

# Muligheter for innføring av pensjonskontoer i privat tjenstepensjon i Norge

---

Rapport 2016 – 01  
23.01.2016





## Innhold

|  |    |
|--|----|
| Sammendrag og konklusjoner .....   | 4  |
| 1 Oppdraget .....  | 6  |
| 2 Innledning.....  | 6  |
| 2.1 Offentlig tjenestepensjon.....   | 6  |
| 2.2 Privat tjenestepensjon.....  | 8  |
| 2.2.1 Ytelsespensjon.....  | 9  |
| 2.2.2 Innskuddspensjon .....   | 9  |
| 2.2.3 Hybridpensjon .....  | 10 |
| 2.2.4 Privat AFP .....   | 10 |
| 2.3 Bransjepensjonsordninger i Norge.....  | 11 |
| 2.4 Pensjonsordninger i Danmark .....  | 11 |
| 3 Egen pensjonskonto for all pensjon – visjon.....                               | 14 |
| 3.1 Hvorfor èn pensjonskonto.....  | 15 |
| 3.1.1 Definisjon av pensjonskonto .....  | 15 |
| 3.1.2 Antall fripoliser og pensjonskapitalbevis .....                            | 15 |
| 3.2 Internetsider med informasjon .....  | 17 |
| 3.3 Hvilke pensjonsordninger kan inngå i en pensjonskonto.....                   | 18 |
| 3.4 Hvordan en egen pensjonskonto for innskuddspensjon kan fungere.....          | 19 |
| 3.5 Håndtering av jobbskifte .....   | 21 |
| 3.6 Regulering av pensjonskapitalen i en pensjonskonto for innskuddspensjon..... | 21 |
| 3.7 Forvaltning og avkastningsgarantier .....                                    | 22 |
| 3.7.1 Risikoen ved forvaltningen av innskuddspensjon .....                       | 23 |
| 3.7.2 Etske investeringer og samfunnsansvar .....                                | 25 |
| 3.7.3 Hvem bestemmer kapitalforvaltningen .....                                  | 26 |
| 3.8 Kostnader .....  | 26 |
| 3.8.1 Forvaltningskostnader.....   | 27 |
| 3.8.2 Administrasjonskostnader .....   | 30 |
| 3.9 Fordeler og ulemper .....  | 30 |
| 4 Egen pensjonskonto innenfor brede ordninger på bedriftsnivå.....               | 31 |
| 4.1 Brede pensjonsordninger for bedrifter .....                                  | 31 |
| 4.2 Forvaltning og avkastningsgarantier .....                                    | 32 |
| 4.3 Fordeler og ulemper .....  | 32 |
| 5 Èn pensjonskonto innenfor fagforeningsfellesskapet.....                        | 33 |
| 5.1 Brede pensjonsordninger basert på fagforeningsfellesskap .....               | 35 |
| 5.2 Forvaltning, avkastningsgarantier .....                                      | 36 |
| 5.3 Kostnader .....  | 37 |
| 5.3.1 Kostnadsnivåer .....   | 37 |
| 5.3.2 Forvaltningskostnader.....   | 38 |
| 5.4 Kjønnsnøytralitet.....   | 43 |
| 5.5 Flytterett og opphør av medlemskap i fagforeningene .....                    | 44 |
| 5.6 Personer som ikke er medlem av en fagforening.....                           | 44 |
| 5.7 Fordeler og ulemper .....  | 44 |
| 6 Mulighet for individuell sparing på pensjonskontoen .....                      | 45 |
| 6.1 Innskudd fra medlemmene i en innskuddspensjonsordning .....                  | 45 |
| 6.2 Individuell sparing etter lov om individuell pensjonsordning .....           | 45 |
| 6.3 Kostnader .....  | 46 |
| 6.4 Endret regelverk for individuell sparing med egen pensjonskonto .....        | 47 |

|   |    |
|---|----|
| 6.5 Fordeler og ulemper med økt mulighet for individuell pensjonssparing på egen pensjonskonto..... | 47 |
| 7 Risikodekninger .....   | 48 |
| 8 Lovregulering.....  | 50 |
| 8.1 Dagens regelverk .....  | 50 |
| 8.2 Mulige endringer i regelverket .....  | 52 |
| 9 Andre praktiske og tekniske forhold .....   | 54 |
| 10 Ordliste uttrykk og begreper .....   | 55 |
| 11 Referanseliste.....  | 56 |

## Sammendrag og konklusjoner

I denne rapporten er det belyst hvordan opprettelse av én pensjonskonto for hver arbeidstaker kan fungere og fordeler og ulemper ved en slik løsning. Rapporten drøfter også andre forhold, som påvirkning på investeringer, avkastningsgarantier med mere.

Èn pensjonskonto for hver arbeidstaker kan gi større enkelhet og oversiktighet for den enkelte når det gjelder pensjonsforhold, i stedet for at hver enkelt gjerne har flere pensjonsforhold ut fra nåværende og tidligere arbeidsgivere (flere pensjonskapitalbevis), samt egen pensjonssparing.

Èn pensjonskonto for hver arbeidstaker kan dessuten gi lavere kostnader for forvaltning av pensjon fra tidligere arbeidsgiver enn i dag, særlig om enten arbeidsgiver og/eller arbeidstakerorganisasjonen (fagforeningen) bedriften eller den ansatte er knyttet til kan fremforhandle lave omkostninger på pensjonskontoene for sine medlemmer. Lavere kostnader må forventes å gi høyere pensjon. Det forutsettes at arbeidsgiver fremdeles skal betale kostnader for innskuddspensjonsordningen, og at dette er midler som blir tilført pensjonskontoen, for senere å bli belastet kontoen.

Èn pensjonskonto for hver arbeidstaker kan videre gjøre det mer aktuelt å få med seg opptjening også for arbeidsforhold som ellers vil gi lav pensjonsopptjening og dermed være kostbare å forvalte, som arbeidsforhold som varer kortere enn 12 måneder, utgjør mindre enn 20 prosent stilling, med mere, fordi én konto kan være langt billigere å forvalte enn mange små pensjonskapitalbevis.

I lys av at det i utgangspunktet ikke er mulig å lage en enhetlig pensjonskonto både for offentlig tjenstepensjon, ytelsesbaserte pensjoner, hybridbasert pensjon og innskuddspensjon, er det i rapporten lagt til grunn at diskusjonen dreier seg om èn pensjonskonto basert på innskuddsbasert pensjon. Privat pensjonssparing kan også inngå i pensjonskontoen.

Det vil måtte gjøres endringer i pensjonslovene for å kunne gjennomføre ideen med èn pensjonskonto for hver enkelt. Videre må det gjøres en rekke praktiske tilpasninger både hos pensjonsleverandørene og arbeidsgiverne. Graden av tilpasning vil avhenge av om det videre legges opp til at den egne pensjonskontoen skal fungere innenfor såkalt «brede» pensjonsordninger på bedriftsnivå eller om pensjonskontoen kan tilknyttes fagforeningsmedlemskap, begge steder gjerne knyttet til tariffavtaler om pensjon. Tilpasningene hos fagforeningene er først og fremst aktuelle dersom det åpnes for at fagforeningene kan fremforhandle avtaler med pensjonsleverandører om leveranse av pensjonskontoer for deres medlemmer.

Ved individuelle pensjonskontoer kan fagforeningenes mulige økte innflytelse over investeringene skje enten ved at loven blir endret slik at de kan opprette pensjonskasse for sine medlemmer og/eller gjennom at fagforeningene på vegne av sine medlemmer kan fremforhandle avtaler med pensjonsleverandører om forvaltning av pensjonen.

Fagforeningene kan eventuelt også få en rolle i å overvåke investeringene som tilbys fagforeningsmedlemmene hos pensjonsleverandøren, og kan si fra om kritikkverdige forhold som brudd på menneskerettigheter for arbeidere i selskapet, og kan «kreve» at investeringer i disse selskapene ikke blir tilbudt deres medlemmer.

En stor utfordring ved overgang til en pensjonskonto vil være hvordan kostnadene knyttet til pensjonskontoen skal belastes. I denne rapporten er det diskutert mulige løsninger der arbeidsgiver betaler inn høyere innskudd enn i dag for å dekke kostnadene, mens kostnadene blir trukket direkte fra pensjonskapitalen på pensjonskontoen. For at arbeidstakerne ikke skal tape på en slik ordning må det må forutsettes at innbetaling til dekning av omkostninger til pensjonskapitalen kommer på toppen av de maksimale innskuddsgrensene.

Dersom det blir mulig å knytte også uføre- og etterlattedekninger til en slik konto, vil det kunne åpne for større kontinuitet også i disse dekningene ved skifte av arbeidsgiver. Siden stadig flere av disse dekningene i dag er avhengig av at en er (kontinuerlig) i et arbeidsforhold, vil helseforverring kunne påvirke hvorvidt en nyansatt får disse dekningene. Ved håndtering av disse risikodekningene innenfor samme pensjon, vil det ikke behøve å bety noe hvorvidt vedkommende skifter arbeidsgiver eller ikke.

## 1 Oppdraget

Denne rapporten er utarbeidet av Actecan på oppdrag fra Parat som gikk ut på å lage en rapport som kunne beskrive muligheter for innføring av pensjonskontoer i privat tjenestepensjon i Norge. Kun pensjonskontoer knyttet til innskuddspensjonsordninger skulle beskrives nærmere.

Actecan har utført oppdraget innenfor gitte tidsrammer og denne rapporten er på ingen måte en fullstendig utredning som kan brukes direkte for å iverksette innføring av én pensjonskonto per individ. Det må foretas nærmere vurderinger på en rekke områder, samt gjennomføres lovendringer, for slike pensjonskontoer kan innføres.

## 2 Innledning

I dette punktet gis det en meget overordnet beskrivelse av alderspensjonssystemet i Norge med utgangspunkt i momenter som vurderes i denne rapporten. Beskrivelsen er ikke ment å gi en total oversikt over pensjonsordningene.

Pensjonssystemet i Norge er bygget opp med tre pilarer, som det gjerne gjøres internasjonalt, og der pilarene er:

- Folketrygd
- Tjenestepensjon og AFP
- Privat pensjonssparing

Folketrygden omfatter alle som bor i Norge. Tjenestepensjon er pensjon som oppnås gjennom yrkesdeltakelse, og der arbeidsgiver betaler (mesteparten) av utgiftene til pensjonen. Privat pensjonssparing er sparing til pensjon som den enkelte selv foretar ut fra eget valg.

Tjenestepensjon og AFP er ikke utformet likt for alle arbeidstakere i Norge, og deles gjerne inn i disse hovedkategoriene:

- Offentlig tjenestepensjon (herunder AFP)
- Privat tjenestepensjon – ytelsespensjon
- Privat tjenestepensjon – innskuddspensjon
- Privat tjenestepensjon – hybridpensjon (etter lov om tjenestepensjon)
- Privat AFP (kommer i tillegg til privat tjenestepensjon)

### 2.1 Offentlig tjenestepensjon

Offentlig tjenestepensjon omfatter ansatte i stat og kommune, samt en rekke andre offentlig tilknyttede foretak som følger samme regelverk, som for eksempel helseforetakene. Pensjonsordningen i staten er regulert gjennom lov om Statens pensjonskasse, mens pensjonsordningene i kommunene, helseforetakene og kommunalt eide foretak er fastsatt i tariffavtaler. I all hovedsak er imidlertid pensjonsordningene i staten og i kommunene like, med unntak fra Oslo kommune som har en egen tariffavtale med noe avvikende regelverk.

Statlig tjenestepensjon ligger i Statens pensjonskasse (SPK). Enkelte statlige foretak får sin pensjonsordning forvaltet av SPK, mens andre kan ha valgt en annen pensjonsleverandør til å håndtere sin pensjonsordning. Foretakene kan velge en annen pensjonsleverandør enn SPK, men utflytting fra SPK må godkjennes av Arbeids- og sosialdepartementet.

Kommunale pensjonsordninger forvaltes i KLP eller i offentlig pensjonskasse. Det er kommunen eller det kommunale foretaket som i siste instans beslutter hvor pensjonsordningen skal forvaltes, men de ansatte tas ofte med på råd. Pensjonsordningen forvaltes kun hos én pensjonsleverandør.

De ansatte (med unntak for Oslo Kommune) betaler 2 prosent av lønnen til pensjonsordningen.

Offentlig tjenestepensjon er en ytelsesordning, det vil si at årlig pensjon er bestemt. Offentlig tjenestepensjonsordning omfatter alderspensjon, ektefellepensjon, barnpensjon, uførepensjon og premiefritak ved uførhet.

Årlig alderspensjon er fastsatt som 66 prosent av lønn ved uttak av pensjon, sammen med folketrygd. Reglene for samordning mellom tjenestepensjon og folketrygd gjør at utbetalt alderspensjon som regel utgjør *mer enn* 66 prosent av lønn.

I 2011 ble det innført levealdersjustering av alderspensjonen i tjenestepensjonsordningen, tilsvarende som i folketrygden. Levealdersjusteringen vil på sikt føre til at alderspensjonen blir lavere enn 66 prosent. Personer født før 1959 har imidlertid en såkalt «individuell garanti» som sikrer at det vil få utbetalt minst 66 prosent av lønn samlet fra tjenestepensjon og folketrygden, selv etter levealdersjusteringen.

Det er krav om 30 års tjenestetid i offentlig sektor for å få full pensjon. Kortere tjenestetid gir avkortning i pensjonen. All tjenestetid i offentlig sektor ses i sammenheng. Det betyr at selv korte arbeidsforhold i offentlig sektor blir lagt sammen med andre arbeidsforhold når samlet tjenestetid skal beregnes.

Etter en arbeidsrettsdom i 2013 meldes alle ansatte i kommunal sektor inn i pensjonsordningen, uansett hvor lav stillingsbrøken er. Stortinget har nylig vedtatt at i SPK skal stillingsbrøker ned i 20 prosent kvalifisere for innmelding i pensjonsordningen.

Dersom en person slutter å arbeide i offentlig sektor vil pensjonen som er opptjent bli stående som en «opsatt» rettighet, som vil bli regulert i takt med alminnelig lønnsvekst i samfunnet (G-veksten, der G er grunnbeløpet i folketrygden).

Pensjoner under utbetaling reguleres med alminnelig lønnsvekst (G-veksten) fratrukket 0,75 prosent.

Offentlig AFP er en førtidspensjonsordning mellom 62 og 67 år. Offentlig AFP kan ikke tas ut samtidig med folketrygden og kan i svært liten grad kombineres med arbeid (i offentlig sektor) uten at pensjonen reduseres.

For å få offentlig AFP må den enkelte tilfredsstillende visse krav, som at vedkommende må være i arbeid i offentlig sektor ved uttak av AFP, det vil si ikke være uførepensjonist, ha minst 10 opptjeningsår i folketrygden etter fylte 50 år og ha hatt en minste pensjongivende inntekt på over 1 G de seneste årene.

Dersom en person slutter i offentlig sektor før uttak av AFP har vedkommende ingen rett på AFP. Offentlig AFP finansieres ved at det innbetales nødvendig kapital for å sikre alle utbetalinger på tidspunktet utbetalingen av AFP starter.

### **2.2 Privat tjenestepensjon**

I henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon skal alle private foretak (bedrifter) ha tjenestepensjonsordning. Etter denne loven må et foretak ha en ytelsesordning (etter foretakspensjonsloven), innskuddsordning (etter innskuddspensjonsloven) eller en hybridordning (etter lov om tjenestepensjon), som oppfyller minimumskriterier til oppsparing til alderspensjon, samt en forsikring som sikrer fortsatt innbetaling ved uførhet (premie-/innskuddsfritak).

Det er foretaket som bestemmer hos hvilken leverandør pensjonsordningen skal være, eventuelt om foretaket skal ha en egen pensjonskasse. Det kan ikke velges flere pensjonsleverandører for en og samme pensjonsordning. I foretak med mer enn 15 ansatte skal det være en styringsgruppe som skal tas med på råd før foretaket eventuelt flytter pensjonsordningen til en annen leverandør. Styringsgruppen kan imidlertid ikke nekte foretaket å endre eller flytte pensjonsordningen.

Det er ikke så vanlig at de ansatte betaler inn til de private tjenestepensjonsordningene, med unntak fra en del foretak som har utspring fra offentlig tjenestepensjon.

Det er mulig å ha ektefellepensjon og samboerpensjon, samt barnpensjon og uførepensjon i tillegg. Det er opp til foretaket om slike risikoytelser skal være med i pensjonsordningen, og hvor stor de skal være (innenfor de rammene lovene setter).

Pensjonen kan tas ut tidligst fra 62 år, senest fra 75 år, og kan kombineres med folketrygd, arbeid og privat AFP. Pensjonen blir høyere jo senere den tas ut.

For å få med seg pensjonsrettighet fra en arbeidsgiver må arbeidsforholdet som hovedregel ha vart i minst 12 måneder.

For å bli innmeldt i pensjonsordningen må stillingsbrøken være minst 20 prosent.

Det finnes enkelte tariffavtaler som regulerer både hvordan alderspensjonen skal utformes og hvorvidt og hvilke risikoytelser som skal være med i pensjonsordningen. Slike tariffavtaler finnes som oftest i foretak/sektorer som har utspring fra offentlig sektor som transportsektoren, barnehager og frivillige organisasjoner.

### 2.2.1 Ytelsespensjon

Ytelsespensjoner er regulert i lov om foretakspensjon. I en ytelsespensjonsordning fastsettes pensjonen som en prosent av lønn fratrukket en *beregnet* folketrygd. Det er gitt grenser for hvor stor pensjonen kan være. Pensjonen vurderes ikke på nytt dersom reell folketrygd viser seg å avvike fra den beregnede folketrygden. Alle forsikringsselskapene benytter samme formel for beregnet folketrygd, gitt i en bransjeavtale.

Pensjon fra en ytelsespensjonsordning levealderjusteres ikke.

Det er som regel krav om 30 års tjenestetid for full pensjon også i private ytelsespensjonsordninger (som i offentlig tjenestepensjon). Tjenestetid hos forskjellige arbeidsgivere ses *ikke* i sammenheng.

