



Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 Oslo

Bergen, 31. mars 2014

HØRING – NOU 2013: 12 UFØREPENSJON I PRIVATE TJENESTEPENSJONSORDNINGER

Norwegian Insurance Partner (NIP) viser til Finansdepartementets høringsbrev av 5. desember 2013 vedlagt NOU 2013: 12 Uførepensjon i private tjenstepensjonsordninger (Utredning nr. 28 fra Banklovkommisjonen).

1. Innledning

NIP er i hovedsak positiv til Banklovkommisjonens lovutkast til uførepensjon i private tjenstepensjonsordninger. Forslagene er godt tilpasset hovedprinsippene i ny uføretrygd i folketrygden, som etter planen skal innføres fra 1. januar 2015.

Videre er forslagene godt tilpasset markedsutviklingen de senere år hvor det er en klar tendens til at foretak som omdanner fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning oppretter uførepensjonsordning uten fripoliserett, det vil si et rent risikoprodukt. Utfordringen med denne trenden er at ansatte som slutter i foretaket, og ikke får med seg fripolise, kan få en (betydelig) avkortning i tjenestetiden og i uførepensjonen ved skifte av arbeidsgiver. Forslaget til Banklovkommisjonen er godt tilpasset markedsutviklingen ved at det er et rent risikoprodukt (uten fripoliserett) og ved at det ikke settes krav til tidligere opptjening. Dette kan bidra til bedre mobilitet i arbeidsmarkedet for eldre arbeidstakere.

Uføretrygden i folketrygden øker til dels vesentlig i forhold til dagens uførepensjon, spesielt for inntekter inntil 6 G, fordi uføretrygden utgjør 66 prosent av lønn inntil 6 G. Dette fremkommer tydelig av tabellen nedenfor som viser uføreytelser for person født i 1960 for *dagens uførepensjon* i folketrygden (grunnpensjon er lik 0,75 G, jf. lov om foretakspensjon § 5-5 første ledd bokstav a) og *ny uføretrygd*:

Pensjonsgrunnlag		Uføreytelse fra folketrygden		Endring	
i kroner	i ant. G	Uførepensjon	Uføretrygd	i kroner	i prosent
300 000	3,5	155 285	198 000	42 715	27,5 %
400 000	4,7	197 767	264 000	66 233	33,5 %
511 470	6,0	245 186	337 570	92 384	37,7 %
605 240	7,1	258 599	337 570	78 972	30,5 %
700 000	8,2	272 011	337 570	65 559	24,1 %
800 000	9,4	286 149	337 570	51 421	18,0 %
900 000	10,6	300 287	337 570	37 284	12,4 %
1 022 940	12,0	317 687	337 570	19 883	6,3 %



De fleste foretak som har opprettet uførepensjonsordning har et pensjonsnivå på 60–70 prosent av pensjonsgrunnlaget, inklusive uførepensjon fra folketrygden. Som en følge av den relativt vesentlige økningen av uføreytelsene fra folketrygden, forventer vi at færre foretak vil opprette uførepensjonsordning i privat sektor. Dette til tross for at uføretrygd og uførepensjon skal beskattes som lønn fra og med de nye rammevilkårene trer i kraft.

2. Kompleksitet og behov for forenkling

NIP er av den oppfatning at lovutkastet på enkelte områder er unødig komplisert. Vi erfarer også at markedet gir et ensidig og klart uttrykk for at lovutkastet er meget komplisert, og at det derfor er behov for forenklinger og presiseringer på viktige områder i lovutkastet. Dette gjelder spesielt:

- A. Vilkår om *inntektsfradrag* i uførepensjon til medlem som har pensjongivende inntekt, jf. lovutkastet § 9-10 (Utbetaling av uførepensjon. Fradrag).
- B. Det må fremkomme klart i loven om det skal tas hensyn til tidligere opptjente uføreytelser ved etablering av ny uførepensjonsordning og ved opptak av nye medlemmer, det vil si på *premiefastsettelsestidspunktet* (hvilket vi antar er intensjonen), eller alternativt ved utbetalingen av uførepensjon.
- C. Vilkårene om *hvilke tidligere opptjente uførepensjonsrettigheter* det skal samordnes med (gjøres fradrag for), jf. lovutkastet §§ 9-12 femte ledd, 9-14 annet ledd og 9-15 første ledd.
- D. Vilkårene om *beregning* av samordning med (fradrag for) overskytende uførepensjon fastsatt innenfor grensene i § 9-8.

Vi kommenterer dette nærmere nedenfor.

3. Markedspraksis ved omdanning fra foretakspensjon til innskuddspensjon

Ut fra våre erfaringer har tilnærmet samtlige foretak som har foretatt omdanning fra foretakspensjon til innskuddspensjon opprettet uførepensjon (i tilknytning til innskuddsordningen) som et rent risikoprodukt uten fripoliseopptjening. Dette gjelder også for tilnærmet samtlige foretak som har opprettet ny tjenestepensjonsordning som omfatter uførepensjon. Årsaken til dette er primært at en uførepensjonsordning med fripoliserett krever balanseføring av pensjonsforpliktelsen, hvilket ikke gjelder når foretaket oppretter en uførepensjonsordning uten fripoliserett. Videre vil premien for en uførepensjonsordning uten fripoliserett vanligvis gi en premiereduksjon på om lag 40 prosent.

