

NOTAT

Til: Akademikerne

Dato:

09.04.2013

Høyere premie for kvinner enn for menn i ny tjenstepensjonslov

I forbindelse med høringen på NOU 2013:3 har Akademikerne ønsket å få belyst:

- effekten av Finanstilsynets forslag av 07.01.2013 om høyere premie for kvinner enn for menn i ny tjenstepensjon forslått i NOU 2012:13 Pensjonslovene og folketrygd-reformen II
- hvordan produktet kan fremstilles mest mulig kjønnsnøytralt selv om premiene er avhengig av kjønn.

1. Størrelsen på den økte premien for kvinner

Finanstilsynet foreslår i sitt brev til Finansdepartementet av 07.01.2013 at premien for kvinner skal være høyere enn for menn i grunnmodellen og standardmodellen. Tilsynet antyder at en riktig sats for slik økt premie kan være 17 prosent, men denne prosentsetsatsen er ikke tatt inn i selve lovforslaget.

For å se hvor mye en slik økning i premien for kvinner betyr, er det i Tabell 1 og Tabell 2 foretatt beregninger på premien i grunnmodellen og standardmodellen ut fra at det skal betales 17 prosent mer i premie for kvinner enn for menn. Tabellene viser at effekten av økt premie varierer med lønn og mellom grunn- og standardmodellen.

For standardmodellen vil effekten videre variere avhengig av reguleringsmodell og den vil øke etter tid i ordningen. I tabellene

Tabell 1 Økt årlig premie i prosent av lønn for kvinner

Tabell 1 angir «minimum» og «maksimum» i standardmodellen de økte premiene i prosent av lønn ved henholdsvis 27 og 67 år. Det er forutsatt i eksemplene at standardmodellen reguleres ut fra alminnelig lønnsvekst.

Tabell 1 Økt årlig premie i prosent av lønn for kvinner

Lønn	Premie	Standardmodell	
		Minimum	Maksimum
4 G	2 % av lønn	0,34 %	0,94 %
Kr 328 488	Maksimalt	1,36 %	3,28 %
12 G	2 % av lønn	0,34 %	0,94 %
Kr 985 464	Maksimalt	2,62 %	6,74 %

Forutsetninger: Maksimal premie for kvinner er 17 % over maksimalnivået angitt i NOU 2012:13, standardmodellen reguleres ut fra alminnelig lønnsvekst lik G-vekst. G= kr 81 122. I standardmodellen vil økt premie i prosent av lønn variere med tjenestetid med bakgrunn i reguleringspremien. Det er derfor lagt inn en minimumsprosent og en maksimumsprosent i tabellen som tilsvarer satsen ved henholdsvis 27 og 67 år.

Tabell 2 Økt årlig premie i kroner i 2013 for kvinner

Lønn	Premie	Standardmodell	
		Minimum	Maksimum
4 G	2 % av lønn	Kr 1 117	Kr 3 079
Kr 328 488	Maksimalt	Kr 4 467	Kr 10 776
12 G	2 % av lønn	Kr 3 351	Kr 9 237
Kr 985 464	Maksimalt	Kr 25 784	Kr 66 462

Forutsetninger: Maksimal premie for kvinner er 17 % over maksimalnivået angitt i NOU 2012:13, standardmodellen reguleres ut fra alminnelig lønnsvekst lik G-vekst. G= kr 81 122. I standardmodellen vil økt premie i prosent av lønn variere med tjenestetid med bakgrunn i reguleringspremien. Det er derfor lagt inn en minimumsprosent og en maksimumsprosent i tabellen som tilsvarer satsen ved henholdsvis 27 og 67 år.

Den totale effekten for et foretak vil imidlertid være avhengig av kjønns sammensetningen blant de ansatte og lønnsnivået. For enhver ansatt som er mann vil effekten på foretakets kostnader bli svakere enn om vedkommende hadde vært kvinne. Beregninger på konkrete eller fiktive foretak kan illustrere effekten nærmere, men det har ikke vært innenfor mandatet Actecan har hatt.

Oppsummering

Kvinner kan få opptil 6,76 % høyere premie enn menn ved lønn på 12 G og standardmodellen i ny tjenstepensjon. Ved lønn på 4 G og minimumsinnskudd i grunnmodellen vil premien bare være 0,34 prosent høyere for kvinner enn for menn.