Personer som slutter får en pensjonsrettighet som kalles fripolise. Dette er en ferdig betalt forsikring. Arbeidsgiveren har ingen forpliktelser for ytterligere innbetaling på fripolisen, men kostnader for all fremtid skal være betalt. Årlig pensjon oppreguleres kun dersom avkastning på fripolisen er tilstrekkelig stor. Denne reguleringsregelen gjelder både før og etter pensjonsuttak.

Oppregulering av pensjoner under utbetaling skjer enten ut fra samme prinsipp som oppregulering av fripolisen, eller arbeidsgiver kan ha avtale om regulering lik G-reguleringen.

### 2.2.2 Innskuddspensjon

Innskuddspensjonsordninger er regulert i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. I en innskuddspensjonsordning fastsettes innskuddene som en prosent av lønn innen visse maksimale satser. Årlig pensjon fastsettes ut fra kapitalen ved pensjonsuttak og valgt antall utbetalingsår. Antall utbetalingsår må være minst 10 og minst til 77 år. Det er opp til den enkelte selv å velge utbetalingsperiode, noe som ikke gjelder i noen av de andre pensjonsordningene.

Dersom det er knyttet individuelt investeringsvalg til pensjonsordningen er det som regel ikke gitt noen garanti for at innbetalinger og avkastningen skal være positiv. Det er ingen levealderjustering av utbetalingene.

Ved død tilfaller pensjonskapitalen barn, som en pensjon frem til 21 år, dernest ektefelle og samboer som pensjon i 10 år. I alle de andre pensjonsordningene tilfaller kapitalen ved død forsikringskollektivet, noe som gir økt pensjon til de som overlever og gir mulighet for å sikre livsvarige utbetalinger.

Personer som slutter eller tar ut pensjon får et pensjonskapitalbevis for den pensjonen som er opptjent. Arbeidsgiver har ingen forpliktelser for ytterligere innbetaling på pensjonskapitalbeviset, og kostnader ved forvaltning av pensjonskapitalbeviset må betales av innehaveren av beviset. I alle de andre pensjonsordningene må arbeidsgiver betale kostnadene også i utbetalingsperioden.

Regulering av pensjonskapitalen skjer ut fra avkastningen, både for de som er med i pensjonsordningen og for de som har avsluttet arbeidsforholdet.

### *2.2.3 Hybridpensjon*

Hybridpensjonsordninger er regulert i lov om tjenestepensjon. I en hybridordning fastsettes innskuddene som en prosent av lønn innen de samme maksimalsatsene som i innskuddspensjon. Pensjonen skal i utgangspunktet være livsvarig, men det kan avtales at den skal opphøre ved 80 år. For å sikre livsvarig pensjon for både kvinner og menn, skal det betales inn mer for kvinner enn for menn, siden kvinner forventes å leve lenger enn menn.

Årlig pensjon fastsettes ut fra pensjonsbeholdningen ved uttak og forventet gjenstående levetid for henholdsvis kvinner og menn.

Dersom det er knyttet individuelt investeringsvalg til pensjonsordningen er det ingen garanti for pensjonens størrelse. Men i hybridpensjonsordninger kan det avtales at pensjonsbeholdningen skal reguleres med alminnelig lønnsvekst i samfunnet (G-vekst).

Personer som slutter får et pensjonsbevis for opptjent pensjon. Arbeidsgiveren har ingen forpliktelser for ytterligere innbetaling på pensjonsbeviset, men kostnader for all fremtid skal være betalt.

Årlig pensjon oppreguleres enten med avkastning eller med G-veksten fratrukket 0,75 prosent, som i offentlig tjenestepensjon, avhengig av hva som er avtalt.

### *2.2.4 Privat AFP*

AFP i privat sektor gir en pensjon som utbetales tidligst fra 62 år og livsvarig. Pensjonen gis til ansatte i foretak som via tariffavtale er tilsluttet Fellesordningen for AFP. Det er et krav om samtidig uttak av alderspensjon i folketrygden. Dersom alderspensjonen i folketrygden ikke beregnes å være større enn garantipensjonsnivået ved 67 år, kan ikke privat AFP utbetales.

AFP gis ikke til uføre eller andre personer som ikke tilfredsstill alle kriterier for utbetaling, som for eksempel at de må ha vært ansatt i en såkalt AFP-bedrift 7 av de 9 seneste årene før 62 år og være ansatt i slik bedrift på dato for uttak av AFP.

AFP i privat sektor er en såkalt pay-as-you-go-ordning. Årets innbetalinger til ordningen skal i utgangspunktet dekke årets utbetalinger. Det opptjenes ikke rettigheter før uttak. Er en person ikke med i en AFP-bedrift ved uttak, utbetales ikke AFP, selv om vedkommende

tidligere har arbeidet i AFP-bedrift(er). Staten betaler en tredjedel av utbetalingene til privat AFP. Innbetalingen til ordningen gjelder alle ansatte i bedriften, selv om det viser seg at de samme personene senere ikke får rett på AFP.

### 2.3 Bransjepensjonsordninger i Norge

Det finnes enkelte bransje- eller yrkesrelaterte pensjonsordninger i Norge. Dette gjelder for eksempel:

- Ansatte i apotek
- Ansatte til sjøs (sjømenn)
- Fiskere
- Sykehusleger
- Sykepleiere

Ansatte i apotek er med i samme pensjonsordning uansett hvilket arbeid de utfører i apoteket. Sykepleiere skal være med i pensjonsordningen for sykepleiere uansett hvem som er arbeidsgiver. Medlemskap i pensjonsordningen for sykepleiere er dermed relatert til yrke mer enn til bransje.

Ordningen for sykehusleger er tariffestet, mens de andre ordningene nevnt over er lovfestet.

Lærere og annet pedagogisk personell er for øvrig av historiske årsaker medlemmer i SPK selv om de er ansatt i en kommune eller en fylkeskommune.

Det er dermed en viss praksis for yrkes- eller bransjepensjonsordninger i Norge. Personer som er med i slike pensjonsordninger er ikke med i eventuell annen pensjonsordning hos arbeidsgiveren de er ansatt hos. Det vil si at i foretak som har for eksempel sykepleiere ansatt, vil de øvrige ansatte ha en annen tjenestepensjonsordning enn sykepleierne.

### 2.4 Pensjonsordninger i Danmark

I Danmark utgjør pensjonen som tilsvarer folketrygden en svært liten del av den totale pensjonen. Det finnes også en liten obligatorisk tilleggspensjon (ATP).

Pensjonsordningen for offentlig ansatte i Danmark er lovbestemt for statlige ansatte, ellers er pensjonsordningene stort sett fastsatt i tariffavtaler. I privat sektor er de fleste pensjonsordningene bestemt via tariffavtaler og er gjerne knyttet opp mot yrke eller profesjon.

Det er vanlig at de ansatte betaler om lag 1/3 av innskuddet i de private pensjonsordningene.

Pensjonstilbydere i Danmark er:

- firmapensjonskasser (alle er under avvikling)
- forsikringselskap (for foretakspensjoner og individuelle ordninger)

- arbeidsmarkedspensjonsselskaper (for avtalebaserte pensjon + individuelle ordninger)
- tverrgående pensjonskasser (for avtalebaserte pensjon + individuelle ordninger)

Bruken av tverrgående pensjonskasser i Danmark er spesielt interessant når individuelle pensjonskontoer skal vurderes i Norge.

De fleste danske tjenestepensjonsordningene i privat sektor er innskuddspensjonsordninger, og mange av de som er ytelsesbasert er i ferd med å endres til innskuddspensjon. Det har vært store problemer med å oppfylle pensjonsgarantiene i ytelsesordninger de senere årene, og mange medlemmer av tverrgående pensjonskasser har fått valget å endre ytelsesordningen til en innskuddspensjonsordning mot en kompensasjon.

Pensjonsordningen er gjerne sammensatt av forskjellige typer utbetalinger, som engangsutbetaling, opphørende utbetaling og/eller livsvarig utbetaling.

Det er en slags individuelle kontoer for de arbeidstakerne som er med i en fagorganisert pensjonskasse, ved at de har samme pensjonsordning livet ut om de er med i samme pensjonskasse livet ut, uavhengig av hvilken arbeidsgiver de til enhver tid har.

Det er andre regler for slik flytting enn de norske reglene i forhold til krav til ny helseerklæring, hvor mye midler som kan flyttes etc.

Det er mulig å ha tilknyttete risikodekninger som uføre- og etterlattepensjoner. Der dette ikke er tariffavtalt er det frivillig for den enkelte å ha slik dekning.

I en rapport PA Consulting har utarbeidet for FNO «Kostnadseffektivitet og markedsdynamikk i det skandinaviske tjenestepensjonsmarkedet», er kostnadsnivåene for tjenestepensjonsordninger i de nordiske landene sammenlignet på et overordnet nivå. I rapporten sies det at fravær av konkurranse i pensjonssystemet i Danmark ser ut til å gi høye kostnader.

I rapporten gis det et konkret eksempel på utfordringer i det danske pensjonsmarkedet knyttet til kostnader. En tverrgående ordning, Pensam, som er eid av fagforeningen «FOA Fag og Arbejde», fikk i 2012 refs av Finanstilsynet<sup>12</sup> for å «mangle vilje og evne» til å løse sine administrative problemer og IT-utfordringer, og ble politianmeldt av tilsynet for ikke å ha levert lovpliktige årsoppgaver til tusenvis av selskapets 300,000 kunder. Tilsynet har pekt på at Pensam ikke har de rette kapasitetene/kompetente personene til å drive effektiv forvaltning, og at eksperter på kollektive avtaler ikke nødvendigvis er egnet til å drive kapitalforvaltning eller effektiv administrasjon. I rapporten heter det videre:

«Eksempelet illustrerer fundamentale utfordringer med systemet. For det første at effektiv drift av pensjonsselskaper ikke nødvendigvis er kjernekompetanse for

fagforeninger. Videre ser man at de 300,000 medlemmene som er tvunget inn i en suboptimal ordning står maktesløse igjen...».

Uten at Actecan har gått dypt inn i problemstillingen, ser disse uttalelsene ut til å være i det minste tendensiøse, dersom de tolkes i retning av at fagforeninger på generelt grunnlag ikke kan forvalte pensjonsmidler. Forvaltning av pensjonsmidler må og bør settes til profesjonelle forvaltere, enten de er ansatt i en fagforening, i pensjonskassen/selskapet, eller forvaltningen er satt bort til pensjonsleverandører som også ivaretar forvaltningen. Det må antas at problemene for Pensam i Danmark skyldes andre, eller i hvert fall langt flere, forhold enn at «drift av pensjonsselskaper ikke nødvendigvis er kjernekompetanse for fagforeninger».

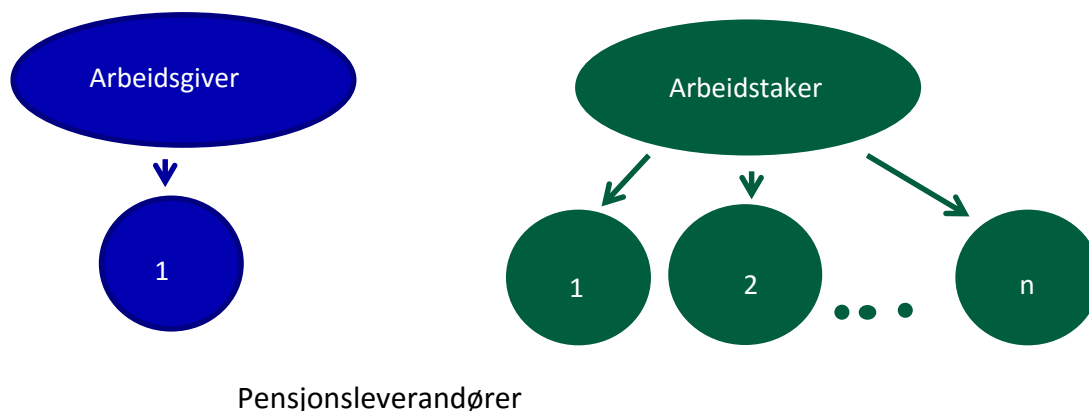
### 3 Egen pensjonskonto for all pensjon – visjon

Dette kapitlet handler om alderspensjon. Uføre- og etterlattepensjoner blir omtalt i kapittel 7.

I dag har de fleste arbeidsgivere bare én pensjonsinnretning de forholder seg til når det gjelder pensjon til arbeidstakerne. Samtidig har de ansatte gjerne rettigheter fra flere arbeidsforhold, og de er gjerne plassert hos forskjellige pensjonsinnretninger. Dette er illustrert i figur.

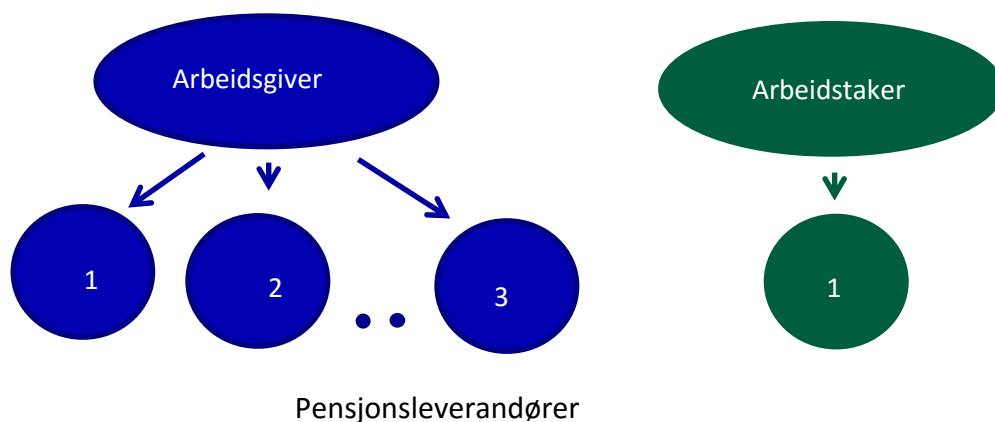
Skulle dette vært unngått måtte den ansatte selv flytte over sine andre pensjonsrettigheter til den pensjonsleverandøren arbeidsgiveren benytter. (Dette forutsetter at pensjonsleverandøren ikke er en pensjonskasse, siden disse som regel ikke kan ta imot pensjonsmidler.)

*Figur 1 Tjenstepensjon når arbeidsgiver har avtale med pensjonsleverandøren*



For den enkelte arbeidstaker ville det være langt enklere om det var nettopp han/hun som bare hadde én pensjonsleverandør å forholde seg til, se figur 2.

Figur 2 Tjenstepensjon når arbeidstakerne har èn pensjonskonto



Det er i dag flere arbeidsgivere som likevel må forholde seg til flere pensjonsleverandører, som omtalt tidligere. I tillegg til yrkesrelaterte pensjonsordninger som de for sykepleiere, fiskere og sjømenn, må samtlige foretak som er med i fellesordningen for AFP betale premie til denne ordningen i tillegg til premie/innskudd til tjenstepensjonsordningen.

### 3.1 Hvorfor èn pensjonskonto

#### 3.1.1 Definisjon av pensjonskonto

Det kan tenkes forskjellige tolkninger av hva som menes med begrepet «èn pensjonskonto», men der ikke annet er omtalt er det i dette notatet forutsatt at det menes en konto, omtrent som en bankkonto, hos pensjonsleverandøren der all pensjonskapitalen for den enkelte er samlet og forvaltes samlet.

#### 3.1.2 Antall fripoliser og pensjonskapitalbevis

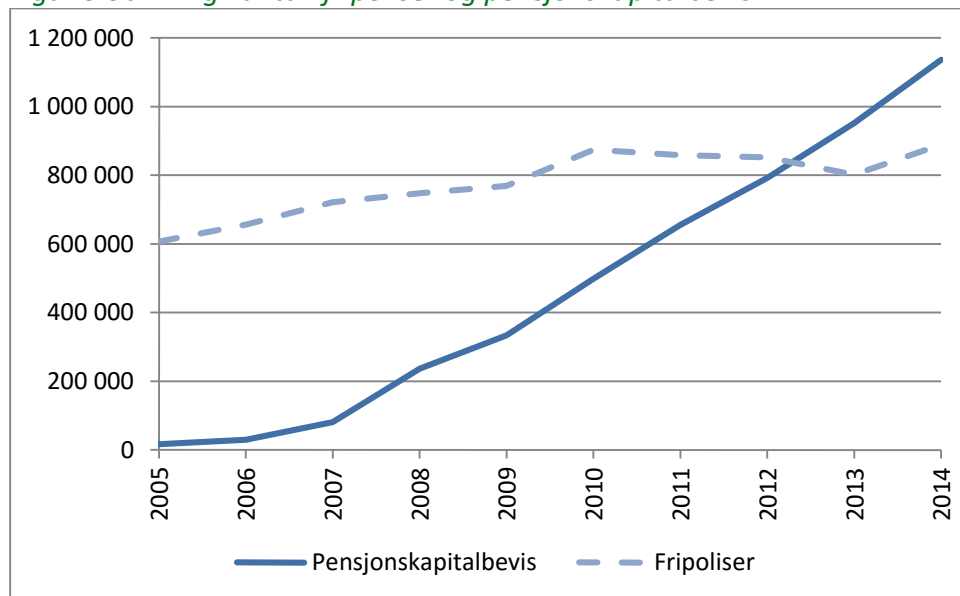
Alle som arbeider i Norge får opptjent rett til alderspensjon fra folketrygden. I tillegg er det innført obligatorisk tjenstepensjon i privat sektor som skal sikre alderspensjon ut over folketrygden. Ansatte i staten og kommunal sektor har offentlig tjenstepensjon. Både i privat og offentlig sektor er det en AFP-ordning som er nærmere omtalt i kapittel 2. Den enkelte kan selv spare til alderspensjon ut over dette.