Foretak som har foretatt omdanning har i henhold til regelverket utstedt fripoliser for opptjent lineær uførepensjon. Det bemerkes at ved opprettelsen av ny uførepensjonsordning (uten fripoliserett) har de ansatte fått beholde ansienniteten, og tjenestetid i ny uførepensjonsordning har således blitt beregnet fra ansettelsen i foretaket (som i den avviklede uførepensjonsordningen). På den annen side har det ved beregningen av uførepensjon i ny uførepensjonsordning blitt gjort fradrag for fripolisen.

De aller fleste foretak har videreført pensjonsnivået i ny uførepensjonsordning. Ved overgangen til ny uførepensjonsordning (uten fripoliserett) blir pensjonsytelsen derfor lik forutsatt lik lønn. I henhold til våre erfaringer har tilnærmet samtlige foretak valgt å videreføre pensjonsnivået i ny uførepensjonsordning.

Fradraget for fripoliser har ved slik omdanning til ny uførepensjonsordning (uten fripoliserett) ikke vært begrenset til fripolisen fra den avviklede uførepensjonsordningen. Det har også vært gjort fradrag for fripoliser fra tidligere arbeidsforhold som har ligget som fripolisefradrag i den avviklede uførepensjons-



ordningen (såkalt PAS-linje, hvor PAS = pensjon i annet selskap). Slike fripoliser skriver seg stort sett fra før lov om foretakspensjon trådte i kraft hvor det var en hovedregel at tidligere tjenestetid og opptjente fripoliser ble hensyntatt ved opptak av nye medlemmer. Et betydelig antall slike fripoliserettigheter kan fremdeles ha høye ytelser. Dersom disse fripolisene ikke blir hensyntatt, kan medlemmer som har slike fripoliser få et urimelig høyt pensjonsnivå og arbeidsgivers premie øker fordi foretaket må betale for en høyere ytelse.

Regelverket og markedspraksis for samordning (fradrag for) opptjente fripoliser for uførepensjon ved omdanning fra foretakspensjon til innskuddspensjon har vært relativt enkelt og forståelig, og det har ikke gitt urimelige fordeler eller ulemper for medlemmene eller foretaket. Det er derfor viktig at vilkårene for samordning av uførepensjon mot tidligere opptjent pensjon ved omdanning til ny uførepensjon i private tjenestepensjoner ikke blir unødig komplisert, og at det ikke bidrar til at enkelte medlemmer kan oppnå et urimelig høyt pensjonsnivå som er i strid med arbeidslinjen og som bidrar til høy premie for arbeidsgiver.

4. § 9-8. Uførepensjon i tillegg til uføretrygd

Lovutkastet § 9-8 første ledd fastsetter at uførepensjon i prosent av lønn ikke kan overstige 10 prosent (grunnprosent). Annet ledd fastsetter at det i lønnsintervallet 6 til 12 G på visse vilkår kan fastsettes et tillegg på inntil 66 prosent (tilleggsprosent). Til sammen kan dette gi et maksimalt kompensasjonsnivå på 76 prosent av lønn inntil 12 G.

Et kompensasjonsnivå på 76 prosent er etter NIPs syn relativt høyt, selv om uføretrygd og uførepensjon skal beskattes som lønnsinntekt. Vi forventer imidlertid (med stor sannsynlighet) at relativt få foretak vil opprette uførepensjonsordning med et pensjonsnivå som overstiger 70 prosent. De relativt få foretak som kan ha et ønske om å sikre en høyere kompensasjonsgrad, vil ha muligheter for det i henhold til lovforslaget. NIP støtter derfor forslaget med den angitte maksimale grunnprosent og tilleggsprosent.

I merknadene til avsnitt 9.3 punkt 4 fremkommer det at grunnprosenten etter Banklovkomisjonens vurdering ikke bør ligge lavere enn 3 prosent for at tilleggspensjonsprosenten skal settes til 66 prosent for lønn mellom 6 og 12 G. Vi vil tilrå at det gis klarere retningslinjer for beregning av det generelle tillegget for å hindre en omgåelse av forholdsmessighetsprinsippet.

5. § 9-8. Om nedsatt inntektsevne

Lovutkastet § 9-3 tredje ledd fastsetter at minstekrav til nedsatt inntektsevne ikke settes lavere enn 20 prosent (videreføring i forhold til dagens regelverk) og ikke høyere enn 50 prosent (også en videreføring). NIP støtter at denne innarbeidede valgfriheten videreføres.

I lovutkastet § 9-8 fjerde ledd legges det opp til at i de tilfeller hvor folketrygdens minstekrav etter lov om folketrygd § 12-7 første ledd (ved uføretrygd minst 50 prosent) og annet ledd (ved arbeidsavklaringspenger 40 prosent) og § 12-7 første ledd bokstav c) (ved yrkesskade 30 prosent) er lavere enn i regelverket for uførepensjon, skal uførepensjonen i tilfelle folketrygdens minstekrav ikke er oppfylt også omfatte et tillegg for å dekke opp manglende rett til uføretrygd. NIP vil tilrå at denne bestemmelsen blir valgfri for arbeidsgiver slik at gjeldende praksis videreføres. Dette også av hensyn til at denne eventuelt manglende dekningen ikke blir forsikringsbar og således kan bidra til uforutsigbare kostnader for foretaket.