2. Satsen for økte premier

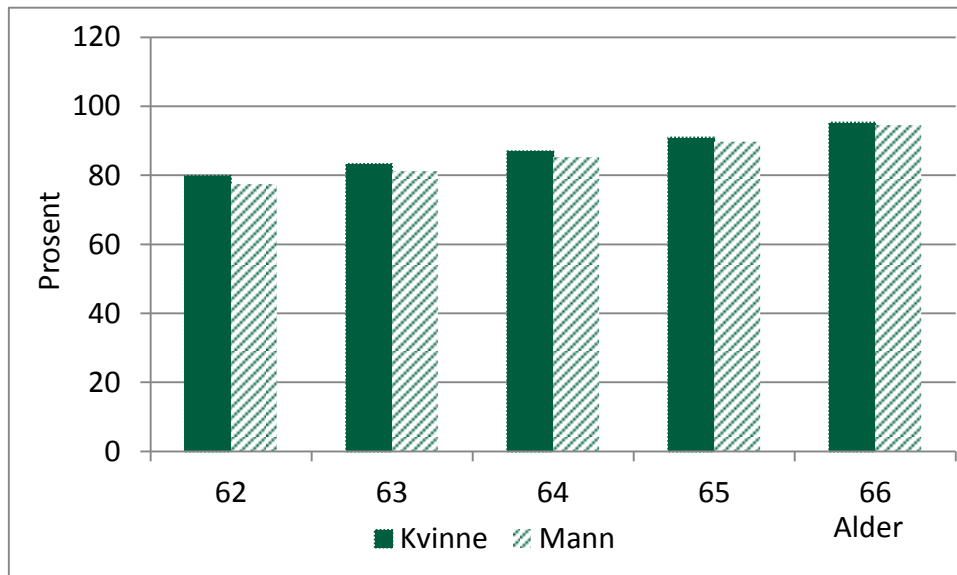
Satsen på 17 prosent høyere premie for kvinner enn for menn som er antydnet fra Finanstilsynet vil gi så å si samme pensjon fra 67 år gitt at en kvinne og en mann er med i

samme ordning fra 27 år og har samme lønn frem til 67 år, og tariffen fra Finans Norge som kalles K2005¹ blir benyttet.

Ved annen lengde på medlemskapet og ved tidligere eller senere uttak enn 67 år, vil imidlertid ikke pensjonen bli den samme for en kvinne og en mann som har samme lengde på medlemskapet og har hatt samme lønn.

I tabell 1 er det vist et eksempel på hvor mye høyere pensjon en kvinne og en mann vil få ved å ta pensjonen ut fra henholdsvis 62, 63, 64, 65 eller 66 år enn ved 67 år. Dersom uttak skjer ved 62 år vil mannen få en årlig pensjon på 77,5 prosent av pensjonen ved 67 år, mens kvinnen får 79,8 prosent. Dette skyldes at forventet gjenstående levetid endrer seg mer fra 62 til 67 år for menn enn for kvinner i tariffen.

Tabell 1 Prosentvis alderspensjon ved uttak i en alder sett i forhold til ved alderspensjon ved 67 år



Forutsetninger: det tas utgangspunkt i premiereserve ved aktuell uttaksalder

Finanstilsynet har ikke foreslått en lovtekst som sier at kvinner skal ha en premie som er akkurat 17 prosent høyere enn for menn, bare at den skal være høyere. Det er litt uklart hvorvidt tilsynet da mener at dette skal være noe som avtales mellom foretaket og pensjonsinnretningen, eller hvordan prosenten skal fastsettes.

Endringer i tariffen vil kunne påvirke hvilken prosentsats som bør velges. Finanstilsynet har i brev til pensjonsinnretningene av 08.03.2013 pålagt selskapene å innføre en ny tariff der forventet gjenstående levetid er forskjellig for personer med forskjellig fødselsår. I den nye tariffen er det gjort forutsetninger om fremtidige endringer i forventet gjenstående levetid

¹ S 2020 pluss Finanstilsynets sikkerhetsmarginer og med grunnlagsrente på 2,5 prosent.

som er noe forskjellig mellom kvinner og menn. Det bør derfor avklares om høyere premie for kvinner skal fastsettes for hvert fødselsår, eller om det skal fastsettes et «startfødselsår» i tariffen som skal benyttes som utgangspunkt.

Finanstilsynet har ikke gitt noen beregninger knyttet til forslaget om økte premiesatser for kvinner i brevet der de kom med krav om ny tariff. Actecan har heller ikke gjort slike beregninger.