I dag behandles slike pensjonsrettigheter på forskjellig måte. En og samme person kan faktisk ha pensjon fra nesten alle pensjonsforholdene nevnt under samtidig:

- Folketrygd
- Offentlig tjenestepensjon, herunder AFP<sup>1</sup> og oppsatte rettigheter for personer som har gått ut av ordningen
- Privat ytelsesbasert pensjonsordning
- Privat innskuddspensjonsordning
- Privat hybridordning<sup>2</sup>
- Fripoliser fra ytelsesbaserte pensjonsordninger
- Pensjonskapitalbevis fra innskuddspensjonsordninger
- Pensjonsbevis fra hybridpensjonsordninger
- Privat pensjonssparing
- Privat AFP

Pr. 31.12.2014 var det over 1,1 million pensjonskapitalbevis i Norge<sup>3</sup>. I tillegg var det over 800 000 fripoliser, og da er ikke fripoliser i private pensjonskasser medregnet. Antall nye pensjonskapitalbevis som følge av stillingsendring ligger på om lag 140 000 i året i gjennomsnitt fra 2007 til 2014. Utviklingen i antall pensjonskapitalbevis og fripoliser i norske forsikringsselskap er illustrert i figur 3.

*Figur 3 Utvikling i antall fripoliser og pensjonskapitalbevis*



Kilde: FNO «Antall forsikringer og pensjoner»

En og samme person kan både ha flere pensjonskapitalbevis og flere fripoliser samtidig. Antall fripoliser og pensjonskapitalbevis sier derfor ikke noe om antallet unike personer som har slike.

<sup>1</sup> AFP står for «avtalefestet pensjon» og gir i offentlig sektor pensjon før 67 år, mens den i privat sektor etter endring i 2011 gir en livsvarig ytelse.

<sup>2</sup> Hybridordning er her brukt som betegnelse på pensjon etter lov om tjenestepensjon.

<sup>3</sup> Kilde: FNOs antallsstatistikk

Innskuddspensjonsordninger er i stadig vekst, og nesten alle foretak som har tegnet tjenestepensjon etter at lov om obligatorisk tjenestepensjon ble innført, har tegnet innskuddspensjon. De fleste foretak med ytelsesordninger har endret sin pensjonsordning til en innskuddspensjonsordning for alle eller noen av de ansatte. Det må dermed antas at veksten i nye pensjonskapitalbevis ikke vil avta, men heller vokse med årene, særlig også sett i lys av antagelser om at folk generelt skifter jobb oftere enn tidligere.

Gjennomsnittlig kapital per pensjonskapitalbevis var i 2014 kr 31 700, mens gjennomsnittlig kapital per fripolise var kr 234 800<sup>4</sup>. Pensjonskapitalbevisene er altså relativt små. Gjennomsnittlig kapital på pensjonskapitalbevisene vil sannsynligvis øke etter hvert som det blir flere år med innbetaling på innskuddspensjon, men med 140 000 nye pensjonskapitalbevis i året vil det likevel uten tvil fortsatt bli mange nye relativt små pensjonskapitalbevis.

### 3.2 Internettsteder med informasjon

Det finnes internettsider som gir oversikt over de fleste av disse pensjonsforholdene. NAV og Norsk Pensjon samarbeider slik at deres nettsider kan vise både folketrygd og pensjon fra private pensjonsordninger (med unntak for enkelte pensjonskasser som ikke gir informasjon til internettsidene). Pensjonen fra private pensjonsordninger gjelder både nåværende og tidligere rettigheter fra tjenestepensjon og individuelle pensjonsordninger.

På NAVs internettside gis det informasjon om opptjent pensjon i Statens pensjonskasse (SPK) og KLP, men offentlig pensjon skal samordnes med opptjening i alle offentlige tjenestepensjonsordninger, så her mangler en del informasjon.

NAV kan også oppgi AFP-rettigheter i privat AFP ut fra at den som logger seg inn på internett selv oppgir om vedkommende har krav på AFP eller ikke. Norsk Pensjon gir også en utregning på AFP dersom det oppgis at vedkommende har AFP. Om den enkelte faktisk har rett på AFP må avgjøres av Felleskontoret for AFP.

De fleste pensjonsleverandørene gir oversikt over pensjonen på deres internettsider for de som har en pensjonsordning hos den aktuelle leverandøren. Det er litt forskjellig hvorvidt disse nettsidene er lenket opp mot NAVs beregning av folketrygd og Norsk Pensjons oversikt over private pensjonsordninger.

Selv om disse nettsidene kan gi oversikt over mange pensjoner og pensjonsforhold, vil den enkelte selv ha mange leverandører og typer pensjonsordning å forholde seg til. Enkelhet og oversiktighet i pensjonssystemet ville vært best om alle pensjonsordningene var like og i hvert fall så like at all pensjon kunne vært samlet i én og samme pensjonskonto.

---

<sup>4</sup> Kilde: For kapital: FNOS statistikk Markedsandeler- endelige tall og regnskapsstatistikk

### 3.3 Hvilke pensjonsordninger kan inngå i en pensjonskonto

Folketrygden og privat AFP er ikke fondert<sup>5</sup>, det vil si at det ikke er avsatt kapital til pensjonen i disse ordningene. Pensjonene betales år for år av skatter og tilskudd, basert på utgiftene hvert år.

I ny alderspensjon i folketrygden tjenes det opp en «pensjonsbeholdning» som ikke består av reelle penger, men av en pensjonsrettighet. I AFP har den enkelte ikke en rettighet før det ved 62 år er klart at vedkommende oppfyller kravene for å få pensjon. Personer som har vært ansatt i et foretak med AFP-ordning tidligere i livet, men som ikke er ansatt i slikt foretak ved 62 år, har ikke krav på AFP. For folketrygd og privat AFP vil det derfor ikke være mulig å lage en pensjonskonto med reell kapital.

Offentlig tjenestepensjon har også opptjening av pensjonsrettigheter, og kapitalen bak er ikke noe den enkelte har krav på. I SPK er det på samme måte som i folketrygden ikke avsatt kapital, og pensjonene dekkes løpende over statsbudsjettet.

Arbeids- og sosialdepartementet la 17.12.2015 frem en rapport «Nye pensjonsordninger i offentlig sektor», der de foreslår en ny pensjonsordning basert på alleårsopptjening. Forslaget vil innebære at det fremdeles vil kunne være avvik mellom den kapitalen som skal ligge bak de opptjente rettighetene og det som vil være den enkeltes pensjonsrettighet. Å putte kapitalen inn på en konto og gjøre den synlig for den enkelte vil dermed ikke være noen god løsning for slike pensjonsordninger.

I privat tjenestepensjon og individuell pensjonssparing vil den enkelte alltid ha rett på den kapitalen som er betalt og avsatt for vedkommende<sup>6</sup>. Det ville dermed i teorien være mulig å lage en pensjonskonto for all pensjon med utspring i privat tjenestepensjon og individuell sparing. Samtidig er det en rekke forhold knyttet til forskjeller i pensjonsordningene som gjør bildet litt mer komplisert.

Ytelsesbasert pensjon og fripoliser fra disse inneholder dødelighetsarv og (stort sett) livsvarig utbetaling. Det ligger også innebygget garanterte renter på nivåer fra 2 til 4 prosent som pensjonsleverandøren er forpliktet til å (minst) gi hvert år for at pensjonen skal få det avtalte pensjonsnivået. Unntaket gjelder for fripoliser der eieren av fripolisen har konvertert den til en ordning med investeringsvalg. Da vil fripolisen fremdeles være omfattet av reglene for dødelighetsarv, men den vil ikke lenger ha noen rentegaranti.

Hybridordningene og pensjonsbevis fra disse inneholder også dødelighetsarv og (stort sett) livsvarig utbetaling. Hybridordninger uten individuelt investeringsvalg inneholder avkastningsgaranti på 0 prosent.

---

<sup>5</sup> Det er litt fond i AFP som skal dekke pensjoner som er under utbetaling.

<sup>6</sup> Dette gjelder ikke ved ansettelse som varer i mindre enn 12 måneder.

Innskuddspensjon og pensjonskapitalbevis er rene spareordninger og inneholder ingen garantier (med noen få unntak der pensjonsordningen har en 0 prosent rentegaranti).

Innholdet av dødelighetsarv (og livsvarig utbetaling) i hybridpensjonsordninger og ytelsepensjonsordninger krever at det er klart hvilken kapital som ev. skal overføres til andre forsikrede ved død. I innskuddspensjonsordninger skal pensjonskapitalen til de etterlatte ved død. Det er derfor nødvendig å holde kapitalen knyttet til disse ordningene adskilt, eller i hvert fall at det til enhver tid kan identifiseres hvilken kapital som tilhører hvilken ordning.

Ut fra dette kan det tenkes flere alternativer for å etablere én pensjonskonto:

- Èn pensjonskonto med utspring i innskuddspensjonsordninger
- Èn pensjonskonto med utspring i hybridordninger uten avkastningsgaranti og med fripoliser med investeringsvalg
- Èn pensjonskonto for all pensjon der det innen pensjonskontoen holdes rede på hvilke rettigheter som ligger på forskjellige deler av kapitalen

De fleste ansatte i privat sektor er med i en innskuddspensjonsordning i dag. Disse vil få et pensjonskapitalbevis dersom de bytter arbeidsgiver. Det er i øyeblikket solgt få hybridpensjonsordninger. Det er derfor mest aktuelt å diskutere hvordan kapitalen fra forskjellige *innskuddspensjonsordninger* kan samles i en egen pensjonskonto for den enkelte, og det er dette som vil bli belyst videre i denne rapporten.

Videre i denne rapporten innebærer dermed uttrykket én pensjonskonto at det som står på kontoen er basert på innskuddspensjon, herunder pensjonskapitalbevis, eventuelt også individuell pensjonssparing.

### **3.4 Hvordan en egen pensjonskonto for innskuddspensjon kan fungere**

I dag sender arbeidsgiver informasjon om lønn til pensjonsleverandøren som så beregner innskuddene for den enkelte og sender en fellesregning for alle ansatte til arbeidsgiver. Arbeidsgiveren betaler så dette inn på en bankkonto. Pensjonsleverandøren må ta fatt i innbetalingen og sørge for fordeling av midlene til de investeringene de enkelte ansatte har valgt. De ansatte kan til enhver tid gå inn på internett å få informasjon om størrelsen på pensjonskapitalen og hvordan den er investert.

En egen pensjonskonto for innskuddspensjon vil kunne fungere slik at arbeidsgiver i utgangspunktet har samme pensjonsordning for alle ansatte, men må innbetale innskuddene den ansatte skal ha i henhold til denne ordningen til den pensjonsleverandøren der den enkelte har sin pensjonskonto.

Ellers kan prosedyrene være som i dag, det vil si at foretakets «hovedleverandør» beregner hva *alle* ansatte skal ha betalt, eventuelt at arbeidsgiver kan overta ansvaret for å beregne innskuddene til den enkelte.

Det må så opprettes en entydig identifiseringsrutine slik at betalingene for den enkelte går til den pensjonskontoen som er tenkt. Dette kan skje ved at hver pensjonsleverandør får beskjed om hva som skal innbetales til dem og sender en faktura som i dag, eller at det opprettes nye og mer hensiktsmessige løsninger, som for eksempel egne bankkontonummer eller annet som kan kobles direkte mot den aktuelle pensjonskontoen.

Det forutsettes at den ansatte får ansvar for å melde fra om endringer i hvilken pensjonskonto som ev. skal benyttes til arbeidsgiver.

En pensjonskonto slik det her er definert kan bestå av mange ulike investeringer, på linje med f.eks. investeringene en ansatt kan ha på sine midler hos en pensjonsleverandør i dag. Pensjonskontoen kan dermed ha en viss andel av kapitalen i aksjer og andre deler av kapitalen i andre investeringsobjekter, ut fra hva pensjonsleverandøren tilbyr av investeringsvalg.

Når det skjer innbetalinger til pensjonskontoen kan midlene automatisk bli investert etter samme forhold som eksisterende investeringer (det vil si med samme aktivasammensetning), slik praksis er i dag. Det vil si at om det er avtalt at det skal investeres 50 prosent i aksjer og 50 prosent i rentepapirer, så vil dette være investeringen som foretas for de innbetalte midlene.

Ved utbetaling fra pensjonskontoen vil midlene i de forskjellige investeringsobjektene bli redusert slik at den avtalte aktivasammensetningen opprettholdes.

På samme måte som pensjonsleverandøren holder orden på investeringene kan det også tenkes at deres datasystemer kan bygges ut til å også holde orden på pensjoner med forskjellige egenskaper, som med og uten avkastningsgaranti, med og uten dødelighetsarv og med og uten administrasjonsreserver.

Dersom pensjonskontoen skulle inneholdt pensjon fra andre produkttyper enn innskuddspensjon, vil dette krevd tydelig informasjon om hvilken kapital som tilhører hvilke ordninger i oversikter som gis til den som har pensjonskontoen.

Innføring av én pensjonskonto bør ikke utelukke at en person kan velge å ha flere pensjonskontoer (på samme måte som man kan velge å ha flere bankkontoer). Samtidig vil noe av fordelene med én pensjonskonto kunne være at den enkelte slipper å forholde seg til mange pensjonskapitalbevis og selv måtte ta aktive valg for å eventuelt slå dem sammen.

I dag kan en person velge forskjellig utbetalingstid på to forskjellige pensjonskapitalbevis, men dersom disse slås sammen, må utbetalingstiden harmoniseres. Det ville vært

hensiktsmessig med en lovendring som kunne åpne for større fleksibilitet i dette regelverket slik at en har de samme mulighetene for valg av utbetalingstid innen én pensjonskonto som ved å opprettholde flere pensjonskapitalbevis.

Likeledes bør ikke innføringen av én pensjonskonto føre til at alle midler knyttet til pensjonskontoen må flyttes dersom ikke eieren av kontoen ønsker dette. I dag er det kun tillatt med flytting av hele pensjonskapitalen knyttet til en innskuddspensjonsordning eller et pensjonskapitalbevis.

### **3.5 Håndtering av jobbskifte**

Dersom en person har én pensjonskonto og skifter arbeidsgiver vil vedkommende måtte opplyse den nye arbeidsgiveren om hvilken pensjonskonto (avtale/pensjonsleverandør) innbetaling av pensjonskapital skal til, på tilsvarende måte som det må opplyses hvilken bankkonto lønn skal utbetales til.

I dag er det ikke krav om at en arbeidstaker kan få med seg pensjonskapitalen dersom arbeidsforholdet har vart i mindre enn 12 måneder. Dersom stillingsandelen er mindre enn 20 prosent blir det heller ikke betalt noe for vedkommende. En av begrunnelsene for disse reglene er at det er kostnadskrevenende å administrere og forvalte små sparebeløp.

Innføring av én pensjonskonto for all pensjonssparing vil medføre at begrunnelsen om høye kostnader knyttet til liten kapital/små pensjonskapitalbevis ikke lenger vil være et argument for at personer med mindre enn 12 måneders arbeidsforhold og mindre enn 20 prosent stilling utenfor tjenestepensjonsordningen.

Dersom det i dag er betalt inn mer innskudd enn det arbeidstakeren skal ha med seg ved avslutning av et arbeidsforhold, går disse pengene tilbake til foretakets innskuddsfond. Årsaker til at det er betalt inn for mye kan være at innskuddene er forhåndsbetalt for flere måneder enn arbeidstakerens arbeidsforhold viser seg å bli, eller at arbeidsforholdet viser seg å bli kortere enn 12 måneder. Foretaket vil innenfor et system med egne pensjonskontoer fremdeles kunne ha ett og samme innskuddsfond som i dag, og den pensjonsleverandøren som forvalter pensjonskontoen for den enkelte må tilbakeføre midler til dette fondet.

### **3.6 Regulering av pensjonskapitalen i en pensjonskonto for innskuddspensjon**

I innskuddspensjonsordninger er ikke arbeidsgiver forpliktet til å sikre regulering av oppspart kapital. Reguleringen skjer ved avkastning på pensjonskapitalen til forvaltning. Det vil dermed ikke innebære noen forandring i reguleringsprinsippet for pensjonskapital om all innskuddspensjon samles i én pensjonskonto eller ikke.

Arbeidsgiver skal for alle tjenestepensjonsordninger betale kostnader knyttet til pensjon for de ansatte. De skal også betale kostnader for tidligere ansatte, bortsett fra når det gjelder

kostnader, herunder forvaltningskostnader, knyttet til pensjonskapitalbevis fra en innskuddspensjonsordning. Kostnader knyttet til pensjonskapitalbevis må betales av den enkelte selv. Men lavere kostnad ved å samle pensjonskapital på én konto, ikke minst knyttet til forvaltning av pensjonskapitalbevis og individuell sparing, vil i realiteten kunne gi en høyere nettoavkastning og dermed gi den enkelte høyere pensjon.

### **3.7 Forvaltning og avkastningsgarantier**

Etter innskuddspensjonsloven kan foretaket velge forskjellige måter å organisere kapitalforvaltningen. De kan sette forvaltningen til pensjonsleverandøren, de kan ha investeringsvalg der foretaket bestemmer investeringene innenfor rammene pensjonsleverandøren tilbyr, eller hver ansatt kan få bestemme investeringen av egen pensjonskapital innenfor rammene arbeidsgiver og pensjonsleverandøren setter. Det er det sistnevnte som er vanligst og som vil bli beskrevet nærmere her.

Pensjonsleverandørene må følge egne regler om kapitalforvaltning i tråd med finansforetaksloven og forsikringsvirksomhetsloven med forskrifter. Disse reglene er ment å sikre at pensjonsleverandørene ikke kan investere, eller i hvert i begrenset grad, i svært risikofylte investeringsobjekter.

Ved individuelt investeringsvalg kan investeringsporteføljen etter § 3-4 (1) i innskuddspensjonsloven bestå av:

- a. andeler i verdipapirfond,
- b. andeler i en særskilt investeringsportefølje, og
- c. kontanter og tilsvarende likvider

Det er lov for pensjonsleverandørene å tilby avkastningsgaranti tilknyttet innskuddspensjon, men det er ikke vanlig. Den årlige garantien er da gjerne på 0 prosent. Dersom innskuddspensjonsordningen har avkastningsgaranti må foretaket betale en premie for denne garantien.

Pensjonskapitalbevis med avkastningsgaranti må forvaltes adskilt fra pensjonskapitalbevis med individuelt investeringsvalg, i hvert fall må kapitalen holdes adskilt fra kapital som ikke har avkastningsgaranti, for å sikre avkastningsgarantien.