6. § 9-10. Barnetillegg

De aller fleste pensjonsordninger har knyttet barnetillegg til uførepensjonsordningen. Dette gjelder både for tradisjonelle foretakspensjonsordninger med fripoliserett og for uførepensjonsordninger uten fripoliserett. Barnetillegg utgjør vanligvis 10 prosent av uførepensjonen for hvert barn under 21 år. Tidligere var det begrenset oppad til seks barn, men denne begrensningen er nå fjernet. Barnetillegget er (meget) lavt priset, som følge av en relativt lav risiko for pensjonsinnretningen.

I Arbeidsdepartementets høringsnotat av 21. juni 2013 om «Tilpasning av uførepensjon fra offentlige tjenestepensjonsordninger til ny uføretrygd i folketrygden» uttaler departementet:

Siden lønn ikke avhenger av eventuell forsørgelsesbyrde, kan det synes ulogisk å ha et barnetillegg til uførepensjonen, og dette ville neppe blitt foreslått dersom ordningen skulle lages fra grunnen i dag.

NIP er enig i dette. Imidlertid er det som nevnt en meget stor andel foretak som har tilknyttet barnetillegg til uførepensjonsordningen, og det er ingen tegn på at dette har endret seg de senere år.

NIP støtter derfor lovforslaget om barnetillegg som for yngste barn kan utgjøre inntil en tidel av G per år, begrenset oppad til to tideler av G per år for samtlige barn. For mange medlemmer, spesielt med middels og høye inntekter, medfører dette likevel en reduksjon av barnetillegget.

7. § 9-10. Utbetaling av uførepensjon. Fradrag

NIP støtter at lovutkastet legger opp til like regler som i folketrygden om inntektsfradrag i uførepensjon til medlem som har pensjonsgivende inntekt som overstiger fire tideler av G (0,4 G). Vi vil imidlertid bemerke at lovteksten er komplisert og kan med fordel forenkles slik at metoden for beregning av inntektsfradraget og netto uførepensjon (som skal utbetales) blir beskrevet i klartekst. Slik lovteksten nå fremstår, er den vanskelig å tolke både for jurister, aktuarer og fagspesialister.

Lovutkastet § 9-10 fjerde ledd bygger på folketrygdloven §§ 12-14 tredje ledd og 12-8 fjerde ledd hvor det følger at det ikke utbetales uføretrygd i år hvor en pensjonists pensjonsgivende arbeidsinntekt etter folketrygdloven § 3-15 utgjør mer enn 80 prosent av inntekt før uførhet, oppjustert med endringer i G.

Det fremkommer ikke av lovteksten eller av utredningen om «overskytende» uførepensjon skal tilføres premiefondet, eller alternativt til risikoresultatet. Vi antar at overskytende uførepensjon skal tilføres premiefondet, jf. lovutkastet § 9-10 tredje ledd siste punktum som har vilkår om overføring til foretakets premiefond ved inntektsfradrag i uførepensjon til medlem som har pensjonsgivende arbeidsinntekt. Det bør presiseres i lovteksten om dette vilkåret tilsvarende skal gjelde for § 9-10 fjerde ledd.

8. Inntektsfradrag i uførepensjon, lovutkastet § 9-10 tredje ledd

Det vises til kommentarer i Utredningen om såkalt inntektsfradrag (avkortning) i utbetalt uførepensjon til medlem som har arbeidsinntekt, og herunder spesielt til spørsmålet om slik frigjort («overskytende») uførepensjon (som følge av slik avkortning) skal tilføres premiefondet (foretaket) eller alternativt risikoresultatet (forsikringsselskapet/pensjonskassen). Nedenfor gjengis lovutkastet § 9-10 tredje ledd:

(3) Det skal foretas inntektsfradrag i uførepensjon til medlem som har pensjonsgivende arbeidsinntekt i et år som overstiger inntekt etter uførhet fastsatt etter § 9-4 tredje ledd med tillegg av fire tideler av G.



Reduksjonen av uførepensjonen skal tilsvare overskytende inntekt multiplisert med en brøk der uførepensjon ved 100 prosent uføregrad er teller og inntekten før uførhet fastsatt etter § 9-4 tredje ledd, er nevneren. Ved beregningen oppjusteres inntekt før og etter uførhet etter senere regulering av grunnbeløpet. Inntektsfradraget i uførepensjonen overføres til foretakets premiefond.

Forsikringsbransjen har langvarig praksis (40-50 år) for at frigjorte midler ved avkortning (reduksjon av pensjonsytelser som følge av arbeidsinntekt) tilføres foretakets premiefond. Dette har vært fast praksis ved ervervsprøving av ektefellepensjon og ved fradrag i uførepensjon ved utbetaling av arbeidsavklaringspenger. Følgende standardvilkår om godskriving av foretakets premiefond er inntatt i pensjonsavtalene (se særlig siste avsnitt i de siterte vilkår):

Frdrag i uførepensjon ved utbetaling av arbeidsavklaringspenger

Det skal gjøres fradrag i uførepensjonen i de tilfeller der summen av beregnede arbeidsavklaringspenger og uførepensjon utgjør mer enn 70 % av pensjonsgrunnlaget som er beskrevet i denne avtalen (jf. lof § 6-4(2)).