I stedet for å fastsette premien for kvinner som en fast prosent av premien for menn, kunne det vært fastsette premiene å gå veien om å beregne en årlig pensjonsstørrelse. Siden det er foreslått en 0 prosent rentegaranti i det nye produktet, vil det være mulig å beregne den årlige pensjonen som opptjenes det enkelte år ut fra årlig premie, alder og forventet gjenstående levetid ved 67 år for menn (på beregningstidspunktet). Så kunne premien for kvinner beregnes ut fra den årlige opptjente pensjonen.

Actecan har ikke vurdert hvorvidt en slik løsning vil innebære plikt til å regnskapsføre ordningen som en ytelsesordning.

Oppsummering

Økte satser kan fastsettes på forskjellige måter. De kan fastsettes som i Finanstilsynets forslag, vurderes ut fra ny premietariff, vurderes opp mot andre tidspunkt for uttak enn 67 år og andre opptjeningstider enn 40 år, eller de kan fastsettes ved å vurdere årlig opptjent pensjon for en mann og så fastsette premien for kvinner i samme aldre deretter.

Det bør avklares hvem som skal være ansvarlig for å fastsette den økte premien for kvinner slik at dette ikke blir en konkurransefaktor. Lovutkastet fra Finanstilsynet inneholder ikke forslag om hvem som skal ha et slikt ansvar.

3. Kjønnsnøytral fremstilling

Hvordan ny tjenestepensjon der premien for kvinner er høyere enn for menn kan fremstilles som kjønnsnøytral kan diskuteres.

For det første kan det være et poeng at maksimalsatsene og den satsen som skal inngå i avtalen mellom foretak og pensjonsinnretning, angir satsen som skal gjelde for menn.

For det andre kan det være viktig at det tydeliggjøres at det er forventet årlig pensjon gitt lik opptjening som skal være lik for kvinner og menn.

Bruk av uttrykket «pensjonsbeholdning» i fremstillingen

Dersom uttrykket «pensjonsbeholdning» i utkast til ny lov kunne tolkes som noe som sammen med forventet gjenstående levetid gir en opptjening av årlig pensjon og ikke en

kapital, ville «pensjonsbeholdningen» kunne benyttes i kommunikasjon med medlemmene og den kunne fremstå som kjønnsnøytral.

Det kan imidlertid diskuteres hvordan uttrykket «pensjonsbeholdning» i forslaget til ny lovtekst skal være å forstå. Det er noe uklart om uttrykket er ment å gi uttrykk for en beholdningsstørrelse, dvs. den kapitalen som står bak finansiering og sikring av en pensjon, eller pensjonen.

I forslag til lov i NOU 2013:3 er pensjonsbeholdning definert som:

«Summen til enhver tid av et medlems samlede pensjonsopptjening i pensjonsordningen basert på tilført premier, dødelighetsarv og avkastning».

Den mest nærliggende forståelse av begrepet «pensjonsopptjening» kunne vært «opptjening av en årlig pensjonsytelse».

I lovutkastets § 7-8 annet ledd, heter det derimot at «midler tilsvarende premiereserve til sikring av den rett til pensjon et medlem har opptjent..., og en forholdsmessig del av pensjonsordningens tilleggsavsetninger, skal regnes som en egen pensjonsbeholdning.»

Videre står det både i annet og femte ledd at «pensjonsbeholdningen skal tilføres midler», og i femte ledd at «dersom pensjonsbeholdningen ikke er tilstrekkelig til å dekke avsetningskravet...». Tilsvarende omtale av «pensjonsbeholdning» ligger også i tidligere utkast til lovtekst § 4 mm fra NOU 2012:13.

Ut fra disse eksemplene ser det ut til at det er tale om at premier, dødelighetsarv og avkastning skal akkumuleres i en beholdning, og ikke pensjon.

Bruk av «årlig pensjonsopptjening»

Dersom premien fastsettes ut fra lik årlig pensjon som omtalt i punkt 2, vil det nettopp være *årlig pensjonsopptjening* som vil kunne kommuniseres med medlemmene.

Krav til informasjon til medlemmene om opptjent pensjon

Dersom det skal være *pensjon* som skal formidles til medlemmene og ikke *premie*, bør pensjonsinnretningene bli pålagt å informere medlemmene årlig om pensjonen som er opptjent, for eksempel i forsikringsbeviset.

Oppsummering

Gjennom utforming av lovtekst, tilbud og kommunikasjon mellom pensjonsinnretning/foretak og medlem vil det kunne legges vekt på at den årlige pensjonen skal være den samme for kvinner og for menn. På denne måten vil ny tjenstepensjonslov kunne fremstå som kjønnsnøytral selv om det skal betales høyere premie for kvinner enn for menn, tilsvarende som i dagens ytelsesordninger.