Ved individuelt investeringsvalg kan medlemmet av pensjonsordningen gjerne velge innen såkalte investeringsporteføljer. Valget vil da gjerne bestå i å velge hvor mange prosent av kapitalen som skal investeres i henholdsvis aksjer, i rentepapirer og eiendom eller andre investeringsobjekter, som for eksempel følgende investeringsvalgporteføljer:

- 100 prosent i aksjer
- 80 prosent i aksjer og 20 prosent i rentepapirer
- 50 prosent i aksjer og 50 prosent i rentepapirer

- 20 prosent i aksjer og 80 prosent i rentepapirer
- 100 prosent i rentepapirer

Det er også gjerne lagt inn en såkalt nedtrapping av investeringsrisiko mot pensjonsalder i investeringsvalgporteføljene. Det vil si at aksjeandelen trappes ned. En slik nedtrapping er ment å redusere risikoen for store svingninger i verdiene når pensjonsalderen nærmer seg.

Nedtrapping kan skje allerede fra første innbetaling og følge aldersutviklingen (alderstilpasset), den kan være fra 50 år eller skje de 10 siste årene før pensjonsalder, det vil i praksis si fra 57 år. Typisk er investeringsvalgporteføljen ved 67 år forutsatt å bestå av bare 15 eller 20 prosent i aksjer.

Økonomisk teori sier at forventet avkastning er størst i aksjemarkedet, men at risikoen knyttet til å oppnå en forventet avkastning og avvikene fra den forventete avkastning er også størst i forhold til for eksempel rentepapirer og eiendom.

Det kan kanskje virke veldig grovt å skjære alle investeringer innen en kategori over èn kam, og det er mange forskjellige investeringsobjekter og store variasjoner i forventet avkastning og risiko både innenfor aksjemarkedet, rentemarkedet og andre investeringsobjekter. Det er også forskjell på innenlandske og utenlandske investeringer, valutarisiko med mere.

Den enkelte velger i dette tilfelles ikke selv *hvilke* aksjer eller *hvilke* rentepapirer det skal investeres i, det er det pensjonsleverandøren som bestemmer.

Flere pensjonsleverandører tilbyr også at den ansatte selv velger hvilke fond de vil investere i innenfor det pensjonsleverandøren tilbyr. Dette innebærer at den ansatte for eksempel ikke velger at 80 prosent av pensjonskapitalen skal være i aksjer, men vil selv aktivt velge hvilke aksjefond investeringene skal være i.

Ved innføring av èn pensjonskonto vil det være mulig at i stedet for at bedriften bestemmer hvilke investeringsmuligheter de ansatte skal ha innenfor det pensjonsleverandøren tilbyr som i dag, så vil den enkelte selv bestemme innenfor det pensjonsleverandøren tilbyr. Dersom for eksempel bedriften, fagforeningen eller partene i arbeidslivet tilbyr innkjøpsfellesskap eller pensjonskasse knyttet til pensjonskontoer, vil disse kunne bestemme hvilke investeringsvalg som skal tilbys.

Omkostninger knyttet til kapitalforvaltning er nærmere beskrevet i punkt 3.8.

### *3.7.1 Risikoen ved forvaltningen av innskuddspensjon*

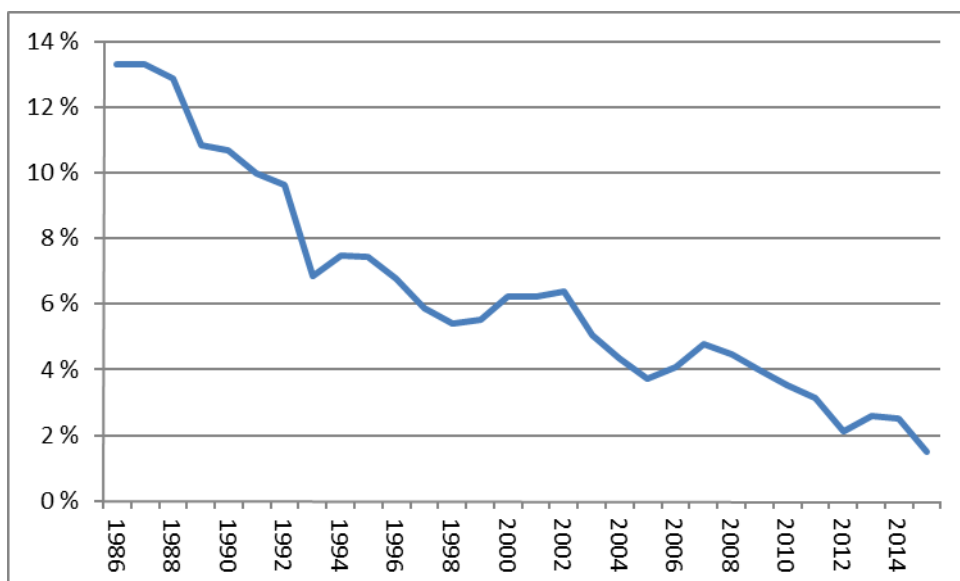
Det er generelt knyttet risiko til kapitalforvaltning. Det kan avtales visse sikringer av innbetalt beløp, men dette koster. Finansmarkedene kan utvikle seg både positivt og negativt i perioder, og forskjellige investeringsformer har forskjellig risiko knyttet til mulighetene for å tape og tjene penger.

I ytelsesordning i privat sektor ligger risikoen ved forvaltning av pensjonsordningen delvis hos pensjonsleverandøren og delvis hos arbeidsgiveren. Pensjonsleverandøren har risikoen for å oppfylle den såkalte rentegarantien, som tilsvarer en rente som er benyttet som antagelse for (en minste) fremtidig avkastning ved beregning av premie og premiereserve.

Avkastning ut over rentegarantien går til foretakets premiefond og kan benyttes til å betale nye premie. Arbeidsgiveren har dermed en risiko knyttet til avkastning og hvor mye denne vil bidra med til å betale fremtidige premier. Videre vil avkastningen være en risikofaktor som skal tas hensyn til ved beregning av pensjonskostnader til foretakets regnskap. På 1980-tallet var avkastningen i obligasjonsmarkedet svært høy, opp i langt over 10 prosent. Dette ga både høy avkastning som gikk til foretakenes premiefond og det ga premierabatter fra pensjonsleverandørene. I offentlig sektor finansierte avkastningen all pensjonsregulering i mange år.

Figur 4 illustrerer utvikling i rente på langsiktige norske statsobligasjoner fra 1986 og til 2015.

*Figur 4 Utvikling i rente på langsiktige norske statsobligasjoner*



Så lenge avkastningen var godt over grunnlagsrenten, var det lite risiko både for pensjonsleverandørene og for foretakene ved investeringene i pensjonsordningene. På 2000-tallet falt imidlertid rentenivået til under den garanterte renten og med finanskrisen i 2008 ble det klart at risikoen ved kapitalforvaltningen var betydelig for pensjonsinnretningene, samtidig som den ga foretakene økte kostnader sammenlignet med de tidene der premien kunne betales av avkastningen.

I en innskuddspensjonsordning med individuelt investeringsvalg og uten avkastningsgaranti ligger det ikke noen finansiell risiko knyttet til kapitalforvaltningen hverken for pensjonsleverandør eller foretak. Til gjengjeld vil hvert medlem av en innskuddspensjonsordning med individuelt investeringsvalg selv ha risikoen for hvordan det går i finansmarkedene og hva pensjonen blir til slutt.

Etter innskuddspensjonsloven skal pensjonskapitalen etter uttak i utgangspunktet forvaltes i pensjonsleverandørens kollektivportefølje, og dermed ha avkastningsgaranti. Den mest vanlige praksisen er imidlertid at pensjonskapitalbevisene (ved utbetaling av innskuddspensjon blir pensjonskapital et eget pensjonskapitalbevis) fortsetter med individuelt investeringsvalg også etter uttak av pensjon, med mindre eieren av pensjonskapitalbeviset ber om noe annet. Dette innebærer at pensjonen kan reduseres etter at pensjonsutbetalingen har startet.

Foretaket vil ikke ha risiko knyttet til kapitalforvaltningen, men foretaket vil heller ikke kunne bli tilført avkastning som vil kunne brukes til å betale premie i fremtiden.

Som nevnt tidligere vil risikoen i forvaltningen variere med investeringene som er foretatt, men typisk vil aksjeinvesteringer ha høyere risiko for avkastning knyttet til seg enn andre aktuelle investeringer.

### *3.7.2 Etske investeringer og samfunnsansvar*

De aller fleste pensjonsleverandører har etiske retningslinjer de må følge for sine investeringer. Disse er gjerne *minst* lik de etiske retningslinjene som gjelder for oljefondet. De etiske retningslinjene til oljefondet angir for eksempel at det ikke skal investeres direkte eller indirekte i:

- Selskaper som produserer våpen
- Selskaper som produserer tobakk
- Selskaper som medvirker til eller er ansvarlig for brudd på menneskerettigheter (herunder barnarbeid)
- Selskaper som ved sitt virke er ansvarlig for miljøskader
- Selskaper som medvirker til grov korrupsjon

Pensjonsinnretningene vil ved sine store investeringer kunne få en viss makt over selskapene de investerer i, enten som store aksjonærer og/eller som medlemmer i styrene i selskapene. Det varierer i hvilken grad pensjonsinnretningene involverer seg direkte i selskaper de har investert i.

Enkelte pensjonsinnretninger har gått hardt ut mot selskaper de mener ikke har fulgt deres etiske retningslinjer. For eksempel viser en oversikt i Kommunal Rapport fra 09.01.2003 at KLP har svartelistet 27 selskaper på grunn av at selskapene kan knyttes til brudd på FNs

konvensjoner om menneskerettigheter, miljø og arbeidsforhold. I artikkelen hevdes det at oljefondet har investert i 25 av disse selskapene.

Det vakte stor oppsikt da KLP ekskluderte Coca Cola Company fra sine investeringer blant annet på grunn av at de var mistenkt for brudd på arbeidstakerrettighetene og å ha et samarbeid med paramilitære grupper i Colombia som forsøkte å skremme fagforeningsledere som var utsatt for tortur og kidnapping. Svartelistingen og oppmerksomheten som fulgte med denne førte til at Coca Cola Company ryddet opp i forholdene og førte til at selskapet i større grad enn tidligere har satset på tiltak som viser samfunnsansvar og bærekraft.<sup>7</sup>

### 3.7.3 Hvem bestemmer kapitalforvaltningen

Det er altså *pensjonsleverandørene* som bestemmer hvilke investeringsporteføljer, eventuelt verdipapirer de skal tilby. Det er også *pensjonsleverandøren* som fastsetter de etiske retningslinjene knyttet til kapitalforvaltningen.

Den beste måten et foretak kan få større kontroll på investeringene på, er sannsynligvis ved å opprette en egen pensjonskasse der de i vedtekter, annet regelverk og gjennom styrerepresentasjon kan legge føringer på investeringene.

Opprettelse av en pensjonskasse kan også gjøre at de ansatte får en viss medbestemmelse over kapitalforvaltningen gjennom styredeltakelse.

Dersom de ansatte gjennom sine fagforeninger ønsker mer kontroll over kapitalforvaltningen, kan dette skje enten ved at det opprettes et eget livselskap av fagforeningen, eller ved opprettelse av en pensjonskasse. En fagforening kan for øvrig ikke opprette en pensjonskasse etter dagens regelverk, se også kapittel 8.

## 3.8 Kostnader

Vanlige kostnader knyttet til tjenestepensjonsordninger er:

- Kontraktkostnader (gjerner i prosent av G eller et fast beløp)
- Administrasjonskostnader per aktiv og per pensjonist (gjerner i prosent av G eller et fast beløp)
- Forvaltningskostnader (i prosent av kapital til forvaltning)
- Premie for rentegaranti (der det er garantert en minste avkastning, minimum 0 prosent)
- Ekstra premie for å sikre kostnader for personer som slutter eller blir pensjonister (administrasjonspremie) i ytelsespensjons- og hybridpensjonsordninger

---

<sup>7</sup> <http://blogg.klp.no/2013/06/fra-svartelisting-til-ledende-innen-baerekraft/>

- Premie for konkurrisiko (noe som er dukket opp i den senere tid, og er knyttet til behovet for administrasjonsreserve når noen slutter eller blir pensjonister i pensjonsordninger med livsvarig utbetaling)

Arbeidsgiver betaler fremtidige kostnader for fripoliser og pensjonsbevis når den enkelte slutter. Arbeidsgiver betaler ikke slike kostnader for pensjonskapitalbevisene. Dette innebærer at det er den enkelte selv som må betale omkostningene ved pensjonskapitalbevis, herunder forvaltningskostnader. Dette skjer ved trekk fra pensjonskontoen. Generelt kan det sies at avkastningen blir så mye lavere som kostnadene. Utgjør kostnadene for eksempel 0,5 prosent av pensjonskapitalen, kan det sies at avkastningen reduseres med 0,5 prosentpoeng.

Fratrekk av omkostninger vil eksempelvis gi lavere pensjon for samme startkapital i et pensjonskapitalbevis fra en innskuddspensjonsordning enn for et pensjonsbevis fra en hybridpensjonsordning, gitt at de ellers får samme avkastning.

Dagens kostnadsstrukturer viser at det vil være store fordeler med å være en stor innkjøper eller å være med i et stort innkjøpsfellesskap.

### 3.8.1 Forvaltningskostnader

I dag er forvaltningskostnadene for innskuddspensjon såkalt degressive hos de fleste pensjonsleverandørene og for de fleste investeringene. Det innebærer at liten kapital har høyere forvaltningskostnader enn større kapital. Samtidig vil størrelsen på forvaltningskostnaden kunne variere ut fra investeringsportefølje-valgene. Typisk er det høyere forvaltningshonorar knyttet til aksjeinvesteringer enn til andre investeringer.

I tabell 1 er det gitt et eksempel på slike degressive forvaltningskostnader. Det finnes imidlertid pensjonsleverandører som tilbyr flat sats for forvaltningskostnader.

*Tabell 1 Eksempel på degressive forvaltningskostnader*

| <i>Pensjonsmidler i mill. kr</i> | <i>Forvaltningskostnad<br/>i % av kapitalen</i> |
|----------------------------------|---|
| 0-1                              | 0,75  |
| 1-5                              | 0,65  |
| 5-25                             | 0,45  |
| 25-100                           | 0,42  |
| 100-200                          | 0,34  |
| Mer enn 200                      | 0,32  |

I tillegg til forvaltningskostnadene tar forsikringselskapene seg betalt for administrasjon av pensjonsordningen. Administrasjonskostnadene er gjerne gitt som et fast beløp eller en fast prosent av G for hver ordning, og et fast beløp eller en fast prosent av G for hvert aktive medlem og for hver pensjonist.

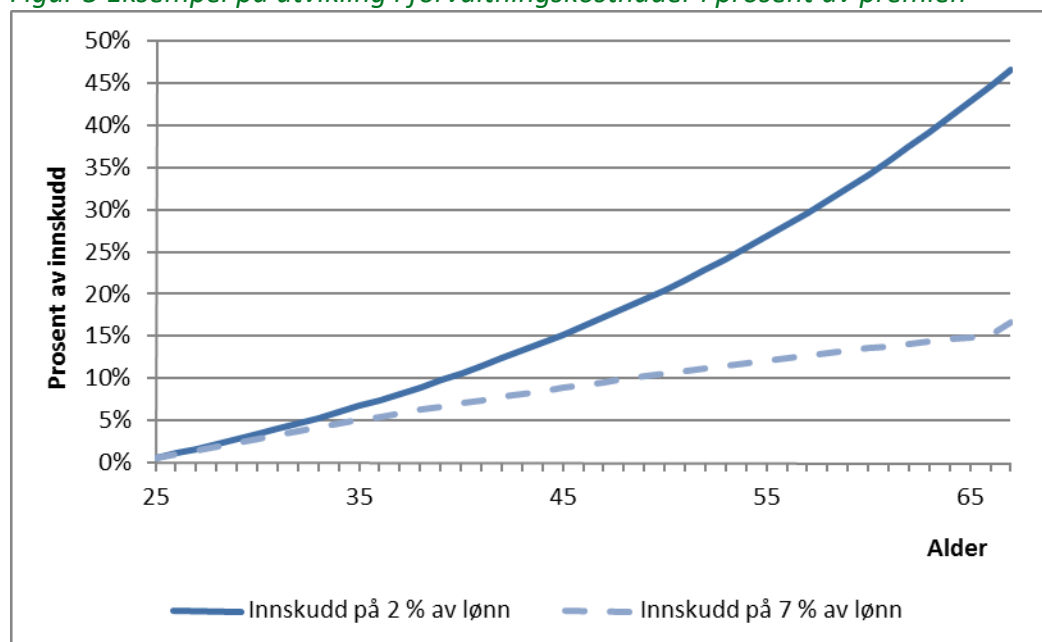
NHO har hatt en innkjøpsavtale med Storebrand som frem til nå har tilbudt en forvaltningskostnad på 0,38 prosent av pensjonsmidlene. Dette må anses å være en god avtale for bedriftene. Det er nylig inngått en ny avtale om innkjøpsfellesskap med Storebrand, med kostnadsatsene er ikke kjent ennå.

Siste offisielle tall fra NHO på antallet som har benyttet seg av ordningen er fra 2013, og viser at om lag 3 000 bedrifter og 70 000 ansatte da var med i NHOs innkjøpsordning. NHO har uttrykt at de forventer at langt flere bedrifter vil benytte seg av den nye avtalen.

Enkelte andre arbeidsgiverorganisasjoner skal ha tilsvarende avtaler.

Den største utfordringen ved å konvertere kostnadene som i dag betales av arbeidsgiverne for tjenestepensjonsordningen til kostnader på en individuell pensjonskonto er forvaltningskostnadene. Forvaltningskostnadene utmåles i dag som nevnt ut fra størrelsen på kapitalen til forvaltning, og ikke det årlige innskuddet. I Figur 5 vises det eksempler på hvordan forvaltningskostnadene utvikler seg som prosent av lønn.

