krevende. Departementet viser også til at opprettelse av premieutjevningsordninger eller risikopool kan få til dels store markedsmessige konsekvenser. ... Departementet tilrår derfor at det ikke innføres krav om at pensjonsinnretningene skal anvende et kjønnsnøytralt beregningsgrunnlag i tilknytning til de private pensjonsordningene i arbeidsforhold. ... Departementet deler således utvalgets syn i at de generelle ulempene vedrørende kjønnsnøytrale premietariffer tilsier at slike tariffer ikke skal legges til grunn i de ... ytelsesbaserte ordningene."

Under stortingsbehandlingen av proposisjonen tok

finanskomiteen departementets synspunkter og konklusjon til etterretning. *Banklovkommisjonen* oppfatter etter dette resultatet av stortingsbehandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) slik at det ikke nå foreligger grunnlag for videre utredning og vurdering av spørsmål knyttet til "kjønnsnøytrale premietariffer". Det fremgår imidlertid foran avsnitt 1.2 at flertallet i finanskomiteen samtidig anmodet Regjeringen om å komme tilbake med forslag til endringer i virksomhetsreglene for livselskaper som "opnar for ein generell rett til å tilby tenestepensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premiar" (Innst. O. nr. 9 (2002-2003) side 4). *Banklovkommisjonen* ser det slik at denne anmodningen må utgjøre utgangspunktet for det videre arbeid med spørsmål knyttet til kjønns- og aldersnøytralitet i ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Banklovkommisjonen legger til grunn at denne anmodningen fra flertallet i finanskomiteen i Innst. O. nr. 9 (2002-2003) må forstås på bakgrunn av at flertallet viste til at "kommunalt tilsette har tariffesta kjønns- og aldersnøytrale premiar i sin tenestepensjon", og til at "det til no berre har vore Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som har hatt høve til å tilby tenestepensjonar med slike premiar". KLPs regelverk og praksis på dette området er utførlig gjennomgått i Utredning nr. 10, NOU 2003: 11 (se også ovenfor avsnitt 3.2.1). *Banklovkommisjonen* viser til at KLPs ordning for gjennomføring av de tariffestede kravene til kjønns- og aldersnøytralitet i kommunale pensjonsordninger ikke ble beskrevet og vurdert i Kvidalutvalgets utredning eller i Ot.prp. nr. 100 (2001-2002), se særlig NOU 2001: 27 side 66-67. Dette synes å ha sammenheng med at tilnærmingsmåten først og fremst har vært forsikringsteknisk, og at virkningene i arbeidsmarkedet av at arbeidsgivere får ulike pensjonskostnader for kvinnelig og mannlig arbeidskraft ikke er gitt noen fremtredende plass i vurderingsgrunnlaget. Som det fremgår foran avsnitt 1.3, ble det imidlertid under behandlingen av proposisjonen i finanskomiteen lagt vesentlig vekt nettopp på forholdene på arbeidsmarkedet ved vurderingen av premieberegningsspørsmål i pensjonsordninger i henholdsvis kommunal og privat sektor. *Banklovkommisjonen* viser til at finanskomiteens innstilling ble avgitt etter at Arbeidsretten 8. oktober 2002 hadde avsagt dom i saken vedrørende tolkingen av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen i kommunal sektor om finansieringsordningen i kommunale pensjonsordninger.

Etter dette er det ikke grunn for *Banklovkommisjonen* til å komme nærmere inn på drøftelser og synspunkter knyttet til "kjønnsnøytrale premietariffer" i Kvidalutvalgets utredning i NOU 2001: 27

eller i Ot.prp. nr. 100 (2001-2002). De endringer som ble gjennomført i pensjonslovene som følge av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) gjelder bare pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon eller innskuddspensjon. Som det fremgår foran avsnitt 1.3, vil det derfor være de spørsmål som knytter seg til kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon som er hovedtemaet i denne utredningen.

3.5 Internasjonale forhold

3.5.1 Internasjonale forpliktelser

I NOU 2001: 27 om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor er det redegjort for relevante internasjonale forpliktelser som påligger Norge hva gjelder likestilling av kjønnene i pensjonsmessig sammenheng. Kvidalutvalget konkluderte med at EØS-reglene ikke vil være til hinder for at det innføres en ordning med krav om kjønnsnøytralitet i premietariffer, så lenge kravet om kjønnsnøytralitet angis som et vilkår for å oppnå gunstig skattemessig behandling. Utvalget legger imidlertid til grunn at ordningen må etableres på en måte som ikke virker diskriminerende på utenlandske selskapers adgang til å opprette filial i Norge. Når det gjelder ordninger utenfor de gunstige skattemessige behandlede ordningene, er rettstilstanden mer usikker. Utvalget antar imidlertid at det vil være i strid med EØS-reglene å gi regler om kjønnsnøytrale premier utenfor ordninger med gunstig skattemessig behandling.

Etter avgivelsen av Kvidalutvalgets utredning vedtok EU 5. november 2002 et nytt konsolidert direktiv, 2002/83/EF, om livsforsikring. Direktivet erstatter de tidligere livsforsikringsdirektivene 79/267/EØF, 90/619/EØF og 92/96/EØF, men viderefører i alt vesentlig disse direktivenes bestemmelser. Livdirektivet bygger på hovedprinsipp om at et livsforsikringsselskap må ha tilstrekkelige forsikringsmessige avsetninger i forhold til dets samlede virksomhet, jf. artikkel 10. Premien må være tilstrekkelig til at selskapet vurdert ut fra rimelige aktuariemessige forutsetninger, kan oppfylle alle sine forpliktelser.

Kvidalutvalget konkluderte med at EØS-reglene ikke er til hinder for at det innføres krav om kjønnsnøytralitet i ytelsesbaserte pensjonsordninger. *Banklovkommisjonen* kan ikke se at spørsmålet om innføring av krav om aldersnøytralitet i ytelsesbaserte pensjonsordninger i tilfelle vil stå i noe annen stilling i forhold til EØS-regelverket. Ved bruk av den samme utjevningsmodell som

er anvendt innenfor kommunale pensjonsordninger vil det ikke skje noen endringer i forhold til de enkelte pensjonsordningers forsikringsmessige avsetninger. Den totale innbetalte premie for pensjonsordningene innenfor en utjevningsmodell vil også være den samme som den ville vært om premien for den enkelte pensjonsordning hadde blitt fastsatt individuelt for den enkelte pensjonsordning. Livselskapet sikres således tilstrekkelig premie til sikring av de nødvendige forsikringsmessige avsetninger i overensstemmelse med direktivets krav og for øvrig forsikringsvirksomhetslovens krav i § 8-2. EUs livdirektiv inneholder for øvrig kun enkelte bestemmelser om premieberegning i livsforsikring.

Banklovkommissjonen viser til at Kvidalutvalgets drøftelser av forholdet til utenlandske EUselskapers markedsadgang etter EU-regelverket knytter seg til spørsmålet om det i norsk lovgivning ville være mulig å innføre en *plikt* til å etablere kjønnsnøytrale pensjonsordninger. Dette er et annet spørsmål enn det som behandles i utredningen her. *Banklovkommissjonens* oppdrag er begrenset til å utrede og vurdere om det kan innføres en *adgang* for aktørene i livsforsikringsmarkedet til å tilby alders- og kjønnsnøytralitet i tjenstepensjonsordninger. En slik adgang vil ikke innebære noe inngrep i den virksomhet som norske livselskaper driver i Norge i dag eller vil drive i framtiden. Det samme gjelder for den virksomhet som drives eller vil bli drevet av utenlandske EØS-selskaper i Norge innenfor kollektive pensjonsordninger. Det forutsettes at EØS-selskaper med hovedkontor i andre EØS-land eller filial her i riket vil få samme adgang som norske selskaper til å tilby foretakspensjonsordninger med fellesordning for premieberegning, og slike selskaper vil derfor ha samme markedsadgang som norske livselskaper. På samme måte som ved kommunale pensjonsordninger, vil det være et spørsmål om utenlandske EØS-selskaper vil benytte en slik markedsadgang, se NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring Del I, avsnitt 7.1.5. Et annet spørsmål er om de enkelte selskapers hjemland vil tillate etablering av fellesordninger som innebærer en utjevning av premien mellom flere pensjonsordninger innenfor sin forsikringsvirksomhetslovgivning.

Banklovkommissjonen ser etter dette ikke behov for å gå nærmere inn på EU-rettslige spørsmål.

3.5.2 EUs arbeid

IEU-kommisjonen pågår det for tiden et arbeid med et direktivforslag om likebehandling av menn og kvinner, men det foreligger ennå ikke noe offisielt

direktivforslag. Det er fortsatt et åpent spørsmål om et direktivforslag overhodet vil berøre kollektive tjenstepensjonsordninger for arbeidstakere, hvor arbeidsgiveren står som forsikringstaker. Det foreløpige forslag synes først og fremst å ha til formål å motvirke ulikheter mellom menn og kvinner på områder uten tilknytning til arbeidslivet og - hva gjelder forsikring - retter det seg først og fremst mot individuell forsikring.

Banklovkommissjonen finner derfor ikke grunn til å gå nærmere inn på dette her.

3.5.3 Lovgivningen i andre land

I et vedlegg i NOU 2001: 27 (vedlegg 4) redegjør Kvidalutvalget kort for forholdene i andre land hva gjelder lovgivning om kjønnsnøytralitet. Det er blant annet redegjort for lovgivningen i Danmark der det er innført en plikt for foretak i Danmark til å etterspørre kollektive tjenstepensjonsprodukter som tilfredsstiller et lovmessig krav om likebehandling av menn og kvinner. Dette lovkravet (lov nr. 134 av 25. februar 1998 om likebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger) gjelder alle avtalebaserte tjenstepensjonsordninger på det offentlige og private arbeidsmarkedet.

Når det gjelder det danske system og den danske lovgivningen, er det viktig å være klar over at det alt vesentlige av de avtalebaserte tjenstepensjonsordningene er innskuddspensjonsordninger der det i tillegg til innskudd til alderspensjon, inngår uføre- og etterlattepensjon med innskudd. Det er videre viktig å være oppmerksom på at tjenstepensjonsordningene i Danmark, med unntak av lovfestede ordninger, er underlagt forhandlinger mellom partene i arbeidslivet.

Den danske loven innebærer at pensjonsordningen skal legge til grunn like pensjonsbidrag og pensjonsytelser for kvinner og menn. Dette innebærer at innskuddet for kvinner og menn skal være likt, og pensjonskapitalen skal ved konvertering til pensjon, gi like pensjonsytelser for kvinner og menn. Årlige innbetalinger (innskudd) og utbetalinger (pensjon) skal således være like for de to kjønn.

Lovkravet om likebehandling av menn og kvinner retter seg mot den enkelte pensjonsordning. Det er ikke krav om at livselskapene anvender felles kjønnsgrunnlag for alle pensjonsordningene ved konvertering av pensjonskapitalen til pensjonsytelser. Livselskapet kan anvende forskjellige kjønnsgrunnlag for de ulike pensjonsordningene avhengig av kjønns sammensetningene i den enkelte ordning. Dette innebærer at det ikke skjer

noen utjevning av premie eller pensjonskapital mellom pensjonsordninger. Arbeidsgiverens premiebelastning for pensjonsordningen og dermed finansieringen av pensjonsordningen sett under ett, vil derfor reflektere kjønns sammensetningen i pensjonsordningen. Lovkravet kommer inn ved at det skal anvendes et felles beregningsgrunnlag for alle medlemmene av pensjonsordningen ved konvertering av pensjonskapitalen til pensjonsytelser. Det vises for øvrig til den nærmere beskrivelse av den danske loven som er gitt i NOU 2001: 27 Om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor side 83.

Banklovkommissjonen har søkt etter lovgivning og relevant praksis i andre land når det gjelder kjønnsnøytralitet innenfor tjenstepensjonsordninger, men har ikke kommet over noen tilfeller hvor det i lovgivning eller i praksis er gjennomført kjønnsnøytralitet som kan sammenlignes med det som gjennom Hovedtariffavtalen for kommunal sektor, er gjennomført innenfor kommunale pensjonsordninger i Norge. I Sverige finnes det tariff-

bestemte alderspensjonsordninger for tjenestemenn (såkalte ITP-ordninger) hvor det brukes kjønnsnøytrale premier. I Sverige har det også vært gjort et arbeid rundt kjønnsnøytralitet for private individuelle pensjonsforsikringer. En arbeidsgruppe satt ned av Sveriges Forsäkringsförbund, avga i 2001 en rapport "Kvinnors og mäns pensioner" der de blant annet i et forslag rettet mot livselskapene sa det var ønskelig med kjønnsnøytrale premier for individuell alderspensjonsforsikring med kort utbetalingstid (5-10 år). Hva gjelder arbeid med kjønnsnøytrale tariffer i andre land, vises det for øvrig til vedlegg 4 i NOU 2001: 27.

Når det gjelder aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger, har ikke *Banklovkommissjonen* funnet at andre land i sin forsikringslovgivning har åpnet for, eller innført, krav som innebærer en utjevning av pensjonskostnadene mellom yngre og eldre arbeidstakere som er medlem av en tjenstepensjonsordning. *Banklovkommissjonen* har heller ikke kommet over tilfeller hvor dette spørsmålet er blitt drøftet eller vurdert.

Kapittel 4

Banklovkommisjonens tilnærmingssmåte

4.1 Hovedlinjer for utredningen

4.1.1 Rammen for et lovutkast

Banklovkommisjonen viser til avsnitt 1.3 foran der rammene for utredningsoppdraget er trukket opp. I samsvar med dette knytter utredningen - og det lovutkastet som fremlegges - seg til spørsmål vedrørende kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger med *ytelsesbasert foretakspensjon* etter reglene i lov om foretakspensjon.

I avsnitt 3.4 foran er det redegjort for den nye lovgivning vedrørende kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon eller innskuddspensjon. Der er det også påpekt at det ikke knytter seg særlige spørsmål til aldersnøytralitet i slike pensjonsordninger. *Banklovkommisjonen* har ikke foranledning til her å foreta noen egen vurdering av de spørsmål som Regjeringen og Stortinget tok standpunkt til ved behandlingen av lov 13. desember 2002 nr. 75 med endringer i regelverket for disse to typene av pensjonsordninger. Hovedspørsmålene i utredningen knytter seg derfor til mulige endringer i lovgivningen om forsikringsvirksomhet som vil gi pensjonsinnsparninger adgang til å tilby ytelsesbasert foretakspensjon med en finansieringsordning som ivaretar hensyn til kjønns- og aldersnøytralitet.

Den ordning for premieberegning som er karakteristisk for kommunale pensjonsordninger, skal motvirke variasjoner i pensjonskostnader for kvinner og menn og for eldre og yngre som kan tilbakeføres til ulikheter i forsikringsmessig risiko. Som det fremgår av NOU 2003: 11 side 88-90, er det imidlertid ikke til å unngå at en slik ordning også har utjevningseffekter når det gjelder premienivået for de kommunale arbeidsgivere som omfattes av ordningen. For noen av arbeidsgiverne kan resultatet bli at premien for pensjonsordningen vil være noe høyere enn premie beregnet etter forsikringstekniske prinsipper, for andre vil pensjonsordningens premie være noe lavere enn forsikringsteknisk beregnet premie. En ordning for premieberegning med slik utjevningseffekt er antatt å være i strid med prinsippene i lov om forsikrings-

virksomhet §§ 7-5 og 7-6 (se foran avsnitt 3.1.1). Ordningen lar seg derfor bare benytte i samsvar med unntak fra disse bestemmelser, se NOU 2002: 11 side 27-28. Det samme må for øvrig også gjelde andre typer av ordninger for premieberegning som ut fra hensynet til kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger, eller ut fra andre hensyn, medfører tilsvarende såkalt "krysssubsidiering" mellom forsikringstakere.

Nødvendig unntak fra lov om forsikringsvirksomhet §§ 7-5 og 7-6 kan tenkes utformet på ulike måter. KLPs ordning for premieberegning for kommunale pensjonsordninger er hjemlet i en dispensasjon gitt av Finansdepartementet etter lov om forsikringsvirksomhet § 13-8. Som nevnt foran avsnitt 3.2.2, fikk andre livsselskaper tilsvarende dispensasjoner i november 2002. En løsning basert på dispensasjoner vil imidlertid neppe være noen heldig løsning på sikt dersom målet er å gi samtlige pensjonsleverandører adgang til å tilby kommunale pensjonsordninger med tilsvarende finansieringsordninger. I NOU 2003: 11 valgte derfor *Banklovkommisjonen* å foreslå at nødvendig unntak kom til uttrykk i en samlet lovgivning om kommunale pensjonsordninger som - uten dispensasjoner - skulle gjelde generelt for alle markedsaktører, se NOU 2003: 11 side 75-76. *Banklovkommisjonen* mener at en slik lovteknisk fremgangsmåte i tilfelle også vil være den beste på det området utredningen her omfatter.

4.1.2 "Kjønns- og aldersnøytrale premier"

Stortingsbehandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) førte til at Stortinget anmodet Regjeringen om å komme tilbake med endringer i livsforsikringslovgivningen som generelt gir adgang for pensjonsinnsparningene til å tilby "tenestepensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier". I Innst. O. nr. 9 (2002-2003) viser flertallet til de tariffestede krav om kjønns- og aldersnøytrale premier i kommunal sektor, og til at det bare er KLP som inntil da har kunnet tilby pensjonsordninger med slike premier. Det vises også til Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002 vedrørende tolkningen av de relevante bestemmelser i Hovedtariffavtalen i

kommunal sektor. Dette er det redegjort for foran avsnitt 1.2.

I samsvar med dette har *Banklovkommissjonen* lagt til grunn at hovedoppgaven er å utrede spørsmål knyttet til finansieringsordningen for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon i privat sektor som i hovedsak oppfyller de krav til kjønns- og aldersnøytralitet som hittil har vært forbundet med kommunale pensjonsordninger i KLP. Innholdet av disse kravene er presisert gjennom Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002 som er omtalt foran avsnitt 3.2.2. Hovedformålet med en endring av virksomhetsreglene for livsforsikring må således være å åpne for at pensjonsinnretningene også når det gjelder ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor, kan benytte en ordning for premieberegning som medfører at grensekostnadene ved å ansette menn fremfor kvinner eller yngre fremfor eldre, reelt pulveriseres i slik grad at de i praksis ikke vil gi noe incitament i retning av diskriminering ut fra alder eller kjønn. En slik ordning for premieberegning vil kunne nøytralisere de negative virkninger i arbeidsmarkedet som variasjoner i pensjonskostnader for menn og kvinner eller yngre og eldre arbeidstakere ellers kan få.

Det fremgår foran avsnitt 1.3 at flertallet i finanskomiteen i Innst. O. nr. 9 (2002-2003) la vekt på å få utarbeidet "ordninger som ikke handsamar kvinner og menn ulikt som pensjonistar, og som heller ikke fører til at kvinneleg arbeidskraft vert dyrare enn mannleg." I pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon blir den første målsetningen oppnådd ved utformingen av en pensjonsplan felles for alle arbeidstakere (se foran avsnitt 3.1.1). En ordning for beregning av pensjonsordningenes premie basert på de prinsipper som ligger til grunn for lovutkastet i NOU 2003: 11, vil oppfylle den annen målsetning når det gjelder pensjonsordninger i privat sektor på samme måte som for kommunale pensjonsordninger. Selv om flertallsuttalelsen i finanskomiteen er direkte knyttet til kvinnelig og mannlig arbeidskrafts stilling i arbeidsmarkedet, antar *Banklovkommissjonen* at synspunktet i hovedsak også er relevant når det gjelder forholdet mellom eldre og yngre arbeidskraft. Den ordning for premieberegning for kommunale pensjonsordninger som hittil har vært benyttet av KLP, og som nå er lagt til grunn som utgangspunkt for lovutkastet i NOU 2003: 11, bygger på dette. Det samme gjør Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002 og – som nevnt ovenfor – andre uttalelser fra flertallet i finanskomiteen i Innst. O. nr. 9 (2002-2003). En annen sak er at det er behov for særskilt vurdering av enkelte spørsmål knyttet til "aldersnøytrale premier", se nedenfor avsnitt 4.2.

4.1.3 Grunnlaget for et nytt regelverk

Den form for premieberegning som hittil bare har vært benyttet for kommunale pensjonsordninger og som er utviklet i praksis innenfor KLP, ble brukt som utgangspunkt ved utformingen av utkastet til ny lovgivning om kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11. Prinsipielt kunne det tenkes andre utgangspunkter eller tilnærmingmåter ved vurderingen av tiltak for å motvirke at pensjonskostnaden for de enkelte medlemmer i ytelsesbaserte pensjonsordninger vil variere med kjønn og alder. I Ot.prp. nr. 100 (2001-2002), grunnet på Kvidalutvalgets utredning i NOU 2001: 27, ble således en løsning basert på såkalte "kjønnsnøytrale premietariffer" grundig vurdert fra Finansdepartementets side, men hverken Regjeringen eller Stortinget fant å kunne gå inn for en slik ordning (foran avsnitt 3.3). *Banklovkommissjonen* ser det slik at de betenkeligheter som begrunnet denne konklusjonen, utvilsomt også gjelder i forhold til "aldersnøytrale premietariffer" for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Som det fremgår foran avsnitt 2.4, vil forsikringsteknisk beregnede pensjonskostnader i ytelsesbaserte pensjonsordninger utvise betydelig større variasjoner knyttet til alder enn knyttet til kjønn.

Banklovkommissjonen legger derfor til grunn at det er uaktuelt å forfølge alternativet "kjønnsnøytrale premietariffer" i utredningen her. En viser også til at et slikt alternativ fremtrer som ytterligere problematisk i forhold til en ordning basert på "kjønns- og aldersnøytrale premietariffer".

Banklovkommissjonen viser til at det i Utredning 10, NOU 2003: 11, viste seg å være mulig å finne frem til en ordning for premieberegning som skal fremme kjønns- og aldersnøytralitet i ytelsesbaserte pensjonsordninger i samsvar med Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002, som medlemmene i *kommissjonen* og dennes arbeidsgruppe enstemmig fant å kunne gi sin tilslutning. Dette er en ordning som har vært utprøvd i praksis over flere tiår i KLPs fellesordning for kommunale pensjonsordninger, og som dessuten har fått en sentral plass i flertallsbemerkningene i finanskomiteens Innst. O. nr. 9 (2002-2003) (se foran avsnitt 1.2). Ut fra dette er *Banklovkommissjonen* kommet til at det er denne modell, utformet i konkrete lovbestemmelser i utkastet i NOU 2003: 11, som bør tas som utgangspunkt ved utformingen av det nye regelverket om finansieringsordningen for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Hensynet til enhetlig regelverk taler også for at ny lovgivning på dette området så vidt mulig bør bygges over samme lest.

Det er de krav til finansieringsordningen for kommunale pensjonsordninger som Hovedtariffavtalen i kommunal sektor stiller, som har skapt problemer i forhold til virksomhetsreglene for livsforsikringsselskaper. På andre områder, hvor det er forskjell mellom kommunale pensjonsordninger og pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon, har ikke tilsvarende spørsmål oppstått i forhold til virksomhetsreglene. At ytelsesspektret i kommunale pensjonsordninger er mer omfattende, og at forholdet til ytelsene fra folketrygden er ordnet på en annen måte enn ved ytelsesbasert foretakspensjon, har sammenheng med at kommunale arbeidsgivere er bundet av de krav til utformingen av kommunale pensjonsordninger som Hovedtariffavtalen i kommunal sektor inneholder. Arbeidsgivere i privat sektor, som ikke har påtatt seg tilsvarende plikter ved tariffavtale, har derimot betydelig valgfrihet ved utformingen av pensjonsordninger innenfor de rammer lov om foretakspensjon trekker opp. Ingen av disse forholdene har imidlertid direkte sammenheng med de krav til kjønns- og aldersnøytralitet i finansieringsordningen som Hovedtariffavtalen inneholder, noe som også fremgår av NOU 2003: 11 og det lovutkast som der er fremlagt. En tilsvarende finansieringsordning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon vil imidlertid reise i hovedsak de samme problemer i forhold til forsikringslovgivningen. Disse forhold tilsier etter *Banklovkommissjonens* oppfatning:

- at den kommunale modell, for å fremme kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger, vil kunne fungere på samme måte også i ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor, og
- at hovedelementene i lovutkastet i NOU 2003: 11 derfor her bør tas som utgangspunkt ved utformingen av et lovutkast som skal åpne for bruk av finansieringsordninger med tilsvarende kjønns- og aldersnøytrale premier for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon.

4.1.4 Skillet mellom finansiering og fondssikring av pensjonsrettigheter

Det fremgår foran avsnitt 3.1.1 at en ved vurderingen av regler for finansieringsordningen for ytelsesbaserte pensjonsordninger, må skille mellom (1) *fondssikringen*, det vil si det sett av regler som gjelder kravene til oppbyggingen av kapital knyttet til den enkelte pensjonsordning, og (2) *finansieringen*, det vil si det sett av regler som gjelder beregningen av den premie pensjonsordningen skal belastes for å sikre at pensjonsinnretningen årlig blir

tilført de midler som kapitaloppbyggingen krever. Virksomhetsreglene for livsforsikring i lov om forsikringsvirksomhet forutsetter at kravene til både fondssikring og finansiering blir beregnet ut fra forsikringstekniske prinsipper i samsvar med det beregningsgrunnlag som gjelder for den enkelte pensjonsordning.

Foran avsnitt 3.1.1 fremgår det videre at forsikringsteknisk beregning av en pensjonsinnretnings forpliktelser vedrørende opptjent rett til pensjon og løpende pensjoner er påkrevd dersom pensjonsrettighetene skal være forsikringsmessig fondssikret fullt ut. Dette skyldes at beregnet nåverdi av en og samme pensjonsforpliktelse vil variere med den forsikringsmessige risiko som er knyttet til den enkelte forsikrede. Størrelsen av den kapital som trengs for å dekke en og samme pensjonsforpliktelse vil følgelig måtte variere med den enkelte forsikredes kjønn og alder. Det er da heller ikke til å unngå at den kapital som må bygges opp og knyttes til en ytelsesbasert pensjonsordning, vil måtte variere med fordelingen av medlemsmassen etter kjønn og alder dersom en fastholder at pensjonsrettigheter opptjent i pensjonsordningen skal være tilfredsstillende sikret i pensjonsinnretningen. *Banklovkommissjonen* viser til at dette også gjelder i forhold til kommunale pensjonsordninger, og til at forsikringstekniske prinsipper alltid har vært lagt til grunn ved beregningen av de forsikringsmessige avsetninger for slike pensjonsordninger, se NOU 2003: 11 side 59-61. *Banklovkommissjonen* legger derfor til grunn at det samme vil måtte gjelde for ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor selv om finansieringsordningen for øvrig baseres på en ordning med "kjønns- og aldersnøytrale premier" tilsvarende den som benyttes for kommunale pensjonsordninger.

En forsikringsteknisk beregning av de forsikringsmessige avsetninger vil på samme måte også måtte bli bestemmende for det samlede premievolum som en pensjonsinnretning årlig må tilføres for å sikre oppbygging av den kapital som er påkrevd for å dekke avsetningsbehovet knyttet til samtlige pensjonsordninger i pensjonsinnretningen. For pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon er dette tradisjonelt oppnådd ved særskilt beregning av premien ut fra forsikringstekniske prinsipper for hver enkelt pensjonsordning (se foran avsnitt 3.1.1). Det er imidlertid da ikke til å unngå at premien for den enkelte pensjonsordning vil variere med forsikringsmessig risiko knyttet til medlemsmassen i den enkelte pensjonsordning som følge av ulik fordeling etter kjønn og alder. Det er påvist i NOU 2003: 11 side 85-86 at den grad av utjevning når det gjelder pensjonskostna-

dene for henholdsvis menn og kvinner og eldre og yngre arbeidstakere som er påkrevd etter Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002, ikke kan oppnås i en ordning med særskilt premieberegning for den enkelte pensjonsordning. Et finansieringssystem med "kjønns- og aldersnøytrale premier" krever at premieberegningen skjer innenfor rammen av et kollektiv av pensjonsordninger – en fellesordning for premieberegning. I en slik finansieringsordning må det derfor trekkes et prinsipielt skille mellom de prinsipper som legges til grunn når det gjelder kravene til fondssikring og kravene til selve premieberegningen.

Ved premieberegning innenfor et kollektiv av pensjonsordninger – en fellesordning – må premien for den enkelte pensjonsordning fastsettes etter en beregning i to trinn:

- først beregnes det samlede premievolum fra alle pensjonsordningene i kollektivet ved forsikringsteknisk beregning av pensjonskostnadene for samtlige medlemmer i alle pensjonsordningene i kollektivet. Dette er nødvendig for at pensjonsinnretningen skal bli tilført det samlede premievolum som er påkrevd av hensyn til fondssikring av pensjonsrettighetene,
- dernest beregnes den årlige premie for hver av pensjonsordningene ved en fordeling av det samlede premievolum mellom pensjonsordningene i kollektivet etter en fordelingsnøkkel som er kjønns- og aldersnøytral, f.eks. samlet lønnsgrunnlag eller alderspensjonsytelser for medlemmene i hver av pensjonsordningene.

Denne ordningen for premieberegning er utførlig behandlet i NOU 2003: 11 side 87-99. *Banklovkommissjonen* har lagt samme ordning til grunn for utkastet til nye lovregler om fellesordning for premieberegning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon.

4.1.5 Pensjonsinnretningens valgadgang

Stortingets vedtak ved behandlingen av Ot.prp. nr. 100 (2001-2002) gjelder "endringer i verksemdsreglane for livsforsikringsselskap, som opnar for ein generell rett til å tilby tenestepensjonsordningar med kjønns- og aldersnøytrale premier". *Banklovkommissjonen* oppfatter dette slik at Stortinget etterspør forslag til endringer av bestemmelser i regelverket om livsforsikringsselskapers virksomhet som nå er til hinder for at pensjonsleverandører som måtte ønske det, kan markedsføre kollektive pensjonsprodukter med et finansieringssystem med sikte på kjønns- og aldersnøytralitet i tenestepensjonsordningene. Denne tilnærmingsmåten

ble lagt til grunn i NOU 2003: 11 side 82 hvor det uttales:

"Selv om det i lovutkastet åpnes *adgang* til å etablere fellesordninger for premieberegning, bør pensjonsleverandøren stå *forsikringsrettslig* fritt til å avgjøre om adgangen skal benyttes. I hvilken utstrekning det vil være nødvendig for en pensjonsleverandør å gjøre dette for å kunne delta i markedet for kommunale pensjonsordninger, vil bero på utformingen av Hovedtariffavtalen til enhver tid. Denne tilnærmingsmåten vil gi nødvendig fleksibilitet i det *forsikringsrettslige regelverk*. Den innebærer således at det forsikringsrettslige regelverk om kommunale pensjonsordninger ikke nødvendigvis må endres, selv om det skulle skje endringer i de bestemmelser om finansieringssystemet som den någjeldende Hovedtariffavtale inneholder.

... . Gjeldende Hovedtariffavtale medfører at slike bestemmelser er nødvendig for at alle pensjonsinnretninger skal kunne ha adgang til markedet for kommunale pensjonsordninger. Lovregulering av fellesordninger vil imidlertid utgjøre et helt nytt innslag i norsk forsikringslovgivning, og utformingen av et regelverk på dette området reiser derfor en god del spørsmål som ikke har vært vurdert tidligere."

Bakgrunnen for disse synspunktene er at Hovedtariffavtalen i kommunal sektor pålegger kommunale arbeidsgivere *plikt* til å sørge for at finansieringssystemet for en kommunal pensjonsordning er i samsvar med tariffestede krav. Dette sikrer samtidig etterspørsel etter slike pensjonsprodukter. De aller fleste av tariffavtalene i privat sektor har imidlertid hittil ikke inneholdt bestemmelser om finansieringsordningen tilsvarende kravene i Hovedtariffavtalen i kommunal sektor. Det vesentlige ved lovarbeidet er derfor å legge til rette for at pensjonsinnretningen har adgang til å tilby slike pensjonsprodukter dersom de etterspørres av foretak i privat sektor. Dette vil kunne bero på utviklingen på tariffområdet i privat sektor. *Banklovkommissjonen* legger derfor til grunn at oppgaven er å utarbeide et utkast til lovregler som overlater til henholdsvis pensjonsleverandørene og foretakene å avgjøre om de vil gjøre bruk av adgangen til å benytte slik finansieringsordning i den enkelte pensjonsordning. Det lovutkast som er utarbeidet reflekterer denne tilnærmingsmåten, og lovutkastet bygger således på det samme skillet mellom lovgivning og tariffavtale som ligger til grunn for NOU 2003: 11.

4.2 Aldersnøytralitet i ytelsesbaserte pensjonsordninger

(1) Det er foran avsnitt 2.4 gitt en oversikt i tabellform over prosentvise variasjoner i premietariffene knyttet til kjønn og alder. Det fremgår der at variasjoner knyttet til kjønn er beskjedne i ytelsesbaserte pensjonsordninger basert på den normale kombinasjon av alders-, uføre- og etterlattepensjon, samt at variasjonene er noe ulike ved forskjellige alderstrinn (foran avsnitt 2.4 tabell 2.4). Av tabellen fremgår det imidlertid også at variasjoner i premietariffene knyttet til alder er til dels meget vesentlig, ganske enkelt fordi årlige pensjonskostnader stiger betydelig med alder etter en skala som i hovedsak er lik for menn og kvinner. Hovedårsakene til dette fremgår foran avsnitt 2.3.

Disse forhold er vesentlig ved vurderingen av hvilke utjevningsevner en fellesordning for premieberegning med sikte på "kjønns- og aldersnøytrale premier" (foran avsnitt 4.1.4) kan få for premien for de pensjonsordninger som omfattes av fellesordningen. Ulikheter mellom pensjonsordningene når det gjelder fordelingen etter alder av medlemsmassen i den enkelte pensjonsordning, vil kunne gi mer markerte utjevningsevner for premienivå enn tilsvarende ulikheter når det gjelder fordelingen etter kjønn. Dette gjelder særlig hvis det er stor forskjell på gjennomsnittsalderen for medlemsmassen i de enkelte pensjonsordninger, men som nevnt i NOU 2002: 11 side 85, jf. side 55, kan slike utjevningsevner reduseres til et akseptabelt nivå ved egnet sammensetning av ulike fellesordninger.