Frdraget skal utgjøre differansen mellom summen av beregnede arbeidsavklaringspenger og uførepensjon fra denne avtalen og 70 % av pensjonsgrunnlaget. Ved delvis uførhet skal det foretas en forholdsmessig reduksjon av den utbetalingen som er beregnet ved 100 % uførhet.

Beregnete arbeidsavklaringspenger er lik 66 % av lønn opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Den del av uførepensjonen som ikke utbetales til medlemmet skal godskrives foretakets premiefond.

Fra forsikringshold har det vært hevdet at det stiller seg annerledes for uførepensjon *uten* fripoliserett (som er en ren risikoytelse), og at dette må ses mer i sammenheng med de vilkår som gjelder for reaktivering og endring i uføregrad. Vi har ingen forståelse for dette, og viser til at bransjen selv har innarbeidet en likelydende praksis for uførepensjon *uten* fripoliserett. Ovennevnte henvisning til standardvilkår i pensjonsavtalene gjelder altså både for uførepensjon *med* fripoliserett og uførepensjon *uten* fripoliserett. Dette viser at det allerede er innarbeidet praksis at midler spart som følge av slik avkortning, tilføres foretakets premiefond.

Tabellen nedenfor viser full uførepensjon (UP), inntektsfradrag (frigjort UP) ved arbeidsinntekt kr 200 000 og UP etter inntektsfradrag ved lønn før uførhet henholdsvis kr 400 000, kr 600 000 og kr 1 022 940:

Lønn før uførhet i kroner	400 000	600 000	1 022 940
Lønn før uførhet i antall G	4,7	7,0	12,0
Full uførepensjon (UP)	16 000	82 430	378 488
Inntektsfradrag	-6 636	-22 792	-61 384
UP etter inntektsfradrag	9 364	59 638	317 104

NIPs argumentasjon for at frigjort uførepensjon ved samordning mot arbeidsavklaringspenger bør overføres til premiefondet, er som følger:

1. Foretaket har betalt premie for den fulle uførepensjonsytelsen, og følgelig bør frigjort uførepensjon godskrives foretakets premiefond.
2. Overføring til premiefondet er en videreføring av fast bransjepsaksis i 40-50 år uavhengig av om kontrakten er med eller uten fripoliserett.



En overføring til risikoresultatet vil innebære et prinsipielt brudd på slik bransjepraksis, som det ikke er noe holdbart grunnlag for.

3. Frigjort uførepensjon kan utgjøre betydelige beløp på sikt.
4. En endring av fast bransjepraksis med overføring av frigjort uførepensjon til risikoresultatet er ikke i arbeidsmarkedets interesse, og kan bidra til sterke reaksjoner fra arbeidsgiverhold.
5. Frigjort uførepensjon ved samordning mot arbeidsinntekt har ingen sammenheng med risiko for arbeidsuførhet og reaktivering, som historisk sett har blitt avregnet mot risikoresultatet.
6. En alternativ fordeling til risikoresultatet vil kunne bidra til økt kompleksitet og en uheldig konkurransevridning i markedet, og en endring av årelang praksis som innebærer en ikke holdbar overføring av midler fra foretak til forsikringselskap/pensjonskasse.

NIP støtter derfor Banklovkomisjonens forslag om overføring av frigjort uførepensjon til premiefondet, og at dette reguleres i lovutkastet § 9-10 tredje ledd.

9. Tidspunkt for beregning av samordning med tidligere opptjente rettigheter

Samordning med (fradrag for) tidligere opptjente uførepensjonsrettigheter bør skje ved etableringen av pensjonsordningen, og ved opptak av nye medlemmer, det vil si på *premiefastsettelsestidspunktet*. Dette er i samsvar med innarbeidet bransjepraksis over lang tid og vil bidra til at foretaket betaler en riktig årlig premie. Således betales det fortløpende premie for den ytelse som kan komme til utbetaling ved et forsikringstilfelle.

Vi anser det som svært viktig at denne praksisen videreføres. En eventuell samordning ved inntruffet pensjonstilfelle (først ved utbetaling av pensjon) vil bidra til (vesentlig) høyere premie for foretaket, og i ettertid vil det kunne medføre betydelige overføringer av «overskytende» (samordnet) uførepensjon til premiefondet. Dette bør fremkomme klart av lovteksten.