*Figur 5 Eksempel på utvikling i forvaltningskostnader i prosent av premien*



*Forutsetninger: lønn på kr 450 000, lønnsregulering på 2,5 %, avkastning 5,28 % (tilsvarer 50 % i aksjer og resten i rentepapirer, gitt Finans Norges bransjeavtale om avkastningsprognoser), forvaltningskostnader på 0,5 % av pensjonskapital*

Som det fremgår av figuren vil høyere innskudd gi en mer slak utvikling av forvaltningskostnader i prosent av lønn enn ved lavere innskudd. Lavere avkastning vil også gi en slakere kurve for utvikling av forvaltningskostnader enn høyere avkastning.

For arbeidsgiverne kan det etter hvert bli en stor overraskelse hvor store forvaltningskostnadene etter hvert blir. I figur 5 viser eksempelet med innskudd på 7 prosent av lønn at forvaltningskostnadene kan være 50 % av innskuddet etter mange år med innskudd.

Det kan reises spørsmål ved om de degressive skalaene pensjonsleverandørene benytter på forvaltningskostnader for de fleste investeringene nødvendigvis må være utformet på den måten de er i dag. Pensjonsleverandørene har store midler til forvaltning, og deres forvaltningskostnader vil ikke nødvendigvis være avhengig av hvor stor den enkelte kunden hos dem er.

Det kan videre reises spørsmål ved om forvaltningskostnadene må avhenge av hvordan midlene er investert, som for eksempel at aksjer er dyrere å forvalte enn obligasjoner. Enkelte pensjonsleverandører tilbyr samme forvaltningskostnad uavhengig av sammensettingen av investeringsporteføljene, det vil si uansett hvor mange prosent av investeringen som er i aksjer.

Videre kan det være et poeng å gå gjennom hele kostnadsstrukturen i kapitalforvaltningen og hvilke kostnader som påløper, hvordan de betales i hvilken grad pensjonsinnretningen får inntekt fra andre enn kunden, som for eksempel fra forvalter, og hvor store disse inntektene er.

Pensjonsleverandørene opplyser om flere kostnader knyttet til sin finansforvaltning i sine faktaark og vilkår. For eksempel angis det at provisjon til distributør er inkludert i honoraret til fondsforvalter og utgjør en viss prosent av pensjonsleverandørens inntjening fra forvaltningen. Det opplyses også om pensjonsleverandøren mottar returprovisjon fra fondsforvaltere for distribusjonstjenester pensjonsinnretningen utfører på vegne av disse. Hva dette faktisk betyr i inntjening for pensjonsleverandøren og for kostnaden til den enkelte er imidlertid ikke åpenbart og forståelig. Her bør informasjonen og den finansielle rådgivningen bli bedre enn i dag.

Mange mener at forvaltning av indeksfond kan være billigere å forvalte enn annen forvaltning, ref. diskusjonen som gikk i Dagens Næringsliv våren 2015 etter at KLP hevdet at mange forvaltere tar seg for godt betalt i forhold til merverdien de skaper ved sine investeringer. En nærmere analyse også av slike forhold kunne vært interessant, men vil ikke nødvendigvis gi et entydig svar på hva som er rimeligst å forvalte.

Kostnadsstrukturen er gjerne annerledes for pensjonskapitalbevis enn for innskuddsbasert tjenestepensjon. For pensjonskapitalbevisene skal det gjerne betales et administrasjonsgebyr på ca. 450 kr (maksimalt 1 prosent av pensjonskapitalen) og forvaltningshonorarer avhengig av investeringsprofilen på alt fra 0,2 til over 2 prosent av pensjonskapitalen, med 1 prosent som «standard» gitt «standard» investeringsprofil.

### 3.8.2 Administrasjonskostnader

Også administrasjonskostnader er som regel utformet slik at jo flere antall ansatte som er i tjenstepensjonsordningen, jo billigere er det per person. Et eksempel på en slik skal er gitt i tabell 2.

*Tabell 2 Eksempel på degressive administrasjonskostnader*

| <i>Antall medlemmer</i> | <i>Administrasjonskostnader</i><br><i>i % av G</i> |
|-------------------------|--|
| 1-10                    | 1,80   |
| 11-100                  | 0,90   |
| 101-200                 | 0,45   |
| 201-500                 | 0,30   |
| 501-1 000               | 0,20   |
| 1 000- .....            | 0,10   |

### 3.9 Fordeler og ulemper

Fordeler med én pensjonskonto kan være:

- Oversiktlig og enkelhet for den enkelte
  - Kan ha bare ett kundeforhold på pensjon
  - Det blir færre pensjonskapitalbevis (ev. fripoliser og pensjonsbevis)
  - Enklere for eventuelt etterlatte å få oversikt ved dødsfall
- Lavere omkostninger for pensjonskapitalbevis
  - Lave omkostninger på pensjon også fra korte/små ansettelsesforhold

Ulemper med innføring av én pensjonskonto vil først og fremst være knyttet til at arbeidsgivere, pensjonsleverandører og eventuelt fagforeninger må innarbeide nye rutiner ved en omlegging til én pensjonskonto for hver ansatt.

## 4 Egen pensjonskonto innenfor brede ordninger på bedriftsnivå

«Brede» pensjonsordninger har ikke en entydig definisjon. NOU 2009: 13 «Brede pensjonsordninger» diskuterte hvordan bredde kunne defineres. Her ble det angitt to bredde-begreper:

- Leveransen knyttet til pensjonsordning er tverrgående, det vil si på tvers av uavhengige foretak og ikke basert på en og en bedrift (ett og ett foretak)
- Harmonisering av produkter i større eller mindre grad (eks. type alderspensjonsordning, nivå på innskudd/pensjon, tilknytning av uføre- og etterlattepensjoner)

Det er i denne rapporten ikke lagt vesentlig vekt på utredning av en egen pensjonskonto innenfor brede pensjonsordninger på bedriftsnivå. Slike løsninger vil kreve ytterligere utredning.

### 4.1 Brede pensjonsordninger for bedrifter

Brede pensjonsordninger på bedriftsnivå kan være basert på tariffavtaler med de ansatte, eller bare basert på hvilken arbeidsgiverforening den enkelte bedriften er medlem av. Brede pensjonsordninger på bedriftsnivå kan opprettes etter dagens pensjonslover og vil ikke kreve endringer i disse.

Brede pensjonsordninger på bedriftsnivå kan være organisert i pensjonskasser så vel som hos andre pensjonsleverandører.

Avtaler om brede pensjonsordninger kan angi konkret utforming av tjenstepensjonsordningen, som nivåer på innskudd, om uførepensjon skal være en del av ordningen m.m. Avtalene kan også være avtaler på et høyere nivå, som f.eks. visse minimumskrav til pensjonsordningen for eksempel at pensjonsordningen *skal* være en innskuddspensjonsordning eller hybridpensjonsordning. Da kan det være opp til hver bedrift hvilket nivå de skal legge innskuddene på.

Brede pensjonsordninger kan også tolkes som felles innkjøpsordninger som flere bedrifter blir enige om. For eksempel som NHOs innkjøpsordning, som også er omtalt i punkt 3.83.8.

Mulighetene for å ha en slik innkjøpsordning er nedfelt i lov om obligatorisk tjenstepensjon § 6. Der presiseres det at bedriften beholder styringsretten over pensjonsordningen selv om de er med i en slik innkjøpsordning.

Brede pensjonsordninger på bedriftsnivå kan inneholde løsninger med én pensjonskonto for hver arbeidstaker. Dette kan skje dersom brede pensjonsordninger for eksempel omfatter avtaler om:

- Pensjonsordningens utforming (ytelsespensjon, innskuddspensjon, hybridpensjon)

- Størrelse på innskuddene
- Om utføre- og etterlattepensjoner skal være med, samt utformingen av disse
- Forvaltning av midler (pensjonsleverandør) for ansatte som ev. ikke er omfattet av andre avtaler, som de som for eksempel har en pensjonskonto basert på fagforeningsmedlemskap, som er omtalt i kapittel 5.

#### **4.2 Forvaltning og avkastningsgarantier**

I dag er det bedriften som avgjør hvilken pensjonsleverandør som skal forvalte pensjonsmidlene. I innskuddspensjonsordning med investeringsvalg er det den ansatte som velger investeringsprofil innenfor det tilbudet bedriften og pensjonsleverandøren er enige om at skal tilbys. Dette innebærer at bedriften *kan* velge å snevre inn valgmulighetene for de ansatte ut fra det pensjonsleverandøren tilbyr. I de tilfellene dette skjer har det gjerne bakgrunn i at enkelte av investeringsvalgene har (for) høye forvaltningshonorarer som bedriften må betale.

For øvrig kan bedriften ha krav om etikk og samfunnsansvar knyttet til investeringen av pensjonsmidlene, og kan vektlegge pensjonsleverandørens håndtering av disse spørsmålene ved valg av leverandør.

Som nevnt i punkt 3.7 er det pensjonsleverandøren og bedriften som har hatt (og har) avkastningsrisikoen knyttet til ytelsespensjonsordninger. I en innskuddspensjonsordning *med* avkastningsgaranti har pensjonsleverandøren ansvaret for å oppnå avkastningsgarantien.

I en innskuddspensjonsordning uten avkastningsgaranti er det de ansatte som overtar all risiko knyttet til oppnåelse av avkastning på pensjonskapitalen.

#### **4.3 Fordeler og ulemper**

Særlig for små bedrifter vil det kunne gi lavere kostnader å enten være med i et innkjøpsfelleskap eller om pensjonskontoene får lavere kostnader enn bedriften ellers ville fått.

## 5 Èn pensjonskonto innenfor fagforeningsfelleskapet

Mer enn 1,7 millioner arbeidstaker var ved utgangen av 2014 med i en arbeidstakerorganisasjon viser tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB). I tabell 3 er det vist fagorganiserte i de største hovedsammenslutninger av fagforeninger og forbund med antall medlemmer:

*Tabell 3 Fagorganiserte i hovedsammenslutninger av fagforeninger*

| <i>Hovedsammenslutning</i> | <i>Antall medlemmer</i> |
|----------------------------|-------------------------|
| LO                         | 910 000                 |
| YS                         | 222 000                 |
| Unio                       | 332 000                 |
| Akademikerne               | 187 000                 |
| Frittstående               | 128 000                 |
| <b>Totalt</b>              | <b>1 778 000</b>        |

*Kilde: SSB*

Hver av disse hovedsammenslutningene har foreninger/forbund som er spesialisert innen utdanning, yrke o.l., jf. tabell 4.

Foreningene representerer ansatt både i stat, kommune og i privat sektor. I følge Fafo<sup>8</sup> er organisasjonsgraden blant norske arbeidstakere samlet sett på 52 prosent ved utløpet av 2013. Herunder var 79 prosent av ansatte i det offentlige og 37 prosent av de ansatte i privat sektor organisert. Organisasjonsgraden varierer også innenfor sektorene. For eksempel viser tallene fra Fafo at 48 prosent av de ansatte i privat vareproduksjon og kun 33 prosent innen privat tjenesteproduksjon er organisert.

Det er dermed åpenbart at fagforeningene omfatter mange arbeidstakere. Ved innføring av èn pensjonskonto for innskuddspensjon kan fagforeningene dermed kunne utgjøre en stor markedsrett i forhandlinger med pensjonsleverandører, forvaltere eller andre om å forvalte eller administrere pensjonsordninger med pensjonskontoer. Til sammenligning hevder NHO at deres nye avtale om innkjøpsfelleskap, som skal være særdeles gunstig, har 575 000 *potensielle* medlemmer.

En løsning basert på fagforeningsfelleskap kan dermed fort bli minst like sterk i forhandlinger med pensjonsleverandørene som NHO.

<sup>8</sup> Fafo-notat 2014:14, tabell 1.5.

*Tabell 4 Fagorganiserte i landsomfattende fagforeninger*

|   |                |
|---|----------------|
| <b>Landsorganisasjonen i Norge i alt</b>          | <b>909 552</b> |
| - Fagforbundet                                    | 342 394        |
| - Norsk Kommuneforbund                            | -              |
| - Fellesforbundet                                 | 148 677        |
| - Handel og Kontor i Norge                        | 67 601         |
| - Industri Energi                                 | 59 922         |
| - Norsk Tjenestemannslag                          | 50 621         |
| - EL & IT Forbundet                               | 37 476         |
| - Nærings- og Nytelsesmiddelarb.forbundet         | 28 553         |
| - Norsk Arbeidsmandsforbund                       | 32 385         |
| - Fellesorganisasjonen                            | 27 041         |
| - Norsk post- og Kommunikasjonsforbund            | 19 166         |
| <b>Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund i alt</b> | <b>222 038</b> |
| - Delta   | 69 012         |
| - Finansforbundet                                 | 39 244         |
| - Parat   | 34 267         |
| - Negotia   | 21 654         |
| - Befalets Fellesorganisasjon                     | 9 110          |
| - SAFE  | 11 174         |
| - Yrkestrafikkforbundet                           | 10 514         |
| - STAFO   | 6 741          |
| <b>UNIO i alt</b>                                 | <b>331 824</b> |
| - Utdanningsforbundet                             | 162 838        |
| - Norsk Sykepleierforbund                         | 103 445        |
| - Norsk Forskerforbund                            | 19 036         |
| - Politiets Fellesforbund                         | 15 530         |
| - Norsk Fysioterapiforbund                        | 10 066         |
| <b>Akademikerne i alt</b>                         | <b>186 753</b> |
| - Tekna   | 67 264         |
| - Den norske lægeforening                         | 31 403         |
| - Norges Juristforbund                            | 19 853         |
| - Econa   | 20 447         |
| - Den norske tannlegeforening                     | 6 633          |
| - Samfunnsviterne                                 | 10 977         |
| - Norsk Psykologforening                          | 8 229          |
| - Naturviterne                                    | 6 479          |
| <b>Andre arbeidstakerorganisasjoner i alt</b>     | <b>128 063</b> |
| - Norges Ingeniørorganisasjon NITO                | 77 436         |
| - Lederne   | 17 156         |
| - Norsk Journalistlag                             | 9 022          |
| - Norsk Sjøoffisersforbund                        | 7 975          |

Kilde: SSB

### 5.1 Brede pensjonsordninger basert på fagforeningsfellesskap

Definisjonen av «brede» pensjonsordninger er diskutert innledningsvis i punkt 4. Når brede pensjonsordninger skal vurderes basert på fagforeningsfellesskap er det underforstått at bredden må gå på tvers av, og uavhengig av, hvilket foretak den enkelte er ansatt i.

Ved tariffesting av tjenstepensjon vil det også være mulig å få «bredere» pensjonsordning ved at produktene blir harmonisert i større grad enn i dag. Harmoniseringen kan for eksempel være at pensjonsordningene har samme pensjonsnivåer/innskuddsnivåer, at alle skal være innskuddspensjonsordninger eller at alle er hybridpensjonsordninger.

Uansett hvordan brede pensjonsordninger oppstår eller hva de omfatter, kan brede pensjonsordninger basert på fagforenings være basert på medlemskap i :

- Det enkelte forening/forbund, basert på medlemmene i forbundet
- Hovedsammenslutninger av foreninger/forbund (LO, YS etc.)
- Felles brede pensjonsordning basert på flere hovedsammenslutninger
- Tariffavtaler innenfor sammenslutningene nevnt over, basert på yrke/utdanning

Dersom det skal opprettes en pensjonskonto innenfor brede pensjonsordninger basert på fagforeningsfellesskap bør det klart defineres hva som er formålet med dette. Mulige formål med en pensjonskonto for alderspensjon innenfor et fagforeningsfellesskap kan være:

- Lavest mulig kostnader (og høyest mulig pensjon) for pensjonsrettigheter fra tidligere arbeidsgivere, ved at fagforeningen(e) fremforhandler lave kostnader
- Sikring av pensjonsrettigheter (avkastningsgarantier eller sikre investeringer)
- Kjønn- og aldersnøytralitet innen fagforeningsfellesskapet
- Etliske investeringer, herunder markedsmakt
- Lik pensjonsordning for alle i fellesskapet
- Tariffavtale om pensjon
- Tiltrekking av medlemmer til fagforeningen

Brede pensjonsordninger med en pensjonskonto basert på fagforeningsfellesskap kan forvaltes ved:

- Pensjonskasse organisert av arbeidstakerorganisasjonene eventuelt i samarbeid med arbeidsgiverorganisasjonene, der hele eller deler av administrasjon, forvaltning etc. settes ut til andre på anbud til profesjonelle forvaltere
- Pensjonsleverandør uavhengig av arbeidsgiver, der fagforeningen, ev. i samarbeid med arbeidsgiverorganisasjoner, fremforhandler priser og ev. gjør avtaler om investeringer innenfor det pensjonsleverandøren tilbyr

Begge disse variantene av organisering av brede pensjonsordninger med egen pensjonskonto vil kreve lovendring, se også kapittel 8.

Det kan tenkes at fagforeningene i fremtiden kan fremforhandle tariffavtaler knyttet til pensjon. Tariffavtalene kan gjelde alle medlemmer, eller medlemmer basert på enten type arbeidstakere (ut fra yrke eller arbeidets art), eller type bedrift (alle ansatte i renholdbransjen). Mulige utforminger av brede pensjonsordninger basert på tariffavtaler er ikke nærmere vurdert i denne rapporten.

## 5.2 Forvaltning, avkastningsgarantier

Det har vært et uttrykt ønske fra arbeidstakersiden at arbeidstakerne gjennom etablering av ulike ordninger kan få medbestemmelsesrett over plasseringer og forvaltning av pensjonsmidler. Større medbestemmelsesrett over plasseringer og forvaltninger kan skje enten ved at foretaket oppretter en pensjonskasse der de ansatte deltar i styret, eller ved at arbeidstakerne oppretter en egen pensjonskasse eller at det opprettes pensjonskontoer der arbeidstakerforeningene avgjør hvilke plasseringer som skal være mulig.

Det kan imidlertid diskuteres hva en medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning faktisk innebærer. I dette punktet drøftes forvaltning og avkastningsgarantier i brede pensjonsordninger basert på fagforeningsfellesskap med individuelle pensjonskontoer.