Etter Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002 vil en fellesordning for premieberegning oppfylle kravet til "kjønns- og aldersnøytrale" pensjonskostnader dersom premieberegningen over kollektivet av pensjonsordninger medfører at den enkelte arbeidsgivers grensekostnad ved å ansette kvinner fremfor menn eller eldre fremfor yngre, reelt sett pulveriseres i en slik grad at de i praksis ikke vil kunne gi noe incitament i retning av diskriminering ut fra alder eller kjønn (se foran avsnitt 3.2.2). De betydelige variasjoner i premietariffene knyttet til alder medfører at dette synspunktet har størst samfunnsmessig betydning i forhold den eldre arbeidskrafts stilling i arbeidsmarkedet selv om det prinsipielt nok må tillegges minst like stor betydning når det gjelder forholdet mellom kvinnelig og mannlig arbeidskraft. I det omfang arbeidsgivere legger vekt på pensjonskostnader for eldre arbeidskraft vil Arbeidsrettens synspunkt være relevant både for eldre arbeidstakers mulighet til å konkurrere om ledige stillinger og for eldre arbeidstakers

mulighet til å beholde sin stilling hos arbeidsgiveren. Ved nyansettelse av eldre arbeidstakere vil de samlede pensjonskostnadene stå i forhold til den tjenestetid som arbeidstakere vil få fram til pensjonsalder. De samlede pensjonskostnadene fra ansettelse til pensjonsalder vil således kunne bli lavere for en eldre arbeidstaker enn for en yngre. Relativt sett vil imidlertid arbeidsgiveres pensjonskostnader for en bestemt periode være høyere for en eldre arbeidstaker enn for en yngre arbeidstaker.

På bakgrunn av de forhold som er omtalt ovenfor, har *Banklovkommissjonen* drøftet om en i stedet for eller i tillegg til en finansieringsordning med sikte på "kjønns- og aldersnøytrale premier" burde vurdere en modell for premieberegning med sikte kun på "kjønnsnøytrale premier". En slik løsning vil innebære ulike regler for ytelsesbaserte pensjonsordninger i kommunal og privat sektor, og dessuten gjøre regelverket mer komplisert. Løsningen er også vanskelig å forene med Stortingets anmodning om forslag til endringer i lovgivningen om livsforsikring som "åpner for en generell rett til for livsforsikringsselskaper til å tilby tjenstepensjonsordninger med *kjønns- og aldersnøytrale premier*" (skrift uthevet her). Den samfunnsmessige betydning av løsninger som bidrar til å underbygge den eldre arbeidskrafts stilling i arbeidsmarkedet, taler også for at ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor bygger på et opplegg tilsvarende det som er foreslått for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11. *Banklovkommissjonen* er derfor kommet til at lovregler på dette området beregnet på pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon i hovedsak bør tilsvare lovopplegget for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11.

(2) Det er foran avsnitt 3.1.2 gitt en oversikt over de særlige regler som gjelder eldre arbeidstakers stilling i ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat og offentlig sektor. Dette er regler som omhandler retten til medlemskap for arbeidstakere som ved ansettelsen hos arbeidsgiveren har mindre enn et fastsatt antall år igjen før nådd pensjonsalder, og som av hensyn til de høye pensjonskostnadene som i tilfelle vil påløpe, gjør unntak fra de vanlige reglene om arbeidstakers rett til medlemskap i pensjonsordningen. I pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon har således foretaket en betydelig valgfrihet med hensyn til pensjonsforholdene for arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen, se lov om foretakspensjon § 3-9, jf. § 5-6. I Ot.prp. nr. 47 (1998-99) side 67-68 fremgår det at "hensynet til foretakenes pensjonsutgifter" her var avgjørende. I NOU 1998: 1 side 89 pekes det også på at det kan være et

”konkurransefortrinn” for eldre arbeidskraft å stå utenfor pensjonsordningen. Det skal bemerkes at denne vurderingen og vedtakelsen av lov om foretakspensjon § 3-9, jf. § 5-6, ble gjort før det ble etablert adgang i lovverket til at et foretak kan ha parallelle pensjonsordninger, i form av en ytelsesbasert foretakspensjonsordning og en innskuddspensjonsordning eller en ordning med engangsbetalt foretakspensjon, jf. lov om foretakspensjon §§ 2-9 flg.

Den adgang foretak har til å utforme regelverket for en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon slik at arbeidstakere med inntil 10 år igjen til pensjonsalderen holdes utenfor pensjonsordningen eller slik at det fastsettes lavere ytelser for slike arbeidstakere dersom de opptas som medlem, reiser særlige spørsmål innenfor en fellesordning for beregning av årlig premie for de enkelte pensjonsordninger. Utjevningseffektene for premienivået for de enkelte pensjonsordninger i fellesordningen vil kunne bli uforholdsmessig store dersom pensjonsordningene håndterer slike arbeidstakere på forskjellig måte i sitt regelverk. Dette ville vise seg dersom noen av pensjonsordningene benytter adgangen til å holde arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder utenfor pensjonsordningen, mens andre ikke gjør det. Dette innebærer at en med henblikk på en ordning med fellesordning for premieberegning må vurdere mulige tiltak for å hindre at den valgfrihet som de enkelte foretakene i en fellesordning har, skal gi seg uheldige utslag ved beregningen av premie for de enkelte pensjonsordningene i fellesordningen.

Banklovkommisjonen er derfor kommet til at det må kreves at alle pensjonsordningene i en fellesordning skal ha samme regler om opptak av medlemmer som har mindre enn 10 år igjen til nådd pensjonsalder og om rett til medregning av tjenestetid fra tidligere arbeidsforhold for slike arbeidstakere når de opptas som medlemmer. Foretakene vil her kunne velge mellom ulike alternativer:

- arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn 10 år tilbake til pensjonsalder, opptas ikke som medlem i pensjonsordningene,
- arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn et fastsatt antall år, f.eks. 5 år, igjen til pensjonsalderen, opptas ikke som medlem i pensjonsordningene,
- arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn 10 år eller et annet år tilbake til pensjonsalderen opptas som medlem i pensjonsordningene, men opptjener pensjon etter en pensjonsplan med lavere ytelser,
- arbeidstakere som har mindre enn et fastsatt

antall år igjen til pensjonsalderen opptas som medlemmer på de vilkår som gjelder for øvrige medlemmer.

Banklovkommisjonen viser til at ytelsesbaserte pensjonsordninger i dag vanligvis har bestemmelser som utelukker medlemskap for arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen. Det er grunn til å stille spørsmål om dette vil være noen god løsning i forhold til pensjonsordninger som inngår i en fellesordning for premieberegning med det formål å frembringe ”kjønns- og aldersnøytrale” premier. *Banklovkommisjonen* er derfor kommet til at også arbeidstakere som utelukkes fra medlemskap i slike pensjonsordninger på grunn av alder ved ansettelsen, bør gis adgang til å opptjene pensjon ved sitt arbeid frem til pensjonsalderen. Som det fremgår foran avsnitt 3.1.3, er regelen for pensjonsordninger med innskuddspensjon og engangsbetalt foretakspensjon at også arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalderen har rett til medlemskap. Dette betyr at det for slike arbeidstakere skal betales innskudd/innskuddspremie etter de fastsatte prosentsetser av lønnsgrunnlaget. *Banklovkommisjonen* går derfor inn for at arbeidstakere som utelukkes fra medlemskap i pensjonsordningene i en fellesordning skal sikres opptjening av pensjon etter reglene om innskuddspensjon eller engangsbetalt foretakspensjon. Dette vil måtte skje uavhengig av fellesordningen for premieberegning, og plikten til å sørge for dette vil derfor måtte påhvile den enkelte arbeidsgiver som har pensjonsordning i fellesordningen. Se nedenfor avsnitt 5.2.4.

Banklovkommisjonen er klar over at dette forslaget skaper en forskjellsbehandling ved ansettelse av nye, eldre arbeidstakere i foretak som har ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning, og foretak som har ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som står utenfor en fellesordning. Likheter mellom disse gruppene av foretakspensjonsordninger vil bare oppnås dersom det foretas endring av reglene i lov om foretakspensjon § 3-9, jf. § 5-6, som innebærer et generelt krav om etablering av innskuddspensjonsordning eller pensjonsordning med engangsbetalt foretakspensjon for eldre arbeidstakere som ved ansettelse holdes utenfor den ytelsesbaserte foretakspensjonsordningen. Et slikt generelt krav vil minske forskjellen mellom eldre arbeidstakere som ansettes i et foretak og eldre arbeidstakere som allerede er i foretaket. Samtidig vil imidlertid et slikt generelt krav i lov om foretakspensjon øke kostnadene for foretaket ved ansettelse av eldre arbeidstakere,

noe som kan forverre eldre arbeidstakerses stilling i arbeidsmarkedet. *Banklovkommissjonen* legger til grunn at en innføring av et slikt krav vil kreve en videre og mer generell vurdering av eldre arbeidstakerses stilling i arbeidsmarkedet, enn det er rom for i denne utredningen.

4.3 Lovtekniske forhold

Når det gjelder spørsmålet om hvor i lovverket bestemmelser om fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger bør plasseres, har *Banklovkommissjonen* vurdert følgende alternativer:

- bestemmelsene tas inn som en forlengelse av forslagene i Banklovkommissjonens Utredning nr. 7, NOU 2001: 24, til nytt kapittel 8a Kollektiv livsforsikring mv. i forsikringsvirksomhetsloven, eller
- bestemmelsene tas inn som et nytt kapittel 8d i forsikringsvirksomhetsloven etter forslaget til nytt kapittel 8b om kommunale pensjonsordninger og 8c om flytting i NOU 2003: 11, eller
- bestemmelsene tas inn i lov om foretakspensjon.

Bestemmelser om fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger innebærer som nevnt foran avsnitt 4.1.1, unntak fra de alminnelige regler om premieberegning i forsikringsvirksomhetsloven §§ 7-5 og 7-6. Bestemmelsene vil ha livsselskapene og eventuelt andre pensjonsinnehavere som adressat idet bestemmelsene vil avgjøre i hvilken grad selskapene kan tilby et slikt produkt og hvordan produktet må utformes fra selskapets side for å tilfredsstille lovens krav. Selv om lov om foretakspensjon inneholder enkelte bestemmelser som også kan karakteriseres som virksomhetsregler, regulerer denne loven i hovedsak en bestemt form for forsikringsavtaler, og loven henvender seg ikke bare til pensjonsinnehavere, men også til arbeidsgiverne som forsikringstakere og arbeidstakerne som de forsikrede. På denne bakgrunn finner *Banklovkommissjonen* at reglene om fellesordninger for premieberegning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon – på samme måte som de tilsvarende regler for kommunale pensjonsordninger – bør plasseres i forsikringsvirksomhetsloven.

Ved den struktur som er valgt for lovforslagene i NOU 2001: 24 og NOU 2003: 11 vil man få generelle bestemmelser som gjelder for kollektive livsforsikringer mv. i kapittel 8a. I kapittel 8b vil man få bestemmelser for kommunale pensjonsordnin-

ger som bygger på bestemmelsene i kapittel 8a, men som også fastsetter unntaksbestemmelser fra de prinsipper som er nedfelt i sistnevnte kapittel. Lovforslaget om fellesordninger for ytelsesbasert foretakspensjon vil således på samme måte som lovforslaget om kommunale pensjonsordninger, gjøre unntak fra lovforslaget til nytt kapittel 8a i forsikringsvirksomhetsloven. Siden bestemmelsene for kommunale pensjonsordninger og fellesordninger for ytelsesbasert foretakspensjon er bygget over samme lest, legger *Banklovkommissjonen* til grunn at bestemmelsene om fellesordninger for ytelsesbasert foretakspensjon systematisk sett vil passe best som et nytt kapittel 8d i forsikringsvirksomhetsloven. Bestemmelsene kunne kanskje med fordel ha vært plassert foran lovbestemmelsene om flytting som er foreslått i NOU 2003: 11 Del II som et nytt kapittel 8c. Dette da disse bestemmelsene både vil gjelde kollektive livsforsikringer, herunder kommunale pensjonsordninger og foretakspensjonsordninger, og individuelle livsforsikringer. På bakgrunn av at Finansdepartementet i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) allerede har fremmet forslag om at bestemmelser for kommunale pensjonsordninger tas inn som et nytt kapittel 8b i forsikringsvirksomhetsloven og bestemmelser om flytting tas inn som et nytt kapittel 8c i loven, finner *Banklovkommissjonen* det ikke hensiktsmessig å foreslå endringer i dette. En slik omstrukturering av rekkefølgen kan skje senere ved utarbeidelse av det samlede opplegg for lovgivning om finansierings- og forsikringsvirksomhet.

Forslagene til lovgivning i denne utredning er således formulert som et nytt kapittel 8d i forsikringsvirksomhetsloven. Det vises til sammenstillingen av lovutkastene i NOU 2001: 24, NOU 2003: 11 og i denne utredningen i vedlegg 1.

Når det gjelder den nærmere utformingen av lovforslaget har *Banklovkommissjonen* valgt å bruke lovforslaget til nytt kapittel 8b om kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 som forbilde. Av hensyn til størst mulig forenkling av regelverket har *Banklovkommissjonen* i så stor grad som mulig valgt samme utforming av bestemmelsene. Som nevnt ovenfor avsnitt 3.2.3 har Finansdepartementet i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) gjort avvik i forhold til *Banklovkommissjonens* forslag i forhold til bestemmelsene om beregning og fordeling av reguleringspremien. Dette avviket er fulgt opp i forhold til tilsvarende bestemmelser i lovutkastet her. Se nedenfor avsnitt 5.3.4.

Forslaget til bestemmelsene i kapittel 8b om kommunale pensjonsordninger bygger på en tredeling av den samlede premie som kommunen betaler hvert forsikringsår (årets premie). Dette for

å reflektere ytelsesspekteret i de kommunale pensjonsordningene, betydningen av premieberegningen for hver ytelse og forholdet til utjevningsordningen. I tillegg til forslag til bestemmelser om premieberegning inneholder lovutkastet til kapittel 8b i forsikringsvirksomhetsloven, forslag til bestemmelser om innbetaling av premier, fondssikring og håndtering av pensjonsordningens midler. *Banklovkommisjonen* finner det hensiktsmessig å bygge på samme tredeling med hensyn til årets premie i dette lovforslaget.

Ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger avviker som vist ovenfor avsnitt 4.3, på en del områder fra kommunale pensjonsordninger. Dette gir grunnlag for en god del forenklinger i forhold til forslaget til bestemmelsene for kommunale pen-

sjonsordninger i NOU 2003: 11. Blant annet er bestemmelser i lovforslaget til kapittel 8b som er begrunnet i en del særegne egenskaper i kommunale pensjonsordninger utelatt. På bakgrunn av at kommunale pensjonsordninger ikke tidligere har vært lovregulert ble det innarbeidet en del bestemmelser i forslaget til kapittel 8b som for foretakspensjonsordninger er regulert i lov om foretakspensjon. Det har ikke vært nødvendig å gjenta disse bestemmelsene i forslaget til bestemmelser om fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, idet lov om foretakspensjon vil gjelde fullt ut også for disse ordningene. Forskjellene mellom disse typene pensjonsordninger gjør det også nødvendig å foreta enkelte andre tilpasninger i lovforslaget.

Kapittel 5

Fellesordning for premieberegning for ytelsesbasert foretakspensjon

5.1 Forutsetninger for en fellesordning

5.1.1 Valgfri etablering og inntreden

Ovenfor avsnitt 4.1.5 la *Banklovkommisjonen* til grunn at *kommisjonens* oppgave går ut på å utarbeide et utkast til lovregler som overlater til henholdsvis pensjonsleverandørene og foretakene å avgjøre om de vil gjøre bruk av adgangen til å etablere og være med i en fellesordning. Det vil således være opp til den enkelte pensjonsinnretning om den ønsker å tilby ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning for premieberegning. Det enkelte selskapets markedspolitiske valg vil dermed bli avgjørende for om de går inn i dette markedssegmentet eller ikke.

For det enkelte foretak innebærer frivilligheten en videreføring av prinsippet i lov om foretakspensjon om at det er opp til det enkelte foretak om de ønsker å etablere en ytelsesbasert foretakspensjonsordning. Videre er det opp til foretaket om en ytelsesbasert foretakspensjonsordning skal inngå i en fellesordning eller ikke. Forutsatt at det er livsselskap som velger å tilby fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, vil det bli opp til det enkelte foretak å vurdere om de anser det som økonomisk og selskapspolitisk lønnsomt å inngå i en fellesordning eller om foretaket anser seg best tjent med en premieberegning for pensjonsordningen på grunnlag av pensjonsordningens kjønns- og aldersmessige sammensetning.

Pensjonsinnretningenes frihet til selv å velge om de ønsker å tilby fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger følger av lovforslaget § 8d-4.

5.1.2 Premieutjevningen i et kollektiv av pensjonsordninger

I forbindelse med kommunale pensjonsordninger viste *Banklovkommisjonen* i NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.4.2 til at Arbeidsretten i sin dom av 8. oktober 2002 kom til at det i Hovedtariffavtalens krav om at finansieringssystemet for kommunale pensjonsordninger skal være kjønns- og aldersnøy-

tralt, ligger et krav om at pensjonskostnadene må

”utjevnes over et kollektiv som består av flere forsikringstakere”,

dvs. en gruppe av flere pensjonsordninger. Skal premieforskjeller knyttet til kjønn og alder bli utjevnet i en slik grad at forskjellen i pensjonskostnader i praksis ikke vil kunne gi incitament i retning av diskriminering ut i fra alder eller kjønn, er det nødvendig å foreta gjennomsnittsberegning av premien for de enkelte pensjonsordninger ut i fra samlede pensjonskostnader for samtlige arbeidstakere i en gruppe av pensjonsordninger. Videre må det ved beregningen legges til grunn kjønns- og aldersnøytrale kriterier.

Slik utjevning av pensjonskostnadene vil ikke kunne skje ved en gjennomsnittsberegning innenfor en og samme pensjonsordning. Ved ansettelse av en ny arbeidstaker vil i så fall arbeidsgiveres samlede pensjonskostnader i alle tilfeller måtte øke med den forsikringstekniske premie beregnet for denne arbeidstakeren ut fra blant annet alder og kjønn. Grensekostnaden blir derfor lik forsikringsteknisk pensjonskostnad for arbeidstakeren. Dette er nødvendig for å fondssikre de nye pensjonsrettighetene og lar seg ikke skjule ved en etterfølgende gjennomsnittsberegning for alle arbeidstakerne i pensjonsordningen. Utjevningen av pensjonskostnadene for de enkelte arbeidstakere for å oppnå kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger, kan derfor bare oppnås ved å beregne en samlet premie for hver enkelt pensjonsordning ved en etterfølgende omfordeling mellom pensjonsordningene av det samlede – forsikringsteknisk beregnede – premievolum for alle arbeidstakerne i det kollektiv av enkelte pensjonsordninger som en fellesordning utgjør.

Utjevningsvirkninger i samsvar med de krav til ”kjønnsnøytrale” og ”aldersnøytrale” pensjonskostnader for de enkelte arbeidstakere Hovedtariffavtalen for kommunal sektor stiller, forutsetter derfor – slik Arbeidsretten kom frem til – at beregningen skjer innenfor et kollektiv av pensjonsord-

ninger for ulike arbeidsgivere, dvs. en fellesordning som premieberegningsspool. Beregningen av premie for hver pensjonsordning må foregå slik at det samlede – forsikringstekniske – premievolum for samtlige arbeidstakere i kollektivet blir fordelt mellom pensjonsordningene i kollektivet etter prinsipper som er kjønns- og aldersnøytrale.

Når samme definisjon av alders- og kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger legges til grunn i privat sektor som for kommunale pensjonsordninger, nemlig at forskjellen i arbeidsgivers grensekostnad ved ansettelse av en mann fremfor en kvinne, en yngre arbeidstaker fremfor en eldre, gjøres så liten at arbeidsgiveren ikke gis incitament til å velge en mann fremfor en kvinne eller en yngre fremfor en eldre arbeidstaker, innebærer dette at fellesordningene for ytelsesbaserte pensjonsordninger på samme måte som for kommunale pensjonsordninger må bestå av et kollektiv av enkelte pensjonsordninger. Den samlede forsikringsteknisk beregnede premie for alle arbeidstakerne i fellesordningen må fordeles på de enkelte pensjonsordningene slik at grensekostnadene ved å ansette kvinner fremfor menn eller eldre fremfor yngre, reelt sett pulveriseres.

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

At konsernpensjonskasser får adgang til å etablere fellesordning for premieberegning kan oppnås ved at det i lovgivningen for pensjonskasser (i dag forskrift av 19. februar 1993 nr. 117) inntas en bestemmelse om at forsikringsvirksomhetslovens

anvendelse på dette området får tilsvarende anvendelse på konsernpensjonskasser. *Banklovkommissjonen* har imidlertid funnet det hensiktsmessig at dette fremgår uttrykkelig i lovteksten om fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, jf. lovutkastet § 8d-1 annet ledd.

Banklovkommissjonen har videre vurdert om det i en og samme fellesordning kan inngå både kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Både etter lovutkastet her, jf. nedenfor avsnitt 5.3.3, og utkastet i NOU 2003: 11 er det ordinær årspremie som medfører utjevningseffekter av betydning, og her foreslås like regler både i kapittel 8b og 8d. Forutsatt at minstekravene til pensjonsordningene som skal inngå i en fellesordning tilpasses det faktum at en kommunal pensjonsordning må tilfredsstille kravene i Hovedtariffavtalen, burde det ikke være noe prinsipielt til hinder for at en fellesordning både kan omfatte kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, se nedenfor avsnitt 5.2, særlig 5.2.3. Bestemmelser som er særlige for kommunale pensjonsordninger, for eksempel lovutkastet i NOU 2003: 11 §§ 8b-5 fjerde ledd, 8b-7, 8b-8 og 8b-10 tredje ledd og 8b-11 til 8b-18 vil da kunne anvendes uten særlige problemer for kommunale pensjonsordninger i fellesordningen. Det vises til lovutkastet § 8d-1 tredje ledd.

Fellesordningen gjelder systemet for premieberegning og finansieringen av premien. Den berører derfor ikke andre forhold som er nevnt i Hovedtariffavtalen. Fellesordningene berører heller ikke spørsmålet om medregning av tidligere opptjent tjenestetid for den enkelte arbeidstaker og de konsekvenser dette har for refusjonsberegningen mellom to pensjonsinnretninger. Det vises til avsnitt 7.10 i NOU 2003: 11.

Det forutsettes at kommunale pensjonsordninger etablert i andre livselskaper enn KLP, vil ha samme medregningsregler og at livselskapet vil hefte for de refusjonskrav som måtte oppstå som følge av medregning. Ansvaret for slike refusjonskrav er nærmere drøftet i NOU 2003: 11 avsnitt 7.10. *Banklovkommissjonen* konkluderte der med at det - i forhold til kommunale pensjonsordninger utformet i samsvar med de krav Hovedtariffavtalen stiller - ikke er forsikringsrettslig grunnlag for å skille mellom KLP og de øvrige selskaper i forhold til et ansvar om refusjonskrav. Et annet spørsmål er selvfølgelig om SPK som avtalepart i en refusjonsordning, vil akseptere andre livselskaper på tilsvarende måte som KLP. Dette er imidlertid et forhold som ikke berører denne utredningen.

Graden av utjevning av forskjeller i pensjonskostnader som vil finne sted mellom pensjonsord-

ningene i en fellesordning, vil reelt bero på størrelsen, samt sammensetningen ut fra kjønn, alder og lønnsnivå av medlemsmassen i kollektivet av pensjonsordninger, samt sammensetningen ut fra kjønn, alder og lønnsnivå av medlemsmassen i den enkelte pensjonsordning. I forbindelse med de kommunale pensjonsordninger la *Banklovkommissjonen* i NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.4.2 til grunn at medlemsmassen i kollektivet måtte være av et visst omfang, i hvert fall hvis utjevningsevningene i forhold til arbeidstakernes kjønn og alder skulle samsvare med grensekostnadssynspunktet som Arbeidsretten benyttet. I sin dom uttalte Arbeidsretten kun at en fellesordning må medføre at

”den enkelte kommunens *grensekostnader* ved å ansette kvinner fremfor menn eller eldre fremfor yngre, reelt sett pulveriseres i en slik grad at de i praksis ikke vil kunne gi noe incitament i retning av diskriminering ut fra alder og kjønn. Etter det Arbeidsretten kan se, vil det derfor måtte gjelde visse grenser for *hvor lite* et slikt kollektiv kan være ...”

Banklovkommissjonen uttalte i denne sammenheng følgende:

”Det avgjørende for om omfordelingsvirkningen er tilstrekkelig, synes derfor å være hvor stor del av grensekostnaden den kommunale arbeidsgiver indirekte må dekke som medlem av kollektivet, når grensekostnaden blir fordelt mellom pensjonsordningene i fellesordningen etter en kjønns- og aldersnøytral fordelingsnøkkel.

Banklovkommissjonen legger etter dette til grunn at også en fellesordning som omfatter en begrenset portefølje av kommunale pensjonsordninger, gjennomgående vil medføre en slik grad av utjevning av grensekostnadene at det vil være tilstrekkelig til å imøtekomme den retningslinje Arbeidsretten gir uttrykk for. Heller ikke *Banklovkommissjonen* ser imidlertid grunn til å gå nærmere inn på dette spørsmål. Hvor den nedre grense skal trekkes, beror i første rekke på en tolking av Hovedtariffavtalen.”

Fellesordninger innenfor privat sektor vil ikke ha et slikt felles tolkningsgrunnlag som Hovedtariffavtalen innebærer for kommunale pensjonsordninger i forhold til hva kravet om kjønns- og aldersnøytral finansieringsordning innebærer. Vurderingen av hvor stor grad av utjevning av grensekostnaden som er nødvendig, vil måtte bero på etableringsgrunnlaget for den enkelte pensjonsordning og eventuelle avtalemessige bindinger som den enkelte arbeidsgiver har inngått med sine arbeids-

takere. Det kan også tenkes at man med tiden får tariffavtaler innenfor privat sektor som vil kunne angi en nedre grense for størrelsen på kollektivet av pensjonsordninger.

Heller ikke for fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger har *Banklovkommissjonen* sett grunn til at lovgivningen skal angi noen nedre grense for størrelsen på kollektivet av pensjonsordninger, utover at kollektivet må bestå av flere pensjonsordninger og arbeidsgivere. Som for kommunale pensjonsordninger, vil et krav til antall pensjonsordninger i fellesordningen i tillegg til størrelsen på pensjonsordningene i fellesordningen bero på den samlede alders- og kjønns sammensetningen i fellesordningen sett i forhold til størrelsen på og alders- og kjønns sammensetningen i den enkelte pensjonsordning. Siden etableringen av fellesordninger for foretakspensjon vil være frivillig for livsselskapene, bør en vurdering av hvor stor den enkelte fellesordning må være overlates til det enkelte selskap. I denne vurderingen vil det enkelte selskap måtte trekke inn både kostnadmessige og andre markedsmessige synspunkter. Det vises til lovforslaget § 8d-4 første ledd.

5.1.3 Valg av fordelingsnøkkel

I lovutkastet i NOU 2003: 11 Del I til kapittel 8b Kommunale pensjonsordninger i forsikringsvirksomhetsloven, foreslo *Banklovkommissjonen* i § 8b-6 annet ledd at den enkelte pensjonsordnings andel av samlet premie til fellesordningen ble beregnet ut fra forholdet mellom samlet pensjonsgrunnlag (lønnsgrunnlag) for medlemmene i hver av pensjonsordningene, med mindre det i forsikringsvilkårene blir fastsatt at beregningen i stedet skal foretas ut fra brutto alderspensjonsytelse fratrasket beregnet ytelse fra folketrygden for samtlige medlemmer i hver av pensjonsordningene.

Dette innebærer at pensjonsinnretningene kan velge mellom å etablere en fellesordning der fordelingsnøkkelen for fordeling mellom pensjonsordningene av det samlede – forsikringsteknisk beregnede – premievolum for samtlige arbeidstakere i fellesordningene skjer på grunnlag av det samlede pensjonsgrunnlag for medlemmene i den enkelte pensjonsordning eller på grunnlag av samlet opptjent alderspensjon etter fradrag av beregnet folketrygd for medlemmene. Både pensjonsgrunnlaget og årlig opptjent rett til alderspensjon er kjønns- og aldersnøytrale og tilfredsstillende således Hovedtariffavtalen for kommunal sektors krav til kjønns- og aldersnøytralt finansieringssystem.

KLPs ”Fellesordning for kommunale pensjonsordninger” har anvendt og anvender pensjons-

grunnlaget som fordelingsnøkkel. For kommunale pensjonsordninger innebærer dette i tillegg til en alders- og kjønnsnøytral fordeling av pensjonskostnadene mellom pensjonsordningene, at det skjer en viss utjevning i forhold til virkningene av samordning med folketrygden. I NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.4.5 beskrev Banklovkommisjonen denne virkningen slik:

”Denne fordelingsnøkkelen tar ikke hensyn til at ytelser fra folketrygden utbetalt til de enkelte arbeidstakere, reelt og rettslig kommer til fradrag i selskapets pensjonsforpliktelse. Virkningen av samordningen med folketrygden er imidlertid forskjellig for de enkelte arbeidstakere fordi kompensasjonsgraden i folketrygden faller med høyere lønnsnivå. ...

En slik utjevning av virkningene av samordning med folketrygden betyr praktisk sett at en pensjonsordning med lavere lønnsgjennomsnitt enn de øvrige ordningene i fellesordningen, reelt belastes med en noe høyere premie enn om utgangspunktet for premieberegningen var den del av de opptjente pensjonsrettigheter for arbeidstakerne i pensjonsordningen som KLP selv reelt står ansvarlig for. En pensjonsordning med et høyere gjennomsnittlig lønnsnivå vil omvendt få en noe lavere premie enn KLPs prosentvise høyere pensjonsforpliktelse skulle tilsi. Denne utjevningen av premienivået mellom pensjonsordningene er mer omfattende enn påkrevd ut fra hensynet til kjønns- og aldersnøytralitet, og bør – i samsvar med synspunktene foran avsnitt 7.4.4(2) – om mulig kunne unngås.”

På grunn av denne ”bivirkningen” ved å bruke pensjonsgrunnlaget som fordelingsnøkkel, fant *Banklovkommisjonen* det hensiktsmessig å ta inn alderspensjonen som alternativ fordelingsnøkkel for kommunale pensjonsordninger i lovutkastet. Alderspensjonen har som fordelingsnøkkel de samme kjønns- og aldersnøytrale fordelingsvirkninger som pensjonsgrunnlaget, men ikke samme fordelingsvirkning når det gjelder forholdet til folketrygden.

I forhold til ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger har ikke ytelsene fra folketrygden samme betydning for fastsettelsen av ytelsene i pensjonsordningene som i kommunale pensjonsordninger. Som påpekt ovenfor avsnitt 4.3 er ikke livselskapets pensjonsforpliktelser i forhold til det enkelte medlem gjort avhengig av utbetalingene fra folketrygden. Det tas hensyn til beregnet folketrygd, og utbetalingene fra pensjonsordningen vil ikke endres dersom den faktiske folketrygd som kommer til utbetaling avviker fra den beregnede folketrygd som er lagt til grunn ved utregning av

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

Dette forholdet kan illustreres med følgende talleksempel. Dersom man i foretak A legger til grunn at arbeidstakerne har en inntekt lik 5 ganger folketrygdens grunnbeløp, vil inntekten (pensjonsgrunnlaget) utgjøre 284 305 kr. ($G=56\,861$ kr). Forutsettes det at samtlige poengår i folketrygden opptjenes etter 1992 og at alle vil ha en medlems tid på 40 år, vil standard beregnet folketrygd for disse arbeidstakerne utgjøre 152 387 kr. ($G+G \times 0,42 \times 4$ (sluttpoengtal) $\times 40/40$). Dette utgjør 53,6 prosent av inntekten. Har foretaket en pensjonsordning som sikrer medlemmene en samlet pensjon fra ordningen og folketrygden på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget, vil nettoppensjonen fra pensjonsordningen være 35 254 kr. som vil utgjøre 12,4 prosent av pensjonsgivende inntekt fra pensjonsalder. Dersom arbeidstakerne i foretak B har en inntekt som ligger 10 prosent høyere enn i foretak A, vil inntekten øke til 312 735 kr. Kompensasjonsgraden fra folketrygden vil da reduseres til 52,6 prosent av pensjonsgivende inntekt. Dersom foretak A og B har lik pensjonsplan vil nettoppensjonen fra pensjonsordningen i foretak B utgjøre 42 077 kr. som er 13,4 prosent av pensjonsgivende inntekt fra pensjonsalder. I forhold til foretak A utgjør dette en økning i pensjonen fra pensjonsordningen på 19,4 prosent. (Se forøvrig NOU 1998: 1 side 57.)

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

Banklovkommisjonen har således ved vurderingen av hvilken fordelingsnøkkel som bør anvendes i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, lagt stor vekt på at utjevningen som finner sted ikke bør gå utover det som kjønns- og aldersnøytraliteten i pensjonsordninger slik den er definert foran, tilsier. Eventuell utjevning av pensjonskostnadene

utover alder og kjønn som følge av fordelingsnøkkel, vil det være vanskelig for den enkelte private arbeidsgiver å få oversikt over. Vurderingen av om det vil være lønnsomt for det enkelte foretak å inngå i en fellesordning kan da bli mer komplisert enn nødvendig og dette kan øke betenkelighetene ved å gå inn i en fellesordning.

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

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

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

5.2 Minstekrav til pensjonsordninger i en fellesordning

5.2.1 Behovet for likheter mellom pensjonsordningene

Redegjørelsen foran avsnitt 2.1 viser at lov om foretakspensjon åpner for at arbeidsgiveren har en rekke opsjoner og valg ved utformingen av pensjonsplanen i en ytelsesbasert pensjonsordning. Valgfriheten medfører at pensjonsplanene i de ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger kan variere på blant annet følgende områder:

- ytelsessammensetning og ytelsesnivå,

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

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

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

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

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

Det vises til NOU 2003: 11 Del I, avsnitt 4.2.3 side 55. Et eksempel i praksis på et slikt mottiltak er KLPs oppsplitting av Fellesordningen i reelt tre "fellesordninger" for henholdsvis kommunene, helseforetakene og fylkeskommunene, som nylig ble gjennomført. Det vises til NOU 2003: 11 Del I avsnitt 2.1.1 side 24.

For at fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger skal fungere i praksis har *Banklovkommisjonen* kommet til at det må stilles følgende minstekrav til de pensjonsordninger som skal inngå i en fellesordning for foretakspensjon:

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

I avsnittene nedenfor behandles de enkelte krav nærmere. *Banklovkommisjonen* understreker at lovforslaget ikke er til hinder for at livselskapene stiller strengere krav til likhet mellom pensjonsordningene som skal inngå i en fellesordning ut fra en vurdering av hva de mener vil fungere best i markedet. Etter *Banklovkommisjonens* vurdering er det lovgivningens oppgave å stille de krav som er nødvendig for at det kan etableres utjevning som kan fungere på en tilfredsstillende måte i markedet. Selv om det antas at markedsaktørene vil velge å stille krav utover disse minstekravene, er dette forhold som ikke bør berøre utformingen av lovgivningen.