10. Samordning med (fradrag for) tidligere uførepensjonsrettigheter

Det bør samordnes med (gjøres fradrag for) *alle* opptjente uførepensjonsrettigheter, dersom det inngår som vilkår i den gjeldende pensjonsplanen. Dette gjelder følgende opptjente rettigheter:

- a) Opptjente uførepensjonsrettigheter (fripoliser) utstedt før lov om foretakspensjon trådte i kraft, det vil si såkalte tradisjonelle PAS-linjer (PAS = pensjon i annet selskap). Det bemerkes at et betydelig antall arbeidstakere fremdeles har slike fripoliser som sikrer høye uføreytelser, og som det er gjort fradrag for i gjeldende uførepensjonsordning.
- b) Opptjente uførepensjonsrettigheter (fripoliser) utstedt *før* omdanning til ny (risikobasert) uførepensjonsordning. Dette gjelder både fripoliser som er utstedt i henhold til lov om foretakspensjon ved fratredelse hos annen arbeidsgiver, fripoliser utstedt ved omdanning fra foretakspensjon til innskuddspensjon, samt fripoliser som er utstedt i en foretakspensjonsordning ved omdanning til uførepensjon uten fripoliserett (men, hvor den ytelsesbaserte pensjonsordningen er videreført).
- c) Uførepensjonsrettigheter opptjent ved omdanning (tilpasning) til ny pensjonsplan (ny uførepensjon).
- d) Opptjente rettigheter opptjent i ny uførepensjonsordning dersom foretaket har fastsatt i regelverket at arbeidstakere som fratrer sin stilling skal ha opptjent rett til uførepensjon, jf. lovutkastet § 9-12 første ledd.



Bransjepraksis, innarbeidet over svært lang tid, om at det skal gjøres fradrag for *alle* opptjente rettigheter (fripoliser) bør videreføres. Dersom det ikke samordnes med alle opptjente rettigheter, vil enkelte arbeidstakere kunne få en utilsiktet overkompensasjon og foretaket får økte kostnader. Det bør etter vårt syn fremkomme klart av lovteksten at det skal gjøres fradrag for alle opptjente rettigheter.

Det bemerkes at det i henhold til bransjepraksis gjøres fradrag for såkalt nominell fripolise, det vi si verdien av fripolisen ved fratredelsen (utstedelsen). Senere oppregulering av fripolisen (fra tilført overskudd) hensyntas ikke. Som følge av rentegarantien (grunnlagsrenten), lavt rentenivå, avsetninger til tilleggsavsetninger og oppreservering til nye dødelighetsgrunnlag, har slik oppregulering som kjent vært relativt beskjeden de siste ti år.

Det bemerkes også at pensjonsinnretningen allerede har registrert opptjente rettigheter beskrevet under punktene 10 a) og b) ovenfor. Følgelig er det lett for pensjonsinnretningene å gjøre fradrag for slike rettigheter ved tilpasning til ny pensjonsplan (ny uførepensjon). Eventuell flytting til annen pensjonsinnretning er også uproblematisk, fordi ny pensjonsinnretning alltid vil få overført informasjon om slike opptjente rettigheter. Registrering av nye opptjente rettigheter etter punktene 10 c) og d) ovenfor er også uproblematisk for pensjonsinnretningene.

Som en generell kommentar vil vi bemerke at samordning med (fradrag for) tidligere opptjente rettigheter støtter opp under arbeidslinjen, forutsatt at dette gjennomføres på en måte som ikke bidrar til overkompensasjon for enkelte arbeidstakere. Dette taler også for at en videreføring av fradrag for alle tidligere rettigheter, dersom det inngår som vilkår i den gjeldende pensjonsplanen, bør videreføres.

11. § 9-12. Opptjent rett til uførepensjon

Lovutkastet § 9-12 omhandler opptjent rett til *pensjonsbevis* for uførepensjon for medlemmer som fratrer, dersom det i regelverket er fastsatt at medlemmene har rett til slik pensjon ved fratredelse. I prinsippet er vi positiv til at det legges opp til valgfrihet med hensyn til om uførepensjonsordningen skal være et rent risikoprodukt eller om det alternativt skal opptjenes rett til pensjonsbevis, jf. lovutkastet § 9-12.

Klare trender i markedet siden 2001 viser imidlertid at foretak som omdanner fra ytelsespensjon til innskuddspensjon, og foretak som oppretter ny tjenestepensjonsordning tilknyttet uførepensjon, oppretter uførepensjonsordning som et rent risikoprodukt (uten fripoliserett). Krav til balanseføring for produkter med fripoliserett, og en modernisering, har her vært førende for valg av løsning.

Basert på klare trender i markedet over lang tid kan vi anta med meget stor sannsynlighet at ingen, eller svært få, foretak vil opprette uførepensjonsordning med fripoliserett, også hensyntatt den systemendring (overgang til rent risikoprodukt) de nye rammevilkårene legger opp til.

Basert på ovennevnte mener vi derfor at alternativet med valg av uførepensjon med fripoliserett er overflødig og kun vil bidra til en unødig komplisering av loven. Vi antar at en løsning med et rent risikoprodukt også vil bidra til en forenkling av pensjonsinnretningenes administrasjon, som igjen vil bidra til lavere administrasjonskostnader for foretakene.



12. § 9-13. Eksisterende pensjonsordning med uførepensjon

Lovutkastet § 9-13 første ledd har vilkår om frist for tilpasning til ny pensjonsplan. Annet ledd har vilkår om at medlemmer av pensjonsordningen som mottar uførepensjon på tidspunkt for ikrafttredelse av ny pensjonsplan fortsatt skal ha rett til uførepensjon i samsvar med reglene i den tidligere pensjonsplanen.