Uansett om den individuelle pensjonskontoen etableres i en egen pensjonskasse eller hos en pensjonsleverandør, må det tas stilling til hvilken valgmulighet den enkelte skal kunne ha når det gjelder forvaltning av pensjonsmidlene og avkastningsgarantier.

Noen eksempler på forhold det kan være mulig og ønskelig å regulere er:

- Valg av leverandør
  - Etske forhold
  - Kostnader
  - Behov for sikkerhet for avkastning
  - Sikring av arbeidernes rettigheter i land/selskaper det investeres i
  - Andre næringspolitiske forhold
- Om den enkelte skal kunne velge investeringer innenfor hele produktspekteret til pensjonsleverandøren, eller om valget skal begrenses av for eksempel følgende grunner
  - Etske forhold
  - Kostnader
  - Behov for sikkerhet for avkastning
  - Sikring av arbeidernes rettigheter i land/selskaper det investeres i
  - Andre næringspolitiske forhold

I rapporten PA Consulting har utarbeidet for FNO «Kostnadseffektivitet og markedsdynamikk i det skandinaviske tjenestepensjonsmarkedet» sies det:

«Det er ikke vanskelig å tenke seg situasjoner hvor det i en partseid og partsdrevet ordning tas investeringsbeslutninger som ikke nødvendigvis er optimale i forhold til avkastning og dermed til det beste for fremtidige pensjoner, men som kan være opportunt fra et næringspolitisk, ideologisk eller annet ståsted.»

Ingen har fasiten på hva som er optimal investeringsbeslutning. For tiden reklamerer forsikringselskapene med at alle unge bør plassere 100 % av pensjonskapitalen sin i aksjer. Samtidig var finanskrisen i 2008 meget alvorlig for en rekke personer i USA og Europa som hadde plassert mye av pensjonskapitalen sin i aksjer, og førte til at mange rett og slett ikke kunne ta ut pensjon.

Som nevnt i punkt 3.7.2 har pensjonsleverandørene allerede visse etiske retningslinjer for investeringer. Fagforeninger kan ha særlige ønsker om å påvirke de etiske forhold knyttet til investeringene. Særlig arbeidstakers rettigheter i andre land og hos forskjellige selskaper vil kunne være av interesse, ref. saken om KLP nevnt i punkt 3.7.2.

Fagforeningene i Norge har gjerne god kontakt med internasjonale fagbevegelser. De internasjonale fagforeningene har på EU-nivå 45 millioner medlemmer og på globalt nivå 180 millioner medlemmer i 162 land. I tillegg kommer såkalte føderasjoner for blant annet transport. Fagforeningene kan dermed via sine internasjonale kontakter få greie på kritikkverdige arbeidsforhold som kan være vanskeligere for investeringsmiljøene hos pensjonsleverandørene å få greie på.

## 5.3 Kostnader

### 5.3.1 *Kostnadsnivåer*

Det vises til punkt 3.8 der utfordringene knyttet til degressive kostnadsskalaer og at forvaltningskostnadene måles i prosent av oppspart kapital og ikke innbetalt pensjon. I tillegg til ulempene nevnt i punkt 3, kan en slik måte å bygge opp forvaltningskostnadene på i verste fall gi en bedrift insentiver til at de ansatte får *lav* avkastning på sine midler, for da blir forvaltningskostnadene mindre enn ellers.

Bedriftene har ofte liten interesse av å fremforhandle lave kostnader på pensjonskapitalbevisene, siden de ikke skal betale kostnadene knyttet til disse. Selv om NHO har fremforhandlet en innkjøpsavtale med en pensjonsleverandør om lave kostnader for innskuddspensjon, er det ellers store prisforskjeller på kostnadene for små og store bedrifter, og det er typisk forholdsmessig høyere kostnader for små bedrifter enn for store.

Med et så stort antall arbeidstakere som er organisert, er det åpenbart at fagforeningene kan ha markedsrett når det gjelder å fremforhandle lave kostnader på en måte som ikke den enkelte kan. Dette innebærer at fagforeningene har gode forutsetninger til å få forhandlet frem lave kostnader både på pensjonskapitalbevis og innen brede

pensjonsordninger, som alle arbeidstakere som er medlem av fagforeningen kan nyte godt av.

### 5.3.2 Forvaltningskostnader

Ved en pensjonskonto der både innbetaling fra arbeidsgiver og pensjonskapitalbevis skal slå sammen, kreves det med dagens regelverk at det må kunne identifiseres hvilke midler som kommer fra arbeidsgiver og som arbeidsgiver skal betale kostnader for. Et alternativ til denne løsningen kan være at arbeidsgiver betaler kostnader inn på pensjonskontoen slik at arbeidsgivers ansvar for kostnadene knyttet til innbetalingen med det er ferdig. Det forutsettes at kostnadene belastes pensjonskontoen etter hvert som de påløper. Dette vil ev. kreve en lovendring, jf. kapittel 8.

Forvaltningskostnader betales i dag som regel som en prosent av pensjonskapitalen. Som vist i punkt 3.8 øker kostnadene i prosent av innskuddet med tiden, ettersom pensjonskapitalen vokser. Ved å utforme årets betaling av forvaltningskostnadene for eksempel som en prosent av lønn eller en prosent av innskuddet kan det være enklere å fastsette størrelser på kostnadene som er uavhengig av størrelsen på pensjonskapitalen.

Det enkleste vil være at forvaltningskostnadene i så fall utformes ut fra en antagelse om at de skal dekke kostnader frem til 67 år. I så fall vil det ikke bli noen ekstra forvaltningskostnadsbelastning for personer som slutter hos en arbeidsgiver og får et pensjonskapitalbevis, som i dag. Dette er ikke en urimelig løsning, siden både pensjonskapitalbevis med avkastningsgaranti, fripoliser og pensjonsbevis fra hybridpensjonsordninger får betalt kostnader for all fremtid.

Det kan også vurderes om forvaltningskostnader bør dekkes også i utbetalingsperioden. Det kan by på litt større utfordringer å skulle fastsette slike kostnader i et produkt som innskuddspensjon, der den enkelte selv kan velge utbetalingsperiode. Fastsettelse av forvaltningskostnader også i utbetalingsperioden kan i så fall gjøres ut fra en antagelse om utbetalingstid.

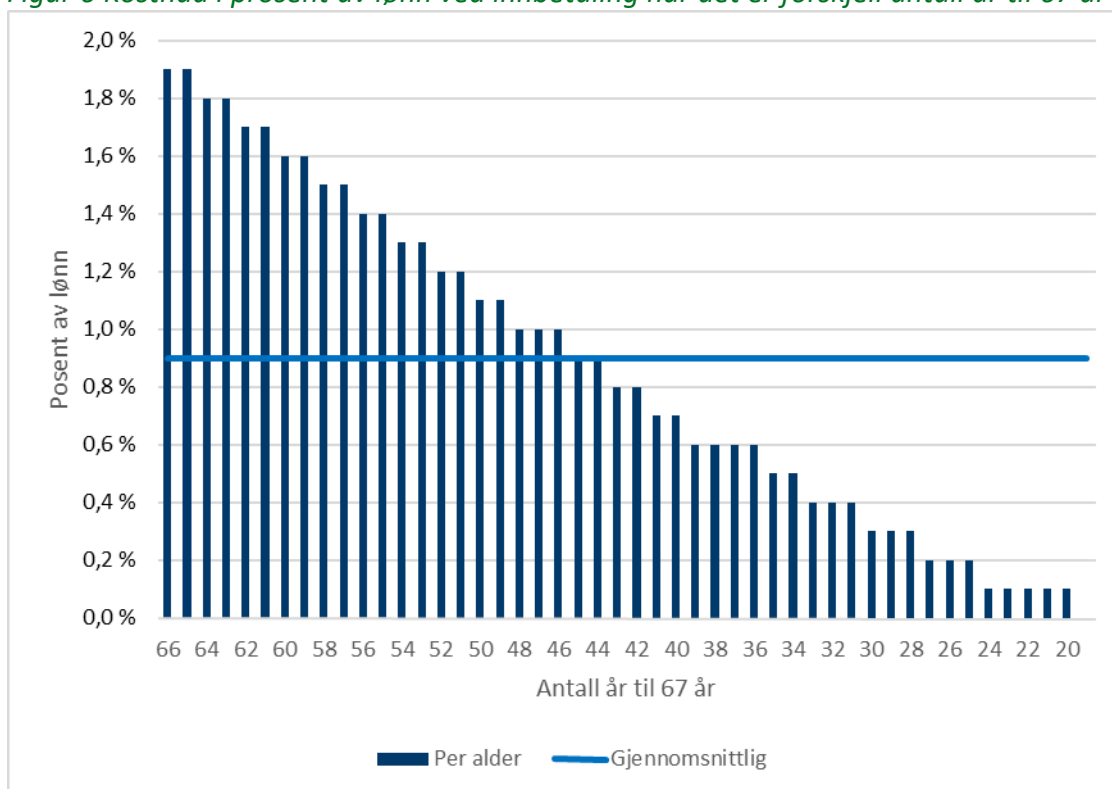
Dersom forvaltningskostnader skal forhåndbetales og utgjøre en prosent av lønn, vil størrelsen på forvaltningskostnaden kunne variere med alder, lønn, innskuddsprosent, forventet avkastning og ikke minst størrelsen på forvaltningskostnaden. Dette kan i så fall gjøres ut fra for eksempel antagelser om at alle de ansatte følger standardprofilen som er valgt for investeringsvalg og dermed har samme forventete avkastning og tilhørende forvaltningskostnad.

Det må vurderes nærmere hvem som skal ha ansvar for at den reelle kostnaden blir annerledes enn antatt, gjerne ut fra om arbeidstakeren har valgt annen investeringsprofil enn standarden, eller andre forhold, som at faktisk avkastning avviker fra den forventete, at forvaltningskostnadene hos pensjonsinnehaveren av forskjellige grunner endrer seg, eller annet. For fripoliser og pensjonsbevis er det i dag pensjonsinnehaveren som må stå risikoen

for at innbetalte beløp til dekning av kostnader holder. Dette kan tenkes som en løsning også for ny utforming av innskuddspensjon i tråd med det som her vurderes.

I figur 6-8 er det vist eksempler på hvordan forvaltningskostnaden kan variere med antall år igjen til 67 år, lønn, innskuddsprosent, forventet avkastning og kostnadsprosent, gitt at forvaltningskostnaden er fastsatt som en prosent av lønn. I figur 6 vises et eksempel på at forvaltningskostnaden i prosent av lønn vil være størst for de som har mange år midlene skal stå til forvaltning, for å avta etter hvert som det blir færre år til 67 år.

*Figur 6 Kostnad i prosent av lønn ved innbetaling når det er forskjell antall år til 67 år*



*Forutsetninger: Lønn lik 5 G, forventet avkastning lik 5,28 prosent og forvaltningskostnad lik 1,5 % av pensjonskapitalen (belastet som trekk i avkastningen), skal sikre samme kapital som i dag ved 67 år*

Et alternativ til å betale forvaltningskostnader avhengig av tid igjen til 67 år, er at det betales en gjennomsnittlig kostnad. Denne kan fastsettes som et snitt, f.eks. lik 0,9 prosent av lønn som vist i figur 6. Det bør i så fall analyseres nærmere hvilke effekter det får på pensjonen ut fra om en kostnad ble fastsatt ut fra antall år midlene skal være forvaltet (frem til vedkommende er 67 år). På grunn av rentes-rente-effekten på innskuddene vil en gjennomsnittssats kunne slå uheldig ut for unge arbeidstakere om de slutter i bedriften, mens eldre, som har vært ansatt kort, kan komme bedre ut.

I tabell 5 er det vist eksempler på nødvendige innskuddssatser for å dekke forvaltningskostnadene gitt forskjellige alder ved oppstart som arbeidstaker, forskjellige innskuddsprosenter og forskjellige forventninger om avkastning og forvaltningskostnader.

## Muligheter for innføring av pensjonskontoer i privat tjenestepensjon i Norge

*Tabell 5 Anslag på innskuddssatser for å sikre samme pensjonskapital ved 67 år dersom arbeidsgiver betaler inn kostnadene som en prosent av lønn til hver enkelt*

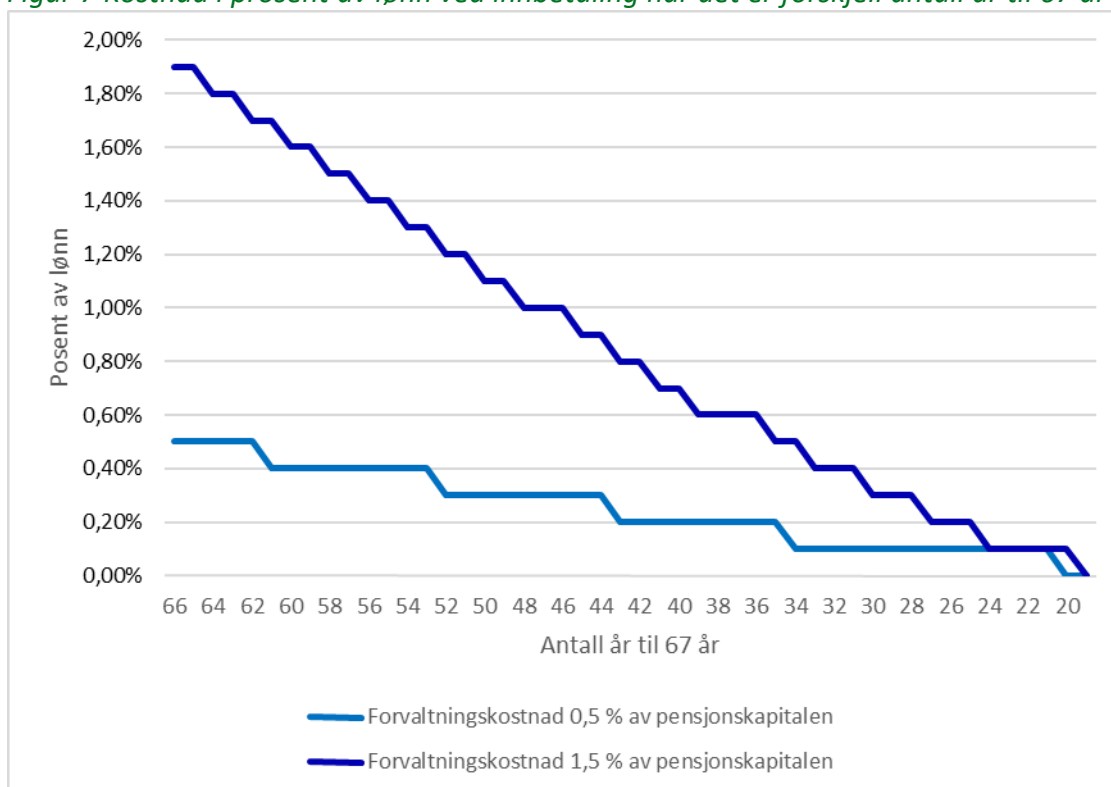
| <i>Alder ved start</i> | <i>Lønn</i> | <i>Innskudds prosent</i> | <i>Avkastning</i> | <i>Forvaltningskostnad</i> | <i>Nødvendig ekstra innskuddssats i prosent av lønn under 7,1 G</i> | <i>Nødvendig ekstra innskuddssats i prosent av lønn over 7,1 G</i> |
|------------------------|-------------|--------------------------|-------------------|----------------------------|---|--|
| 20 år                  | 5 G         | minimum                  | 5,28              | 0,5 %-poeng                | 0,3 %   |  |
|                        |             |                          | 1,5 %-poeng       | 0,9 %                      |   |  |
|                        |             |                          | 3,68              | 0,5 %-poeng                | 0,3 %   |  |
|                        |             | maksimum                 | 1,5 %-poeng       | 0,9 %                      |   |  |
|                        |             |                          | 5,28              | 0,5 %-poeng                | 1,0 %   |  |
|                        |             |                          | 1,5 %-poeng       | 3,3 %                      |   |  |
|                        |             |                          | 3,68              | 0,5 %-poeng                | 1,0 %   |  |
|                        | 11 G        | minimum                  | 5,28              | 0,5 %-poeng                | 0,3 %   |  |
|                        |             |                          | 1,5 %-poeng       | 0,9 %                      |   |  |
|                        |             |                          | 3,68              | 0,5 %-poeng                | 0,3 %   |  |
|                        |             | maksimum                 | 1,5 %-poeng       | 0,8 %                      |   |  |
|                        |             |                          | 5,28              | 0,5 %-poeng                | 2,0 %   | 2,0 %  |
|                        |             |                          | 1,5 %-poeng       | 6,4 %                      | 6,4 %   |  |
|                        |             |                          | 3,68              | 0,5 %-poeng                | 1,7 %   | 1,7 %  |
|                        |             | 1,5 %-poeng              | 5,0 %             | 5,0 %                      |   |  |
| 40 år                  | 5 G         | minimum                  | 5,28              | 0,5 %-poeng                | 0,2 %   |  |
|                        |             |                          | 1,5 %-poeng       | 0,5 %                      |   |  |
|                        |             |                          | 3,68              | 0,5 %-poeng                | 0,1 %   |  |
|                        |             | maksimum                 | 1,5 %-poeng       | 0,4 %                      |   |  |
|                        |             |                          | 5,28              | 0,5 %-poeng                | 0,6 %   |  |
|                        |             |                          | 1,5 %-poeng       | 1,7 %                      |   |  |
|                        |             |                          | 3,68              | 0,5 %-poeng                | 0,6 %   |  |
|                        | 11 G        | minimum                  | 5,28              | 0,5 %-poeng                | 0,2 %   |  |
|                        |             |                          | 1,5 %-poeng       | 0,5 %                      |   |  |
|                        |             |                          | 3,68              | 0,5 %-poeng                | 0,2 %   |  |
|                        |             | maksimum                 | 1,5 %-poeng       | 0,4 %                      |   |  |
|                        |             |                          | 5,28              | 0,5 %-poeng                | 1,0 %   | 1,0 %  |
|                        |             |                          | 1,5 %-poeng       | 3,2 %                      | 3,2 %   |  |
|                        |             |                          | 3,68              | 0,5 %-poeng                | 0,9 %   | 0,9 %  |
|                        |             | 1,5 %-poeng              | 3,0 %             | 3,0 %                      |   |  |

*Forutsetninger: Innskudd i pensjonsordningen fra vedkommende er 20 eller 40 år til 67 år, innbetaling fra første krone i lønn, minimumsinnskudd er 2 % av lønn, maksimumsinnskudd er 7 % av lønn opp til 7,1 G og 25,15 av lønn for lønn mellom 7,1 og 12 G, avkastning på 5,28 % tilsvarer investering på 50 % i aksjer og resten i rentepapirer, mens avkastning på 3,68 % tilsvarer investering på 20 % i aksjer og resten i rentepapirer i henhold til Finans Norges bransjeavtale om avkastningsprognoser av 04.06.2015, ca-tall*

Som det fremgår av tabellen vil gjennomsnittlig innskuddssats for å sikre at omkostningene blir dekket, avhengig av når arbeidstakeren blir med i ordningen, lønn, forventninger om avkastning og forvaltningskostnader m.m.