5.2.2 Krav til ytelsene i pensjonsordningene

De fleste ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger sikrer i dag medlemmene en kombinasjon av alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon. I forhold til alders- og kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger er dette en bra ytelseskombinasjon sett ut fra det synspunkt at den gir en beregnet premie for den enkelte pensjonsordning som varierer forholdsvis lite med kjønnsammensetningen i pensjonsordningen. Det vises til avsnitt 2.4 ovenfor.

Det synes imidlertid å være en økende tendens i markedet, til at alderspensjonen eventuelt en kombinasjon av alderspensjon og uførepensjon, sikres i foretakspensjonsordningen, mens uføre- og/eller etterlatteytelser sikres ved årlige risikoytelser, som for eksempel gruppelivsforsikringer, tegnet av foretaket. Utjevningseffektene når det gjelder arbeidsgiverens samlede pensjonskostnader, vil da bli større enn hvor pensjonsordningene sikrer alle tre typer av ytelser. For å sikre at det bare skjer en utjevning av pensjonskostnadene i forhold til alder og kjønn må det kreves at ytelsessammensetningen er den samme for alle pensjonsordningene i en fellesordning, jf. lovutkastet § 8d-4 annet ledd. Det må i denne sammen-

heng også skilles mellom pensjonsordninger som sikrer livsvarig alderspensjon og pensjonsordninger som sikrer opphørende alderspensjonsytelser. Som nevnt ovenfor avsnitt 2.1 åpner lov om foretakspensjon § 5-1 for at det i regelverket for den enkelte pensjonsordning kan fastsettes at alderspensjonen skal opphøre eller ytelsene settes ned etter 10 år eller senere. Siden opphørende eller redusert alderspensjon innebærer et behov for mindre premiereserve for det enkelte medlem enn livsvarige ytelser, vil pensjonskostnadene tilknyttet slik alderspensjon være lavere. Dersom en fellesordning skulle omfatte både pensjonsordninger med livsvarige ytelser og pensjonsordninger med opphørende ytelser, ville dette medføre en ujevn fordeling av pensjonskostnadene mellom arbeidsgiverne i forhold til pensjonsytelsene i den enkelte pensjonsordning.

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

I en foretakspensjonsordning er det normalt arbeidsgiveren som fastsetter pensjonsytelsenes størrelse innenfor de maksimale rammer som lov om foretakspensjon fastsetter (se foran avsnitt 2.1). Lovens § 6-3 fastsetter at eventuell uførepensjon skal samsvare med alderspensjonen, mens arbeidsgiveren står fritt med hensyn til hvor stor andel av alderspensjonen som etterlatteytelsene skal utgjøre. Dersom det i en fellesordning tillates at en pensjonsordning har høyere etterlatteytelser enn andre pensjonsordninger i fellesordningen, vil dette medføre at en del av premiebelastningen for pensjonsordningen med høyere ytelser overføres til de øvrige pensjonsordningene. Det må derfor kreves at forholdet mellom alderspensjonen og etterlattepensjonene som defineres i pensjonsordningens pensjonsplan, er det samme i alle pensjonsordningene. Etterlattepensjonene må således utgjøre samme prosentandel av den alderspensjon som er fastsatt for den enkelte pensjonsordning, jf. lovutkastet § 8d-4 annet ledd annet punktum.

Banklovkommisjonen har imidlertid ikke funnet det nødvendig å kreve at ytelsesnivået er likt i alle pensjonsordningene som skal inngå i en fellesordning. Årlig opptjent alderspensjon som fordelingsnøkkel, jf. ovenfor avsnitt 5.1.3, krever ikke at ytelsesnivået er likt i alle pensjonsordningene, siden fordelingen vil reflektere ytelsesnivået og

opptjent pensjon i den enkelte pensjonsordning. En pensjonsordning med en alderspensjon på 66 prosent av sluttlønnen vil belaste en forholdsvis større andel av det forsikringstekniske beregnede premievolum for samtlige arbeidstakere som inngår i pensjonsordningene i fellesordningen, enn en pensjonsordning med en alderspensjon på 60 prosent av sluttlønnen. Dette er etter *Banklovkommisjonens* oppfatning en av de store fordelene ved å anvende årlig opptjent alderspensjon som fordelingsnøkkel. Adgangen til å ha pensjonsordninger med forskjellig ytelsesnivå for alderspensjon i samme fellesordning, er foreslått sagt uttrykkelig i lovutkastet § 8d-4 tredje ledd.

5.2.3 Beregningsrenten og beregningsgrunnlaget

Pr. i dag varierer beregningsrenten for eksisterende foretakspensjonsordninger i forhold til når de er etablert. Kollektive pensjonsordninger etablert før 1993 har i dag i all hovedsak premier beregnet med en beregningsrente på 4 prosent. Frem til 1993 var den maksimale beregningsrenten som livselskapene og pensjonskassene kunne tilby 4 prosent. For kontrakter etablert etter dette, er den maksimale beregningsrenten 3 prosent. Konkurransesituasjonen i markedet har vært slik at alle aktørene har anvendt den maksimale beregningsrenten.

Finansdepartementet sendte 15. mars 2003 ut på høring et forslag om forskriftsendring som innebærer en reduksjon av beregningsrenten. Hensikten med endringen er å styrke pensjonsinnretningenes soliditet. Forslaget innebærer at beregningsrenten reduseres til 3 prosent for nye premier fra 1. januar 2004 for alle kontrakter. Videre er det foreslått at beregningsrenten ved beregningen av avsetningene for allerede eksisterende forpliktelser i pensjonskasser skal reduseres til 3 prosent i løpet av en overgangsperiode. Høringsfristen gikk ut 1. august 2003. Finansdepartementet har ikke ferdigbehandlet saken.

Variasjonen i beregningsrenten medfører ikke ubetydelige premieforskjeller mellom eksisterende pensjonsordninger. Forsikringstakere med kontrakter etablert før 1993 og med en beregningsrente på 4 prosent betaler en langt lavere premie enn kontrakter med 3 prosent beregningsrente, se NOU 2001: 24 avsnitt 14.3.2. Dersom slike pensjonsordninger skulle inngå i samme fellesordning, ville dette innebære at arbeidsgivere med en beregningsrente på 4 prosent måtte bære en større andel av premien innenfor en fellesordning enn ved en individuell premieberegning for den enkelte kontrakt. Samtidig ville disse kontraktene ikke trekke

fordeler av det økte overskuddet som kontrakter med 3 prosent beregningsgrunnlag normalt har vært tildelt i forhold til kontrakter med en høyere beregningsrente. Fordelingen av overskuddet vil ikke være gjenstand for utjevning, jf. nedenfor avsnitt 5.6. *Banklovkommisjonen* legger derfor til grunn at det i en fellesordning bør kreves at pensjonsordningene har samme beregningsrente for at det ikke skal oppstå for store forskjeller mellom pensjonsordningene.

I dag er også beregningsrenten for kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i livselskapene forskjellig. Beregningsrenten for kommunale pensjonsordninger er 3,4 prosent, mens den for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger som nevnt er 3 eller 4 prosent. Denne forskjellen vil på nåværende tidspunkt utgjøre et hinder for at kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger kan inngå i samme fellesordning, jf. ovenfor avsnitt 5.1.2. Dersom Finansdepartementet gjennomfører ovennevnte forskriftsendring slik at beregningsrenten reduseres til 3 prosent for nye premier for alle kollektive avtaler, vil denne hindringen bortfalle.

Beregningsgrunnlaget som livselskapene anvender for de ulike pensjonsproduktene, meldes av selskapene til Kredittilsynet i medhold av forskrift 15. september 1997 nr. 1000 om meldeplikt for forsikringstekniske beregningsgrunnlag. Dette medfører at beregningsgrunnlaget som anvendes på de ulike pensjonsordningene i hvert enkelt livselskap, i all hovedsak vil være det samme innenfor perioder som strekker seg over noe tid. Selskapene justerer imidlertid med jevne mellomrom beregningsgrunnlagene, blant annet i forhold til avvik som kan oppstå mellom de statistiske forutsetninger med hensyn til for eksempel levealder og uførhet som er lagt til grunn i beregningsgrunnlaget og den faktiske utviklingen blant medlemmene i forsikringsbestanden. Dette kan utgjøre større eller mindre justeringer. Beregningsgrunnlaget i nyere og eldre pensjonsordninger kan således variere.

Banklovkommisjonen ser ikke behov for å kreve at beregningsgrunnlaget skal være helt likt for alle pensjonsordningene i en fellesordning. Små variasjoner i beregningsgrunnlaget vil ha liten betydning for den fordeling av de samlede premievolum som finner sted. Dette innebærer blant annet at kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i utgangspunktet kan inngå i samme fellesordning så sant beregningsgrunnlaget som anvendes for foretakspensjonsordningene ligger tilstrekkelig nære opp til beregningsgrunnlaget for de kommunale pensjonsord-

ningene. Større forskjeller i beregningsgrunnlaget kan derimot medføre en forholdsmessig skjev belastning av pensjonskostnadene mellom pensjonsordningene. *Banklovkommissjonen* foreslår derfor at loven, i tillegg til et krav om at beregningsrenten må være lik for pensjonsordningene i en fellesordning, krever at beregningsgrunnlaget også for øvrig i hovedsak er likt for pensjonsordningene i en fellesordning. Det vises til lovutkastet § 8d-4 annet ledd siste punktum.

Ovenfor kapittel 2 fremgår det at livselskapene hittil i sin risikovurdering har lagt vekt på kriteriene kjønn og alder. Selv om den faktiske risiko knyttet til den enkelte pensjonsordning også varierer i forhold til hvor i landet foretaket er etablert og hva slags virksomhet som drives, har selskapene hittil lagt forholdsvis liten vekt på slike forhold som kan medføre en høyere grad av prisdifferensiering mellom pensjonsordningene. I de senere år synes det å være en trend i markedet mot en større prisdifferensiering på grunnlag av geografiske og næringsmessige forskjeller mellom forsikringstakerne. En faktor som trekkes inn i premiefastsettelsen er blant annet sykefraværet i det enkelte foretak. Denne differensieringen av premien skjer på alders- og kjønnsmessig objektive kriterier. Det legges til grunn at en slik differensiering ikke i utgangspunktet vil falle utenfor kravet om ”i hovedsak samme beregningsgrunnlag”, jf. lovutkastet § 8d-4 annet ledd.

Banklovkommissjonen har drøftet om det bør etableres et system for hensyntaken til denne differensieringen etter at premien er blitt utjevnet på grunnlag av kjønn og alder. En forutsetning for et slikt system måtte være at det totale premienivået for fellesordningen i forhold til avsetningsbehovet ble opprettholdt også gjennom et slikt trinn i prosessen. *Banklovkommissjonen* har imidlertid kommet til at et slikt system vil være mer komplisert og arbeidskrevende enn det dagens behov i markedet for et slikt system tilsier. Det er videre stor sannsynlighet for at selskapene selv vil stille krav om at alle pensjonsordningene i en fellesordning må ligge på omtrent samme risikonivå, slik at det ikke oppstår utjevningseffekter mellom pensjonsordningene som følge av høyere uførerisiko i et foretak enn i et annet. *Banklovkommissjonen* har på denne bakgrunn ikke utformet noe forslag til lovbestemmelser som reflekterer et slikt differensieringssystem.

5.2.4 Særlig om eldre arbeidstakere

Som beskrevet ovenfor avsnitt 3.1.2 åpner lov om foretakspensjon § 3-9 for at arbeidsgiveren i reg-

elverket for pensjonsordningen kan bestemme at arbeidstakere som ved ansettelse har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder, kan holdes utenfor en foretakspensjonsordning eller bare opptas i pensjonsordningen på særskilte vilkår. I lovens § 5-6 bokstav c fastsettes det videre at eldre arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder i stedet for å holdes utenfor pensjonsordningen, kan sikres lavere ytelser enn det de ville fått etter pensjonsordningens ordinære pensjonsplan. Lov om foretakspensjon § 3-9 fastsetter også at bestemmelser i regelverket om medregning av tidligere tjenestetid ikke skal gjelde for arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder med mindre annet fastsettes i regelverket for pensjonsordningen.

Ovenfor avsnitt 4.2 har *Banklovkommissjonen* lagt til grunn at det må kreves at alle pensjonsordningene i en fellesordning skal ha samme regler om opptak av medlemmer som har mindre enn 10 år igjen til nådd pensjonsalder og om rett til medregning av tjenestetid fra tidligere arbeidsforhold for slike arbeidstakere når de opptas som medlemmer.

Banklovkommissjonen legger til grunn at det ved en vurdering av forholdet til eldre arbeidstakere bør sondres mellom to sett av hensyn. For det første ønsket om at eldre arbeidstakere skal få beholde den stilling de har og ikke skiftes ut med yngre arbeidstakere. En utjevning av premien basert på alder og kjønn vil kunne i vareta eldre arbeidstakere i denne sammenheng. For det annet ønsket om å bidra til at eldre arbeidstakere ansettes i nye stillinger. I forhold til fellesordninger og utjevning i forhold til kjønn og alder er det den siste gruppen som reiser særlige spørsmål. Det er viktig å velge et system som ikke gjør det tyngre for denne gruppen arbeidstakere å komme inn i nye stillinger. Samtidig bør de sikres noe opptjening av pensjon i perioden før pensjonsalder.

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

Dersom alle arbeidstakere tas opp i pensjonsordningene med eller uten medregning, er det videre et spørsmål om det kan eller skal settes noe krav til minstetid frem til pensjonsalder for å få medlemskap. I de kommunale pensjonsordnin-

gene i KLP er minstetiden satt til 3 år med mindre vedkommende har minst tre års tjenestetid fra tidligere. I Statens Pensjonskasse er det satt en 5 års grense.

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

Banklovkommisjonen mener at det kan reises spørsmål om det i en slik parallell innskuddspensjonsordning som bare omfatter eldre arbeidstakere med mindre enn ti år igjen til pensjonsalder, bør være adgang til å yte høyere innskuddspremie enn de maksimale grensene for innskuddspremie som følger av forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 gitt i medhold av innskuddspensjonsloven § 5-4 første ledd. Grensene er her satt til en femtedel av grunnbeløpet i folketrygden (G) eller 5 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 2 G og 6 G og 8 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 6 G og 12 G, jf. forskriftens § 3-1. *Banklovkommisjonen* finner det imidlertid riktig å overlate vurderingen av dette spørsmålet til forskriftsmyndigheten.

5.3 Beregning av premiene i en fellesordning

5.3.1 Premiene i en foretakspensjonsordning

Årets premie både i kommunale pensjonsordninger og ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, kan deles inn i "ordinær årspremie", "reguleringspremie" og andre premier for ytelser som ikke kan premiesettes før forsikringstilfellet inntreffer.

"Ordinær årspremie" i en foretakspensjonsordning beregnes med bindende virkning ved årets begynnelse og utgjør de forsikringstekniske beregnede pensjonskostnadene beregnet for hver enkelt pensjonsordning. "Reguleringspremien" dekker endringer i allerede eksisterende pensjonsrettighe-

ter for den enkelte arbeidstaker i løpet av året som følge av lønnsutviklingen. Behovet for regulering av allerede opptjente rettigheter oppstår når pensjonsplanene i pensjonsordningene har definert pensjonsytelsene i forhold til hvert enkelt medlems sluttlønn. Opptjente rettigheter til en hver tid vil således avhenge av medlemmets lønn til en hver tid og reguleringspremien påløper ved selve lønnsforhøyelsen.

Bruken av andre premier i form av engangspremier for ytelser som ikke kan premiesettes på forhånd er svært liten i foretakspensjonsordninger. Når det gjelder ytelser i kommunale pensjonsordninger som er av en slik art at de ikke kan premiesettes før forsikringstilfellet inntreffer, har ikke ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger sammenlignbare ytelser. I en foretakspensjonsordning kunne det tenkes at uføreytelser ved nedsatt ervervsevne under 50 prosent skulle sikres på en slik måte, men Kredittilsynet har lagt til grunn at også slike ytelser kan forsikringsmessig beregnes med tilstrekkelig sikkerhetsmargin. Det kan imidlertid tenkes at det i forbindelse med Avtalefestet Pensjon (AFP) kan være behov for i enkelte tilfeller å gjøre bruk av engangspremier. I de tilfeller det kan være aktuelt, vil slike engangspremier inngå i den samlede årlige premien for pensjonsordningen.

Banklovkommisjonen har på samme måte som for kommunale pensjonsordninger, funnet det hensiktsmessig å innta en definisjon av "årets premie" i lovutkastet § 8d-2 første ledd, idet et skille mellom ordinær årspremie, reguleringspremie og andre premier er sentralt for å få reflektert i lovteksten at de tre ulike typene av premie beregnes på noe forskjellige tidspunkt i løpet av et forsikringsår, og at de står i noe forskjellig stilling i forhold til reglene om premieberegning i en fellesordning. Det vises til NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.3.3.

5.3.2 Hovedprinsippene for premieberegning i en foretakspensjonsordning

I forhold til bestemmelsene om premieberegning for kommunale pensjonsordninger uttalte *Banklovkommisjonen* blant annet følgende i NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.3.3(3):

"(3) *Banklovkommisjonen* legger til grunn at de ulike typer av premie i utgangspunktet skal beregnes etter vanlig forsikringstekniske prinsipper, se lovutkastet § 8b-5. Slike beregninger vil pensjonsinnretningene i alle tilfelle måtte foreta ved beregningen av det samlede premievolum som en fellesordning årlig skal tilfø-

res, og som ledd i beregningen av kravet til de forsikringsmessige avsetninger som skal sikre opptjente pensjonsrettigheter i de pensjonsordninger som fellesordningen omfatter.

Lovutkastet tar som utgangspunkt at premie for den enkelte pensjonsordning skal beregnes forsikringsteknisk med mindre annet følger av de regler om gjennomsnittsberegning av premie som lovutkastet inneholder, se lovutkastet § 8b-4 annet ledd.”

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

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

Hovedreglene om forsikringsteknisk beregning av premien for hver enkelt pensjonsordning er foreslått inntatt i lovutkastet § 8d-3. Første ledd første punktum i bestemmelsen er i all hovedsak likelydende med lov om foretakspensjon § 9-2 første

ledd som fastsetter 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 risikopremier og kostnader etter beregningsgrunnlaget.” Ordlyden i lovutkastet er imidlertid tilpasset de endringer om pristariffering av tjenester som er foreslått i NOU 2001: 24. Selv om prinsippet om at hver enkelt ytelsesbaserte foretakspensjonsordning hvert år skal tilføres en premie, som forsikringsteknisk beregnet, er tilstrekkelige til å dekke den rett til pensjon som medlemmene i pensjonsordning opptjener i løpet av året med tillegg av risikopremie og kostnader for tjenester, allerede fremgår av lov om foretakspensjon, finner *Banklovkommisjonen* det riktig at bestemmelsen gjentas i lovutkastet for fellesordninger for foretakspensjon. Dette for å unngå enhver tvil med hensyn til at bestemmelsene om fellesordninger ikke gir anledning til å fravike prinsippet om at hver pensjonsordning hvert år skal tilføres tilstrekkelig forsikringsmessige avsetninger til å dekke de rettigheter som opptjenes i ordningen i løpet av året.

Banklovkommisjonen finner det videre hensiktsmessig at bestemmelsene i lovutkastet sonderer mellom de ulike typer premier som inngår i årets premie for pensjonsordningene og forskjellen i beregningstidspunktet for disse premiene. Den ordinære årspremien skal beregnes hvert år ved årets begynnelse og senere i takt med økt årlig opptjening av pensjon som følge av medlemmenes lønnsutvikling i løpet av året. Reguleringspremien til dekning av oppregulering av allerede opptjente pensjonsrettigheter som følge av lønnsutviklingen, skal beregnes særskilt på det tidspunkt oppreguleringen ut fra lønnsutviklingen finner sted. Andre premier til dekning av pensjonsrettigheter som medlemmene får i løpet av året og som ikke kan premiesettes på forhånd, skal beregnes på det tidspunkt pensjonsrettighetene oppstår. Lovutkastet supplerer her reglene i lov om foretakspensjon § 9-2.

Lovutkastet § 8d-3 inneholder kun hovedreglene for premieberegningen for foretakspensjonsordninger. Hovedprinsippene vil bli utfyllt av de retningslinjer for premieberegning som hvert enkelt selskap har utarbeidet i sitt beregningsgrunnlag som skal være meddelt Kredittilsynet, jf. lov om foretakspensjon § 9-3. På samme måte inneholder lovutkastet de viktigste bestemmelsene om premieberegning i fellesordninger, jf. lovutkastet §§ 8d-4 og 8d-5.

På samme måte som for kommunale pensjonsordninger antar *Banklovkommisjonen* at det i prak-

sis etter hvert kan vise seg å være et behov for visse supplerende regler vedrørende premieberegningen i fellesordninger. *Banklovkommisjonen* kan også se at det i forbindelse med enkelte av de andre reglene som er inntatt i utkastet til kapittel 8d etter hvert kan oppstå behov for presiseringer. Det foreslås derfor at Kongen gis en generell hjemmel til å gi nærmere regler til utfylling, gjennomføring og avgrensning av reglene i kapitlet som tas inn i § 8d-1 femte ledd.

5.3.3 Beregning av ordinær årspremie i en fellesordning

(1) Ved vurderingen av reglene om gjennomsnittsberegning av premier innenfor et kollektiv av pensjonsordninger, som vil innebærer et unntak fra lovens hovedregel om forsikringsteknisk beregning av premier for den enkelte pensjonsordning, vil det som nevnt ovenfor avsnitt 5.3.1, måtte ses på de ulike typer premier som inngår i årets premie.

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

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

Etter den forsikringstekniske beregning av årspremien for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen, vil hver enkelt pensjonsordnings andel av denne årspremien, med unntak av kostnadene for tjenester, måtte beregnes ved hjelp av den alders- og kjønnsnøytrale fordelingsnøgglelen som er valgt, jf. ovenfor avsnitt 5.1.3. Det foreslås derfor i lovutkastet § 8d-5 første ledd at den enkelte pensjonsordnings andel av den samlede ordinære årspremie til fellesordningene beregnes i forhold til den rett til alderspensjon som samtlige medlemmer i hver enkelt pensjonsordning opptjener i løpet av året. Kostnadene for tjenester kan unntas fra fordelingen i fellesordningen, jf. lovutkastet § 8d-5 første ledd siste punktum.

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

(2) Ordinær årspremie blir beregnet ut fra arbeidsstokkens sammensetning ved årets begynnelse og tar ikke hensyn til de ulike endringer som vanligvis skjer i løpet av et forsikringsår. Som lagt til grunn for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.4.5(4), knytter spørsmålet om kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger seg særlig til slike tilsettings- og oppsigelsessituasjoner som skjer i løpet av forsikringsåret. Tilsettes en arbeidstaker i løpet av året, er det klart nok at arbeidsgiveren skal dekke pensjonskostnadene for den del av året som gjenstår når arbeidstakeren opptas som medlem av pensjonsordningen. I forholdet til kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 antok *Banklovkommisjonen* at hensynet til kjønns- og aldersnøytralitet i pensjonsordninger prinsipielt var til hinder for at pensjonskostnadene da beregnes forsikringsteknisk for den enkelte arbeidstaker selv om dette bare skjer med virkning for resten av forsikringsåret. *Banklovkommisjonen* tok i stedet utgangspunkt i det premienivå som er reflektert i pensjonsordningens ordinære årspremie, og foreslo at det ble beregnet en premie tilsvarende det prosentvise tillegg i det samlede pensjonsgrunnlag som følger av at arbeidstakeren er

opptatt som medlem, jf. lovutkastet i NOU 2003: 11 Del I § 8b-6 tredje ledd. Det ble der lagt til grunn at tilsvarende metode omvendt måtte kunne brukes ved beregning av hvor meget av for mye betalt forsikringspremie som skulle refunderes dersom en arbeidstaker fratrer i løpet av året.

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

Banklovkommissjonen foreslår derfor at det velges en tilsvarende løsning på dette punktet som for kommunale pensjonsordninger. Det vil si at tilleggspremien for resten av året når et medlem tiltrer pensjonsordningen i løpet av forsikringsåret, beregnes tilsvarende det prosentvise tillegg i pensjonsordningens beregningsgrunnlag som det nye medlemmet representerer sett i forhold til pensjonsordningens andel av samlet årspremie til fellesordningen, jf. lovutkastet § 8d-5 annet ledd.

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

(3) Opphør og etableringer av foretak samt endringer av foretaksstrukturer kan videre medføre at det skjer endringer i en fellesordning i løpet av forsikringsåret. Det samme gjelder om et foretak benytter adgangen til å flytte sin pensjonsordning fra en pensjonsinnretning til en annen. Som følge av at tilhørigheten til en fellesordning i utgangspunktet vil være frivillig i privat sektor, vil dette kunne medføre at en pensjonsordning kan flyttes

fra en fellesordning til en fellesordning i en annen pensjonsinnretning, fra en fellesordning til forsikringsteknisk premieberegning i en ny pensjonsinnretning eller fra forsikringsteknisk premieberegning til en fellesordning i en ny pensjonsinnretning.

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

For kommunale pensjonsordninger la *Banklovkommissjonen* til grunn i NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.4.5(5) at tilflytting av en pensjonsordning ikke kan eller bør medføre ny premieberegning for hele fellesordningen. De øvrige pensjonsordninger i fellesordningen har før tidspunktet for tilflyttingen fått fastlagt de premier de skal betale. At en ny pensjonsordning senere kommer til, kan vanskelig tillegges virkninger for deres rettsstilling. Dette innebærer at premien for den tilflyttede pensjonsordningen må fastsettes særskilt. *Banklovkommissjonen* uttalte i denne sammenheng følgende:

”En mulig løsning vil være å foreta vanlig forsikringsteknisk beregning av premien for denne pensjonsordningen for resten av året. Dette lar seg prinsipielt sett vanskelig forene med Hovedtariffavtalens krav om kjønns- og aldersnøytral premieberegning. Slik premieberegning kan også gi et premienivå som fremtrer som lavere eller høyere enn premienivået for de pensjonsordningene som allerede er i fellesordningen, og således inneholde et element av forskjellsbehandling. En annen løsning som ivaretar begge disse innvendinger, vil være å fastsette premien for den tilflyttende pensjonsordning ut fra det samlede årlige premievolum for fellesordningen som beregnet på flyttetidspunktet, og den prosentvise økning av det sam-

lede pensjonsgrunnlag i fellesordningen som følge av tilflyttingen.”

Banklovkommisjonen kom til at den sistnevnte løsningen var å foretrekke. Det livselskap som pensjonsordningen flytter til, har selv kontroll over fra hvilket tidspunkt det vil overta ansvaret for pensjonsordningen. Selskapet bør da også selv bære risikoen for at premie beregnet ut fra det premienivå som ligger til grunn for fellesordningen er tilstrekkelig til å dekke den økning av kravet til forsikringstekniske avsetninger som tilflyttingen utløser.

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

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

Også fraflytting av en pensjonsordning fra en fellesordning vil kunne medføre et avvik mellom beregnet premienivå for fellesordningen og kravet til forsikringstekniske avsetninger for de pensjonsordningene som blir tilbake i fellesordningen. Dersom den pensjonsordningen som flytter fra fellesordningen har flere yngre arbeidstakere og/eller flere menn enn det som er gjennomsnittet for de øvrige pensjonsordningene i fellesordningen, vil den ordinære årspremien som er beregnet for de gjenværende pensjonsordningene for resten av forsikringsåret være mindre enn det som kreves for å dekke de forsikringsmessige avsetninger for disse pensjonsordningene. Så lenge forsikringstakerne har en rett til å flytte sin pensjonsordning fra en pensjonsinnretning til en annen i løpet av forsik-

ringsåret, vil ikke selskapet ha noen kontroll med hensyn til slike endringer i en fellesordning. Det selskapene vil kunne ha kontroll over er hvilke sikkerhetsmarginer for endringer i kjønns- og alderssammensetningen i fellesordningen som de legger inn i sine beregninger av det samlede premievolum for pensjonsordningene i fellesordningen.

For kommunale pensjonsordninger ble dette problemet vurdert i NOU 2003: 11 Del II avsnitt 5.4 (side 151). *Banklovkommisjonen* la der til grunn følgende:

”I hvilke utstrekning fraflytting i løpet av premieberegningsperioden vil ha virkninger for premieberegningsgrunnlaget, vil bero på flere forhold, blant annet størrelsen og sammensetningen av medlemsmassen i den pensjonsordning som skal flytte, sett i forhold til den samlede medlemsmassen i fellesordningen ved årets begynnelse. Et annet forhold vil være hvilke sikkerhetsmarginer som er lagt inn i beregningene. For pensjonsordninger som inngår i en fellesordning for premieberegning, synes det derfor å være vanskelig å fastholde at oppsigelsesfristen skal være to måneder og at virkningene av oppsigelsen – uten unntak – inntreffer ved fristens utløp. Omvendt er det neppe grunnlag for – ut fra hensynet til premieberegningen i fellesordninger – å lovfeste som generell regel at virkningene av oppsigelse alltid må være knyttet til årsskifte. Hensynet til ryddig markeds konkurranse gir også grunnlag for innvendinger mot en slik regel. Ulike mellomløsninger kan imidlertid tenkes.

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

En annen mulighet vil være å legge den alminnelige oppsigelsesfrist på to måneder til grunn som lovens normalregel, men samtidig åpne for kontraktsfrihet slik at den enkelte pensjonsleverandør får mulighet til å utforme forsikringsvilkår som ut fra praktiske behov, fastsetter at virkningen av oppsigelsen likevel først skal inntre ved et kvartalsskifte, halvårsskifte eller årsskifte. I hvilken utstrekning slike vilkår

i tilfelle vil bli benyttet i praksis, vil i så fall også bero på hvilke bindinger av oppsigelsesadgangen de forskjellige arbeidsgivere vil være parat til å godta når det gjelder egen pensjonsordning.

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

I forhold til fellesordninger for foretakspensjonsordninger, ser ikke *Banklovkommissjonen* andre alternative løsninger på problemet med hensyn til fraflytting av pensjonsordninger fra fellesordningene, enn det den gjorde for de kommunale pensjonsordningene. Når det gjelder en løsning hvor avgivende pensjonsinnretning gis rett til å gjøre et ”risikofradrag”, beregnet ut fra i hvilken grad fraflyttingen av en pensjonsordning forrykker grunnlaget for premieberegningen i fellesordningen, ser *Banklovkommissjonen* de samme betenkeligheter mot en slik løsning som for kommunale pensjonsordninger. Løsningen vil by på problemer å gjennomføre i praksis og den vil kunne ha konkurransebegrensende virkninger.

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

Banklovkommissjonen er etter dette kommet til at det også når det gjelder fraflytting fra fellesordning for foretakspensjonsordninger, bør det velges samme løsning som for kommunale pensjonsord-

ninger. Det foreslås derfor at reglene om flytting i lovutkastet i NOU 2003: 11 Del II § 8c-5 annet ledd formuleres slik at adgangen til å avtale at oppsigelsesfristen ikke skal utløpe før ved første kvartalsskifte, halvårsskifte eller årsskifte skal gjelde for alle pensjonsordninger, ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger eller kommunale pensjonsordninger, som inngår i en fellesordning for premieberegning, der lovgivningen åpner for dette.

Ved bortfall av forsikringsavtalen som følge av omdanning eller annet opphør av pensjonsordningen i løpet av forsikringsåret, vil opphørsreglene i lov om foretakspensjon kapittel 15 komme til anvendelse.

5.3.4 Beregning av reguleringspremie til en fellesordning

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

- oppregulering av yrkesaktives opptjente pensjonsrettigheter på grunn av lønnsutvikling,
- G-regulering av pensjonistenes rettigheter, og
- G-regulering av oppsatte rettigheter.

Høyere årspremie for resten av året for de yrkesaktive som følge av at lønnen og dermed pensjonsgrunnlaget har økt, inngår ikke i reguleringspremien, men beregnes etter lovutkastet § 8b-5 første ledd siste punktum i NOU 2003: 11 Del I.

I foretakspensjonsordninger er midlene knyttet til pensjonsrettighetene for fratrådte arbeidstakere utskilt til egne rettsforhold mellom livsskapet og den fratrådte arbeidstaker (fripolise). Fripolisen tildeles en forholdsmessig andel av selskapets overskudd, og foretaket der fripoliseinnehaveren tidligere var ansatt har ingen plikt til å innbetale premie til regulering av de pensjonsrettigheter som fripolisen sikrer. Når det gjelder pensjonistene, fastsetter lov om foretakspensjon at det overskuddet som pensjonsmidlene knyttet til løpende pensjoner genererer, skal tilføres pensjonistenes overskuddsfond. Midlene i dette fondet skal hvert år anvendes til regulering av pensjonsytelsene til pensjonistene inntil økningen i grunnbeløpet for folketrygden, jf. lov om foretakspensjon § 5-10. Lov om foretakspensjon § 5-11 åpner for at en arbeidsgiver kan innbetale midler til pensjonistenes overskuddsfond for å sikre at de vil få maksimal regulering dersom midlene i overskuddsfondet ikke er tilstrekkelig. Til forskjell fra kommunale pensjonsordninger, har således foretaket i en foretakspensjonsordning ingen plikt til å regulere pensjonsrettighetene når de ikke lenger er under opptjening. Et frivillig tilskudd som nevnt i lov om foretakspensjon § 5-11 er ikke reguleringspremie.

Reguleringspremie i privat sektor vil derfor bare omfatte oppregulering av opptjente rettigheter for yrkesaktive. Også for disse må det deretter for resten av året beregnes vanlig årspremie for høyere grunnlag som følge av lønnsforhøyelse.

Praksis i KLPs fellesordning for kommunale pensjonsordninger (Fellesordningen) har vært å anvende overskuddet på finansavkastningen til dekning av reguleringspremien. Dersom overskuddet ikke hadde blitt anvendt på denne måten, skulle det ha vært fordelt forholdsmessig mellom pensjonsordningene i forhold til premiereserven for den enkelte pensjonsordning. Realiteten er derfor at reguleringspremien er blitt fordelt etter størrelsen av premiereserven for hver pensjonsordning. Fra 2003 har KLP tatt sikte på – også formelt – å gå over til å beregne særskilt reguleringspremie for den enkelte pensjonsordning i Fellesordningen, men selskapet vil samtidig videreføre prinsippet om reguleringspremie fastsatt i prosent av den enkelte pensjonsordningens samlede premiereserve. Det vises til redegjørelsen som er gitt i NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.4.6.