Lovutkastet § 9-13 tredje ledd har vilkår om at medlemmer av pensjonsordningen som ikke er uføre på det tidspunkt den nye pensjonsplanen er trådt i kraft beholder sin rett til uførepensjon opptjent etter den tidligere pensjonsplanen ved tjenestetid fram til dette tidspunkt, men dette gjelder ikke i den utstrekning inntektstap ved senere uførhet vil bli dekket på en like god måte ved den uførepensjon medlemmet vil ha rett til etter den nye pensjonsplanen for pensjonsordningen.

Det fremkommer ikke av denne bestemmelsen at foretaket ved beregning av uførepensjon i ny pensjonsplan skal gjøre fradrag for uførepensjon opptjent etter den tidligere pensjonsplanen, hvilket vi antar er intensjonen med regelverket. Det vises her til kommentarene under punkt 10 c) ovenfor. Dersom det ikke gjøres et slikt fradrag på premiefastsettelsestidspunktet, vil foretaket betale en for høy premie. For mange medlemmer, og for foretaket totalt sett, kan denne premieøkningen bli betydelig. Det bør derfor komme klart frem av lovteksten at det skal gjøres fradrag på premiefastsettelsestidspunktet for uførepensjon opptjent etter den tidligere pensjonsplanen. Det vises også til kommentarer under punkt 9 ovenfor.

Lovutkastet § 9-13 fjerde ledd har vilkår om at dersom foretaket ikke har fastsatt ny pensjonsplan for uførepensjon innen fristen etter § 9-13 første ledd, skal videre opptjening etter den tidligere pensjonsplanen opphøre og i så fall skal pensjonsinnretningen utstede fripoliser etter reglene i foretakspensjonsloven til medlemmene for opptjent pensjon etter den tidligere pensjonsplanen fram til opphørstidspunktet. Etter NIPs syn bør denne bestemmelsen (§ 9-13 fjerde ledd) utgå, fordi den vil gi opphav til en forskjellsbehandling av medlemmer i foretak som fastsetter ny pensjonsplan innen fristen etter § 9-13 første ledd (som ikke får fripolise ved tilpasningen) og medlemmer i foretak som *ikke* fastsetter ny pensjonsplan innen denne fristen (som får fripolise ved tilpasningen).

13. § 9-14. Fripoliser mv.

Lovutkastet § 9-14 har vilkår om samordning med (fradrag for) *fripoliser* etter foretakspensjonsloven og *pensjonsbevis* utstedt etter § 9-13 tredje ledd (til medlemmer som ikke er ufør på tidspunktet for tilpasning til ny pensjonsplan og som senere fratrer sin stilling uten å være ufør).

Denne lovparagrafen bør etter vårt syn ha vilkår for fradrag for alle fripoliser og pensjonsbevis som det skal samordnes med (gjøres fradrag for). Jeg viser her til min oppsummering under punktene 10 a), b), c) og d) ovenfor. Videre bør det i denne lovparagrafen tas inn vilkår om at samordningen skal gjøres på *premiefastsettelsestidspunktet*, jf. kommentarer under punkt 9 ovenfor. Samordningsreglene bør for øvrig ideelt sett omtales i én lovparagraf.

14. Fradrag for overskytende uførepensjon

Lovutkastet § 9-14 annet ledd har vilkår om at det skal gjøres fradrag for overskytende uførepensjon i den utstrekning ytelsene fra uføretrygden, det nye foretakets pensjonsordning og fripolisen(e) til sammen vil gi en kompensasjonsgrad i forhold til inntekt før uførhet som er høyere enn summen av ytelsene fra uføretrygden og en pensjonsordning med uførepensjon fastsatt innenfor grensene i § 9-8 ville gi. Lovutkastet §§ 9-12 femte ledd og 9-15 første ledd har tilsvarende bestemmelser.



Grensene i § 9-8 første og annet ledd angir samlet et øvre pensjonsnivå på 76 prosent for lønn inntil 12 G.

Regelverket for ytelsesbasert foretakspensjon har aldri hatt vilkår om fradrag for overskytende uførepensjon fastsatt innenfor angitte grenser. Over svært lang tid er det innarbeidet bransjepraksis for at det gjøres fradrag fullt ut krone for krone for opptjente pensjonsrettigheter (fripoliser) når pensjonsordningen har vilkår om fripolisefradrag. Dette sikrer at ingen medlemmer får høyere pensjon enn det pensjonsnivå som er definert i pensjonsplanen.

Vilkåret om at samordning med (fradrag for) overskytende uførepensjon først skal skje ved et pensjonsnivå på 76 prosent kan etter vårt syn gi følgende (meget) uheldige virkninger:

- Et betydelig antall medlemmer kan få høye pensjonsytelser målt i forhold til lønn. De kan oppnå et høyt pensjonsnivå, langt utover det definerte pensjonsnivået i pensjonsplanen, som ikke var tiltenkt.
- Det vil bidra til en utilsiktet høy premie for foretaket, fordi foretaket ved premiefastssettelsen kun kan gjøre fradrag for overskytende uførepensjon utover 76 prosent.
- Vilkåret er i strid med arbeidslinjen.
- Vilkåret er i strid med bransjepraksis innarbeidet over svært lang tid, og som har fungert meget godt.