I figur 7 er det vist eksempel på at satsen for forvaltningskostnad vil avhenge av størrelsen på forvaltningskostnaden. Høy forvaltningskostnad tilsier et langt høyere prosentvis innskudd enn lavere forvaltningskostnad.

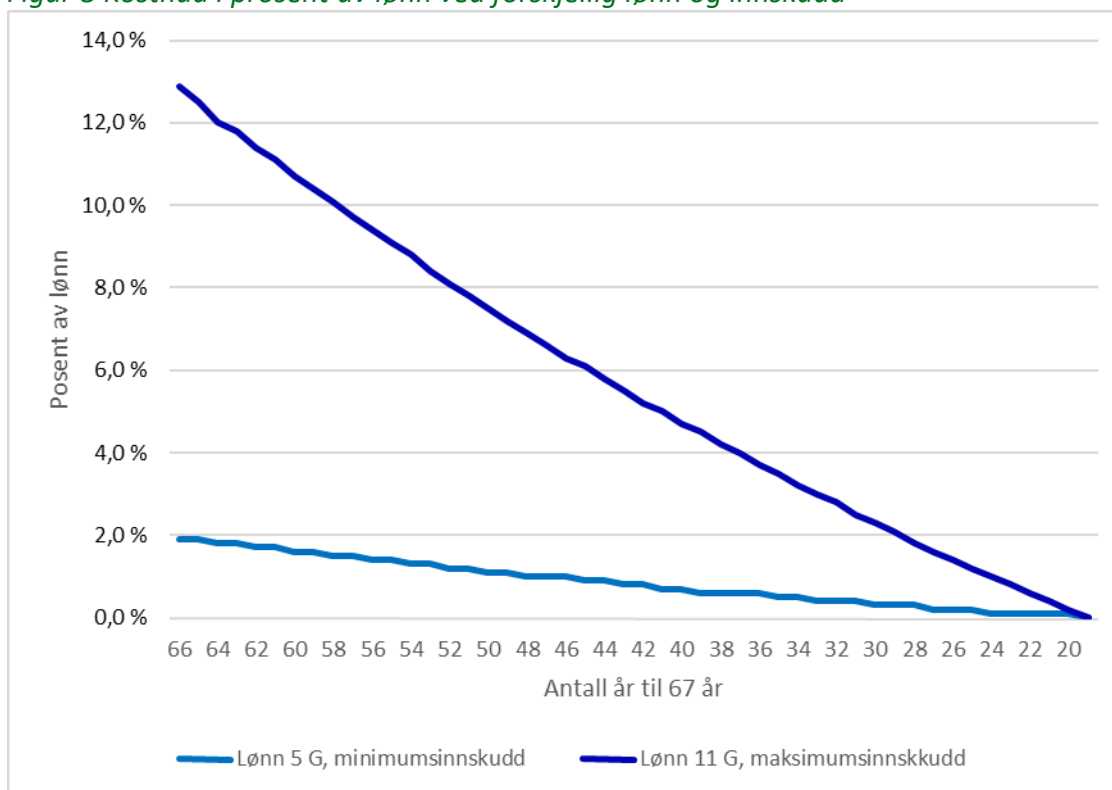
*Figur 7 Kostnad i prosent av lønn ved innbetaling når det er forskjell antall år til 67 år*



*Forutsetninger: Lønn lik 5 G, forventet avkastning lik 5,28 prosent skal sikre samme kapital som i dag ved 67 år, forvaltningskostnaden belastet som trekk i avkastningen*

I figur 8 vises det et eksempel på at forvaltningskapitalen må fastsettes svært forskjellig for forskjellige lønnsnivåer og forskjellige innskuddsprosent.

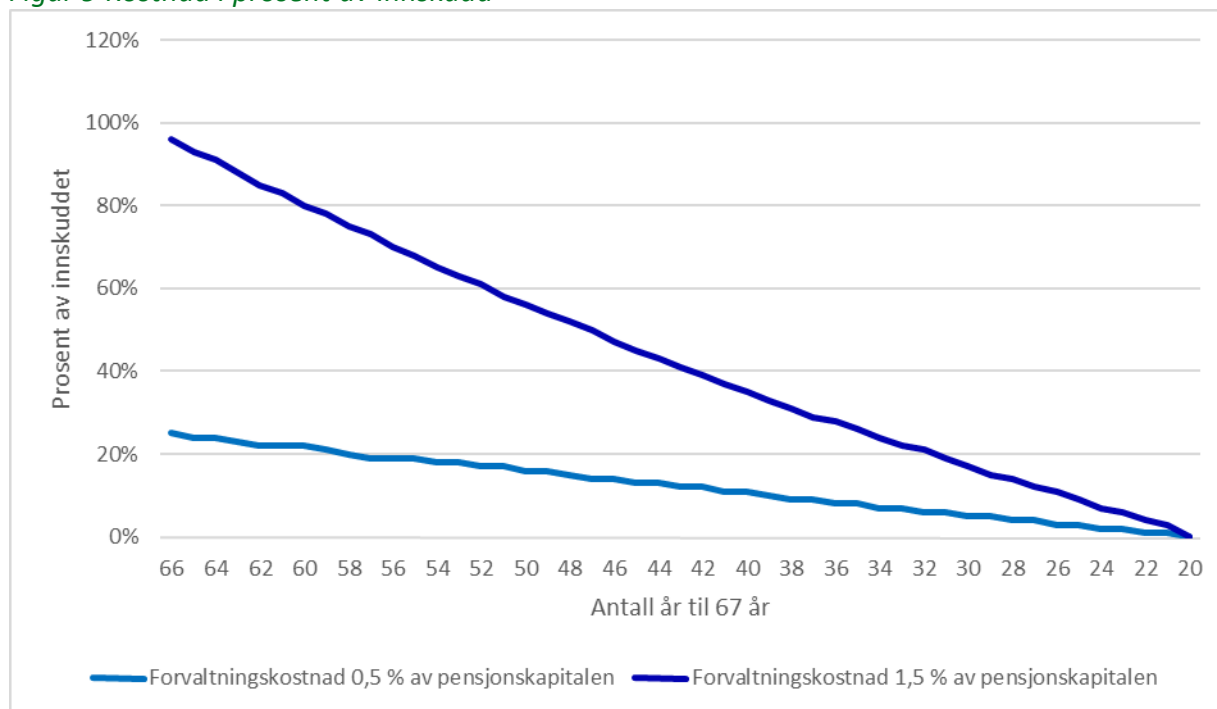
Figur 8 Kostnad i prosent av lønn ved forskjellig lønn og innskudd



Forutsetninger: Forventet avkastning lik 5,28 prosent skal sikre samme kapital som i dag ved 67 år, forvaltningskostnad lik 1,5 % av pensjonskapitalen (belastet som trekk i avkastningen)

I figur 9 er det vist et eksempel på hvordan forvaltningskostnaden kan variere med tid frem til 67 år, forventet avkastning og kostnadsprosent, gitt at forvaltningskostnaden er fastsatt som en prosent av innskuddet.

Figur 9 Kostnad i prosent av innskudd



Forutsetninger: Forventet avkastning lik 5,28 prosent skal sikre samme kapital som i dag ved 67 år, forvaltningskostnad belastet som trekk i avkastningen

Som nevnt er et alternativ til å betale forvaltningskostnader avhengig av tid igjen til 67 år, er at det betales en gjennomsnittlig kostnad. Det bør i så fall analyseres nærmere hvilke effekter det får på pensjonen ut fra om en kostnad ble fastsatt ut fra antall år midlene skal være forvaltet (frem til vedkommende er 67 år).

#### 5.4 Kjønnsnøytralitet

I dag kan det sies at innskuddspensjon er kjønnsnøytral ved at samme innskudd for kvinner og menn sikrer samme årlige pensjon for kvinner og menn. Dette holder dersom en ved årlig pensjon betrakter samme utbetalingstid, for eksempel 10 år, for både en kvinne og en mann.

Samtidig vil kvinner forventningsmessig få pensjon i færre år av sin forventete levetid enn menn, siden all historisk statistikk og alle statistikkprognoser viser at kvinner forventes å leve lenger enn menn.

Det kan sies at det kunne vært oppnådd større kjønnsnøytralitet om det måtte betales inn mer for kvinner enn for menn, samtidig som kvinner måtte ta ut pensjon over minst for eksempel 3 år mer enn menn. Det er ut fra tilsvarende forutsetninger innskuddet for kvinner i en hybridpensjonsordning må beregnes.

Det kan være vanskelig å få frivillig tilslutning fra menn til å være med på et utjevningsfelleskap som skal sikre kvinner like stor årlig pensjon over lenger tid enn menn.

Et utjevningsskapsfellesskap kan for eksempel være definert innenfor et tariffområde. I så fall kan det betales inn et ekstra innskudd til et eget fond for likebehandling av kjønn. Fra dette fondet kan det så fordeles midler til kvinner for å sikre at de får høyere kapital.

### **5.5 Flytterett og opphør av medlemskap i fagforeningene**

Dersom det ikke er knyttet en plikt for medlemmer av en fagforening har avtale med til å ha pensjonskontoen tilknyttet pensjonsleverandøren fagforeningen, bør det være tillatt for den enkelte å flytte alle sine pensjonsmidler til en pensjonskonto hos annen pensjonsleverandør.

Personer som har vært medlem av en fagforening og så melder seg ut, kan få pensjonskontoen sin flyttet til annen pensjonsleverandør, eller kan bli stående hos samme pensjonsleverandør, men eventuelt til nye betingelser når det gjelder kostnader etc.

Det forutsettes at fagforeningene må foreta fortløpende oppdatering overfor pensjonsleverandørene av inn- og utmeldinger i fagforeningen og pensjonsløsningen. Om pensjonskontoen er plassert ut fra en avtale med flere fagforeninger vil medlemshopping mellom fagforeningene ikke medføre behov for flytting eller endring av betingelsene for pensjonskontoen.

### **5.6 Personer som ikke er medlem av en fagforening**

Siden organisasjonsgraden er langt fra 100 prosent, er det klart at det vil være mange arbeidstakere på en arbeidsplass som vil ha behov for en pensjonskonto uavhengig av fagforeningsmedlemskap. Det mest naturlige vil være at foretaket har et felles tilbud til disse, som i dag.

### **5.7 Fordeler og ulemper**

Fordeler med en pensjonskonto basert på fagforeningsfellesskap kan, i tillegg til fordelene nevnt i punkt 3.9 være:

- Fagforeningene kan fremforhandle lave kostnader for sine medlemmer
- Fagforeningene kan ta et overordnet ansvar for standardvalg av investeringer, garantier m.m.
- Fagforeningene kan ta et ansvar for å følge opp investeringene hos pensjonsleverandøren knyttet til for eksempel etiske forhold som arbeidsforhold i andre land m.m.
- Ordningen kan tiltrekke medlemmer til fagforeningene (fordel for fagforeningen og for de sakene fagforeningen arbeider for

Ulemper med en pensjonskonto basert på fagforeningsfellesskap er vel først og fremst som nevnt i punkt 3.9 at det må innarbeides nye rutiner og nye arbeidsoppgaver knyttet til meldinger om medlemskap i fagforeningene til pensjonsleverandørene. Ut- og innmeldinger må håndteres fortløpende og være oppdatert til enhver tid.

## 6 Mulighet for individuell sparing på pensjonskontoen

Det er i dag flere muligheter til å spare til pensjon med skattefradrag på inntekten for innbetalingene:

- Arbeidstakere kan betale en andel av foretakets premie til tjenestepensjonsordningen (arbeidstakertilskudd), men det er foretaket som beslutter slik sparing
- Inntil kr 15 000 kan betales årlig til en spareordning etter lov om individuell pensjonsordning (IPS), som en individuell pensjonsavtale
- Inntil kr 15 000 kan betales årlig til en individuell pensjonsspareavtale som er knyttet til tjenestepensjonsordningen (etter samme regelverk som IPS, og det er samlet innskudd innenfor denne loven som kan være inntil kr 15 000)

Regelverket er ikke godt egnet for særlig mye individuell sparing til pensjon. Noe som kunne gjort slik sparing mer attraktivt kunne vært at grensen for individuell sparing ble satt lik grensen for sparing i IPS, sammen med grensen for samlet innskudd i tjenestepensjonsordningen, fratrukket det arbeidsgiver betaler til sparing.

Et alternativ dersom det ikke åpnes for økt individuell sparing, kan være å tillatte at ansatte på frivillig basis spare innenfor dagens grenser for sparingen innenfor pensjonslovene.

### 6.1 Innskudd fra medlemmene i en innskuddspensjonsordning

Det er ikke opp til hvert enkelt medlem av en innskuddspensjonsordning å betale innskudd ut over det foretaket betaler. Dersom noen skal betale innskudd, må *alle* foreta slik betaling.

Det er opp til foretaket å bestemme om medlemmene av innskuddspensjonsordningen skal betale innskudd.

Dersom det er fastsatt at medlemmene skal betale innskudd til pensjonsordningen, kan det årlige innskuddet for hvert medlem ikke settes høyere enn 4 prosent av medlemmets lønn. Innskudd fra et medlem skal ikke overstige innskuddet foretaket innbetaler for vedkommende medlem i henhold til innskuddsplanen. Samlet innbetaling fra medlem og foretak kan ikke overstige de maksimale innskuddssatsene gitt i innskuddspensjonsloven.

Det er ikke mange innskuddspensjonsordninger som har regler om at arbeidstakerne skal betale en del av innskuddet.

### 6.2 Individuell sparing etter lov om individuell pensjonsordning

Det er maksimalt lov å betale inn kr 15 000 til en individuell pensjonsordning etter lov om individuell pensjonsordning. Beløpsgrensen er et fast kronebeløp som ikke er endret siden loven trådte i kraft.

Videre er skattereglene for denne type pensjonssparing lite gunstige. Skattefradraget på inntekten ved innbetaling er 25 prosent. Skatten på utbetalt pensjon kan bli høyere enn 25 prosent. Selv om det ikke er skatt på sparebeløpet, er det et betimelig spørsmål om, og eventuelt hvor mye, skatt som spares ved å tegne slik pensjonsordning.

Det kan være ønskelig både med økte grenser for innskudd og for bedre skattemessige betingelser, men dette berører ikke i seg selv spørsmålet om en pensjonskonto, og er ikke nærmere vurdert her.

### 6.3 Kostnader

Omkostningene ved individuell pensjonssparing er gjerne høyere per sparte krone enn ved tjenestepensjonsordninger. Omkostningene består av et administrasjonsgebyr og forvaltningskostnader. Som vist i punkt 3.8 er forvaltningskostnadene gjerne degressive i tjenestepensjonsordninger.

Oppspart kapital i en individuell pensjonsspareordning vil etter dagens regelverk ikke kunne bli særlig stor, gitt det lave innskuddet som er tillatt etter lov om individuell pensjonsordning. Om det spares kr 15 000 hvert år, og pensjonskapitalen får en avkastning på 5 prosent hvert år, vil oppspart kapital etter 30 år være kr 1 046 412. Det vil ut fra skalaen i tabell 1 (i punkt 3.8) være mulig å få en lavere kostnadssats for beløp over kr 1 000 000. For inntil kr 1 000 000 er forvaltningskostnaden 0,75 og for beløp mellom kr 1 000 000 og 5 000 000 er forvaltningskostnaden 0,65 prosent av kapitalen. Er avkastningen 4 prosent vil ikke beløpet komme over kr 1 000 000 selv etter 30 års sparing.

Nå er det ofte slik at forvaltningskostnadene ikke er degressive i IPS-produktet og heller ikke for pensjonskapitalbevis, men mer avhengig av investeringsprofilen. Som nevnt i punkt 3.8 er kostnadene gjerne et administrasjonsgebyr på ca. 450 kr (maksimalt 1 prosent av pensjonskapitalen) og forvaltningshonorarene avhenger av investeringsprofilen og kan utgjøre fra 0,3 til over 2 prosent av pensjonskapitalen, med 1 prosent som «standard» gitt «standard» investeringsprofil.

Muligheten som regelverket gir for å betale inn til en pensjonsavtale tilknyttet tjenestepensjonsordningen var ment å gi en åpning for lavere kostnader knyttet til slik sparing. Ideen er god, og kunne gitt lavere omkostninger for den individuelle sparingen dersom tjenestepensjonsordningen har lavere forvaltningskostnader og disse ble gjort gjeldende også for den individuelle sparingen.

Det er imidlertid få eller ingen slike spareordninger som er tilbudt fra pensjonsleverandørene. Dette kan skyldes både det faktum at de ikke spesielt gunstige skattereglene for IPS gjør at få foretar sparing etter dette regelverket, og at sparingen uansett må skilles fra tjenestepensjonsordningen og betjenes separat, noe som begrenser kostnadsbesparelsene i en slik ordning.

#### **6.4 Endret regelverk for individuell sparing med egen pensjonskonto**

Som nevnt er det ikke lett å få til kostnadsbesparelser for individuell sparing med dagens regelverk. Med en egen pensjonskonto vil den enkelte kunne få akkurat de samme betingelsene på individuell sparing som på sparingen i tjenestepensjonsordningen, og det vil ikke bli belastet mer enn ett pensjonsgebyr per pensjonskonto.