For kommunale pensjonsordninger kom *Banklovkommisjonen* til at reglene om reguleringspremien burde utformes i samsvar med den praksis som KLP reelt hadde fulgt på dette området. Dette innebærer at hver enkelt pensjonsordning belastes en reguleringspremie som beregnes særskilt

for hver pensjonsordning. Fastsettelsen av reguleringspremien skjer ved at samlet reguleringspremie for fellesordningen fordeles ut fra den prosentvise økningen av premiereserven for pensjonsordningen som er påkrevd som følge av oppregulering av medlemmenes opptjente pensjonsrettigheter ut fra lønnsutviklingen, jf. lovutkastet i NOU 2003: 11 Del I § 8b-6 femte ledd.

Som nevnt ovenfor avsnitt 3.2 har Finansdepartementet i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) valgt en noe annen formulering av denne bestemmelsen enn det *Banklovkommisjonen* foreslo i NOU 2003: 11. I proposisjonen (foreløpig utgave) avsnitt 6.3.3, begrunner Finansdepartementet denne endringen på følgende måte:

”Etter Finansdepartementets syn er det karakteristiske for fellesordninger for premieberegning, for det første at det foretas forsikrings-teknisk beregning av det samlede premievolum som en fellesordning skal tilføres for å sikre forsikringsmessig dekning av samtlige pensjonsrettigheter i pensjonsordningene i fellesordningen og, for det annet, at det samlede premievolum til fellesordningen deretter fordeles mellom de enkelte pensjonsordningene etter en fordelingsnøkkel. En slik to-trinns modell ligger til grunn for lovutkastet § 8b-6 annet ledd vedrørende beregning og fordeling av ordinær årspremie. Finansdepartementet antar det vil passe best i et system for premieberegning i fellesordning at en tilsvarende to-trinns modell legges til grunn for beregning og fordeling av reguleringspremie til fellesordningen. Dette innebærer imidlertid ikke at selve fordelingsnøkkelen nødvendigvis bør være den samme i begge tilfelle. Som redegjort for ovenfor mener Finansdepartementet at fordelingsnøkkelen når det gjelder reguleringspremien, bør baseres på premiereserven knyttet til de enkelte pensjonsordningene i fellesordningen fordi en dermed vil unngå unødvendig og uregelmessig utjevning av kostnadsnivået for de enkelte pensjonsordningene.

Finansdepartementet innser at et slikt opplegg for beregning og fordeling av reguleringspremie i en fellesordning vil kunne medføre utjevningseffekter som påpekt av Banklovkommisjonen. Slike utjevningseffekter vil kunne ha sammenheng med at oppreguleringen av pensjonsrettighetene i de ulike pensjonsordningene varierer i omfang fordi lønnsutviklingen ikke vil være den samme for alle kommunale arbeidsgivere. I tillegg kommer virkningene av at fordelingen når det gjelder yrkesaktive, pensjonister og fratrådte arbeidstakere kan være forskjellig i pensjonsordningene i fellesordningen. Finansdepartementet

legger imidlertid til grunn at økt konkurranse i markedet for kommunale pensjonsordninger vil gjøre det mulig for kommunale arbeidsgivere som mener at de rammes av slike utjevningseffekter, å flytte sin pensjonsordning til fellesordninger med pensjonsordninger som i forhold til lønnsutvikling og fordeling mellom yrkesaktive, pensjonister og fratrådte arbeidstakere antas i hovedsak å ligge på linje med egen pensjonsordning, eventuelt flytte pensjonsordningen til annen pensjonsleverandør.”

Banklovkommissjonen mener det er viktig at det er samsvar mellom lovbestemmelsene om fellesordninger for kommunale pensjonsordninger og fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger på dette punktet. *Banklovkommissjonen* har derfor valgt å formulere bestemmelsen i lovutkastet § 8d-5 fjerde ledd om beregning av reguleringspremien i en fellesordning for foretakspensjonsordninger identisk med Finansdepartementets forslag, jf. lovforslaget i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) § 8b-6 femte ledd. Den samlede forsikrings tekniske beregnede reguleringspremie for pensjonsordningene i en fellesordning, skal fordeles på pensjonsordningene ut fra forholdet mellom samlet premiereserve for hver av pensjonsordningene på tidspunktet for oppreguleringen av pensjonsrettighetene. På samme måte som ved ordinær årspremie, kan kostnader for tjenester unntas fra utjevningen og beregnes og belastes den enkelte pensjonsordning særskilt.

5.3.5 Beregning av andre premier til en fellesordning

Ovenfor avsnitt 5.3.1 fremgår det at bruken av andre premier i form av engangspremier for ytelser som ikke kan premiesettes på forhånd, er svært liten i foretakspensjonsordninger. Årets premie i en ytelsesbasert foretakspensjonsordning vil således i all hovedsak bestå av ordinær årspremie og reguleringspremie.

Hovedtariffavtalen i kommunal sektor stiller derimot krav om at arbeidstakerne skal sikres flere pensjonsytelser av denne karakter. Det vises til NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.4.7. For kommunale pensjonsordninger kom *Banklovkommissjonen* frem til at det ikke var behov for å lovfeste noen bestemt fremgangsmåte for beregningen av slike engangspremier. Det ble lagt til grunn at dette spørsmålet kunne reguleres i forsikringsvilkårene for de ulike pensjonsleverandørene. I lovutkastet § 8b-6 sjette ledd i NOU 2003: 11, foreslås det derfor at forsikringsavtalen skal fastsette i hvilken utstrekning engangspremier skal beregnes særskilt for hver

pensjonsordning eller helt eller delvis ved gjennomsnittsberegning på samme måte som ordinær årspremie.

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

5.4 Innbetaling av årets premie

5.4.1 Innbetalingsregler

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

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

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

nære årspremien skal innbetales forskuddsvis før forsikringsårets begynnelse, jf. lovutkastet § 8b-9.

For foretakspensjonsordninger har *Banklovkommisjonen* funnet det hensiktsmessig at det på dette området etableres mest mulig ensartede regler innenfor området for kollektive pensjon. Selskapenes valg av løsning på dette området vil dermed bli mer oversiktlig og sammenligningen av selskapene lettere for kundene. Forslag til bestemmelser om premieinnbetaling er derfor i så stor grad som mulig de samme som foreslått for kommunale pensjonsordninger. I Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) har Finansdepartementet tatt ut bestemmelsene om innbetaling av premiene av lovforslaget, og i stedet tatt inn en hjemmel for departementet til å fastsette slike bestemmelser i forskrift, se proposisjonen avsnitt 7.1.3 (foreløpig utgave). Selv om Finansdepartementet har tatt ut disse bestemmelsene i lovforslaget for kommunale pensjonsordninger, finner *Banklovkommisjonen* grunn til å formulere forslaget til bestemmelser om fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger på dette punkt på samme måte som i lovutkastet i NOU 2003: 11, jf. § 8b-9. På dette området bør det etableres ensartede bestemmelser innenfor området for kollektiv pensjon.

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

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

For reguleringspremien foreslår *Banklovkommisjonen* at denne skal forfalle ved påkrav. Imidlertid bør det også her kunne avtales at innbetalingen av reguleringspremien skal fordeles over årets gjenstående premiemener, jf. lovutkastet § 8d-7 annet ledd. Lov om foretakspensjon inneholder imidlertid en bestemmelse i § 9-2 som fastsetter at dersom årets premie som følge av lønnsøkninger høyere enn to ganger gjennomsnittet av premiene

i de tre foregående år, kan en fjerdedel av det beløp som overstiger premiefondet, innbetales neste år. Forslaget til innbetalingsregler for reguleringspremien for foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning, berører ikke denne adgangen til betalingsutsettelse som lov om foretakspensjon åpner for.

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

5.4.2 Virkningene av unnlatt betaling av premie

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

I NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.5.2 la *Banklovkommisjonen* til grunn at den løsning som velges for innbetaling av premien innenfor rammen av lovutkastets bestemmelser, ikke vil få virkninger for fondssikringen av opptjente rettigheter eller for livsselskapenes soliditet. Både KLP og de øvrige selskapene har bestemmelser i sitt regelverk som innebærer at økning av forsikringsforpliktelsene bortfaller dersom skyldig premie ikke blir betalt. *Banklovkommisjonen* fant likevel at det var et behov for å lovfeste en regel om at unnlatt innbetaling av premie medfører bortfall av den økning av pensjonsleverandørens forpliktelser som premien skulle dekke, se lovutkastet i NOU 2003: 11 del I § 8b-9 fjerde ledd. Det ble lagt til grunn at dette ville prinsipielt klargjøre at det er den kommunale arbeidsgiver – og ikke pensjonsleverandøren – som bærer ansvaret for at arbeidstakerne faktisk erverver de pensjonsrettigheter de etter Hovedtariffavtalen har krav på. Dessuten blir det gjort klart at de øvrige pensjonsordningene i fellesordningen ikke skal belastes premie som ikke blir betalt av en av pensjonsordningene.

Også i forsikringsvilkårene for foretakspensjonsordninger er det vanlig at livsselskapene inntar et forbehold om at selskapets forsikringsforpliktel-

ser bortfaller dersom premien ikke betales slik som avtalt. Selskapenes forsikringsrettslige ansvar i forhold til de forsikrede vil således bare bestå om og i den grad forsikringstakerne innbetaler premien. Dette ansvaret må holdes atskilt fra forsikringstakerens ansvar i forhold til de forsikrede.

Banklovkommissjonen finner det hensiktsmessig at konsekvensene av unnlatt premiebetaling - også for pensjonsordninger i fellesordninger for foretakspensjonsordninger - fremgår klart av lovteksten. I lovutkastet § 8d-7 fjerde ledd er det derfor foreslått en bestemmelse likelydende med forslaget til tilsvarende bestemmelse for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 Del I § 8b-9 fjerde ledd.

5.4.3 Inntektsføring av premiekrav

For kommunale pensjonsordninger foreslo *Banklovkommissjonen* at det ble tatt inn en bestemmelse i lovutkastet § 8b-9 femte ledd om at premiekrav som er varslet med innbetalingsfrist i samsvar med innbetalingsreglene, skal inntektsføres som forfalt premie selv om kravet forfaller til innbetaling på et senere tidspunkt i forsikringsåret.

I NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.5.3 viste *Banklovkommissjonen* til at hovedreglen i forskrift 16. desember 1998 nr. 1241 om årsregnskap m.m. for forsikringsselskaper § 4-18 første ledd bokstav a er at krav på premie ikke kan inntektsføres før kravet er forfalt. Når annen forfallstid ikke er fastsatt, vil forfallstidspunktet bli bestemt av forsikringsavtaleloven § 14-1, jf. § 19-1, det vil si tidligst en måned etter premievarsel. Forslaget til innbetalingsregler i lovutkastet § 8b-9 første til tredje ledd kan innebære en lengre betalingsfrist for et varslet premiekrav og dermed at kravet forfaller på et senere tidspunkt. *Banklovkommissjonen* antok derfor at det var behov for en klar regel om at premiekravene skal inntektsføres som forfalt premie selv om de forfaller til innbetaling på et senere tidspunkt. Det ble lagt til grunn at premiekrav vil utgjøre en vanlig fordring på selskapets hånd, og at den derfor regnskapsmessig bør håndteres som andre fordringer.

Behovet for en slik bestemmelse vil være den samme for foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning som for kommunale pensjonsordninger. Dette behovet er mest åpenbart i forhold til den ordinære årspremien når det avtales at denne skal innbetales i terminer i løpet av forsikringsåret. Det vil imidlertid også være behov for en slik bestemmelse i forhold til reguleringspremien når det avtales at denne skal fordeles over de gjenstående premieterminer i løpet av forsikringsåret. I

lovutkastet § 8d-7 femte ledd foreslås derfor at det fastsettes at når det er gitt varsel om krav på premie med betalingsfrist i samsvar med de foreslåtte innbetalingsregler, skal kravet inntektsføres som forfalt premie selv om kravet forfaller til betaling på et senere tidspunkt.

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

5.5 Premiereserven

Lov om foretakspensjon § 9-1 fastsetter at premiereserven for en ytelsesbasert foretakspensjonsordning til enhver tid skal være så stor at den etter beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmene har opptjent, se ovenfor avsnitt 3.2. Dette er i samsvar med de alminnelige regler om forsikringsmessige avsetninger som er foreslått i lovutkastet §§ 8a-17 til 8a-19 i NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning. Lov om foretakspensjon § 9-1 må ses i sammenheng med lovens § 4-2 om lineær opptjening av pensjon og lovens § 9-2 om minstekrav til den premie som forsikringstakeren årlig skal tilføre pensjonsordningen.

Selv om minstekravet til premiereserve allerede fremgår av lov om foretakspensjon, finner *Banklovkommissjonen* grunn til å markere i lovutkastet § 8d-8 at premieberegningen innenfor en fellesordning for foretakspensjonsordninger ikke berører minstekravene til fondssikring i hver enkelt pensjonsordning. Beregningen av premiereserve som skal sikre opptjent rett til pensjon, må nødvendigvis baseres på forsikringstekniske prinsipper og vil således uunngåelig reflektere variasjoner i forsikringsmessig risiko innenfor medlemsmassen. Størrelsen av beregnet premiereserve for den enkelte arbeidstaker må derfor variere blant annet med arbeidstakernes kjønn og alder, dersom premiereserven til en hver tid skal være tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som den enkelte har opptjent etter sin lønn og tjenestetid. Dette gjelder uavhengig om pensjonsordningen inngår i et utjevningssystem for finansieringen av pensjonsordningens premie eller ikke. Det vises til avsnitt 5.3 ovenfor.

5.6 Øvrige forhold

I lovutkastet til kapittel 8b om kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 er det foreslått bestemmelser om blant annet bransjeinndeling, overskuddsfordeling, kapitalforvaltningen, investeringsvalg, samt flytting og opphør av pensjonsordningen.

De fleste av disse forholdene er allerede regulert i lov om foretakspensjon for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Det gjelder blant annet kapitalforvaltningen (lov om foretakspensjon § 8-4), adgangen til å avtale at pensjonsordningens premiereserve skal forvaltes som egen investeringsportefølje (lov om foretakspensjon § 11-1), flytting av pensjonsordningen til annen pensjonsinnretning (lov om foretakspensjon § 8-7) og opphør (lov om foretakspensjon kapittel 15). *Banklovkommisjonen* kan ikke se at det er behov for å fastsette noen særlige bestemmelser for foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning på disse områdene, og legger til grunn at de aktuelle bestemmelsene i lov om foretakspensjon kan videreføres uendret for alle ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger uavhengig av om de inngår i en fellesordning eller ikke.

For kommunale pensjonsordninger foreslo *Banklovkommisjonen* i NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.8, jf. lovutkastet § 8b-3, at kommunale pensjonsordninger skal behandles som en egen bransje i pensjonsinnretningene og at det skal føres eget regnskap for bransjen. Det ble lagt til grunn at ulikhetene mellom den private del og den kommunale del av kollektivmarkedet, både når det gjelder ytelsesspekteret og premieberegningen, er så vidt betydelige at det av hensyn til ryddig konkurranse antas å være et behov for økonomiske skille.

Selv om finansieringssystemet for foretakspensjonsordninger, som inngår i en fellesordning, vil avvike fra den forsikringstekniske beregningen av premien for pensjonsordninger som ikke inngår i en fellesordning, vil dette først og fremst berøre fordelingen av den ordinære årspremien mellom en gruppe pensjonsordninger. Regelverket og den praktiske håndteringen av pensjonsordningene for øvrig vil ikke – eller i svært liten grad – bli berørt av om en pensjonsordning inngår i en fellesordning eller ikke. Ved fellesordninger oppstår det imidlertid et særskilt behov for gjennomsiktighet som følge av den overføring av pensjonskostnader som kan skje mellom ulike pensjonsordnin-

ger og foretak. *Banklovkommisjonen* ser imidlertid ikke behov for å behandle fellesordninger som egen bransje innenfor private kollektive pensjonsordninger, selv om utbredelsen av fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger skulle få et visst omfang. Gjennomsiktigheten og oppsplittingen mellom fellesordningene samt i forhold til kollektivbestanden for øvrig, kan sikres tilstrekkelig ved et krav om at det skal føres særskilt regnskap for hver enkelt fellesordning. Det vises til lovutkastet § 8d-1 fjerde ledd. *Banklovkommisjonen* vil bemerke at selv et krav om særskilt regnskap kan være unødvendig dersom utbredelsen av fellesordninger for ytelsesbaserte pensjonsordninger blir svært begrenset. Ikrafttredelsestidspunktet for denne bestemmelsen bør derfor vurderes ved vedtakelsen av loven.

I forhold til fordelingen av overskuddet var det innenfor kommunale pensjonsordninger behov for enkelte bestemmelser som følge av den praksis som tidligere hadde vært ført i KLP hva gjaldt bruken av overskudd på finansavkastningen til dekning av årets premie, samt behandlingen og reguleringen av premiereserven knyttet til fratrådte arbeidstakers pensjonsrettigheter, jf. NOU 2003: 11 Del I avsnitt 7.7.3. Det er blant annet foreslått at overskuddsfordelingen skal følge lov- og forskriftsverkets regler om overskudd slik at denne blir like både i privat og kommunal sektor.

I NOU 2001: 24 har *Banklovkommisjonen* foreslått at det skilles mellom det forsikringsmessige overskudd og selskapets overskudd. Etter lovforslaget i § 8a-12 skal bruttoavkastningen ved forvaltningen av kollektivporteføljen, fordeles mellom kontraktene etter forholdet mellom midlene i kollektivporteføljen og midlene knyttet til hver kontrakt (premiereserven). Denne fordelingen vil skje etter regnskapsavslutningen hvert år og vil ikke berøre selve finansieringssystemet for pensjonsordningene. Selv om premiereserven vil variere med alders- og kjønns sammensetningen i den enkelte pensjonsordning, vil ikke overskuddsfordelingen direkte berøre finansieringssystemet. Så lenge utjevningen av finansieringssystemet har et ansettelsespolitisk siktemål, vil overskuddsfordelingen tidsmessig ligge fjernt i tid i forhold til den vurdering arbeidsgiver gjør på ansettelsestidspunktet.

Banklovkommisjonen kan derfor ikke se at det er behov for å trekke overskuddsfordelingen inn i regelverket for fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger.

Kapittel 6

Virkninger av en adgang til å etablere fellesordninger i privat sektor

(1) *Banklovkommisjonens* utkast til et nytt kapittel 8d i lov om forsikringsvirksomhet vil gi pensjonsinnretningene adgang til å tilby pensjonsordninger i privat sektor knyttet til fellesordninger for premieberegning. Selve lovendringen vil etter sitt innhold øke markedsaktørenes handlingsrom, men vil for øvrig ikke i seg selv ha direkte eller umiddelbare virkninger for pensjonsmarkedet eller pensjonsinnretningenes virksomhet.

Virkningene av at det på denne måten åpnes adgang til bruk av fellesordninger for premieberegning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i privat sektor vil derfor bero på helt andre forhold enn at loven endres. Det avgjørende vil først og fremst være i hvilken utstrekning og på hvilken måte pensjonsinnretningene og foretak som har eller etterspør slike pensjonsordninger, i praksis vil gjøre bruk av den mulighet lovendringen i tilfelle vil gi. I denne sammenheng er det vesentlig at det innenfor pensjonsmarkedet i privat sektor ikke foreligger noen tariffavtale som – slik som for kommunale pensjonsordninger – inneholder bestemmelser om finansieringssystemet for pensjonsordningene. I dagens situasjon foreligger det ikke opplysninger som gjør det mulig for *Banklovkommisjonen* å forutsi med rimelig sikkerhet hvordan pensjonsleverandørene, foretakene og arbeidslivets organisasjoner i fremtiden vil forholde seg til den valgmulighet som vil foreligge.

Erfaringene fra fellesordninger for premieberegning for kommunale pensjonsordninger gir derimot ganske gode holdepunkter for å bedømme virkningene av tilsvarende fellesordninger i det enkelte tilfelle, for så vidt slik fellesordning i praksis også blir knyttet til pensjonsordninger i privat sektor. *Banklovkommisjonen* viser her til Utredning nr. 10 NOU 2003: 11, men vil påpeke at det ved vurderingen også må tas hensyn til at tariffavtalesituasjonen er en annen, og til at konkurranseforholdene vil være andre i pensjonsmarkedet i privat sektor. Åpne konkurranseforhold vil gi både pensjonsleverandører og foretak mulighet til fortløpende å tilpasse sin markedsatferd til markedssituasjonen til enhver tid og dermed til å velge de pensjonsprodukter som til enhver tid fremtrer som mest for-

delaktig for den enkelte aktør. Også myndighetene bør under slike forhold kunne legge til grunn at konkurransen i pensjonsmarkedet vil kunne frembringe korrekter dersom uønskede virkninger vil kunne påvises, jf. Utredning nr. 7 NOU 2001: 24 side 18.

Det foreligger ikke noe materiale fra andre land som kan bidra til å kaste lys over disse forhold. De bestemmelser om kjønnsnøytralitet når det gjelder pensjonsforhold som blant annet er gjennomført i dansk lovgivning, er en obligatorisk ordning av en helt annen art enn det som i tilfelle vil være aktuelt for Norge. Når det gjelder utjevning av premie mellom pensjonsordninger som følge av alder, har dette ikke vært forsøkt i andre land etter det *Banklovkommisjonen* kjenner til. Se foran avsnitt 3.5.3.

(2) Ved en vurdering av mulige virkninger av en ordning som gjør det mulig å knytte fellesordninger for premieberegning til ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor, bør det skilles mellom følgende spørsmål:

- hvilke virkninger vil selve adgangen til å etablere fellesordninger kunne *tenkes* å ha på eksisterende markedsforhold og
- hvilke virkninger vil konkurransen mellom ulike fellesordninger kunne ha.

Før man går nærmere inn på disse forhold, vil *Banklovkommisjonen* peke på en del forhold knyttet til grunnlaget for vurderinger av fellesordningers betydning for markedet for tjenstepensjonsordninger.

Et første forhold er om livselskapene overhodet vil velge å tilby foretakspensjonsordninger med fellesordning og gjennomsnittsberegning av premien slik som lovforslaget gir adgang til. Lovutkastet forutsetter - i samsvar med mandatet - at selskapene ikke skal ha noen plikt til å tilby pensjonsprodukter av denne type. Om selskapene vil benytte seg av adgangen, vil avhenge av markedsmulighetene, noe som igjen vil bero på om arbeidsgiverne ser fordeler i etablering av slike pensjonsordninger fremfor vanlige ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger der premien for den enkelte pensjonsordning forsikringsteknisk beregnes. Dette

beror blant annet på om arbeidsgivere vil ønske å omdanne sine eksisterende pensjonsordninger til foretakspensjonsordninger som inngår i en fellesordning. Arbeidsgiver må også anse seg bedre tjent med en foretakspensjonsordning som inngår i en fellesordning fremfor en innskuddsbasert pensjonsordning.

Et forhold som kan gjøre at private foretak vil etterspørre fellesordninger, kan være et foretaks-politisk ønske om at virksomheten utad skal fremstå som kjønns- og aldersnøytral. Et annet forhold er selvfølgelig om det innenfor privat sektor inngås tariffavtaler som stiller krav om alders- og kjønnsnøytrale pensjonsordninger på en lignende måte som Hovedtariffavtalen i kommunal sektor.

For det annet vil virkningene av en adgang i forsikringsvirksomhetslovgivningen til å etablere fellesordninger, forutsatt at livselskapene velger å benytte seg av denne adgangen, være avhengig av hvilke valg selskapene gjør med hensyn til markedsføringsstrategi og hvilke målgrupper de velger å henvende seg til i forhold til den enkelte fellesordning. Dette vil blant annet ha betydning for hvilke krav de vil stille til pensjonsplanene i de pensjonsordningene som skal inngå i de enkelte fellesordninger.

For det tredje vil foretakenes handlemåte være vesentlig. En fellesordning for premieberegning innebærer en omfordeling av det samlede premievolum mellom pensjonsordningene som inngår i en fellesordning – basert på opptjent rett til alderspensjon som en alders- og kjønnsnøytral fordelingsnøkkel. Dette vil føre til en større eller mindre utjevning av de samlede pensjonskostnader for de enkelte pensjonsordningene i fellesordningen. Enkelte pensjonsordninger i fellesordningen kan få premier som er noe høyere enn de pensjonskostnader som deres medlemsmasse faktisk medfører for fellesordningen, mens forholdet er omvendt for andre pensjonsordninger. Dette skyldes at sammensetningen etter alder og kjønn av medlemsmassen i de enkelte pensjonsordninger i en fellesordning vil variere, samtidig som fordelingsnøkkelen for fordeling av det samlede premievolum mellom pensjonsordningene ikke tar hensyn til kjønn og alder.

En arbeidsgiver må generelt sett antas å ville søke etter den *pensjonsordning* og i tilfelle den *fellesordning* som vil gi foretaket lavest mulig premie. Dersom sammensetningen av pensjonsordningene i en fellesordning gir grunnlag for en antagelse om at foretaket over tid vil få en premie som er høyere enn de pensjonskostnader som foretakets medlemsmasse faktisk medfører for fellesordningen, vil foretaket ønske å tre ut av fellesordningen

og enten gå over til forsikringsteknisk beregnet premie eller til en annen fellesordning. Adgangen til å flytte en pensjonsordning til annen pensjonsleverandør vil her også ha betydning. Disse forhold vil gjøre at livselskapene nok vil søke å velge målgrupper for en fellesordning som har en forholdsvis ensartet kjønns- og alderssammensetning, slik at utjevningsvirkningene mellom pensjonsordningene blir forholdsvis små. Det vises til avsnitt 5.2.1 ovenfor om de erfaringer som er gjort innen kommunal sektor i tilfelle hvor utjevningsvirkningene innenfor en fellesordning er blitt for store.

Det er vanskelig å bedømme med rimelig sikkerhet hvor mange foretak som eventuelt vil eller kan tenkes å ville velge pensjonsordninger som inngår i fellesordninger for gjennomsnittsberegning av premien, og dermed også om hvilke betydning slike fellesordninger kan få for den enkelte arbeidsgivers premie. Etter *Banklovkommisjonens* oppfatning vil imidlertid en vurdering av de kostnadsmessige virkningene av fellesordninger basert på så usikre antagelser som i så fall må legges til grunn, i beste fall ha en begrenset verdi. En må dessuten regne med at arbeidsgivere ut fra kostnadshensyn, vil søke å utnytte de muligheter som konkurranseforholdene i pensjonsmarkedet til enhver tid gir og la sin markedsatferd bli påvirket av de erfaringer som erverves etter hvert.

(3) Det er reist spørsmål om en adgang til å benytte fellesordninger for premieberegning i privat sektor vil kunne få virkninger for foretakspensjonsordninger som ikke blir knyttet til noen fellesordning. Innenfor hver enkelt fellesordning vil den samlede premie være forsikringsteknisk beregnet og således være matematisk riktig i forhold til den kjønns- og alderssammensetning som pensjonsordningene innenfor fellesordningen har. Det er her ingen forskjeller mellom uavhengige pensjonsordninger og pensjonsordninger knyttet til en fellesordning. Pensjonsordninger som står utenfor fellesordninger, vil derfor ikke kunne oppleve en økt premiebelastning som følge av mulige krysssubsidiervirkninger innenfor fellesordninger. Innenfor dagens regelverk har livselskapene en viss fleksibilitet hva gjelder belastningen og fordelingen av generelle administrasjonskostnader på de ulike produktgrupper. Dette kan i og for seg åpne for at ulike konkurranseforhold i de enkelte markedssegmenter kan innvirke på selskapenes fordelingspraksis, men er et generelt problem i markedet som ikke er knyttet til spørsmålet om etablering av fellesordninger spesielt. Det er ingen holdepunkter som tilsier at livselskapene kostnadsmessig vil gjøre forskjell mellom kollektive avtaler som inngår i en fellesordning og kollektive avtaler hvor pre-

mien beregnes forsikringsteknisk, og det lar seg heller ikke forutsi hvem som – ut fra rådende markedsforhold - i tilfelle vil dra fordel eller ulempe av en slik forskjell.

Ved vurderingen av virkninger av mulig konkurranse mellom ulike fellesordninger, legger *Banklovkommisjonen* til grunn at slik konkurranse i tilfelle ikke vil avvike vesentlig fra konkurransen mellom livselskapene innenfor markedet for tjenstepensjonsordninger i dag. Det enkelte foretak vil hvert år måtte gjøre en vurdering av om de ønsker å være med i en fellesordning ut fra den bestand av pensjonsordninger som inngår i en fellesordning. På samme måte som i kommunal sektor, må et foretak vurdere om foretaket vil være tjent med dette eller ikke. Dersom utjevningsvirkningene innenfor en fellesordning skulle bli større enn det enkelte foretak med pensjonsordning i fellesordningen er villig til å godta, kan et livselskap redusere utjevningsvirkningene innenfor den enkelte fellesordning ved å etablere flere fellesordninger slik at variasjonen mellom de enkelte pensjonsordninger i hver fellesordning, når det gjelder kjønns- og alderssammensetningen av medlemsmassen, blir forholdsvis beskjedne.

(4) Det har videre blitt reist spørsmål om åpningen av en adgang til å etablere fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i privat sektor kan medføre et økt press mot de ytelsesbaserte foretakspensjonsordningene, slik at flere arbeidsgivere velger å etablere eller konvertere sine pensjonsordninger til innskuddsbaserte pensjonsordninger eller ordninger med engangsbetalt alderspensjon. Utviklingen innenfor gjeldende regelverkverk kan tyde på at flere arbeidsgivere vurderer å omdanne sine ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger til innskuddsbaserte pensjonsordninger fordi dette kan gi mer oversiktlige og forutberegnlige pensjonskostnader.

Banklovkommisjonen legger til grunn at så lenge de enkelte arbeidsgivere står fritt med hensyn til om de ønsker at foretakets pensjonsordning skal inngå i en fellesordning eller ikke, vil adgan-

gen til å etablere fellesordninger ikke medføre noe økt press mot de ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i forhold til dagens situasjon. Et slikt press vil først komme dersom man innenfor ulike tariffområder velger å stille krav om at ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger skal være kjønns- og aldersnøytrale, uten at det samtidig kreves at samtlige foretak skal ha en ytelsesbasert foretakspensjonsordning. En slik situasjon må antas å føre til at foretak som ikke anser seg tjent med den omfordeling av premiene som en fellesordning vil innebære, vil velge innskuddsbaserte pensjonsordninger i stedet. Dette vil for eksempel være foretak med lavere gjennomsnittsalder på sine arbeidstakere enn det som er tilfelle for de øvrige pensjonsordningene i fellesordningen. På denne måten kan man få en "avskalling" av de pensjonsordningene som til enhver tid har en lavere gjennomsnittsalder enn de øvrige pensjonsordningene i gruppen.

Et eksempel som beskriver en slik markeds mekanisme, er utviklingen av foreningsgruppelivsprodukter på 1980- og 1990-tallet. Premien i slike gruppelivsordninger ble i mange år beregnet ut fra snittet i gruppelivsbestanden. Unge medlemmer betalte dermed en noe høyere premie enn det deres risiko skulle tilsi, samtidig som eldre medlemmer slapp unna med enn noe lavere premie enn deres risiko skulle tilsi. Det ble så i enkelte ordninger foretatt en oppdeling i flere aldersgrupper; inntil 30 år, mellom 31 og 35 år osv. Dette medførte igjen at premien gikk til dels betydelig opp for de eldre, noe som gjorde at medlemsbestanden gikk ned i denne aldersgruppen. Etter hvert gikk man et skritt videre og beregnet premien ut fra ettårige aldersintervaller slik at faktisk alder ble lagt til grunn ved premieutregningen, og dermed i praksis uten at det ble anvendt gjennomsnittspremie. Denne pristarifieringen skiller seg i liten grad fra tarifieringen ved individuelle risikoforsikringsprodukter. Den opprinnelige ordningen innenfor gruppelevsforsikring, med bruk av gjennomsnittspremie for gruppelivsbestanden, videreføres praktisk talt ikke i foreningsmarkedet i dag.

Kapittel 7

Økonomiske og administrative konsekvenser

7.1 Innledning

Banklovkommisjonen foreslår at det tas inn et nytt kapittel 8d i forsikringsvirksomhetsloven om fellesordning for premieberegning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon. Forslaget inneholder de regler som er nødvendig for at livselskaper og konsernpensjonskasser skal kunne tilby fellesordninger som motvirker at premiekostnadene for den enkelte pensjonsordning varierer med medlemmenes kjønn og alder. Forslaget sikrer samtidig at pensjonsinnretningen ut fra en forsikringsteknisk beregning av den forsikringsrisiko som den enkelte pensjonsordning innebærer, tilføres tilstrekkelige midler til å dekke medlemmenes opptjente pensjonsrettigheter til enhver tid. *Banklovkommisjonen* mener lovutkastet imøtekommer det behov til lovgivning som er nødvendig for at det skal være mulig å etablere fellesordninger som kan og vil fungere i markedet. Om adgangen i lovverket vil bli benyttet, vil være opp til pensjonsinnretningene og etterspørselen i markedet.

I NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning har *Banklovkommisjonen* fremmet forslag om et nytt kapittel 8a i forsikringsvirksomhetsloven om kollektiv livsforsikring mv. Videre fremmet *Banklovkommisjonen* i NOU 2003: 11 forslag om et nytt kapittel 8b om kommunale pensjonsordninger og et kapittel 8c om flytting.

Lovforslaget i denne utredningen bygger på samme struktur og er lagt så nær opp til lovforslaget i NOU 2003: 11 Del I om kommunale pensjonsordninger som mulig. I seg selv kan innføringen av en adgang til å etablere fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger betraktes som en komplisering av regelverket. Imidlertid innebærer det foreliggende forslag at fleksibiliteten i lov om foretakspensjon opprettholdes ved at fellesordningene kan tilpasses de opsjoner i utformingen av pensjonsordningene som lov om foretakspensjon tillater. Videre oppnår man en betydelig forenkling av regelverket i form av at lovforslaget bygger på samme system som i praksis allerede er etablert for kommunale pensjonsordninger og som er foreslått lovfestet i NOU 2003: 11. Dette medfører videre at regelverket blir helhetlig og oversiktlig.

Lovforslaget i denne utredningen er utformet slik at det forutsettes at hovedprinsippene som er foreslått i NOU 2001: 24 gjennomføres. Det samme gjelder hovedprinsippene og vurderingene som er gjort for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 Del I.