Vedlegg 1 til høringsuttalelse fra NIP til NOU 2012: 13 om uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger viser tre eksempler for beregning av fradrag for overskytende uførepensjon jf. lovutkastet §§ 9-12 femte ledd, 9-14 annet ledd og 9-15 første ledd.

Venstre kolonne i regnearket (vedlegg 1) viser dagens uførepensjon, inklusive «gammel» folketrygd beregnet med grunnpensjon 0,75 G ved pensjonsgrunnlag på henholdsvis 4,5 G (eksempel 1), 9 G (eksempel 2) og 12 G (eksempel 3). Sum pensjon utgjør (i eksemplene) 70 prosent av pensjonsgrunnlaget. Det er forutsatt at medlemmet oppnår full opptjening (30/30).

Kolonnene i midten er kun «hjelpokolonner» som viser sum uføreytelse med ny uføretrygd, ny uførepensjon (med 70 prosent pensjonsnivå) og fripolise fra den avviklede uførepensjonsordningen (LOF). Vi har forutsatt at fripolisen utgjør 15/30 av full pensjon. Pensjonsnivået utgjør 70 prosent og det er ikke samordnet (gjort fradrag for) fripolisen som derfor utbetales i tillegg til ny uføretrygd og ny uførepensjon. Derfor blir sum uføreytelse høyere enn 70 prosent.

Kolonnene til høyre markert med *gul bunn* viser fulle ytelser som er lik tallene i de midterste hjelpokolonnene. Markert med *blått* vises overskytende UP (uførepensjon) som det skal gjøres fradrag for i ny uførepensjon. Videre vises justert uførepensjon etter fradrag for overskytende uførepensjon, som er differansen mellom full uførepensjon og overskytende uførepensjon. Sum pensjon for de tre eksemplene utgjør 76 prosent av lønn. Merk at ny uførepensjonsordning i de tre eksemplene har vilkår om tillegg på 4 prosent av lønn inntil 12 G (grunnprosent) og et tillegg på 66 prosent i lønnsintervallet 6 G til 12 G (tilleggsprosent). Dette gir samlet en kompensasjonsgrad på 70 prosent. Kompensasjonsgraden blir likevel 76 prosent som følge av vilkåret om overskytende uførepensjon.

Kolonnene til høyre markert med *rødt* viser ny uførepensjon, men beregnet i henhold til bransjepraksis for fripolisefradrag innarbeidet over svært lang tid. Sum pensjon i prosent av lønn utgjør 70 prosent ved lønn 9 G (kr 767 205) og 12 G (kr 1 022 940). Ved lønn 4,5 G (kr 383 603) utgjør sum pensjon 75,8 prosent, fordi sum uføretrygd og fripolisen utgjør 75,8 prosent. Utbetalingen fra ny uførepensjon blir derfor 0.



Basert på ovennevnte vil vi sterkt tilrå at vilkårene om overskytende uførepensjon utgår, og at innarbeidet bransjepraksis over svært lang tid videreføres.

15. § 9-15. Rett til uførepensjon opptjent i tjenestepensjonsordning i offentlig sektor

NIP støtter forslaget om at det skal samordnes med (gjøres fradrag for) uførepensjon opptjent i offentlig sektor. Se likevel våre kommentarer om fradrag for overskytende uførepensjon under punkt 14 ovenfor, som også gjelder for uførepensjon opptjent i offentlig sektor. Pensjonsinnretningene har lang erfaring med samordning med offentlig tjenestepensjon frem til lov om foretakspensjon trådte i kraft.

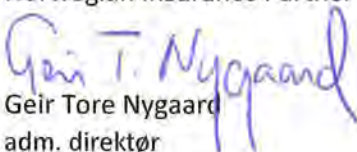
16. Ikrafttredelse

Ny uføretrygd og ny alderspensjon til uføre skal etter planen tre i kraft fra 1. januar 2015. Det fremkommer av lovutkastet til uførepensjon i private tjenestepensjoner at lovendringene gjelder fra det tidspunkt Kongen bestemmer.

NIP forventer at et betydelig antall foretak i løpet av 2014 og 2015 og senere, vil foreta endringer i tjenestepensjonsordningen. Dette omfatter omdanning fra ytelsespensjon til ny lov om tjenestepensjonsforsikring eller innskuddspensjon, endring av innskuddssatser og tilpasning til knekkpunkt 7,1 G og eventuelt fjerning av bunnfradrag, samt omdanning til ny uførepensjonsordning. Det vises også til at Banklovkommissjonen p.t. arbeider med vurdering av ny form for ytelsesbasert alderspensjon.

Kapasiteten i markedet til å gi råd om og til å foreta beregninger for omdanning til, og endring av dagens tjenestepensjonsordninger, er p.t. under et betydelig press. Det er derfor viktig at det legges opp til relativt romslige overgangsordninger. Vi mener likevel at en overgangsordning på to år bør være tilstrekkelig.