Økt mulighet for individuell sparing ved å utnytte de maksimale innskuddsrammene i innskuddspensjonsloven dersom bedriften ikke gir maksimale innskudd, vil kunne gjøre individuell sparing til pensjon langt mer attraktivt enn i dag. Bare å åpne for at arbeidstakeren selv kan spare innenfor de grensene som gjelder for tilskudd fra arbeidstaker i innskuddspensjonsloven, vil kunne øke den individuelle sparingen. I så fall må lovverket endres, se kapittel 8.

Mange, både arbeidsgivere og arbeidstakere har i flere høringsuttalelser knyttet til utforming av pensjonslovene i privat sektor gitt uttrykk for at de ønsker større fleksibilitet for innbetaling til pensjonsordningen fra de ansatte. Skattemessig bør det ikke ha betydning om det er bedriften eller de enkelte som betaler inn til de maksimale innskuddsgrensene.

Samtidig kan det bli en unnskyldning for bedrifter til å ikke gi maksimale innskuddssatser dersom det ble fritt frem for de ansatte å fylle opp sparing til de maksimale grensene.

Økte muligheter for individuell sparing vil kunne gi mer pensjon til den enkelte, og har slik sett stor betydning. I forhold til opprettelse av en pensjonskonto har det ikke tilsvarende stor betydning, bortsett fra at det kan tenkes at pensjonssparing generelt blir enklere og mer aktuelt med en pensjonskonto, og at mulighetene for slik sparing derfor bør forbedres.

#### **6.5 Fordeler og ulemper med økt mulighet for individuell pensjonssparing på egen pensjonskonto**

Det vil være de samme fordelene ved å ha mulighet til å kunne foreta individuell pensjonssparing etter skatteloven sammen med pensjonsordninger fra arbeidsgivere på en pensjonskonto som det som er nevnt i punkt 2.9, nemlig enkelhet og kostnadsbesparelse (og dermed høyere pensjon).

## 7 Risikodekninger

Med «risikodekninger» menes her innskudds-/premiefritak, uførepensjon, ektefellepensjon, samboerpensjon og/eller barnepensjon.

Etter lov om obligatorisk tjenestepensjon må alle innskuddspensjonsordninger suppleres med forsikring som gir rett til innskuddsfritak ved uførhet.

Etter innskuddspensjonsloven kan pensjonsordningen også omfatte uførepensjon, ektefellepensjon, samboerpensjon og/eller barnepensjon.

Hvorvidt også disse risikodekningene skal være knyttet opp mot pensjonskontoen og samme pensjonsleverandør som pensjonskontoen, kan diskuteres. Dersom også risikodekningene knyttes opp mot en pensjonskonto, kan det bli større kontinuitet i disse dekningene.

De færreste har pensjonsordninger tilknyttet innskuddspensjonsordningen som gir fripoliseoppbygging av uførepensjon eller etterlattepensjonene. For personer som blir ansatt i ny bedrift er det krav om full arbeidsdyktighet for å kunne være med i ordningen med innskuddsfritak og uførepensjon. Delvis uføre vil ikke kunne bli med i disse ordningene.

Videre er det vanlig at forsikringsselskapene krever at om den ansatte blir ufør innen 2 år fra ansettelse og dette skyldes en sykdom vedkommende hadde da arbeidsforholdet startet, så vil vedkommende ikke få utbetalt uførepensjon. Det er litt forskjellig hvordan dette håndteres hos pensjonsleverandørene dersom den ansatte kommer rett fra en annen uførepensjonsordning og hvis den ansatte ikke var med i uførepensjonsordning hos tidligere arbeidsgiver.

I tillegg til reglene over er det ofte slik at det kreves helsevurdering for ansatte i små bedrifter (mindre enn fem ansatte) som ønsker uføredekninger ut over minimumskravet i lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Dersom det finnes fripolise for den enkelte med risikodekninger bør denne kunne håndteres sammen med ny forsikring, uavhengig av om denne har fripoliseoppbygging eller ikke.

Ved å ha knyttet risikodekningen opp mot en og samme pensjonskonto ville det vært naturlig at det kun er helsetilstanden når pensjonskontoen opprettes som gjelder, og at det ikke oppstår nye karenstperioder ved skifte av arbeidsgiver.

Ved korte opphold i arbeidslivet vil det altså kunne være kontinuitet i retten til risikodekning enten ved at den enkelte selv betaler premie for slik dekning under oppholdet, eller ved at retten opprettholdes for eksempel dersom vedkommende blir med i en ny tjenestepensjonsordning innen en viss periode. Det siste kan være særlig aktuelt for personer som for eksempel er permittert eller arbeidsledige i kortere perioder.

Ikke alle private tjenstepensjonsordninger har uføre- og etterlattepensjoner tilknyttet. Dette er imidlertid fastsatt av bedriften eller gjennom tariffavtale, og ikke noe den enkelte kan påvirke. Det kan derfor hevdes at den enkelte bør kunne bli med i disse risikodekningene hos ny arbeidsgiver uten ny helsevurdering og at ev. gammel forsikring tilknyttet pensjonskontoen kan benyttes uten nye forbehold.

Det gjelder i utgangspunktet samme regelverk for premie- og innskuddsfritak, uføre- og etterlattepensjoner i privat sektor. Det gjelder mye av de samme reglene i offentlig sektor også, men det er også enkelte forskjeller i regelverket, ikke minst knyttet til utmålingen av uførepensjon.

Det må antas at samme person i utgangspunktet står for samme risiko for pensjonsleverandøren, uavhengig av hvilken leverandør som benyttes. I offentlig sektor er premiene fordelt på medlemmene hos samme pensjonsleverandør, ut fra beregninger basert på alder og kjønn, men utjevnet og belastet ut fra pensjonsgivende inntekt.

Forhold knyttet til sammenslåing av risikodekninger bør utredes nærmere for finne gode løsninger der også eksisterende risikodekninger kanskje kan inngå.

## 8 Lovregulering

Aktuelle lover som bør vurderes ved innføring av én pensjonskonto og eventuelt «brede» pensjonsordninger, gitt at kun innskuddspensjonsordning og individuell pensjonssparing innenfor samme skatteregler vurderes, er:

- Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold
- Lov om obligatorisk tjenestepensjon
- Lov om individuell pensjonsspareordning
- Forsikringsvirksomhetsloven
- Finansforetaksloven
- Forsikringsavtaleloven

Etter lov om § 2 i lov om obligatorisk tjenestepensjon må alle bedrifter i privat sektor ha en pensjonsordning for sine ansatte enten etter foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller tjenestepensjonsloven, med et minimumsinnskudd eller en minimumspensjon.

Dersom lovregelverket skal tilpasses et system der hver arbeidstaker får én pensjonskonto, må det foretas en grundig gjennomgang av lovene med forskrifter. I denne rapporten er kun noen forhold som må vurderes, belyst.

### 8.1 Dagens regelverk

Hovedstrukturen i dagens regelverk er at det er foretaket som beslutter både hvordan pensjonsordningen skal være ved at det for eksempel bestemmer at det skal være en innskuddspensjon, størrelsen på innskuddene, om det skal være tilknyttet risikodekninger med mere. I foretak med mere enn 15 ansatte skal det være opprettet en egen styringsgruppe som skal vurdere, men ikke beslutte, endringer i regelverket, herunder flytting av pensjonsordningen til annen pensjonsleverandør. I styringsgruppen skal de ansatte være representert.

Det er foretaket som velger pensjonsleverandør, og det er kun mulig å velge én leverandør for alderspensjon for samme pensjonsordning. Dette kan tolkes blant annet ut av at det i innskuddspensjonsloven med forskrifter stadig nevnes «institusjonen» eller «pensjonsleverandøren». Videre er regelverket for individuelt investeringsvalg knyttet opp mot at investeringene skal skje i investeringsporteføljer hos denne ene pensjonsleverandøren.

Pensjonskapitalen til hver enkelt ansatt er definert som «pensjonsordningens midler». Dersom pensjonskapitalen for hver ansatt kan være investert forskjellige steder er dette kanskje en mindre riktig definisjon, men ikke en umulig tolkning.

Videre skal alle medlemmer være medlem av samme pensjonsordning. Det følger av Forskrift til innskuddspensjonsloven, § 5-1, at det kan gjøres unntak for medlemskap for

arbeidstakere som er med i annen ordning utenfor innskuddspensjonsloven som foretaket betler premie eller avgift til og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi.

Ut fra dette er det ikke åpnet for at foretaket kan unnta arbeidstakere fra innskuddspensjonsordningen foretaket har for å være med i en *annen* innskuddspensjonsordning, for eksempel dersom det via tariffavtale fastsettes at alle innenfor tariffavtalen skal ha et annet pensjonsinnskudd enn det som ellers gjelder for foretaket.

Det er i dag ikke mulig å sikre kjønnsnøytralitet som diskutert i punkt 5.4, ved at det betales midler for eksempel til et utjevningfond for å sikre at kvinner får mer midler tilført sin pensjonskapital og flere antall år med utbetaling.

I dag er det foretaket som etter innskuddspensjonsloven velger om de ønsker å bytte pensjonsleverandør og flytte pensjonsordningen. Styringsgruppen kan uttale seg i saken før flytting.

Som nevnt tidligere er det obligatorisk å ha innskuddsfritak knyttet til innskuddspensjonsordningen. Andre risikodekninger er ikke obligatorisk. Risikodekningene håndteres på samme måte som alderspensjon, det vil si at regelverket ikke er tilpasset hverken brede pensjonsordninger basert på tariffavtaler eller en pensjonsforsikring for risikodekningene.

Regelverket i innskuddspensjonsloven fastsetter i dag at det er mulig å ta ut hele eller deler av pensjonen. Minste utbetalingstid skal være 10 år, minimum til 77 år. Det er mulig at regelverket kan tolkes til at det kan være mulig med forskjellig utbetalingstid dersom starten på pensjonsuttaket er forskjellig. Men det er ikke tillatt å velge at deler av pensjonen for eksempel skal utbetales over 10 år, mens resten utbetales over 20 år, dersom starttidspunktet for utbetaling er det samme for hele pensjonen.

Når det gjelder betaling av omkostninger angir innskuddspensjonsloven at arbeidsgiver skal betale omkostninger, herunder forvaltningskostnader, og at størrelsen på disse er uavhengig av maksimalgrensene for innskudd. Dagens innskuddsgrenser og regelverket for øvrig åpner ikke for at arbeidsgiver kan betale inn for fremtidige kostnader slik at disse tilføres den enkeltes pensjonskapital.

Dagens innskuddsgrenser og regelverket for øvrig åpner ikke for at arbeidsgiver kan betale inn for fremtidige kostnader samtidig med innbetaling av innskudd, og at kostnadsbelastningen deretter skjer på den enkeltes pensjonskonto.

Lov om individuell pensjonsordning åpner for sparing i tilknytting til en tjenestepensjonsordning, men er ikke direkte tilpasset at slik sparing skal kunne skje *sammen med* sparingen i tjenestepensjonsordningen og ut fra eget valg av pensjonsleverandør.

Fagforeninger kan etter forsikringsvirksomhetsloven ikke opprette en pensjonskasse. Etter § 2-2 i forsikringsvirksomhetsloven er det kun foretak, kommuner og andre arbeidsgivere som har adgang til å opprette pensjonskasser.

## **8.2 Mulige endringer i regelverket**

For å kunne åpne for at ansatte skal kunne ha en pensjonskonto vil være nødvendig at de aktuelle pensjonslovene åpner for at arbeidstakeren selv skal kunne velge pensjonsleverandør for de pensjonsinnskuddene som foretaket skal betale for vedkommende.

For å kunne ha brede pensjonsordninger der vilkårene i pensjonsavtalen vil kunne variere ut fra for eksempel tariffavtaler, må de aktuelle pensjonslovene endres slik at det blir mulig å være med i andre pensjonsordninger omfattet av samme lovverk enn den som ellers gjelder i foretaket.

For å kunne håndtere både brede pensjonsordninger og en pensjonskonto for hver enkelt må reglene for flytting av pensjonsordning endres slik at det blir mulig for hver enkelt å flytte sin pensjonskonto eller å endre hvilken pensjonskonto som skal benyttes.

Dersom arbeidsgivers kostnadsansvar skal overføres til arbeidstakerne, og dette gjøres ved økt innbetaling til pensjonskapitalen, må innskuddspensjonsloven endres slik at dette blir mulig. Slike innbetalinger må som i dag komme på toppen av de maksimale innskuddsgrensene for ikke å forringe de ansattes mulighet til å få pensjoner av en viss størrelse. Det må videre åpnes for at kostnader skal belastes pensjonskapitalen til den enkelte, og det må vurderes at det skal sikres betaling av kostnader for perioden frem til 67 år eller lenger, selv om arbeidstakeren slutter hos den arbeidsgiveren som har betalt innskuddet.

Det må foretas endringer i innskuddspensjonsloven for at det skal bli mulig å sikre kjønnsnøytralitet som diskutert i punkt 5.4, ved at det betales midler for eksempel til et utjevningfond for å sikre at kvinner får mer midler tilført sin pensjonskapital og flere antall år med utbetaling.

Innskuddspensjonsloven bør som nevnt i punkt 8.1 endres slik at det blir mulig å velge forskjellig utbetalingstid på forskjellige deler av pensjonskapitalen.

Det kan stilles spørsmål ved rollen til styringsgruppen dersom det innføres brede pensjonsordninger, og nettopp denne rollen bør i så fall vurderes på nytt.

Også regelverket knyttet til informasjonskrav for pensjonsleverandører og foretaket bør gjennomgås og vurderes i lys av eventuelle brede pensjonskontoer og åpning for en pensjonskonto for arbeidstakere.

Videre må regelverket for fusjoner og fisjoner etc. gjennomgås med tanke på å kunne sikre den fleksibiliteten det her er snakk om.

Håndteringen av risikodekningene innenfor lovverket bør også endres slik at risikodekningene kan plasseres hos forskjellige pensjonsleverandører ved brede pensjonsordninger som tilsier en slik plassering, eller dersom risikodekningene også skal plasseres hos samme leverandør som pensjonskontoen til den enkelte.

Også lov om individuell pensjonsordning må tilpasses slik at sparing kan skje i en egen pensjonskonto sammen med annen sparing fra arbeidsgiver.

## 9 Andre praktiske og tekniske forhold

Dersom det åpnes for å kunne opprette en pensjonsordning for hver arbeidstaker som har en innskuddspensjonsordning, basert på fagforeningsmedlemskap eller basert på frivillig valg av pensjonsleverandør for den enkelte, kan dette få konsekvenser for de bedriftsfastsatte innskuddspensjonsordningene som eksisterer i dag.

Det bør være mulig å flytte kapital fra eksisterende innskuddspensjonsordninger over til den nye pensjonskontoen ut fra den enkelte ansattes ønsker eller tariffavtaler de er omfattet av.

Dersom mange ansatte velger å ha pensjonskapitalen sin investert annet sted enn der bedriften har sin pensjonsordning, kan det være at omkostningene øker relativt for de ansatte som fremdeles er med i bedriftens pensjonsordning. I slike tilfeller vil innkjøpsordninger som NHO og andre har opprettet kunne gi bedre vilkår for bedriftene enn om de skal forhandle kostnader med pensjonsleverandørene hver for seg.

Som det fremgår av denne rapporten vil det være behov for å utrede en rekke forhold nærmere før det kan opprettes en pensjonskonto.

Det vil kunne påløpe kostnader både ved videre utredninger og ved implementering av regelverk og rutiner ved innføring av en pensjonskonto.

## 10 Ordliste uttrykk og begreper

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Foretak                  | Aksjeselskap, allmennaksjeselskap, ansvarlig selskap, enkeltpersonforetak og ethvert annet rettssubjekt som har arbeidstaker i sin tjeneste.   |
| Fripolise                | Forsikring som sikrer opptjent pensjon fra en ytelsespensjonsordning når en person slutter hos arbeidsgiver.   |
| Hybridpensjonsordning    | Tjenstepensjonsordning der årlig pensjon <i>ikke</i> er definert, men innskuddene er definert. Kan ha garantier regulering og livsvarig utbetaling Etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold.   |
| Innskuddspensjonsordning | Tjenstepensjonsordning der årlig pensjon <i>ikke</i> er definert, men innskuddene er definert. Ingen garantert regulering, utbetalingstid minimum 10 år. Etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold.   |
| Pensjonsbevis            | Forsikring som sikrer oppspart pensjonsbeholdning fra en hybridpensjonsordning når en person slutter hos arbeidsgiver.   |
| Pensjonskapitalbevis     | Sparebevis som sikrer oppspart pensjonskapital fra en innskuddspensjonsordning når en person slutter hos arbeidsgiver.   |
| Pensjonskonto            | Med Pensjonskonto menes en konto, omtrent som en bankkonto, hos pensjonsleverandøren der all pensjonskapitalen for den enkelte er samlet og forvaltes samlet. I det meste av rapporten betyr en pensjonskonto at kapitalen i kontoen kommer fra innskuddspensjonsordninger, herunder pensjonskapitalbevis, eventuelt også individuell pensjonssparing. |
| Pensjonsleverandør       | Forsikringselskap, pensjonskasse, innskuddspensjonsforetak eller forvaltningsselskap for verdipapirfond.   |
| Risikodekninger          | Innskudd- og premiefritak ved uførhet, uførepensjon, ektefellepensjon og barnpensjon   |
| Ytelsespensjonsordning   | Tjenstepensjonsordning der årlig pensjon er definert. Etter lov om foretakspensjon.  |

## 11 Referanseliste

Enkelte referanser:

PA Consulting Group 2015: Kostnadseffektivitet og markedsdynamikk i det skandinaviske tjenstepensjonsmarkedet

Fafo, Kristine Neergaard: Organisasjonsgrader tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013

SSB: Statistikkbanken

FNO: Diverse statistikker over livsforsikring og pensjon

For kostnader etc, blant annet: Internettsider og annen informasjon fra Storebrand, DNB, Nordea, Danica, Sparebank 1, Gjensidige pensjon, KLP