7.2 Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovutkastet vil ikke medføre ekstra kostnader eller nye arbeidsoppgaver av betydning for myndighetene. Både livselskapenes og konsernpensjonskassers virksomhet er allerede underlagt myndighets-tilsyn. Hvilke arbeid myndighetene får med produktmeldingene fra selskapene på dette området, vil i stor grad bero på om livselskapene vil benytte seg av den adgang til etablering av fellesordninger som lovutkastet åpner for, og hvor mange forskjellige fellesordninger og således produkter som selskapene vil tilby. En økning av antallet produktmeldinger som følge av livselskapenes etablering av fellesordninger, antas imidlertid ikke å ville legge beslag på vesentlige ressurser hos tilsynsmyndighetene.

Når det gjelder forvaltningen og håndteringen av pensjonsprodukter som bygger på fellesordning for finansiering av pensjonsordninger, vil tilsynsmyndighetene videre ha erfaring med dette fra de kommunale pensjonsordningene.

Over tid vil det kunne vise seg å være et behov for visse utfyllende regler i forhold til det foreslåtte regelverk, avhengig av hvilken utbredelse fellesordninger får i det private pensjonsmarkedet. *Banklovkommisjonen* antar imidlertid at dette behovet vil være av begrenset omfang og at et arbeid med slike utfyllende regler kan samordnes med eventuelle utfyllende regler for kommunale pensjonsordninger, jf. NOU 2003: 11 Del I avsnitt 8.2.

7.3 Økonomiske og administrative konsekvenser for private

For forsikringskundene – foretakene - vil lovutkas-

tet bety at det åpnes en ny valgmulighet ved utforming av pensjonsordning for foretaket. Hvorvidt forsikringskunden vil etterspørre og velge et slikt produkt, vil avhenge av tilbudet av slike ordninger i markedet og hvorvidt den enkelte forsikringskunde ut fra sin medlemssammensetning over tid, ser seg tjent med å gå inn i en fellesordning. Deretter vil det for kunden være en løpende vurdering av om de ønsker å forbli en del av en fellesordning og eventuelt hvilken fellesordning. Ikke minst betyr dette at foretaket vil ha et incentiv til å følge med i bestanden av de pensjonsordninger som inngår i fellesordningen, se foran kapittel 6.

For enkelte vil dette kunne gjøre at pensjonsmarkedet fremstår som mer komplisert og mindre gjennomsliktig. Lovutkastet gir imidlertid foretak mulighet til å velge et system hvor pensjonsordningens pensjonskostnader ikke fremstår som et direkte resultat av kjønns- og alderssammensetningen blant pensjonsordningens medlemmer. Lovutkastet kan på denne måten gi foretak en mulighet til å tilpasse pensjonsordningen i større grad til foretakets ansettelsespolitiske retningslinjer. Ut i fra hensynet til likestilling i arbeidslivet og hensynet til eldre arbeidstakers mulighet til å få arbeid, må dette ses som en fordel.

Hvilke konsekvenser lovutkastet vil få for pensjonsinnretningene og da særlig livselskapene, beror på om de velger å benytte seg av adgangen til å etablere fellesordninger eller ikke.

En etablering av fellesordning vil påføre livselskapene produktutviklingskostnader på tilsvarende måte som ved utviklingen av ethvert annet forsikringsprodukt. Innenfor dette markedssegmentet har imidlertid de store norske livselskapene allerede utviklet, i henhold til de dispensasjoner som Finansdepartementet ga i november 2002, eller er i ferd med å utvikle, systemer for håndtering av fellesordninger for premieberegning for kommunale pensjonsordninger i overensstemmelse med lovforslaget i NOU 2003: 11. *Banklovkommisjonen* legger til grunn at selskapene ved utvikling av fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, vil kunne bygge på de systemer og de erfaringer de har utviklet og ervervet i forbindelse med de kommunale pensjonsordningene.

Ved en etablering av fellesordning er det grunn til å anta at livselskapene i noen grad vil bli påført kostnader til markedsføring. Selskapene vil også bli stilt overfor nye krav med hensyn til informasjon til forsikringskundene, jf. forsikringsavtaleloven §§ 11-3 og 19-1, ikke minst fordi det vil ha betydning for den enkelte forsikringstaker hvilke andre foretak som inngår i samme fellesordning. Hvor store disse kostnadene vil kunne bli, vil avhenge av hvilken markedsføringsstrategi som det enkelte selskap velger. Lovutkastet gir imidlertid et godt grunnlag for en ryddig konkurranse innenfor dette markedssegmentet.

Del II
Spesielle motiver

Kapittel 8

Spesielle motiver til kapittel 8d. Fellesordninger for ytelsesbasert foretakspensjon

Kapittel 8d. Fellesordning for premieberegning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon

Til § 8d-1. Virkeområde mv.

Første ledd angir virkeområde for kapittel 8d. Bestemmelsene i kapitlet gjelder ytelsesbaserte pensjonsordninger etablert i henhold til bestemmelsene i lov om foretakspensjon. Bestemmelsene gjelder uavhengig av om en ytelsesbasert foretakspensjonsordning har en pensjonsplan hvor pensjonsytelsene er livsvarige eller om de opphører eller reduseres etter et visst antall år, jf. lov om foretakspensjon § 5-1. Innskuddspensjonsordninger og pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon, jf. lov om foretakspensjon § 5-2 annet og fjerde ledd, omfattes ikke av lovforslaget. Det vises til avsnitt 1.3 og 4.1.1.

Første ledd markerer videre at det er finansieringen av pensjonsordningene som underlegges en fellesordning og ikke pensjonsordningene i sin helhet. Reglene for beregning av de forsikringstekniske avsetninger og fondssikring i lov- og forskriftsverket for øvrig vil gjelde uavkortet også for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger hvor finansiering baseres på premieberegning i fellesordninger. Det vises til redegjørelsen som er gitt i avsnitt 1.3, 3.1 og 4.1.4.

Lov om foretakspensjon kapittel 12 åpner for etablering av felles pensjonsordning for foretak i samme konsern. *Annet ledd* fastsetter at konsernpensjonsordninger som omfatter flere foretak innenfor samme konsern kan utgjøre en fellesordning forutsatt at minstekravene til fellesordning oppfylles. Bestemmelsen innebærer at ved siden av livsforsikringsselskaper med konsesjon til å tilby pensjonsordninger til ulike forsikringstakere, vil pensjonskasser som er etablert som såkalte konsernpensjonskasser kunne tilby fellesordning for premieberegning. I slike pensjonskasser vil det kunne være et tilstrekkelig stort kollektiv av pensjonsordninger til å bruke en gjennomsnittsberegning ved utregning av den premie som den enkelte pensjonsordning skal belastes. Pen-

sjonskasser som kun består av et enkelt foretak, vil derimot ikke kunne tilby fellesordning da man ikke vil kunne oppnå en utjevning av pensjonskostnadene ved en gjennomsnittsberegning innenfor en og samme pensjonsordning. Dette er nærmere behandlet ovenfor avsnitt 5.1.2.

Annet ledd innebærer ikke at ethvert konsern vil være stort nok til å utgjøre en fellesordning. Et krav for at en felles pensjonsordning for konsernforetak kan utgjøre en fellesordning er at den tilfredsstiller de krav til størrelse samt kjønns- og alderssammensetning blant medlemmene som følger av grunnlaget for etablering av den enkelte fellesordning, jf. avsnitt 5.1.2.

Tredje ledd åpner for at en fellesordning for premieberegning både kan omfatte ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og kommunale pensjonsordninger. Det vises til lovutkastet i NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring Del I, der *Banklovkommisjonen* foreslo at pensjonsinnretningen kunne velge mellom å anvende pensjonsgrunnlaget for hver av pensjonsordningene som inngår i fellesordningen eller på brutto alderspensjonsytelse fratrukket beregnet alderspensjon fra folketrygden for samtlige medlemmer i hver pensjonsordning. Dersom en kommunal pensjonsordning skal kunne inngå i en fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, er det en forutsetning at opptjent alderspensjon anvendes som fordelingsnøkkel, jf. lovutkastet i NOU 2003: 11 § 8b-6 annet ledd. Det er videre en forutsetning at de øvrige minstekrav til likhet mellom pensjonsordningene i en fellesordning oppfylles, jf. lovutkastet § 8d-4. Det vises til redegjørelsen i avsnitt 4.2, 5.1.2 og 5.2.

Fjerde ledd fastsetter et krav om at pensjonsinnretningen skal føre regnskap for hver fellesordning som er etablert. Hensikten med et slikt krav er at resultatet for fellesordningen synliggjøres. Da vil også eventuelle kostnadsoverføringer mellom ulike fellesordninger synliggjøres. Kravet om eget regnskap sikrer en viktig gjennomsiktighet i fellesordningene for forsikringstakerne. Det vises til avsnitt 5.6.

Femte ledd gir en generell hjemmel for Kongen

til å fastsette nærmere regler innenfor virkeområdet for kapitlet her. Det vises til avsnitt 5.3.2.

Til § 8d-2. Årets premier

I første ledd angis hva som vil utgjøre den årlige premie for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. På samme måte som i lovutkastet om kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 § 8b-4, reflekterer bestemmelsen en tredeling av premien. Forskjellen i ytelsesspekter i en foretakspensjonsordning og en kommunal pensjonsordning vil medføre at størrelsesforholdet mellom de ulike deler av premien i betydelig grad vil kunne variere mellom en foretakspensjonsordning og en kommunal pensjonsordning. Uansett har imidlertid tredelingen en betydning i forhold til tidspunktet for beregning av de enkelte deler av premien og forholdet til en fellesordning i henhold til § 8d-5. Det vises til redegjørelsen som er gitt i avsnitt 5.3.1.

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

Annet ledd fastsetter at hovedregelen for premieberegningen vil være en beregning i medhold av bestemmelsene som er fastsatt i § 8d-3 og for øvrig i lov om forsikringsvirksomhet og lov om foretakspensjon. Dette innebærer at premien for den enkelte pensjonsordning settes lik den forsikrings tekniske beregnede premie for samtlige medlemmer i pensjonsordningen, se avsnitt 5.3.2. Dersom et foretak velger å la en ytelsesbasert foretakspensjon inngå i en fellesordning etablert i henhold til lovutkastet §§ 8d-4 og 8d-5, vil premieberegningen innebære et avvik fra de utgangspunkter for premieberegning som er fastsatt i § 8d-3.

Til § 8d-3. Premieberegning

Reglene i § 8d-3 angir hovedreglene for premieberegning. Bestemmelsen må ses i sammenheng med bestemmelsene om premieberegning i lov om foretakspensjon §§ 9-2 og 9-3 og i forsikringsvirksomhetsloven for øvrig, særlig § 7-6. Utgangspunktet er således at premien for de ulike ytelsene i en foretakspensjonsordning skal beregnes etter vanlige forsikringstekniske prinsipper. Det vises til redegjørelsen i avsnitt 3.1 og 5.3.2.

Første ledd første punktum er i all hovedsak formulert i overensstemmelse med lov om foretaks-

pensjon § 9-2 første ledd. Forskjellene i formulering har sin bakgrunn i forslaget til nytt pristarifferings-system i NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning. Risikopremiene er nærmere definert i lovutkastet i NOU 2001: 24 §§ 8a-5 og 8a-6, mens den nærmere definisjon av "kostnader for tjenester" fremgår av § 8a-7. Denne definisjonen får blant annet betydning i forhold til § 8d-5 første ledd siste punktum som åpner for at kostnader for tjenester, og således en del av den ordinære årspremien, kan holdes utenfor utjevningen i fellesordningen.

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

Paragraf 8d-3 annet ledd gjelder den andre virkningen av lønnsutviklingen, nemlig premien for oppregulering av allerede opptjente pensjonsrettigheter hos medlemmene som følge av lønnsutviklingen. For å kunne sikre denne økningen må pensjonsinnretningen tilføres ytterligere midler gjennom premiebetaling fra forsikringstaker. Det minnes her om at lov om foretakspensjon § 5-2 tredje ledd åpner for at det ved oppregulering av eksisterende pensjonsrettigheter kan ses bort fra lønnsutvikling som overstiger det som anses som alminnelig lønnsøkning i foretaket.

Denne reguleringspremien vil det være umulig for pensjonsinnretningen å forhåndsberegne før det er avklart hva lønnsutviklingen blir. Annet punktum krever derfor at beregning av reguleringspremien skal skje på tidspunktet for oppregulering av pensjonsrettighetene i løpet av året, jf. lov om foretakspensjon § 5-2 tredje ledd. Denne beregningsbestemmelsen innebærer ingen innsnevring av den adgang til betalingsutsettelse som ligger i lov om foretakspensjon § 9-2 annet ledd i tilfelle hvor lønnsøkningen overstiger ett visst nivå.

Tredje ledd gjelder beregning av premie for ytelser som ikke faller inn under første eller annet ledd. I avsnitt 5.3.1 fremgår det at slike ytelser er svært sjeldne i ytelsesbaserte foretakspensjonsord-

ninger. Se også avsnitt 5.3.5. I de tilfeller der det likevel skulle bli aktuelt, skal slik engangspremie beregnes på tidspunktet da pensjonsrettighetene oppstår.

Det er ikke tatt inn bestemmelser om premieberegningen av fradrag for beregnet folketrygd i § 8d-3 idet slike bestemmelser følger av lov om foretakspensjon § 5-5.

Til § 8d-4. Vilkår for fellesordning for premieberegning

Bestemmelsen gir hjemmel for etablering av fellesordninger for premieberegning hos pensjonsinnretninger som tilbyr ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger, når formålet er å motvirke at pensjonskostnaden for de enkelte medlemmer for tilsvarende pensjonsrettigheter varierer med kjønn og alder. Fellesordning opprettet i henhold til bestemmelsen, kan ikke ha til formål å motvirke at pensjonskostnadene varierer med andre forhold enn kjønn og alder. Se avsnitt 2.6.

Bestemmelsen innebærer et unntak fra ellers gjeldende regler for premieberegning, jf. lovutkastet § 8d-3. Dette er også bakgrunnen for henvisningen til § 8a-5 slik den er foreslått i lovutkastet i NOU 2001: 24, i § 8d-4 første ledd. Paragraf 8a-5 vil komme i stedet for §§ 7-5 og 7-6 i gjeldende forsikringsvirksomhetslov.

Paragraf § 8d-4 fastsetter videre de nærmere minstekrav som må være til stede for at ulike pensjonsordninger skal kunne inngå i samme fellesordning.

I lovutkastet er "premie" brukt i betydningen premie for den enkelte pensjonsordning. Når det gjelder kostnadene knyttet til det enkelte medlem, er "pensjonskostnad" brukt for å markere et skille mellom samlede kostnader på pensjonsordningens premienivå og kostnadene knyttet til de enkelte medlemmer av pensjonsordningen. Fellesordningen har til oppgave å angi fremgangsmåten for beregningen av premien for de enkelte pensjonsordninger som fellesordningen omfatter. Kostnadene knyttet til de enkelte medlemmer av pensjonsordningen beregnes for å finne ut hvor mye midler pensjonsinnretningen må tilføres for å kunne sikre pensjonsrettighetene som medlemmet opp tjener årlig. Det vises til avsnitt 4.1.4.

Første ledd svarer til § 8b-6 første ledd i lovutkastet for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 og innebærer en adgang for pensjonsinnretningen til å etablere fellesordning eller fellesordninger. Bestemmelsen inneholder ingen plikt for et livsselskap eller konsernpensjonskasse til å etablere fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjons-

ordninger selv om forutsetningene for dette er til stede. Det er videre opp til det enkelte foretak å avgjøre om deres pensjonsordning skal inngå i en fellesordning i pensjonsinnretningen der pensjonsordningen er etablert. Det vises til avsnitt 4.1.5 og 5.1.1.

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

Annet ledd fastsetter hvilke minstekrav de enkelte pensjonsordninger må oppfylle for å kunne inngå i samme fellesordning. Det vises til avsnitt 5.2.1. *Annet og tredje ledd* har ikke sin like i forslaget til lovutkast for kommunale pensjonsordninger i NOU 2003: 11 idet Hovedtariffavtalen for kommunal sektor setter krav til hvordan pensjonsplanen i de kommunale pensjonsordninger skal utformes, herunder hvilke pensjonsytelse som medlemmene skal sikres og pensjonsytelsenes størrelse.

Av annet ledd *første punktum* følger det at alle pensjonsordningene som skal inngå i en og samme fellesordning skal ha pensjonsplaner som sikrer medlemmene samme typer av pensjonsytelser. Se avsnitt 5.2.2. Etter lov om foretakspensjon skal en foretakspensjonsordning sikre medlemmene alderspensjon, jf. lov om foretakspensjon § 5-1. Utover dette er det opp til foretaket å velge om pensjonsordningen også skal sikre medlemmene uførepensjon og/eller etterlattepensjon, jf. lov om foretakspensjon §§ 6-1, 7-1 og 7-2. Første punktum innebærer at pensjonsordninger med pensjonsplaner som sikre medlemmene både alders-, uføre- og etterlattepensjon ikke kan inngå i samme fellesordning som pensjonsordninger som bare sikrer alderspensjon eller alders- og uførepensjon. Siden Hovedtariffavtalen for kommunal sektor krever at en kommunal pensjonsordning skal sikre medlemmene alders-, uføre- og etterlattepensjon, innebærer dette at en kommunal pensjonsordning bare kan inngå i en fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger hvor pensjonsordningene sikrer både alders-, uføre- og etterlattepensjon. Øvrige ytelser i de kommunale pensjonsordningene som ikke kan premiesettes i forkant av forsikringstilfellets inntreden har her ingen betydning, så sant det i henhold til § 8b-6 sjette ledd i lovutkastet i NOU 2003: 11 fastsettes at premier for slike ytelser skal beregnes særskilt for hver pensjonsordning.

I annet ledd *annet punktum* fastsettes det at dersom pensjonsordningene i fellesordningen etter

sine pensjonsplaner sikrer medlemmene etterlattepensjon i tillegg til alderspensjon, skal forholdet mellom disse ytelsene være det samme etter pensjonsplanen for alle pensjonsordningene. Etter lov om foretakspensjon § 5-7 er det innenfor visse maksimalrammer opp til foretaket å fastsette størrelsen på den pensjon som medlemmene sikres i pensjonsordningen. Lov om foretakspensjon § 7-4 fastsetter at etterlattepensjonen skal fastsettes som en del av medlemmets alderspensjon. Premien for etterlattepensjon vil således avhenge av hvor stor del av alderspensjonen som etterlattepensjonen skal utgjøre og ytelsesnivået på alderspensjonen. For å sikre en forholdsmessig premiebelastning mellom pensjonsordningene i en fellesordning, er det nødvendig at etterlattepensjonen utgjør en lik del av alderspensjonen i alle pensjonsordningene. Kravet i annet punktum innebærer imidlertid ikke at ytelsesnivået på alderspensjonen må være det samme i alle pensjonsordningene i en fellesordning, jf. lovutkastet § 8d-4 tredje ledd. Når det gjelder uførepensjonen, fastsetter lov om foretakspensjon § 6-3 første ledd at den skal svare til alderspensjonen. Forholdet mellom alderspensjonen og uførepensjonen vil således være likt i alle pensjonsordninger i en fellesordning.

Tredje punktum krever for det første at alle pensjonsordningene i en fellesordning må ha samme beregningsrente. I dag varierer beregningsrenten for eksisterende foretakspensjonsordninger i forhold til når de er etablert. Dersom beregningsrenten for nye premier gjøres lik for alle kollektive pensjonsordninger slik departementet har foreslått, vil denne hindringen for at pensjonsordninger kan gå inn i samme fellesordning bortfalle. Se avsnitt 5.2.3.

Tredje punktum krever videre at alle pensjonsordningene i en fellesordning i hovedsak skal ha samme beregningsgrunnlag. Det vises til lov om foretakspensjon § 9-3 første ledd som fastsetter at årets premie for pensjonsordningen skal beregnes etter de retningslinjer (beregningsgrunnlaget) som selskapet eller pensjonskassen har meddelt Kredittilsynet. Over tid kan beregningsgrunnlaget for samme produkt variere i et livsselskap. Dette kan føre til at det blir så store forskjeller mellom to pensjonsordninger at dette vil medføre for stor utjevningseffekt mellom foretakene dersom disse ordningene inngår i samme fellesordning. Loven krever imidlertid ikke at beregningsgrunnlaget skal være likt for pensjonsordningene i en fellesordning. Små variasjoner i beregningsgrunnlaget og variasjoner som gir lite utslag i pensjonskostnadene er i henhold til lovforslaget ingen hindring for at pensjonsordningene inngår i samme fellesordning. Dette gjør det blant annet mulig at kommunale

pensjonsordninger og foretakspensjonsordninger kan inngå i samme fellesordning dersom beregningsgrunnlaget for foretakspensjonsordningene er tilstrekkelig likt beregningsgrunnlaget for den kommunale pensjonsordning. Selv om loven ikke krever likt beregningsgrunnlag for pensjonsordningene i en fellesordning, er det mulig for livsselskapet å stille dette som vilkår for den enkelte fellesordning. Lovutkastet inneholder bare minstekrav til hvilke pensjonsordninger som kan inngå i samme pensjonsordning og det er opp til den enkelte pensjonsinnretning å vurdere om det skal stilles krav ut over lovens minstekrav. Se avsnitt 5.2.1 og 5.2.3.

Tredje ledd fastsetter uttrykkelig at pensjonsordningene i en fellesordning ikke trenger å ha samme ytelsesnivå for alderspensjon. Dette er mulig siden fordelingsnøgkelen i lovutkastet § 8d-5 første ledd, årlig opptjent rett til alderspensjon, vil medføre at samlet premie for fellesordningen fordeles forholdsmessig på den enkelte pensjonsordning i forhold til ytelsesnivået i pensjonsordningen. Siden uførepensjonen i henhold til lov om foretakspensjon § 6-3 første ledd skal svare til alderspensjonen, og etterlattepensjonen i henhold til lovens § 7-4 fastsettes som en del av medlemmets alderspensjon, er det ikke nødvendig å nevne disse ytelsene i bestemmelsen.

Til § 8d-5. Premieberegning i fellesordninger

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

Første ledd gjelder beregningen av den ordinære årspremie. *Første punktum* må ses i sammenheng med lovutkastet § 8d-8 om minstekrav til premiereserve. Etter *annet punktum* skal den samlede ordinære årspremie fordeles på den enkelte pensjonsordning i forhold til den rett til alderspensjon som samtlige medlemmer i pensjonsordningen opptjener i løpet av året. Den årlige opptjente rett til alderspensjon er uavhengig av det enkelte medlems kjønn og alder, og medfører således en fordeling av det samlede premievolum i fellesordning på den enkelte pensjonsordning som er uavhengig av disse kriteriene. Pensjonsinnretningen står ikke fritt til å velge noen annen fordelingsnøkkel enn retten til alderspensjon som medlemmene vil opptjene i løpet av året.

I *tredje punktum* er pensjonsinnretningene gitt en rett til å unnta fra fordeling den delen av den ordinære årspremien som dekker kostnader til tjenester, jf. lovutkastet § 8d-3 første ledd og lovutkastet i NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning, § 8a-7.

Disse kostnadene fastsettes ut fra andre kriterier enn alders- og kjønns sammensetningen for medlemmene av en pensjonsordning og berører ikke alders- og kjønnsnøytralitet i pensjonsordningen. Det er en forutsetning at denne adgangen anvendes likt for alle pensjonsordningene som inngår i en fellesordning. Dette innebærer at denne delen av den ordinære årspremien enten må unntas fra fordeling for alle pensjonsordningene eller så må fordelingen omfatte kostnader for tjenester for alle pensjonsordningene i fellesordningen. Se avsnitt 5.3.3.

Annet ledd regulerer fordelingen av premien i tilfelle hvor en arbeidstaker i løpet av forsikringsåret opptas i en pensjonsordning som inngår i en fellesordning. Av *første punktum* følger det at foretaket skal betale en tilleggspremie for den del av året som gjenstår når arbeidstakeren opptas som medlem av pensjonsordningen. I henhold til *annet punktum* skal tilleggspremien beregnes ut fra pensjonsordningens andel av samlet årspremie til fellesordningen og økningen i pensjonsordningens beregningsgrunnlag som følge av at det nye medlemmet opptas i pensjonsordningen. I *tredje punktum* er det lagt til grunn at avvik fra forsikringsteknisk beregnet premie som følge av opptaket av nye arbeidstakere i løpet av forsikringsåret, inngår ved beregningen av ordinær årspremie til fellesordningen i det etterfølgende år. Pensjonsinnretningens egenkapital vil således stå risikoen for eventuelle avvik som oppstår i løpet av året som følge av opptak av arbeidstakere. Ved beregning av hvor stor andel av forskuddsbetalt premie som skal refunderes ved en arbeidstakers fratrekken i løpet av året, gjelder metoden som beskrives i annet ledd tilsvarende. Det er nærmere redegjort for bestemmelsen i avsnitt 5.3.3. Bestemmelsen vil også gjelde ved arbeidstakers skifte av stilling som medfører endret lønnsnivå, jf. *fjerde punktum*. Det må da beregnes en tilleggspremie for resten av året som følge av lønnsøkning. Et annet spørsmål er oppjusteringen av opptjente rettigheter i slike tilfeller.

Tredje ledd angir hvilken premie en ny pensjonsordning som opptas i fellesordningen i løpet av forsikringsåret skal betale. Pensjonsinnretningens risiko knyttet til et opptak av en ny pensjonsordning vil kunne være større enn ved opptak av en enkelt arbeidstaker i løpet av året etter annet ledd. Det vil være opp til mottakende pensjonsinnretning å avgjøre fra hvilket tidspunkt opptaket i tilfelle skal skje. Dersom pensjonsinnretningen vurderer at risikoen er større enn det den er villig til å påta seg, vil opptak av pensjonsordningen måtte skje ved årsskiftet. Det vises til avsnitt 5.3.3.

I avsnitt 5.3.4 redegjøres det nærmere for *fjerde*

ledd. Modellen for beregning av reguleringspremien er den samme som for den ordinære årspremien, men fordelingsnøkkelen er en annen enn den som anvendes ved den ordinære årspremien, jf. lovutkastet § 8d-5 første ledd. Fastsettelsen av den enkelte pensjonsordnings andel av reguleringspremien skjer ved at samlet forsikringsteknisk beregnet reguleringspremie for samtlige pensjonsordninger i fellesordningen beregnet ut fra forholdet mellom samlet premiereserve for hver av pensjonsordningene på tidspunktet for oppregulering av pensjonsrettighetene. Fordelingsnøkkelen er således premiereserven. Kostnader kan på samme måte som for ordinær årspremie, unntas utjevning og beregnes og belastes den enkelte pensjonsordning særskilt. I private pensjonsordninger skjer det ingen oppregulering av fripoliser, men disse har rett til overskudd. Det skjer heller ingen tvungen oppregulering av løpende pensjoner, men overskudd på midler knyttet til disse pensjonene skal benyttes til regulering opp til G-regulering, jf. lov om foretakspensjon § 5-10. Tilskudd som arbeidsgiver yter til pensjonistenes overskuddsfond, jf. lov om foretakspensjon § 5-11, er ikke reguleringspremie. Reguleringspremien i privat sektor vil derfor bare omfatte oppregulering av opptjente rettigheter for yrkesaktive. Høyere årspremie for resten av året som følge av at lønnen og dermed pensjonsgrunnlaget har økt, inngår ikke i reguleringspremien, men beregnes etter lovutkastet § 8d-3 første ledd.

Når det gjelder fordeling av engangspremier som nevnt i § 8d-3 tredje ledd, foreslås en valgfrihet for pensjonsinnretningen i *femte ledd*. Valget av fordelingsnøkkel skal fremgå av forsikringsavtalen. Det vises til avsnitt 5.3.5.

Til § 8d-6. Eldre arbeidstakere

Bestemmelsen har til formål å sikre lik behandling av eldre arbeidstakere i pensjonsordningene som inngår i en fellesordning samt sikre eldre arbeidstakere opptjening av pensjonsrettigheter når disse ikke omfattes av pensjonsordningene i fellesordningen. Det er nærmere redegjort for bestemmelsen i avsnitt 4.2 og 5.2.4.

Lov om foretakspensjon § 3-9 annet ledd åpner for at foretaket kan fastsette at arbeidstakere som ved ansettelse har mindre enn ti år igjen til pensjonsalder, kan holdes utenfor pensjonsordningen. Alternativt kan arbeidsgiver fastsette i regelverket for pensjonsordningen at disse arbeidstakerne skal opptas i pensjonsordningen, men med reduserte ytelser, jf. lov om foretakspensjon § 5-6 første ledd bokstav c. Lov om foretakspensjon § 3-9 tredje

ledd fastsetter videre som utgangspunkt at tidligere opptjent tjenestetid ikke skal medregnes for denne gruppen arbeidstakere med mindre foretaket tar inn en bestemmelse om medregning i regelverket for pensjonsordningen.

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

For kommunale pensjonsordninger har det vært krevd at arbeidstakerne må ha en samlet pensjonsgivende tjenestetid på tre år eller mer ved aldersgrensen for å kunne bli opptatt som medlem av pensjonsordningen. Dersom en kommunal pensjonsordning skal kunne inngå i en fellesordning for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger i henhold til lovutkastet § 8d-1 tredje ledd, må derfor samtlige pensjonsordninger i fellesordningen ha en bestemmelse om at arbeidstakere som ved ansettelse har mindre enn tre år til pensjonsalder skal holdes utenfor pensjonsordningen.

Første ledd medfører at eldre arbeidstakere som ved ansettelse har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder, ikke sikres samme behandling som andre arbeidstakere i pensjonsordningene som inngår i en fellesordning. Full aldersnøytralitet i pensjonsordningene vil dermed ikke nødvendigvis være oppfylt ved en pensjonsordnings etablering og inntreden i en fellesordning etter bestemmelsene i dette lovutkastet. For å sikre at arbeidstakere som følge av sin alder ved ansettelse holdes utenfor en pensjonsordning som inngår i en fellesordning, likevel opptjener pensjonsrettigheter, krever *annet ledd* at den enkelte arbeidsgiver i slike tilfeller skal etablere en innskuddspensjonsordning eller ordning med engangsbetalt foretakspensjon for denne gruppen. Dette vil utgjøre en parallell pensjonsordning i henhold til bestemmelsene i lov om foretakspensjon §§ 2-9 flg.

Til § 8d-7. Innbetaling av premie

Det vises til redegjørelsen i avsnitt 5.4. Paragraf 8d-7 har til formål å legge et grunnlag for ordnede konkurranseforhold i markedet for pensjonsordninger som inngår i en fellesordning ved at pensjonsinnretningen må treffe klare valg hva gjelder innbetalingsreglene for den enkelte pensjonsordning innenfor de alternativer som bestemmelsene i loven tillater. Bestemmelsene reflekterer den varierende praksis som har vært fulgt av livsselskapene innenfor markedet for kollektive tjenstepensjonsordninger. Paragrafen er likelydende med forslaget

til bestemmelser om innbetaling av premie i lovutkastet i NOU 2003: 11 § 8b-9 for kommunale pensjonsordninger. Etter *Banklovkommisjonen*'s vurdering bør det være ensartede innbetalingsregler innenfor området for kollektiv pensjon.

Første ledd første punktum fastsetter hovedregelen om at innbetalingen av ordinær årspremie skal skje i like kvartalsvise terminer. I forsikringsavtalen kan det imidlertid fastsettes en annen periodisering av innbetalingene. *Banklovkommisjonen* har funnet det formålstjenelig at bestemmelsen inneholder en klar hovedregel slik at det må uttrykkelig avtales mellom partene dersom hovedregelen ikke skal følges. Det kreves således ikke at alle pensjonsordningene i en fellesordning skal ha like innbetalingsbestemmelser. Dette er gjort for å sikre at selskapene kan videreføre den praksis de har etablert i dag, og sikre fleksibilitet i forhold til den enkelte pensjonsordning og forsikringskunde. Ved den foreslåtte bestemmelse vil det være opp til de markedsmessige forhold å avgjøre hva som vil bli hovedregel i praksis.

Når et gjelder første ledd *annet punktum*, vises det til merknadene til § 8d-3 første ledd. Det er lagt til grunn at den normale situasjon vil være at premietillegget som følge av en vedtatt lønnsøkning, først vil være beregnet etter at lønnsøkningen er trådt i kraft. Dersom beregningen skulle bli ferdig før lønnsøkningen er trådt i kraft, bør det ikke by på problemer å tilpasse innbetalingen til dette. På samme måte som for kommunale pensjonsordninger, ser ikke *Banklovkommisjonen* behov for å legge dette inn i lovteksten, se merknadene til § 8b-9 i NOU 2003: 11 Del I kapittel 9.

Annet ledd fastsetter at reguleringspremien i henhold til § 8d-3 annet ledd forfaller ved påkrav fra pensjonsinnretningen så snart premien er fastsatt, jf. forsikringsavtaleloven §§ 14-1 og 14-2. Bestemmelsen må ses i sammenheng med lovutkastet § 8d-8. Reguleringspremien kan fordeles likt over de gjenstående betalingsterminer i forsikringsåret. Hvilke betalingsterminer som gjenstår, vil bero på om partene i forsikringsavtalen har fraveket hovedregelen i første ledd om kvartalsvise terminer. Dersom det er avtalt at hele den ordinære årspremien skal betales forskuddsvis, vil reguleringspremien måtte betales i sin helhet ved påkravet. Det kan imidlertid også avtales mellom pensjonsinnretningen og foretaket som etablerer den enkelte pensjonsordning, at reguleringspremien skal betales i sin helhet etter påkrav selv om partene har avtalt at den ordinære årspremien betales i terminer. Bestemmelsen er ikke ment å gjøre endringer i den betalingsutsettelse som det åpnes for i lov om foretakspensjon § 9-2 annet ledd.

Tredje ledd gjelder innbetaling av engangspremie for pensjonsrettigheter som medlemmene får i løpet av året og som ikke kan premiesettes på forhånd ut fra forsikringstekniske beregninger, jf. § 8d-3 tredje ledd. Det fremgår av avsnitt 5.3.1 at slike pensjonsrettigheter sjelden er aktuelle i foretakspensjonsordninger. I de tilfeller det skulle være aktuelt, kan pensjonsinnretningen på samme måte som ved reguleringspremien etter annet ledd, kreve at hele engangspremien skal innbetales med en gang eller fordele premien over gjenstående terminer. Bestemmelsen åpner imidlertid også for at pensjonsinnretningen kan sette forfall til årets siste premie termin avtalt i henhold til første ledd eller senest ved årets utgang.