Med vennlig hilsen
Norwegian Insurance Partner AS


Geir Tore Nygaard
adm. direktør

1 vedlegg

Vedlegg 1 til høringsuttalelse fra NIP til NOU 2012: 13 Uførepensjon i private tjenestepensjonsordninger

Folketrygdytelse	Dagens uførepensjon	Ny uføretrygd *
Grunnbeløp	85 245	85 245
6G	511 470	511 470
12G	1 022 940	Uaktuell
Grunnpensjon	0,75	Uaktuell
Pensjonsnivå	Degressivt	66 %
Person født	1 950	Uaktuell

* Pensjonsgrunnlaget begrenses oppad til 6G

Uførepensjon i tillegg til uføretrygd	
Tillegg lønn mellom 0 til 12G	4 %
Tillegg lønn mellom 6 til 12G	66 %

Maksimal uførepensjon jf. lovutkastet § 9-8	
Tillegg lønn mellom 0 til 12G	10 %
Tillegg lønn mellom 6 til 12G	66 %

Eksempel 1, lønn 4,5 G

Dagens uførepensjon i folketrygden og kollektiv pensjon					
Pensjonsgrunnlag, ant. G	Uførepensjon				
	Folketrygd	Kpf LOF)	Sum	kroner	pst.
4,5		70 %			
383 603	193 048	75 474	268 522		70 %

Nye uføreytelser uten samordning mot opptjent uførepensjon (LOF)					
Pensjonsgrunnlag	Ny uføretrygd folketrygd	Ny uførepensjon 70 %	Fripolise LOF ¹ 50 %	Sum UP-ytelser	Pst. av lønn
383 603	253 178	15 344	37 737	306 259	79,8 %

¹ Opptjent uførepensjon fra kpf (LOF) utgjør 15/30 (50% av full pensjon)

Tall med rødt beregnet med bransjestandard for fripolisefradrag, iht. innarbeidet bransjepraksis over svært lang tid

Nye uføreytelser ved fradrag for overskytende uførepensjon					
Pensjonsgrunnlag	Ny uføretrygd folketrygd	Ny uførepensjon 70 %	Fripolise LOF ¹ 50 %	Sum UP-ytelser	Pst. av lønn
383 603					
Fullt ytelse	253 178	15 344	37 737	306 259	79,8 %
"Fripolise" fradrag		14 721			
Justert uføreytelse	253 178	623	37 737	291 538	76,0 %
"Fripolise" fradrag		15 344			
Justert uføreytelse ²	253 178	-	37 737	290 915	75,8 %

² Justert uføreytelse er ved fradrag for fripolise iht. bransjepraksis

Eksempel 2, lønn 9 G

Dagens uførepensjon i folketrygden og kollektiv pensjon					
Pensjonsgrunnlag, ant. G	Uførepensjon				
	Folketrygd	Kpf LOF)	Sum	kroner	pst.
9,0		70 %			
767 205	302 611	234 433	537 044		70 %

Nye uføreytelser uten samordning mot opptjent uførepensjon (LOF)					
Pensjonsgrunnlag	Ny uføretrygd folketrygd	Ny uførepensjon 70 %	Fripolise LOF ¹ 50 %	Sum UP-ytelser	Pst. av lønn
767 205	337 570	199 473	117 216	654 260	85,3 %

¹ Opptjent uførepensjon fra kpf (LOF) utgjør 15/30 (50% av full pensjon)

Nye uføreytelser ved fradrag for overskytende uførepensjon					
Pensjonsgrunnlag	Ny uføretrygd folketrygd	Ny uførepensjon 70 %	Fripolise LOF ¹ 50 %	Sum UP-ytelser	Pst. av lønn
767 205					
Fullt ytelse	337 570	199 473	117 216	654 260	85,3 %
"Fripolise" fradrag		71 184			
Justert uføreytelse	337 570	128 289	117 216	583 076	76,0 %
"Fripolise" fradrag		117 216			
Justert uføreytelse ²	337 570	82 257	117 216	537 044	70,0 %

Eksempel 3, lønn 12 G

Dagens uførepensjon i folketrygden og kollektiv pensjon					
Pensjonsgrunnlag, ant. G	Uførepensjon				
	Folketrygd	Kpf LOF)	Sum	kroner	pst.
12,0		70 %			
1 022 940	339 500	376 558	716 058		70 %

Nye uføreytelser uten samordning mot opptjent uførepensjon (LOF)					
Pensjonsgrunnlag	Ny uføretrygd folketrygd	Ny uførepensjon 70 %	Fripolise LOF ¹ 50 %	Sum UP-ytelser	Pst. av lønn
1 022 940	337 570	378 488	188 279	904 337	88,4 %

¹ Opptjent uførepensjon fra kpf (LOF) utgjør 15/30 (50% av full pensjon)

Nye uføreytelser ved fradrag for overskytende uførepensjon					
Pensjonsgrunnlag	Ny uføretrygd folketrygd	Ny uførepensjon 70 %	Fripolise LOF ¹ 50 %	Sum UP-ytelser	Pst. av lønn
1 022 940					
Fullt ytelse	337 570	378 488	188 279	904 337	88,4 %
"Fripolise" fradrag		126 902			
Justert uføreytelse	337 570	251 585	188 279	777 434	76,0 %
"Fripolise" fradrag		188 279			
Justert uføreytelse ²	337 570	190 209	188 279	716 058	70,0 %