Fjerde ledd gjelder virkningene av at en forsikringstaker ikke innbetaler premien for pensjonsordningen. *Første punktum* gjør det klart at denne virkningen ikke endres selv om pensjonsordningen inngår i en fellesordning. Dersom premien ikke innbetales, vil ikke de forsikringsforpliktelser som premien skulle dekke, bli sikret av pensjonsinnretningen. Forsikringstakerne for de øvrige pensjonsordningene i en fellesordning vil ikke være ansvarlige for å dekke den premie som ikke innbetales fra en forsikringstaker. Heller ikke pensjonsinnretningen vil stå ansvarlig i forhold til medlemmene dersom ikke premie innbetales i henhold til det som er avtalt i forsikringsavtalen. Etter *annet punktum* vil imidlertid pensjonsinnretningen ha en plikt til å varsle medlemmene i pensjonsordningen om at økte forsikringsforpliktelser ikke vil bli dekket som følge av manglende premieinnbetaling fra forsikringstakers side. Innbetalingsreglene i første til tredje ledd kan medføre at pensjonsinnretningen har utbetalt ytelser hvor premien ennå ikke har forfalt. Dette vil innebære en begrenset kredittrisiko for pensjonsinnretningen idet *tredje punktum* fastsetter at for meget utbetalt pensjon ikke kan kreves tilbake. Fjerde ledd er ikke ment å stenge for forsikringsvilkår om oppsigelse av en pensjonsordning som følge av manglende premieinnbetaling. Denne bestemmelsen angir kun den umiddelbare forsikringsrettslige virkningen av manglende innbetaling av premie.

Femte ledd gjelder inntektsføring av krav på betaling av premie i overensstemmelse med første til tredje ledd. Det vises til avsnitt 5.4.3. Bestemmelsen er av regnskapsmessig art og kunne for så vidt vært plassert i regnskapsreglene for livselskaper og pensjonskasser. *Banklovkommissjonen* har imidlertid valgt å plassere bestemmelsen i fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger fordi den vil være av betydning i forhold til gjeldende krav til avsetninger. Det vises til at

spørsmålet om inntektsføring av krav på betaling av premie som ennå ikke er forfalt, oppstår som følge av at forskrift 16. desember 1998 nr. 1241 om årsregnskap m.m. for forsikringsselskaper § 4-18 første ledd bokstav a, fastsetter at krav på premie som hovedregel ikke kan inntektsføres før kravet er forfalt. Hovedprinsippet i lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap mv. § 4-1 er at "inntekt skal resultatføres når den er opptjent."

Til § 8d-8. Minstekrav til premiereserve

Formålet med bestemmelsen er å gjøre det helt klart at beregningen av premiereserven som skal sikre rett til opptjent pensjon for medlemmene av pensjonsordningene som inngår i fellesordningen, alltid skal være forsikringsteknisk beregnet og beregnet ut fra pensjonsinnretningens reelle forsikringsrettslige forpliktelser til enhver tid. Dette gjelder både premiereserven knyttet til aktive medlemmer av pensjonsordningen og premiereserven knyttet til pensjonistene i pensjonsordningen. Pensjonistene er i lovteksten betegnet som "arbeidstakere som har fratrådt sin stilling med rett til utbetaling av pensjon ved fratreten", se *første ledd*. Dette til forskjell fra arbeidstakere som fratrær sin stilling før pensjonsalder og uten rett til straks begynnende pensjon, det vil si fratrådte arbeidstakere som har fått sin rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve utstedt som fripolise, jf. lov om foretakspensjon §§ 4-7 flg. Det vises til avsnitt 5.5. Det vises videre til lov om foretakspensjon § 9-1, jf. § 4-2 og § 9-2. Det vises også til lovutkastet i NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning, §§ 8a-17 og 8a-19.

Annet ledd fastsetter at det skal gjøres fradrag for bortfall av forsikringsforpliktelser som følge av premie som ikke blir betalt, jf. lovutkastet § 8d-7 fjerde ledd.

Endringer i kapittel 8c i forsikringsvirksomhetsloven slik det er forslått i Ot. prp. nr. 11 (2003-2004)

Til § 8c-5. Oppsigelse. Flyttegebyr

Lovforslaget i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) § 8c-5 annet ledd, som bygger på Banklovkomisjonens forslag i NOU 2003: 11, foreslås endret slik at også pensjonsinnretninger som tilbyr fellesordninger for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger gis adgang til å avtale at oppsigelsesfristen skal utløpe ved første kvartalsskifte, halvårsskifte eller årsskifte. Dette er i samsvar med det som er forslått for kommunale pensjonsordninger. Det vises til NOU 2003: 11 Del II avsnitt 5.3.

På denne måten gis pensjonsinnretningen en mulighet til å hindre at en fraflytting av pensjonsordning i en fellesordning i løpet av året, kan medføre avvik mellom forhåndsberegnet premie for

pensjonsordningene i fellesordningen og det forsikringstekniske avsetningskrav som reflekterer kjønns- og alderssammensetningen blant medlemmene som inngår i fellesordningen til enhver tid.

Del III
Utkast til lovtekst

Kapittel 9

Utkast til lov om endring i forsikringsvirksomhetsloven

I

I lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet (forsikringsvirksomhetsloven) gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel 8d skal lyde:

Kapittel 8d. Fellesordning for premieberegning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon*§ 8d-1. (Virkeområde mv.)*

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

(2) En felles pensjonsordning for konsernforetak kan utgjøre en fellesordning.

(3) En kommunal pensjonsordning kan inngå i fellesordning som nevnt i første ledd.

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

(5) Kongen kan gi nærmere regler til utfylling, gjennomføring og avgrensning av reglene i kapitlet her.

§ 8d-2. (Årets premier)

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

(2) Premier beregnes etter § 8d-3 for så vidt annet ikke følger av reglene i §§ 8d-4 og 8d-5 om fellesordning for premieberegning.

§ 8d-3. (Premieberegning)

(1) Pensjonsordningen skal årlig tilføres en premie som etter beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre rett til pensjon som medlemmene vil opptjene i løpet av året, med tillegg av årets risikopremier og kostnader for tjenester

(ordinær årspremie). Premie for hvert år beregnes ved årets begynnelse og senere i året i takt med lønnsutviklingen.

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

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

§ 8d-4. (Vilkår for fellesordning for premieberegning)

(1) Bestemmelsene i § 8a-5 er ikke til hinder for at det opprettes fellesordninger som består av flere pensjonsordninger, for at premie for den enkelte pensjonsordning som inngår i en fellesordning, skal bli fastsatt ved beregning basert på prinsipper som vil motvirke at pensjonskostnaden for de enkelte medlemmer for tilsvarende pensjonsrettigheter vil variere med medlemmenes kjønn og alder.

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

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

§ 8d-5. (Premieberegning i fellesordninger)

(1) En fellesordning opprettet etter § 8d-4, skal hvert år tilføres premie tilsvarende summen av ordinær årspremie fastsatt etter forsikringsteknisk beregning for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Den enkelte pensjonsordnings andel av samlet ordinær premie til fellesordningen beregnes ut fra forholdet mellom den rett

til alderspensjon som vil bli opptjent i løpet av året for samtlige medlemmer av hver av pensjonsordningene. Kostnader for tjenester kan unntas fra fordeling i fellesordningen.

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

(3) Dersom det i løpet av et forsikringsår opp- tas en ny pensjonsordning i en fellesordning, skal den ordinære årspremie beregnes ut fra den samlede ordinære årspremie til fellesordningen som er beregnet for året, og den prosentvise økning av det samlede beregningsgrunnlag etter første ledd annet punktum som pensjonsordningen representerer.

(4) En fellesordning skal hvert år tilføres reguleringspremier tilsvarende summen av årlig reguleringspremie etter § 8d-3 annet ledd for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Den enkelte pensjonsordnings andel av samlet reguleringspremie til fellesordningen beregnes ut fra forholdet mellom samlet premiereserve for hver av pensjonsordningene på tidspunktet for oppregulering av pensjonsrettighetene. Kostnader for tjenester kan beregnes og belastes særskilt for hver pensjonsordning.

(5) Det skal fastsettes i forsikringsavtalen i hvilken utstrekning premier som nevnt i § 8d-3 tredje ledd skal beregnes særskilt for hver pensjonsordning eller helt eller delvis ved gjennomsnittsberegning som nevnt i første ledd.

§ 8d-6. (Eldre arbeidstakere)

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

(2) Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakere som ikke opptas som medlem av pensjonsordning i en fellesordning fordi de har mindre enn

et fastsatt antall år igjen til pensjonsalderen, sikres rett til pensjon i pensjonsordning med innskuddspensjon eller engangsbetalt foretakspensjon.

§ 8d-7. (Innbetaling av premie)

(1) Ordinær årspremie beregnet etter § 8d-3 første ledd og § 8d-5 første til tredje ledd, skal innbetales i like kvartalsvise terminer, med mindre det er fastsatt i forsikringsavtalen at den ordinære årspremien skal betales på forskudd før forsikringsåret begynner eller i like mange månedlige terminer. Premietillegg for nye medlemmer eller som følge av lønnsøkning for medlemmene skal kreves innbetalt så snart tillegget er beregnet, men innbetalingen kan fordeles i like deler over de premie-terminer som da gjenstår.

(2) Reguleringspremie skal kreves innbetalt så snart den årlige reguleringspremien kan fastsettes. Innbetalingen kan fordeles i like deler over de premie-terminer som gjenstår når reguleringspremien er fastsatt.

(3) Engangspremier som nevnt i § 8d-3 tredje ledd skal kreves innbetalt så snart de er fastsatt. Det kan i påkravet fastsettes at innbetaling først skal skje samtidig med årets siste premie-termin eller senest ved årets utgang.

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

(5) Når det er gitt varsel om krav på premie med betalingsfrist i samsvar med reglene i paragrafen her, skal kravet inntektsføres som forfalt premie selv om kravet forfaller til betaling på et senere tidspunkt.

§ 8d-8. (Minstekrav til premiereserve)

(1) Premiereserven for en pensjonsordning som inngår i en fellesordning, skal i samsvar med lov om foretakspensjon § 9-1 til enhver tid minst tilsvare summen av de premiereserver som trengs for å sikre retten til opptjent pensjon for hvert medlem av pensjonsordningen, herunder premiereserve for rett til pensjon opptjent av arbeidstakere som har fratrådt sin stilling med rett til utbetaling av pensjon ved fratreden.

(2) Ved beregning av premiereserve etter første ledd skal det gjøres fradrag for økning av for-

sikringsforpliktelsene som er bortfalt etter § 8d-7 fjerde ledd.

II

Forslaget til § 8c-5 som foreslått i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) (foreløpig utgave):

§ 8c-5. (Oppsigelse. Flyttegebyr)

Kontrakt om pensjonsordning kan sies opp med en frist på to måneder. Oppsigelse skal skje skriftlig. Kravet om skriftlighet er ikke til hinder for at oppsigelse kan oversendes elektronisk, dersom det er benyttet en betryggende metode som autentiserer avsender og sikrer meldingens innhold.

Første ledd er ikke til hinder for at det avtales at oppsigelsesfristen ikke skal utløpe før ved første kvartalsskifte, halvårsskifte eller årsskifte for pensjonsordninger med årspremie beregnet etter reglene i § 8b-1 *eller 8d-1*.

Ved utløpet av fristen for oppsigelse går risiko knyttet til medlemmer og pensjonister i pensjonsordningen over på den pensjonsinnretning pensjonsordningen flyttes til.

Foretaket skal betale et flyttegebyr til dekning av kostnader som pensjonsinnretningen har ved å avslutte kontrakten og overføre pensjonsordningens midler til annen pensjonsinnretning. Departementet kan gi nærmere regler om flyttegebyr.

Del IV
Vedlegg

Vedlegg 1

Sammenstilling av Banklovkommisjonens forslag til endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. i NOU 2001: 24 og 2003: 11 og denne utredning

1 Kapittel 8a. Kollektiv livsforsikring mv. (NOU 2001: 24)

I lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet (forsikringsvirksomhetsloven) gjøres følgende endringer:

1. Nytt kapittel 8a skal lyde:

Kapittel 8a. Kollektiv livsforsikring mv.

§ 8a-1. (Virkeområde)

(1) Bestemmelsene i kapitlet her gjelder livsforsikringsselskaper som driver kollektiv livsforsikringsvirksomhet. For individuell livsforsikringsvirksomhet som kan drives av slike selskaper, gjelder bestemmelsene i §§ 8a-28 til 8a-30.

(2) Som kollektiv livsforsikringsvirksomhet regnes her kollektive pensjonsordninger etablert i samsvar med lov om foretakspensjon eller lov om innskuddspensjon, samt kollektive livrenteforsikringer, gruppelivsforsikringer og andre kollektive forsikringer. Det samme gjelder virksomhet knyttet til fripoliser og pensjonskapitalbevis som gir rett til pensjon opptjent under kollektive pensjonsordninger eller livrenteforsikringer.

(3) Bestemmelsene i §§ 7-2, 7-3, 7-7 til 7-10, 8-3, 8-4, 8-5 og 8-7 gjelder tilsvarende for virksomhet som omfattes av kapitlet her. § 7-9 gjelder også tilsvarende for innskuddsfond. De øvrige bestemmelser i kapitlene 7 og 8 gjelder bare når det er særskilt fastsatt.

(4) Kongen kan fastsette særlige regler for kollektive pensjonsordninger i offentlig sektor, herunder helt eller delvis fravike bestemmelsene i kapitlet her.

§ 8a-2. (Individuell livsforsikringsvirksomhet. Annen næringsvirksomhet)

(1) Livsforsikringsselskap som driver kollektiv livsforsikringsvirksomhet, kan også drive individuell livsforsikringsvirksomhet, unntatt virksom-

het knyttet til kontrakter med kontraktsfastsatte ytelser inngått før det tidspunkt bestemmelsene i kapitlet her tar til å gjelde. Dette er ikke til hinder for at individuell livsforsikringsvirksomhet som selskapet ikke kan drive, overføres til og videreføres i særskilt datterselskap undergitt ellers gjeldende regler.

(2) Livsforsikringsselskap som driver kollektiv livsforsikringsvirksomhet, kan ikke drive annen næringsvirksomhet enn virksomhet som omfattes av § 8a-1, og virksomhet som naturlig henger sammen med slik virksomhet. Bestemmelsene i § 7-1 annet og tredje ledd gjelder tilsvarende.

I. Pristariffer og premieberegning

§ 8a-3. (Pristariffer)

(1) Selskapet skal til enhver tid ha pristariffer for beregningen av premie og annet vederlag for samtlige av de produkter eller produktkombinasjoner som selskapet tilbyr.

(2) Pristariffene skal angi hvilke vederlag selskapet vil betinge seg for

- å overta de ulike typer av risiko som er knyttet til de produkter eller produktkombinasjoner som selskapet tilbyr,
- å yte de ulike typer av tjenester som inngår i produktene og produktkombinasjonene.

§ 8a-4. (Alminnelige krav til pristariffene)

(1) Ved utformingen av pristariffene skal selskapet sørge for at

- selskapets premier vil stå i rimelig forhold til den risiko som overtas og de tjenester som ytes,
- selskapets premier vil være tilstrekkelige til å gi sikkerhet for at forpliktelsene etter inngåtte kontrakter blir oppfylt, og vil være betryggende ut fra selskapets økonomi.

(2) Den enkelte pristariff skal utformes slik at bidraget til dekning av selskapets utgifter og fortjeneste vil være rimelig ut fra forholdet mellom den

del av virksomheten pristariffen dekker og selskaps samlede virksomhet.

(3) Ved utformingen av pristariffene skal selskapet sørge for at det ikke vil skje urimelig forskjellsbehandling mellom produkter, produktkombinasjoner eller kundegrupper.

(4) Kongen kan gi nærmere regler om rentesatser og andre beregningselementer som selskapet ut fra forsiktighetshensyn og bestemmelsene i §§ 8a–3 til 8a-9 kan benytte ved utformingen av pristariffene.

§ 8a–5. (Personrisiko)

(1) Pristariffer basert på risiko knyttet til person skal skille mellom risiko knyttet til alderspensjon, uføreytelser og ytelser til barn og andre etterlatte. Det kan utarbeides særskilte pristariffer for ulike grupper av kontrakter.

(2) Det skal utformes særskilte tariffer for produkter med og uten rett til overskudd av risikoresultatet.

(3) Risikotariffer og tilhørende beregningsgrunnlag skal så vidt mulig bygge på senest oppdaterte forsikringsstatistikk for kollektiv livsforsikring. Gruppelivsforsikring kan baseres på erfaringstarifiering.

§ 8a–6. (Forvaltningsrisiko)

(1) Pristariffer basert på selskapets risiko ved forvaltningen av oppsparte midler skal skille mellom produkter med og uten rett til overskudd av avkastningsresultatet. Selskapet kan ikke betinge seg vederlag i form av andel av avkastningsresultatet.

(2) For produkter med overskuddsrett skal det i pristariffen angis hvilken beregningsrente som er lagt til grunn. Det skal også angis om og på hvilken måte tilleggsavsetninger knyttet til den enkelte kontrakt inngår i beregningen av selskapets forvaltningsrisiko.

(3) Selskapet skal ha særskilt pristariff for avkastningsgarantier ved forvaltning av oppsparte midler i egne investeringsporteføljer med rett til investeringsvalg. Pristariffen skal utformes på en rimelig måte ut fra omfanget og varigheten av avkastningsgarantien og ut fra hvilke rammer som er fastsatt for investeringsvalget.

§ 8a–7. (Pristariffer for tjenester)

(1) Pristariffer for tjenester som inngår i selskaps produkter eller produktkombinasjoner skal skille mellom administrasjon av kollektivordningen

og forvaltningen av kapitalen knyttet til den enkelte ordning. Meglerprovisjon dekket av selskapet skal inngå som særskilt tillegg til premien for den kontrakt provisjonen gjelder.

(2) Pristariff for administrasjon av pensjons- og livrenteordninger skal baseres på omfanget og sammensetningen av den gruppe av forsikrede som omfattes av den enkelte ordning, samt hvilke pensjonsytelser ordningen omfatter. Det kan fastsettes stykkpriser som er lavere når antallet av forsikrede i ordningen er høyere.

(3) Pristariff for kapitalforvaltning skal baseres på de ulike kategorier av eiendeler som midlene knyttet til den enkelte pensjons- og livrenteordning blir investert i, og på omfanget av midlene i ordningen. Det kan fastsettes enhetspriser som er lavere når midlene i ordningen utgjør et høyere beløp. Selskapet skal kreve særskilt vederlag for bruk av rett til investeringsvalg. Pristariffen kan ikke inneholde særlige priser eller andre vilkår som innebærer at størrelsen av vederlaget for kapitalforvaltningen vil påvirkes av oppnådd avkastning.

(4) Kostnadene ved forvaltningen av selskapets egne midler skal belastes selskapet.

(5) Det skal utarbeides særskilt tariff for tjenester til bruk ved beregning av administrasjonsreserve knyttet til fripoliser som utstedes under pensjonsordninger med kontraktsfastsatte ytelser. Slik pristariff skal ikke inneholde fortjenesteelement.

§ 8a–8. (Endring av pristariffer)

(1) Endrer selskapet sine pristariffer, skal selskapet fastsette fra hvilket tidspunkt de nye tariffene skal gjelde.

(2) I forhold til inngåtte kontrakter kan selskapet likevel ikke gjøre endringen gjeldende før første premieforfall minst fire måneder etter at forsikringstakeren har mottatt underretning om endringen.

§ 8a–9. (Beregning av premier m.v.)

(1) Ved beregning av premier og annet vederlag skal selskapet benytte de til enhver tid gjeldende pristariffer, med mindre annet følger av § 8a–8 annet ledd. Krav om betaling av premie skal angi hvilke poster som inngår i beregningen, og forhold av betydning for premieberegningen.

(2) Sparedelen av premie for kontraktsfastsatte ytelser beregnes ut fra de beløp som etter beregningsgrunnlaget årlig skal tilføres premiereserven som

a) avkastning i samsvar med den rente beregningsgrunnlaget inneholder, og

- b) tillegg som følge av at selskapets forpliktelse overfor forsikrede som er død i løpet av året er falt bort.

(3) Selskapet kan ikke kreve tillegg til premie eller annet vederlag for å få dekket utgifter eller tap som overstiger det som premie og vederlag beregnet etter gjeldende pristariffer, gir dekning for. Selskapet kan heller ikke gjøre fradrag i overskudd etter §§ 8a–12 tredje ledd og 8a-15 for å få dekket utgifter og tap som nevnt.

§ 8a–10. (Meldeplikt og tilsyn)

(1) Selskapet skal gi melding til Kredittilsynet om pristariffer og prinsippene for utformingen av tariffene etter regler gitt av Kongen. Det samme gjelder ved endring av pristariffer.

(2) Kredittilsynet skal føre kontroll for å påse at de pristariffer som benyttes er i samsvar med reglene i §§ 8a–3 til 8a-8, og at premieberegningen skjer i samsvar med reglene i § 8a–9.

(3) Kongen kan forby bruk av pristariffer som Kongen finner er ubetyggende eller urimelige.

II. Kapitalforvaltning, avkastning og overskudd

§ 8a–11. (Alminnelige regler om kapitalforvaltningen)

(1) Selskapet skal sørge for forsvarlig kapitalforvaltning.

(2) Fordelingen av avkastningen ved kapitalforvaltningen skal foretas på grunnlag av inndeling av forvaltningskapitalen i følgende porteføljer:

- a) en portefølje av eiendeler som motsvarer de forsikringsmessige avsetninger til sikring av forpliktelser under kontrakter som gjelder ytelser fastsatt ut fra beregnet minsteavkastning (beregningsrente) ved forvaltningen av oppsparte midler (kollektivporteføljen),
- b) et antall porteføljer med eiendeler som motsvarer de forsikringsmessige avsetninger til sikring av forpliktelser under kontrakter som er knyttet til særskilt investeringsportefølje med investeringsvalg (investeringsvalgsporteføljen),
- c) en eller flere porteføljer av eiendeler som motsvarer selskapets ansvarlige kapital og gjeld (selskapsporteføljen).

(3) Midler som motsvarer avsetninger til dekning av kontraktsfastsatte uføre- og etterlatteytelser inngår i kollektivporteføljen selv om midler knyttet til alderspensjonsytelser er plassert i særskilt investeringsportefølje. Dette gjelder likevel ikke når midlene knyttet til uføre- og etterlatteytel-

ser forvaltes i særskilt investeringsportefølje etter reglene i lov om foretakspensjon § 11-1.

(4) Premiefond, innskuddsfond og pensjonsreguleringsfond anses her som del av den portefølje de øvrige midler knyttet til kontrakten inngår i, med mindre det følger av kontrakten at midlene i fondet skal plasseres på annen måte.

(5) Ved valg av eiendeler til de forskjellige porteføljer, og ved endring av sammensetningen av porteføljer, skal selskapet overholde krav til god forretningsskikk og sørge for at det ikke skjer urimelig forskjellsbehandling av kunder. Selskapet skal ha retningslinjer for valg av eiendeler og endring av porteføljer for å unngå at det oppstår interessekonflikter mellom kunder og kunde grupper eller mellom kunder og selskapet. I tilfelle av interessekonflikt mellom kunder og selskapet, skal hensynet til kundene gå foran.

(6) Selskapet skal opprette et system for registrering av hvilke eiendeler som til enhver tid inngår i de ulike porteføljer.

(7) Reglene i paragrafen her er ikke til hinder for at selskapet etablerer en ordning for samlet kapitalforvaltning.

§ 8a–12. (Forvaltning av kollektivporteføljen)

(1) Selskapet skal sørge for at den del av forvaltningskapitalen som motsvarer kollektivporteføljen, til enhver tid er plassert på en hensiktsmessig og betryggende måte sett i forhold til arten av forsikringsforpliktelsene og hensynet til sikkerhet, risikospredning, likviditet og avkastning. § 7-4 annet ledd gjelder tilsvarende.

(2) Avkastningen ved forvaltningen av kollektivporteføljen skal årlig fordeles mellom de kontrakter som omfattes, etter forholdet mellom de midler i kollektivporteføljen som er knyttet til hver kontrakt.

(3) Avkastning tilordnet en kontrakt skal etter fradrag av avsetning i samsvar med beregningsrenten for kontrakten og i tilfelle tilleggsavsetning tildeles kontrakten som overskudd på avkastningsresultatet.

(4) Omfatter kollektivporteføljen midler knyttet til kontrakter med ytelser beregnet ut fra ulike beregningsrenter, kan midlene forvaltes i adskilte deler fastsatt etter selskapets risiko for avkastningsresultatet. De kvantitative begrensninger for plassering av midlene som følger av forskrift gitt med hjemmel i første ledd, gjelder likevel for kollektivporteføljen i sin helhet.

(5) Avkastning av midler i premiefond, innskuddsfond eller pensjonsreguleringsfond tilføres fondet etter reglene i tredje ledd.

§ 8a–13. (Forvaltning av særskilte investeringsporteføljer)

(1) Den del av forvaltningskapitalen som motsvarer investeringsvalgporteføljen skal plasseres i særskilte investeringsporteføljer i samsvar med regler gitt i eller i medhold av lov og de krav som følger av kontrakten mellom selskapet og forsikringstakeren.

(2) Midler som motsvarer avsetning til sikring av avkastningsgaranti gitt av selskapet og erstatningsavsetning, skal likevel plasseres i samsvar med § 8a–12 første ledd med tilhørende forskrift.

(3) Avkastning ved forvaltning av midler plassert i særskilt investeringsportefølje skal tilordnes porteføljen. Avkastning av midler som omfattes av annet ledd tilordnes kontrakten etter reglene i § 8a–12 annet og tredje ledd.

(4) Bestemmelsene i første til tredje ledd gjelder tilsvarende for premiefond og innskuddsfond plassert i særskilt investeringsportefølje.

§ 8a–14. (Forvaltning av selskapsporteføljen)

(1) Selskapet bestemmer hvordan den del av forvaltningskapitalen som motsvarer selskapsporteføljen skal forvaltes.

(2) Avkastning ved forvaltning av selskapsporteføljen tilfaller selskapet.

§ 8a–15. (Overskudd på risikoresultat)

(1) Overskudd på selskapets risikoresultater skal beregnes særskilt for hver gruppe av pensjonsordninger eller andre kollektivordninger eller kontrakter.

(2) Som overskudd regnes her det beløp selskapets samlede risikoresultat for en gruppe et år avviker fra det beregnede resultat for risiko knyttet til person. Det skal ved beregningen ses bort fra den fortjeneste for selskapet som er bygget inn i risikotariffen. I pristariff for risiko kan det fastsettes at risikoresultatet som erfaringsmessig avviker lite fra beregnet resultat, skal unntas fra beregningen og tildeles selskapet.

(3) Overskudd på risikoresultat skal årlig fordeles mellom de enkelte kontrakter i hver gruppe etter forholdet mellom de enkelte kontraktors risikopremier beregnet ut fra gjeldende risikotariffer. Selskapet kan likevel bestemme at inntil halvparten av årets overskudd på risikoresultatet skal avsettes til et fond for risikoutjevning.

§ 8a–16. (Anvendelse av overskudd)

(1) Overskudd tilordnet en kollektivordning etter §§ 8a–12 tredje ledd, 8a–13 tredje ledd og 8a–15 første ledd skal anvendes etter reglene om fordeling av avkastning i lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon og for øvrig i samsvar med det som er bestemt i kontrakten mellom selskapet og forsikringstakeren.

(2) Dersom selskapet finner at dets avsetninger til premiereserve for forsikringsforpliktelser med overskuddsrett ikke lenger er tilstrekkelige, kan selskapet med samtykke fra Kredittilsynet beslutte at årets overskudd i stedet skal benyttes helt eller delvis til å styrke disse avsetningene.

(3) Når hensynet til selskapets soliditet tilsier det, kan Kredittilsynet gi selskapet pålegg om at årets overskudd i stedet benyttes helt eller delvis til å dekke avsetninger til premiereserven for forpliktelser med overskuddsrett.

III. Forsikringsmessige avsetninger

§ 8a–17. (Minstekrav til forsikringsmessige avsetninger)

(1) Selskapet skal i sin årsbalanse føre opp for sikringsmessige avsetninger til dekning av:

- a) selskapets forpliktelser under kontrakter som gjelder kontraktsfastsatte ytelser, fastsatt ut fra beregnet minsteavkastning (beregningsrente) ved forvaltningen av oppsparte midler, beregnet etter reglene i §§ 8a–18 til 8a–21 og 8a–24 med tilhørende forskrifter,
- b) selskapets forpliktelser under kontrakter som er knyttet til særskilt investeringsportefølje med investeringsvalg, beregnet etter reglene i §§ 8a–22 og 8a–24 med tilhørende forskrift,
- c) selskapets forpliktelse knyttet til premiefond, innskuddsfond og pensjonsreguleringsfond, beregnet etter reglene i § 8a–23 med tilhørende forskrift, og
- d) selskapets øvrige forpliktelser.

(2) De forsikringsmessige avsetninger til dekning av forpliktelser under kontrakter med kontraktsfastsatte ytelser, skal omfatte premiereserve, tilleggsavsetninger, kursreguleringsfond, erstatningsavsetning og andre tekniske avsetninger. Dette gjelder også avsetninger til dekning av uføre- og etterlatteytelser selv om midler som motsvarer avsetning til dekning av alderspensjon er plassert i særskilt investeringsportefølje.

(3) Avsetningene til dekning av forpliktelser under kontrakter knyttet til særskilte investeringsporteføljer omfatter premiereserve, supplerende

avsetning, erstatningsavsetning og andre tekniske avsetninger. Avsetningene til dekning av alders-, uføre- og etterlattepensjon knyttet til særskilt investeringsportefølje etter reglene i lov om foretakspensjon § 11-1, kan også omfatte tilleggsavsetninger.

(4) Kongen kan gi nærmere regler om beregningen av forsikringsmessige avsetninger. Det kan gjøres fradrag for gjenforsikret risiko etter regler gitt av Kredittilsynet.

§ 8a–18. (Premiereserve for kontraktsfastsatte ytelser)

(1) Avsetninger til premiereserve for kontraktsfastsatte ytelser skal minst utgjøre forskjellen mellom kapitalverdien av selskapets fremtidige forpliktelser og kapitalverdien av de fremtidige nettopremier (prospektiv beregningsmetode). Tilleggsytelser som følge av tilført overskudd medregnes.

(2) Kapitalverdiene beregnes etter den beregningsrente som gjelder for kollektivordningen. Endrer selskapet beregningsrenten, beregnes avsetningene for forpliktelser som oppstår etter endringen, på grunnlag av den nye beregningsrenten.

(3) Avsetninger til premiereserve skal tilordnes de enkelte kontrakter og de forsikrede på grunnlag av selskapets forpliktelser.

§ 8a–19. (Årlige avsetningskrav)

(1) Det årlige krav til avsetning til premiereserve etter § 8a–18 beregnes med utgangspunkt i sparedelen av årets premie, årlig avkastning i samsvar med beregningsrenten, og det beløp som etter beregningsgrunnlaget årlig skal tilføres premiereserven som følge av at selskapets forpliktelse overfor forsikrede som er død i løpet av året, er bortfalt.

(2) Årlig avsetning skal også omfatte det overskudd som etter § 8a–16 skal tilføres premiereserven.

(3) Dersom det i løpet av året inntreffer forsikringstilfeller som gir rett til utbetaling av uføreytelser eller ytelser til etterlatte, skal avsetningen til premiereserve styrkes slik at den fullt ut tilsvarer kapitalverdien av selskapets fremtidige forpliktelser.

§ 8a–20. (Tilleggsavsetninger)

(1) For å sikre sine forpliktelser under kontrakter med kontraktsfastsatte ytelser i kollektivporte-

føljen, kan selskapet ved utgangen av det enkelte år foreta tilleggsavsetninger ut over minstekravet til premiereserve. Kredittilsynet kan, når soliditetshensyn tilsier det, pålegge selskapet å foreta tilleggsavsetninger.

(2) Selskapets tilleggsavsetninger i et år fordeles mellom de enkelte kontrakter etter forholdet mellom premiereserven for den enkelte ordning.

(3) Dersom avkastningen tilordnet en kontrakt etter § 8a–12 annet ledd i et år ikke er stor nok til å dekke det årlige avsetningskravet etter § 8a–19 første ledd, kan avsetningskravet oppfylles ved overføring av tilleggsavsetninger tilordnet kontrakten.

(4) Fører tilleggsavsetninger tildelt en kontrakt et år til at de samlede tilleggsavsetninger overstiger det beløp som tilsvarer premiereserven knyttet til kontrakten multiplisert med to ganger beregningsrenten for kontrakten, skal det overskytende beløp tildeles kontrakten som overskudd, med mindre Kredittilsynet har fastsatt en høyere grense for tilleggsavsetningene eller har truffet annet vedtak etter § 8a–16 annet eller tredje ledd.

§ 8a–21. (Kursreguleringsfond)

(1) Kursreguleringsfondet skal tilsvare summen av urealiserte gevinster på finansielle omløpsmidler som inngår i kollektivporteføljen, jf. § 8a–11 annet ledd.

(2) Kursreguleringsfondet skal ikke tilordnes kontraktene i kollektivporteføljen.

§ 8a–22. (Kollektivordninger med egen investeringsportefølje)

(1) De forsikringsmessige avsetninger til dekning av forpliktelser under kontrakter knyttet til egen investeringsportefølje med investeringsvalg, skal motsvare verdien ved utgangen av regnskapsåret av den investeringsportefølje kontrakten er tilordnet. Andelen av overskudd på risikoresultatet medregnes.

(2) Gir kollektivordningen eller kontrakten også rett til kontraktsfastsatte uføreytelser eller ytelser til barn og andre etterlatte, skal det i tillegg foretas avsetninger til sikring av slike forpliktelser etter reglene i §§ 8a–18 til 8a–20. Forvaltes midler til dekning av uføre- og etterlatteytelsene i egen investeringsportefølje etter reglene i lov om foretakspensjon § 11-1, skal det foretas supplerende avsetning etter fjerde ledd.

(3) Har selskapet knyttet avkastningsgaranti til investeringsporteføljen, skal selskapet også foreta supplerende avsetning til dekning av garantifor-

pliktelsen. Ved beregningen av avsetningen legges den til enhver tid høyeste lovlige beregningsrente til grunn.

(4) Supplerende avsetning til dekning av selskapets forpliktelse etter lov om foretakspensjon § 11-1 fjerde ledd skal tilsvare forskjellen mellom kapitalverdien av selskapets forpliktelser overfor de forsikrede beregnet etter § 8a-18 første ledd og verdien av investeringsporteføljen. Reglene om tilleggsavsetninger i § 8a-20 gjelder tilsvarende.

§ 8a-23. (Premie- og innskuddsfond)

(1) De forsikringsmessige avsetninger for forpliktelser knyttet til premiefond eller innskuddsfond, skal tilsvare fondets verdi ved utgangen av regnskapsåret. Det samme gjelder pensjonsreguleringsfond.

(2) Fondet skal årlig tilføres avkastning etter den beregningsrente som gjelder for kollektivordningen. Er avkastningen av midlene i fondet høyere, skal det overskytende etter fradrag av tilleggsavsetninger tilføres fondet som overskudd. § 8a-20 gjelder tilsvarende.

(3) Annet ledd gjelder ikke premie- og innskuddsfond plassert i særskilt investeringsportefølge med investeringsvalg. Er det knyttet avkastningsgaranti til investeringsporteføljen, gjelder § 8a-22 tredje ledd tilsvarende.

§ 8a-24. (Erstatningsavsetning. Risikoutjevningfond)

(1) Erstatningsavsetningen skal dekke selskapets forventede erstatningsutbetalinger for egen regning for forsikringstilfeller som ved regnskapsårets utgang ikke er oppgjort av eller meldt til selskapet. Avsetningen skal bare omfatte utbetalinger som ville ha vært foretatt i regnskapsåret dersom erstatningstilfellet var ferdigbehandlet.

(2) Fondet for risikoutjevning kan bare benyttes til å styrke avsetning til premiereserve vedrørende risiko knyttet til person. Fondet kan ikke overstige to ganger summen av selskapets risikopremier i regnskapsåret.

(3) Avsetningene til erstatningsreserve eller risikoutjevning skal ikke fordeles på de enkelte kontrakter.

IV. Fripoliser og pensjonskapitalbevis

§ 8a-25. (Fripoliser med kontraktsfastsatte ytelser)

(1) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder fripoliser som gir rett til kontraktsfastsatte pensjons-

ytelser, utstedt i henhold til lov om foretakspensjon og tidligere gjeldende regler om kollektive tjenstepensjonsordninger eller under andre kollektivordninger.

(2) Midler som motsvarer forsikringsmessige avsetninger til sikring av rett til pensjon etter fripoliser, skal forvaltes som del av kollektivporteføljen etter § 8a-11 annet ledd. Avkastning av midlene beregnes og disponeres etter § 8a-12 annet og tredje ledd.

(3) § 8a-15 gjelder tilsvarende ved beregning av fripolisens andel av overskudd på risikoresultatet. Er selskapets risikoresultat negativt, kan fripolisens andel av risikoresultatet dekkes av selskapet ved fradrag i overskudd på avkastningsresultatet tilordnet fripolisen.

(4) Selskapet har rett til 20 prosent av det overskudd på avkastningsresultatet som er tildelt fripolisen, i tilfelle etter fradrag for andel av negativt risikoresultat. Selskapet kan for et fastsatt antall år benytte en lavere prosentsats dersom melding om dette er gitt til Kredittilsynet.

(5) § 8a-16 annet og tredje ledd gjelder tilsvarende.

(6) Forpliktelser etter fripoliser skal sikres ved avsetninger i samsvar med bestemmelsene om forsikringsmessige avsetninger i §§ 8a-17 til 8a-21 og 8a-24. Administrasjonsavsetning knyttet til fripolise beregnes ut fra pristariff for tjenester som nevnt i § 8a-7 femte ledd.

§ 8a-26. (Fripoliser og pensjonskapitalbevis med investeringsvalg)

(1) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder fripoliser for engangsbetalt foretakspensjon og pensjonskapitalbevis utstedt under pensjonsordninger med kollektivt eller individuelt investeringsvalg, samt andre fripoliser med investeringsvalg utstedt under kollektivordninger.

(2) Etter at fripolisen eller pensjonskapitalbeviset er utstedt, kan selskapet hvert år kreve vederlag for tjenester etter egen pristariff utarbeidet i samsvar med prinsippene i §§ 8a-7 første til tredje ledd og 8a-6 tredje ledd. Bestemmelsene i §§ 8a-3, 8a-4 og 8a-8 til 8a-10 gjelder tilsvarende.

(3) Midler knyttet til fripolisen eller pensjonskapitalbeviset forvaltes etter reglene i § 8a-13 første og tredje ledd.

(4) Bestemmelsene i § 8a-25 tredje ledd gjelder tilsvarende for fripolise for engangsbetalt foretakspensjon.

(5) Forpliktelser etter fripoliser og pensjonskapitalbevis med investeringsvalg skal sikres ved avsetninger i samsvar med bestemmelsene om for-

sikringsmessige avsetninger i §§ 8a-17, 8a-22 og 8a-24.

§ 8a-27. (Fortsettelsesforsikringer m.v.)

(1) Selskapet skal ha pristariffer for fortsettelsesforsikringer og kontrakter om fortsatt pensjonsparing. Bestemmelsene i §§ 8a-3, 8a-4 og 8a-8 til 8a-10 gjelder tilsvarende.

(2) Premieberegningen for en fortsettelsesforsikring skal for personrisiko og forvaltningsrisiko bygge på de forutsetninger som ligger til grunn for fripolisen eller pensjonskapitalbeviset. For tjenester gjelder pristariff som nevnt i § 8a-7 femte ledd og i § 8a-26 annet ledd tilsvarende.

(3) For øvrig gjelder § 8a-25 tredje til sjette ledd og § 8a-26 tredje til femte ledd tilsvarende.

V. Individuell livsforsikringsvirksomhet

§ 8a-28. (Virkeområde)

(1) Bestemmelsene i avsnittet her gjelder individuell livsforsikringsvirksomhet som etter § 8a-2 første ledd kan drives av livsforsikringsselskap undergitt reglene i dette kapittel, herunder individuell livsforsikring knyttet til særskilt investeringsportefølje med investeringsvalg.

§ 8a-29. (Pristariffer, premier og gebyrer)

(1) Selskapet skal til enhver tid ha pristariffer for beregning av premier og annet vederlag for samtlige av de produkter eller produktkombinasjoner innenfor individuell livsforsikring som selskapet tilbyr.

(2) Ved utformingen av pristariffene gjelder §§ 8a-3 annet ledd, 8a-4 til 8a-6, 8a-7 første til tredje ledd og 8a-8 tilsvarende. Pristariffene kan fastsette at det i tillegg til premien for den enkelte kontrakt skal betales et kontraktsgebyr ved begynnelsen av forsikringsforholdet og et avbruddsgebyr ved avslutning av forsikringsforholdet fra forsikrings-takerens side før forsikringstiden er utløpt. Kongen kan ved forskrift fastsette grenser for størrelsen av slike gebyrer.

(3) Premien beregnes etter reglene i § 8a-9, og betales årlig med mindre det er avtalt engangspremie. Bestemmelsene i § 8a-10 gjelder tilsvarende.

Boks 14.1

Forslag fra mindretall (Berg, Fegth Knutsen, Nygaard Ottosen og Stalheim).

2. og 3. setning i § 8a-29, 2. ledd utgår slik at bestemmelsen vil lyde:

(1) Selskapet skal til enhver tid ha pristariffer for beregning av premier og annet vederlag for samtlige av de produkter eller produktkombinasjoner innenfor individuell livsforsikring som selskapet tilbyr.

(2) Ved utformingen av pristariffene gjelder §§ 8a-3 annet ledd, 8a-4 til 8a-6, 8a-7 første til tredje ledd og 8a-8 tilsvarende.

(3) Premiene beregnes etter reglene i § 8a-9, og betales årlig med mindre det er avtalt engangspremie. Bestemmelsen i § 8a-10 gjelder tilsvarende.

Figur 1.1

§ 8a-30. (Kapitalforvaltning og avsetninger)

(1) §§ 8a-11 til 8a-24 gjelder også for individuell livsforsikring, med unntak av bestemmelser som etter sin ordlyd bare gjelder forhold knyttet til kollektivordninger.

2. § 8-4 skal lyde:

§ 8-4. (Gjenforsikring)

(1) Et livsforsikringsselskap skal til enhver tid ha gjenforsikring som er betryggende sett i forhold til selskapets risikoeksponering og dets økonomiske stilling.

(2) Styret skal sørge for at det foreligger oppdaterte retningslinjer for arten og omfanget av selskapets gjenforsikringer og for at disse blir fulgt opp.

VI. Ikrafttreden. Overgangsbestemmelser

2 Kapittel 8b. Kommunale pensjonsordninger. (NOU 2003: 11 Del I)

I lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet (forsikringsvirksomhetsloven) gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel 8b skal lyde:

Kapittel 8b. Kommunale pensjonsordninger

§ 8b-1. (Virkeområde)

(1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder

a) pensjonsordninger med ytelsesbasert pensjon

opprettet i livsforsikringsselskap eller i pensjonskasse av kommunal arbeidsgiver som er bundet av hovedtariffavtale inngått mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor, eller av tariffavtale med tilsvarende krav til pensjonsordning for kommunal arbeidsgiver,

- b) tilsvarende pensjonsordninger for statlige helseforetak og andre statlige foretak,
- c) tilsvarende pensjonsordninger for foretak hvor en kommune har den bestemmende innflytelse eller har eller har hatt en kommunal eierandel, eller som har nær tilknytning til en kommune.

(2) Som kommunal pensjonsordning regnes her pensjonsordning som omfattes av første ledd.

(3) Kongen kan fastsette nærmere regler til utfylling og avgrensning av bestemmelsene i kapitlet her.

§ 8b-2. (Kommunale konsernforhold)

(1) En kommune og et eller flere foretak hvor kommunen har bestemmende innflytelse, eller flere slike foretak, kan opprette felles pensjonsordning. Foretak som kommunen har eller har hatt en eierandel i, eller som har nær tilknytning til kommunen, kan også omfattes.

(2) Pensjonsordningen kan i samsvar med bestemmelsene § 8b-6 anses som fellesordning for premieberegning. For øvrig gjelder lov om foretakspensjon § 12-3 og 12-4 tilsvarende så langt det passer.

(3) Ved opphør av tilknytningen til konsernforholdet gjelder lov om foretakspensjon §§ 12-5 til 12-7 tilsvarende.

§ 8b-3. (Kommunal bransje)

(1) Et livsforsikringsselskap som driver virksomhet knyttet til både kommunale og andre kollektive pensjonsordninger, skal behandle de kommunale pensjonsordningene som egen bransje. Det skal føres eget regnskap for bransjen.

I. Premier

§ 8b-4. (Årets premie)

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

(2) Premier beregnes etter reglene i § 8b-5, jf. §§ 8b-7 og 8b-8, for så vidt annet ikke følger av reglene i § 8b-6 om fellesordning for premieberegning.

§ 8b-5. (Premieberegning)

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

(2) Pensjonsordningen skal i tillegg hvert år tilføres premie til dekning av oppreguleringen i løpet av året av opptjente pensjonsrettigheter og løpende pensjoner (reguleringspremie). Reguleringspremie beregnes på tidspunktet for oppreguleringen ut fra lønnsutviklingen i løpet av året og reguleringen av pensjoner under utbetaling og opptjent rett til pensjon til medlemmer som har fra-trådt sin stilling uten rett til utbetaling av pensjon, i samsvar med endringen av folketrygdens grunnbeløp.

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

(4) Ved beregninger av premie etter reglene i paragrafen her skal det i samsvar med samordningsloven gjøres fradrag i pensjonsytelsene for de ytelser som, ut fra til enhver tid gjeldende regler for folketrygden, kan antas å bli utbetalt fra folketrygden (beregnet folketrygd). Ved beregningen skal:

- a) grunnpensjonen for samtlige medlemmer settes til tre firedeler av grunnbeløpet, med mindre annet er fastsatt ved forskrift,
- b) tilleggspensjonen beregnes for hvert medlem etter folketrygdens regler, men skal ikke utgjøre mindre enn folketrygdens sært tillegg.

§ 8b-6. (Fellesordning for premieberegning)

(1) Bestemmelsene i § 8a-5 [§§ 7-5 og 7-6] er ikke til hinder for at det opprettes fellesordninger som består av flere pensjonsordninger, for at premie for de enkelte pensjonsordninger som inngår i en fellesordning, skal bli fastsatt ved beregning basert på prinsipper som vil motvirke at pensjonskostnaden for de enkelte medlemmer for tilsvarende pensjonsrettigheter vil variere med medlemmenes kjønn og alder.

(2) En fellesordning opprettet i henhold til første ledd, skal hvert år tilføres premier tilsvarende summen av ordinær årspremie fastsatt etter

forsikringsteknisk beregning for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Den enkelte pensjonsordnings andel av samlet premie til fellesordningen beregnes ut fra forholdet mellom samlet pensjonsgrunnlag for medlemmene i hver av pensjonsordningene, med mindre det er fastsatt i forsikringsvilkårene for pensjonsordningene i fellesordningen at beregningen i stedet skal foretas ut fra brutto alderspensjonsytelse fratrukket beregnet ytelse fra folketrygden for samtlige medlemmer i hver av pensjonsordningene.

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

(4) Dersom det i løpet av et forsikringsår opp-tas en ny pensjonsordning i en fellesordning, skal den ordinære årspremie for pensjonsordningen for resten av året beregnes ut fra den samlede ordinære årspremie til fellesordningen som er beregnet for året, og den prosentvise økning av det samlede beregningsgrunnlaget etter annet ledd annet punktum som pensjonsordningen medfører.

(5) Reguleringspremie nevnt i § 8b-5 annet ledd beregnes for hver pensjonsordning i fellesordningen ut fra den prosentvise økning av premiereserven for pensjonsordningen som er påkrevd som følge av oppregulering av medlemmenes opptjente pensjonsrettigheter ut fra lønnsutviklingen. Reguleringspremien for oppregulering av pensjoner under utbetaling og av opptjent rett til arbeidstakere som har fratrådt sin stilling uten rett til utbetaling av pensjon, skal beregnes i forhold til den del av premiereserven som sikrer slike pensjonsrettigheter.

(6) Det skal fastsettes i forsikringsavtalen i hvilken utstrekning premier som nevnt i § 8b-5 tredje ledd skal beregnes særskilt for hver pensjonsordning eller helt eller delvis ved gjennomsnittsberegning som nevnt i annet ledd.

(7) Kongen kan fastsette nærmere regler om fellesordninger.

§ 8b-7. (Premieberegning ut fra lineær opptjening mv.)

(1) Ved beregning av pensjonsordningenes premier skal det legges til grunn at medlemmenes rett til pensjon opptjenes lineært fra tidspunktet for medlemskap i pensjonsordningen og frem til en pensjonsalder på 67 år eller annen sær-aldersgrense. Skal tidligere tjenestetid fra statlig eller annen kommunal pensjonsordning medregnes, regnes tidspunktet for medlemskap fra et tilsvarende tidligere tidspunkt.

(2) Lov om foretakspensjon § 9-3 gjelder tilsvarende.

(3) Virkningene av at medlemmer gjør bruk av rett til å fratre med rett til utbetaling av pensjon før nådd pensjonsalder, skal beregnes særskilt. Det skal i tilfelle kreves tilleggspremie som nevnt i § 8b-5 tredje ledd.

§ 8b-8. (Endring i forutsetningene for beregningsgrunnlaget)

(1) Viser det seg at fradraget i pensjonsytelsene for ytelser utbetalt av folketrygden blir mindre enn lagt til grunn ved premieberegningen, skal det beregnes tilleggspremie etter § 8b-5 tredje ledd til dekning av differansen. Det gjelder også dersom årsaken er endring i regelverket for folketrygden som medfører at ytelsene fra folketrygden reduseres eller vil bli redusert. Blir fradraget for ytelser fra folketrygden større enn lagt til grunn ved premieberegningen, skal overskytende premiere-reserve tilføres premiefondet.

(2) Viser det seg ellers at vesentlige forutsetninger for beregningsgrunnlag som er benyttet ved fastsettelse av premietariffer for [beregning av premier i] tidligere år svikter, skal det fastsettes nytt beregningsgrunnlag og i tilfelle endrede vilkår for pensjonsordningen. Forbehold om rett til etterberegning av premie i slike tilfelle skal i tilfelle tas inn i vilkårene for pensjonsordningen.

(3) Lov om foretakspensjon § 9-5 første og annet ledd gjelder tilsvarende.

§ 8b-9. (Innbetaling av premie)

(1) Ordinær årspremie beregnet etter § 8b-5 første ledd og § 8b-6 annet til fjerde ledd, skal innbetales i like kvartalsvise terminer, med mindre det er fastsatt i forsikringsavtalen at den ordinære årspremien skal betales på forskudd før forsikringsåret begynner eller i like månedlige terminer. Premietillegg for nye medlemmer eller som følge av lønnsøkning for medlemmene skal kreves innbe-

talt så snart tillegget er beregnet, men innbetalingen kan fordeles i like deler over de premieperioder som da gjenstår.

(2) Reguleringspremie skal kreves innbetalt så snart den årlige reguleringspremien kan fastsettes. Innbetalingen kan fordeles i like deler over de premieperioder som gjenstår når reguleringspremien er fastsatt.

(3) Engangspremier som nevnt i § 8b-5 tredje ledd skal kreves innbetalt så snart de er fastsatt. Det kan i påkravet fastsettes at innbetaling først skal skje samtidig med årets siste premieperiode eller senest ved årets utgang.

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

(5) Når det er gitt varsel om krav på premie med betalingsfrist i samsvar med reglene i paragrafen her, skal kravet inntektsføres som forfalt premie selv om kravet forfaller til betaling på et senere tidspunkt.

II. Premiereserve

§ 8b-10. (Minstekrav til premiereserve)

(1) Premiereserven for pensjonsordningen 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 etterlattepensjon.

(2) Premiereserven for en pensjonsordning skal minst tilsvare summen av de premiereserver som trengs for å sikre retten til opptjent pensjon for hvert enkelt medlem i pensjonsordningen, herunder premiereserve for rett til pensjon opptjent av arbeidstakere som har fratrådt sin stilling med eller uten rett til utbetaling av pensjon. For medlem som har fått medregnet tjenestetid fra annen pensjonsordning, jf. § 8b-7 første ledd, skal det gjøres fradrag tilsvarende den premiereserve som vil være tilstrekkelig for å sikre rett til pensjon opptjent ved den tidligere tjenestetid.

(3) Ved beregningen av premiereserve skal det i samsvar med samordningsloven gjøres fradrag i pensjonsytelsene for de ytelser som, ut fra til enhver tid gjeldende regler for folketrygden, kan antas å bli utbetalt av folketrygden.

(4) Ved beregning av premiereserve etter para-

grafen her skal det også gjøres fradrag for økning av forsikringsforpliktelsene som er bortfalt etter § 8b-9 fjerde ledd.

III. Pensjonsordningens midler

§ 8b-11. (Pensjonsordningens midler)

(1) En kommunal pensjonsordnings midler tilsvare premiereserve til sikring av opptjent pensjon til enhver tid, samt tilleggsavsetninger[, kursreserve] og premiefond. Som premiereserve regnes også premiereserve til sikring av rett til pensjon opptjent av arbeidstakere som har fratrådt sine stillinger med eller uten rett til utbetaling av pensjon.

§ 8b-12. (Rådighet over pensjonsordningens midler)

(1) Pensjonsordningens midler skal holdes atskilt fra forsikringstakerens midler. Midlene hefter ikke for dennes forpliktelser og kan ikke ved pantsettelse eller på annen måte benyttes til å sikre eller å dekke dennes kreditorer.

(2) Midlene kan ikke benyttes til å utbetale pensjoner eller andre ytelser til arbeidstakere som ikke er opptatt som medlem.

(3) For premiefond knyttet til pensjonsordningen gjelder lov om foretakspensjon §§ 10-2 til 10-4 tilsvarende så langt de passer.

§ 8b-13. (Kapitalforvaltningen)

(1) Pensjonsordningens midler skal forvaltes i samsvar med de regler for kapitalforvaltningen i livsforsikringsselskaper og pensjonskasser som gjelder til enhver tid, med mindre annet følger av § 8b-15.

(2) Renten for lån til forsikringstaker 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) Avkastning av midler knyttet til premiefond skal årlig tilføres premiefondet.

§ 8b-14. (Overskudd)

(1) Overskudd [på avkastningsresultatet og på risikoresultatet] tilført pensjonsordningen skal godskrives forsikringstakeren og overføres til pensjonsordningens premiefond.

(2) Overskudd på premiereserve knyttet til pensjon under utbetaling eller knyttet til oppsatt pensjonsrettighet til fratrådt arbeidstaker skal likevel

tilføres premiereserven dersom pensjonsytelsen eller pensjonsrettigheten ikke er blitt regulert i samsvar med årlig endring av grunnbeløpet i folketrygden.

§ 8b-15. (Egen investeringsportefølje)

(1) Forsikringstakeren kan i samsvar med bestemmelser i regelverket for pensjonsordningen avtale at pensjonsordningens premiereserve skal forvaltes som en investeringsportefølje tilordnet pensjonsordningen. Avtalen skal angi hvordan porteføljen skal sammensettes og hvilken adgang det er til å endre sammensetningen, samt den avkastningsgaranti som i tilfelle er knyttet til porteføljen.

(2) Avkastning ut over det som er lagt til grunn i pensjonsordningens beregningsgrunnlag overføres til premiefondet.

(3) Er avkastningen på investeringsporteføljen i en regnskapsperiode ikke så stor som forutsatt i beregningsgrunnlaget for pensjonsordningen, skal differansen kreves dekket ved overføring fra premiefondet eller tilskudd fra forsikringstakeren. Pensjonsinnretningen svarer overfor de forsikrede for at differansen blir dekket.

(4) Lov om foretakspensjon §§ 11-3 til 11-5 gjelder tilsvarende.

IV. Øvrige bestemmelser

§ 8b-16. (Pensjonsinnretningens opplysningsplikt)

(1) Pensjonsinnretningen skal opprette og føre egen konto for hver pensjonsordning som skal inneholde regnskap og status pr. 31. desember for det enkelte år. Nærmere regler fastsettes av Kredittilsynet.

(2) Pensjonsinnretningen skal hvert år sende forsikringstakeren utskrift av kontoen for pensjonsordningen sammen med opplysninger som vil være av vesentlig betydning for forsikringstakerens vurdering av forsikringsforholdet. Kredittilsynet gir nærmere regler om dette.

(3) Pensjonsinnretningen skal utstede et pensjonsbevis til arbeidstakere som fratrer sin stilling uten rett til straks begynnende pensjon. Pensjonsbeviset skal opplyse hvilke pensjonsrettigheter vedkommende har opptjent (oppsatte rettigheter) på fratredestidspunktet. Pensjonsinnretningen skal senere på forespørsel fra innehaveren av pensjonsbeviset gi oppdatert informasjon. Ved flytting av pensjonsordningen som omfatter den oppsatte rettighet i medhold av § 8d-11, skal pensjonsinnretningen som pensjonsordningen flyttes fra informere den fratrådte arbeidstaker.

§ 8b-17. (Flytting av pensjonsordning)

(1) Pensjonsordningen og dens midler kan flyttes til annen pensjonsinnretning etter reglene i kapittel 8c.

§ 8b-18. (Opphør av pensjonsordningen)

(1) Dersom et foretak med kommunal pensjonsordning går konkurs eller det er truffet vedtak om at foretaket eller dets virksomhet skal avvikles, skal pensjonsordningen opphøre. Det samme gjelder om foretaket slutter å betale premie til pensjonsordningen og premien ikke kan dekkes av midler i premiefondet.

(2) Når en pensjonsordning opphører, skal pensjonsordningens midler fordeles mellom medlemmene og arbeidstakere som har fratrådt sine stillinger med eller uten rett til utbetaling av pensjon, på grunnlag av premiereserven knyttet til opptjente pensjonsrettigheter til hver enkelt person, og benyttes til å sikre deres rett til pensjon i pensjonsinnretningen.

V. Ikrafttreden

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

3 Kapittel 8c. Flytting (NOU 2003: 11 Del II)

I

I lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet (forsikringsvirksomhetsloven) gjøres følgende endringer:

§ 1-1 nytt annet ledd annet punktum skal lyde:

Reglene i kapittel 8c gjelder også for banker og forvaltningsforetak for verdipapirfond.

Gjeldende annet punktum blir nytt tredje punktum.

§ 7-8 oppheves.

Nytt kapittel 8c skal lyde:

Kapittel 8c. Flytting

§ 8c-1. (Virkeområde)

(1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder flytting mellom pensjonsinnretninger av:

- a) pensjonsordninger i henhold til lov om foretakspensjon,
- b) pensjonsordninger i henhold til lov om innskuddspensjon,
- c) pensjonsordninger som omfattes av kapittel 8b,
- d) andre kollektive pensjonsordninger,
- e) fripoliser, pensjonskapitalbevis og tilsvarende individuelle pensjonsrettigheter utgått fra kollektive pensjonsordninger,
- f) individuelle pensjonsavtaler (pensjonsforsikrings- og livrentekontrakter og andre pensjonsavtaler),
- g) andre livsforsikringskontrakter.

(2) Som pensjonsinnretning regnes her livsforsikringsselskap, pensjonskasse, bank og forvaltningsforetak for verdipapirfond.

(3) Omdanning, sammenslåing og deling av pensjonsordning i forbindelse med flytting kan foretas i henhold til ellers gjeldende regler. Tilsvarende gjelder for sammenslåing og omdanning av fripoliser, pensjonskapitalbevis og andre individuelle pensjonsrettigheter utgått fra kollektive pensjonsordninger.

(4) Kongen kan gi nærmere regler til utfylling, gjennomføring og avgrensning av reglene i kapitlet her.

I. Flytting av kollektive pensjonsordninger

§ 8c-2. (Flytteretten)

(1) Et foretak kan si opp kontrakt om pensjonsordning for å få flyttet pensjonsordningen og dennes midler til en tilsvarende pensjonsordning opprettet i annen pensjonsinnretning. Som foretak regnes her også kommune eller foretak som har kommunal pensjonsordning.

(2) Et foretak som vil flytte sin pensjonsordning, kan ikke unnta noen bestemt del av den fra flyttingen. Ved flytting av kommunal pensjonsordning gjelder dette også oppsatte pensjonsrettigheter og midler knyttet til slike rettigheter.

(3) Gjelder flyttingen et foretak som har felles pensjonsordning med ett eller flere andre foretak, skal foretaket og dets gruppe av medlemmer med tilhørende del av midlene i pensjonsordningen skilles ut fra den felles pensjonsordning.

(4) Har foretaket parallelle eller kombinerte pensjonsordninger i samme institusjon, kan flyttingen avgrenses til å gjelde bare en av pensjonsordningene.

§ 8c-3. (Rettigheter i den nye pensjonsordningen)

(1) Arbeidstakernes og pensjonistenes rettig-

heter etter flyttingen skal fastsettes i regelverket for den nye pensjonsordningen.

(2) Det nye regelverket kan ikke inneholde bestemmelser som innebærer reduksjon av arbeidstakeres rett til opptjent pensjon med tilhørende premiereserve eller til opptjent pensjonskapital. Pensjonister skal sikres pensjonsytelser med tilhørende premiereserve eller pensjonskapital som minst tilsvarer den rett til ytelser som gjaldt før flyttingen.

(3) Bestemmelsene i paragrafen her er ikke til hinder for at regelverket for pensjonsordningen endres etter ellers gjeldende regler med virkning for opptjening av pensjon ved tjenestetid etter flyttingen, og heller ikke for at pensjonsordningens midler etter flyttingen forvaltes helt eller delvis som egen investeringsportefølje etter ellers gjeldende regler.

§ 8c-4. (Medlemmenes uttalerett mv.)

(1) Før foretaket gjør bruk av flytteretten, skal det sørge for at medlemmene mottar fullstendige opplysninger om flyttingen av pensjonsordningen og hvilke rettigheter de vil få i den nye pensjonsordningen.

(2) Spørsmålet om flytting av pensjonsordningen skal forelegges styringsgruppen for pensjonsordningen til uttalelse.

(3) Medlemmer i pensjonsordningen skal også gis anledning til å uttale seg. For øvrig kan en arbeidstakerorganisasjon uttale seg på vegne av sine medlemmer. Annet kan fastsettes i tariffavtale.

§ 8c-5. (Oppsigelse. Flyttegebyr)

(1) Kontrakt om pensjonsordning kan sies opp med en frist på to måneder. Oppsigelse skal skje skriftlig.

(2) Første ledd er ikke til hinder for at det avtales at oppsigelsesfristen ikke skal utløpe før ved første kvartalsskifte, halvårsskifte eller årsskifte for pensjonsordninger med årspremie beregnet etter reglene i § 8b-1 eller 8d-1.

(3) Ved utløpet av fristen for oppsigelse går risiko knyttet til medlemmer og pensjonister i pensjonsordningen over på den pensjonsinnretning pensjonsordningen flyttes til.

(4) Foretaket skal betale et flyttegebyr til dekning av kostnader som pensjonsinnretningen har ved å avslutte kontrakten og overføre pensjonsordningens midler til annen pensjonsinnretning. Flyttegebyret kan belastes premie- eller innskuddsfondet. Kongen kan gi nærmere regler om flyttegebyr.

§ 8c-6. (Oppgjørsfrist)

(1) Ved oppsigelsesfristens utløp skal pensjonsinnretningen overføre pensjonsordningens midler til den pensjonsinnretning ordningen flyttes til. Oppgjørsfristen er likevel to måneder etter utløpet av oppsigelsesfristen når pensjonsordningens midler overstiger NOK 200 mill.

(2) Pensjonsinnretningene kan ved avtale fastsette annen oppgjørsfrist eller frist for etteroppgjør.

§ 8c-7. (Beregning av pensjonsordningens midler)

(1) Pensjonsordningens midler omfatter premiereserve til sikring av opptjent pensjon, herunder premiereserve for uføre- og etterlatteytelser, samt tilleggsavsetninger, [kursreserve], pensjonistenes overskuddsfond og premiefondet. Pensjonsordningens andel av overskudd i flytteåret omfattes også.

(2) I pensjonsordninger med innskuddspensjon omfatter pensjonsordningens midler pensjonskapitalen og innskuddsfondet, samt pensjonsordningens andel av overskudd i flytteåret.

(3) Pensjonsordningens midler skal tilsvare forsikringsteknisk beregnet verdi på tidspunktet for oppsigelsesfristens utløp. Ved beregningen kan det tas utgangspunkt i kontoutskriften for siste regnskapsår og senere endringer i tiden fram til utløpet av oppsigelsesfristen. Andel av årets overskudd beregnes ut fra dagen for utløpet av oppsigelsesfristen.

(4) Forvaltes pensjonsordningens midler i egen eller egne investeringsporteføljer, legges markedsverdien av porteføljen ved utløpet av oppsigelsesfristen til grunn ved verdiberegningen. Dette gjelder også avkastnings- og verdisikringsgarantier knyttet til porteføljene. Lov om foretakspensjon § 11-1 fjerde ledd gjelder tilsvarende.

§ 8c-8. (Premiereserve for uføreytelser)

(1) Premiereserve for uføreytelser til medlemmer som er blitt uføre før utløpet av oppsigelsesfristen, skal tilsvare kravet til full avsetning beregnet etter det beregningsgrunnlag som gjaldt for pensjonsordningen ved utløpet av oppsigelsesfristen. Fastsatt uføregrad legges til grunn selv om uføregraden blir fastsatt etter dette tidspunkt.

(2) Medlem som er sykemeldt ved utløpet av oppsigelsesfristen, skal her anses som ufør dersom den sykdom som da var konstatert, har gitt rett til rehabiliterings- og attføringspenger eller uføreytelser innen ett år etter utløpet av oppsigelsesfristen.

(3) Tidsfristen i annet ledd kan fravikes ved avtale mellom pensjonsinnretningene. Slik avtale

berører ikke foretakets eller de forsikredes rettigheter overfor avvikende pensjonsinnretning etter annet ledd med mindre foretaket samtykker til at forpliktelsene overtas av mottakende pensjonsinnretning.

§ 8c-9. (Oppgjørsmåte)

(1) Pensjonsordningens midler beregnet etter reglene i §§ 8c-7 og 8c-8 skal overføres i penger. Det kan avtales mellom pensjonsinnretningene at oppgjør for midler plassert i egen investeringsportefølje skal skje ved overføring av porteføljen.

(2) Ved overføringen av midler etter utløpet av oppsigelsesfristen skal det i tillegg svares avkastning av midlene fra utløpet av oppsigelsesfristen og frem til den dag midlene blir overført. Avkastningen beregnes etter renten på folioinnskudd i Norges Bank med mindre annet avtales mellom pensjonsinnretningene.

§ 8c-10. (Anvendelse av overførte midler)

(1) Overført premiereserve skal anvendes til sikring av medlemmenes og pensjonistenes rettigheter i samsvar med det nye regelverket for pensjonsordningen og det beregningsgrunnlag som dette bygger på.

(2) Tilleggsavsetninger, [kursreserve], pensjonistenes overskuddsfond og premiefond skal etter overføringen fortsatt være en del av pensjonsordningens midler og anvendes etter ellers gjeldende regler.

(3) Er overført premiereserve ikke tilstrekkelig til å sikre rettighetene til de enkelte medlemmer eller pensjonister, skal manglende premiereserve tilføres fra premiefondet. Resten dekkes i tilfelle ved overførte tilleggsavsetninger eller ved overføringer fra foretaket.

(4) Er overført premiereserve knyttet til den rett til pensjon opptjent av medlemmene større enn nødvendig for å sikre deres rettigheter, skal overskytende premiereserve benyttes til engangspremie for tillegg til tjenestetiden etter reglene i lov om foretakspensjon § 4-12. Overskytende premiereserve knyttet til pensjoner under utbetaling benyttes som engangspremie for tillegg til pensjonsytelsene. I kommunale pensjonsordninger skal overskytende premiereserve overføres til premiefondet.

(5) Pensjonskapital og innskuddsfond i pensjonsordning med innskuddspensjon skal etter overføringen forvaltes i samsvar med det nye regelverket for pensjonsordningen og det beregningsgrunnlag dette i tilfelle bygger på.

II. Flytting av pensjonsrettigheter utgått fra kollektive pensjonsordninger

§ 8c-11. (Flytting sammen med pensjonsordningen)

(1) Ved flytting av en kommunal pensjonsordning skal oppsatte pensjonsrettigheter i pensjonsordningen med de midler som er knyttet til pensjonsrettighetene, samtidig overføres til den nye pensjonsinnretningen. Bestemmelsene i §§ 8c-3, 8c-5 tredje ledd, 8c-7 første, tredje og fjerde ledd, 8c-8, 8c-9 og 8c-10 første til fjerde ledd gjelder tilsvarende.

(2) Ved flytting av andre pensjonsordninger overføres ikke pensjonsrettigheter knyttet til fripoliser eller pensjonskapitalbevis til den nye pensjonsinnretningen, med mindre den som har rett til fripolisen eller pensjonskapitalbeviset krever det etter reglene i § 8c-13.

§ 8c-12. (Flytting ved medregning av tidligere tjenestetid)

(1) Blir en arbeidstaker medlem i kommunal pensjonsordning eller pensjonsordning i Statens Pensjonskasse som har tvungen medregning av tjenestetid for medlemskap i annen kommunal pensjonsordning, skal pensjonsrettighetene fra det tidligere medlemskapet bortfalle og de midler som er knyttet til pensjonsrettighetene, overføres til den pensjonsordningen arbeidstakeren blir medlem av. Ved beregningen av de midler som skal overføres, gjelder § 8c-7 første, tredje og fjerde ledd tilsvarende. For øvrig gjelder §§ 8c-9 og 8c-10 første til fjerde ledd tilsvarende så langt de passer.

(2) Blir en arbeidstaker medlem av pensjonsordning med foretakspensjon som har bestemmelser om medregning av tjenestetid, gjelder reglene i lov om foretakspensjon §§ 4-11 til 4-13. Ved beregningen av de midler som skal overføres, gjelder § 8c-7 første, tredje og fjerde ledd tilsvarende. For øvrig gjelder §§ 8c-5 fjerde ledd, 8c-9 og 8c-10 første, annet og femte ledd tilsvarende så langt de passer.

§ 8c-13. (Flytting av fripolise og pensjonskapitalbevis)

(1) Den som har rett til pensjonsrettigheter knyttet til fripolise eller pensjonskapitalbevis, kan si opp kontrakten for å flytte pensjonsrettighetene med tilknyttede midler til en tilsvarende kontrakt opprettet i annen pensjonsinnretning.

(2) Bestemmelsene om oppsigelsesfrist, risikoovergang og flyttegebyr i § 8c-5 første, tredje og

fjerde ledd, samt oppgjørsfrist i § 8c-6 gjelder tilsvarende.

(3) Ved beregning, oppgjør og anvendelse av de midler som skal overføres, gjelder bestemmelsene i §§ 8c-7, 8c-8, 8c-9 og 8c-10, unntatt tredje ledd, tilsvarende.

III. Flytting av individuelle pensjonsavtaler

§ 8c-14. (Flytteretten)

(1) Den som har en individuell pensjonsavtale, kan si opp kontrakten for å få denne, med tilknyttede midler, overført til en tilsvarende kontrakt i en annen pensjonsinnretning.

(2) Bestemmelsene om oppsigelsesfrist, risikoovergang og flyttegebyr i § 8c-5 første, tredje og fjerde ledd, samt oppgjørsfrist i § 8c-6 gjelder tilsvarende.

(3) Ved beregningen av de midler som skal overføres, gjelder bestemmelsene i §§ 8c-7 og 8c-8. Oppgjør foretas etter reglene i § 8c-9.

(4) Overførte midler skal anvendes til å sikre rettighetene etter den nye pensjonsavtalen etter reglene i § 8c-10 første og annet ledd. Er premiereserve for pensjonsforsikring ikke tilstrekkelig til å sikre rettighetene etter den nye kontrakten, kan resten dekkes ved overføring fra premiefondet eller i tilfelle fra tilleggsavsetninger knyttet til forsikringen. Overskytende premiereserve benyttes til å øke ytelsene, med mindre forsikringstakeren krever at midlene skal overføres til premiefond.

(5) Person som er oppnevnt som begunstiget under pensjonsavtalen, skal underrettes om flyttingen.

(6) Bestemmelsene i første til femte ledd gjelder tilsvarende for individuell livrenteforsikring.

II

I lov 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon (foretakspensjonsloven) gjøres følgende endringer:

§ 4-11 annet ledd skal lyde:

(2) Medregningen skal gjennomføres ved at arbeidstakeren gis et tillegg i den pensjonsgivende tjenestetid.

§ 4-12 tredje ledd oppheves.

§ 8-7 annet og tredje ledd oppheves.

§ 9-3 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Ved beregningen av premie for arbeidsta-

kere som har fått medregnet tjenestetid etter reglene i §§ 4-11 og 4-12, skal det gjøres fradrag beregnet ut fra de ytelser i pensjonsordningen som den medregnede tjenestetid vil gi rett til.

§ 10-3 første ledd ny bokstav g skal lyde:

g. kostnad i henhold til forsikringsvirksomhetsloven § 8c-5 fjerde ledd.

III

I lov 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon (innskuddspensjonsloven) gjøres følgende endringer:

§ 9-3 første ledd ny bokstav d skal lyde:

d. kostnad i henhold til forsikringsvirksomhetsloven § 8c-5 fjerde ledd.

IV

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

4 Kapittel 8d. Fellesordning for premieberegning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon

I lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet (forsikringsvirksomhetsloven) gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel 8d skal lyde:

Kapittel 8d. Fellesordning for premieberegning for pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon

§ 8d-1. (Virkeområde mv.)

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

(2) En felles pensjonsordning for konsernforetak kan utgjøre en fellesordning.

(3) En kommunal pensjonsordning kan inngå i fellesordning som nevnt i første ledd.

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

(5) Kongen kan gi nærmere regler til utfylling, gjennomføring og avgrensning av reglene i kapitlet her.

§ 8d-2. (Årets premier)

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

(2) Premier beregnes etter § 8d-3 for så vidt annet ikke følger av reglene i §§ 8d-4 og 8d-5 om fellesordning for premieberegning.

§ 8d-3. (Premieberegning)

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

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

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

§ 8d-4. (Vilkår for fellesordning for premieberegning)

(1) Bestemmelsene i § 8a-5 er ikke til hinder for at det opprettes fellesordninger som består av flere pensjonsordninger, for at premie for den enkelte pensjonsordning som inngår i en fellesordning, skal bli fastsatt ved beregning basert på prinsipper som vil motvirke at pensjonskostnaden for de enkelte medlemmer for tilsvarende pensjonsrettigheter vil variere med medlemmenes kjønn og alder.

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

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

§ 8d-5. (Premieberegning i fellesordninger)

(1) En fellesordning opprettet etter § 8d-4, skal hvert år tilføres premie tilsvarende summen av ordinær årspremie fastsatt etter forsikringsteknisk beregning for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Den enkelte pensjonsordnings andel av samlet ordinær premie til fellesordningen beregnes ut fra forholdet mellom den rett til alderspensjon som vil bli opptjent i løpet av året for samtlige medlemmer av hver av pensjonsordningene. Kostnader for tjenester kan unntas fra fordeling i fellesordningen.

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

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

(4) En fellesordning skal hvert år tilføres reguleringspremier tilsvarende summen av årlig reguleringspremie etter § 8d-3 annet ledd for samtlige pensjonsordninger som inngår i fellesordningen. Den enkelte pensjonsordnings andel av samlet reguleringspremie til fellesordningen beregnes ut fra forholdet mellom samlet premiereserve for hver av pensjonsordningene på tidspunktet for oppregulering av pensjonsrettighetene. Kostnader for tjenester kan beregnes og belastes særskilt for hver pensjonsordning.

(5) Det skal fastsettes i forsikringsavtalen i hvilken utstrekning premier som nevnt i § 8d-3 tredje ledd skal beregnes særskilt for hver pensjonsordning eller helt eller delvis ved gjennomsnittsberegning som nevnt i første ledd.

§ 8d-6. (Eldre arbeidstakere)

(1) Alle pensjonsordninger i en fellesordning

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

(2) Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakere som ikke opptas som medlem av pensjonsordning i en fellesordning fordi de har mindre enn et fastsatt antall år igjen til pensjonsalderen, sikres rett til pensjon i pensjonsordning med innskuddspensjon eller engangsbetalt foretakspensjon.

§ 8d-7. (Innbetaling av premie)

(1) Ordinær årspremie beregnet etter § 8d-3 første ledd og § 8d-5 første til tredje ledd, skal innbetales i like kvartalsvise terminer, med mindre det er fastsatt i forsikringsavtalen at den ordinære årspremien skal betales på forskudd før forsikringsåret begynner eller i like mange månedlige terminer. Premietillegg for nye medlemmer eller som følge av lønnsøkning for medlemmene skal kreves innbetalt så snart tillegget er beregnet, men innbetalingen kan fordeles i like deler over de premieperioder som da gjenstår.

(2) Reguleringspremie skal kreves innbetalt så snart den årlige reguleringspremien kan fastsettes. Innbetalingen kan fordeles i like deler over de premieperioder som gjenstår når reguleringspremien er fastsatt.

(3) Engangspremier som nevnt i § 8d-3 tredje ledd skal kreves innbetalt så snart de er fastsatt. Det kan i påkravet fastsettes at innbetaling først skal skje samtidig med årets siste premieperiode eller senest ved årets utgang.

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

(5) Når det er gitt varsel om krav på premie med betalingsfrist i samsvar med reglene i paragrafen her, skal kravet inntektsføres som forfalt premie selv om kravet forfaller til betaling på et senere tidspunkt.

§ 8d-8. (Minstekrav til premiereserve)

(1) Premiereserven for en pensjonsordning som inngår i en fellesordning, skal i samsvar med

lov om foretakspensjon § 9-1 til enhver tid minst tilsvare summen av de premiereserver som trengs for å sikre retten til opptjent pensjon for hvert medlem av pensjonsordningen, herunder premiereserve for rett til pensjon opptjent av arbeidstakere som har fratrådt sin stilling med rett til utbetaling av pensjon ved fratreden.

(2) Ved beregning av premiereserve etter første ledd skal det gjøres fradrag for økning av forsikringsforpliktelsene som er bortfalt etter § 8d-7 fjerde ledd.

II

Forslaget til § 8c-5 som foreslått i Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) (foreløpig utgave):

§ 8c-5. (Oppsigelse. Flyttegebyr)

Kontrakt om pensjonsordning kan sies opp med en

frist på to måneder. Oppsigelse skal skje skriftlig. Kravet om skriftlighet er ikke til hinder for at oppsigelse kan oversendes elektronisk, dersom det er benyttet en betryggende metode som autentiserer avsender og sikrer meldingens innhold.

Første ledd er ikke til hinder for at det avtales at oppsigelsesfristen ikke skal utløpe før ved første kvartalsskifte, halvårsskifte eller årsskifte for pensjonsordninger med årspremie beregnet etter reglene i § 8b-1 *eller* 8d-1.

Ved utløpet av fristen for oppsigelse går risiko knyttet til medlemmer og pensjonister i pensjonsordningen over på den pensjonsinnretning pensjonsordningen flyttes til.

Foretaket skal betale et flyttegebyr til dekning av kostnader som pensjonsinnretningen har ved å avslutte kontrakten og overføre pensjonsordningens midler til annen pensjonsinnretning. Departementet kan gi nærmere regler om flyttegebyr.

Vedlegg 2

Banklovkommisjonens tidligere utredninger. Banklovkommisjonens sammensetning

1 NOU 1994: 19 Finansavtaler og finansoppdrag

NOU 1994: 19 Finansavtaler og finansoppdrag (Utredning nr. 1) ble avgitt til Justisdepartementet 15. desember 1994.

Utredningen behandlet regler om sentrale kontraktstyper som finansinstitusjoner og lignende foretak, herunder statsbanker, tilbyr publikum.

Lov om finansavtaler og finansoppdrag (finansavtaleloven) ble vedtatt 25. juni 1999. Loven trådte i kraft 1. juli 2000. Loven har regler om innskuddskonto, betalingsoppdrag, låneavtaler og kausjoner, samt om megler-, agent- og rådgivningsoppdrag på finanssektorens område.

Banklovkommisjonen foreslo ingen begrensninger i långiverens adgang til å overdra fordringer. I finansavtaleloven § 45 ble det imidlertid fastsatt at fordringer bare kan overdras til andre foretak enn finansinstitusjoner dersom låntakeren gir samtykke til overdragelsen. Flertallet i Justiskomiteen ønsket å beskytte låntakeren ytterligere og ønsket en vurdering av en regel som ga låntakeren anledning til å kjøpe fordringen på seg selv, om den ble framsatt for salg av långiveren (Innst. O. nr. 84 (1998-99)). Stortinget vedtok å be Regjeringen om å komme raskt tilbake til Stortinget med forslag som åpnet for at låntakeren fikk forkjøpsrett når fordringen ble overdratt. Justisdepartementet ba *Banklovkommisjonen* utrede spørsmålet.

2 NOU 1995: 25 Sikringsordninger og offentlig administrasjon m.v. av finansinstitusjoner

NOU 1995: 25 Sikringsordninger og offentlig administrasjon m.v. av finansinstitusjoner (Utredning nr. 2) ble avgitt til Finansdepartementet 28. november 1995. I utredningen ble det foreslått regler om betalings- og soliditetssvikt i finansinstitusjoner samt om offentlig administrasjon av banker og forsikringsselskaper mv.

Lov om sikringsordninger for banker og offentlig administrasjon m.v. av finansinstitusjoner ble

vedtatt 6. desember 1996 (banksikringsloven) og trådte i kraft 1. januar 1997.

Kommisjonens forslag til regler om forsikrings-selskapers garantiordning ble ikke ferdigbehandlet av departementet i forbindelse med ovennevnte lov.

Enkelte av bestemmelsene i sikringsfondsloven om betalings- og soliditetsvansker og om offentlig administrasjon (kapittel 3 og 4), må ses i sammenheng med de regler som foreslås i NOU 1998: 14 Finansforetak m.v. (Utredning nr. 4) om oppløsning og avvikling av finansforetak (lovutkastet kapittel 9). Hvilke av disse regelverk som formelt vil bli gjort gjeldende i en konkret situasjon vil blant annet avhenge av om finansforetaket er i en økonomisk krise eller om man bare ønsker å avvikle foretakets virksomhet. I NOU 1998: 14 foreslås det at enkelte av bestemmelsene i sikringsfondsloven skal gjelde så langt de passer ved avvikling etter finansforetaksloven.

Stortingets granskningskommisjon for bankkrisen (Smith-kommisjonen) omtaler rettsreglene om krisehåndtering, herunder gjeldende sikringsfondslov, i kapittel 8.2 i sin rapport av 29. juni 1998.

3 NOU 1996: 24 Betalingssystemer m.v.

NOU 1996: 24 Betalingssystemer m.v. (Utredning nr. 3) ble avgitt til Finansdepartementet 11. november 1996. Utredningen inneholdt forslag til lov om betalingssystemer m.v. med motiver. Forslaget omhandlet systemer basert på felles regler for avregning, oppgjør og overføring av betalinger mellom banker (interbanksystemer). Interbanksystemene utgjør de organiserte ordninger mellom bankene som er nødvendige for å gjennomføre betalinger mellom bankene og deres kunder. Videre omhandlet lovforslaget de systemer som lå til grunn for de enkelte betalingstjenester som institusjonene tilbyr kundene når overføringen bygger på betalingskort eller annen form for selvstendig brukerlegitimasjon. Lovforslaget omfattet også betalingssystemer som ikke er knyttet til kundedekonti i banker og finansieringsforetak.

Lov om betalingssystemer (betalingssystemloven) ble vedtatt 17. desember 1999. Loven trådte i kraft 14. april 2000. Loven behandler interbankssystemer og systemer for betalingstjenester for overføring av penger fra eller mellom kundekonti i banker og finansieringsforetak. Systemer for betaling som ikke er knyttet til kundekonti i banker eller finansieringsforetak omfattes ikke av loven.

4 NOU 1998: 14 Finansforetak m.v.

NOU 1998: 14 Finansforetak m.v. (Utredning nr. 4), ble avgitt til Finansdepartementet 18. august 1998. Utredningen har vært på høring og er til behandling i departementet. Enkelte forslag er allerede vedtatt ved endringer av finansieringsvirksomhetsloven, sparebankloven og forretningsbankloven.

Utredningen inneholder forslag til ny felles lovgivning for banker, forsikringsselskaper og andre finansforetak. Det foreslås regler om etablering, konsesjonsbehandling, organisering mv. av finansforetak og finanskonsern, samt eier- og kapitalforhold. *Kommisjonens* lovforslag er i hovedsak enstemmig.

Gjeldende lovbestemmelser om finansinstitusjoner er nedfelt i fire lover - sparebankloven, forretningsbankloven, finansieringsvirksomhetsloven og forsikringsvirksomhetsloven. *Kommisjonens* lovforslag innebærer en stor grad av samordning og forenkling av disse lovene, som gjør lovverket lettere tilgjengelig og mer brukervennlig. *Kommisjonen* har i tillegg samordnet regelverket med den nye aksjelovgivningen og lovforslaget oppfyller de krav som EØS-regelverket på finansområdet stiller.

Kommisjonen har, i samsvar med mandatet, på flere områder innarbeidet i lovforslaget sentrale bestemmelser som i dag er gitt ved forskrift. Dette gjelder blant annet de forskrifter som regulerer markedsadgangen for kredittinstitusjoner og forsikringsselskaper innenfor EØS, samt regler om ansvarlig kapital og kapitaldekning.

Kommisjonen foreslo en forenkling av organiseringen i finansforetak ved at det ikke lenger skulle være et lovpålagt krav å ha representantskap og kontrollkomité. *Kommisjonen* mente at de oppgaver som disse organene har i dag ville bli ivaretatt gjennom *kommisjonens* samlede forslag til regler om organisering.

Det ble foreslått regler som klargjør den adgang ulike samvirkelag og enkelte andre institusjoner enn banker skulle ha til å drive særlige typer av innskuddsvirksomhet.

Kommisjonen har lagt til grunn at gjeldende eierbegrensningsregel på 10 prosent i finansinstitu-

sjoner ligger fast, og foreslår at kjøpsrett til eierandel her skal regnes som like med eierandel. *Kommisjonen* har imidlertid vært opptatt av at regelverket ikke skal stenge for nødvendige strukturendringer og markedstilpasninger innen finansnæringen i årene fremover. På denne bakgrunn foreslo *kommisjonen* blant annet regler om at det ikke skulle være et absolutt krav om heleie av konsernselskaper, men at det i forbindelse med et oppkjøp kunne gis konsesjon ved en eierandel, medregnet forhåndsaksepter, ned til to tredeler.

Kommisjonen foreslo videre at det som ledd i en strategisk samarbeidsavtale mellom to finansinstitusjoner (finansforetak) kunne gis tillatelse til at den ene finansinstitusjonen kunne eie inntil 30 prosent av den andre institusjonen. Ved lov 17. desember 1999 nr. 96 ble finansieringsvirksomhetsloven § 2-2 nr. 10 endret slik at finansinstitusjoner, etter tillatelse fra Kongen, kan ha eierandeler svarende til inntil 25 prosent av aksjekapitalen eller stemmene i en annen finansinstitusjon som et ledd i en strategisk samarbeidsavtale.

Det ble foreslått en videreføring av gjeldende bestemmelser om kryssseie i finansinstitusjoner.

Det ble foreslått at sparebanker skulle kunne omdannes til aksjeselskap/allmennaksjeselskap. Flertallets forslag ble fulgt opp av Finansdepartementet i Ot.prp. nr. 59 (2001-2002). Stortinget vedtok i 11. juni 2002 endringer i sparebankloven, forretningsbankloven og finansieringsvirksomhetsloven som gir sparebanker adgang til å omdanne seg til aksjeselskaper eller allmennaksjeselskaper. Endringsloven ble sanksjonert av Kongen i statsråd 21. juni 2002. Sparebanker kan, i tråd med *kommisjonens* forslag, bare omdannes etter den såkalte stiftelsesmodellen, jf. fil § 2-19 annet ledd bokstav b. Dette innebærer at aksjene i banken, med unntak av de som tilfaller grunnfondsbeveiseierne, etter omdannelsen eies av stiftelsen. For å unngå en uheldig eierstruktur åpnes det for kontantutbetaling til mindre grunnfondsbeveiere. Så lenge stiftelsen eier 10 prosent eller mer, så kan banken benytte ordet "spare" eller "sparebank" i sitt firma. Så lenge stiftelsen eier 10 prosent eller mer, skal banken fortsatt være medlem av Sparebankenes sikringsfond. Faller eierandelen under 10 prosent skal banken være medlem av Forretningsbankenes sikringsfond.

Kommisjonen foreslo at selveiende finansinstitusjoner gjennom avtale kunne etablere konserngruppe som ble ledet av et felles konsernstyre. Bakgrunnen for forslaget var søknad fra Gjensidige og Sparebanken NOR om å etablere et felles blandet finanskonsern. Ved lov 4. juni 1999 nr. 36 ble forslaget fulgt opp ved at finansinstitusjonslo-

ven ble endret slik at sparebank og gjensidig forsikringsselskap kan inngå avtale om å opprette en konserngruppe ved at foretakene har felles styre (konsernstyre). Med virkning fra 1. januar 2003, gis sparebanker anledning til å omdannes til aksjeselskap eller allmennaksjeselskap, jf. lov 21. juni 2002 nr. 32 om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 40 om finansieringsvirksomhet og finansinstitusjoner mv.

Det skal nevnes at spørsmålet om eierbegrensning og eierkontroll i finansinstitusjoner ble nærmere utredet i NOU 2002: 3 Eierbegrensning og eierkontroll i finansinstitusjoner (Selvig-utvalget). Selvig-utvalget foreslo at gjeldende eierbegrensningsregler erstattes med et skjønnsbasert system basert på den modell for kontroll med eierforholdene i finansforetak som EØS-direktiver innen finansområdet bygger på. Dette ble fulgt opp av Ot.prp. nr. 50 (2002-2003), Innst. O. nr. 88 (2002-2003) og Besl. O. nr. 88 (2002-2003). Lov 20. juni 2003 nr. 42 Om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 40 om finansieringsvirksomhet og finansinstitusjoner og i enkelte andre lover (eierkontroll i finansinstitusjoner) ble vedtatt 20. juni 2003. Loven er ikke trådt i kraft enda.

5 NOU 1999: 31 Oppkjøp og inndrivning av fordringer m.v.

NOU 1999: 31 Oppkjøp og inndrivning av fordringer m.v. (Utredning nr. 5) ble avgitt til Justisdepartementet 18. november 1999. Utredningen inneholdt forslag til lovgivning som skulle gjelde for oppkjøp og inndrivning av forfalte fordringer, særlig misligholdte lånefordringer kjøpt opp til betydelig underkurs.

Kommisjonen foreslo at virksomhet med erverv og inndrivning av forfalte krav skulle utløse krav om inkassobevilling og at Kredittilsynet skulle ha tilsyn med slik virksomhet. Det ble også foreslått nye regler i inkassoloven som satte grenser for hvor stor egeninteresse innkreverne kunne ha i at inndrivningen lyktes. *Kommisjonen* fremmet videre et forslag om innføring av et foretaksrettet bevillingssystem for all inndrivingsvirksomhet, med unntak av advokaters fremmedinkasso.

Kommisjonen ble av Justisdepartementet bedt om å utarbeide et lovforslag som ga skyldneren forkjøpsrett ved overdragelse av fordringen, jf. ovenfor avsnitt 6.1. I *kommisjonen* gjorde det seg gjeldende ulike syn på i hvilken utstrekning innføring av en forkjøpsrett vil bidra til å styrke stillingen til låntakere flest, og i hvilken utstrekning det vil være behov for forkjøpsrett ved siden av de fore-

slåtte endringer i inkassoloven, som det under alle omstendigheter ble antatt å være behov for.

Kommisjonens forslag ble delvis fulgt opp i lov om endringer i inkassoloven av 16. mars 2001 nr. 8. Endringene i inkassoloven trådte i kraft 1. januar 2002. Lovens øvrige forarbeider er Ot.prp. nr. 26 (2000-2001), Innst. O. nr. 47 og Besl. O. nr. 61. I loven utvides definisjonen av inkassovirksomhet til også å omfatte oppkjøp av forfalte pengekrav og egen inndrivning av disse. Slik virksomhet er dermed underlagt krav om inkassobevilling og virksomheten underlagt Kredittilsynets tilsyn. Det ble innført inkassobevilling for foretak i stedet for personlig inkassobevilling. I lov 20. desember 2002 nr. 106 ble det innført en klagenemnd for inkassosaker ved et nytt kapittel VII i inkassoloven: Nemndsbehandling av tvister i inkassosaker. Forarbeider er Ot.prp. nr. 115 (2001-2002), Innst. O. nr. 20 (2002-2003) og Besl. O. nr. 40 (2002-2003). Det ble også vurdert om det bør fastsettes nye sanksjoner mot brudd på god inkassoskikk. Disse forslagene har til formål å bedre skyldnerens rettsstilling. Videre foreslo Justisdepartementet en reduksjon av maksimalsatsen for skyldnerens erstatningsplikt for utenrettslige inndrivingskostnader og regler om opplysningsplikt overfor skyldneren om dennes adgang til å søke gjeldsordning ved overdragelse av fordringer. Ved Kongelig resolusjon 1. februar 2002 ble inkassoforskriften endret med virkning fra 1. mars 2002. Endringen gikk blant annet ut på at grunnsatsen – "inkassosatsen" – ble redusert fra kr. 670,- til kr. 520,-.

6 NOU 2001: 23 Finansforetakenes virksomhet

NOU 2001: 23 Finansforetakenes virksomhet (Utredning nr. 6) ble avgitt til Finansdepartementet 29. juni 2001. Lovforslaget bygger videre på lovforslaget fremmet i *Kommisjonens* fjerde utredning, NOU 1998: 14 Finansforetak m.v.

Utredning nr. 6 inneholder forslag til ny felles lovgivning for banker, forsikringsselskaper og andre finansforetak. Det foreslås regler om organisering av virksomheten, herunder utkontraktering av tjenester, verdipapirisering, likviditet, plasseringsgrenser, pantesikrede obligasjoner, produktpakker og behandling av kundeopplysninger.

I utredningen behandles enkelte alminnelige regler for finansforetaks virksomhet. *Kommisjonen* foreslår blant annet at det innføres en bestemmelse om god forretningsskikk for finansforetak. Videre foreslår *kommisjonen* regler om finansforetaks opplysningsplikt overfor kunder og bruk av

opplysninger om kunder, herunder regler om konfidensialitet og taushetsplikt.

Kommisjonen beskriver og vurderer spørsmål som bortsetting av tjenester (outsourcing), og foreslår regler for slik bortsetting. *Kommisjonen* foreslår at finansforetak pålegges en meldeplikt til Kredittilsynet før de utkontrakterer deler av den konsesjonspliktige virksomheten og/ eller funksjoner som påvirker utførelsen av denne virksomheten.

Det foreslås å gi banker, forsikringsselskaper og kredittforetak adgang til verdipapirisering. Verdipapirisering innebærer at fordringsmasser av ulike slag selges til et foretak hvis virksomhet er begrenset til å eie fordringene og til å finansiere ervervet gjennom utstedelse av obligasjoner.

Kommisjonen foreslår videre at et kredittforetak skal kunne ta opp obligasjonslån sikret med porteføljepant (pantesikrede obligasjoner). I flere EU-land er det gitt særskilte lovbestemmelser som gjør slike obligasjoner til særlig sikre investeringsobjekter. *Kommisjonen* foreslår bestemmelser som gjør det mulig for norske kredittforetak å utstede slike obligasjoner.

Kommisjonen foreslår endringer i bankers likviditetskrav slik at man som hovedregel går bort fra dagens ordning med kvantitative likviditetskrav og erstatter dette med kvalitative krav. Tilsyn føres gjennom løpetidsrapportering. Reglene om likviditet gjelder for alle finansforetak.

Kommisjonens forslag er delvis fulgt opp i lov 13. desember 2002 nr. 77 om endringer i finansieringsvirksomhet og finansinstitusjoner (verdipapirisering og obligasjoner med særskilt sikkerhet). Endringene er foreløpig ikke trådt i kraft. Øvrige lovforarbeider er Ot.prp. nr. 104 (2001-2002), Innst. O. nr. 11 (2002-2003), Besl. O. nr. 7 (2002-2003), Besl. L. nr. 1 (2002-2003) og Besl. O. nr. 16 (2002-2003).

7 NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning

NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning (Utredning nr. 7) ble avgitt til Finansdepartementet 29. juni 2001.

I Utredning nr. 7 behandler *kommisjonen* livsforsikringslovgivningen, med hovedvekt på kollektiv pensjonsforsikring. I utredningen legger *kommisjonen* frem forslag til et nytt regelsett for regulering av livsforsikringsselskapers virksomhet. Regelforslaget er basert på nye prinsipper for regulering av forholdet mellom kunde og forsikringsselskap. *Kommisjonen* foreslår at bestemmelsene tas inn som et nytt kapittel 8a i lov 10. juni 1988 nr. 39 om

forsikringsvirksomhet. Formålet med reglene er å øke forutberegnelighet og oversiktighet for forsikringskundene. I utredningen behandles også et begrenset antall spørsmål som direkte angår individuell livsforsikring.

Forslaget har vært ute til høring og er til behandling i Finansdepartementet.

8 NOU 2002: 14 Finansforetakenes virksomhet II

NOU 2002: 14 Finansforetakenes virksomhet II (Utredning nr. 8) ble avgitt til Finansdepartementet 27. juni 2002.

I Utredning nr. 8 behandler *kommisjonen* utbytte og konsernbidrag, finansforetaks eie av aksjer, andeler og fast eiendom, kredittforetaks adgang til å eie bank eller forsikringsselskap, tvisteløsningsordninger, tilsynsmyndighetenes kompetanse vis-à-vis finansforetakene, nasjonale og overnasjonale tilsynsmyndigheter, fjernsalg av finansielle tjenester og tiltak mot hvitvasking av penger. Lovforslaget bygger på lovforslag fremmet i NOU 1998: 14 Finansforetak m.v. og NOU 2001: 23 Finansforetakenes virksomhet, og må ses i sammenheng med disse utredningene. Forslaget har vært ute til høring og er til behandling i Finansdepartementet.

9 NOU 2002: 21 Oppsigelse mv. av forsikringsavtaler

NOU 2002: 21 Oppsigelse mv. av forsikringsavtaler (Utredning nr. 9) ble avgitt til Justisdepartementet 18. desember 2002.

I Utredning nr. 9 foreslår *kommisjonen* en revisjon av reglene om fornyelse og oppsigelse av andre forsikringsavtaler enn livsforsikringsavtaler. Forslagene omfatter skadeforsikring, sykeforsikring og ulykkesforsikring.

Det foreslås at forsikringstakeren i forsikringstiden skal kunne flytte forsikringen fra ett selskap til et annet. Videre foreslås en endring av fristene for å unnlate å fornye forsikringen ved utløpet av forsikringstiden, og en plikt for forsikringsselskapet til å informere forsikringstakeren om reglene for å unnlate fornyelse. Hensikten med forslagene er å styrke forsikringstakerens stilling og hindre innelåsningsmekanismer som er uheldige for konkurransen i forsikringsmarkedet.

Kommisjonen har ikke sett behov for å endre reglene om forsikringstakerens rett til oppsigelse av livsforsikringsavtaler. *Kommisjonen* foreslår at

regelrevisjonen blant annet skjer ved en endring av forsikringsavtalelovens kapitler 3 og 12. Forslaget har vært ute på høring og er til behandling i Justisdepartementet.

10 NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring

Banklovkommisjonens Utredning nr. 10, NOU 2003: 11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring, ble avgitt til Finansdepartementet 5. mars 2003. Utredningen er delt i to deler som begge omfatter emneområder av sentral betydning for konkurranseforholdene i markedet for kollektiv pensjonssparing.

Den første delen inneholder utkast til ny lovgivning om kommunale pensjonsordninger tilpasset behovet for ryddige konkurranseforhold i det kommunale markedssegment. *Kommisjonens* lovutkast vil gjøre det mulig for samtlige livsforsikringsselskaper å markedsføre kommunale pensjonsprodukter som imøtekommer de krav som etter Arbeidsrettens dom av 8. oktober 2002 følger av gjeldende Hovedtariffavtale i kommunal sektor. Det forutsettes at de dispensasjoner fra gjeldende lov om forsikringsvirksomhet som er meddelt ulike selskaper, skal bortfalle.

Den andre delen av utredningen inneholder et lovutkast med et samlet regelverk om flytting av livsforsikrings- og pensjonskontrakter. Lovutkastet viderefører prinsippet om alminnelig flytterett i lov om forsikringsvirksomhet § 7-8. I denne delen av utredningen har *kommisjonen* lagt vesentlig vekt på forenkling, opprydding og modernisering av de detaljerte og omfattende forskrifter som i dag gjelder på området. Lovutkastet omfatter flytting av så vel private som kommunale pensjonsordninger.

Ot.prp. nr. 11 (2003-2004) Om lov om endringer i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet mv. (kommunale pensjonsordninger mv.) ble godkjent i Statsråd 24. oktober 2003.

11 Banklovkommisjonens sammensetning

Banklovkommisjonen har ved avgivelsen av denne utredning følgende 20 medlemmer:

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

- Avdelingsdirektør Olav Breck (Sparebankforeningen i Norge)
- Banksjef Ottar Dalsøren (Sparebanken Sogn og Fjordane/Finansforbundet)
- Direktør Sverre Dyrhaug (Finansnæringens Hovedorganisasjon)
- Spesialrådgiver Kjersti Elvestad (Kredittilsynet)
- Konserndirektør Grete Faremo (Storebrand ASA)
- Tekstilkjøpmann Ragnhild FUSDahl (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon)
- Rådgiver Jo Gjedrem (Forbrukerombudet)
- Økonomisk rådgiver Eystein Gjelsvik (Landsorganisasjonen i Norge)
- Advokat Arnhild Dordi Gjønnnes (Næringslivets Hovedorganisasjon)
- Ekspedisjonssjef Jan A. Halvorsen (Arbeids- og administrasjonsdepartementet)
- Advokat Øivind Fegth Knutsen (Advokatfirmaet Fegth Knutsen, Finne & Co. DA)
- Avdelingsdirektør Øystein Løining (Finansdepartementet)
- Direktør Per Melsom, Oslo
- Advokat Erling G. Rikheim (Wikborg, Rein & Co)
- Generalsekretær Rolf A. Skomsvold (Norske Pensjonskassers Forening)
- Seniorrådgiver Per Anders Stalheim (Barne- og familiedepartementet)
- Tingrettsdommer Liv Synnøve Taraldsrud (Oslo Tingrett)
- Direktør Olav Vannebo (Finansnæringens Hovedorganisasjon).

I brev av 25. februar 2003 fra Finansdepartementet ble direktør Tor Kobberstad, som har representert Finansnæringens Hovedorganisasjon, løst fra sitt verv som medlem av Banklovkommisjonen med virkning fra 6. mars 2003. Fra samme dato ble direktør Sverre Dyrhaug, i brev av 25. februar 2003 fra Finansdepartementet, oppnevnt som medlem av Banklovkommisjonen.

Sekretariatet ved utarbeidelsen av denne utredningen har bestått av:

- Seniorrådgiver Lise Ljungmann, hovedsekretær (Kredittilsynet).
- Bankrådgiver Kari Lærum (Norges Bank).
- Rådgiver Gudrun Rogdaberg (Finansdepartementet).
- Førstekonsulent Åse Natvig (Finansdepartementet).